TECHNICKÁ UNIVERZITA
V KOŠICIACH

Rovnosť príležitostí mužov a žien na Technickej univerzite v Košiciach

Správa 2021

Košice 2021

Autorky

Mgr. Alena Rusnáková, PhD.
Katedra spoločenských vied TUKE

Mgr. Gizela Brutovská, PhD.
Katedra spoločenských vied TUKE

Doc. Ing. Miriam Šebová, PhD.
Katedra regionálnych vied a manažmentu
Ekonomická fakulta TUKE

Ing. Dana Paľová, PhD.
Katedra aplikovanej matematiky a hospodárskej informatiky
Ekonomická fakulta TUKE

Správa bola podporená projektom ULYSSEUS (č. grantu 101004050) a bola vypracovaná v rámci Pracovnej skupiny 5.4. Rodová rovnosť.

Poďakovanie

Za pomoc a podporu pri uvádzaní témy rodovej rovnosti na TUKE ďakujeme prof. Ing. Jaroslavovi Porubänovi, PhD., prorektorovi pre rozvoj a vonkajšie vzťahy, a prof. Ing. Radovanovi Hudákovi, PhD. prorektorovi pre zahraničné vzťahy a mobilitu. Za pomoc pri zbere a spracovaní dát ďakujeme Ing. Helene Tóthovej, vedúcej oddelenia pedagogického informačného systému TUKE, Ing. Marte Dupkalovej, vedúcej útvaru informačných systémov, Ing. Renáte Giannusis, vedúcej oddeleniu rozpočtu a ekonomiky práce TUKE a Ing. Simone Juhásovej, doktorandke na Katedre financií na Ekonomickej fakulte TUKE. Za zdieľanie skúseností, vzácne rady a povzbudenie ďakujeme expertkám na tému rodovej rovnosti doc. Mgr. Monike Bosej, PhD., z Fakulty humanitních studií UK v Prahe a Mgr. Adriáne Jesenkovej, PhD., z Filozofickej fakulty UPJŠ.

OBSAH

OBSAH **4**

ZOZNAM SKRATIEK **5**

ZOZNAM TABULIEK **7**

ZOZNAM GRAFOV **8**

ÚVOD **13**

1 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN V AKADEMICKOM PROSTREDÍ **16**

2 STAV ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ MUŽOV A ŽIEN NA TECHNICKEJ UNIVERZITE V KOŠICIACH **23**

2.1 POUŽITÁ METODIKA 24

3 KVANTITATÍVNA ANALÝZA ZASTÚPENIA MUŽOV A ŽIEN NA TUKE **26**

3.1 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V ZAMESTNANECKÝCH KATEGÓRIÁCH FAKÚLT A PRACOVÍSK TUKE 26

3.2 DLHODOBÝ VÝVOJ ZASTÚPENIA MUŽOV A ŽIEN NA TUKE 32

3.3 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V OBLASTI TVORIVEJ ČINNOSTI TUKE 33

3.4 DLHODOBÝ VÝVOJ VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK TUKE 36

3.5 KVALIFIKAČNÁ ŠTRUKTÚRA VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK 37

3.6 ROZDELENIE VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK PODĽA VEKU 43

3.7 GRANTOVÁ ČINNOSŤ 46

3.8 MUŽI A ŽENY VO VEDÚCICH A ROZHODOVACÍCH POZÍCIÁCH 50

3.9 PLATOVÉ ODMEŇOVANIE 52

3.10 ZLOŽENIE ŠTUDENTSKEJ POPULÁCIE 55

3.11 MUŽI A ŽENY V STUPŇOCH A FORMÁCH ŠTÚDIA NA TUKE 59

3.12 ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV A PRACOVNÍČOK ŠKOLSTVA A VEDY NA TUKE 63

4 ZÁVER A ODPORÚČANIA **68**

5 POUŽITÁ LITERATÚRA **70**

5.1 GLOSÁR RODOVEJ ROVNOSTI 77

6 PRÍLOHY **81**

6.1 PRÍLOHA 1 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN ZAMESTNANÝCH NA REKTORÁTNYCH PRACOVISKÁCH K 31.12.2020 82

6.2 PRÍLOHA 2 ZASTÚPENIE VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK NA TUKE PRE ROKY 2009 - 2020 86

6.3 PRÍLOHA 3 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V KVALIFIKAČNEJ ŠTRUKTÚRE TUKE ZA ROKY 2015-2020 87

6.4 PRÍLOHA 4 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN MEDZI ŠTUDENTAMI 93

ZOZNAM SKRATIEK

BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination against Women (sl. výbor pre odstránenie diskriminácie žien)
ČSSR	Československá socialistická republika
EENCA	European Expert Network On Culture And Audiovisual
EIC	European Innovation Council
EIGE	European Institute for Gender Equality (sl. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť)
EkF	Ekonomická fakulta TUKE
ERA	European Research Area (Európsky výskumný priestor)
EÚ	Európska únia
FBERG	Fakulta baníctva, ekológie, riadenia a geotechnológií TUKE
FEI	Fakulta elektrotechniky a informatiky TUKE
FMMR	Fakulta materiálov, metalurgie a recyklácie TUKE
FU	Fakulta umení TUKE
FVT	Fakulta výrobných technológií
GEP	Gender Equality Plan (sl. plán rodovej rovnosti)
IT	Information Technology (sl. Informačné technológie)
KIP	Katedra inžinierskej pedagogiky
KJ	Katedra jazykov TUKE
KOZ	Konfederácia odborových zväzov SR
KSV	Katedra spoločenských vied TUKE
KTV	Katedra telesnej výchovy TUKE
LF	Letecká fakulta TUKE
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development (sl. Organizácia pre hosporásku spoluprácu a rozvoj)
OSN	United Nations Organization (sl. Organizácia Spojených národov)
OZ PŠaV	Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy SR
SjF	Strojnícka fakulta TUKE
STEM	Science, Technology, Engineering and Math
STI	Science, Technology and Innovation (sl. veda, technológie a inovácie)
STU	Slovenská technická univerzita v Bratislave
SvF	Stavebná fakulta TUKE
SWG GRI	Stálej pracovnej skupiny pre rodové otázky vo výskume a inovácii
ŠDaJ	Študentské domovy a jedálne TUKE
TRUNI	Trnavská univerzita
TUKE	Technická univerzita v Košiciach
TUZVO	Technická univerzita vo Zvolene
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (sl. Organizácia OSN pre výchovu, vedu a kultúru)

UNICEF	United Nations Children´s Emergency Fund (sl. Detský fond Spojených národov)
UNIZA	Žilinská univerzita v Žiline

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2020 38

Tabuľka 2 Tabuľka 2 Priemerné platy žien a mužov na TUKE za rok 2020 53

Tabuľka 3 Počet členiek a členov odborov TUKE v rokoch 2010-2020 63

Tabuľka 4 Rozdelenie členiek a členov odborov TUKE podľa pohlavia v rokoch 2010-2020... 64

Tabuľka 5 Rozdelenie členov a členiek odborov podľa zamestnaneckej kategórie v rokoch 2010-2020 66

Tabuľka 6 Rozdelenie členov a členiek Rady OZ PŠaV na TUKE v rokoch 2015-2020..... 66

Tabuľka 7 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2020..... 87

Tabuľka 8 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2019 88

Tabuľka 9 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2018 89

Tabuľka 10 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2017 90

Tabuľka 11 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2016 91

Tabuľka 12 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2015 92

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1 Zastúpenie mužov a žien zamestnaných na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b). 26

Graf 2 Zastúpenie mužov a žien vykonávajúcich tvorivú činnosť na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b) 26

Graf 3 Zastúpenie mužov a žien zamestnaných v prevádzkovej, administratívnej a odbornej činnosti TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021b). 27

Graf 4 Zastúpenie mužov a žien na fakultách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 28

Graf 5 Zastúpenie mužov a žien v zamestnaneckých kategóriách na fakultách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 29

Graf 6 Zastúpenie mužov a žien na rektorátnych pracoviskách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 30

Graf 7 Zastúpenie mužov a žien na katedrách rektorátu TUKE; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 30

Graf 8 Zastúpenie mužov a žien na vybraných rektorátnych pracoviskách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 31

Graf 9 Dlhodobý vývoj zastúpenia mužov a žien na TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov). 32

Graf 10 Zastúpenie tvorivých pracovníkov a pracovníčok na TUKE a vybraných slovenských univerzitách v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b, STU 2021, UNIZA 2021).33

Graf 11 Zastúpenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek TUKE spadajúcich do kategórie disciplín STEM v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a). 34

Graf 12 Zastúpenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek, na TUKE spadajúcich do kategórie disciplín spoločenských a humanitných vied a umení v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a). 35

Graf 13 Zastúpenie mužov a žien v skupine výskumných a umeleckých pracovníkov a pracovníčok na fakultách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. 2020). 35

Graf 14 Vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteliek na fakultách a rektoráte TUKE za roku 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov). 36

Graf 15 vľavo - Dlhodobý vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteľov a učiteliek FMMR; Graf 16 vpravo - Dlhodobý vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteľov a učiteliek SvF; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021a)..... 37

Graf 17 Percentuálne zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vysokoškolských učiteľov a učiteliek na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a). 38

Graf 18 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na SjF v roku 2020;..... 39

Graf 19 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na EkF v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)..... 39

Graf 20 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FBERG v roku 2020;..... 39

Graf 21 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FVT v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)..... 39

Graf 22 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na LF v roku 2020;..... 40

Graf 23 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FU v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)..... 40

Graf 24 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FEI v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)..... 40

Graf 25 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na LF v roku 2020;..... 40

Graf 26 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FU v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)..... 40

Graf 27 Vývoj zastúpenia mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov). 41

Graf 28 Vývoj zastúpenia profesoriek na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov). 42

Graf 29 Vývoj zastúpenia docentiek na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov). 42

Graf 30 Vývoj zastúpenia odborných asistentiek s PhD. a CSc. Na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov)..... 43

Graf 31 Rozdelenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek na TUKE podľa veku; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020). 44

Graf 32 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu prof. na TUKE v roku 2020 podľa veku; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).. 44

Graf 33 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu doc. Na TUKE v roku 2020 podľa veku; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).. 45

Graf 34 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu PhD. a CSc. na TUKE 2020 podľa veku; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).. 45

Graf 35 Zastúpenie vedúcich riešiteľov a riešiteliek grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020). 46

Graf 36 Zastúpenie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020). 46

Graf 37 Reprezentácia objemu finančnej dotácie vedúcim riešiteľom a riešiteľkám v štruktúre grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020). 47

Graf 38 Distribúcia vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020). 47

Graf 39 Distribúcia objemu finančnej dotácie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)..... 47

Graf 40 Priemerná suma získaná na jeden grant vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre bežiacich výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020) 48

Graf 41 Distribúcia vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020) 48

Graf 42 Distribúcia objemu finančnej dotácie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)..... 48

Graf 43 Priemerná suma získaná na jeden grant vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre bežiacich nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020) 49

Graf 44 Distribúcia objemu finančnej dotácie výskumných a nevýskumných grantov fakúlt a ďalších pracovísk TUKE v roku 2020 podľa vedúcich riešiteľov a riešiteliek; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)..... 49

Graf 45 Muži a ženy vo vedení TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021) 50

Graf 46 Členstvo mužov a žien v orgánoch TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021) 51

Graf 47 Zastúpenie mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách fakúlt TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021) 51

Graf 48 Zastúpenie mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách na jednotlivých fakultách TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021) ... 52

Graf 49 Rodový rozdiel na TYKE za roky 2014 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a). 54

Graf 50 Zastúpenie mužov a žien v študentskej populácie TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a) 55

Graf 51 Zastúpenie študentov a študentiek fakúlt TUKE spadajúcich do kategórie disciplín STEM v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a). 56

Graf 52 Zastúpenie študentov a študentiek v disciplínach STEM na Slovensku a v Európskej únii v roku 2019; Zdroj: vlastné spracovanie (Eurostat, 2021c) 56

Graf 53 Zastúpenie študentov a študentiek fakúlt TUKE spadajúcich do kategórie disciplín sociálnych a humanitných vied a umení; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a). 57

Graf 54 Zastúpenie študentov a študentiek na vybraných verejných vysokých školách s technickým zameraním v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (CVTI, 2021). 57

Graf 55 Vývoj zastúpenia študentov a študentiek na TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov). 58

Graf 56 Vývoj zastúpenia študentiek na fakultách TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov). 59

Graf 57 Zastúpenie mužov a žien v stupňoch štúdia na TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b) 59

Graf 58 Zastúpenie žien v študentskej populácii jednotlivých stupňov štúdia fakúlt TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a) 60

Graf 59 Vývoj zastúpenia študentov a študentiek TUKE v jednotlivých stupňoch štúdia za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov). 60

Graf 60 Vývoj zastúpenia domácich a zahraničných študentiek na TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10. príslušných rokov) 61

Graf 61 Vývoj zastúpenia zahraničných študentiek v kvalifikačných stupňoch za roky 2015 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2015, 2016c, 2017, 2018, 2019, 2020a). 61

Graf 62 Zastúpenie študentov a študentiek TUKE v roku 2020 podľa formy štúdia; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a) 62

Graf 63 Zastúpenie študentov a študentiek TUKE v roku 2020 podľa formy a stupňa štúdia; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a) 62

ÚVOD

Rovnosť mužov a žien je stále globálna, európska aj slovenská výzva. Napriek množstvu opatrení a významnému progresu v rovnosti žien a mužov v EÚ za posledné desaťročia, rozdiely na trhu práce aj v školstve stále pretrvávajú. Pritom rovnosť mužov a žien prináša spoločnosti významné ekonomické a sociálne benefity. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE, 2017) predpokladá, že zníženie rozdielov medzi mužmi a ženami vo vzdelávaní v disciplínach STEM by mohlo pomôcť znížiť rozdiely v zručnostiach, zvýšiť zamestnanosť a produktivitu žien. V konečnom dôsledku by to podporilo hospodársky rast prostredníctvom vyššieho HDP a zvýšenej aktivity na trhu práce.

Vzhľadom na pomalý progres v dosahovaní rovnosti mužov a žien v oblasti výskumu a inovácií sa Európska komisia rozhodla v programovom období Horizon Európa 2021-2027 pre konkrétnejšie opatrenia ako v prípade predchádzajúceho programu Horizon 2020. V súlade s oznámením Európskej komisie k novému európskemu výskumnému priestoru pre výskum a inovácie a v súlade s novou stratégiou EÚ k rodovej rovnosti 2020-2025 ide o nasledovné opatrenia[1]:

- Začlenenie rodového rozmeru do obsahu výskumu a inovácií (t. j. analýza podľa pohlavia a rodu) sa štandardne stáva požiadavkou v celom programe (pre viac informácií pozri správu o politike „Gendered Innovations“).
- Osobitná pozornosť bude venovaná zabezpečeniu rovnovážneho zastúpenia mužov a žien v hodnotiacich paneloch a v iných relevantných poradných orgánoch, ako sú rady a skupiny odborníkov. Rodová rovnováha vo výskumných tímoch zapojených do projektov bude silne podporovaná a bude zahŕňaná do úvahy pri hodnotení návrhov.
- K dispozícii budú osobitné finančné prostriedky pre akcie podporujúce rozvoj inkluzívnych plánov rodovej rovnosti vo výskumných a inovačných organizáciách členských štátov a pridružených krajín v rámci časti programu „Rozšírenie účasti a posilnenie Európskeho výskumného priestoru“. Budú pridelené špecifické finančné prostriedky pre rodové štúdiá a výskum intersekcionality, najmä v pilieri II klaster 2 - Kultúra, kreativita a inkluzívna spoločnosť.
- Zavedenie opatrení a aktivít na podporu rodovej rovnosti v rámci Európskej rady pre inovácie (EIC), vrátane cieľov získať 40% zastúpenie spoločností vedených ženami oslovených pre predloženie svojich projektov, dosiahnuť 50% zastúpenie žien medzi členmi a členkami poradenských štruktúr, udeliť ceny pre ženy inovátorky a vytvoriť iniciatívu na podporu start-upov vedených ženami.
- Zavedenie nového kritéria oprávnenosti pre získanie financovania z programu Horizon Európa: pre verejné a výskumné inštitúcie vrátane inštitúcií vysokoškolského vzdelávania bude povinnosťou od roku 2022 disponovať plánom rodovej rovnosti (GEP).

[1] Zdroj: European Union (2021a).

Povinné požiadavky plánu rodovej rovnosti (GEP) sú:

1. Verejný dokument: GEP by mal byť formálny dokument podpísaný vrcholovým manažmentom a šírený v rámci inštitúcie. Ma by preukázať záväzok k rodovej rovnosti, stanoviť jasné ciele a podrobné činnosti a opatrenia na ich dosiahnutie.
2. Vyhradené zdroje: Zdroje na navrhovanie, implementáciu a monitorovanie GEP môžu zahŕňať financovanie špecifických pozícií, ako sú pracovníci a pracovníčky agendy rovnosti alebo tímy pre rodovú rovnosť, ako aj vyhradený pracovný čas pre akademických, riadiacich a administratívnych pracovníkov a pracovníčky.
3. Opatrenia na zber a monitorovanie údajov: GEP musí byť založený na dôkazoch a musí byť založený na základných údajoch rozčlenených podľa pohlavia alebo rodu, zozbieraných zo všetkých kategórií zamestnaných osôb. Tieto údaje by mali informovať o zámeroch a cieľoch GEP, indikátoroch a priebežnom hodnotení pokroku.
4. Školenia a budovanie kapacít: Činnosti môžu zahŕňať rozvoj rodovej kompetencie a riešenie nevedomých rodových predsudkov medzi zamestnanými, vedúcimi a osobami s rozhodovacou právomocou, zakladanie pracovných skupín venovaných konkrétnym témam a zvyšovanie povedomia prostredníctvom workshopov a komunikačných aktivít.

Okrem týchto povinných požiadaviek súvisiacich s procesom sa pre obsah odporúča nasledujúcich 5 tematických okruhov:

- rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a organizačná kultúra,
- rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní,
- rodová rovnosť pri nábore a kariérnom postupe,
- integrácia rodovej dimenzie do obsahu výskumu a výučby,
- opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

Cieľom predkladanej správy je prezentovať výsledky kvantitatívnej analýzy stavu rovnosti príležitostí mužov a žien na TUKE, ktorá bola realizovaná pre potreby vytvorenia prvého plánu rovnosti príležitostí mužov a žien na TUKE. Dokument sa skladá z predstavenia legislatívnych východísk rovnosti mužov a žien v akademickom prostredí, z priblíženia situačného kontextu TUKE v oblasti rovnosti príležitostí mužov a žien, z popisu metodiky analytickej časti a z výsledkov analýzy zastúpenia mužov a žien na TUKE. V prvej časti výsledkov analýzy je zobrazené zastúpenie mužov a žien v zamestnaneckej populácii TUKE podľa zamestnaneckých kategórií s dôrazom na kategóriu vysokoškolských učiteľov a učiteliek, ich kvalifikačnú štruktúru, vekovú štruktúru a účasť vo vedení a rozhodovaní. Prezentovaný je aj mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami v jednotlivých zamestnaneckých kategóriách. V druhej časti je analyzované zastúpenie mužov a žien v študentskej populácii TUKE. V tretej časti predkladaných výsledkov je priblížený stav zastúpenia žien a mužov v odborovom zväze pracovníkov a pracovníčok školstva a vedy na TUKE. Vo vybraných oblastiach sú dáta analyzované z dlhodobého hľadiska aby bolo možné sledovať prípadné zmeny v predmetnej oblasti.

Analýza poskytuje potrebné údaje a informácie pre začlenenie hľadiska rovnosti príležitostí mužov a žien do politík, organizačnej kultúry a procesu vzdelávania na TUKE. Ako východiskový bod pre uplatňovanie tohto hľadiska pomáha analýza pochopiť súvislosti,

prístup mužov a žien k zdrojom a obmedzenia, ktorým čelia vo vzťahu ku rovnosti príležitostí. Analýza plní účel efektívneho nástroja vlastnej reflexie organizácie ako aj nástroja zviditeľňovania prípadných nerovností a mala by iniciovať diskusiu pre ich eliminovanie.

1 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN V AKADEMICKOM PROSTREDÍ

Základnou medzinárodnou inštitúciou, ktorá sa venuje podpore rodovej rovnosti[2] a posilňovaniu postavenia žien kreovaním politických noriem, je Komisia OSN pre postavenie žien, založená v roku 1946 (UN Women, n.d.). Medzinárodnú právnu zakotvenosť téma rodovej rovnosti nadobudla 10. decembra 1948 prijatím Všeobecnej deklarácie ľudských práv Valným zhromaždením OSN. V dokumente bolo deklarované, že „všetky ľudské bytosti sa rodia slobodné a rovné v dôstojnosti a právach“, a že „každý má nárok na všetky práva a slobody uvedené v tejto deklarácii bez rozdielu na rase, farby pleti, pohlavia, jazyku, náboženstva,... alebo iného postavenia“ (UN, n.d.-a).

Ďalším míľnikom bolo prijatie Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie voči ženám (CEDAW) na pôde OSN v roku 1979. ČSSR sa k dohovoru pridalo v roku 1980. Pekinská deklarácia a Akčná platforma, prijaté 189 krajinami (vrátane Slovenskej republiky) v roku 1995 vypracovali program na posilnenie postavenia žien, ktorý sa v súčasnosti považuje za kľúčový globálny politický dokument o rodovej rovnosti. Program stanovil 12 kritických oblastí záujmu, vrátane tém dotýkajúcich sa akademického prostredia: výchova a vzdelávania žien, násilie na ženách, ženy a ekonomika, ženy pri moci a rozhodovaní a inštitucionálny mechanizmus napredovania žien.

V roku 2010 Valné zhromaždenie OSN odhlasovalo zlúčenie štyroch doterajších subjektov venujúcich sa téme rodovej rovnosti vytvorením jednotnej agentúry OSN „UN Women“, ktorá je súčasťou skupiny OSN pre udržateľný rozvoj. Jej úlohou je urýchlenie pokroku pri dosahovaní rodovej rovnosti. V roku 2018 bola v rámci Medzi-agentúrneho pracovného tímu vedy, technológií a inovácií (z angl. Science, Technology and Innovation, ďalej len STI) pre ciele trvalo udržateľného rozvoja OSN, vytvorená podskupina pre rodové otázky. Cieľom podskupiny je posilňovanie postavenia žien a dievčat v oblasti STI prostredníctvom budovania kapacít, zdieľania informácií, stanovovania politiky a zvyšovania povedomia o rodovej rovnosti (UN, n.d.-b).

Na európskej úrovni existujú 2 odlišné legislatívne rámce k rovnosti a nediskriminácii, rámec Rady Európy a rámec Európskej únie, ktoré sú dopĺňané medzinárodným legislatívnym rámcom OSN[3].

[2] OSN (podľa EIGE, 2021a) definuje rodovú rovnosť ako „rovnaké práva, povinnosti a príležitosti pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov. Rovnosť neznamená, že ženy a muži budú rovnakí, ale že práva, povinnosti žien a mužov a ich príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodia ako ženy alebo ako muži. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority tak žien ako aj mužov, čím sa uznáva rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien, ale mali by sa o ňu zaujímať a naplno sa v nej angažovať tak muži ako aj ženy. Rovnosť medzi ženami a mužmi sa vníma ako otázka ľudských práv, ako aj predpoklad a indikátor trvalo udržateľného rozvoja a demokracie, ktoré sú zamerané na ľudí.“ Rod reprezentuje sociálne atribúty a príležitosti spojené so ženou a mužom a vzťahmi medzi ženami a mužmi a dievčatami a chlapcami, ako aj vzťahmi medzi ženami a vzťahmi medzi mužmi. Tieto atribúty, príležitosti a vzťahy sa vytvárajú v rámci spoločnosti a dajú sa naučiť prostredníctvom socializačných procesov, viažu sa na špecifický kontext a čas a sú meniteľné. Rod určuje, čo sa očakáva, povoľuje a oceňuje u žien alebo mužov v danom kontexte a je súčasťou širšieho spoločensko-kultúrneho kontextu.

[3] Podľa Equinet (2019).

Legislatívny rámec Rady Európy v kontexte rodovej rovnosti napĺňajú[4]:

- Európsky dohovor o ľudských právach z roku 1950,
- Európska sociálna charta z roku 1961,
- Dohovor Rady Európy o boji proti obchodovaniu s ľuďmi z roku 2005,
- Dohovor Rady Európy o ochrane detí pred sexuálnym vykorisťovaním a sexuálnym zneužívaním z roku 2007,
- Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor[5]) z roku 2011,
- Odporúčania ministerskej komisie členským štátom k rodovej rovnosti, medzi ktorými je napr. Odporúčanie (2007) 13 o uplatňovaní rodového hľadiska vo vzdelávaní.

Rodová rovnosť je dôležitým politickým cieľom Rady Európy. Prvá stratégia Rady Európy pre rodovú rovnosť bola vypracovaná pre obdobie 2014-2017. Aktuálna Stratégia rodovej rovnosti pre obdobie 2018-2023 prioritizuje oblasti intervencie, ktoré sa dotýkajú aj akademickej oblasti: predchádzanie a boj proti stereotypom, sexismu a násiliu páchaného na ženách, zabezpečenie rovnakého prístupu žien k spravodlivosti, dosiahnutie vyváženej účasti žien a mužov v politickom a verejnom rozhodovaní, dosiahnutie uplatňovania rodového hľadiska vo všetkých politikách a opatreniach.

Legislatívny rámec EÚ v oblasti rodovej rovnosti napĺňajú:

- Rímska zmluva (1957), ktorej súčasťou bol princíp rovného odmeňovania mužov a žien.
- Amsterdamská zmluva (1997), v ktorej zakotvili princíp uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti[6] v Zmluve o EÚ.
- Lisabonská zmluva (2007), ktorou sa menia, dopĺňajú a aktualizujú predchádzajúce zmluvy o EÚ a uznávajú sa ňou práva, slobody a zásady stanovené v Charte základných práv, ktorá sa stáva právne záväznou
- Charta základných práv (2000[7]) bola rodová rovnosť uvedená za jednu zo základných hodnôt a cieľov EÚ, ktorá sa zaviazala odstraňovať nerovnosti a podporovať rodovú rovnosť „vo všetkých svojich činnostiach“.
- Smernice, napr. Smernica (2006/54/ES) o implementácii zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania[8]; Smernica (2004/113/ES) o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu; Smernica EÚ (2019/1158)

[4] Council of Europe (2016).

[5] Slovensko dohovor podpísalo ale neratifikovalo.

[6] Z angl. pojmu „gender mainstreaming“, ktoré je definované ako systematické zohľadňovanie rozdielov medzi podmienkami, situáciami a potrebami žien a mužov vo všetkých politikách a činnostiach (EIGE, 2021a).

[7] V roku 2016 bolo vydané nové znenie Charty základných práv Európskej únie a boli vydané konsolidované znenia zmlúv o Európskej únii, o fungovaní Európskej únie a o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (EUR-Lex, n.d.).

[8] Obsahuje zlúčenie predchádzajúcich smerníc o rovnakej odmene mužov a žien, o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, o opatreniach na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia a zahŕňa aj tému sexuálneho obťažovania.

o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami[9].

Právne predpisy EÚ v oblasti rovnosti sú právne záväzné vo všetkých členských štátoch EÚ a sú transponované aj v krajinách EHP, kandidátskych krajinách EÚ a iných krajinách, ktoré sa zaviazali priblížiť svoje vnútroštátne právne predpisy s právom EÚ o rovnosti. Krajiny majú povinnosť nielen rešpektovať a uplatňovať zákony EÚ samotné, ale ich aj transponovať do svojej národnej legislatívy, aby zabezpečili, že ich budú rešpektovať a uplatňovať aj všetci jednotlivci a organizácie (Equinet, 2019).

Hlavnými nástrojmi Európskej komisie pre dosiahnutie rodovej rovnosti najmä od roku 1991[10] boli jej akčné programy, stratégie a plány. V roku 2020 bola prijatá aktuálne platná Stratégia rodovej rovnosti pre obdobie 2020-2025, ktorá sa hlási k dosahovaniu cieľa udržateľného rozvoja OSN č. 5 - rodová rovnosť. Víziou stratégie je Európa, „v ktorej si ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti budú rovní, v ktorej budú môcť slobodne realizovať svoj zvolený životný smer, v ktorej budú mať rovnaké príležitosti prosperovať a v ktorej sa budú môcť rovnocenne podieľať na formovaní našej európskej spoločnosti a na jej vedení“ (EC, 2020). Medzi jej rámcové plánované opatrenia, z ktorých väčšina sa vzťahuje aj na akademické prostredie, patria:

- ochrániť ženy a dievčatá pred rodovo motivovaným násilím a obťažovaním;
- odstrániť rodové stereotypy v spoločnosti;
- zaistiť, aby ženy a muži dostávali rovnakú odmenu za rovnakú vykonanú prácu a za prácu rovnakej hodnoty;
- zabezpečiť, aby pravidlá EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov fungovali v praxi;
- zlepšiť prístup k vysokokvalitným a cenovo dostupným službám starostlivosti o deti a iným službám z oblasti starostlivosti;
- vyvážiť zastúpenie mužov a žien v rozhodovacích funkciách vrátane vrcholových orgánov spoločností a v politike;
- podporiť vyváženejšiu účasť žien a mužov vo všetkých sektoroch práce na účel väčšej rozmanitosti na pracovisku.

Stratégia zdôrazňuje potrebu začlenenie rodového hľadiska do všetkých oblastí politiky, na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach tvorby politík a potrebu zohľadňovania prierezovosti s inými osobnými rozmanitosťami (napr. vek, zdravotné alebo sociálne znevýhodnenie, farba pleti, národnosť, náboženstvo...).

Prostredníctvom stratégie sa Európska komisia zaviazala podporovať rodovú rovnosť aj vo výskume a inováciách, keďže stále pretrvávajú mnohé štrukturálne prekážky k jej dosiahnutiu. Vzhľadom na osobitosti sektora výskumu považuje komisia za potrebné implementovať samostatné opatrenia na prekonanie pretrvávajúcich rodových rozdielov, a to dvomi spôsobmi:

[9] Obsahuje predchádzajúcu smernicu o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke.

[10] Pozornosť problematike ochrany dôstojnosti žien a mužov v práci začala Európska komisia venovať v treťom akčnom programe pre rovné príležitosti žien a mužov na obdobie 1991 až 1995 (Pietruchová a Magurová, 2011). V štvrtom akčnom programe pre obdobie 1996-2000 bol oficiálne prijatý prístup uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti (Commission of the European Communities, 1995). V roku 2010 EÚ prijala svoj prvý akčný plán pre obdobie 2010-2015 o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v rozvoji. Jeho cieľom bolo zabezpečiť silnejšiu vedúcu úlohu EÚ pri presadzovaní rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien v rozvoji, ako aj zabezpečiť primerané ľudské a finančné zdroje (European Commission, n.d.).

- hlavným nástrojom financovania cez rámcový program pre výskum a inovácie Horizont Európa (2021 – 2027);
- v spolupráci s členskými krajinami a výskumnými organizáciami v rámci Európskeho výskumného priestoru (ERA).

V kontexte programu Horizont Európa sa stratégia zameriava na riešenia týkajúce sa odbúravania potenciálnych rodových predsudkov v oblasti umelej inteligencie, ako aj odstraňovania rodových stereotypov vo všetkých sociálnych, hospodárskych a kultúrnych oblastiach. Tým by sa mala podporiť tvorba nezaujatých politík založených na faktoch. Boli stanovené 3 hlavné úrovne, podľa ktorých sa rodová rovnosť v programe Horizont Európa posudzuje:

- implementovaný plán rodovej rovnosti (GEP) sa stáva kritériom oprávnenosti pre určité kategórie právnických osôb z krajín EÚ a pridružených krajín;
- integrácia tém rodovej rovnosti do obsahu výskumu a inovácií je štandardnou požiadavkou, kritériom excelentnosti vyhodnotenie ponúk, pokiaľ nie je v popise témy výslovne uvedené inak;
- zvýšenie vyváženosti zastúpenia mužov a žien v rámci programu, pričom cieľom je 50 % žien v radách, skupinách odborníkov a odborníčok a hodnotiacich výboroch súvisiacich s programom Horizon Európa. Rovnovážne zastúpenie mužov a žien vo výskumných tímoch je stanovené ako hodnotiace kritérium pre návrhy s rovnakým skóre.

Stratégia zaviedla do svojho plánu aj spustenie iniciatívy na zvýšenie počtu začínajúcich technologických podnikov vedených ženami. V rámci programu Erasmus+ poskytne usmernenia o tom, ako môže program pomôcť riešiť rodovú nerovnosť vo všetkých oblastiach vzdelávania a odbornej prípravy, mládeže a športu.

Pre obdobie 2021-2025 Európska komisia[11] prijala už Tretí akčný plán pre rodovú rovnosť[12]. V ňom je pre akademickú oblasť kladený dôraz najmä na:

- presadzovanie rodovej rovnosti vo vzdelávaní;
- zvýšenie zastúpenia žien v disciplínach STEM[13] a ich účasti v digitálnej spoločnosti;
- zvýšenie investícií do vzdelávania dievčat s cieľom dosiahnuť rovnaký prístup ku všetkým formám vzdelávania a odbornej prípravy, vrátane vedy, techniky, inžinierstva a matematiky, digitálnej gramotnosti a zručností a technických a odborných znalostí;
- zvýšenie úrovne účasti žien, ich zastúpenia a vedenia v politike, správe vecí verejných a volebných procesov na všetkých úrovniach;
- podporu digitálnej gramotnosti dievčat vo vzdelávaní, ako aj digitálnych zručností pre pracovné miesta a podnikanie, riešenie rodových noriem a stereotypov, ktoré odvádzajú ženy a dievčatá od technológií;
- podporu digitálnych inovátoriek a podnikateliek vo viacerých priemyselných ekosystémoch s cieľom vybudovať inkluzívne digitálne hospodárstvo a odstrániť digitálnu rodovú priepasť vo veľkých technologických spoločnostiach.

[11] European Commission (2020).
[12] Prvý akčný plán bol prijatý v roku 2010 pre roky 2010-2015.
[13] Acronym z angl. veda, technológie, inžinierstvo a matematika.

Na úrovni Európskeho výskumného priestoru spadá politika rovnosti príležitostí mužov a žien pod agendu Stálej pracovnej skupiny pre rodové otázky vo výskume a inovácii (SWG GRI) Výboru pre Európsky výskumný priestor a inováciu (ERAC)[14]. ERAC SWG GRI je nástupcom Helsinskej skupiny (1999-2017), ktorej vytvorenie bolo vyústením dlhodobých snáh EÚ o rodovú rovnosť v oblasti výskumu a inovácií (EC, 2017; ERAC, 2020). Pracovná skupina pozostáva zo zástupcov členských štátov a pridružených krajín a z Európskej komisie. Pozičný dokument o budúcej priorite v otázkach rodovej rovnosti v Európskom výskumnom priestore 2020-2030, ktorý zdôrazňuje potrebu udržania a vyššieho zastúpenia žien v disciplínach STEM, stanovuje desať odporúčaní SWG GRI pre budúcnosť rodovej rovnosti v ERA (ERAC, 2020):

1. Rodová rovnosť konceptualizovaná ako prelínajúca sa s inými faktormi, ako je vek, zdravie, status, zdravotné postihnutie, povolanie, socioekonomický status, migračný status a geografické umiestnenie musí zostať prioritou budúceho európskeho výskumného priestoru.
2. Prístup k inštitucionálnej zmene musí zostať hlavnou zásadou reformy všetkých inštitúcií ERA pre dosiahnutie týchto politických cieľov a priorít.
3. Musí byť posilnený integrovaný prístup k efektívnym rámcovým podmienkam pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách.
4. Štruktúry pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách na národnej úrovni a na úrovni EÚ musia pokračovať a byť posilnené.
5. Zodpovednosť by mali niesť príslušné vnútroštátne inštitúcie.
6. Návrh politiky, systém monitorovania a hodnotenia by mal byť zrevidovaný a posilnený.
7. Rovnosť by mala byť spojená s financovaním. SWG GRI odporúča členským štátom aby podmienili financovanie výskumu svojim inštitúciám na národnej úrovni implementáciou plánu rodovej rovnosti alebo podobnou alternatívou,
8. Rodové hľadisko sa musí začleniť do všetkých budúcich priorít ERA.
9. Zvažovať v každom výskume dimenzie biologického pohlavia sociokultúrneho rodu ako možnú kľúčovú analytickú a vysvetľujúcu premennú.
10. Rodovo-podmienené násilie a sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom vzdelávaní a výskume musia byť zvažované pri všetkých opatrenia rodovej rovnosti.

