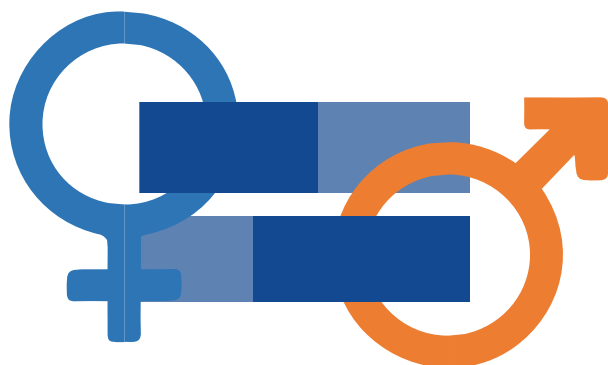


PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

NA EKONOMICKEJ UNIVERZITE V BRATISLAVE

2021



PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

NA EKONOMICKEJ UNIVERZITE V BRATISLAVE
NA ROKY 2021-2024 S VÝHLĎOM DO ROKU 2027

doc. Ing. Paula Puškárová, DiS. art., PhD.

Tento Plán rodovej rovnosti na Ekonomickej univerzite v Bratislave bol prerokovaný na zasadnutí Kolégia rektora Ekonomickej univerzity v Bratislave dňa 15. decembra 2021.

OBSAH

ÚVOD	4
DIAGNOSTIKA	5
OD DIAGNÓZY K CIEĽOM	8
CIEĽ 1. Vytvorenie štruktúr zodpovedných za implementáciu a monitoring plánu rodovej rovnosti	9
CIEĽ 2. Zlepšovanie monitoringu a analýzy dát pre tvorbu plánov rodovej rovnosti	10
CIEĽ 3. Revízia existujúceho legislatívneho prostredia s cieľom odstrániť prípadné systémové nedostatky rodovej rovnosti	11
CIEĽ 4. Umožnenie lepších podmienok pre zladovanie pracovného a rodinného života	12
CIEĽ 5. Zvyšovanie povedomia o problematike rodovej rovnosti a empowerment žien vo vede	13

ÚVOD

*Plán rodovej rovnosti na Ekonomickej univerzite v Bratislave na roky 2021-2024 s výhľadom do roku 2027 odráža hodnoty Dlhodobého zámeru Ekonomickej univerzity v Bratislave na obdobie rokov 2019-2027, konkrétne hodnoty „rešpektovať a uplatňovať princíp rovnosti príležitostí“. Jeho hlavným cieľom je zabezpečiť, aby Ekonomická univerzita v Bratislave (ďalej len EU v Bratislave) napĺňala svoj záväzok neustále zlepšovať kultúru pracoviska, miesta na štúdium a priestoru na komunitné stretávanie, k čomu sa prihlásila v rámci procesu získania medzinárodnej značky *HR Excellence in Research* a podpisom *Magny Charty Universitatum*, ako aj *Charty diverzity*.*

Rovnosť príležitostí predstavila Európska komisia v roku 2012 ako prioritu Európskeho výskumného priestoru. Zároveň zadefinovala tri ciele pre spoluprácu medzi krajinami Európskej únie a podporu inštitucionálnych zmien: rovnosť príležitostí vo vedeckej kariére, rodová vyváženosť v rozhodovaní, integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a inovácií. Stratégia Európskej komisie pre rovnosť príležitostí na roky 2020-2025 stanovuje víziu, politické ciele a opatrenia na dosiahnutie skutočného pokroku v oblasti rovnosti pohlaví v Európe s cieľom dosiahnuť udržateľný rozvoj prostredníctvom naplnenia *SDG 5* (Cieľ udržateľného rozvoja č. 5, z angl. *Sustainable Development Goal*) a prierezovej priority *Agendy pre udržateľný rozvoj 2030* Organizácie spojených národov.

Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí je jednou zo základných hodnôt aj na Slovensku. V máji 2021 schválila vláda Slovenskej republiky *Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027* a *Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027*, ktoré pripravilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Celoštátna stratégia pokrýva 8 strategických oblastí a priorít: Dôstojnosť a telesná integrita; Zosúladenie rodinného a pracovného života; Vzdelávanie, veda a výskum; Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien; Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní; Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov; Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat; Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc.

Plán rodovej rovnosti na EU v Bratislave je výsledkom kombinácie analýzy zozbieraných štatistických údajov a vykonaných rozhovorov s viacerými kľúčovými respondentmi v prostredí EU v Bratislave. Vychádza z princípov *Európskej charty výskumných pracovníkov* a *Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov* a integruje aktivity na podporu rovnosti príležitostí, ktoré EU v Bratislave dosiaľ implementovala, s novými iniciatívami.

DIAGNOSTIKA

Predpokladom pre prípravu zodpovedného a efektívneho plánu rodovej rovnosti a rovností príležitostí je analýza existujúceho prostredia.

EU v Bratislave zbiera informácie o podiele mužov a žien v zamestnaní pravidelne v rámci svojej *Výročnej správy o činnosti a Správy o vedecko-výskumnej činnosti* ako aj *Správy o výchovno-vzdelávacej činnosti na EU v Bratislave*. Táto štatistika sa týka predovšetkým rodovej štruktúry zamestnancov, ako aj študentov I., II. a III. stupňa štúdia.

V roku 2021 v súvislosti s procesom získania značky *HR Excellence in Research Award* a prípravy na nové programové obdobie Európskej komisie Horizont Európa začala EU v Bratislave zhromažďovať rozsiahlejšie štatistiky o rodovej štruktúre svojich zamestnancov vzhľadom na ich projektovú činnosť a stupeň dosiahnutých kompetencií podľa Európskeho rámca pre kariéru vo výskume: R1 (začínajúci výskumník, zodpovedajúci úrovni doktorand na EU v Bratislave), R2 (uznávaný výskumný pracovník, približne zodpovedajúci pozícii odborného asistenta na EU v Bratislave), R3 (etablovaný výskumný pracovník, približne zodpovedajúci pozícii docenta na EU v Bratislave), R4 (popredný výskumný pracovník, približne zodpovedajúci pozícii profesora na EU v Bratislave).

Pri výbere rozšírených ukazovateľov pre tento plán rovných príležitostí pohlaví sa EU v Bratislave riadila viacerými ukazovateľmi štatistiky *She Figures*¹. V tejto časti sú prezentované najmä tie indikátory, ktoré odhalili štruktúrne nedostatky fungovania systému rovnosti príležitostí a poskytli tak kľúčové informácie pre nastavenie plánu rovných príležitostí pre obe pohlavia.

V štruktúre doktorandov EU v Bratislave nezaznamenáva výrazné rozdiely medzi pohlaviami. V období rokov 2016-2021 **študovalo na treťom stupni štúdia dokonca viac žien** ako mužov (príloha, Graf č. 1), i keď **na externé štúdium sa zapisovalo výrazne viac mužov** ako žien (príloha, Graf č. 2). Kvalitatívna analýza dát naznačuje, že tento fakt môže súvisieť s tým, že väčšina žien po odchode z akademického prostredia do praxe alebo rodinného života upustí od myšlienky ďalej investovať čas ako aj finančné prostriedky do svojho vzdelávania, keďže externé štúdium je na EU v Bratislave spoplatnené. Čo je však zaujímavé, **muži sú skôr náchylnejší doktorandské štúdium nedokončiť**. Ako vyplýva z Grafu č. 3 (v prílohe), podiel absolventov doktorandského štúdia (v dennej aj externej forme) je za posledné tri roky vyrovnaný - presne 50% tvorili ženy. Medzi absolventmi doktorandského štúdia na EU v Bratislave dominovali ženy naposledy v roku 2016.

Zo štruktúry vysokoškolských učiteľov zamestnaných na EU v Bratislave (príloha, Graf č. 13) je zrejmé, že v priebehu posledných 5 rokov došlo **k odlivu mužov z akademického prostredia EU v Bratislave**. Ako dôvod odchodu sa v rozhovoroch často vyskytuje stále sa znižujúce platové ohodnotenie vysokoškolských pedagógov v porovnaní so zamestnaním v súkromnom či vládnom sektore, čo je v rozpore s tradičným nastavením roly muža ako živiteľa rodiny, zodpovedného zabezpečiť dostatočný príjem pre domácnosť v čase výpadku príjmu ženy.