V novom programe politiky ERA, ktorý je pripojený k záverom Rady o riadení ERA, sa stanovuje 20 konkrétnych opatrení na obdobie rokov 2022 – 2024 s cieľom prispieť k prioritným oblastiam definovaným v Pakte pre výskum a inovácie. Opatrenie č. 5 má v záujme podporovať rodovú rovnosť a inkluzívnosť, berúc do úvahy Ľubľanskú deklaráciu o rodovej rovnosti vo výskume a inováciách z roku 2021, ktorá zdôrazňuje potrebu implementácie plánov rodovej rovnosti vo výskumných organizáciách (EC, 2021).

V kontexte Slovenskej republiky (SR) tvoria základný legislatívny rámec pre rovnosť mužov a žien a rovnosť ich príležitostí Ústava SR (1992) a Antidiskriminačný zákon (2004). Podľa článku 12 ústava stanovuje rovnosť medzi ľudskými bytosťami v dôstojnosti a právach a zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon) stanovuje

[14] Poradný výbor Rady EÚ, Európskej komisie a členských štátov.

uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie okrem iného aj z dôvodu pohlavia a spočíva tiež v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou[15]. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (Čunderlík, Pavlíčková a Rišianová 2017) však poukazuje na medzery antidiskriminačného zákona, najmä v súvislosti s prekladom pojmu zásada „rovnakého" zaobchádzania do slovenčiny a nie „rovného" v zmysle spravodlivého. V oblasti pracovnoprávnych vzťahov je kľúčovým právnym predpisom upravujúcim predmetnú oblasť zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, v rámci ktorého je vnímaný rovnaký problém s pojmom „rovnaké zaobchádzanie". V súlade s článkom 7 odsekom 5 Ústavy SR má Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien CEDAW[16], prednosť pred slovenskými zákonmi.

Pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti (gender mainstreaming) na národnej úrovni neexistuje právny základ, existuje ale istý politický záväzok. Slovensko prijalo záväzky týkajúce sa rodovej rovnosti (najmä v rámci Dohovoru CEDAW a Pekinskej deklarácie a akčnej platformy) začiatkom 90-tych rokov, politiky rodovej rovnosti sa však začali viac rozvíjať až počas obdobia vyjednávania o vstupe do EÚ. V roku 1997 bol vládou SR schválený Národný akčný plán pre ženy a v roku 2001 Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov, vypracovaná Odborom rovnosti príležitostí. Počas prístupového obdobia bola implementácia rodovej rovnosti uzákonená prostredníctvom transpozície smerníc EÚ o rovnosti (EIGE, 2021).

Po vstupu SR do EÚ bola v roku 2008 zriadená Rada vlády SR pre rodovú rovnosť a vypracovaná prvá Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013. Tá popri rovnosti príležitostí žien a mužov prvý krát definuje na úrovni Slovenska uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti (gender mainstreaming). Následne bol implementovaný prvý Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013, so základným cieľom vytvoriť prostredie, účinné mechanizmy, nástroje a metódy implementovania rodovej rovnosti do všetkých oblastí spoločenského života. Za jednu z prioritných oblastí bola stanovená oblasť výskumu, vzdelávania a školstva. Prierezovou a nosnou myšlienkou stratégie dotýkajúcej sa aj oblasti výskumu, vzdelávania a školstva, bolo prijímať opatrenia pre predchádzanie rodových predsudkov a stereotypov alebo pre ich postupné odstraňovanie. V roku 2011 bola Rada vlády SR pre rodovú rovnosť transformovaná na Výbor pre rodovú rovnosť ako stály výbor novej Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť. V rámci organizačnej štruktúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR bol v tom istom roku zriadený Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí[17] s cieľom tvorby a realizácie štátnej politiky rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a koordinácie celoštátneho systému rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Podobne bola stanovená za jednu z prioritných oblasť vzdelávania, vedy a výskumu aj v Celoštátnej stratégii rodovej rovnosti v SR na roky 2014-2019 a v Akčnom pláne rodovej rovnosti v SR na roky 2014-2019. Upozorňujú na nízke zastúpenie žien vo sfére vedy a výskumu a pretrvávajúcu vertikálnu a horizontálnu rodovú segregáciu, ktoré sa

[15] Zákon ustanovuje čo je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih a stanovuje, že diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

[16] Bol prijatý 6. októbra 1999 a nadobudol pre Slovenskú republiku platnosť 17. februára 2001 a vyšiel v Zbierke zákonov pod číslom 343/2001.

[17] V súčasnosti premenovaný na Odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí.

najvýraznejšie prejavujú v technicky orientovaných študijných odboroch považovaných za prirodzene typicky mužské oblasti. Znovu sú zdôrazňované aj stereotypné obrazy a postoje k mužom a ženám vo vzdelávacom procese.

Podobne je vzdelávanie, veda a výskum jednou zo strategických priorít aj Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí[18] v Slovenskej republike na roky 2021-2027 (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ďalej len MPSVaR SR 2021). Medzi hlavné ciele v tejto oblasti patria: podpora rovnosti žien a mužov na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému, postupné odstránenie horizontálnej a vertikálnej segregácie a podpora rovnosti žien a mužov na akademickej pôde a vo vede. Konkrétne opatrenia Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021-2027 sú zamerané hlavne na osvetu a vzdelávanie v oblasti povedomia o téme rovnosti žien a mužov a násilia páchaného na ženách.

[18] Rovnosť príležitostí pre ženy a mužov znamená absenciu prekážok v oblasti hospodárskej, politickej a sociálnej účasti na základe pohlavia a rodu. Takéto prekážky sú často nepriame, ťažko rozpoznateľné a sú spôsobené a udržiavané štrukturálnymi javmi a sociálnymi reprezentáciami, ktoré sa ukázali ako obzvlášť odolné voči zmene. Rovnaké príležitosti ako jeden cieľ zo súboru cieľov rodovej rovnosti sú založené na princípe, že na odstránenie hlboko zakorenených a pretrvávajúcich nerovností je potrebná celá škála stratégií, krokov a opatrení. (EIGE, 2021a).

2 STAV ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ MUŽOV A ŽIEN NA TECHNICKEJ UNIVERZITE V KOŠICIACH

Univerzita sa hlási k humanitným a demokratickým hodnotám vo svojom dlhodobom zámere Technickej univerzity v Košiciach 2016-2023 (TUKE, 2016a), zatiaľ však neinkorporovala samostatnú agendu rovnosti príležitostí mužov a žien. Viaceré kroky univerzity za posledné roky ale predstavujú posun v predmetnej oblasti.

V Etickom kódexe zamestnanca TUKE (2016b) referuje prísľub dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti rovnakého zaobchádzania[19], uplatňovania Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov. Tie prijala Európska komisia 11. marca 2005 a 10. novembra 2005 boli prijaté Slovenskou rektorskou konferenciou vo forme „Vyhlásenia o záväzku rektorov slovenských vysokých škôl o prijatí princípov Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov“. Charta a kódex uvádzajú potrebu posilniť zastúpenie žien – výskumníčok tým, že pre nich pomôže vytvoriť potrebné podmienky pre udržateľnejšiu a príťažlivejšiu kariéru v oblasti výskumu a vývoja a podpisujúce zamestnávateľské organizácie zaväzuje ku dôležitým opatreniam prispievajúcim ku rovnosti mužov a žien na pracovisku (EC, 2005).

TUKE od roku 2009 zverejňuje vo výročných správach základné štatistiky percentuálneho zastúpenia žien z celkového počtu zamestnaných osôb, napriek tomu, že to v danom období nestanovoval žiadny právny predpis. Podľa metodického usmernenia k prípravám výročných správ o činnosti a hospodárení verejnej vysokej školy v SR, začala TUKE od roku 2014 zverejňovať počty žien z celkového počtu zamestnaných osôb v jednotlivých zamestnaneckých kategóriách. Od roku 2015 podľa metodického predpisu zverejňuje počty študentiek jednotlivých fakúlt a žien v kvalifikačnej štruktúre vysokoškolských učiteľov ako aj počty študentiek a vysokoškolských učiteliek v prehľadoch akademických mobilít z celkového počtu študujúcich a zamestnaných osôb. TUKE je od roku 2008 zapojená do medzinárodnej evaluácie podľa ENQA štandardov, ktoré zdôrazňujú implementáciu učenia a vyučovania zameraného na študujúce osoby, rešpektuje ich rôznorodosť a ich potreby. V rámci strategických cieľov v oblasti ľudských zdrojov si TUKE dala v dlhodobom zámere pre roky 2016-2023 za cieľ vytvárať také pracovné podmienky, ktoré umožnia zosúladiť študijný, resp. profesijný a osobný život študujúcich a zamestnaných, čo sa čiastočne podarilo dosiahnuť v roku 2020 zriadením súkromnej materskej školy pre deti zamestnaných a študujúcich osôb. Pre zvýšenie efektívnosti organizácie a lepšieho zosúladenia pracovných a osobných záujmov zamestnaných osôb je na univerzite zavedený pružný pracovný čas.

Snahy univerzity reflektujúce potrebu riešenia otázky rovnosti mužov a žien v akademickej sfére je možné vnímať aj v niekoľkoročnej spolupráci univerzity s občianskym združením „Aj Ty v IT“, ktoré reprezentuje na národnej úrovni hlavnú iniciatívu pre podporu žien v informačných technológiách (IT). TUKE je tiež strategickým partnerom nadnárodného projektu DigiWomen, zameraného na tvorbu digitálneho nástroja pre vzdelávanie žien

[19] Odzrkadľuje sa napr. v pracovnom poriadku TUKE.

z vidieckych oblastí s cieľom zdokonaliť ich zručnosti v oblasti finančnej, digitálnej, poľnohospodárskej gramotnosti a gramotnosti v anglickom jazyku. Výskumné a vzdelávacie snahy v oblasti rovnosti mužov a žien a ich príležitostí predstavujú však na TUKE skôr izolovanú činnosť. Taktiež aj v oblasti uplatňovania rodovo neutrálneho alebo rodovo inkluzívneho jazyka je možné na TUKE vnímať len ojedinelé príklady.

Významným impulzom ku formulovaniu politiky rodovej rovnosti na TUKE sa stalo zapojenie do aliancie európskych univerzít Ulysseus v roku 2020. To pokladá rovnosť mužov a žien za jednu zo svojich priorít a začiatkom roka 2021 stanovilo TUKE podmienku vytvorenia plánu rodovej rovnosti alebo komplementárneho dokumentu do konca roku 2021.

2.1 POUŽITÁ METODIKA

Cieľom správy bolo prostredníctvom kvantitatívnej analýzy sekundárnych dát na deskriptívnej úrovni popísať stav zastúpenia mužov a žien na TUKE a identifikovať prípadné oblasti ich nerovnováhy.

Pri stanovovaní indikátorov sme vychádzali z odporúčaní OSN (UN 2015), EIGE (2021) a SAGE konzorcia (2017). Pre potreby analýzy na TUKE boli identifikované 4 hlavné oblasti, v ktorých boli stanovené jednotlivé indikátory:

- organizačná štruktúra a manažment
- výskum - kariérny rast
- vzdelávanie
- zosúladenie pracovného a osobného života

Indikátory pre oblasť organizačná štruktúra a manažment:

- Zastúpenie mužov a žien v jednotlivých zamestnaneckých kategóriách
- Zastúpenie mužov a žien v štruktúre vedenia a rozhodovania
- Platové odmeňovanie zamestnaných mužov a žien

Indikátory pre oblasť výskum - kariérny rast:

- Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačných stupňoch vysokoškolských učiteľov a učiteliek
- Zastúpenie mužov a žien podľa vekovej stratifikácie
- Zastúpenie mužov a žien vo vedení projektov, úspešnosti pridelenia grantov a v objeme pridelených financií

Indikátory pre oblasť vzdelávanie:

- Zastúpenie študentov a študentiek vo všetkých stupňoch a formách štúdia
- Zastúpenie študentov a študentiek na jednotlivých fakultách
- Zastúpenie mužov a žien v skupinách domácich a zahraničných študujúcich osôb,

Indikátory pre oblasť zosúladenie pracovného a osobného života:

- Zastúpenie mužov a žien v odborovom zväze

Dáta boli získavané z nasledujúcich zdrojov:

A. Verejne zverejnené informácie na webových stránkach TUKE
   1. Výročné správy o činnosti TUKE
   2. Výročné správy o hospodárení TUKE
   3. Webové stránky pracovísk univerzity (rektorátnych pracovísk, fakultných pracovísk, ústavov a katedier) – informácie zverejnené k 26.11.2021. Dáta boli extrahované prostredníctvom kvantitatívnej obsahovej analýzy dát.

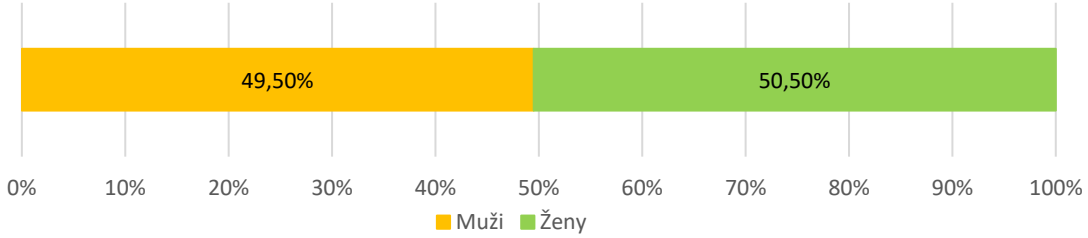
B. Verejne nezverejnené interné dáta TUKE
   1. Anonymizované dáta o zamestnancoch poskytnuté Ekonomickým oddelením TUKE. Dáta reprezentujú absolútne počty zamestnaných osôb k 31.12. príslušných rokov.
   2. Podklady do Výročnej správy o činnosti TUKE za rok 2020, Zoznam finančných prostriedkov na projekty (výskumné a ostatné) získané v roku 2020 podľa vedúcich riešiteľov poskytnuté Úsekom vedy, výskumu a doktorandského štúdia Rektorát TUKE
   3. Anonymizované dáta o študentoch poskytnuté Útvarom informačných systémov, oddelenia pedagogického informačného systému TUKE. Dáta reprezentujú absolútne počty študujúcich osôb k 31.10. príslušných rokov.

V prípade dát, ktoré to umožňovali, bolo uplatnené diachronické hľadisko (dlhodobý vývoj) za posledných 6, 13 alebo 14 rokov (podľa dostupnosti dát, ktoré boli k dispozícii). Desegregácia dát podľa rokov umožňuje zistiť, či za vybrané obdobie došlo v inštitúcii k prípadným zmenám v otázke zastúpenia mužov a žien. Zber interných dát univerzity prebiehal v období júl-august 2021 v spolupráci so zamestnankyňami ekonomického oddelenia a oddelenia pedagogického informačného systému TUKE. Extrakcia dát z verejne dostupných dokumentov a webových stránok univerzity bola realizovaná v období september-november 2021.

3 KVANTITATÍVNA ANALÝZA ZASTÚPENIA MUŽOV A ŽIEN NA TUKE

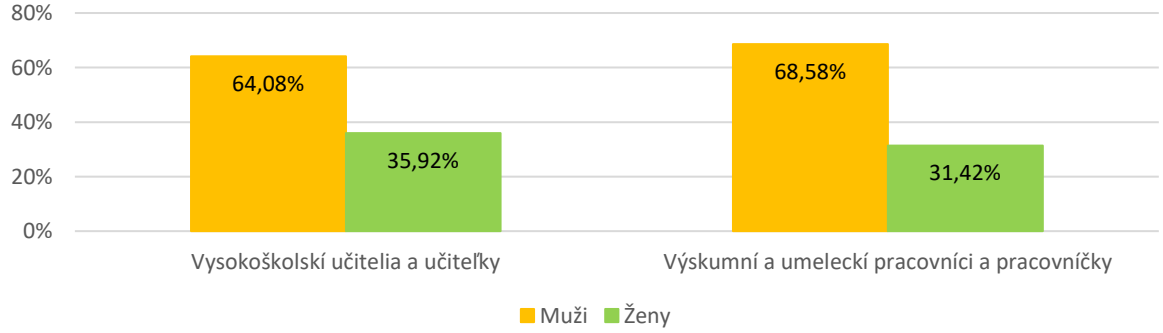
3.1 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V ZAMESTNANECKÝCH KATEGÓRIÁCH FAKÚLT A PRACOVÍSK TUKE

Priemerný evidenčný prepočítaný počet všetkých zamestnaných osôb na TUKE v roku 2020 bol 1 650,2 (TUKE 2021a). Zamestnanci a zamestnankyne vykonávajúce tvorivú činnosť predstavovali 52,70% (869,6 osôb), z toho vysokoškolskí učitelia a učiteľky 85,95% (747,4 osôb) a výskumní a umeleckí pracovníci a pracovníčky 14,05% (122,2 osôb). Ostatné zamestnané osoby tvorili 47,30% (780,6 osôb), z toho odborní zamestnanci a zamestnankyne 15,33% (119,7 osôb), administratívni zamestnanci a zamestnankyne 26,92% (210,1 osôb) a prevádzkoví zamestnanci a zamestnankyne 57,75% (450,8 osôb). V rámci celkového počtu všetkých zamestnaných osôb na TUKE dosahoval podiel mužov 49,50% (816,9 osôb) a žien 50,50% (833,3 osôb) (Graf 1).



Graf 1 Zastúpenie mužov a žien zamestnaných na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

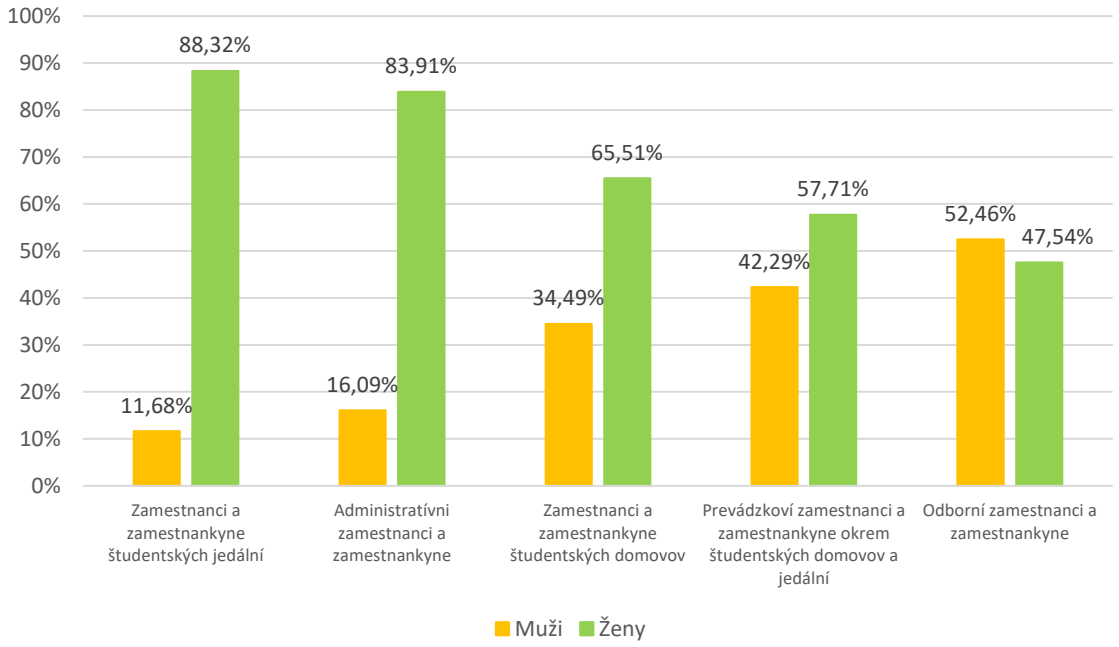
V kategórii vysokoškolských učiteľov a učiteliek bol podiel žien 35,92% (268,5 osôb) a v kategórii výskumných a umeleckých zamestnancov a zamestnankýň 31,42% (38,4 osôb). To poukazuje na určitú podreprezentáciu žien zamestnaných v oblasti vedeckej a umeleckej činnosti (Graf 2), ktorá približne zodpovedá podreprezentácii žien aj v študujúcej populácii, oproti študentkám je však zastúpenie vysokoškolských učiteliek mierne vyššie[20].



Graf 2 Zastúpenie mužov a žien vykonávajúcich tvorivú činnosť na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b)

[20] Metodika výpočtu zastúpenia vysokoškolských učiteliek a študentiek je odlišná (percentuálne zastúpenie žien z evidenčného priemerného počtu vs. absolútneho počtu), preto ide len o hrubé porovnanie.

V skupine ostatných zamestnancov a zamestnankýň tvorili muži 32,56% (254,2 osôb) a ženy 67,44% (526,4 osôb) čo naznačuje určitú podreprezentáciu mužov. Najvyššie 83,91% (176,3 osôb) zastúpenie mali ženy na úrovni administratívy, kde muži predstavovali len 16,09% (33,8 osôb). V prípade prevádzkových zamestnancov a zamestnankýň bolo 65,04% (293,2 osôb) žien a 34,96% (157,6 osôb) mužov, z toho 88,32% (59 osôb) žien zamestnaných v študentských jedálňach, 65,51% (105,8 osôb) žien zamestnaných v študentských domovoch a 57,71% (128,4 osôb) žien zamestnaných na TUKE okrem študentských domovov a jedální. Medzi odbornými zamestnancami a zamestnankyňami predstavovali muži 52,46% (62,8 osôb) a ženy 47,54% (56,9 osôb) (Graf 3). Daný stav korešponduje s výraznou feminizáciou na pracovných pozíciách v administratívno-hospodárskej oblasti v celej EÚ (Eurostat, 2018).

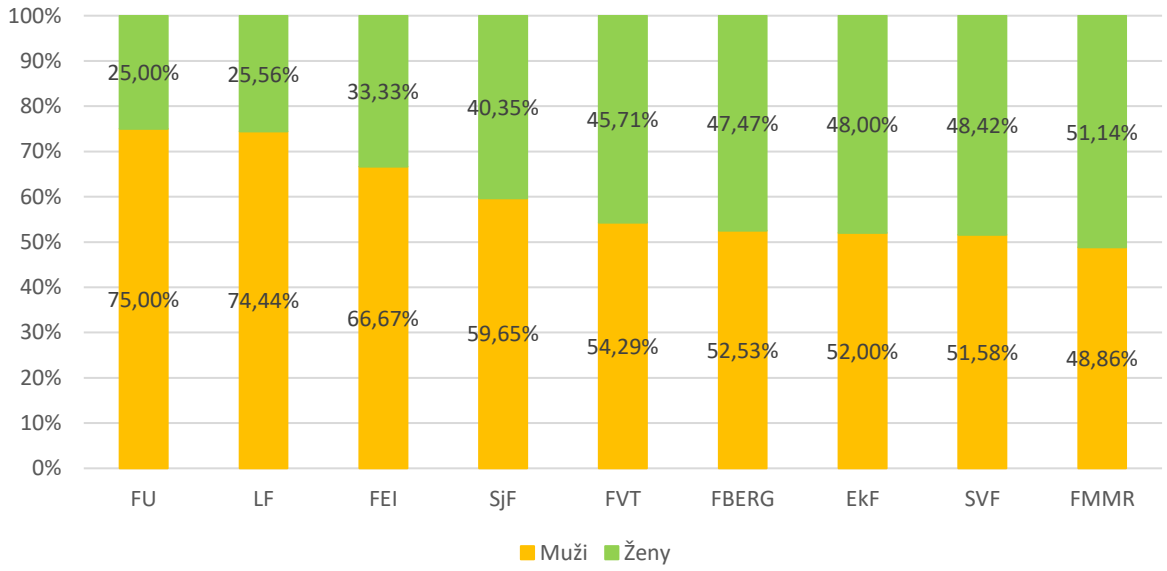


Graf 3 Zastúpenie mužov a žien zamestnaných v prevádzkovej, administratívnej a odbornej činnosti TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021b).

Výsledky v jednotlivých zamestnaneckých kategóriách TUKE odkazujú na horizontálnu segregáciu[21]. Celouniverzitná horizontálna segregácia je odrazom horizontálnej segregácie na úrovni fakúlt a rektorátnych pracovísk.

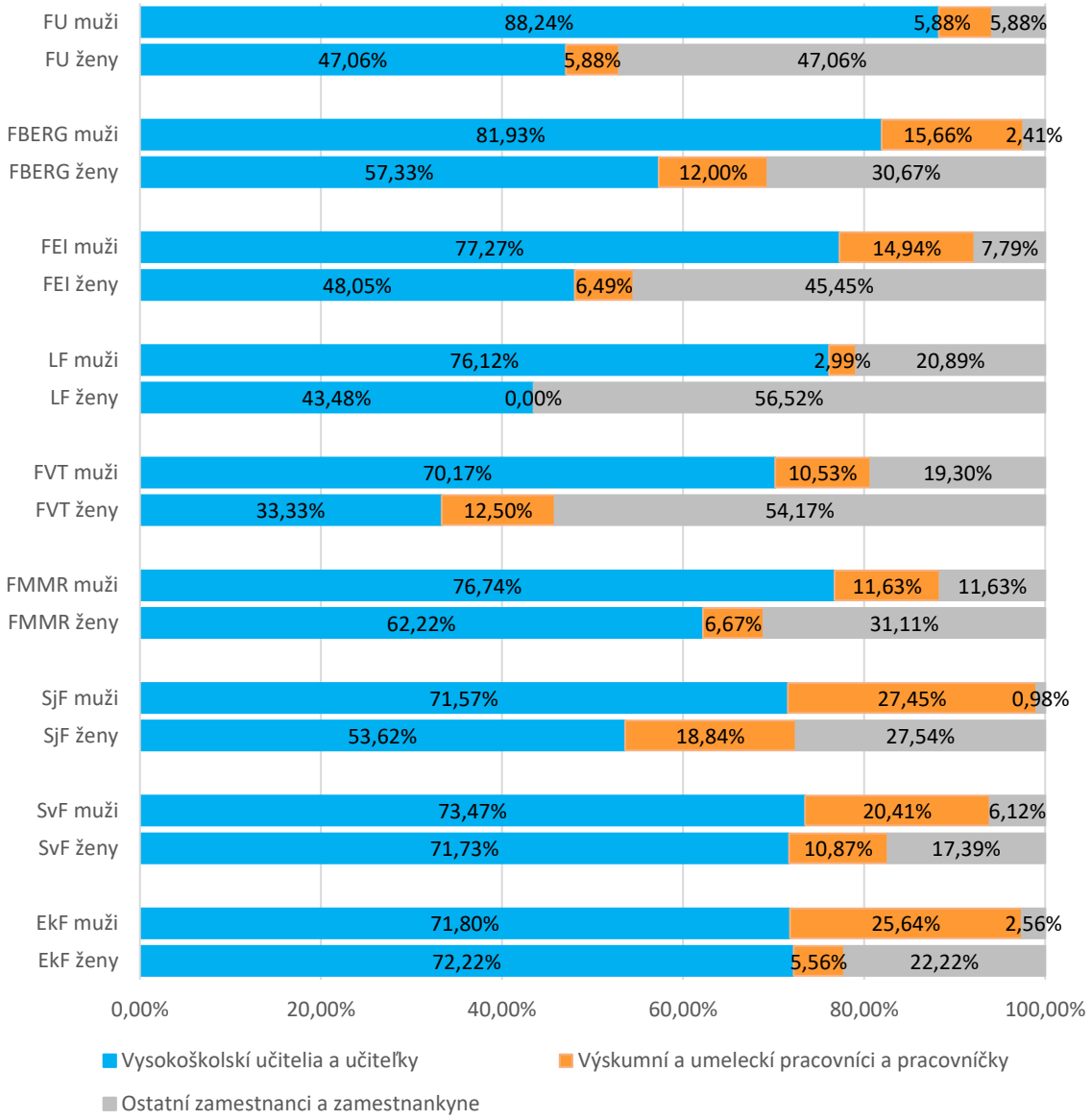
[21] Koncentrácia mužov a žien v odlišných odvetviach a povolaniach. Chápe sa ako nedostatočné alebo nadmerné zastúpenie mužov alebo žien v odvetviach alebo povolaniach, ktoré nie sú zoradené podľa žiadnych kritérií (EIGE 2021a). Stav na TUKE v roku 2020 približne korešponduje s ostatnými slovenskými univerzitami s podobnou študijnou profiláciou na disciplíny STEM. Podreprezentácia žien bola v kategórii vysokoškolských učiteľov a učiteliek aj na STU (34,52% žien), na UNIZA (36,46% žien) a na TUZVO (36,9%). V kategórii výskumných alebo umeleckých pracovníkov a pracovníčok pôsobilo na STU 34,42% žien a na UNIZA 29,53% žien. Podobne ako na TUKE bola na týchto univerzitách identifikovaná podreprezentácia mužov v administratívnej činnosti, na STU pracovalo 12,91% a na Žilinskej univerzite v Žiline len 8,82% administratívnych pracovníkov. V oblasti prevádzky univerzity bola na STU v pomere počtu zamestnancov a zamestnankýň vyváženejšia situácia, aj keď tiež odzrkadľuje feminizáciu prostredia: 53,11% prevádzkových zamestnankýň okrem zamestnankýň študentských domovov a jedální, 64,74% zamestnankýň študentských domov a 75% zamestnankýň študentských jedální. Na UNIZA bola situácia v prípade zamestnankýň študentských domovov a jedální porovnateľná s TUKE (88,24% a 86,25%), v prípade prevádzkových zamestnankýň okrem zamestnankýň študentských domovov a jedální pracovalo na UNIZA 69,67% žien, čo je o takmer 12% viac ako na TUKE. Technická univerzita vo Zvolene výročnú správu o hospodárení za rok 2020 nezverejnila a vo výročnej správe o činnosti univerzity zverejnila len informácie o zastúpení žien z celkového počtu zamestnaných osôb a z počtu vysokoškolských učiteľov a učiteliek. (STU 2021, UNIZA 2021, TUZVO 2021).

Najvyšší rozdiel v zastúpení mužov a žien bol na FU, LF a FEI. Najnižší rozdiel bol na FMMR, kde bolo pomerné zastúpenie mužov nižšie ako zastúpenie žien (Graf 4).



Graf 4 Zastúpenie mužov a žien na fakultách TUKE v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

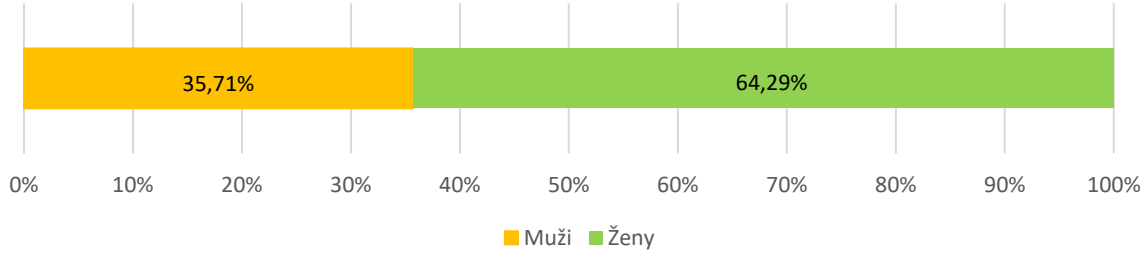
Z pohľadu zastúpenia mužov a žien v zamestnaneckých kategóriách bola situácia na jednotlivých fakultách rozdielna (Graf 5). Väčší podiel mužov zastával pozície vysokoškolských učiteľov. Relatívne vyrovnaná situácia bola v tomto ohľade na Ekonomickej a Stavebnej fakulte. Najväčší rozdiel bol na Leteckej fakulte, kde na pozícii vysokoškolského učiteľa pracovalo 76,12% (51 osôb) z celkového počtu mužov a na pozícii vysokoškolskej učiteľky len 43,48% (10 osôb) z celkového počtu žien. Väčší podiel mužov tiež na fakultách zastával pozície výskumných alebo umeleckých pracovníkov. Viac žien zase pracovalo v ostatnej činnosti, kde prevažuje administratívna a prevádzková činnosť.



Graf 5 Zastúpenie mužov a žien v zamestnaneckých kategóriách na fakultách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

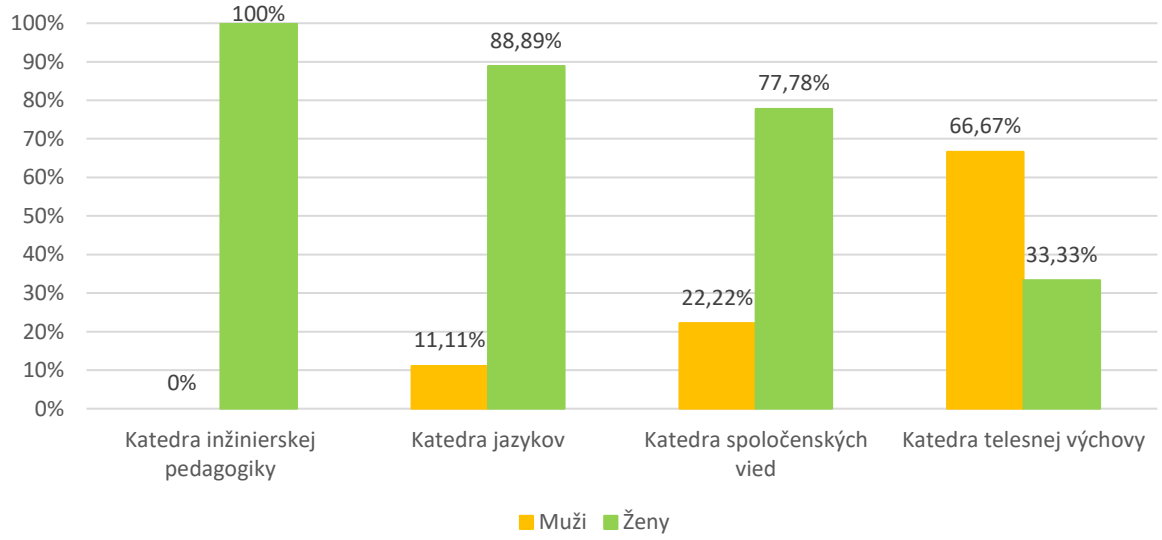
Na rektorátnych pracoviskách (Graf 6) bolo identifikované nižšie zastúpenie mužov, čo je spôsobované povahou práce, ktorá spadá do kategórie feminizovaných profesií. U nepedagogických zamestnancov a zamestnankýň ide najmä o administratívnu prácu a o prácu hospodársko-technickej povahy. U zamestnancov a zamestnankýň s tvorivou činnosťou ide o pôsobenie v oblasti humanitných a sociálnych vied[22]. Aj tu je možné vnímať horizontálnu segregáciu.

[22] Kategorizácia podľa štruktúry disciplín Frascati manuálu (OECD 2015).



Graf 6 Zastúpenie mužov a žien na rektorátnych pracoviskách TUKE v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

Z rektorátnych pracovísk zabezpečujúcich výučbu a vedecko-výskumnú činnosť bola výrazná prevaha žien na Katedre inžinierskej pedagogiky, Katedre jazykov a Katedre spoločenských vied, naopak na Katedre telesnej výchovy bola 2/3 prevaha mužov, čo zodpovedá všeobecnému zastúpeniu mužov a žien v štúdiu a výučbe vied o športe v terciárnom vzdelávaní na Slovensku aj vo vysokopríjmových krajinách (Graf 7). Na všetkých zmienených pracoviskách pracovali na hospodársko-administratívnej pozícii ženy.

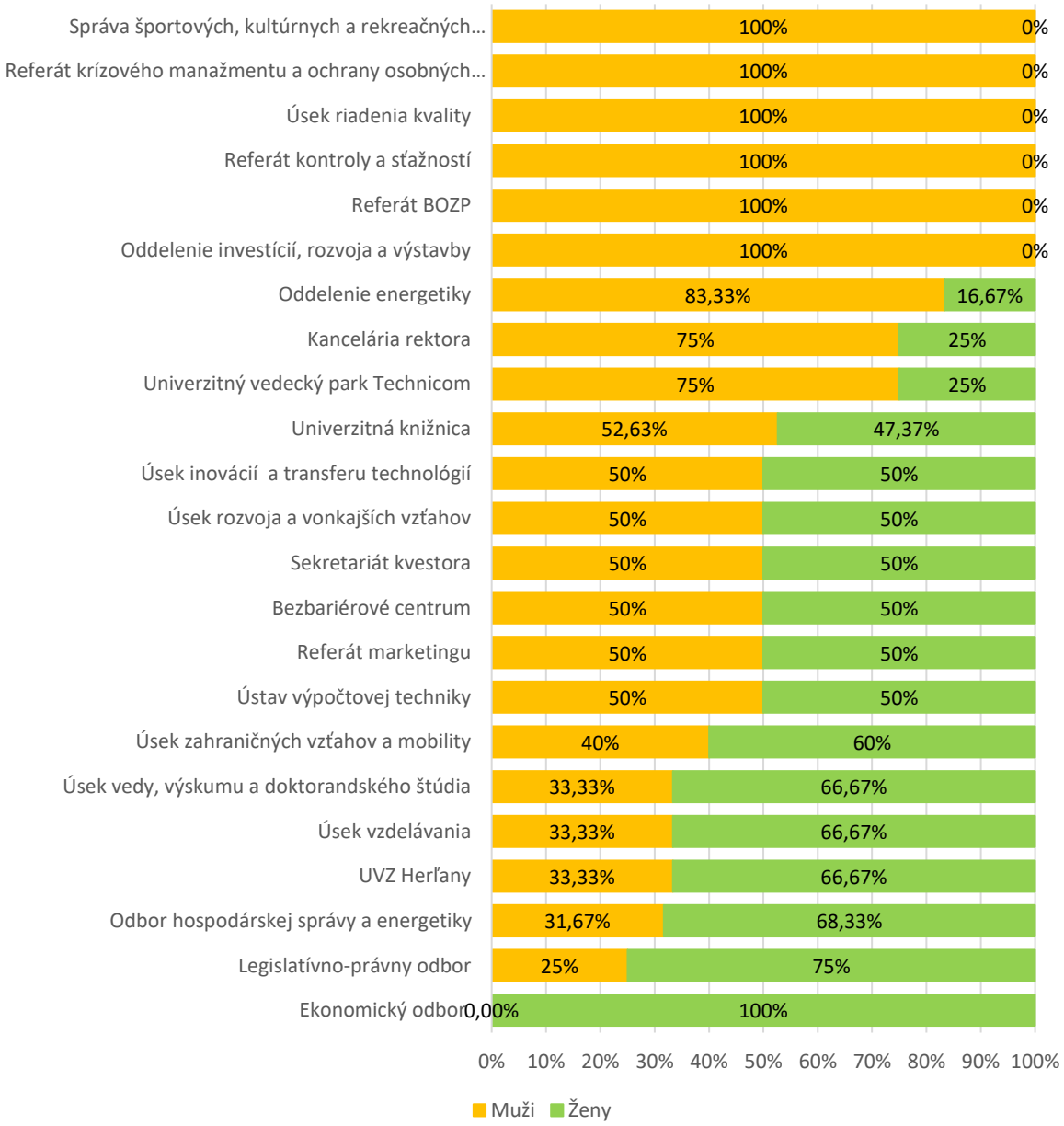


Graf 7 Zastúpenie mužov a žien na katedrách rektorátu TUKE;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

V rámci ďalších pracovísk rektorátu TUKE[23] (Graf 8) bolo 100% zastúpenie žien na Ekonomickom odbore, kde je vykonávaná administratívna práca. Medzi ďalšie pracoviská s prevahou žien patrili najmä tie, kde je realizovaná administratívna a technicko-hospodárska činnosť: Odbor hospodárskej správy a energetiky (na Oddelení energetiky je však už prevaha mužov), Učebno-výcvikové zariadenie Herľany, Legislatívno-právny odbor, Úsek zahraničných vzťahov a mobility, Úsek vzdelávania, Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia. Riadiace pozície na týchto pracoviskách zastávali takmer výhradne muži. Na ďalších siedmych pracoviskách rektorátu TUKE, kde je prevažne vykonávaná administratívna a technicko-hospodárska činnosť, bolo rovnaké zastúpenie mužov a žien, konkrétne: Bezbariérové centrum, Ústav výpočtovej techniky, Referát marketingu, Sekretariát kvestora, Úsek inovácií, transferu a technológií, Úsek rozvoja a vonkajších vzťahov a Univerzitná knižnica. Aj v tomto

[23] Tabuľka zastúpenia mužov a žien na jednotlivých rektorátnych pracoviskách je uvedená v Prílohe A.

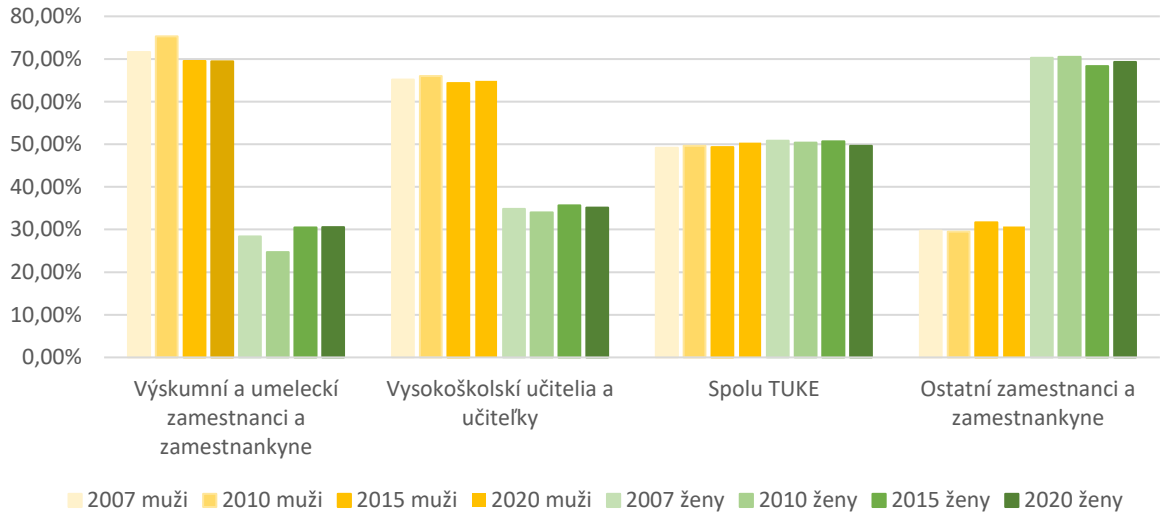
prípade riadiace pozície na pracoviskách zastávali takmer výhradne muži. Prevaha mužov bola na pracoviskách s orientáciou najmä na riadenie, kontrolu a finančnú správu: Kancelária rektora, Úsek riadenia kvality, Univerzitný vedecký park Technicom, Oddelenie investícií, rozvoja a výstavby, Referát BOZP, Referát kontroly a sťažností, Referát krízového manažmentu a ochrany osobných údajov a Správa športových, kultúrnych a rekreačných zariadení a záujmových združení.



Graf 8 Zastúpenie mužov a žien na vybraných rektorátnych pracoviskách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

3.2 DLHODOBÝ VÝVOJ ZASTÚPENIA MUŽOV A ŽIEN NA TUKE

Z hľadiska dlhodobého vývoja zastúpenia mužov a žien na TUKE za roky 2007-2020 je možné pozorovať pomerne stabilnú situáciu. Celkovo bol zaznamenaný mierny nárast zastúpenia mužov a teda mierny pokles celkového zastúpenia žien zamestnaných na TUKE o 1,26%. Pokles bol zaznamenaný len u žien pracujúcich v kategórii ostatných zamestnaných osôb (odborná, administratívna a prevádzková činnosť), u vysokoškolských učiteliek a výskumných a umeleckých zamestnankýň bol zaznamenaný mierny nárast (Graf 9). U vysokoškolských učiteliek činil za roky 2007-2020 celkový nárast len 0,26% a u výskumných a umeleckých zamestnankýň 2,16%. V roku 2010 je však možné v zastúpení žien evidovať prepad v hodnotách oboch zamestnaneckých kategórií. Od roku 2010 do roku 2020 vzrástlo potom zastúpenie žien a kleslo zastúpenie mužov v kategórii vyučujúcich o 1,14%[24] a vzrástlo zastúpenie žien a kleslo zastúpenie mužov vykonávajúcich výskumnú alebo umeleckú činnosť o 5,89%. Napriek intenzívnej snahe Európskej únie o empowerment žien pre výber kariéry vo vede a výskume je rast podielu žien v kategórii vyučujúcich na TUKE veľmi pomalý. Oproti iným oblastiam výskumu a vývoja (najmä v humanitných vedách a agrikultúre) však v oblasti inžinierstva a výskumu bol celkovo na Slovensku za obdobie 2008-2015 nárast len o 1% (EC, 2019), čo približne zodpovedá aj vývoju na TUKE.



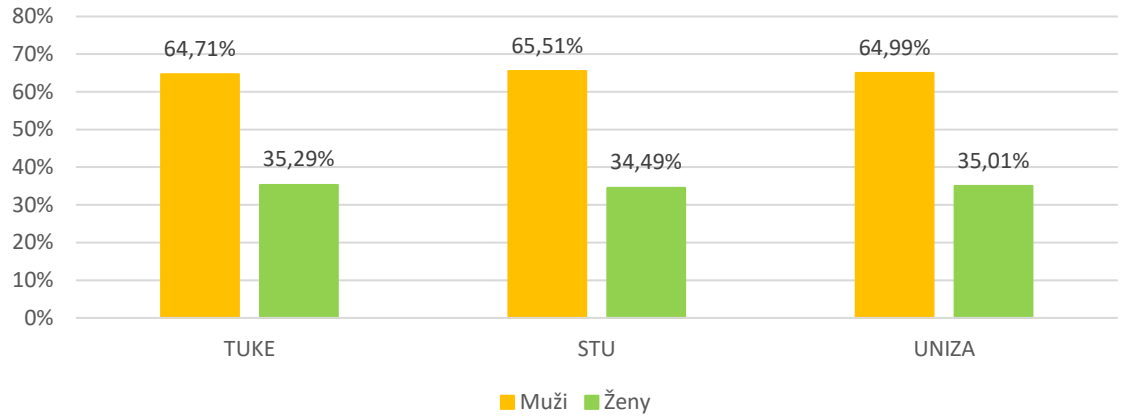
Graf 9 Dlhodobý vývoj zastúpenia mužov a žien na TUKE za roky 2007 – 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).

[24] Dáta reprezentujú percentuálne podiely z absolútnych počtov k 31.10. príslušných rokov. Od roku 2009 TUKE zverejňuje vo svojich správach o činnosti univerzity percentuálne zastúpenie žien z priemerného prepočítaného počtu vysokoškolských učiteľov a učiteliek za dané roky. Vzhľadom na odlišnú metodiku výpočtu sa výsledné hodnoty zastúpenia mužov a žien presne nezhodujú ale predstavujú len približný stav. Podľa správ o činnosti TUKE bol za roky 2009-2020 percentuálny nárast žien a pokles mužov 1% (Príloha 2).

3.3 ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V OBLASTI TVORIVEJ ČINNOSTI TUKE[25]

Pedagogická, výskumná, vývojová a umelecká činnosť tvorivých pracovníkov a pracovníčok TUKE sa odráža od jej študijnej profilácie, ktorá je zameraná najmä na disciplíny inžinierstva a technológií a prírodných vied a v menšej miere na disciplíny spoločenských vied a humanitných vied a umení[26]. Do kategórie disciplín STEM spadajú tvoriví zamestnanci a zamestnankyne 7 z 9 fakúlt: FBERG, FMMR, SjF, FEI, SvF, FVT a LF. Profilácia tvorivých pracovníkov a pracovníčok 2 fakúlt (EkF a FU) a všetkých štyroch rektorátnych pracovísk zabezpečujúcich pedagogickú a vedecko-výskumnú činnosť (KIP, KJ, KSV a KTV) patrila do kategórie sociálnych a humanitných vied a umení.

Pomerné zastúpenie mužov (64,71%) a žien (35,29%) v tvorivej činnosti na TUKE približne zodpovedala štatistikám zastúpenia na slovenských univerzitách s podobnou profiláciou (Graf 10).



Graf 10 Zastúpenie tvorivých pracovníkov a pracovníčok na TUKE a vybraných slovenských univerzitách v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b, STU 2021, UNIZA 2021).

Samostatne pre oblasť disciplín STEM pracovalo v roku 2020 na TUKE 66,95% (405,3 osôb) vysokoškolských učiteľov a 33,05% (200,1 osôb) vysokoškolských učiteliek (Graf 11). Hodnoty korešpondujú s celoslovenským priemerom pre zastúpenie žien (33%) v sektore vysokoškolského vzdelávania v disciplínach inžinierstva a technológií[27]. V porovnaní so zastúpením žien v ostatných oblastiach výskumu a vývoja ide celosvetovo o segment s najväčšou podreprezentovanosťou žien (Pérez, 2021, UNESCO 2021a, UNESCO 2021b).[28] V prípade zastúpenia učiteliek v terciárnom vzdelávaní v priemere za všetky disciplíny činil v roku 2019 celoslovenský priemer 46,6%, priemer krajín EÚ-22 bol 44,6% a priemer krajín OECD 44,2% (OECD, 2021)[29].

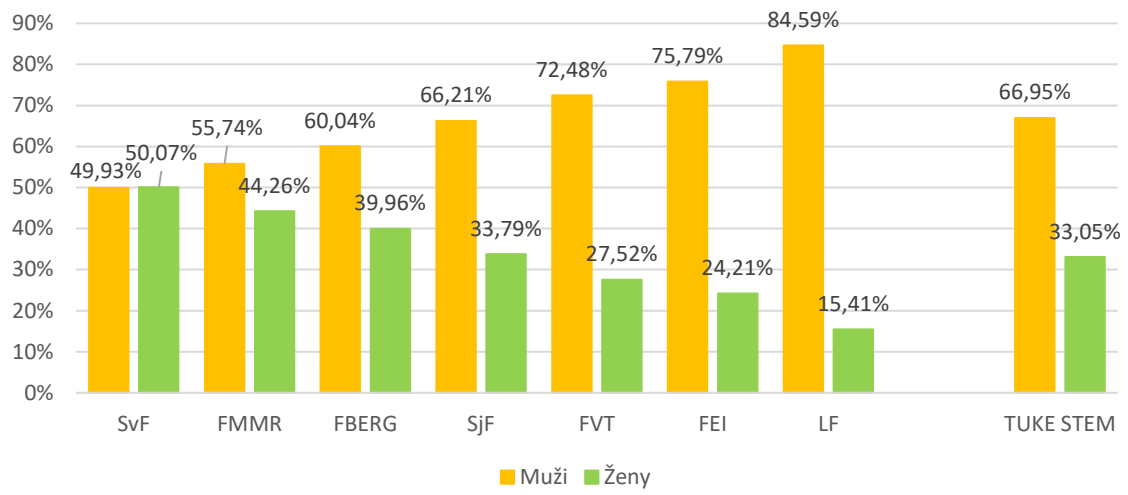
[25] Vysokoškolskí učitelia a učiteľky a výskumní a umeleckí pracovníci a pracovníčky.

[26] Kategorizácia je podľa Frascati manuálu (OECD 2015). Disciplíny inžinierstva a technológií a prírodných vied sú súčasťou kategorizácie disciplín STEM - veda, technológie, inžinierstvo a matematika (Pérez, 2021). Podľa Smernice č. 27/2006-R o sústave odborov vedy a techniky a číselníku odborov vedy a techniky vydanej Ministerstvom školstva Slovenskej republiky spadajú tieto disciplíny do kategorizácie prírodných a technických vied.

[27] Dáta pre rok 2015. Podiel žien pre krajiny EÚ-27 bol v roku 2015 28,4% (European Commision, 2019).

[28] V priemere spolu za všetky oblasti výskumu a vývoja tvorili v roku 2015 ženy v EÚ-28 42,1% podiel zo všetkých osôb pracujúcich vo výskume na univerzitách. Na Slovensku bol podiel žien v tejto oblasti 46,1% (European Commision, 2019).

[29] Oproti tomu bolo na Slovensku v roku 2019 v sekundárnom vzdelávaní 74,4% žien, v primárnom vzdelávaní 90,2% a v predprimárnom vzdelávaní 99,6%.

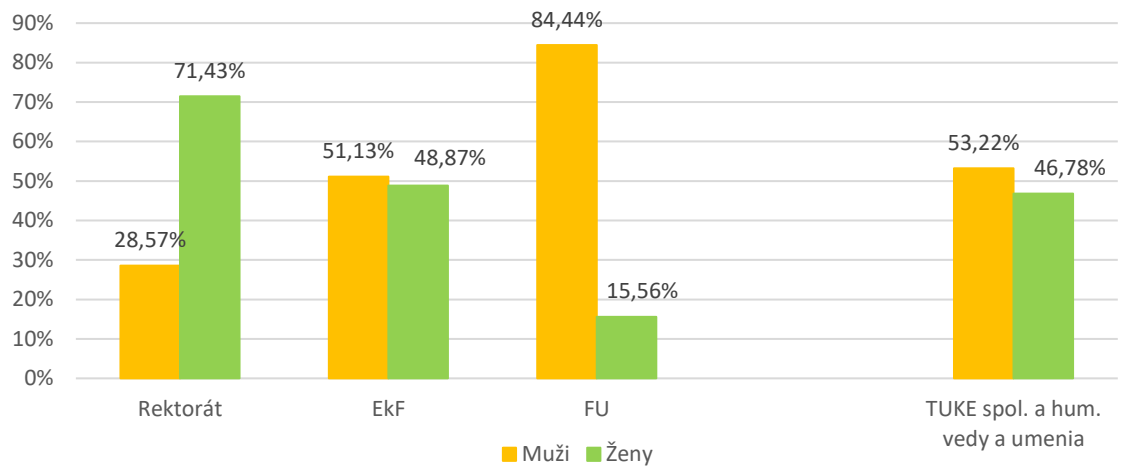


Graf 11 Zastúpenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek TUKE spadajúcich do kategórie disciplín STEM v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

Takmer rovnovážny stav v zastúpení mužov (49,93%) a žien (50,07%) v kategórii vysokoškolských vyučujúcich vykazovala SvF. Relatívne rovnovážne zastúpenie mužov a žien bolo dosahované aj na FMMR a na FBERG. Na zvyšných fakultách je viditeľná určitá podreprezentácia žien, pričom najnižšie zastúpenie vysokoškolských učiteliek má LF (15,41%), druhé najnižšie FEI (24,21%) a tretie najnižšie SjF (33,79%). Daný stav odráža situáciu nízkeho zastúpenia žien v študentskej populácii predmetných disciplín na TUKE a približne zodpovedá súčasnej situácii zastúpenia žien (študentiek aj tvorivých pracovníčok) v disciplínach STEM v krajinách Európy aj vo vyspelých krajinách sveta (napr. EC, 2019; International Aviation Womens Association, 2021; World Economic Forum, 2021). Kancelária UNICEF pre svetový prehľad a politiku (Alam a Tapia, 2020) uvádza ako hlavné faktory nízkeho zastúpenia žien v STEM, nízku angažovanosť, nízky záujem a nízke kariérne ašpirácie dievčat a žien pre voľbu povolania v disciplínach STEM, ovplyvňované rodovými stereotypmi, normami a zaujatosťami, chýbajúcimi rolovými vzormi, malým počtom učiteliek predmetov STEM na stredných školách a diskrimináciou na pracovisku.

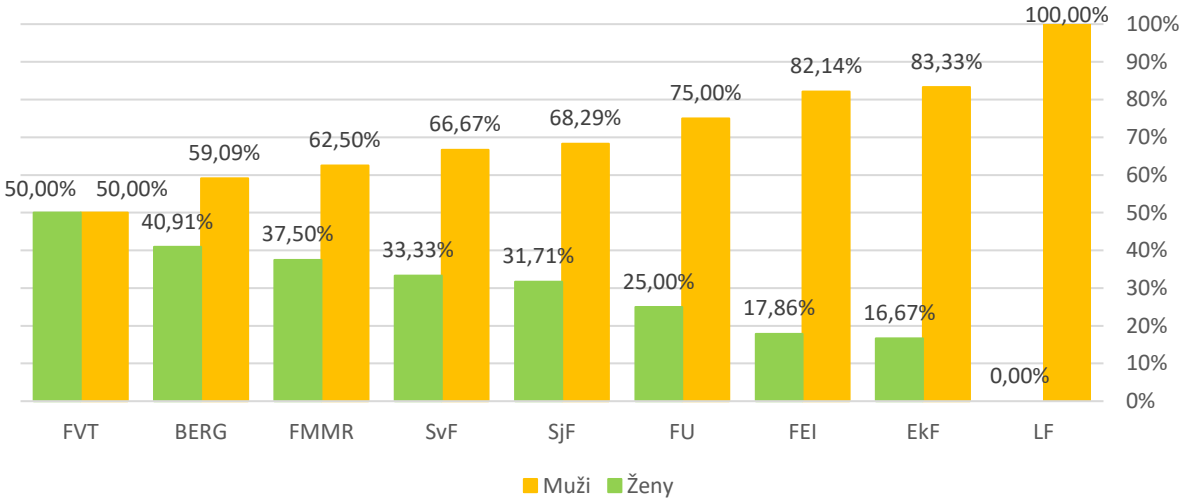
V priemere za spoločenské a humanitné vedy a umenia na TUKE bol rozdiel v zastúpení vysokoškolských učiteľov (53,22%) a učiteliek (46,78%) menej výrazný (Graf 12), zhodujúc sa so situáciou, že v sociálnych a humanitných vedách, spolu s medicínskymi a zdravotníckymi vedami, je na Slovensku aj v Európe najvyššie zastúpenie žien vo vede a výskume (EC, 2019). Z daných pracovísk bolo očakávateľne značne vyššie zastúpenie žien (71,43%) oproti zastúpeniu mužov (28,57%) na rektorátnych pracoviskách (s výnimkou Katedry telesnej výchovy). Výrazné vyššie zastúpenie mužov (84,44%) oproti ženám (15,56%) bolo na Fakulte umenia. Na fakulte je evidentný efekt deravého potrubia a skleneného stropu, keďže na nej študuje takmer dvojnásobne viac žien ako mužov, ale nekončia v akademickej sfére a so zvyšujúcim kvalifikačným stupňom sa zvyšuje podiel mužov a znižuje podiel žien, čo súhlasí so stavom v akademickom prostredí umení v Európe aj vo vyspelých krajinách sveta. Za možné faktory spôsobujúce tento stav sa považujú rodové stereotypy, horší prístup žien k rozhodovacím a vedúcim pozíciám, horší prístup k zdrojom, rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, horší prístup k umeleckému pracovnému trhu, rodičovstvo a rodinný životný štýl v rozpore s dlhým a nepravidelným pracovným časom, prekérna práca závislá na grantovom

financovaní, prerušovanie kariéry kvôli starostlivosti o deti alebo o rodinných príslušníkov a príslušníčky, ktoré môže spôsobovať slabšie sieťovanie a slabšiu viditeľnosť v umeleckých kruhoch a na umeleckom trhu (EENCA, 2019; European Union, 2021; Brook et al., 2020).



Graf 12 Zastúpenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek, na TUKE spadajúcich do kategórie disciplín spoločenských a humanitných vied a umení v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

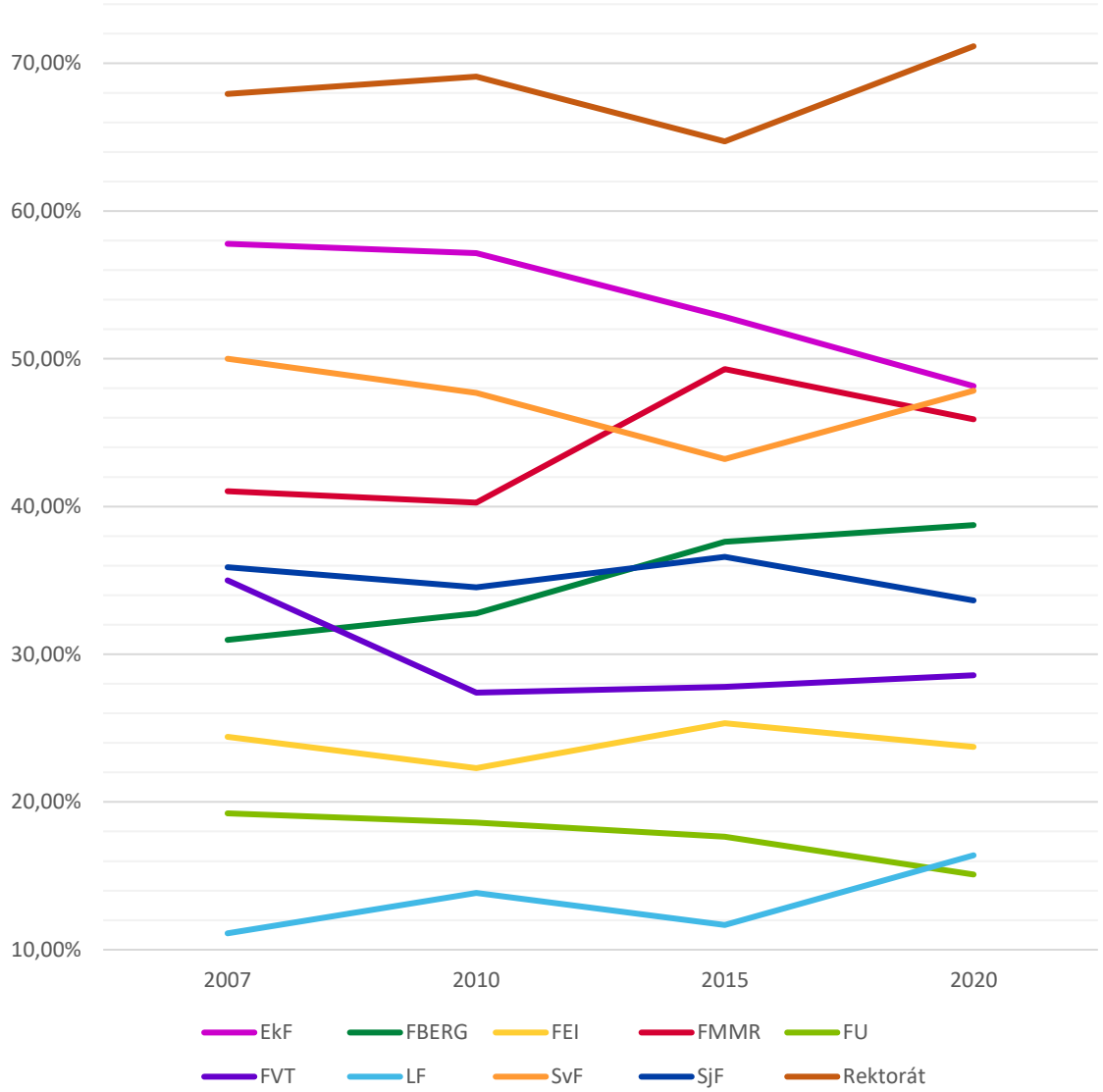
Na úrovni výskumných a umeleckých pracovníkov a pracovníčok bola tiež situácia v zastúpení mužov a žien v roku 2020 na každej fakulte TUKE odlišná a poukazovala na horizontálnu segregáciu. Rovnovážny stav bol dosiahnutý len na FVT, na zvyšných fakultách pracovalo v tejto zamestnaneckej kategórii viac mužov ako žien. 100% mužov a 0% žien pracovalo samostatne v kategórii výskumnej alebo umeleckej činnosť na LF, celkovo to však boli len 2 osoby. Žiadni výskumní alebo umeleckí zamestnanci či zamestnankyne nepôsobili na rektorátnych pracoviskách. Najviac osôb (41) zamestnaných samostatne v kategórii výskumnej alebo umeleckej činnosti bolo na SjF (Graf 13).



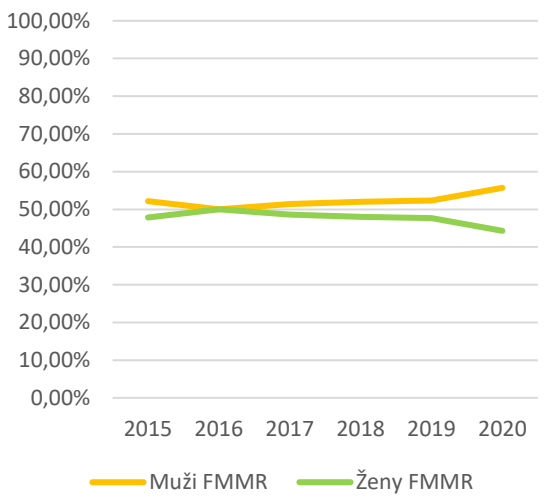
Graf 13 Zastúpenie mužov a žien v skupine výskumných a umeleckých pracovníkov a pracovníčok na fakultách TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. 2020).

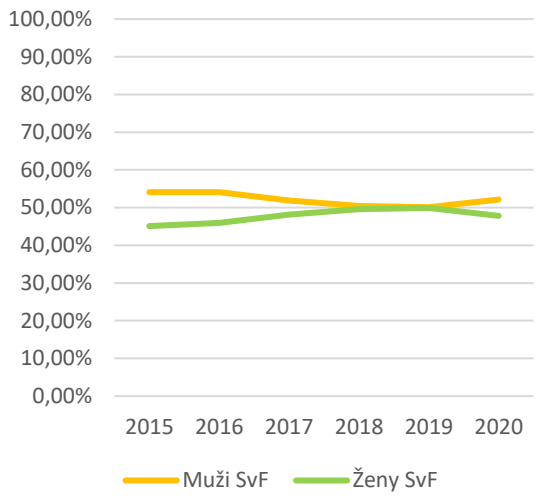
3.4 DLHODOBÝ VÝVOJ VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK TUKE

Z aspektu jednotlivých fakúlt a rektorátu je možné vnímať v zastúpení vysokoškolských učiteľov a učiteliek v rámci dlhodobého hľadiska odlišnosti. Stúpajúci trend zastúpenia žien, a teda klesajúci v zastúpení mužov, bolo možné zaznamenať len na rektoráte, FMMR, FBERG a LF (Graf 14). Na FMMR však od roku 2016 podiel žien znova klesá a stúpa podiel mužov (Graf 15). Na ostatných fakultách naopak počas obdobia 2007-2020 stúpol počet mužov a klesol počet žien. Na SvF je ale za posledných 5 rokov zaznamenaný opätovný rast podielu žien (Graf 16). Najvýraznejší pokles v zastúpení žien, a teda nárast podielu mužov, bol zaznamenaný na EkF o takmer 10%.



Graf 14 Vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteliek na fakultách a rektoráte TUKE za roku 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).



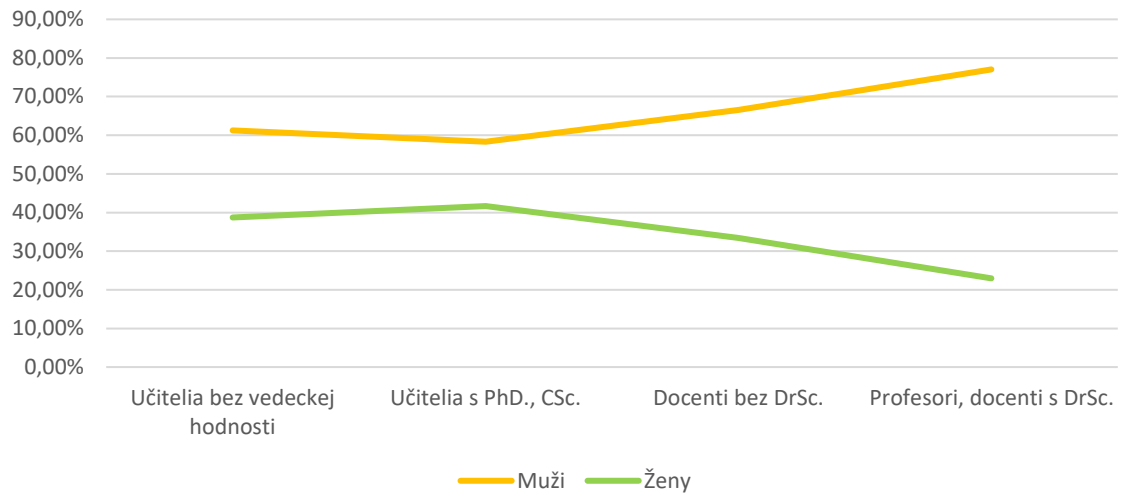


Graf 15 vľavo - Dlhodobý vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteľov a učiteliek FMMR;
Graf 16 vpravo - Dlhodobý vývoj zastúpenia vysokoškolských učiteľov a učiteliek SvF;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021a).

3.5 KVALIFIKAČNÁ ŠTRUKTÚRA VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK

Z hľadiska zastúpenia mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vysokoškolských vyučujúcich na TUKE bola v roku 2020 viditeľná vertikálna segregácia[30], čo dokazuje aj efekt roztvárajúcich sa nožníc (Graf 17), či deravého potrubia a skleneného stropu[31], kedy so stúpajúcim kvalifikačným stupňom klesá podiel žien a rastie podiel mužov. Situácia na TUKE pritom korešponduje so situáciou v ostatných európskych krajinách, kedy v EÚ v kategórii disciplín STEM vstupuje na akademickú dráhu 46% žien, ale do vrcholových akademických pozícií sa ich dostane len 24% (EC, 2019).

[30] Koncentrácia žien a mužov na rôznych stupňoch, úrovniach zodpovednosti alebo pozíciách. Nedostatočné alebo nadmerné zastúpenie mužov a žien pracujúcich na pracovných pozíciách alebo v odvetviach, ktoré sú na popredných miestach rebríčka, založenom na „žiadúcich“ atribútoch (príjem, prestíž, pracovná stabilita atď.), a to nezávisle od odvetvia činnosti (EIGE 2021b).
[31] Metafora „deravého potrubia“ hovorí o znižovaní percentuálneho zastúpenia žien so zvyšujúcim sa stupňom akademického rebríčka. Metafora „skleneného stropu“ hovorí o podreprezentácii žien v oblasti riadenia, kedy ženy narážajú na neviditeľnú bariéru vo svojom kariérnom postupe na mocenskejšiu pozíciu. Táto bariéra môže byť reprezentovaná fungovaním rôznych neformálnych štruktúr moci, predovšetkým v rozhodovacích procesoch (Kiczková a Szapuová, 2011).



Graf 17 Percentuálne zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vysokoškolských učiteľov a učiteliek na TUKE za rok 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

Porovnaním situácie na jednotlivých fakultách a rektorátnych vedecko-pedagogických pracoviskách je však možné pozorovať rozdiely (Tabuľka 1).