Fenomén spomaľovania kariéry žien v prospech starostlivosti o deti je zreteľný aj z údajov o kvalifikačnom raste mužov a žien. V štatistike počtu vymenovaných docentov nenachádzame významné rozdiely medzi pohlaviami; za roky 2016 až 2021 EU v Bratislave vymenovala 18 docentiek a 20 docentov a predložila Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu SR na vymenovanie 5 profesorov a 5 profesoriek. Ak sa však zameriame na vek, v ktorom sa zamestnanci EU v Bratislave habilitovali, zistíme, že **docentky sú vymenovávané v priemere až o 7,5 roka neskôr** ako muži (príloha, Graf č. 4a). Toto spomalenie sa následne pretavuje aj do oneskoreného inauguračného konania: podľa Grafu č. 4b (v prílohe) je priemerný vek vymenovaných profesorov 45 rokov, kým profesoriek 51,8 rokov. Je však dôležité poznamenať, že muži sa v priemere inaugurujú o 9,1 roka po získaní titulu docent, kým ženám docentkám to trvá o čosi menej - konkrétne 8,5 roka. Dáta teda naznačujú, že ženy sa po získaní titulu docent snažia dobehnúť a akcelerovať svoju kariéru. Ukazuje sa totiž, že aj keď muži získavajú titul docent už o dva roky skôr ako ženy, sú zároveň aj takí muži, ktorí začínajú habilitačný proces aj výrazne neskôr v kariére, keď ženy tak už nerobia (príloha, Graf č. 5).

Rozhovory s kľúčovými respondentmi medzi zamestnancami EU v Bratislave ukázali, že odkladanie habilitácie bolo vo väčšine prípadov spôsobené práve tehotenstvom a starostlivosťou o dieťa. Je zrejmé, že mnohí respondenti **neboli informovaní o viacerých možnostiach, ktoré EU v Bratislave poskytuje už aj v súčasnosti pre podporu zladovania pracovného a rodinného života**, ako napr. možnosť flexibilného zamestnania v zmysle Kolektívnej zmluvy časti VIII: *Starostlivosť o zamestnancov, ženy, deti a dôchodcov*, prednosť pri ubytovaní v rekreačných zariadeniach EU v Bratislave v zmysle Kolektívnej zmluvy časti X: *Rekreačná starostlivosť*, príspevok

¹ <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

na sociálnu výpomoc či príspevok na detský tábor alebo detskú univerzitu v zmysle Kolektívnej zmluvy časti *XIII: Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie*, či legislatívne možnosti poberania rodičovského príspevku či tehotenského príspevku súbežne s pracovným pomerom.

Pri sledovaní publikačnej činnosti zamestnancov EU v Bratislave v roku 2020 v databáze Current Contents nie sú možno na prvý pohľad zrejme jasné rozdiely medzi pohlaviami v ich výkonnosti: Ženy boli spoluautormi približne v 51% všetkých publikácií registrovaných na EU v Bratislave v roku 2020. Čo je však zaujímavé, čisto mužské kolektívy vyprodukovali viac ako 4-krát viac článkov v zahraničných časopisoch a trikrát viac článkov v domácich časopisoch (príloha, Graf č. 14) registrovaných v databáze Current Contents ako čisto ženské kolektívy. Pre porovnanie, čisto ženské kolektívy publikovali viac v časopisoch v databáze Web of Science alebo SCOPUS (príloha, Graf č. 15) mimo databázy Current Contents. Ak vezmeme databázu Current Contents ako databázu vyššej kvality, je zrejme, že muži tak publikujú kvalitnejšie články. Môže to súvisieť s ich menšími výpadkami z pracovného života, kým ženy sa po čase strávenom na materskej či rodičovskej dovolenke viac orientujú na časopisy nižšej kvality, ktoré sľubujú rýchlejší proces publikovania, ako to môže súvisieť aj s nižšou mierou vedeckého sebavedomia žien skúsiť zaslať článok do kvalitnejšieho časopisu.

Kľúčovú úlohu pri akreditácii vysokej školy zohrávajú programové rady. Ide o skupinu piatich garantov kvality študijného programu, ktorí sa prezentujú v zmysle štandardov Slovenskej akreditačnej agentúry pre vysoké školstvo a *Pravidiel pre vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania na EU v Bratislave* dvadsiatimi piatimi výstupmi. Stupeň medzinárodnej kvality (špičková, významná medzinárodná, medzinárodné uznávaná či domáca) výstupov potom umožňuje vysokej škole realizovať výučbu v danom študijnom programe na danom stupni štúdia. Členov programových rád menujú dekaní fakúlt EU v Bratislave. Členstvo v programovej rade tak odráža kvalitu výstupov daného zamestnanca a čiastočne politické rozhodnutie dekana fakulty. Z rodového zloženia programových rád na I., II. a III. stupni vysokoškolského vzdelávania na EU v Bratislave (príloha, Grafy č. 6-8) je zrejme, že v zastúpení mužov a žien nie sú výrazné rozdiely. Rodové zloženie programových rád však odráža tradičné vzorce výberu tém, resp. študijných programov, na ktoré sa muži a ženy hlásia. Tak napr. zatiaľ, čo v programových radoch Fakulty hospodárskej informatiky majú dominantné zastúpenie muži, na Fakulte aplikovaných jazykov dominujú ženy. Istý rozdiel nachádzame skôr v porovnaní zloženia programových rád medzi stupňami vysokoškolského vzdelávania. Viac mužov ako žien nájdeme na doktorandskom stupni v porovnaní s programovými radami na I. či II. stupni štúdia, čo môže súvisieť s vyššou výkonnosťou mužov publikovania v databáze *Current Contents* ako referenčnej databázy najvyššej kvality.

Čo sa týka riadenia projektov medzinárodného významu, medzi zodpovednými riešiteľmi za EU v Bratislave prevládajú ženy (H2020 EDGE, H2020 FINTECH, H2020 MAGYC). Podobne pri domácich projektoch grantovej schémy VEGA nájdeme každoročne viac žien v pozícii zodpovedného riešiteľa (príloha, Graf č. 9). Projekty Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV) - finančne približne 10-krát väčšie ako projekty VEGA - však už vedú z drvivej väčšiny muži. Je teda zrejme, že muži sú schopní sa presadiť práve v boji o projekty „za väčšie peniaze“, kým ženy sa uchylujú skôr k nízkorozpočtovým projektom. Tento fenomén môže súvisieť s nižším vedeckým sebavedomím žien, ako aj slabšou publikačnou činnosťou v databáze *Current Contents*.

Podobne ako štatistiky iných krajín Európskej únie zverejnené v *She Figures 2020*, aj Slovensko je dlhodobo poznačené nízkou participáciou žien v rozhodovacom procese na vysokých školách. Tento fenomén však je závislý od úrovne manažmentu. Kým na najnižších riadiacich pozíciách, t. j. vedúcich katedier (príloha, Graf č. 10), nachádzame rodové rozdiely len na základe vedeckého zamerania fakulty (informatika má tradične silné zastúpenie mužov, aplikované jazyky žien), na úrovni manažmentu celej fakulty - medzi dekanmi - nájdeme na EU v Bratislave len jedinú ženu (príloha, Tabuľka č. 11). Zaujímavosťou je aj fakt, že aj tradične žensky obsadenú Fakultu aplikovaných jazykov riadi muž. Podobne pozícia rektora EU v Bratislave ešte nikdy nebola obsadená ženou. Nedostatočná participácia žien v riadiacom procese na EU v Bratislave už tradične súvisí s nižším sebavedomím žien pri kandidatúre.

Z Grafu č. 12 (v prílohe) je zrejme, že na úrovni prodekanov či prorektorov je rodové zloženie rovnomernejšie, ba viac naklonené ženám. Tematicky ženy zodpovedajú najmä za oblasť vzdelávania (100% žien), kým muži dominujú v oblasti vedy a výskumu, čiastočne aj rozvoja (príloha, Tabuľka č. 1).