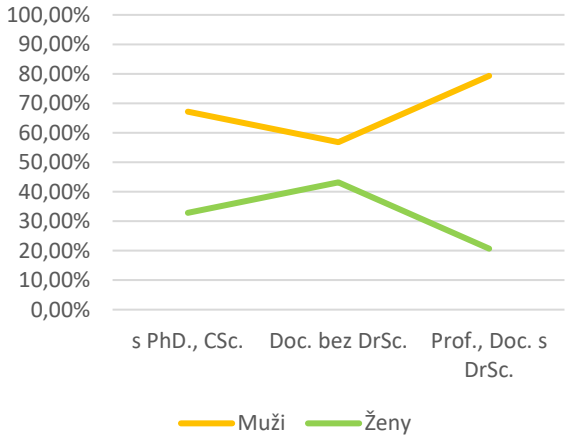
Tabuľka 1 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2020

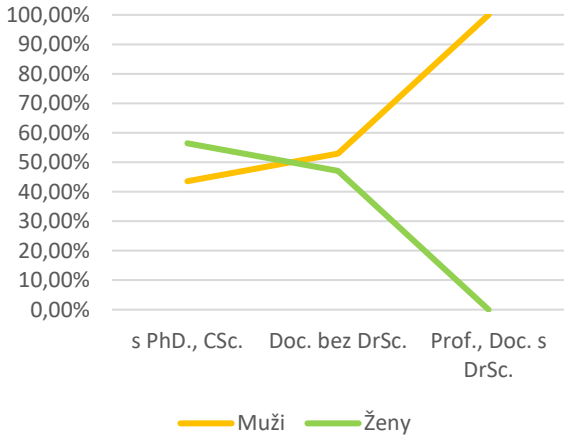
Fakulta	Spolu TUKE			Prof., Doc. s DrSc.		Doc. bez DrSc.		S PhD., CSc.		Bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	105,1	63,1	42,0	13,3	4,0	29,1	18,0	19,7	20,0	1,0	0,0
%	100	60,04	39,96	76,88	23,12	61,78	38,22	49,62	50,38	100	0,0
FMMR	61	34,0	27,0	4,0	5,0	16,0	11,0	14,0	11,0	0,0	0,0
%	100	55,74	44,26	44,44	55,56	59,26	40,74	56,0	44,0		
SjF	109,5	72,5	37,0	23,0	6,0	25,0	19,0	24,5	12,0	0,0	0,0
%	100	66,21	33,79	79,31	20,69	56,82	43,18	67,12	32,88		
FEI	149,1	113	36,1	23,6	6,0	42,3	12,0	44,6	16,0	2,5	2,1
%	100	75,79	24,21	79,73	20,27	77,9	22,10	73,60	26,40	54,35	45,65
SvF	67,9	33,9	34,0	3,3	5,0	10	11,0	19,6	17,0	1,0	1,0
%	100	49,93	50,07	39,76	60,24	47,62	52,38	53,55	46,45	50,0	50,0
FVT	54,5	39,5	15,0	13,0	1,0	14,5	3,0	12,0	11,0	0,0	0,0
%	100	72,48	27,52	92,86	7,14	82,86	17,14	52,17	47,83		
LF	58,4	49,4	9,0	4,0	0,0	16,3	2,0	23,0	4,0	6,1	3,0
%	100	84,59	15,41	100	0,0	89,07	10,93	85,19	14,81	67,03	32,97
EkF	53,2	27,2	26,0	3,8	0,0	9,0	8,0	13,9	18,0	0,5	0,0
%	100	51,13	48,87	100	0,0	52,94	47,06	43,57	56,43	100	0,0
FU	45	38,0	7,0	2,6	0,0	7,0	1,0	17,9	5,0	10,5	1,0
%	100	84,44	15,56	100	0,0	87,5	12,5	78,17	21,83	91,30	8,70
Rektorát	52,5	15,0	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	24,0	11,0	13,5
%	100	28,57	71,43					14,29	85,71	44,90	55,10
Spolu	756,2	485,6	270,6	90,6	27,0	169,2	85,0	193,2	138,0	32,6	20,6
%	100	64,22	35,78	77,04	22,96	66,56	33,44	58,33	41,67	61,28	38,72

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a)

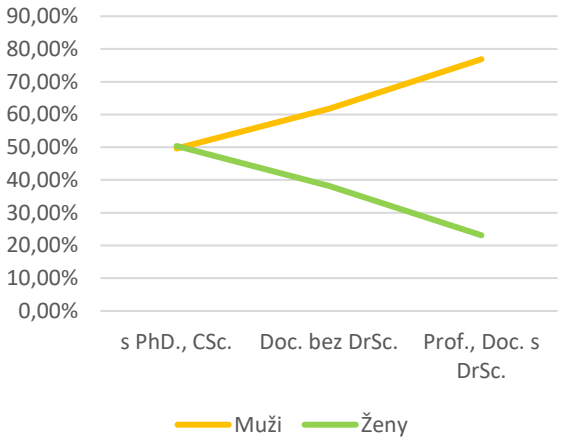
Viditeľná vertikálna segregácia medzi mužmi a ženami z pohľadu ich kariérneho postupu v neprospech žien bola na 7 z 9 fakúlt (EkF, FBERG, FEI, FVT, LF, FU, SjF). Na SjF pritom pôsobilo viac docentiek bez DrSc. ako učiteliek s PhD. a CSc., z tejto úrovne však už nestúpajú vyššie po kariérnom rebríčku (Graf 18). Na EkF bolo viac žien s PhD. a CSc. ako mužov ale taktiež so

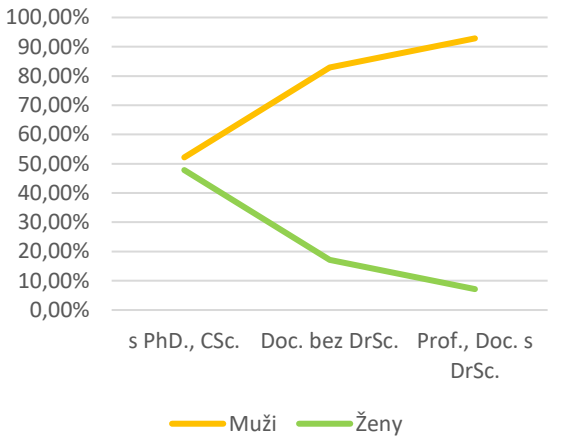
stúpajúcim stupňom rastie zastúpenie mužov a klesá podiel žien (Graf 19). Na FBERG (Graf 20) a FVT (Graf 21) bola takmer vyrovnaná situácia na stupni s PhD. a CSc. ale rovnako so stúpajúcim stupňom rastie zastúpenie mužov a klesá podiel žien. Na LF (Graf 22) a FU (Graf 23) bol značný nepomer mužov a žien už na stupni s PhD. a CSc. a zväčšuje sa so zvyšujúcim sa kvalifikačným stupňom. Najmenej viditeľná vertikálna segregácia bola na FEI (Graf 24), kde tvoril postupný pokles zastúpenia žien a rast zastúpenia mužov z kvalifikačného stupňa vyučujúcich s PhD. a CSc. po kvalifikačný stupeň prof. a doc. s DrSc. 6,13%. V prípade rektorátnych pracovísk chýbalo zastúpenie vo vyšších kvalifikačných stupňoch mimo úroveň učiteľov a učiteliek s PhD. a CSc.



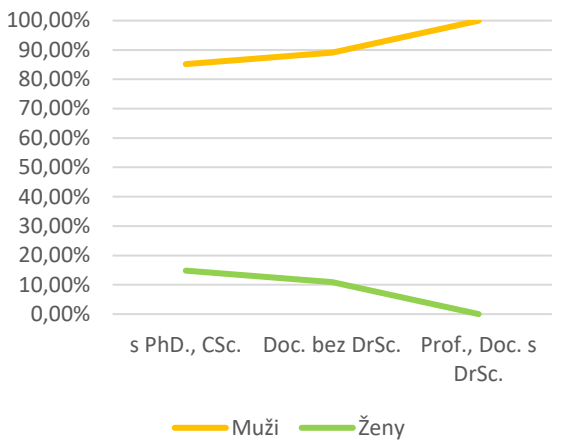


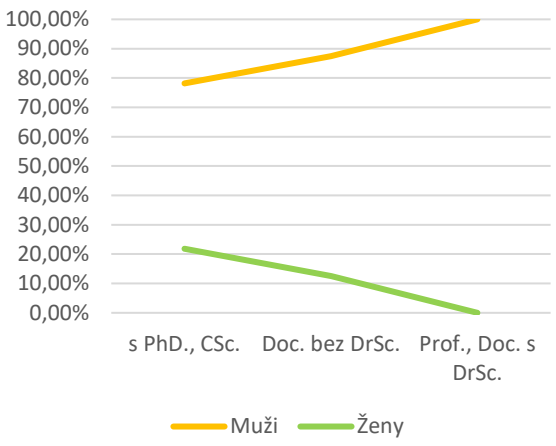
Graf 18 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na SjF v roku 2020;
Graf 19 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na EkF v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).



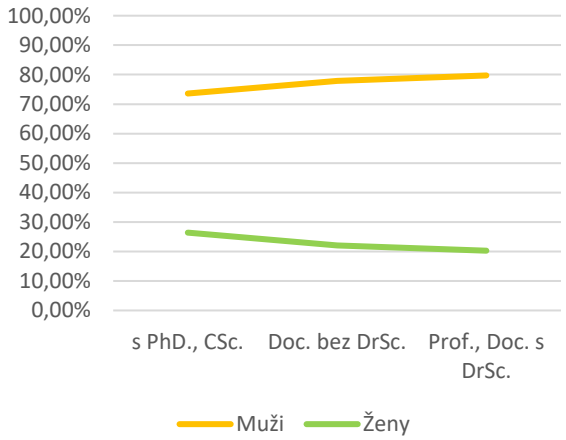


Graf 20 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FBERG v roku 2020;
Graf 21 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FVT v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).



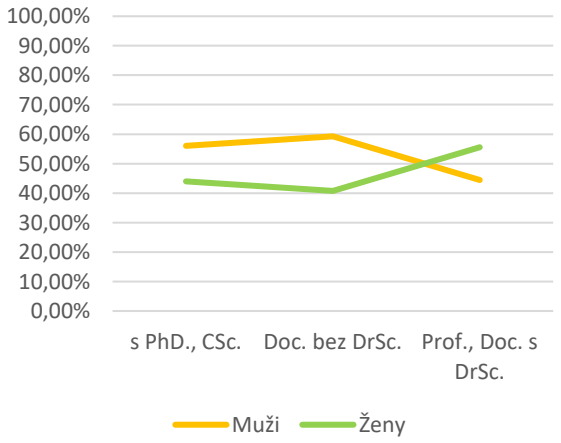


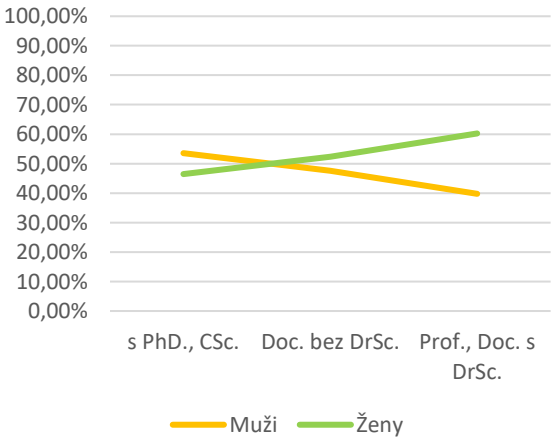
Graf 22 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na LF v roku 2020;
Graf 23 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FU v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).



Graf 24 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FEI v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

Na dvoch fakultách pôsobilo v roku 2020 viac žien ako mužov s titulom prof. a doc. s DrSc.: FMMR (Graf 25); SvF (Graf 26). Na SvF bola viditeľná vertikálna segregácia v neprospech mužov.

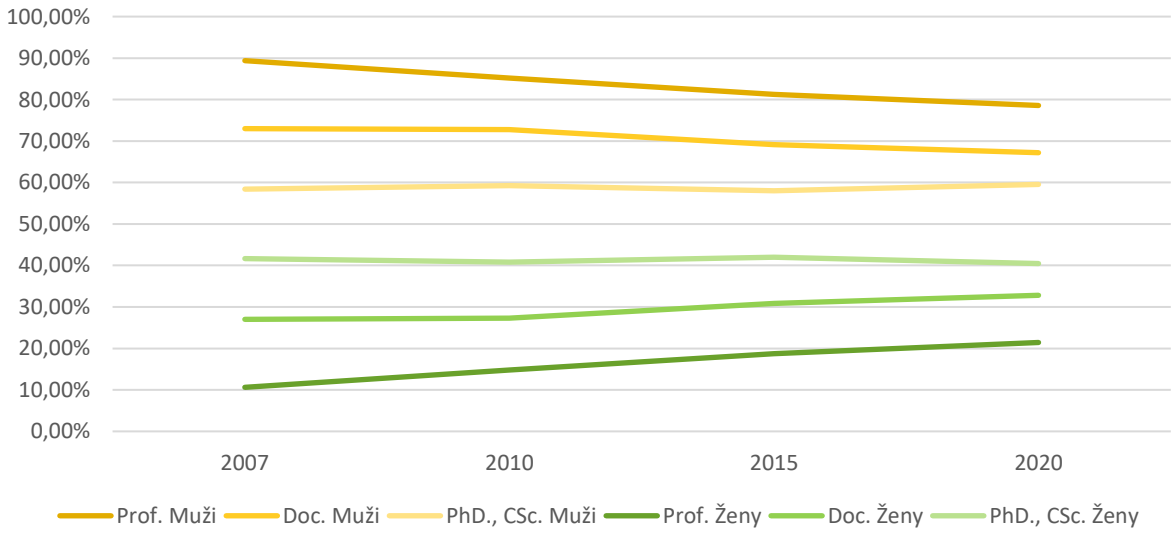




Graf 25 vľavo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na LF v roku 2020;
Graf 26 vpravo - Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre vyučujúcich na FU v roku 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

Z dlhodobého hľadiska od roku 2007 je možné na TUKE vnímať postupné znižovanie podielu mužov a zvyšovanie podielu žien v najvyšších stupňoch kariéry (prof. a doc.). Najvýraznejší nárast je v skupine profesoriek, kde sa zvýšilo zastúpenie žien takmer o 11%. V skupine docentiek bol za posledných 13 rokov nárast o 5,8%. V skupine vyučujúcich s PhD. a CSc. je možné pozorovať v zastúpení mužov a žien dlhodobú stabilnú situáciu s miernou osciláciou okolo 59% mužov a 41% žien s celkovým poklesom za roky 2007-2020 o 1,16% žien. (Graf 27)

Možnou príčinou môže byť z dlhodobého hľadiska klesajúci trend v celkovom zastúpení študentiek na TUKE. Na úrovni PhD. štúdia síce za posledných 6 rokov naopak počet študentiek stúpol o 2,8%, v kategórii absolventiek, ktoré riadne skončili PhD. Štúdium, ale došlo za toto obdobie k poklesu o 0,5%. Ďalšou možnou príčinou môže byť prerušenie kariéry žien kvôli materskej a rodičovskej dovolenke práve v kariérnej fáze obdobia PhD. štúdia a zamestnaneckého pomeru na kvalifikačnom stupni odbornej asistentky s PhD., mnohé ženy sa pritom nemusia po skončení materskej a rodičovskej dovolenky vrátiť na svoju pôvodnú kariérnu dráhu aj vzhľadom na znevýhodňujúci charakter pracovných zmlúv na dobu určitú na 3 roky a malej možnosti pracovať na čiastočný úväzok[32]. Príčinou by mohol byť tiež spôsob náboru a prijímací proces výberového konania na miesta vysokoškolských učiteľov a učiteliek. Pre túto oblasť odporúčame pre ďalší výskum realizovať analýzu zastúpenia žien a mužov v procese výberového konania a analýzu jeho transparentnosti.

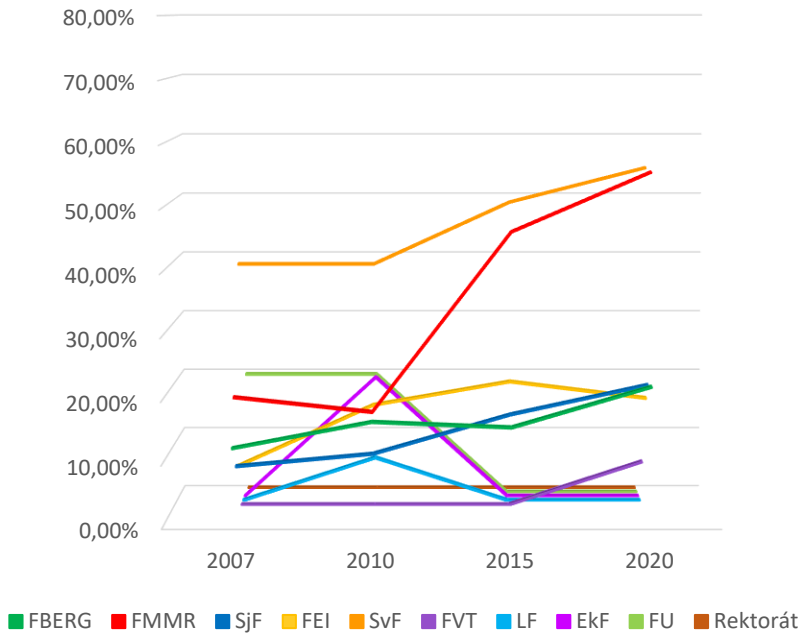


Graf 27 Vývoj zastúpenia mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za roky 2007 – 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).

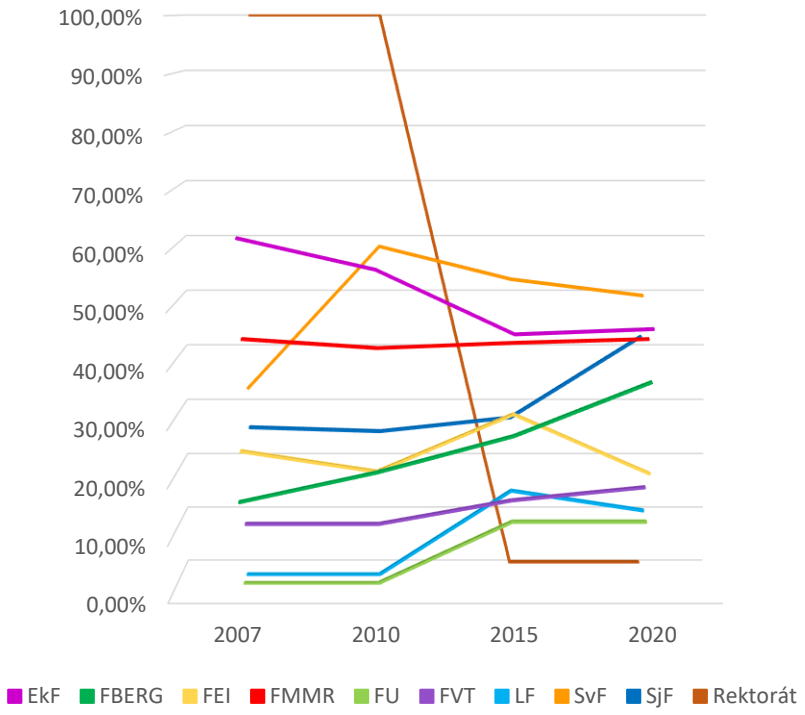
Na úrovni fakúlt a rektorátu je možné pozorovať v dlhodobom vývoji zastúpenia mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre rozdiely (Graf 28, Graf 29, Graf 30). Medzi fakulty s rastúcim podielom žien a klesajúcim podielom mužov vo všetkých kvalifikačných stupňoch patria FBERG a SvF. Jedinou fakultou s klesajúcim podielom žien (na úrovni prof. s medziobdobím nárastu žien v roku 2010 návrat v roku 2020 na hodnotu z roku 2007) a rastúcim podielom mužov vo všetkých kvalifikačných stupňoch je EkF. Na FVT a SjF postupne klesá podiel mužov a rastie podiel žien s titulmi doc. a prof. Na FU a LF naopak stúpa podiel mužov a klesá podiel žien

[32] Podľa Správy o činnosti TUKE za rok 2020 (TUKE 2021a) nebola v danom roku prijatá do pracovného pomeru na čiastočný úväzok žiadna osoba.

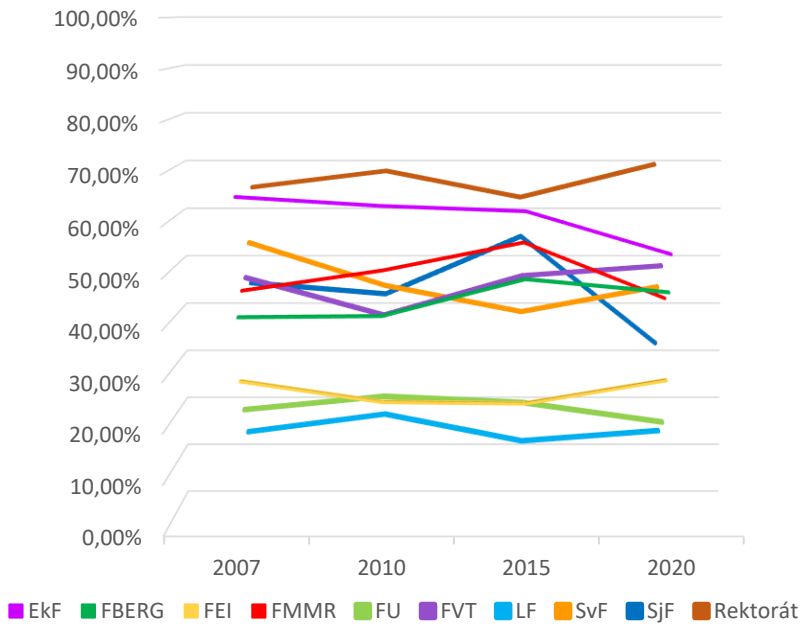
s titulom prof. ale klesá podiel mužov a rastie podiel žien s titulmi doc. V horizonte posledných šiestich rokov je vývoj zastúpenia mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za jednotlivé fakulty prezentovaný v tabuľkách, ktoré sú súčasťou Prílohy 3.



Graf 28 Vývoj zastúpenia profesoriek na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).



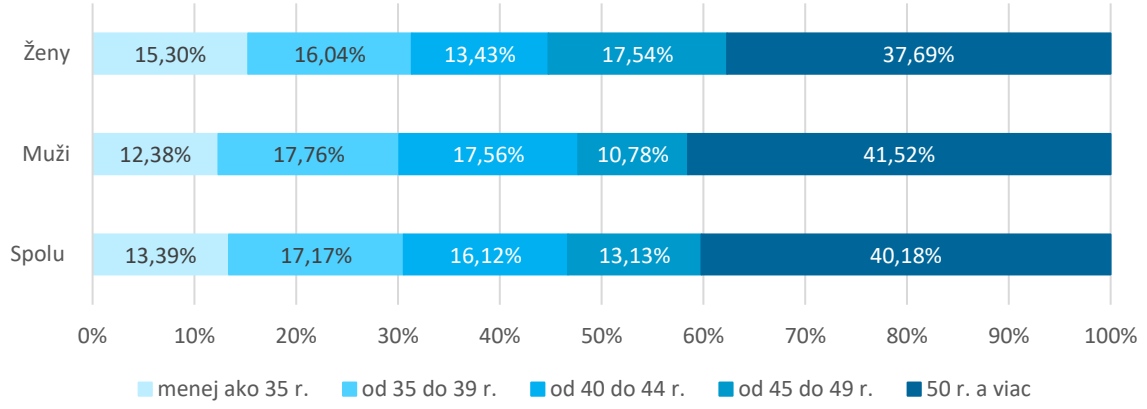
Graf 29 Vývoj zastúpenia docentiek na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).



Graf 30 Vývoj zastúpenia odborných asistentiek s PhD. a CSc. Na fakultách a rektoráte TUKE za roky 2007 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12. príslušných rokov).

3.6 ROZDELENIE VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK PODĽA VEKU

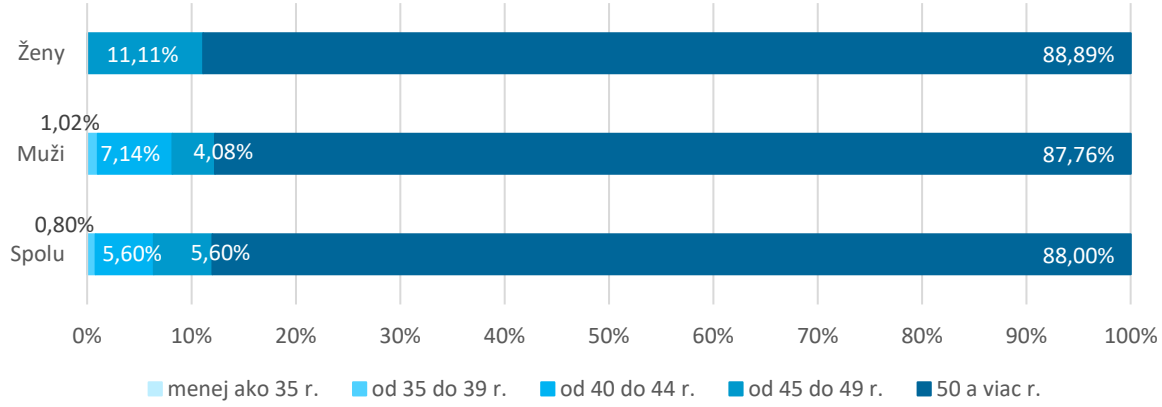
Z hľadiska rozdelenia vysokoškolských učiteľov a učiteliek na TUKE vo vybraných vekových kategóriách (Graf 31) bola v roku 2020 najväčšia koncentrácia osôb v skupine nad 50 rokov (40,18%) a viac ako polovica všetkých vyučujúcich (53,31%) sa sústredila vo vekovej kategórii nad 45 rokov. V prípade porovnania mužov a žien je možné pozorovať isté rozdiely. Viac mužov ako žien sa nachádzalo vo vekových kategóriách nad 50 rokov a od 35 do 44 rokov a viac žien sa nachádzalo vo vekových kategóriách do 34 rokov a od 45 do 49 rokov. Výsledky do istej miery korešpondujú s celoslovenskou situáciou rozdelenia akademikov a akademičiek v týchto vekových kategóriách, vo veku do 34 rokov a nad 49 rokov je v celoslovenskom meradle mierne viac mužov aj žien. V európskom priemere je väčšie zastúpenie mužov (18,9%) aj žien (23,7%) ako na TUKE vo vekovej kategórii do 35 rokov a menšie zastúpenie žien (33,21%) ako na TUKE vo vekovej kategórii nad 49 rokov. V prípade mužov bolo vo veku nad 49 rokov v európskom priemere menej osôb ako na TUKE len o približne 1%. Slovensko pritom patrí medzi krajiny s najvyšším zastúpením mužov aj žien vo vekovej kategórii nad 64 rokov (EIGE, 2021c).



Graf 31 Rozdelenie vysokoškolských učiteľov a učiteliek na TUKE podľa veku;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

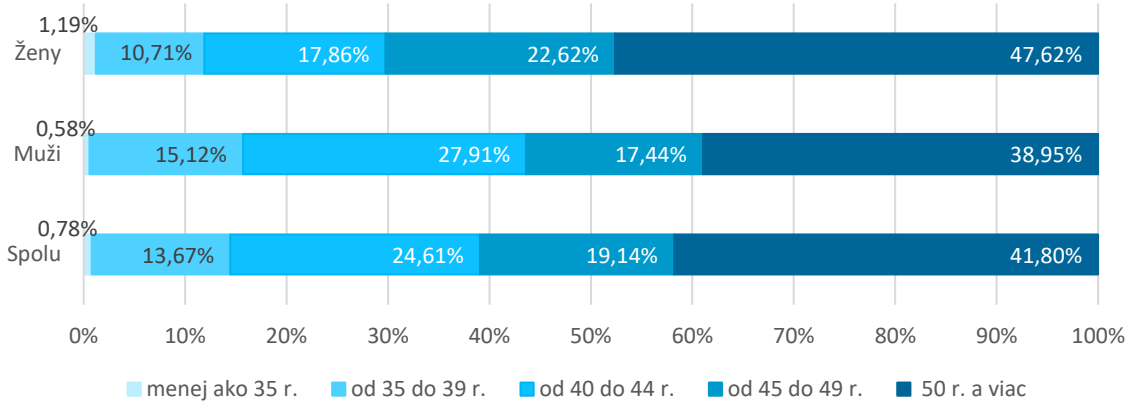
V prípade rozdelenia nositeľov a nositeliek titulov kvalifikačnej štruktúry vyučujúcich na TUKE vo vybraných vekových kategóriách boli rozdiely výraznejšie.

V skupine vyučujúcich s titulom prof. bolo u mužov aj žien najvyššie zastúpenie v skupine nad 50 rokov (88%) a rozdiely medzi mužmi a ženami boli v tomto ohľade minimálne. Z pohľadu ostatných vekových skupín bolo viditeľné, že zvyšné percento profesoriek sa nachádzalo vo vekovej skupine od 46 do 50 rokov, kdežto v prípade profesorov bolo zastúpenie aj v mladších vekových kategóriách, z nich najviac v skupine od 41 do 45 rokov (Graf 32).



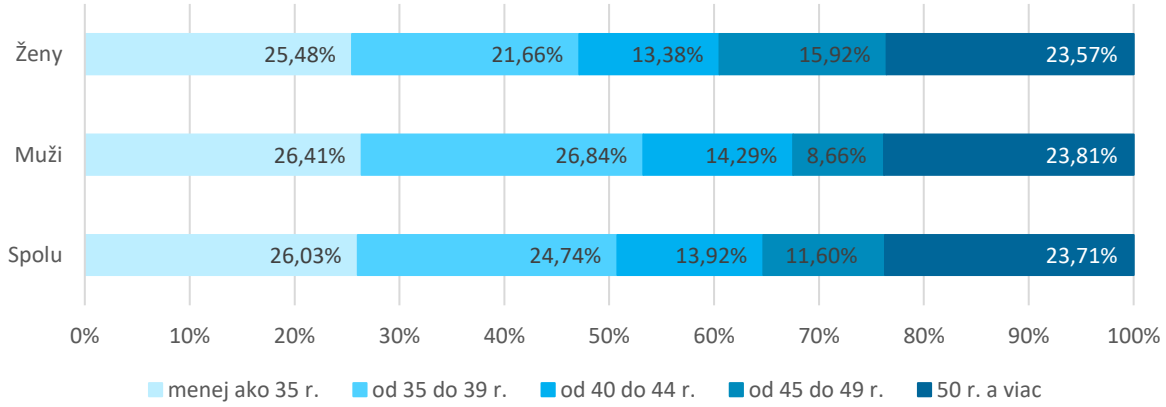
Graf 32 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu prof. na TUKE v roku 2020 podľa veku;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

Na úrovni nositeľov a nositeliek titulov doc. sa taktiež najviac osôb nachádzalo vo vekovej skupine nad 50 rokov (41,80%). V prípade mužov bolo vidieť väčšie zastúpenie vo vekových kategóriách do 45 rokov a v prípade žien nad 45 rokov (Graf 33).



Graf 33 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu doc. Na TUKE v roku 2020 podľa veku;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

Z pohľadu rozdelenia vyučujúcich s titulom PhD. alebo CSc. vo vybraných vekových kategóriách bolo ich rozloženie rovnomernejšie ako v prípade vyučujúcich s titulom doc. a prof. Najväčšie zastúpenie osôb bolo vo vekovej skupine do 35 rokov, nasledujúc vekovou skupinou do 40 rokov, čo spolu tvorí 50,77%. Treťou najpočetnejšou vekovou skupinou boli osoby nad 50 rokov. Rozdiely medzi mužmi a ženami neboli výrazné, viac mužov ako žien sa však nachádzalo vo vekovej kategórii od 36 do 40 rokov, a viac žien ako mužov od 46 do 50 rokov (Graf 34).

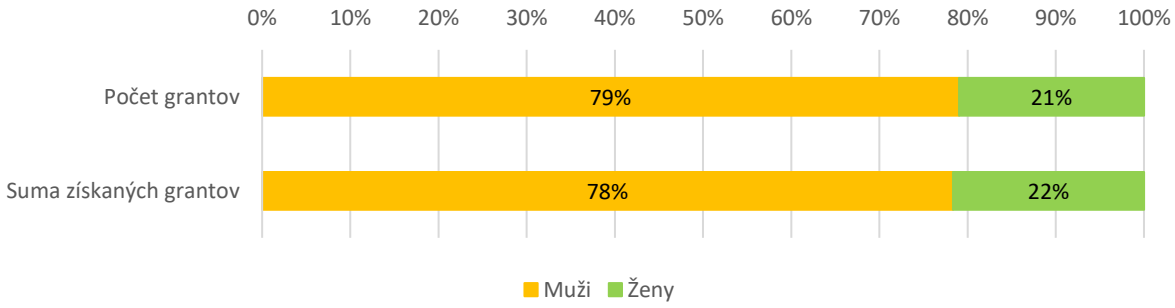


Graf 34 Rozdelenie nositeľov a nositeliek titulu PhD. a CSc. na TUKE 2020 podľa veku;
Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Ekonomický odbor TUKE, stav k 31.12.2020).

Pre ďalší výskum odporúčame realizovať analýzu distribúcie vekových kategórií v skupine mužov a žien na úrovni jednotlivých fakúlt.

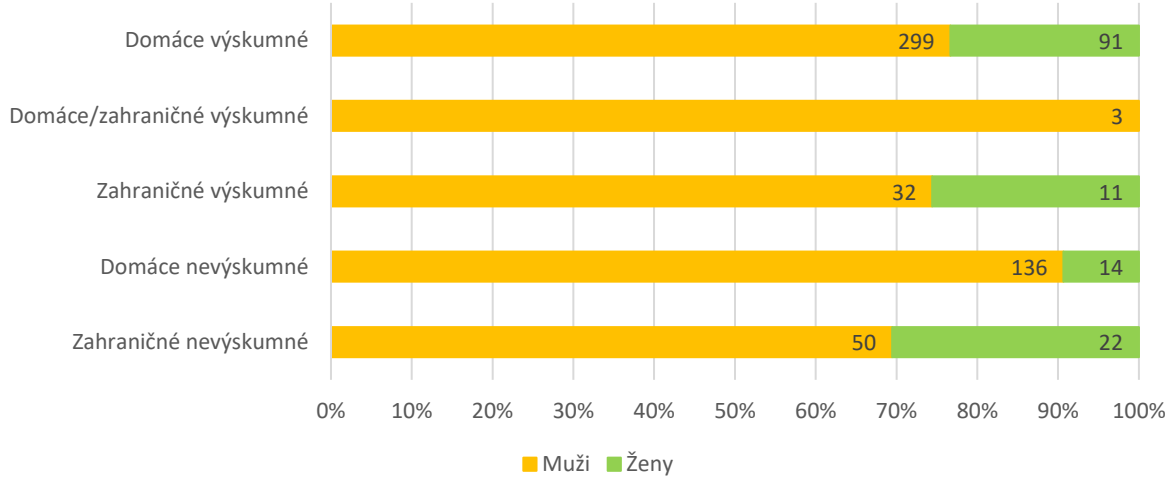
3.7 GRANTOVÁ ČINNOSŤ

V roku 2020 sa na počte všetkých bežiacich grantov podieľalo 79% mužov (520 osôb) a 21% žien (138 osôb). V prípade celkového finančného objemu získali muži 78% (8 820 454,52 Eur) a ženy 22% (2 438 584,19 Eur) (Graf 35). Pomerovo je to pre mužov viac a pre ženy menej ako ich percentuálne zastúpenie v skupine tvorivých pracovníkov a pracovníčok.



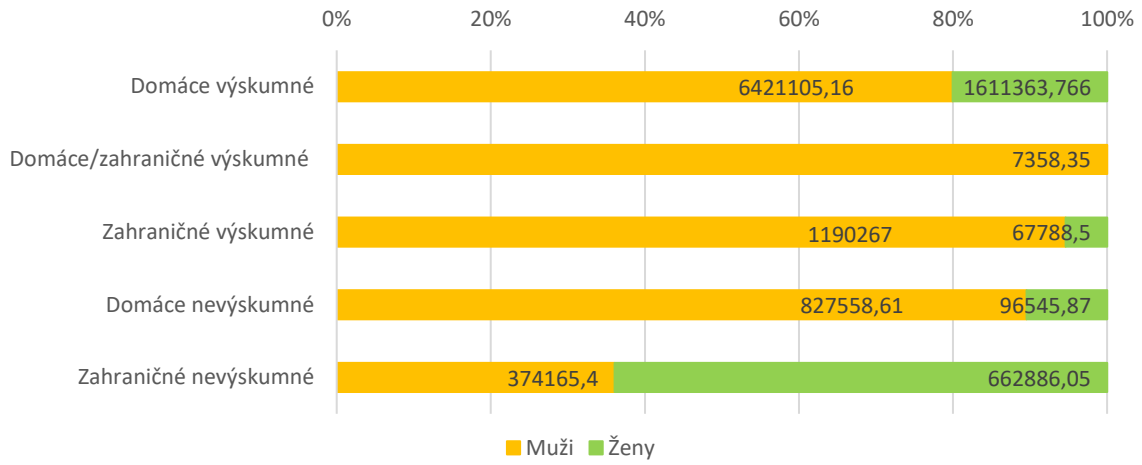
Graf 35 Zastúpenie vedúcich riešiteľov a riešiteliek grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020).

Z hľadiska jednotlivých grantových kategórií boli muži úspešnejší v získavaní domácich a ženy v zahraničných grantoch (Graf 36). V prípade finančného objemu získanej dotácie je však možné pozorovať, že u mužov je vo výskumných grantoch jeho percentuálne zastúpenie vyššie ako v prípade zastúpenia z počtu vedúcich riešiteľov. Muži tak boli v roku 2020 úspešnejší v získavaní výskumných projektov s vyšším finančným objemom ako ženy. Naopak, ženy boli úspešnejšie v získavaní nevýskumných projektov s vyšším finančným objemom ako muži. U spolufinancovaných grantov domácou aj zahraničnou stranou[33] boli 100% úspešní muži, ide však len o 0,69% z počtu všetkých projektov s finančným objemom 0,08% zo získaných financií za všetky projekty (Graf 37).



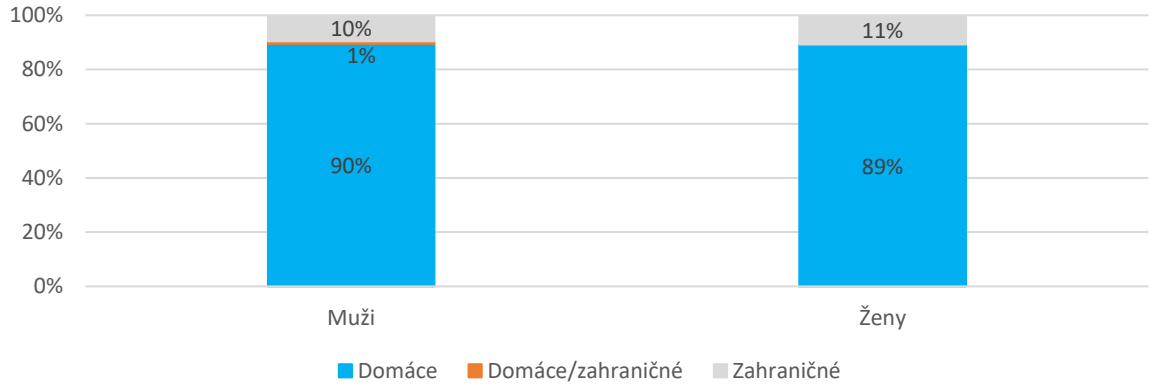
Graf 36 Zastúpenie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020).

[33] V grafoch uvedené ako „Domáce/zahraničné výskumné“.

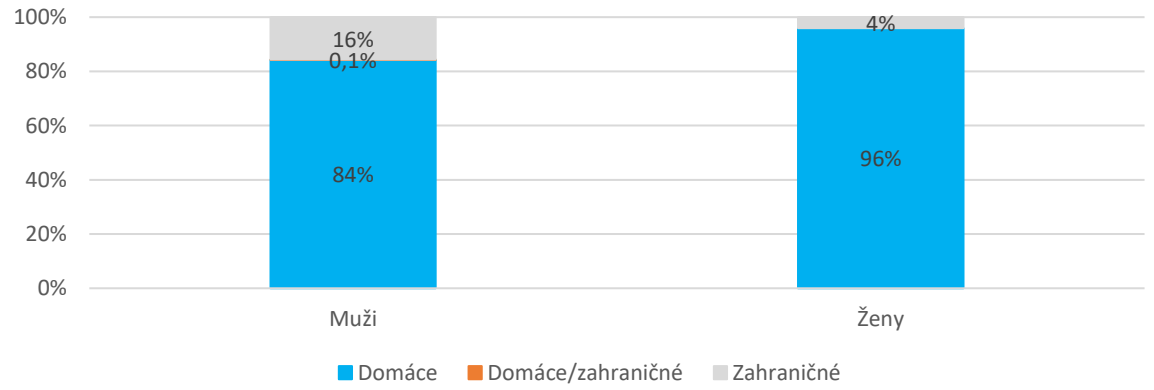


Graf 37 Reprezentácia objemu finančnej dotácie vedúcim riešiteľom a riešiteľkám v štruktúre grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020).

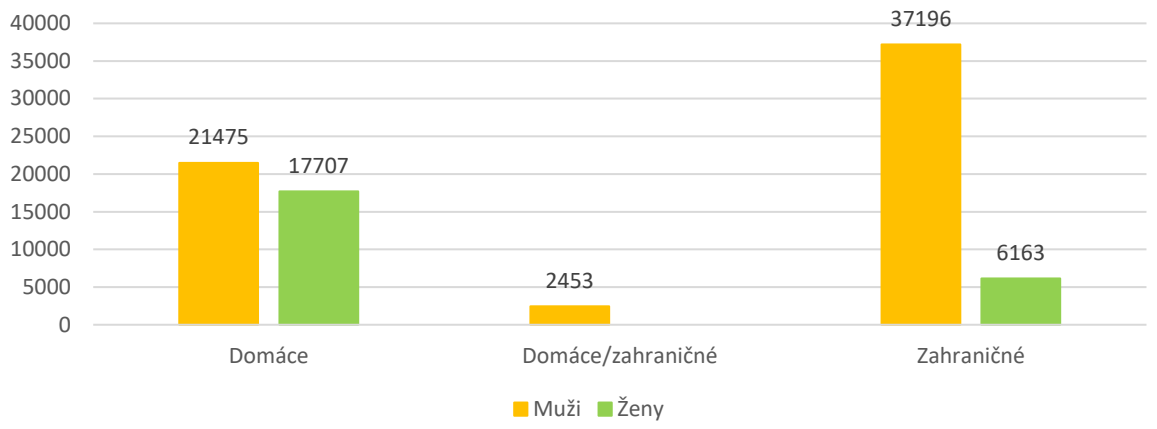
Z aspektu distribúcie hlavných riešiteľov a riešiteliek v jednotlivých kategóriách výskumných grantov výrazne prevažovali domáce granty, medzi mužmi a ženami pritom boli malé rozdiely (Graf 38). Muži však boli úspešnejší v získavaní finančne bonitnejších domácich a najmä zahraničných grantov (Graf 39 a Graf 40).



Graf 38 Distribúcia vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020).

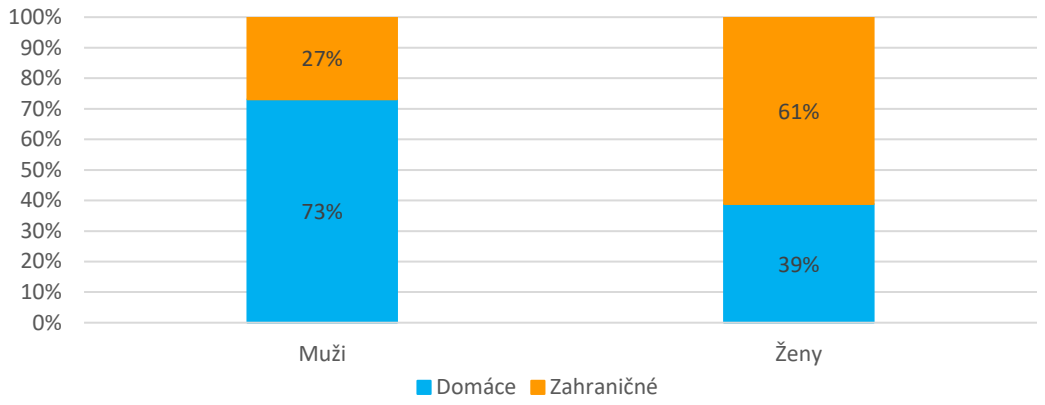


Graf 39 Distribúcia objemu finančnej dotácie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)

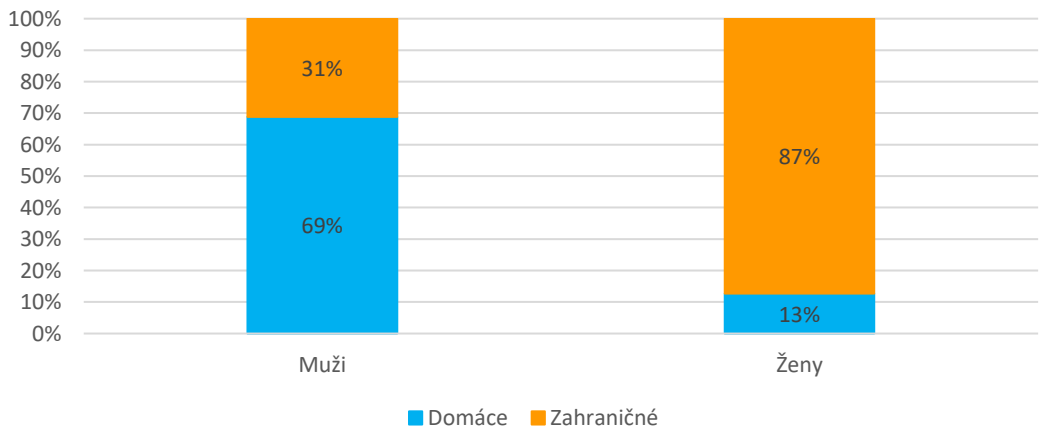


Graf 40 Priemerná suma získaná na jeden grant vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre bežiacich výskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)

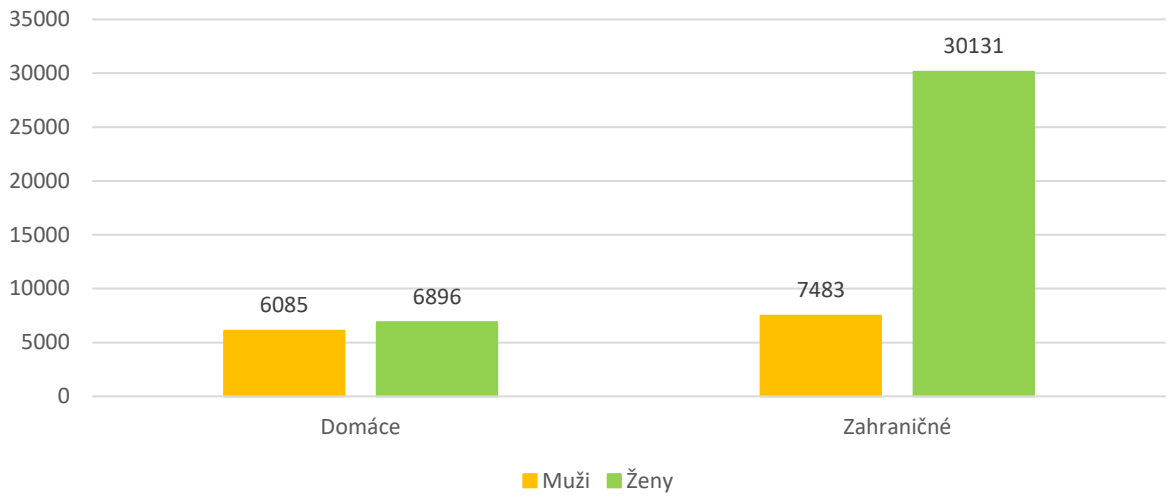
U nevýskumných grantoch viac mužov viedlo domáce granty a viac žien zahraničné (Graf 41). Ženy boli tiež úspešnejšie v získavaní finančne bonitnejších domácich a najmä zahraničných grantov (Graf 42 a Graf 43).



Graf 41 Distribúcia vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)

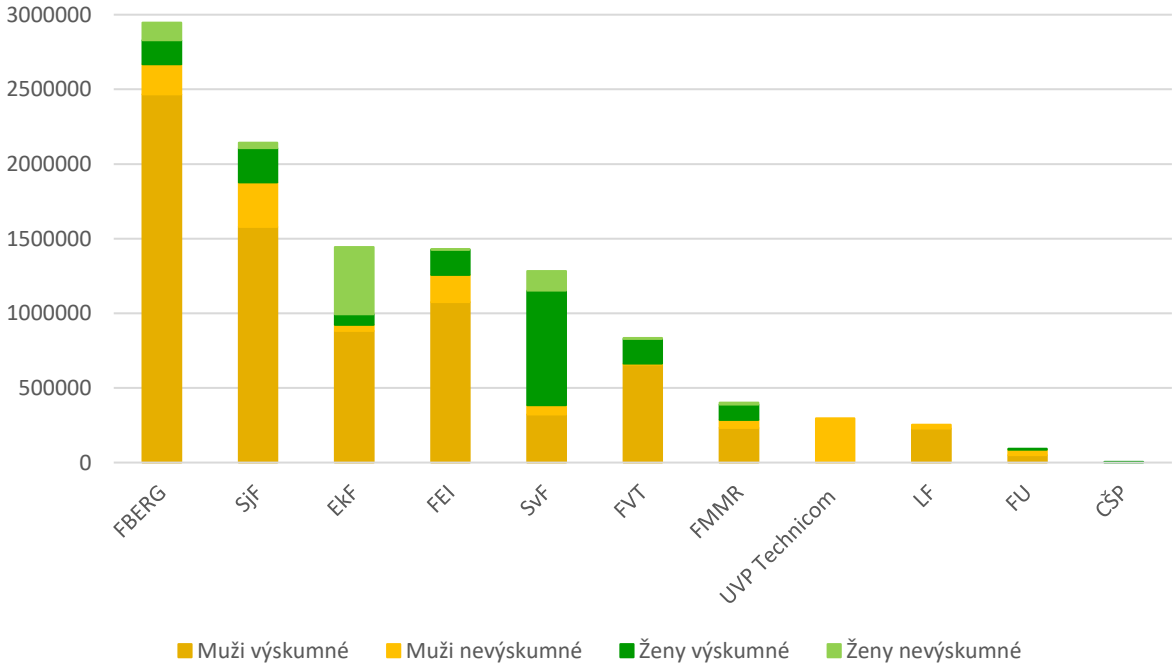


Graf 42 Distribúcia objemu finančnej dotácie vedúcich riešiteľov a riešiteliek v kategóriách nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)



Graf 43 Priemerná suma získaná na jeden grant vedúcich riešiteľov a riešiteliek v štruktúre bežiacich nevýskumných grantov TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)

Pri porovnaní fakúlt sú však v objemoch získanej finančnej dotácie mužmi a ženami rozdiely. Iba na SvF boli ženy v roku 2020 úspešnejšie v získaní objemu financií, na ostatných fakultách výrazne vyššiu finančnú dotáciu získali mužskí vedúci riešitelia, hoci na EkF získali ženy mnohonásobne viac financií ako muži za nevýskumné granty. Zaujímavý je nízky podiel grantových zdrojov získaných ženami na EkF a FBERG vzhľadom na vysoké zastúpenie žien na týchto fakultách (Graf 44).



Graf 44 Distribúcia objemu finančnej dotácie výskumných a nevýskumných grantov fakúlt a ďalších pracovísk TUKE v roku 2020 podľa vedúcich riešiteľov a riešiteliek; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Rektorát - Úsek vedy, výskumu a doktorandského štúdia TUKE, stav k 31.12.2020)

Pre budúci výskum považujeme za potrebné pre získanie hlbšieho obrazu situácie realizovať trendovú analýzu za dlhšie obdobie, keďže grantová činnosť má cyklický charakter a môže medziročne výrazne kolísať. Odporúčame tiež sledovať počet podaných grantov, aby

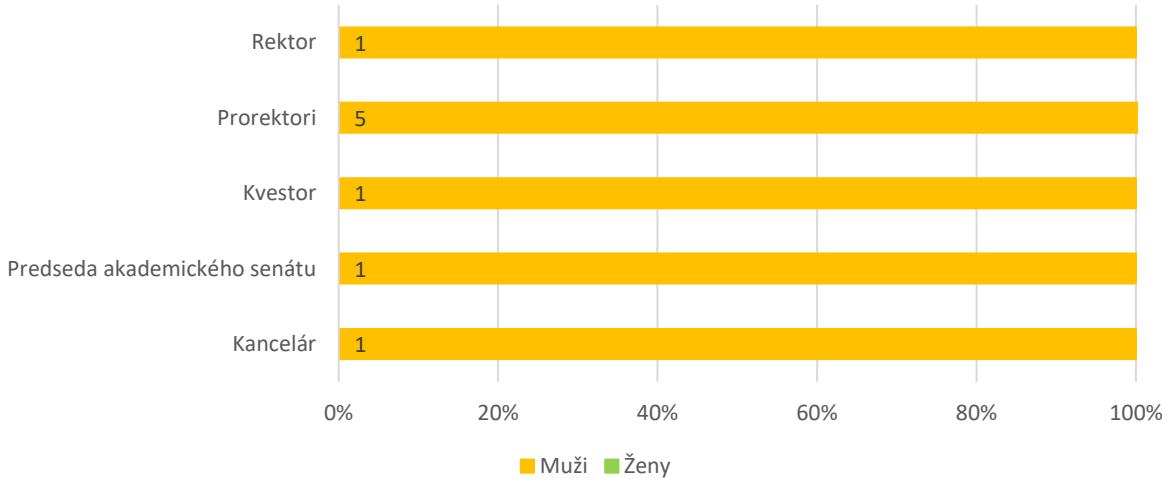
bolo možné relevantne posúdiť grantovú aktivitu vedúcich riešiteľov a riešiteliek TUKE. V súčasnosti na TUKE nie je vedená evidencia ostatných členov a členiek projektových tímov, preto naše výsledky neodrážajú grantovú aktivitu všetkých zainteresovaných mužov a žien na TUKE.

V prípade výskumného grantu pre mladých vedeckých pracovníkov a doktorandov do 30 rokov bolo na TUKE v roku 2020 financovaných 7 projektov, z toho muži tvorili 85,71% (6 osôb) a ženy 14,29% (1 osoba). Pre čerpanie v roku 2021 bolo podaných 26 žiadostí (zo správy sa však nedá určiť, koľko z nich bolo žien). Z nich vybrala TUKE 8 projektov, z toho muži tvorili 75% (6 osôb) a ženy 25% (2 osoby) (TUKE, 2021a).

3.8 MUŽI A ŽENY VO VEDÚCICH A ROZHODOVACÍCH POZÍCIÁCH

V roku 2021 bola vo všetkých orgánoch TUKE prítomná nadreprezentácia mužov a podreprezentácia žien. Viaceré osoby sú členmi a členkami viac ako jedného orgánu univerzity.

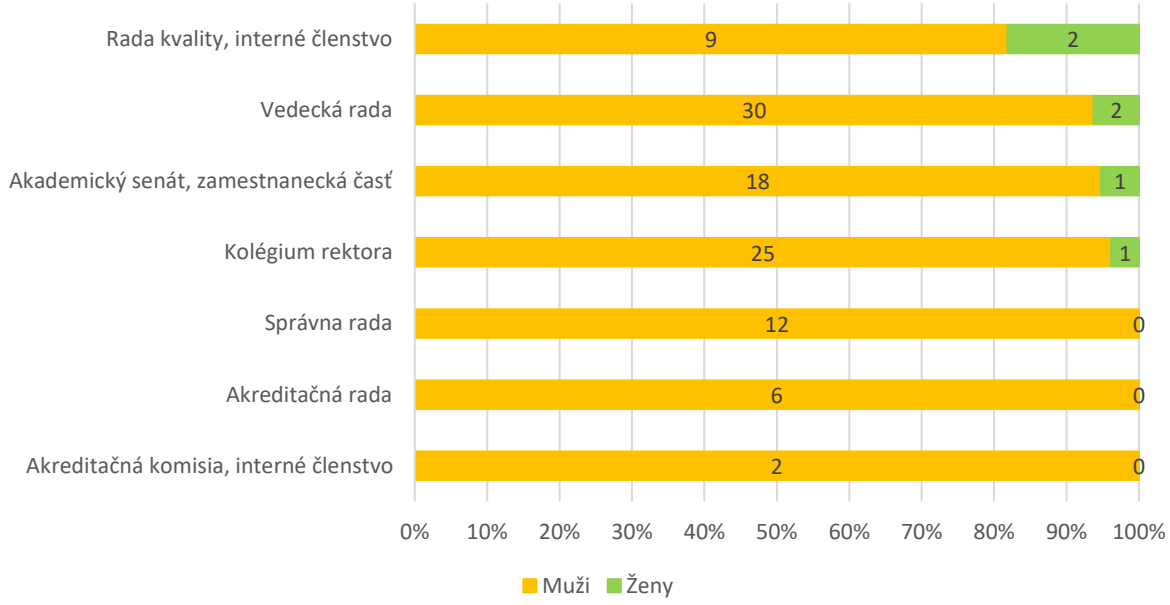
Vo vedení univerzity, ktoré sa skladá z rektora, prorektorov, kvestora, predsedu akademického senátu a kancelára, nefigurovala žiadna žena (Graf 45), čo súhlasí s výraznou podreprezentáciou žien vo vedení univerzít v Európe. Podľa EUA (2020) v roku 2020 obsadzovalo v krajinách EUA-47 rektorské pozície univerzít iba 15% žien. V prípade predsedníctva rád a komisií orgánov[34] univerzity predstavovali muži približne 86% (6 osôb) a ženy 14% (1 osoba) (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021).



Graf 45 Muži a ženy vo vedení TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021)

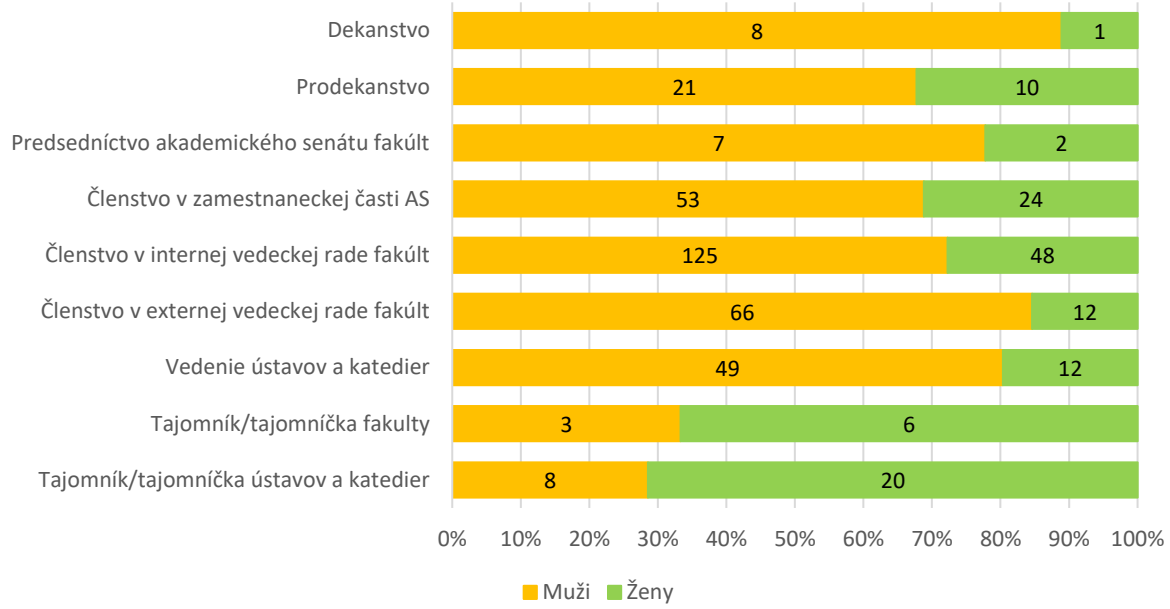
V ďalších orgánoch univerzity, okrem vedenia a predsedníctva rád a komisií orgánov univerzity, pôsobilo svojim členstvom celkovo 92,37% mužov (109 osôb) a 7,63% žien (9 osôb) (Graf 46). Súčasťou je aj samosprávny zastupiteľský orgán akademický senát, ktorý sa skladá z volených zástupcov a zástupkýň akademickej obce univerzity. Členmi a členkami kolégia rektora sú členovia vedenia TUKE, dekani a dekanka fakúlt, riaditeľ ŠDaJ a vedúce osoby pracovísk s celoškolskou pôsobnosťou.

[34] Akreditačná rada, správna rada, rada kvality, akreditačná komisia, disciplinárna komisia, etická komisia, komisia pre vedu a výskum.



Graf 46 Členstvo mužov a žien v orgánoch TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021)

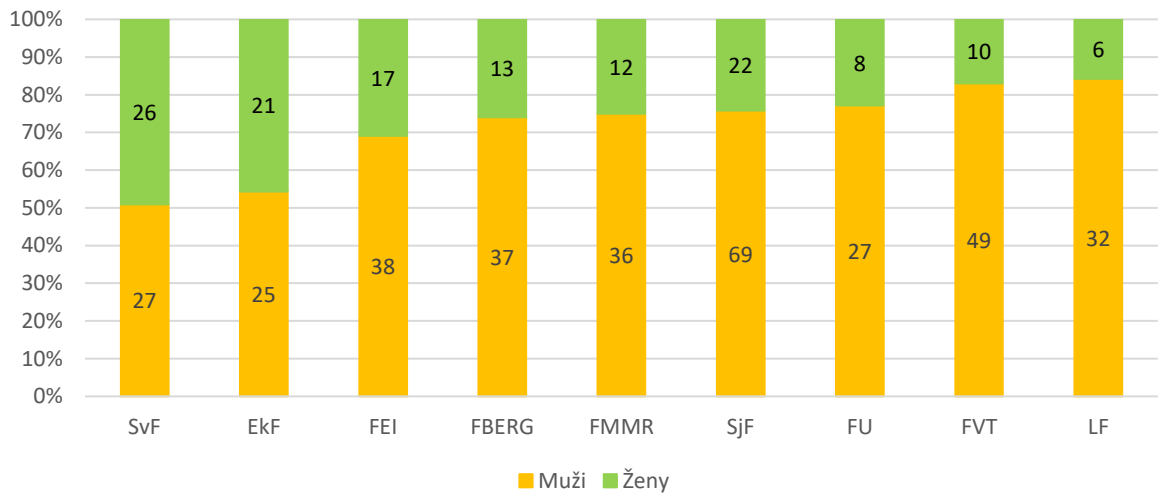
Na úrovni fakúlt bola vo väčšine vedúcich pozícií[35] prítomná podreprezentácia žien, muži boli podreprezentovaní na pozíciách tajomníkov fakúlt, ústavov a katedier[36] (Graf 47).



Graf 47 Zastúpenie mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách fakúlt TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021)

Z jednotlivých fakúlt bola najvyrovnanejšia situácia v pomere mužov a žien na vedúcich a rozhodovacích pozíciách na SvF a EkF, najväčšie rozdiely boli na LF a FVT, kde na vedúcich a rozhodovacích pozíciách pôsobilo viac ako 80% mužov (Graf 48).

[35] Do počtu členov a členiek v zamestnaneckej časti AS neboli započítaní predsedovia a predsedkyne AS. V prípade FU ide o členstvo v internej vedeckej a umeleckej rade fakulty.
[36] Niektoré ústavy a katedry nemajú pozíciu tajomníka/tajomníčky.



Graf 48 Zastúpenie mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách na jednotlivých fakultách TUKE v roku 2021; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021c; stav k 26.11.2021)

Výsledky zastúpenia mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách TUKE poukazujú na vertikálnu segregáciu. S postupujúcou úrovňou v hierarchickej štruktúre TUKE rastie zastúpenie mužov a klesá zastúpenie žien.

3.9 PLATOVÉ ODMEŇOVANIE

Na TUKE bol v roku 2020 rodový mzdový rozdiel[37] v neupravenej forme z priemernej hrubej mesačnej mzdy (Tabuľka 2) všetkých zamestnaných osôb 31,2%. Oproti celoslovenskému priemeru za rok 2019, ktorý predstavuje 20,2% (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2021)[38] sa jedná o väčší rozdiel. Na úrovni jednotlivých zamestnaneckých kategórií je však možné vnímať odlišnosti.

[37] Rodový mzdový rozdiel znamená rozdiel medzi priemerným príjmom zo zamestnania mužov a žien, vyjadrený ako percento z priemerného príjmu mužov. Ekonomická komisia OSN pre Európu (UNECE, 2019a) využíva dva druhy štatistík o rodovom mzdovom rozdiele: a) rodový mzdový rozdiel ako miera na základe priemernej hodinovej mzdy, b) rodový mzdový rozdiel vypočítaný z priemernej hrubej mesačnej mzdy.

[38] Podľa priemernej hrubej hodinovej mzdy bol v roku 2019 rodový mzdový rozdiel na Slovensku 18,4%, pričom priemer EU-27 podľa tohto výpočtu bol 14,1% (Eurostat, 2021b). Na TUKE sme nemali pre výpočet rodového mzdového rozdielu z priemernej hrubej hodinovej mzdy k dispozícii potrebné údaje.

Tabuľka 2 Tabuľka 2 Priemerné platy žien a mužov na TUKE za rok 2020

	Priemerné platy žien (Eur)	Priemerné platy mužov (Eur)
Vysokoškolskí učitelia a učiteľky spolu	1 938,81	2 294,17
- vysokoškolskí učitelia a učiteľky s funkčným zaradením "profesor"	2 899,15	3 415,79
- vysokoškolskí učitelia a učiteľky s funkčným zaradením "docent"	2 281,23	2 457,89
- vysokoškolskí učitelia a učiteľky s funkčným zaradením "odborný asistent"	1 616,42	1 689,40
- vysokoškolskí učitelia a učiteľky s funkčným zaradením "asistent"	1 002,92	1 348,68
- vysokoškolskí učitelia a učiteľky s funkčným zaradením "lektor"	1 179,23	1 584,01
Odborní zamestnanci a zamestnankyne	1 173,09	1 615,56
Administratívni zamestnanci a zamestnankyne spolu	1 424,45	3 185,70
Výskumní alebo umeleckí pracovníci a pracovníčky	1 540,53	1 685,30
Prevádzkoví zamestnanci a zamestnankyne okrem zamestnancov a zamestnankýň študentských domovov a jedální	740,76	1 033,65
Zamestnanci a zamestnankyne študentských domovov	904,40	1 057,47
Zamestnanci a zamestnankyne študentských jedální	712,29	714,73
SPOLU	**1 356,57**	**1 971,82**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021b).

V kategórii vysokoškolských učiteľov a učiteliek bol rodový mzdový rozdiel 15,5%, z toho na pozícii s funkčným zaradením „profesor“ 15,1%, na pozícii s funkčným zaradením „docent“ 7,2%, na pozícii s funkčným zaradením „odborný asistent“ 4,3%. Z výsledkov je možné vnímať, že s kvalifikačným postupom, a zároveň aj so zvyšujúcim sa zastúpením mužov na danej pozícii, sa rodový mzdový rozdiel zväčšuje. Priame príčiny rodového mzdového rozdielu môžu byť výkonové (napr. menšia publikačná a grantová činnosť, publikovanie v menej hodnotných publikačných kategóriách, menej odpracovaných hodín), ktoré môžu byť spôsobované radom znevýhodňujúcich faktorov. Medzi hlavné by sa dala radiť práca žien v oblasti neplatenej práce v rodine a domácnosti a starostlivosti o rodinných príslušníkov a príslušníčky, čo má za následok aj častejšie prerušovanie práce (Kika a Martinkovičová, 2015; European Parliament, 2021). Zároveň Slovensko je na 10. mieste medzi krajinami EÚ s podielom žien výskumníčok pracujúcich na tzv. prekarizovaných pracovných miestach (pracovné zmluvy na max. 1 rok), oproti 9,3% mužov výskumníkov, čo zhoršuje pracovnú stabilitu žien na výskumných pracoviskách, najmä ak prerušujú svoju kariéru kvôli rodičovským dôvodom. Priemer EU-28 je 8,1% pre ženy a 5,2% pre mužov[39].

Ďalšími faktormi môžu byť práca v oblasti menej prestížnej a slabšie finančne hodnotenej kategórie práce na pracovisku (administratívna činnosť, výučba, práca na menej prestížnych, ale pre univerzitu povinných, projektoch či aktivitách, podujatiach, organizačná činnosť odborných a iných podujatí, atď.) – tzv. akademické domáce práce (z angl. academic houswork, Heijstra a kol., 2017), nižšia sebadôvera púšťať sa do náročnejších (a lepšie platovo hodnotených) projektov, publikácií v prestížnejších vedeckých časopisoch (Herbst, 2020) alebo nižšia manifestácia sebadôvery a nižšia schopnosť presadiť svoje požiadavky (Guillén, 2018), stereotypy a iné predpojatosti (napr. EIGE, 2020; Wiedman, 2020) spoločnosti

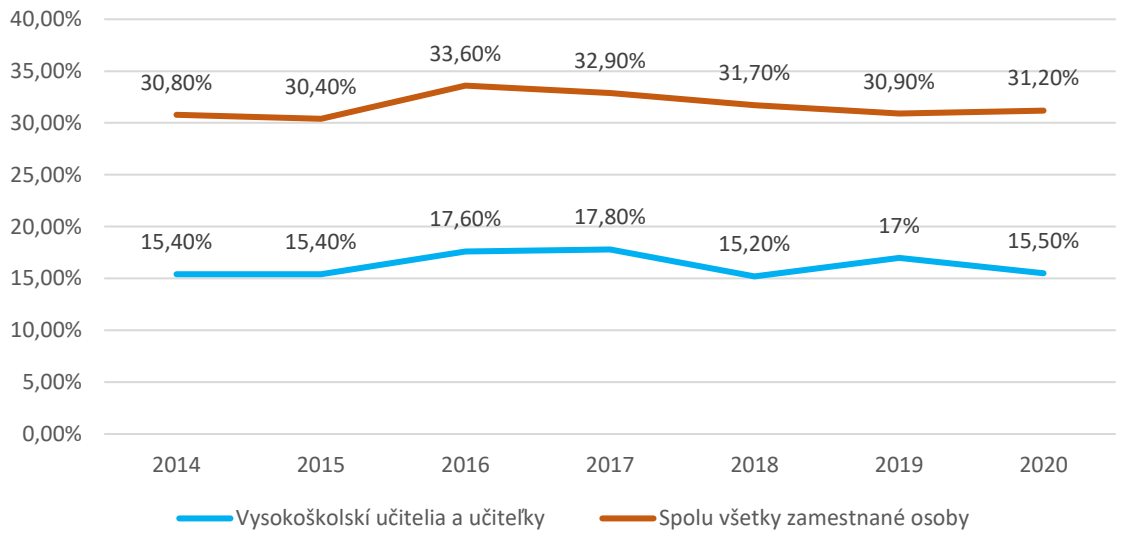
39 Ukazovateľ porovnáva podiel výskumníčok a výskumníkov na „neistých pracovných zmluvách“ (každý vypočítaný ako percento z príslušného celkového počtu žien a mužov vo výskume) v sektore vysokoškolského vzdelávania (European Commission, 2019).

a kolegov či kolegýň voči ženám v akademickej oblasti, či slabší sociálny kapitál[40] (Collischon a Eberl, 2021).

Odlišná situácia je na pozíciách s funkčným zaradením „asistent“ a „lektor“, kde tvorí zhodne mzdový rodový rozdiel 25,6%. Na úrovni výskumných alebo umeleckých pracovníkov a pracovníčok je rodový mzdový rozdiel 8,6%. Pri odborných zamestnancoch a zamestnankyniach až 27,4%.

V rámci zamestnancov a zamestnankýň v oblasti práce administratívnej a technicko-hospodárskej povahy sú rozdiely v platoch ešte výraznejšie. Najvyšší rozdiel je na úrovni administratívy (55,3%). Z ostatných zamestnaneckých kategórií je prítomný najväčší mzdový rozdiel u prevádzkových zamestnancov a zamestnankýň okrem študentských domovov a jedální (28,3%), nasledujúc kategóriou zamestnancov a zamestnankýň študentských domov (14,5%). Mzdový rozdiel nie je znateľný len v kategórii zamestnancov a zamestnankýň študentských jedální (0,3%) kde je zároveň aj najväčšie zastúpenie žien.

Z dlhodobého hľadiska (Graf 49) sa za posledných 7 rokov mzdový rozdiel na TUKE výrazne nezmenil. Po období mierneho nárastu v rokoch 2016-2017 sa v roku 2020 vrátil takmer na pôvodnú hodnotu. Celkovo sa v prípade všetkých zamestnaných osôb na TUKE mzdový rozdiel zvýšil o 40% a v prípade vyučujúcich o 10%.



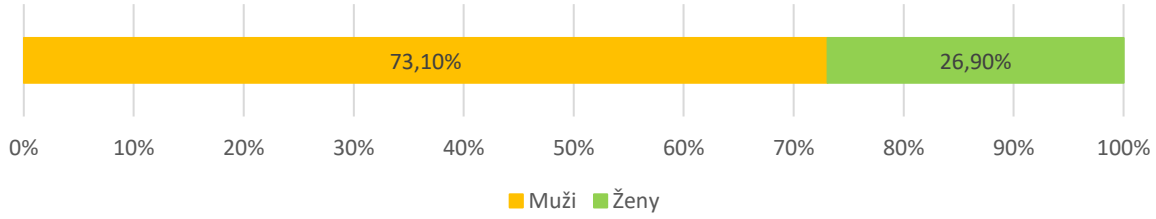
Graf 49 Rodový rozdiel na TYKE za roky 2014 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

Výsledky naznačujú, že existuje istý rodový mzdový rozdiel. Pre presnejšiu interpretáciu zistení by bolo vhodné realizovať výskum zameraný na identifikáciu príčin týchto rozdielov. Odporúčame tiež realizovať analýzu rodového mzdového rozdielu na úrovni fakúlt, aby bolo možné identifikovať prípadné rozdiely medzi fakultami.

40 Sieť sociálnych vzťahov.

3.10 ZLOŽENIE ŠTUDENTSKEJ POPULÁCIE

K 31. 10. 2020 (TUKE, 2021a) študovalo na TUKE na všetkých stupňoch štúdia spolu 9 348 študentov a študentiek, z toho 8 883 (95,03%) v dennej forme a 465 (4,97%) v externej forme štúdia. Z celkového počtu študujúcich osôb bolo 73,10% mužov (6833 osôb) a 26,90% žien (2515 osôb) (Graf 50)[41], čo poukazovalo na istú podreprezentovanosť žien v štúdiu na TUKE oproti 58,2% zastúpeniu študentiek študujúcich na všetkých slovenských vysokých školách (Štatistická ročenka vysokých škôl 2020/2021)[42]. Vzhľadom na študijnú profiláciu univerzity prevažne v disciplínach STEM (7 z 9 fakúlt), v ktorých je v Európe aj vo svete oproti ostatným kategóriám disciplín všeobecne najnižšie zastúpenie žien v študentskej populácii (OECD 2021), je však stav podreprezentovanosti študentiek voči študentom na TUKE očakávateľný.