SUMMA SUMMARUM, ANALÝZA ŠTATISTICKÝCH DÁT UKÁZALA, ŽE:

- Muži sa viac presadzujú pri národných projektoch s výrazne vyšším rozpočtom (APVV projekty, ktorých rozpočet býva do 250 000 EUR), kým ženy sú zodpovedné riešiteľky projektov VEGA (cca 5-10% rozpočtu APVV);
- Muži dominujú v top manažérskych funkciách na univerzite (na pozícii dekanky je len jediná žena, v histórii nemala EU v Bratislave rektorku);
- Kritickou fázou kariéry žien je obdobie po obhájení dizertačnej práce po získanie vedecko-pedagogického titulu docent, v tomto období sa kariéra žien v priemere spomaľuje.

KVALITATÍVNY VÝSKUM PODPORIL VÝSLEDKY DÁTOVEJ ANALÝZY A ODHALIL NASLEDUJÚCE NEDOSTATKY:

- Nedostatok času žien so školopovinnými deťmi participovať na spoločenskom živote fakulty či univerzity, ako aj budovať profesionálne kontakty;
- Bariéry pre realizáciu medzinárodnej mobility pre rodičov so školopovinnými deťmi;
- Nedostatok vedeckého a manažérského sebavedomia medzi ženami všeobecne;
- Nedostatočné povedomie o inštitucionálnej podpore v oblasti zladovania rodinného a pracovného života;
- Nedostatočné povedomie o právach obetí sexuálneho obťažovania.

OD DIAGNÓZY K CIEĽOM

Plán rodovej rovnosti na Ekonomickej univerzite v Bratislave navrhuje:

- Podporovať ženy na všetkých stupňoch ich kariéry, osobitne v ich post-doktorandskej fáze;
- Podporovať zladžovanie pracovného a rodinného života, s osobitným dôrazom na starostlivosť o deti a flexibilný pracovný pomer;
- Zvyšovať informovať o problematike rovnosti žien, ako aj o procesoch pre nahlasovanie neetického či násilného správania (ako napr. sexuálneho obťažovania) na pracovisku.

Ciele Plánu rodovej rovnosti na Ekonomickej univerzite v Bratislave:

- CIEĽ 1.** Vytvorenie štruktúr zodpovedných za implementáciu a monitoring plánu rodovej rovnosti.
- CIEĽ 2.** Zlepšovanie monitoringu a analýzy dát pre tvorbu plánov rodovej rovnosti.
- CIEĽ 3.** Revízia existujúceho legislatívneho prostredia s cieľom odstrániť prípadné systémové nedostatky rodovej rovnosti.
- CIEĽ 4.** Umožnenie lepších podmienok pre zladžovanie pracovného a rodinného života.
- CIEĽ 5.** Zvyšovanie povedomia o problematike rodovej rovnosti a posilnenie postavenia žien vo vede.

Ciele identifikované v *Pláne rodovej rovnosti na Ekonomickej univerzite v Bratislave* sú dvojaké a týkajú sa inštitucionálnych aktivít a aktivít zameraných na budovanie povedomia. Ich realizácia má priniesť zmeny na inštitucionálnej úrovni, upraviť doterajšiu prax na univerzite, zaviesť nové postupy a podporiť vytvorenie študijných a pracovných podmienok (vrátane administratívnej, pedagogickej a vedeckej práce), ktoré umožnia lepšiu implementáciu zásad rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia. Medzi cieľmi existujú synergie, ktoré slúžia na ich posilnenie. Odvolávajú sa na hodnoty a princípy, ku ktorým sa EU v Bratislave hlási vo svojom *Dlhodobom zámere*, v *Magna Charta Universitatum*, *HRS4R* i *Charte diversity*.

CIEĽ 1.

Vytvorenie štruktúr zodpovedných za implementáciu a monitoring plánu rodovej rovnosti

AKTIVITA č. 1

Vymenovanie EUBA Ambasádora/ky rovných príležitostí, ktorého/ej úlohami bude:

- iniciovať zber údajov a prieskumov týkajúcich sa rodovej rovnosti,
 - predkladať hodnotiace správy o stave rovných príležitostí pre obe pohlavia,
 - navrhovať legislatívne opatrenia a plány rodovej rovnosti na EUBA,
 - publikovať výsledky štúdií a analýz rodovej rovnosti na webstránke HRS4R EUBA,
 - poskytovať údaje využiteľné na tvorbu štatistík na národnej a európskej úrovni.
-

ZODPOVEDNÁ OSOBA:

rektor EUBA

KPI (kľúčové indikátory výkonu, z angl. *Key Performance Indicators*):

1 nová funkcia

AKTIVITA č. 2

Integrácia plánu rodovej rovnosti do činností štruktúr vytvorených v rámci procesu získania, implementácie a pravidelného monitorovania (reakreditácie) kvality pracovného prostredia a náboru výskumných pracovníkov HRS4R na EUBA.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

predseda Monitorovacieho výboru HRS4R
predseda Riadiaceho výboru HRS4R
EUBA Ambasádor/ka pre rovnosť príležitostí

KPI:

1x ročne zasadnutie k plánu rodovej rovnosti

CIEĽ 2.

Zlepšovanie monitoringu a analýzy dát pre tvorbu plánov rodovej rovnosti

AKTIVITA č. 1

Uskutočňovať pravidelné prieskumy rovnosti príležitostí na EUBA zamerané na prístup k financovaniu výskumu v kvalite publikácií, realizovať prieskumy zamerané na prekážky pri návrate do zamestnania po rodičovskej dovolenke, detailnejšie analýzy potrieb mladých žien doktorandiek a zamestnankýň EUBA s ohľadom na rozvoj ich kariéry.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Centrum komunikácie a vzťahov s verejnosťou
Prorektorka pre vedu a doktorandské štúdium
EUBA Ambasadorka pre rovnosť príležitostí

KPI:

1x ročne prieskum

AKTIVITA č. 2

Integrovat' výsledky prieskumov o rodovej rovnosti do pravidelných hodnotiacich správ na EUBA ako napr. Správa o činnosti, Správa o vedecko-výskumnej činnosti a pod., propagácia týchto výsledkov na sociálnych sieťach, a i.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Vedenie EUBA
Centrum komunikácie a vzťahov s verejnosťou

KPI:

2x ročne úprava hodnotiacej správy

CIEĽ 3.

Revízia existujúceho legislatívneho prostredia s cieľom odstrániť prípadné systémové nedostatky rodovej rovnosti

AKTIVITA č. 1

Iniciovať novelizáciu Internej smernice č. 6/2014 o čerpaní prostriedkov z Fondu rozvoja vedy, ktorá momentálne neumožňuje vyplácanie odmien za kvalitné publikácie indexované vo Web of Science alebo SCOPUS osobám, ktoré sú na rodičovskej dovolenke v čase vyplácania odmeny.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Vedúca oddelenia ekonomiky práce a mzdovej učtárne
Prorektorka pre vedu a doktorandské štúdium
Vedenie EUBA

KPI:

1 upravená smernica

AKTIVITA č. 2

Vytvoriť bulletin (webstránku) o možnostiach práce počas materskej či rodičovskej dovolenky, o podpore EUBA pre mladé vedkyne.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Vedúca Oddelenia pre personálne a sociálne otázky
Vedenie EUBA
Centrum komunikácie a vzťahov s verejnosťou

KPI:

1x nový bulletin (webstránka)

CIEĽ 4.

Umožnenie lepších podmienok pre zlad'ovanie pracovného a rodinného života

AKTIVITA č. 1

Zabezpečenie zdrojov na zriadenie univerzitnej materskej školy.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Vedenie EUBA

Projektové centrum

EUBA Ambasádor/ka pre rovnosť príležitostí

KPI:

1 podaná žiadosť o zaradenie do siete materských škôl

AKTIVITA č. 2

Nastaviť osobitné podmienky výkonu práce pre mužov a ženy so školopovinnými deťmi (napr. home office, flexibilný pracovný čas, čiastočný úväzok, vyučovanie mimo pracovnej doby škôlok či škôl).

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

priami nadriadení v rámci organizačných úsekov

KPI:

Nárast počtu zamestnancov s osobitnými podmienkami o 50%

CIEĽ 5.

Zvyšovanie povedomia o problematike rodovej rovnosti a posilnenie postavenia žien vo vede

AKTIVITA č. 1

Školenia a prednášky vedené poprednými ženami vo vede a manažmente (napr. keynote prednáška na konferencii mladých vedeckých pracovníkov EDAMBA), popularizačné aktivity o príkladoch dobrej praxe podporujúcej rozvoj kariéry žien.