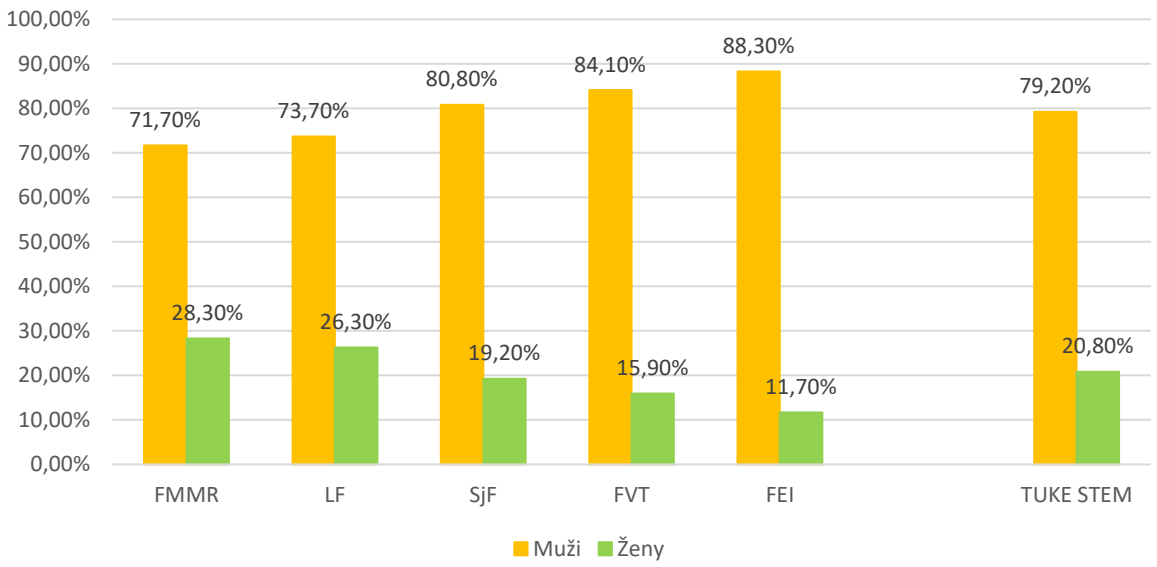


Graf 50 Zastúpenie mužov a žien v študentskej populácie TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a).

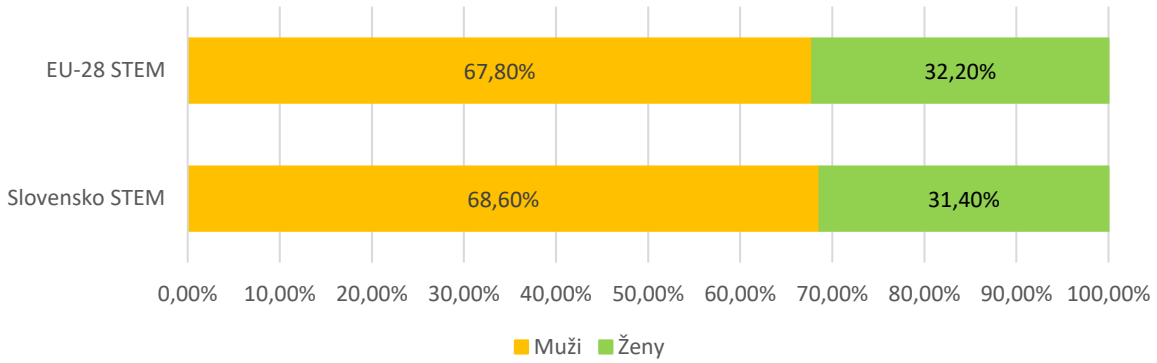
V rámci fakúlt TUKE, ktoré spadajú svojou študijnou profiláciou samostatne do kategórie disciplín STEM (FBERG; FMMR; SjF; FEI; SvF; FVT a LF), bol v roku 2020 podiel študentiek z celkového počtu študujúcich osôb 20,8% (Graf 51). Oproti slovenskému (31,40%) a európskemu priemeru (32,20%) pre disciplíny STEM[43] (Graf 52) bolo zastúpenie žien v študentskej populácii TUKE nižšie.

Najnižšie zastúpenie študentiek bolo na FEI (11,70%), nasledujúc FVT (15,90%) a SjF (19,20%). Najvyššie zastúpenie študentiek mala FBERG (38,20%), nasledujúc SvF (31,50%) a FMMR (28,30%). Na FEI pritom študovalo najviac osôb z TUKE, viac ako dvojnásobok študujúcich ľudí na fakultách, ktoré sú v počte študentov a študentiek na druhom a treťom mieste (SjF, FBERG).

[41] Kompletná tabuľka zastúpenia domácich aj zahraničných študentov a študentiek na TUKE vo všetkých stupňoch a formách štúdia na všetkých fakultách TUKE je v prílohe 4.
42 V roku 2019 bol v EU-28 podiel žien v terciárnom vzdelávaní 54,2%, pričom Slovensko patrilo medzi 3 krajiny s najvyšším zastúpením žien študujúcich na vysokých školách (Eurostat, 2021a).
43 Zdroj: vlastné spracovanie (Eurostat, 2021a). Dáta reprezentujú hodnoty pre rok 2019 a sú spracované podľa kategorizácie Frascati manuálu (OECD, 2015).



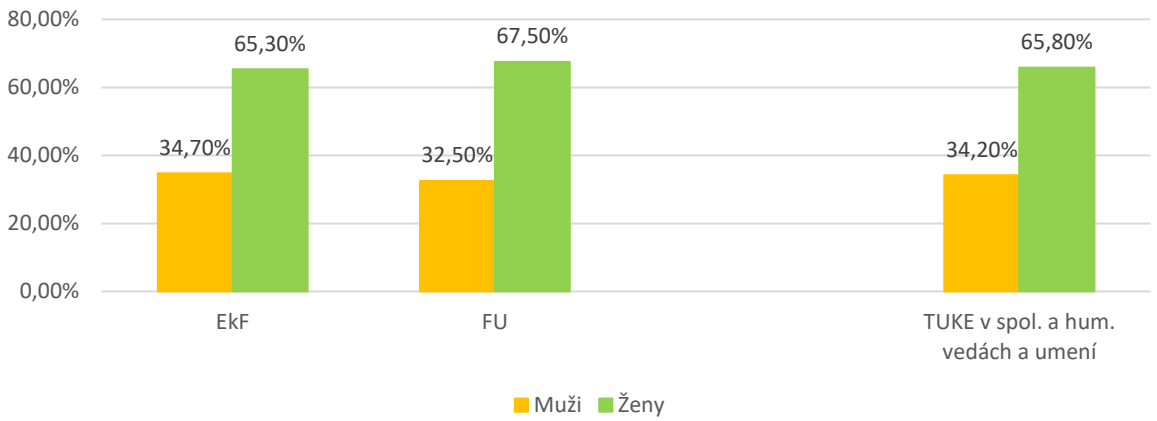
Graf 51 Zastúpenie študentov a študentiek fakúlt TUKE spadajúcich do kategórie disciplín STEM v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a).



Graf 52 Zastúpenie študentov a študentiek v disciplínach STEM na Slovensku a v Európskej únii v roku 2019; Zdroj: vlastné spracovanie (Eurostat, 2021c)

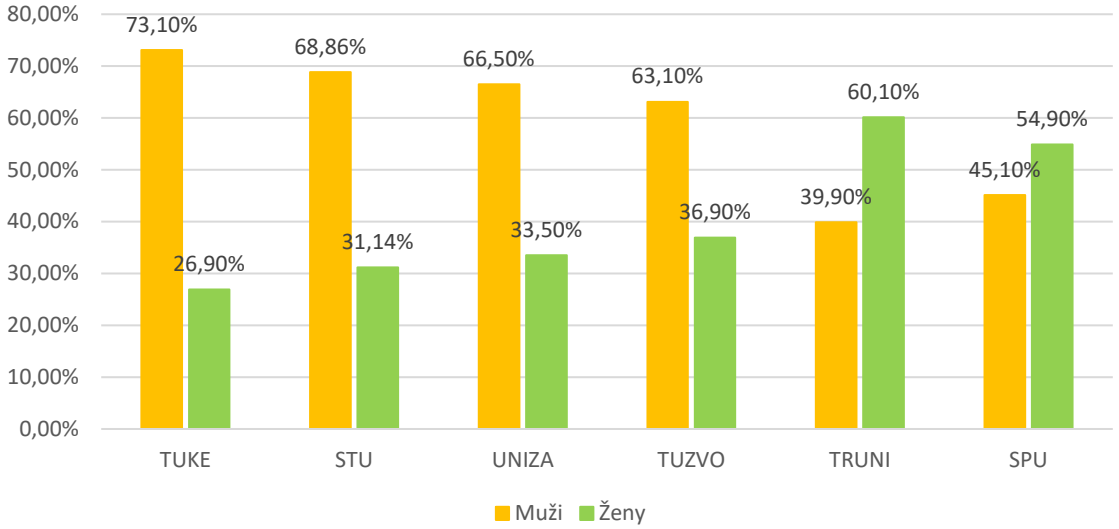
Na fakultách s ponukou štúdia v disciplínach spoločenských a humanitných vied a umení[44] (EkF a FU) študovalo v roku 2020 na TUKE 34,2% mužov a 65,8% žien (Graf 53), čo je približne porovnateľná hodnota pohybujúca sa medzi priemerom EÚ-28 (62,33%) a priemerom pre Slovensko (68,21%) pre zastúpenie žien za rok 2019[45]. Mierne väčšie zastúpenie študentiek (o viac ako 2%) bolo na Fakulte umenia. Značná podreprezentácia mužov v študentskej populácii na týchto fakultách zodpovedá dlhodobému stavu feminizácie spoločenských a humanitných vied a umení.

[44] Kategorizácia disciplín podľa Frascati manuálu (OECD 2015).
[45] Zdroj: vlastné spracovanie dát (TUKE, 2021a; Eurostat, 2021c).



Graf 53 Zastúpenie študentov a študentiek fakúlt TUKE spadajúcich do kategórie disciplín sociálnych a humanitných vied a umení; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021a).

V orientačnom[46] porovnaní s verejnými vysokými školami na Slovensku, ktoré tiež ponúkajú štúdium v disciplínach STEM (Graf 54) mala TUKE v roku 2020 najnižšie zastúpenie žien medzi študujúcimi osobami.



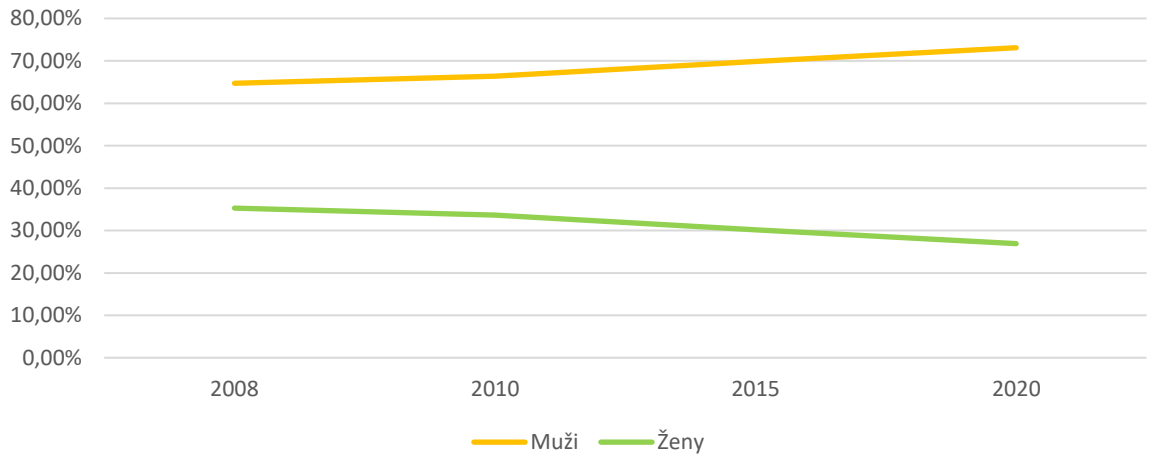
Graf 54 Zastúpenie študentov a študentiek na vybraných verejných vysokých školách s technickým zameraním v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (CVTI, 2021).

Príčiny výrazne nižšieho zastúpenia žien medzi študujúcimi osobami na TUKE je možné hľadať v nižšom záujme dievčat o štúdium v disciplínach, ktoré sú ovplyvňované kombináciou faktorov. Z výsledkov rozsiahleho európskeho prieskumu spoločnosti Microsoft v 12 krajinách vyplýva, že na Slovensku záujem dievčat o štúdium matematiky, fyziky, chémie, prírodovedy či informatiky prudko klesá už na základnej škole po dovŕšení 12. roku a prepadá sa hlboko pod európsky priemer. A hoci po dovŕšení 16. roku záujem o STEM predmety znova rastie, nevráti sa už na pôvodnú hodnotu z pred 12 roku. Ako príčiny vidí štúdia slabú podporu dievčat pre záujem o tieto disciplíny zo strany rodičov aj vyučujúcich a nedostatočný počet rolových vzorov pre uplatnenie v budúcom živote. Z 12 európskych krajín sú pritom Česká republika a Slovensko krajiny s najslabšou podporou dievčat učiteľmi a učiteľkami pre štúdium

[46] Vybrané vysoké školy majú rozdielne študijné programy a každá škola ponúka v rôznom zastúpení aj študijné programy, ktoré nespadajú do kategorizácie disciplín STEM alebo inžinierstva a technológií.

v disciplínach STEM (Microsoft Corporation, 2017). UNESCO (2017) považuje znevýhodnenie dievčat v disciplínach STEM za výsledok viacerých prekrývajúcich sa faktorov, ktoré sú súčasťou procesu socializácie aj učenia. Patria sem sociálne, kultúrne a rodové normy, ktoré ovplyvňujú spôsob výchovy dievčat a chlapcov, ich učenia sa a interakcie s rodičmi, rodinou, priateľmi, učiteľmi a širšou komunitou, a majú významný vplyv pri formovaní ich identity, presvedčení, správania a rozhodovaní. Zdá sa, že kľúčovú úlohu dievčat a žien v rozhodnutí nepokračovať v štúdiu alebo v kariére v disciplínach STEM, zohráva ich vlastná predpojatosť voči sebe. Tá je výsledkom socializačného procesu a stereotypov, ktoré sa explicitne aj implicitne prenášajú na dievčatá od mladého veku. Dôležitým faktorom pri tvorbe výsledného nízkeho sebavedomia, záujmu a ochoty dievčat zapojiť sa do predmetov STEM sa zdá byť výchova k presvedčeniu, že disciplíny STEM sú „mužské“ témy a že ženské schopnosti v tejto oblasti sú vrodene nižšie ako schopnosti mužov. UNESCO tiež zdôrazňuje, že výskum biologických faktorov vrátane štruktúry a vývoja mozgu, genetiky, neurovedy a hormónov ukazuje, že rozdiel medzi mužmi a ženami v STEM nie je výsledkom rozdielov v týchto faktoroch alebo vrodených schopnostiach. Zistenia skôr naznačujú, že učenie je podporované neuroplasticitou, schopnosťou mozgu expandovať a vytvárať nové spojenia a že výkon vzdelávania, a to aj v predmetoch STEM, nie je ovplyvnený pohlavím.

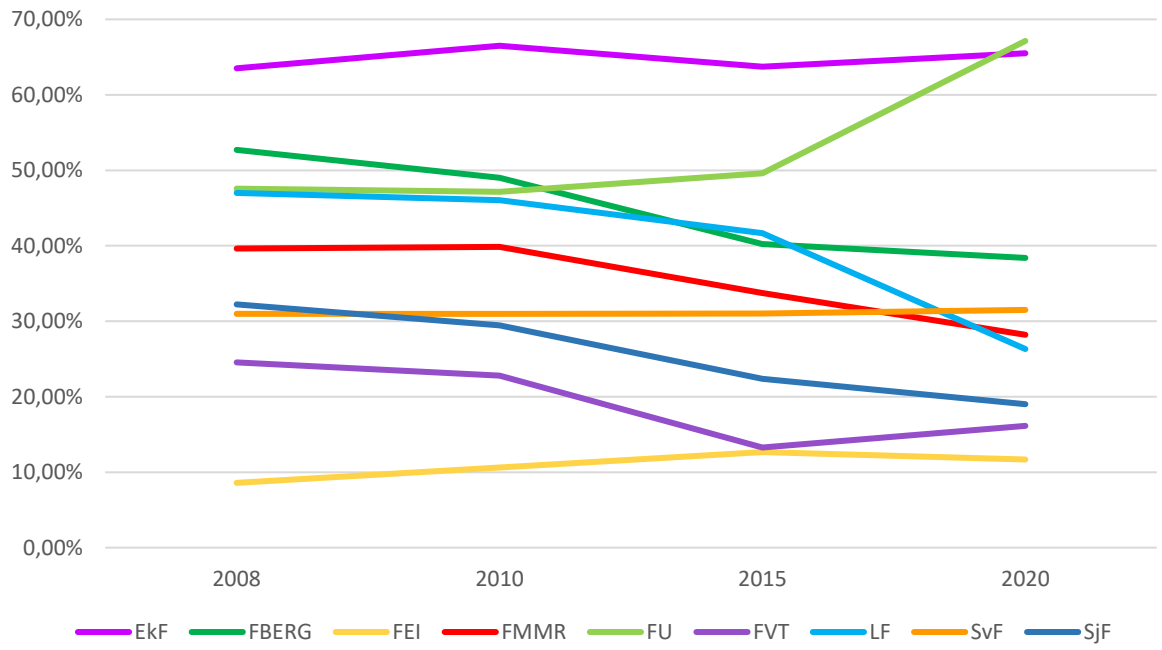
Za obdobie rokov 2008 až 2020 bol na TUKE v študentskej populácii zaznamenaný postupný nárast zastúpenia mužov a pokles zastúpenia žien (Graf 55). Vývoj na TUKE súhlasí s vývojom v terciárnom vzdelávaní na Slovensku spolu za všetky disciplíny. Rastúci trend v zastúpení študentov a klesajúci v zastúpení študentiek je na Slovensku možné zaznamenať od roku 2008, je však pomalší ako na TUKE. V prípade priemeru pre krajiny EÚ-28 činil celkový pokles zastúpenia žien za roky 2013-2019[47] len 0,10%, od roku 2017 pritom podiel žien znovu rastie (UNECE, 2019b; Eurostat, 2021c).



Graf 55 Vývoj zastúpenia študentov a študentiek na TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov).

Na úrovni jednotlivých fakúlt je možné v dlhodobom vývoji zaznamenať klesajúci trend v zastúpení študentiek na piatich fakultách, medzi fakulty s výrazným nárastom študentiek patrí FU, medzi fakulty s miernym nárastom študentiek patria EkF, FEI a SvF (Graf 56).

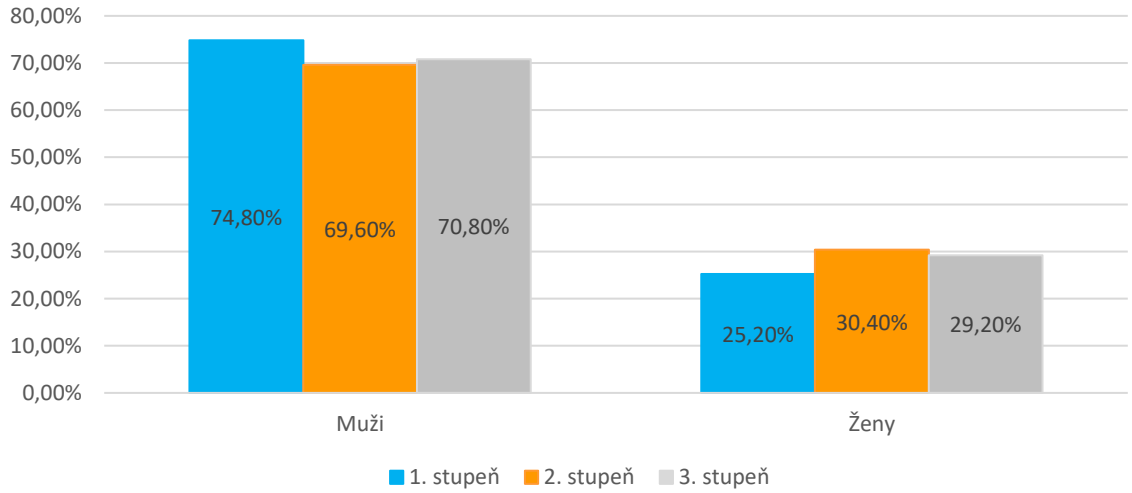
[47] Dostupné dáta sú od roku 2013.



Graf 56 Vývoj zastúpenia študentiek na fakultách TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov).

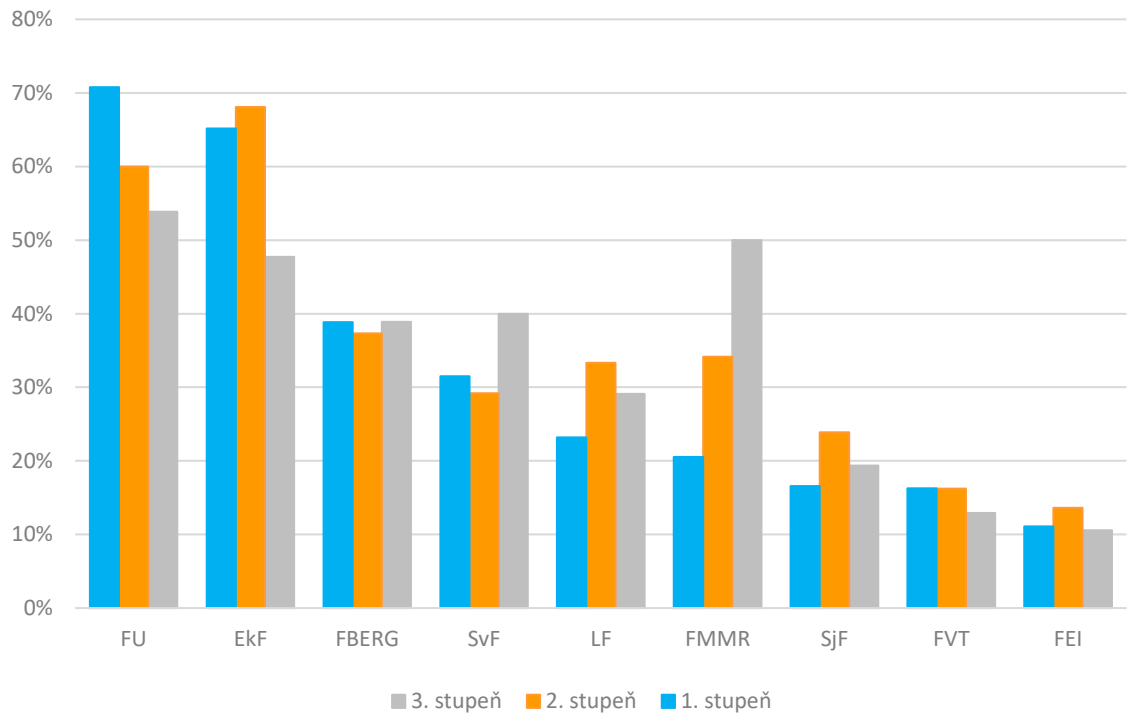
3.11 MUŽI A ŽENY V STUPŇOCH A FORMÁCH ŠTÚDIA NA TUKE

V jednotlivých stupňoch štúdia študovalo na TUKE v roku 2020 o 5,20% viac mužov a menej žien v prvom stupni ako v druhom stupni štúdia. V treťom stupni štúdia študovalo o 1,20% viac mužov a menej žien (Graf 57). Stav väčšieho zastúpenia žien v druhom stupni štúdia ako v prvom a treťom zodpovedá štatistikám v EÚ-27. Rozdiel oproti štatistikám Európskej únie je v doktorandskom štúdiu, v ktorom bolo priemerne v európskych krajinách najmenšie zastúpenie študentiek (Eurostat, 2020).



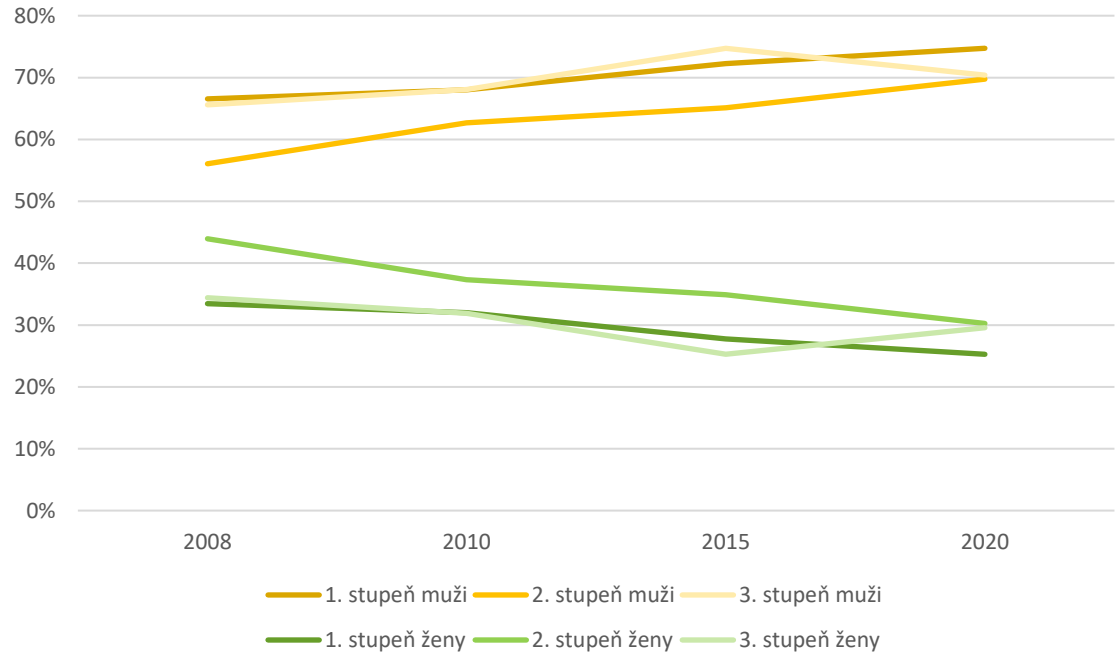
Graf 57 Zastúpenie mužov a žien v stupňoch štúdia na TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b)

Rozdiely sú evidentné aj v prípade porovnania fakúlt TUKE v zastúpení mužov a žien v jednotlivých stupňoch štúdia. Postupné znižovanie podielu žien s rastúcim stupňom je znateľné na FU, naopak na FMMR s rastúcim stupňom podiel žien rastie (Graf 58).



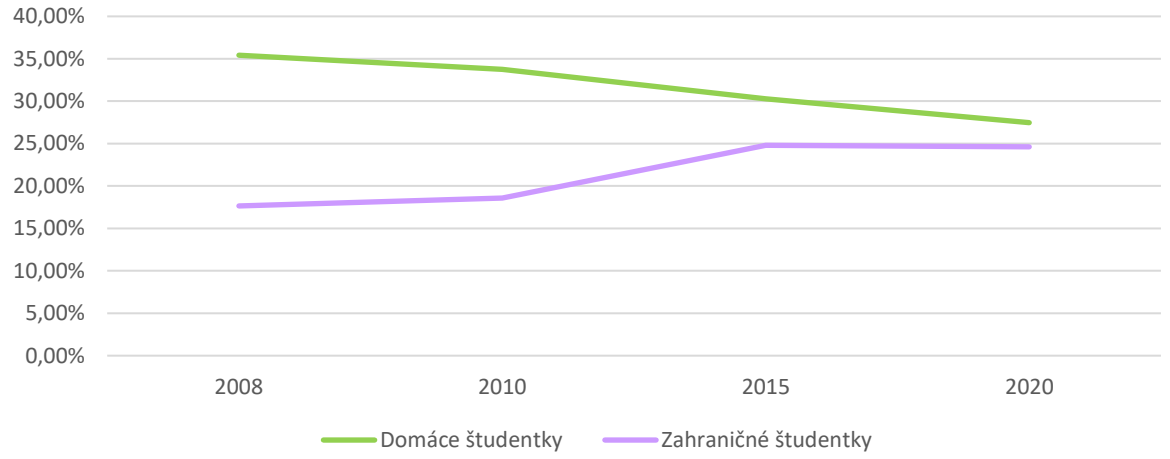
Graf 58 Zastúpenie žien v študentskej populácii jednotlivých stupňov štúdia fakúlt TUKE v roku 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a)

Pri porovnaní dlhodobého vývoja všetkých študentov a študentiek TUKE na jednotlivých stupňoch štúdia je vidieť, že situácia na úrovni PhD. štúdia kopírovala až do roku 2015 trend vývoja zastúpenia mužov a žien v ostatných stupňoch, odkedy pomerne rýchlo do roku 2020 stúpala (Graf 59).

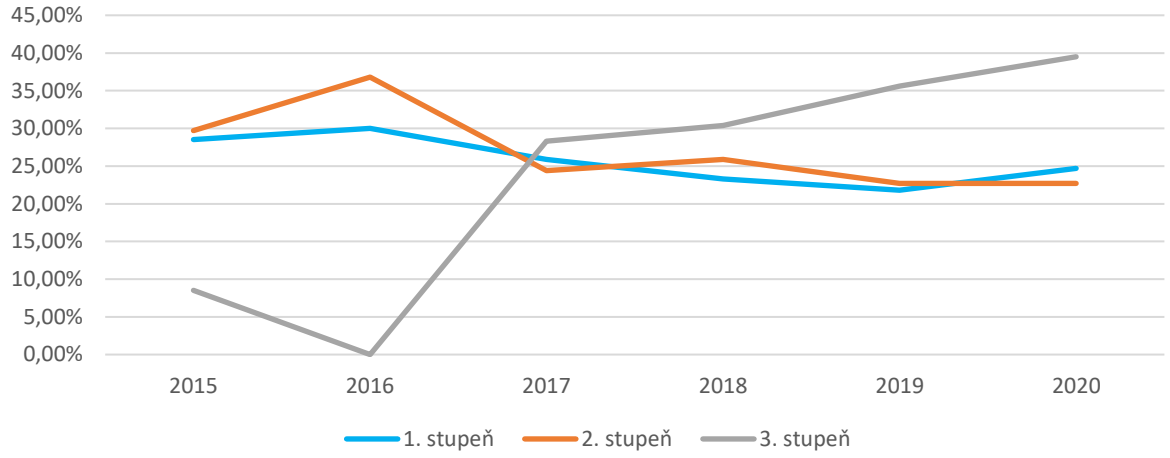


Graf 59 Vývoj zastúpenia študentov a študentiek TUKE v jednotlivých stupňoch štúdia za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10.príslušných rokov).

Vysvetľujúcim faktorom by mohlo byť rastúce zastúpenie zahraničných študentiek (prevažne z Ukrajiny) (Graf 60) na TUKE[48] s výrazným tempom rastu zastúpenia najmä v PhD. stupni štúdia (Graf 61). V akademickom roku 2020/2021 študovalo na TUKE 1 856 zahraničných študentov a študentiek, čo tvorí 19,85 %-ný podiel všetkých študujúcich osôb. TUKE patrí v rámci Slovenskej republiky medzi univerzity s najväčším nárastom zahraničných študentov.



Graf 60 Vývoj zastúpenia domácich a zahraničných študentiek na TUKE za roky 2008 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie, interné dáta univerzity (Útvar informačných systémov TUKE, stav k 31.10. príslušných rokov).

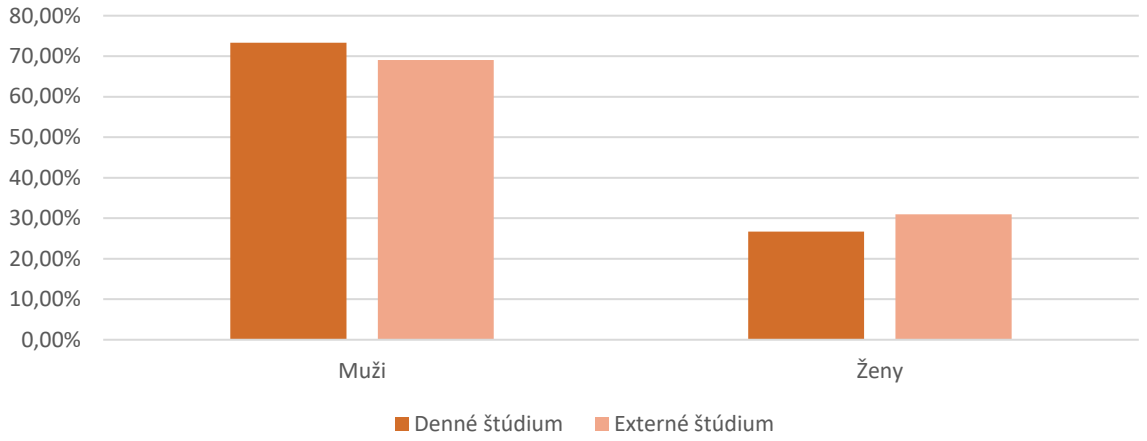


Graf 61 Vývoj zastúpenia zahraničných študentiek v kvalifikačných stupňoch za roky 2015 – 2020; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2015, 2016c, 2017, 2018, 2019, 2020a).

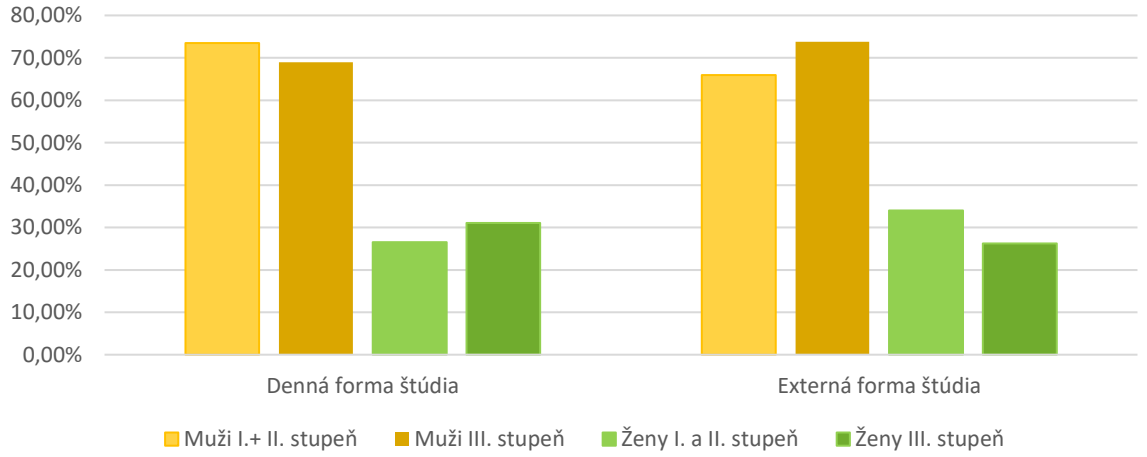
V kontexte formy štúdia na TUKE v roku 2020 študovalo v skupine mužov viac osôb v dennom štúdiu a v skupine žien v externom štúdiu (Graf 62), čo súhlasí so stavom na verejných vysokých školách na Slovensku v roku 2020 (CVTI, 2021). Netýka sa to ale tretieho stupňa štúdia, kde na TUKE, aj v celoslovenskom priemere verejných škôl za všetky disciplíny, bolo väčšie zastúpenie žien oproti mužom v dennom štúdiu ako v externom (Graf 63). To by mohlo nasvedčovať tomu, že muži viac preferujú študovať doktorandské štúdium popri práci ako ženy, pre ďalší výskum by sme ale odporúčali zisťovať motiváciu výberu formy

[48] Z celkového počtu zahraničných študentov a študentiek na TUKE.

doktorandského štúdia s ohľadom aj na ďalšie faktory ako napr. rodičovstvo, starostlivosť o ďalších rodinných príslušníkov a príslušníčky či ekonomická situácia.



Graf 62 Zastúpenie študentov a študentiek TUKE v roku 2020 podľa formy štúdia; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a)



Graf 63 Zastúpenie študentov a študentiek TUKE v roku 2020 podľa formy a stupňa štúdia; Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE, 2021a)

Pre lepšie pochopenie rovnosti príležitostí študentov a študentiek na TUKE odporúčame v ďalšej analýze zamerať sa aj na zastúpenie študentov a študentiek v študentskej rade a študentskej časti akademického senátu, ktoré majú rozhodovaciu funkciu, na zastúpenie študentov a študentiek medzi ocenenými za najlepšie projekty, práce, prezentácie a školských súťaží, na pomer študentov a študentiek študijných mobilít, na pomer študentov a študentiek medzi úspešnými absolventi a absolventkami štúdia alebo na náborový proces a zastúpenie uchádzačov a uchádzačiek o štúdium.