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

Centrum komunikácie a vzťahov s verejnosťou
EUBA Ambasádor/ka pre rovnosť príležitostí

KPI:

1x ročne pozvaná prednáška

AKTIVITA č. 2

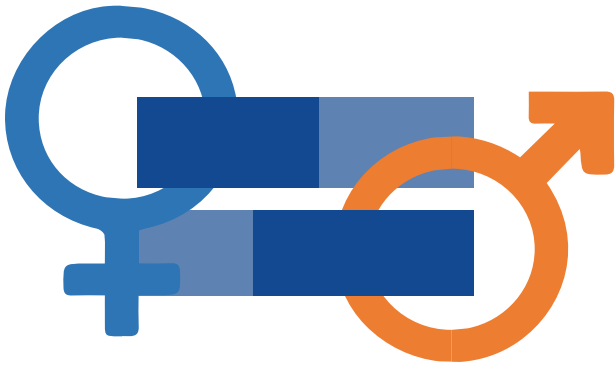
Networking žien vo vede, osobitne doktorandiek vrátane kontaktov na ženy na iných univerzitách a na školiteľov seminárov k rodovej rovnosti (napr. manažérov grantov v SR a mimo SR).

ZODPOVEDNÉ OSOBY:

EUBA Ambasádor/ka pre rovnosť príležitostí

KPI:

1x ročne *scientific cafe* stretnutie



Bratislava, 2021

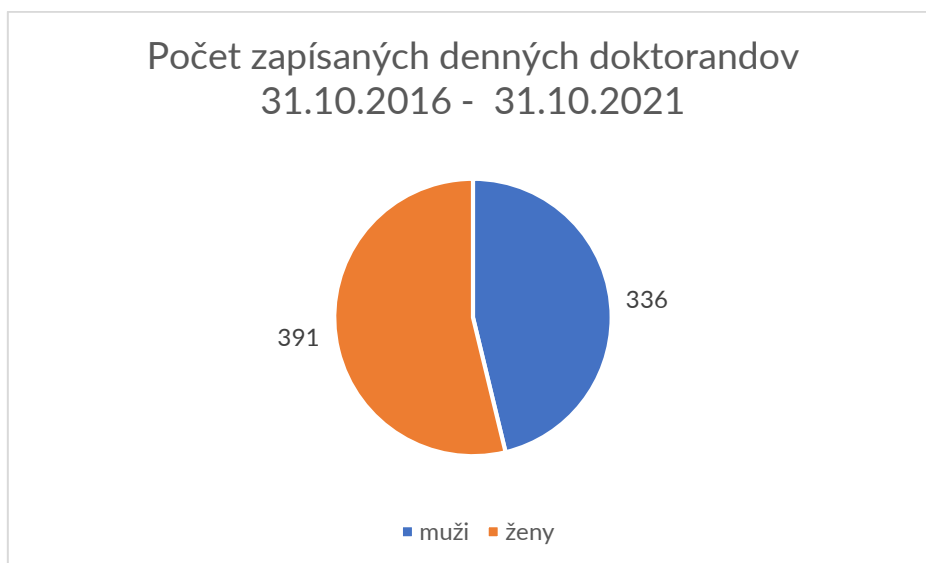
PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