3.12 ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV A PRACOVNÍČOK ŠKOLSTVA A VEDY NA TUKE

Na TUKE bolo k 31.12.2020 v OZ PŠaV spolu 205 zamestnaných osôb, čo predstavuje 12,2% z celkového počtu zamestnaných (Tabuľka 3). Tento podiel zväčša zodpovedá celoslovenskému priemeru členov a členiek KOZ.[49] Z hľadiska dlhodobého vývoja však ide o trend negatívny, kedy na národnej úrovni dochádza po dlhých rokoch poklesu k stabilizácii členskej základne, ale v prípade TUKE ide o pokračovanie poklesu, keďže ide o najnižší počet a podiel členov a členiek odborov za posledných 10 rokov. Tento výrazný pokles je spojený predovšetkým s prirodzeným starnutím členskej základne. Za posledných 5 rokov najväčšie zastúpenie v OZ PŠAV na TUKE mali ľudia vo vekovej kategórii od 55 do 80 rokov a naviac ku koncu roka 2020 len jeden odborár mal menej ako 35 rokov. Ďalším dôvodom poklesu počtu ľudí v odboroch na TUKE je aj postupné prepúšťanie zamestnancov a zamestnankýň a teda aj členov a členiek odborov (nezamestnaný strácajúci zamestnanie stráca aj záujem o svoje členstvo).

Tabuľka 3 Počet členiek a členov odborov TUKE v rokoch 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet členiek a členov odborov TUKE	454	426	407	368	364	346	340	315	305	290	205
Počet zamestnaných na TUKE spolu	1782	1846	1864	1842	1882	1829	1825	1731	1758	1723	1680
% členov a členiek odborov z celkového počtu zamestnaných	25,5	23,1	21,8	20,0	19,3	18,9	18,6	18,2	17,4	16,8	12,2

Zdroj: OZ PŠaV na TUKE

K bariéram spojeným so záujmom o členstvo v odboroch všeobecne je možné zaradiť: nedostatok informácií o úlohách a výhodách členstva, absentujúcu modernú propagácia odborov, výšku členského príspevku – vklad nevyváži prínos, opatrenia kolektívnej zmluvy vzťahujúce sa rovnako na všetkých zamestnancov nielen odborárov, nízku právomoc odborov, nespokojnosť s pôsobením odborov, históriu odborov spojenú s predchádzajúcim spoločenským systémom, súčasnú prezentáciu odborov ako „apolitického“ združenia, negatívnu osobnú skúsenosť s členstvom v odboroch a pod. Základným problémom však je zmena hodnotovej orientácie jednotlivcov v spoločnosti, a to príklon k individualizmu. „Je podkopané vedomie príslušnosti k určitej sociálnej skupine, t.j. istý druh kolektívnej solidarity, ktorá posilňuje presvedčenie, že akékoľvek zlepšenie je možné skôr cez kolektívnu akciu než individuálne úsilie“[50]. S tým je spojená aj hodnota dôvery, ktorá je všeobecne v SR veľmi nízka pre všetky formálne pôsobiace inštitúcie. Ako vyplýva z výskumu európskych hodnôt 2017[51] odborom dôveruje 47,4%, z toho 5,5% úplne a 41,9% skôr dôveruje. V Košickom kraji však dôvera v odbory je jedna z najnižších, len 33,7%. Ženy mierne viac dôverujú odborom ako muži

[49] Zdroj: Uhlerová, Švec a Homer (2020).
[50] Zdroj: Kroupa a kol. (2004)
[51] Zdroj: Strapcová a Zeman (2019).

– 48,1% oproti 46,6%. S rastúcim vekom rastie aj dôvera v odbory. Najvyššia dôvera (57,3%) je u ľudí vo veku 65 a viac. Z hľadiska vzdelania najvyššiu dôveru v odbory majú ľudia s ukončenou základnou školou (56,4%) a najnižšiu s ukončeným stredoškolským vzdelaním bez maturity (42,6%).

Z hľadiska pohlavia v odboroch na TUKE výrazne prevládajú v posledných 10 rokoch ženy (Tabuľka 4). Tento trend sa ešte zvýraznil v poslednom roku, kedy ženy tvorili 64,4% a muži 35,6% z celkového počtu ľudí v odboroch. Je to výrazný rozdiel oproti štátom južnej Európy, Nemecka a Rakúska, kde je zastúpenie žien výrazne nízke a zhoda so severskými štátmi, kde naopak prevládajú ženy.[52] Dôvody vyššieho zastúpenia žien v odboroch na TUKE môžu byť rôzne – od právnej a finančnej pomoci v zložitých životných situáciách, ktorým sú ženy častejšie vystavené tak v reálnom živote ako aj na pracovisku (ochrana pri porušení práv zamestnaných, právne zastupovane pred súdom, právne poradenstvo v pracovno-právnych vzťahoch, podporu v prípade ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesni) až po uvedomenia si výhod, ktoré odbory poskytujú svojim členom a členkám (príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok pri odchode do dôchodku, ponuka zľavnenej rekreácie v zariadeniach zväzu, čerpanie z podporného fondu, sociálna výpomoc). Ďalšou skutočnosťou vplývajúcou na relatívne vysoký počet členiek OZ PŠaV na TUKE je aj zastúpenie jednotlivých zamestnaneckých kategórií v odboroch.

Tabuľka 4 Rozdelenie členiek a členov odborov TUKE podľa pohlavia v rokoch 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muži	167	153	145	146	142	132	130	116	117	115	73
% mužov z celkového počtu ľudí v odboroch	36,8	35,9	35,6	39,7	39,0	38,2	38,2	36,8	38,4	39,7	35,6
Ženy	287	273	262	229	222	214	210	199	188	175	132
% žien z celkového počtu ľudí v odboroch	63,2	64,1	64,4	62,2	61,0	61,8	61,8	63,2	61,6	60,3	64,4

Zdroj: OZ PŠaV na TUKE

Z tohto hľadiska takmer dve tretiny členov a členiek OZ PŠaV na TUKE v posledných 10 rokoch tvoria technicko-hospodársky pracovníci a pracovníčky (

[52] Zdroj: Kroupa a kol. (2004)

Tabuľka 5), hoci ich podiel na TUKE oproti pedagogickým a výskumným pracovníkom je výrazne nižší. K 31.12.2020 tvorili THP 65,4 % (po výraznom znížení počtu THP zamestnaných na TUKE) a pedagogickí / výskumní pracovníci a pracovníčky 34,6% z celkového počtu ľudí v odboroch. Dôvodov vyššej angažovanosti THP v OZ PŠaV môže byť viacero. Od ochrannej funkcie odborov (kontrola dodržiavania pracovno-právnych vzťahov, rozvrhnutie pracovného času na pracovisku, rozsah a podmienky práce nadčas, pracovný poriadok a pod.) až po pomoc pri riešení osobných a pracovných sporov na pracovisku a so zamestnávateľom. U tvorivých pracovníkov a pracovníčok pravdepodobne prevláda názor, že spravodlivosť a riešenie sporov sa dá dosiahnuť aj bez odborov – t.j. zvládnu to individuálne.[53]

[53] Zdroj: Kroupa a kol. (2004).

Tabuľka 5 Rozdelenie členov a členiek odborov podľa zamestnaneckej kategórie v rokoch 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
THP	305	279	281	244	250	255	240	242	204	192	134
% THP z celkového počtu ľudí v odboroch	67,2	65,5	69,0	66,3	68,7	73,7	70,6	76,8	66,9	66,2	65,4
Tvoriví pracovníci a pracovníčky	149	147	126	124	114	91	100	73	101	98	71
% tvorivých pracovníkov/ pracovníčok z celkového počtu ľudí v odboroch	32,8	34,5	31,0	33,7	31,3	26,3	29,4	23,2	33,1	33,8	34,6

Zdroj: OZ PŠaV na TUKE

Zastúpenie mužov a žien v Rade OZ PŠaV na TUKE kopíruje v posledných 6 rokoch podielovo ich celkové zastúpenie v odboroch (Tabuľka 6). K 31.12.2020 bolo v Rade 11 žien, čo predstavuje 64,7% z celkového počtu členov a členiek Rady a 6 mužov čo zodpovedá 35,3% z celkového počtu členov a členiek Rady. V porovnaní k celej členskej základni je to takmer 100% zhoda (64,4% členiek odborov a 35,6% členov odborov k 31.12.2020).

Tabuľka 6 Rozdelenie členov a členiek Rady OZ PŠaV na TUKE v rokoch 2015-2020

Pohlavie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ženy	9	10	10	9	10	11
Muži	6	6	5	5	6	6

Zdroj: OZ PŠaV na TUKE

Na základe predchádzajúcej analýzy je možné konštatovať, že OZ PŠaV na TUKE z hľadiska rovností príležitostí poskytuje rovnaké príležitosti pre mužov a ženy (ochranné a sociálne opatrenia), ale aj rovnaké zastúpenie v riadiacich činnostiach. Pokračujúci negatívny trend znižujúcej sa členskej základne bez zvýšenia počtu mladých členov a členiek ale môže mať v budúcnosti dopad aj na ochrannú a sociálnu funkciu všetkých zamestnaných na TUKE, nielen členov a členiek odborov. Znížená vyjednávacia pozícia odborov napr. pri kolektívnom vyjednávaní môže ovplyvniť výsledné opatrenia v kolektívnej zmluve. Môže dôjsť k oslabeniu takých oblastí ako sú: kontrola nad dodržiavaním pracovno-právnych, mzdových predpisov a bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a pod.

Kolektívna zmluva TUKE na rok 2021 obsahuje opatrenia, ktoré napomáhajú pri vyrovnávaní príležitostí mužov a žien a zosúlaďovaní pracovného a rodinného života zamestnaných osôb na TUKE. Môžeme ich rozdeliť do týchto oblastí:

- finančné príspevky,
- flexibilné formy práce,
- pracovné voľno,
- ostatné benefity.

V oblasti finančných príspevkov sú to:

- odmena za prácu pri dosiahnutí 50 rokov veku (v prípade 60 rokov je to možné, ale nie povinné) po odpracovaní určitého počtu rokov,

- sociálnu výpomoc nenávratnú zo sociálneho fondu (pri úmrtí rodinného príslušníka, pri úmrtí zamestnanca, v mimoriadne závažných následkoch životných udalostí, pri obstaraní liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca, dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie je viac ako 6 mesiacov, pri vykonaní zdravotne nevyhnutných špecializovaných zdravotných úkonoch, mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine zamestnanca),
- ďalšie dary a príspevky zo sociálneho fondu (príspevok na rekreáciu pri dovŕšení 50 a 60 rokov veku, príspevok pri odchode na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, príspevok pri narodení dieťaťa obidvom rodičom, ak sú zamestnancami TUKE).

V oblasti flexibilných foriem práce je to pružný pracovný čas.

V oblasti pracovného voľna sú to:

- 5 dňové neplatené voľno rodičovi s dieťaťom do 10 rokov na ďalšiu starostlivosť o dieťa v čase školských prázdnin,
- platené voľno s náhradou mzdy jednému z rodičov, ktorý v prvý deň školského roka sprevádza dieťa na prvom stupni ZŠ
- platené voľno v prvom polroku kalendárneho roku 2021.

V oblasti ostatných benefitov sú to:

- možnosť prispievať zo SF na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- využívanie vlastných i prenajatých rekreačných zariadení na organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin,
- zabezpečenie rekreácie, podľa konkrétnych podmienok a možností pre zamestnaných, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov
- umožnenie detskej rekreácie v UVZ Herľany pre deti zamestnancov,
- možnosť poskytnúť bezplatne používanie športových priestorov TUKE za účelom organizovania relaxačných cvičení a športových akcií na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov,
- možnosť poskytnúť zamestnancovi motorové vozidlo,
- možnosť umiestniť dieťa v súkromnom predškolskom zariadení pri TUKE. Zamestnancovi TUKE bude odpustený poplatok za zápisné dieťaťa.
- odpustenie poplatkov spojených s materiálnym zabezpečením prijímacieho konania a poplatkov spojených so zápisom na štúdium na TUKE zamestnancom a ich deťom.

4 ZÁVER A ODPORÚČANIA

Z výsledkov analýzy je možné vnímať na TUKE horizontálnu a vertikálnu segregáciu v zamestnaneckej aj študentskej populácii, prítomnosť mzdového rozdielu medzi zamestnancami a zamestnankyňami, nižšiu grantovú výkonnosť akademických zamestnankýň. klesajúci podiel študentiek aj klesajúcu členskú základňu odborového zväzu pracovníkov a pracovníčok školstva a vedy na TUKE. Na základe výsledkov kvantitatívnej analýzy, odporúčame:

1. Inštitucionalizovať na TUKE inštitucionálne agendu rovnosti príležitostí mužov a žien vytvorením stálych štruktúr napr. komisie pre rovnosť príležitostí mužov a žien.
2. Zviditeľniť záväzok univerzity k rovnosti príležitostí mužov a žien na TUKE vytvorením a udržiavaním verejného digitálneho priestoru agendy rovnosti príležitostí mužov a žien na TUKE a propagovaním tohto záväzku v tomto digitálnom priestore, na ďalších webových stránkach TUKE, na fakultných stránkach TUKE, na sociálnych sieťach, v stvrťročníku HALO TU, prípadne prostredníctvom tlačených brožúr TUKE.
3. Vytvoriť databázu štatistík zastúpenia mužov a žien na TUKE vo vybraných oblastiach a zviditeľňovať tieto štatistiky zverejnením na webových stránkach TUKE, na sociálnych sieťach, prípadne prostredníctvom tlačených brožúr.
4. Jasne sa prihlásiť ku rovnosti mužov a žien zahrnúť tieto aspekty do strategických dokumentov TUKE a to do Dlhodobého zámeru TUKE a Etického kódexu zamestnanca TUKE.
5. Používať rodovo neutrálny a rodovo-inkluzívny jazyk v komunikácii TUKE so zamestnaneckou a študentskou populáciou (najmä na webových stránkach, na sociálnych sieťach, v správach TUKE, vo štvrťročníku TUKE, vo výučbe...).
6. Podporiť rovnovážne zastúpenie mužov a žien v zamestnaneckej populácii, študentskej populácii a vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách:
   - pokračovaním v spolupráci TUKE s bežiacimi iniciatívami pre podporu vyššieho zastúpenia študentiek v disciplínach STEM a podporovaním vytvárania ďalších partnerstiev a iniciatív v tejto téme.
   - cez podporu študentiek 1. a 2. stupňa disciplín STEM pre výber kariéry vo vede a výskume (pokračovanie na doktorandské štúdium).
   - cez zvyšovanie povedomia o téme rovnosti príležitostí mužov a žien a o predpojatostiach a stereotypoch o typicky mužských a ženských povolaniach prostredníctvom osvety na TUKE.
   - cez zvyšovanie povedomia o téme rovnosti príležitostí mužov a žien a o predpojatostiach a stereotypoch o typicky mužských a ženských povolaniach prostredníctvom ich začlenenia do výučby.
   - podporou rozvoja akademickej kariéry žien na TUKE.
   - podporou žien v grantovej činnosti.
   - zabezpečením rovnosti príležitostí mužov a žien v náborovom procese zamestnancov a zamestnankýň ako aj v náborovom procese doktorandského štúdia.
   - podporou v oblasti zosúladenia práce a osobného života.

7. Podporovať na TUKE začlenenie perspektívy rovnosti mužov a žien a ich rovnosti príležitostí do výskumu vo všetkých disciplínach.
8. Mapovať a hlbšie analyzovať dimenzie rôzne rovnosti mužov a žien a ich rovnosti príležitostí na úrovni zamestnaných a študujúcich osôb na TUKE napr.:
   - faktory podmieňujúce príčiny mzdového rozdielu medzi mužmi a ženami na TUKE.
   - dôvody výberu doktorandského štúdia mužov a žien na TUKE s ohľadom na ďalšie faktory ako rodičovstvo, starostlivosť o rodinných príslušníkov alebo príslušníčky, ekonomická situácie v rodine.
   - dôvody zahraničných študentov a študentiek pre doktorandské štúdium na TUKE.
   - zastúpenie tvorivých pracovníkov a pracovníčok v grantovej a publikačnej činnosti z dlhodobého hľadiska,
   - zastúpenie študentov a študentiek, ktoré nepokračovali v štúdiu v 2. roč. v 1. stupni, podiel prihlásených, prijatých a zapísaných študentov a študentiek podľa pohlavia, zastúpenie študentov a študentiek v študentskej rade a študentskej časti akademického senátu, ktoré majú rozhodovaciu funkciu, zastúpenie študentov a študentiek medzi ocenenými za najlepšie projekty, práce, prezentácie a školských súťaží,
   - pomer študentov a študentiek študijných mobilít, medzi úspešnými absolventi a absolventkami štúdia alebo analýza náborového procesu študentov a študentiek.
   - prejavy sexuálneho obťažovania na TUKE, vzdelávať zamestnancov a zamestnankyne, študentov a študentky o sexuálnom obťažovaní a informovať o nástrojoch a možnostiach riešenia.
   - vybrané sekundárne dáta podľa pohlavia v kontexte časového horizontu pandémie Covid 19.

5 POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ALAM, A. a I. S. TAPIA, 2020. *Mapping gender equality in STEM from school to work*. UNICEF Office of Global Insight and Policy. [online] [cit. 2021-12-4]Dostupné na: https://www.unicef.org/globalinsight/media/1361/file
2. BROOK, O. a kol., 2020. "There's No Way That You Get Paid to Do the Arts": Unpaid Labour Across the Cultural and Creative Life Course. In: *Sociological Research Online*. Roč. 25, č. 4, s. 571–588. DOI: 10.1177/1360780419895291
3. COLLISCHON, M. a A. EBERL, 2021. Social capital as a partial explanation for gender wage gaps. In: *The British Journal of Sociology*. Roč. 72, č. 3, s. 757-773. DOI:10.1007/s10551-019-04165-0
4. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1995. Amended proposal for a Council Decision on the Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men (1996-2000) [online]. Brusel: Commission of the European Communities. [cit. 2021-12-4]. Dostupné na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51995PC0602&from=EN
5. COUNCIL OF EUROPE (CE). 2018. Gender Equality Strategy 2014-2017. [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy
6. COUNCIL OF EUROPE (CE). 2018. Gender Equality Strategy 2018-2023. [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy
7. COUNCIL OF EUROPE, 2016. *Gender equality and women's rights - Council of Europe standards* [online]. Ref. 096815GBR. [cit. 2021-12-10]. Dostupné na: https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6930-gender-equality-and-women-s-rights-council-of-europe-standards.html
8. CVTI, 2021. *Štatistická ročenka školstva 2020/2021: vysoké školy* [online]. [cit. 2021-11-29]. Dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596
9. EENCA, 2019. *Gender gaps in the cultural and creative sectors.* European expert network on culture and audiovisual. [online]. [cit. 2021-11-29]. Dostupné na: https://eenc.eu/en/publications
10. EIGE, 2017. *Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth*. Vilnius: European Institute for Gender Equality [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné na: https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth
11. EIGE, 2019. *Gender mainstreaming: country specific information – Slovakia* [online]. Vilnius: European Institute for Gender Equality [cit. 2021-11-21]. Dostupné na: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries

12. EIGE, 2020. *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9482-568-1. DOI:10.2839/076536.
13. EIGE, 2021a. *Glossary & Thesaurus* [online]. Vilnius: European Institute for Gender Equality [cit. 2021-11-21]. Dostupné na: https://eige.europa.eu/thesaurus/overview?lang=en
14. EIGE, 2021c. *Distribution of academic staff at education level by age groups*. [online]. [cit. 2021-11-29]. Dostupné na: https://dgs-p.eige.europa.eu/data/view?age=Y25-29&unit=PC&isced11=ED6-8&sex=T&col=time&row=geo&orderby=2014&orderdir=dsc&code=ta_wrklab_lab_employ_selected_educ__educ_uoe_perd02
15. EQUINET, 2019. *Equality as a core European value* [online]. [cit. 2021-12-6]. Dostupné na: https://equineteurope.org/equality-in-europe/
16. ERAC, máj 2020. Standing Working Group on Gender in Research and Innovation: Position paper on the future gender equality priority in the European Research Area 2020-2030. ERAC 1204/20, ECOMP.3.B [online]. Brusel: ERAC Secretariat. [cit. 2021-12- 8]. Dostupné na: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2020-INIT/en/pdf
17. EUA, 2020. *Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day* [online]. European University Association. [cit. 2021-11-26]. Dostupné na: https://eua.eu/news/467:male-vs-female-university-leaders-the-hard-facts-on-international-women%E2%80%99s-day.html
18. EUR-Lex, n.d. V súčasnosti platné zmluvy [online]. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. [cit. 7.12.2021]. Dostupné na: https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html?locale=sk
19. EUROPEAN COMMISION, 2019. *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-86715-6. DOI: 10.2777/936.
20. EUROPEAN COMMISSION (EC), 2017. *Helsinki Group on Gender in Research and Innovation (E00698)* [online]. [cit. 2021-12-8]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?do=groupDetail.groupDetail&groupID=698
21. EUROPEAN COMMISSION, 2005. *The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 92-894-9311-9.
22. EUROPEAN COMMISSION, 2020. Joint Communication to the European Parliament and the Council. EU Gender Action Plan (GAP) III – An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action. Join(2020) 17 final. Brussels: High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy.
23. EUROPEAN COMMISSION, 2021. *European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024* [online]. [cit. 2021-12-8]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf
24. EUROPEAN COMMISSION, n.d. *Gender equality and empowering women and girls* [online]. Luxembourg: European Commisssion. [cit. 2021-12-7] Dostupné na:

https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/gender-equality-and-empowering-women-and-girls_en#header-5139

25. EUROPEAN PARLIAMENT (EP), 2021. *Understanding the gender pay gap: definition and causes.* [online]. [cit. 2021-11-23]. Dostupné na: https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl59mpupm0vq?ctx=vk4jic6t1dxz
26. EUROPEAN RESEARCH AREA AND INNOVATION COMMITTEE (ERAC), 2020. *Preparatory Bodies* [online]. [cit. 2020-12-8]. Dostupné na: https://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/preparatory-bodies/european-research-area-innovation-committee/
27. EUROPEAN UNION, 2021. Towards gender equality in the cultural and creative sectors. Report of the OMC (open method of coordination) working group of Member States' experts. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-20365-0. DOI: 10.2766/122208.
28. EUROPEAN UNION, 2021a. *Horizon Europe, gender equality: A strengthened commitment in Horizon Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-37875-4. DOI:10.2777/97891.
29. EURÓPSKA KOMISIA, 2020. Únia rovnosti: Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. COM(2020) 152 final, 5 marec 2020.
30. EURÓPSKA ÚNIA, 2000. Charta základných práv Európskej únie
31. EURÓPSKA ÚNIA. 2007. Lisabonská zmluva
32. EURÓPSKE HOSPODÁRSKE SPOLOČENSTVO (EHS). 1957. Rímska zmluva
33. EURÓPSKY PARLAMENT (EP), 1997. *Amsterdamská zmluva*
34. EUROSTAT, 2018. *Jobs still split along gender lines. Eurostat News*. [online]. [cit. 2021-10-25]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1
35. EUROSTAT, 2020. *Tertiary education statistics* [online]. Luxembourg: European Union [cit. 2021-11-17]. ISSN 2443-8219. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics#Participation_by_level
36. EUROSTAT, 2021a. *Distribution of students enrolled at tertiary education levels by sex and field of education* [online]. Updatované 28.10.2021 [cit. 2021-11-17]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRT04__custom_1531710/default/bar?lang=en
37. EUROSTAT, 2021b. *Gender pay gap statistics* [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
38. EUROSTAT, 2021c. *Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex and field of education* [online]. Updatované 28.10.2021 [cit. 2021-11-30]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRT03__custom_1673503/default/table?lang=en

39. GUILLÉN, L., 2018. Is the confidence gap between men and women a myth? *Harvard Business Review.* March 26 (2018) [online]. [cit. 2021-10-29].Dostupné na: https://hbr.org/2018/03/is-the-confidence-gap-between-men-and-women-a-myth
40. HEIJSTRA, T. M., EINARSDÓTTIR, Þ. & PÉTURSDÓTTIR, G.M. & STEINÞÓRSDÓTTIR, F.S., 2017. Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? In: *European Educational Research Journal*. Roč. 16, č. 2-3, s. 200-214. DOI:10.1177/1474904116668884
41. HERBST, T. H.H., 2020. Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia. In: *SA Journal of Industrial Psychology*. Roč. 46, č. 1, s. 1-8. ISSN 2071-0763. DOI:10.4102/sajip.v46i0.1704
42. INTERNATIONAL AVIATION WOMENS ASSOCIATION, 2021. *Webová stránka asociácie* [online]. [cit. 2021-11-5]. Dostupné na: https://www.iawa.org/history.php
43. KICZKOVÁ, Z. a M. SZAPUOVÁ, 2011. *Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax*. Bratislava: Centrum excelentnosti pre spoločenské inovácie Univerzity Komenského v Bratislave. ISBN 978-80-223-3090-9.
44. KIKA, M. a M. MARTINKOVIČOVÁ, 2015. Neplatená práca v slovenských domácnostiach – výskum, výsledky a súvislosti. In: Sociológia - Slovak Sociological Review. Roč. 47, č.5, s. 474-503. ISSN 0049-1225.
45. KROUPA, A., J. HÁLA, R. VAŠKOVÁ, Z. MANSFELDOVÁ A P. ŠIMONÍK. 2004. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV. [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf
46. MICROSOFT CORPORATION, 2017. *Why Europe's girls aren't studying STEM* [online]. Microsoft Philanthropies [cit. 2021-11-30]. Dostupné na: https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/2017/02/Microsoft_girls_in_STEM_final-Whitepaper.pdf
47. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2021. Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027. [online]. [cit. 2021-10-3]. Dostupné na: https://epale.ec.europa.eu/sk/resource-centre/content/celostatna-strategia-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-v-slovenskej
48. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2021. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021-2027. [online]. [cit. 2021-10-3]. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/novy-akcny-plan-rovnosti-zien-muzov-zvysi-kvalitu-zivota-zien.html
49. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2009. Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013. [online]. [cit. 2021-10-3]. Dostupné na: http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/NSRR_2009-13.pdf
50. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2010. Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013. [online]. [cit.

2021-10-3]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/NAP_RR_2010_-_2013.pdf

51. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2014. Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v SR na roky 2014-2019. [online]. [cit. 2021-10-3]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf
52. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY (MPSVaR SR). 2014. Akčný plán rodovej rovnosti v SR na roky 2014-2019. [online]. [cit. 2021-10-3]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Akcny-plan-RR.pdf
53. MŠ SR. Smernica č. 27/2006-R z 21. decembra 2006 o sústave odborov vedy a techniky a číselníku odborov vedy a techniky
54. OECD, 2015. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris: OECD Publishing. ISBN 978-926423901-2. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en
55. OECD, 2021. *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. [online]. [cit. 2021-11-12]. Dostupné na: https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en.
56. OPČNÝ PROTOKOL k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Oznámenie predpisu 343/2001 Z. z.
57. PÉREZ, S. S. 2021. Report on promoting gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers (2019/2164(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. European Parliament. [online]. [cit. 2021-28-10]. Dostupné na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_EN.pdf
58. PIETRUCHOVÁ, O. A Z. MAGUROVÁ 2011. Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR. Bratislava: Inštitút rodovej rovnosti. [online]. [cit. 2021-12-7]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/studia_final_august2011.pdf
59. SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ
60. SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)
61. SMERNICA RADY 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu
62. STRAPCOVÁ, K. a M. ZEMAN, 2019. *Výskum európskych hodnôt 2017 – Slovensko. Pramenná publikácia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav SAV [cit. 2021-10-15]. ISBN 978-80-89897-19-3. Dostupné na: http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/3120_attach_Pramenna_EVS_2017_Slovensko.pdf

63. STU 2021. *Výročná správa o hospodárení za rok 2020*. Bratislava: Slovenská technická univerzita v Bratislave. [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: https://www.stuba.sk/buxus/docs/stu/uradna_tabula/vyrocne_spravy/o_hospodareni/vs_hospodarenie_2020.pdf
64. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2021. *Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti – Trh práce* [online]. [cit. 2021-11-3]. Dostupné na: http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/ra1003rs/v_ra1003rs_00_00_00_sk
65. TUKE. 2008. Pracovný poriadok TUKE [online]. [cit. 2021-11-7]. Dostupné na:https://www.tuke.sk/wps/wcm/connect/e9ff856e-db3a-4d41-b79c-2b76faca3618/PracovnyPoriadokTUKE2008_1_4_2008_uz_po_D1-D9_schvalene_1_10_2018_web.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mt-r3pG
66. TUKE, 2016a. Dlhodobý zámer Technickej univerzity v Košiciach 2016-2023. [online]. [cit. 2021-11-3]. https://www.tuke.sk/wps/wcm/connect/3a1a719c-47b2-4e21-87b7-6ce26be3628d/Dlhodoby-zamer-TUKE-2016-2023.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lyMGz9h
67. TUKE, 2016b. Etický kódex zamestnanca TUKE. [online]. [cit. 2021-11-3]. https://www.tuke.sk/wps/wcm/connect/d3664ebc-753f-4bcb-8fa3-3ebf1a0010ee/eticky_kodex_TUKE.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lETicwh
68. TUKE, 2016c. Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2015 [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: https://www.tuke.sk/wps/wcm/connect/f7dd3871-033b-4d42-9d4d-6231c21ef4e7/vyrocna_sprava_o_cinnosti_za2015.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lmxi5rI
69. TUKE, 2017. Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2016 [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: https://www.tuke.sk/wps/wcm/connect/ab4e135d-f57f-451d-8057-3a295547117c/2016_final_1vyrocna+sprava.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lN4qtbr
70. TUKE, 2018. Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2017 [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na:http://web.tuke.sk/tu/vyrocne_spravy/vyrocna_sprava_tuke_2017.pdf
71. TUKE, 2019. Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2018 [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: http://web.tuke.sk/tu/vyrocne_spravy/soc_tuke2018.pdf
72. TUKE, 2020. Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2019 [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: http://web.tuke.sk/tu/vyrocne_spravy/sprava-o-cinnosti-tuke2019.pdf
73. TUKE, 2021a. *Výročná správa o činnosti Technickej univerzity v Košiciach za rok 2020* [online]. Košice: Technická univerzita v Košiciach. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: https://pdf.tuke.sk/vyrocne-spravy/SoC_TUKE_2020.pdf
74. TUKE, 2021b. *Výročná správa o hospodárení Technickej univerzity v Košiciach za rok 2020* Košice: Technická univerzita v Košiciach. [online]. [cit. 2021-10-15]. Dostupné na: https://pdf.tuke.sk/vyrocne-spravy/VS_TUKE_2020.pdf
75. TUKE, 2021c. *Webová stránka Technickej univerzity v Košiciach* [online]. [cit. 2021-11-26]. Dostupné na: https://www.tuke.sk/wps/portal/tuke

76. TUZVO, 2021. *Výročná správa o činnosti Technickej univerzity vo Zvolene za rok 2020*. Zvolen: Technická univerzita vo Zvolene. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné na: https://dokumenty.tuzvo.sk/sites/default/files/vyrocna_sprava_o_cinnosti_tu_vo_zvolene_za_rok_2020.pdf
77. UHLEROVÁ M., Švec M. a Homer Z. 2020. *Odbory 2020. Výzvy v čase krízy.* Bratislava: FES. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné na: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/17156.pdf
78. UN WOMEN, n.d. *Commission on the Status of Women* [online]. New York: UN Women [cit. 2021-12-9]. Dostupné na: https://www.unwomen.org/en/csw
79. UN, d.n.-a. *Gender Equality. Global Issues* [online]. New York: United Nations [cit. 2021-12-06]. Dostupné na: https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality
80. UN, n.d.-b. *Women in Science. Gender and Science, Technology and Innovation. Sustainable Development Goals, Knowledge Platform* [online]. New York: United Nations [cit. 2021-12-06]. Dostupné na: https://sustainabledevelopment.un.org/womeninscience#about
81. UNECE, 2019a. *Gender pay gap in monthly earning*. Štatistická databáza. [online]. [cit. 2021-11-17]. Dostupné na: https://w3.unece.org/PXWeb/en/Charts?IndicatorCode=21
82. UNECE, 2019b. *Share of women among tertiary students. UNECE statistical database*. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe. Štatistická databáza. [online]. [cit. 2021-11-17]. Dostupné na: https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=18
83. UNESCO, 2017. *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. ISBN 978-92-3-100233-5.
84. UNESCO, 2021a. *Researchers by field of R&D and sex (FTE and HC)*. *Sustainable Development Goals: Science,technology and innovation*. Unesco Institute for Statistics. [online]. [cit. 2021-11-17].Dostupné na: http://data.uis.unesco.org/#
85. UNESCO, 2021b. *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. ISBN: 978-980-7175-55-5.
86. UNIZA, 2021. *Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity v Žiline za rok 2020*. Žilina: Žilinská univerzita v Žiline. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné na: https://www.uniza.sk/images/pdf/uradna-tabula/vyrocna-sprava/VS-2020/Vyrocna-sprava-o-hospodareni-UNIZA-za-rok-2020.pdf
87. WIEDMAN, C., 2020. Rewarding Collaborative Research: Role Congruity Bias and the Gender Pay Gap in Academe. In: *Journal of Business Ethics.* Roč. 167, č. 3, s. 793–807. DOI:10.1007/s10551-019-04165-0
88. WORLD ECONOMIC FORUM, 2021. *Global Gender Gap Report 2021: Insight Report* [online]. Geneva: World Economic Forum [online]. ISBN-13: 978-2-940631-07-0. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

5.1 GLOSÁR RODOVEJ ROVNOSTI[54]

Paritný prah (angl. parity treshold)

Dosiahnutie cieľa rovnakého zastúpenia žien a mužov v pomere 50:50 sa považuje za základný cieľ parity. Rada Európy považuje za paritnú hranicu (paritný prah) minimálnu mieru zastúpenia vo výške 40 % pre ženy aj pre mužov.

Pohlavie (angl. sex)

Biologické a fyziologické charakteristiky, ktoré definujú ľudí ako ženy alebo mužov. Tieto súbory biologických charakteristík sa navzájom nevylučujú, pretože existujú jedinci, ktorí disponujú charakteristikami oboch skupín, ale tieto charakteristiky majú tendenciu rozlišovať ľudí ako ženy alebo mužov.

Posilnenie postavenia žien (angl. empowerment of women)

Proces, ktorým ženy získavajú moc a kontrolu nad svojim životom a nadobúdajú schopnosť robiť strategické rozhodnutia. Posilnenie postavenia žien sa skladá z piatich zložiek: pocit sebaúcty u žien, ich právo na voľbu a rozhodovanie, ich právo na prístup k príležitostiam a zdrojom, ich právo na prevzatie kontroly nad svojimi vlastným životom, a to v rámci domova aj mimo neho a ich schopnosť ovplyvňovať smerovanie spoločenských zmien s cieľom vytvoriť spravodlivejší spoločenský a hospodársky poriadok na národnej a medzinárodnej úrovni. V tejto súvislosti sú dôležitými nástrojmi na posilnenie postavenia žien a uplatňovanie práv dievčat vzdelávanie, odborná príprava, zvyšovanie povedomia, budovanie sebavedomia, rozvoj rozhodovania, väčší prístup k zdrojom a kontrola zdrojov a opatrenia na transformáciu štruktúr a inštitúcií, ktoré posilňujú a zachovávajú rodovú diskrimináciu a nerovnosť.

Rod (angl. gender)

Sociálne atribúty a príležitosti spojené so ženou a mužom a vzťahmi medzi ženami a mužmi a dievčatami a chlapcami, ako aj vzťahmi medzi ženami a vzťahmi medzi mužmi. Tieto atribúty, príležitosti a vzťahy sa vytvárajú v rámci spoločnosti a dajú sa naučiť prostredníctvom socializačných procesov. Viažu sa na špecifický kontext a čas a sú meniteľné. Rod určuje, čo sa očakáva, povoľuje a oceňuje u žien alebo mužov v danom kontexte. Rod je súčasťou širšieho spoločensko-kultúrneho kontextu.

Rodová parita (angl. gender parity)

Číselný a vecný pojem súvisiaci s rodovou rovnosťou často vypočítaný ako pomer hodnôt pre ženské a mužské pohlavie v rámci daného ukazovateľa. Rodová rovnosť sa týka relatívnej rovnosti z hľadiska počtu a podielov žien a mužov, dievčat a chlapcov. Keď sa vypočítajú pomery medzi mužmi a ženami, namiesto pojmu „rodová parita“ sa používa označenie „pomer pohlaví“. V kontexte rodovej rovnosti má rodová parita nielen číselný rozmer, ale aj vecnú dimenziu, v rámci ktorej sa odvoláva na rovnaký prínos žien a mužov ku každému rozmeru života, či už súkromnému alebo verejnému.

Rodová rovnosť (angl. gender equality)

Rovnaké práva, povinnosti a príležitosti pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov. Rovnosť neznamená, že ženy a muži budú rovnakí, ale že práva, povinnosti žien a mužov a ich

[54] Zdroj: EIGE (2021)

príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodia ako ženy alebo ako muži. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority tak žien ako aj mužov, čím sa uznáva rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien, ale mali by sa o ňu zaujímať a naplno sa v nej angažovať tak muži ako aj ženy. Rovnosť medzi ženami a mužmi sa vníma ako otázka ľudských práv, ako aj predpoklad a indikátor trvalo udržateľného rozvoja a demokracie, ktoré sú zamerané na ľudí.

Rodová rovnováha (angl. gender balance)

Ľudské zdroje a rovnaká účasť žien a mužov na všetkých oblastiach práce, projektoch alebo programoch. pokiaľ ide o scenár rodovej rovnosti, očakáva sa, že participácia žien a mužov bude proporcionálna k ich podielu v populácii. Účasť žien je však v mnohých oblastiach oveľa menšia, ako by sa na základe ich podielu v populácii očakávalo (nedostatočné zastúpenie žien), zatiaľ čo účasť mužov je vyššia (nadmerné zastúpenie mužov).

Rodová spravodlivosť (angl. gender equity)

Zabezpečenie objektívnosti a spravodlivosti pri rozdeľovaní prínosov a povinností medzi ženami a mužmi. Tento koncept uznáva, že ženy a muži majú rôzne potreby a právomoci a že tieto rozdiely by sa mali identifikovať a riešiť spôsobom, ktorý napraví nerovnováhu medzi pohlaviami. Môže to zahŕňať rovnaké zaobchádzanie, alebo iné zaobchádzanie, ktoré sa považuje za rovnocenné v zmysle práv, prínosov, povinností a príležitostí. Hoci sa často používajú zameniteľne, rovnosť a spravodlivosť sú dva veľmi odlišné pojmy. Kým sa medzinárodné zmluvy v oblasti ľudských práv odvolávajú na „rovnosť“, v iných sektoroch sa často používa pojem „spravodlivosť“. Pojem „rodová spravodlivosť“ sa niekedy používa spôsobom, ktorý naďalej používa stereotypy týkajúce sa úlohy žien v spoločnosti, čo naznačuje, že so ženami by sa malo zaobchádzať „spravodlivo“ v súlade s úlohami, ktoré vykonávajú. Toto chápanie prináša riziko pretrvávania nerovných rodových vzťahov a upevňovanie rodových stereotypov, ktoré poškodzujú ženy.

Rodové normy (angl. gender norms)

Normy a očakávania, ktorým sa ženy a muži spravidla prispôsobujú, a to v rozsahu, ktorý v danom časovom bode vymedzuje určitú spoločnosť, kultúru a komunitu. Rodové normy sú predstavy o tom, ako by mali ženy a muži vyzerať a konať. Rodové normy sa internalizujú v ranných fázach života a môžu vytvoriť životný cyklus rodovej socializácie a stereotypizácie.

Rodové úlohy/roly (angl. gender roles)

Sociálne a behaviorálne normy, ktoré sa v rámci konkrétnej kultúry všeobecne považujú za spoločensky vhodné pre jednotlivcov určitého pohlavia. Rodové úlohy ako celok často určujú tradičné povinnosti a úlohy pridelené ženám, mužom, dievčatám a chlapcom (pozri rodovú deľbu práce). Rodovo špecifické úlohy sú často podmienené štruktúrou domácností, prístupom k zdrojom, špecifickým vplyvom globálneho hospodárstva, výskytom konfliktu alebo katastrofy a ďalšími lokálne dôležitými faktormi, ako sú ekologické podmienky. Rodové úlohy, rovnako ako pohlavie, sa môžu v priebehu času vyvíjať, najmä prostredníctvom posilnenia postavenia žien a transformácie maskulinít.

Rodovo vyvážené zastúpenie (angl. gender-balance participation)

Zastúpenie žien alebo mužov v akomkoľvek rozhodovacom orgáne vo verejnom a politickom živote, ktorý nie je nižší ako 40 %, čo predstavuje prah parity. Existujú rozdielne

definície. Rodovo vyrovnaná účasť znamená v užšom zmysle slova rovnaké zastúpenie, ktoré sa podľa odporúčania Európskeho parlamentu často označuje ako parita zastúpenia žien a mužov.

Rodový stereotyp (angl. gender stereotype)

Vopred vytvorené predstavy, podľa ktorých sú ženám a mužom ľubovoľne pridelené vlastnosti a úlohy stanovené a obmedzené ich pohlavím. Zvyk pripisovať konkrétnej žene alebo mužovi osobitné vlastnosti, charakteristiky alebo úlohy len na základe jej, resp. jeho členstva v spoločenskej skupine žien alebo mužov. Rodová stereotypizácia môže obmedziť rozvoj prirodzeného talentu a schopností dievčat a chlapcov, žien a mužov, ako aj ich vzdelanostných a profesionálnych skúseností a životných príležitostí vo všeobecnosti. Stereotypy o ženách sú tak výsledkom, ako aj príčinou hlboko zakorenených postojov, hodnôt, noriem a predsudkov voči ženám. Používajú sa na ospravedlnenie a zachovanie historických mocenských vzťahov mužov nad ženami, ako aj na sexistické postoje, ktoré brzdia napredovanie žien.

Rovnocennosť (angl. parity)

Koncepcia a cieľ, ktoré sa zameriavajú na uznanie rovnakej hodnoty žien a mužov, zviditeľnenie rovnakej dôstojnosti žien a mužov a vytvorenie spoločenských organizácií, v rámci ktorých ženy a muži skutočne zdieľajú svoje práva a povinnosti, sú oslobodení od vopred určených priestorov a funkcií predsudkami a rodovou stereotypizáciou a naplno využívajú rovnosť a slobodu v rámci svojho zastúpenia na všetkých úrovniach a vo všetkých sférach.

Rovnosť príležitostí pre ženy a mužov (angl. equal opportunities for women and men)

Absencia prekážok v oblasti hospodárskej, politickej a sociálnej účasti na základe pohlavia a rodu. Takéto prekážky sú často nepriame, ťažko rozpoznateľné a sú spôsobené a udržiavané štrukturálnymi javmi a sociálnymi reprezentáciami, ktoré sa ukázali ako obzvlášť odolné voči zmene. Rovnaké príležitosti ako jeden cieľ zo súboru cieľov rodovej rovnosti sú založené na princípe, že na odstránenie hlboko zakorenených a pretrvávajúcich nerovností je potrebná celá škála stratégií, krokov a opatrení.

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti (angl. gender mainstreaming)

Systematické zohľadňovanie rozdielov medzi podmienkami, situáciami a potrebami žien a mužov vo všetkých politikách a činnostiach. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je (re)organizácia, zdokonaľovanie, rozvoj a posudzovanie politických procesov tak, aby subjekty bežne zapojené do tvorby politík začlenili perspektívu rodovej rovnosti do všetkých politík na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je proces posudzovania dôsledkov plánovaných opatrení na ženy a mužov, vrátane právnych predpisov, politík alebo programov vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach. Je to spôsob, akým sa obavy a skúsenosti žien aj mužov stávajú integrálnym rozmerom návrhu, uplatňovania, monitorovania a posudzovania politík a programov vo všetkých politických, hospodárskych a spoločenských sférach, aby ženy a muži mali rovnaké výhody a prospech a aby nerovnosť nepretrvávala. Hlavným cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti. Uplatňovanie rodového hľadiska je doplnkovou stratégiou a nie náhradou za cielené politiky a programy zamerané na ženy, právne predpisy o rodovej rovnosti, inštitucionálne mechanizmy pre rodovú rovnosť a špecifické intervencie zamerané na odstránenie rodových rozdielov.

Zohľadňujúci rodové hľadisko (angl. gender sensitive)

Politiky a programy, ktoré zohľadňujú špecifiká týkajúce sa životov žien a mužov, pričom sa zameriavajú na odstránenie nerovností a podporu rodovej rovnosti vrátane rovnomerného rozdelenia zdrojov, a preto sa zaoberajú rodovou dimenziou a berú ju do úvahy.

6 PRÍLOHY

6.1 PRÍLOHA 1
ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN ZAMESTNANÝCH NA REKTORÁTNYCH PRACOVISKÁCH K 31.12.2020

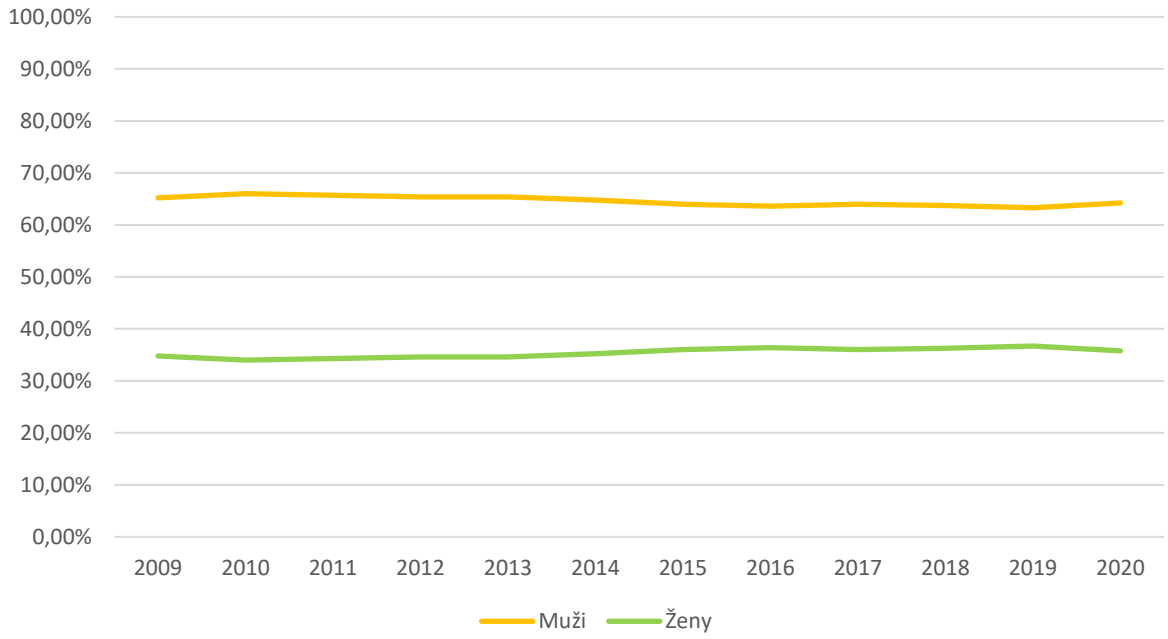
	Kategória	Zamestnanci celkovo	Nepedagogickí pracovníci	Pedagogickí pracovníci	Profesori	Docenti	Odborní asistenti s PhD.	Odborní asistenti
Rektorát spolu	Muži (%)	121 51,15%	101 37,27%	20 35,09%	3 100,0%	0 0,00%	8 22,86%	9 57,37%
	Ženy (%)	207 48,85%	170 62,73%	37 64,91%	0 0,00%	0 0,00%	27 77,14%	10 52,63%
Bezbariérové centrum	Muži (%)	2 50,00%	2 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	2 50,00%	2 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Ekonomický odbor	Muži (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	25 100,00%	25 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Kancelária rektora	Muži (%)	3 75,00%	2 66,67%	1 100,00%	1 100,00	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	1 25,00%	1 33,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Katedra inžinierskej pedagogiky	Muži (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	5 100,00%	1 100,00%	4 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 100,00	0 0,00%
Katedra jazykov	Muži (%)	3 11,11%	0 0,00%	3 11,54%	0 0,00%	0 0,00%	3 15,79	0 0,00%
	Ženy (%)	24 88,89%	1 100,00%	23 88,46%	0 0,00%	0 0,00%	16 84,21	7 100,00

	Kategória	Zamestnanci celkovo	Nepedagogickí pracovníci	Pedagogickí pracovníci	Profesori	Docenti	Odborní asistenti s PhD.	Odborní asistenti
Katedra spoločenských vied	Muži	2	0	2	0	0	2	0
	(%)	22,22%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	25,00	0,00%
	Ženy	7	1	6	0	0	6	0
	(%)	77,78%	100,00%	75,00%	0,00%	0,00%	75,00	0,00%
Katedra telesnej výchovy	Muži	10	0	10	0	0	1	9
	(%)	66,67%	0,00%	71,43%	0,00%	0,00%	50,00	75,00
	Ženy	5	1	4	0	0	1	3
	(%)	33,33%	100,00%	28,57%	0,00%	0,00%	50,00	25,00
Legislatívno-právny odbor	Muži	2	2	0	0	0	0	0
	(%)	25,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Ženy	6	6	0	0	0	0	0
	(%)	75,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Odbor hospodárskej správy a energetiky	Muži	38	38	0	0	0	0	0
	(%)	31,67%	31,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Ženy	82	82	0	0	0	0	0
	(%)	68,33%	68,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Oddelenie energetiky	Muži	5	5	0	0	0	0	0
	(%)	83,33%	83,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Ženy	1	1	0	0	0	0	0
	(%)	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Oddelenie investícií, rozvoja a výstavby	Muži	3	3	0	0	0	0	0
	(%)	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Ženy	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Rektorát	Muži	121	101	20	3	0	8	9
	(%)	51,15%	37,27%	35,09%	100,0%	0,00%	22,86%	57,37%
	Ženy	207	170	37	0	0	27	10
	(%)	48,85%	62,73%	64,91%	0,00%	0,00%	77,14%	52,63%
Ref. BOZP	Muži	2	2	0	0	0	0	0
	(%)	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Ženy	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

	Kategória	Zamestnanci celkovo	Nepedagogickí pracovníci	Pedagogickí pracovníci	Profesori	Docenti	Odborní asistenti s PhD.	Odborní asistenti
Referát kontroly a sťažností	Muži (%)	2 100,00%	2 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Referát krízového manažmentu a ochrany osobných údajov	Muži (%)	1 100,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Referát marketingu	Muži (%)	2 50,00%	2 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	2 50,00%	2 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Sekretariát kvestora	Muži (%)	1 50,00%	0 0,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00	0 0,00%
	Ženy (%)	1 50,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Správa športových, kultúrnych a rekreačných zariadení a záujmových združení	Muži (%)	1 100,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Univerzitná knižnica	Muži (%)	10 52,63%	10 52,63%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	9 47,37%	9 47,37%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Univerzitný vedecký park Technicom	Muži (%)	6 75,00%	5 71,43%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00	0 0,00%
	Ženy (%)	2 25,00%	2 28,57%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Úsek inovácií a transferu technológií	Muži (%)	1 50,00%	1 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	1 50,00%	1 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%

	Kategória	Zamestnanci celkovo	Nepedagogickí pracovníci	Pedagogickí pracovníci	Profesori	Docenti	Odborní asistenti s PhD.	Odborní asistenti
Úsek riadenia kvality	Muži (%)	1 100,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Úsek rozvoja a vonkajších vzťahov	Muži (%)	1 50,00%	0 0,00%	1 100,00%	1 100,00	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	1 50,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Úsek vedy, výskum a doktorandského štúdia	Muži (%)	1 33,33%	1 33,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	2 66,67%	2 66,67%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Úsek vzdelávania	Muži (%)	1 33,33%	0 0,00%	1 100,00%	1 100,00	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	2 66,67%	2 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Úsek zahraničných vzťahov a mobility	Muži (%)	2 40,00%	2 40,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	3 60,00%	3 60,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Ústav výpočtovej techniky	Muži (%)	16 50,00%	16 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	16 50,00%	16 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
UVZ Herľany	Muži (%)	5 33,33%	5 33,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
	Ženy (%)	10 66,67%	10 66,67%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%

6.2 PRÍLOHA 2
ZASTÚPENIE VYSOKOŠKOLSKÝCH UČITEĽOV A UČITELIEK NA TUKE PRE ROKY 2009 - 2020



Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2010-2021b)

6.3 PRÍLOHA 3
ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN V KVALIFIKAČNEJ ŠTRUKTÚRE TUKE ZA ROKY 2015-2020

Tabuľka 7 Zastúpenie mužov a žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2020

Fakulta	Spolu TUKE			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	105,1	63,1	42,0	13,3	4,0	29,1	18,0	19,7	20,0	1,0	0,0
%	100,00	60,04	39,96	76,88	23,12	61,78	38,22	49,63	50,37	100,00	0,00
FMMR	61	34,0	27,0	4,0	5,0	16,0	11,0	14,0	11,0	0,0	0,0
%	100,00	55,74	44,26	44,44	55,56	59,26	40,74	56,00	44,00	0,00	0,00
SjF	109,5	72,5	37	23,0	6,0	25,0	19,0	24,5	12,0	0,0	0,0
%	100,00	66,21	33,79	79,31	20,69	56,82	43,18	67,12	32,88	0,00	0,00
FEI	149,1	112,9	36,1	23,6	6,0	42,3	12,0	44,6	16,0	2,5	2,1
%	100,00	75,79	24,21	79,73	20,27	77,90	22,10	73,60	26,40	54,35	45,65
SvF	67,9	33,9	34,0	3,3	5,0	10	11,0	19,6	17,0	1,0	1,0
%	100,00	49,93	50,07	39,76	60,24	47,62	52,38	53,55	46,45	50,00	50,00
FVT	54,5	39,5	15,0	13,0	1,0	14,5	3,0	12,0	11,0	0,0	0,0
%	100,00	72,48	27,52	92,86	7,14	82,86	17,14	52,17	47,83	0,00	0,00
LF	58,4	49,4	9,0	4,0	0,0	16,3	2,0	23,0	4,0	6,1	3,0
%	100,00	84,59	15,41	100,00	0,00	89,07	10,93	85,19	14,81	67,03	32,97
EkF	53,2	27,2	26,0	3,8	0,0	9,0	8,0	13,9	18,0	0,5	0,0
%	100,00	51,13	48,87	100,00	0,00	52,94	47,06	43,57	56,43	100,00	0,00
FU	45	38,0	7,0	2,6	0,0	7,0	1,0	17,9	5,0	10,5	1,0
%	100,00	84,44	15,56	100,00	0,00	87,50	12,50	78,17	21,83	91,30	8,70
Rektorát	52,5	15,0	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	24,0	11,0	13,5
%	100,00	28,57	71,43	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	85,71	44,90	55,10
Spolu	**756,2**	**485,6**	**270,6**	**90,6**	**27,0**	**169,2**	**85,0**	**193,2**	**138,0**	**32,6**	**20,6**
%	**100,00**	**64,22**	**35,78**	**77,04**	**22,96**	**66,56**	**33,44**	**58,33**	**41,67**	**61,28**	**38,72**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

Tabuľka 8 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2019

Fakulta	Spolu			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	108,9	66,9	42,0	14,6	3,0	34,1	18,0	17,1	20,0	1,1	1,0
%	100,00	61,43	38,57	82,95	17,05	65,45	34,55	46,09	53,91	52,38	47,62
FMMR	58,7	30,7	28,0	4,0	5,0	15,7	11,0	11,0	12,0	0,0	0,0
%	100,00	52,30	47,70	44,45	55,55	58,80	41,20	47,83	52,17	0,00	0,00
SjF	103,3	66,3	37	22,0	5,0	28,0	18,0	16,3	14,0	0,0	0,0
%	100,00	64,18	35,82	81,48	18,52	60,87	39,13	53,80	46,20	0,00	0,00
FEI	148,3	112,6	35,7	24,5	6,0	40,7	13,0	43,2	15,0	4,2	1,7
%	100,00	75,93	24,07	80,33	19,67	75,79	24,21	74,23	25,77	71,19	28,81
SvF	72,1	36,1	36,0	3,3	5,0	10	11,0	21,2	19,0	1,5	1,0
%	100,00	50,07	49,93	39,76	60,24	47,62	52,38	52,74	47,26	60,00	40,00
FVT	52,5	37,5	15,0	12,5	1,0	14,0	3,0	11,0	11,0	0,0	0,0
%	100,00	71,43	28,57	92,59	7,41	82,35	17,65	50,00	50,00	0,00	0,00
LF	60,6	48,6	12	4,0	0,0	17,0	3,0	24,0	6,0	3,3	3,0
%	100,00	80,20	19,80	100,00	0,00	85,00	15,00	80,00	20,00	52,38	47,62
EkF	53,7	26,7	27,0	3,5	0,0	9,0	9,0	14,2	18,0	0,0	0,0
%	100,00	49,72	50,28	100,00	0,00	50,00	50,00	44,10	55,90	0,00	0,00
FU	41,7	35,2	6,5	4,6	0,0	8,0	1,0	17,4	4,0	5,2	1,5
%	100,00	84,41	15,59	100,00	0,00	88,89	11,11	81,31	18,69	77,61	22,39
Rektorát	51,4	14,9	36,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	24,0	10,9	12,5
%	100,00	28,99	71,01	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	85,71	46,58	53,42
Spolu	**751,2**	**475,5**	**275,7**	**93,0**	**25,0**	**176,5**	**87,0**	**179,4**	**143**	**26,5**	**20,7**
%	**100,00**	**63,30**	**36,70**	**78,81**	**21,19**	**66,98**	**33,02**	**55,65**	**44,35**	**56,14**	**43,86**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

Tabuľka 9 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2018

Fakulta	Spolu			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	114,3	70,2	44,1	15,3	3,0	30,7	18,0	24	22,8	0,1	0,3
%	100,00	61,42	38,58	83,61	16,39	63,04	36,96	51,28	48,72	25,00	75,00
FMMR	58,3	30,3	28,0	5,0	5,0	15,7	11,0	9,7	11,0	1,0	1,0
%	100,00	51,97	48,03	50,00	50,00	58,80	41,20	46,86	53,14	50,00	50,00
SjF	104,5	68,0	36,5	23,0	5,0	27,0	16,0	18	15,5	0,0	0,0
%	100,00	65,07	34,93	82,14	17,86	62,79	37,21	53,73	46,27	0,00	0,00
FEI	155,8	118,1	37,7	24,2	6,0	40,7	12,0	50,3	19,0	2,8	0,8
%	100,00	75,80	24,20	80,13	19,87	77,23	22,77	72,58	27,42	77,78	22,22
SvF	74,4	37,5	36,9	3,3	5,0	10	11,0	23,2	19,0	2,0	2,0
%	100,00	50,40	49,6	39,76	60,24	47,62	52,38	54,98	45,02	50,00	50,00
FVT	53,9	39,1	14,8	12,5	1,0	15,0	2,0	11,6	11,8	0,0	0,0
%	100,00	72,54	27,46	92,59	7,41	88,24	11,76	49,57	50,43	0,00	0,00
LF	55,3	45,5	9,8	4,0	0,0	14,5	2,0	25,0	6,0	2,0	1,8
%	100,00	82,28	17,72	100,00	0,00	87,88	12,12	80,65	19,35	52,63	47,37
EkF	54,9	26,4	28,5	3,5	0,0	9,0	8,0	13,9	20,5	0,0	0,0
%	100,00	48,09	51,91	100,00	0,00	52,94	47,06	40,41	59,59	0,00	0,00
FU	44,8	38,3	6,5	5,0	0,0	8,6	1,0	16,7	4,0	8,0	1,5
%	100,00	85,49	14,51	100,00	0,00	89,58	10,42	80,68	19,32	84,21	15,79
Rektorát	51,8	16,0	35,8	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	20,3	12,0	15,4
%	100,00	30,89	69,11	0,00	0,00	0,00	0,00	16,46	83,54	43,80	56,20
Spolu	**67,9**	**489,3**	**278,6**	**95,8**	**25,0**	**170,2**	**81,0**	**196,3**	**149,9**	**26,9**	**22,8**
%	**100,00**	**63,72**	**36,28**	**79,30**	**20,70**	**67,75**	**32,25**	**56,70**	**43,30**	**54,12**	**45,88**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

Tabuľka 10 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2017

Fakulta	Spolu TUKE			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	114,9	71	43,9	16	3,0	33,5	19,8	21,4	20,8	0,1	0,3
%	100,00	61,79	38,21	84,21	15,79	62,85	37,15	50,71	49,29	25,00	75,00
FMMR	61,7	31,7	30,0	5,0	5,0	17,7	12,0	9,0	13,0	0,0	0,0
%	100,00	51,38	48,62	50,00	50,00	59,60	40,40	40,91	59,09	0,00	0,00
SjF	110	71	39	22,0	5,0	33,0	17,0	16,0	17,0	0,0	0,0
%	100,00	64,55	35,45	81,48	18,52	66,00	34,00	48,48	51,52	0,00	0,00
FEI	153,7	117,4	36,3	23,4	6,0	34,3	12,0	57,8	18,0	1,9	0,3
%	100,00	76,38	23,62	79,59	20,41	74,08	25,92	76,25	23,75	86,36	13,64
SvF	72,7	37,7	35	3,3	5,0	9,0	9,0	22,4	20,0	3,0	1,0
%	100,00	51,86	48,14	39,76	60,24	50,00	50,00	52,83	47,17	75,00	25,00
FVT	52,3	39,5	12,8	12,5	1,0	15,0	2,0	12,0	9,8	0,0	0,0
%	100,00	75,53	24,47	92,59	7,41	88,24	11,76	55,05	44,95	0,00	0,00
LF	54,8	45,8	9	3,5	0,0	14,8	2,0	26,5	7,0	1,0	0,0
%	100,00	83,58	16,42	100,00	0,00	88,10	11,90	79,10	20,10	100,00	0,00
EkF	49	22	27	3,5	0,0	8,0	8,0	10,0	19,0	0,5	0,0
%	100,00	44,90	55,10	100,00	0,00	50,00	50,00	34,48	65,52	100,00	0,00
FU	44,2	37,2	7,0	5,0	0,0	8,6	1,0	13,6	4,0	10,0	2,0
%	100,00	84,16	15,84	100,00	0,00	89,58	10,42	77,27	22,73	83,33	16,67
Rektorát	51,5	16,5	35	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	20,6	12,5	14,4
%	100,00	32,04	67,96	0,00	0,00	0,00	0,00	16,26	83,74	46,47	53,53
Spolu	**764,8**	**489,8**	**278,6**	**94,2**	**25,0**	**173,9**	**82,8**	**192,7**	**149,9**	**29**	**18**
%	**100,00**	**64,04**	**35,96**	**79,03**	**20,97**	**67,74**	**32,26**	**56,36**	**43,64**	**61,70**	**38,30**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

Tabuľka 11 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2016

Fakulta	Spolu			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	116,3	70,6	45,7	17,0	3,0	25,5	16,8	27,0	25,6	1,1	0,3
%	100,00	60,71	30,29	85,00	15,00	60,28	39,72	51,33	48,67	78,57	21,43
HF (FMMR)	62,0	31,0	31	5,0	5,0	18,0	11,0	8,0	15,0	0,0	0,0
%	100,00	50,00	50,00	50,00	50,0	62,07	37,93	34,78	65,22	0,00	0,00
SjF	110,2	69,5	40,7	22,5	5,0	30,0	14,0	17,0	21,7	0,0	0,0
%	100,00	63,07	36,93	81,82	18,18	68,18	31,82	43,93	56,07	0,00	0,00
FEI	148,8	111,5	37,3	22,4	6,0	26,3	11,0	60,3	20,0	2,5	0,3
%	100,00	74,93	25,07	78,87	21,13	70,51	29,49	75,09	24,91	89,29	10,71
SvF	73,0	39,5	33,5	2,8	5,0	9,0	9,0	24,0	18,5	3,7	1,0
%	100,00	54,11	45,89	35,90	64,10	50,00	50,00	56,47	43,53	78,72	21,28
FVT	50,5	37,5	13,0	11,5	0,0	14,0	3,0	12,0	10,0	0,0	0,0
%	100,00	74,26	25,74	100,00	0,00	82,35	17,65	54,55	45,45	0,00	0,00
LF	56,3	48,3	8,0	6,5	0,0	13,3	2,0	28,5	6,0	0,0	0,0
%	100,00	85,79	14,21	100,00	0,00	86,93	13,07	82,61	17,39	0,00	0,00
EkF	53,4	25,4	28,0	4,9	0,0	7,0	5,0	13,5	23,0	0,0	0,0
%	100,00	47,57	52,43	100,00	0,00	58,33	41,67	36,99	63,01	0,00	0,00
FU	44,8	37,8	7,0	4,0	0,0	9,6	1,0	13,0	4,0	11,2	2,0
%	100,00	84,38	15,62	100,00	0,00	90,57	9,43	76,47	23,53	84,85	15,15
Rektorát	52,3	17,0	35,3	0,0	0,0	1,0	0,0	3,0	18,0	13,0	17,3
%	100,00	32,50	67,50	0,00	0,00	100,00	0,00	14,29	85,71	42,90	57,10
Spolu	**767,6**	**488,1**	**279,5**	**96,6**	**24,0**	**153,7**	**72,8**	**206,3**	**161,8**	**31,5**	**20,9**
%	**100,00**	**63,59**	**36,41**	**80,10**	**19,90**	**67,86**	**32,14**	**56,04**	**43,96**	**60,11**	**39,86**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

Tabuľka 12 Zastúpenie žien v kvalifikačnej štruktúre TUKE za rok 2015

Fakulta	Spolu			Profesori, docenti s DrSc.		Docenti bez DrSc.		Ostatní učitelia s PhD., CSc.		Ostatní učitelia bez vedeckej hodnosti	
Pohlavie	Spolu	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
FBERG	121,9	76,3	45,6	15,3	3,0	28,3	14,8	31,7	26,8	1,0	1,0
%	100,00	62,59	37,41	83,61	16,39	65,66	34,34	54,19	45,81	50,0,	50,00
HF (FMMR)	70,3	36,7	33,6	6,1	6,6	19,5	11,6	11,0	14,9	0,1	0,5
%	100,00	52,20	47,80	48,03	51,97	62,70	37,30	42,47	57,53	16,67	83,33
SjF	119,7	76,2	43,5	24,5	5,0	29,2	12,0	22,5	26,5	0,0	0,0
%	100,00	63,66	36,42	83,05	16,95	70,87	29,13	45,92	54,08	0,00	0,00
FEI	149,4	111,6	37,8	23,0	6,0	23,3	11,0	63,8	20,5	1,5	0,3
%	100,00	74,70	25,30	79,31	20,69	67,93	32,07	75,68	24,32	83,33	16,67
SvF	76,3	41,9	34,4	3,3	5,0	9,0	10,0	27,0	16,4	2,6	3,0
%	100,00	54,91	45,09	39,76	60,24	47,37	52,63	62,21	37,79	46,43	53,57
FVT	52,7	37,7	15,0	8,5	0,0	17,0	3,0	12,2	12,0	0,0	0,0
%	100,00	71,54	28,46	100,00	0,00	85,00	15,00	50,41	49,59	0,00	0,00
LF	56,0	49,0	7,0	6,5	0,0	13,0	2,0	29,5	5,0	0,0	0,0
%	100,00	87,50	12,50	100,00	0,00	86,67	13,33	85,51	14,49	0,00	0,00
EkF	53,5	25,0	28,5	5,0	0,0	7,0	6,0	13,0	22,5	0,0	0,0
%	100,00	46,73	53,27	100,00	0,00	53,85	46,15	36,62	63,38	0,00	0,00
FU	45,1	37,3	7,8	4,0	0,0	9,5	1,0	13,0	4,0	10,8	2,8
%	100,00	82,71	17,29	100,00	0,00	90,48	9,52	76,47	23,53	79,41	20,59
Rektorát	51,9	17,9	34,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	16,0	15,9	18,0
%	100,00	34,49	65,51	0,00	0,00	100,00	0,00	5,88	94,12	46,90	53,10
Spolu	**796,8**	**509,6**	**287,2**	**96,2**	**25,6**	**156,8**	**71,4**	**224,7**	**164,6**	**31,9**	**25,6**
%	**100,00**	**63,96**	**36,04**	**78,98**	**21,02**	**68,71**	**31,29**	**57,72**	**42,28**	**55,48**	**44,52**

Zdroj: vlastné spracovanie (TUKE 2021b).

6.4 PRÍLOHA 4
ZASTÚPENIE MUŽOV A ŽIEN MEDZI ŠTUDENTAMI

Fakulta	Stupeň štúdia	Denná forma				Externá forma				Spolu	
		občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	spolu	z toho ženy
FBERG	1	484	193 39,90%	251	92 36,70%	58	22 37,90%	0	0 0,00%	793	307 38,70%
	2	312	124 39,70%	39	12 30,80%	33	7 21,20%	0	0 0,00%	384	143 37,20%
	3	23	9 39,10%	0	0 0,00%	44	16 36,40%	4	2 50,00%	71	27 38,00%
spolu FBERG		819	326 39,80%	290	104 35,9%	135	45 33,30%	4	2 50,00%	1248	477 38,20%
FMMR	1	138	28 20,30%	10	4 40,00%	3	0 0,00%	0	0 0,00%	151	32 21,20%
	2	33	11 33,30%	6	2 33,30%	2	1 50,00%	0	0 0,00%	41	14 34,10%
	3	28	13 46,40%	6	5 83,30%	7	2 28,60%	0	0 0,00%	41	20 48,80%
spolu FMMR		199	52 26,10%	22	11 50,00%	12	3 25,00%	0	0 0,00%	233	66 28,30%
SjF	1	562	98 17,40%	213	32 15,00%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	775	130 16,80%
	2	312	81 26,00%	73	12 16,40%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	385	93 24,20%
	3	43	8 18,6%	2	1 50,00%	47	8 17,00%	0	0 0,00%	92	17 18,50%
spolu SjF		917	187 20,40%	288	45 15,60%	47	8 17,00%	0	0 0,00%	1252	240 19,20%

Fakulta	Stupeň štúdia	Denná forma				Externá forma				Spolu	
		občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	spolu	z toho ženy
FEI	1	1851	186 10,00%	405	62 15,30%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	2256	248 11,00%
	2	725	103 14,20%	55	4 7,30%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	780	107 13,70%
	3	65	7 10,80%	6	1 16,70%	12	1 8,30%	2	0 0,00%	85	9 10,60%
spolu FEI		2641	296 11,20%	466	67 14,40%	12	1 8,30%	2	0 0,00%	3121	364 11,70%
SvF	1	396	121 30,60%	80	35 43,80%	40	7 17,50%	4	1 25,00%	520	164 31,50%
	2	115	36 31,30%	7	2 28,60%	39	9 23,10%	0	0 0,00%	161	47 29,20%
	3	29	12 41,40%	4	3 75,00%	12	3 25,00%	0	0 0,00%	45	18 40,00%
spolu SvF		540	169 31,30%	91	40 44,00%	91	19 20,90%	4	1 25,00%	726	229 31,50%
FVT	1	218	13 6,00%	309	71 23,00%	14	3 21,40%	0	0 0,00%	541	87 16,10%
	2	152	17 11,20%	104	20 19,20%	41	10 24,40%	0	0 0,00%	297	47 15,80%
	3	25	2 8,00%	2	2 100,00%	4	0 0,00%	0	0 0,00%	31	4 12,90%
spolu FVT		395	32 8,10%	415	93 22,40%	59	13 22,00%	0	0 0,00%	869	138 15,90%

Fakulta	Stupeň štúdia	Denná forma				Externá forma				Spolu	
		občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	spolu	z toho ženy
EkF	1	491	320 65,20%	52	29 55,80%	15	12 80,00%	1	1 100,00%	559	362 64,80%
	2	305	219 71,80%	38	14 36,80%	32	23 71,90%	0	0 0,00%	375	256 68,30%
	3	26	16 61,50%	3	1 33,30%	12	5 41,70%	5	0 0,00%	46	22 47,80%
spolu EkF		822	555 67,50%	93	44 47,30%	59	40 67,80%	6	1 16,70%	980	640 65,30%
FU	1	183	131 71,60%	15	10 66,70%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	198	141 71,20%
	2	73	43 58,90%	5	4 80,00%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	78	47 60,30%
	3	7	4 57,10%	0	0 0,00%	6	3 50,00%	0	0 0,00%	13	7 53,80%
spolu FU		263	178 67,70%	20	14 70,00%	6	3 50,00%	0	0 0,00%	289	195 67,50%
LF	1	285	71 24,90%	125	23 18,40%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	410	94 22,90%
	2	139	46 33,10%	26	10 38,50%	0	0 0,00%	0	0 0,00%	165	56 33,90%
	3	26	8 30,80%	1	0 0,00%	25	8 32,00%	3	0 0,00%	55	16 29,10%
spolu LF		450	125 27,80%	152	33 21,70%	25	8 32,00%	3	0 0,00%	630	166 26,30%

Fakulta	Stupeň štúdia	Denná forma				Externá forma				Spolu	
		občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	občania SR	z toho ženy	cudzinci	z toho ženy	spolu	z toho ženy
Spolu podľa stupňov	1	4608	1161 25,20%	1460	358 24,50%	130	44 33,80%	5	2 40,00%	6203	1565 25,20%
	2	2166	680 31,40%	353	80 22,70%	147	50 34,00%	0	0 0,00%	2666	810 30,40%
	3	272	79 29,00%	24	13 54,20%	169	46 27,20%	14	2 14,30%	479	140 29,20%
Spolu vysoká škola		**7046**	**1920 27,20%**	**1837**	**451 24,60%**	**446**	**140 31,40%**	**19**	**4 21,10%**	**9348**	**2515 26,90%**