na Ekonomickej univerzite v Bratislave
na roky 2021-2027

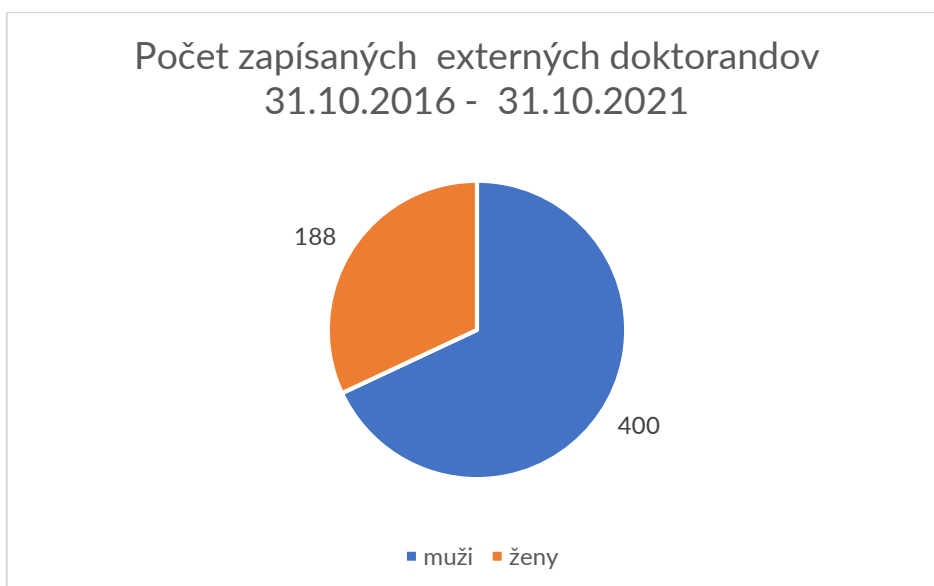


Príloha

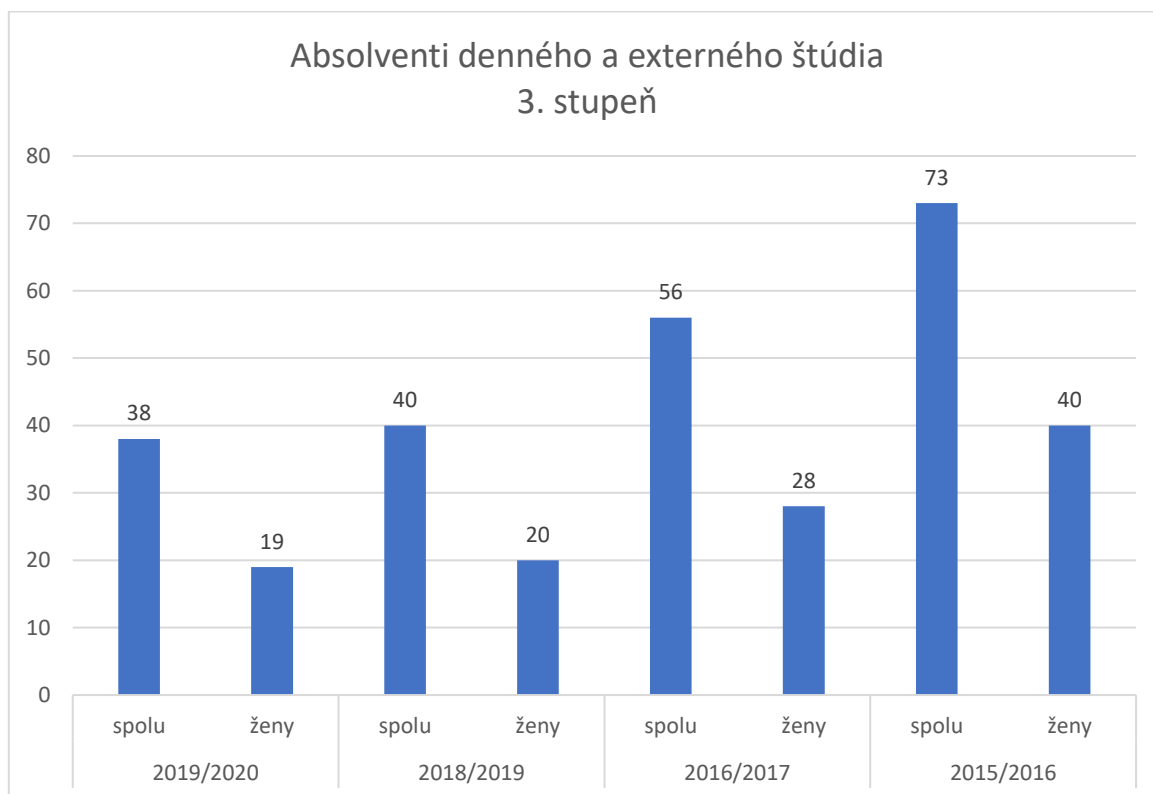
Graf č. 1: Počet zapísaných denných doktorandov na EU v Bratislave v období 2016-2021, podľa pohlavia



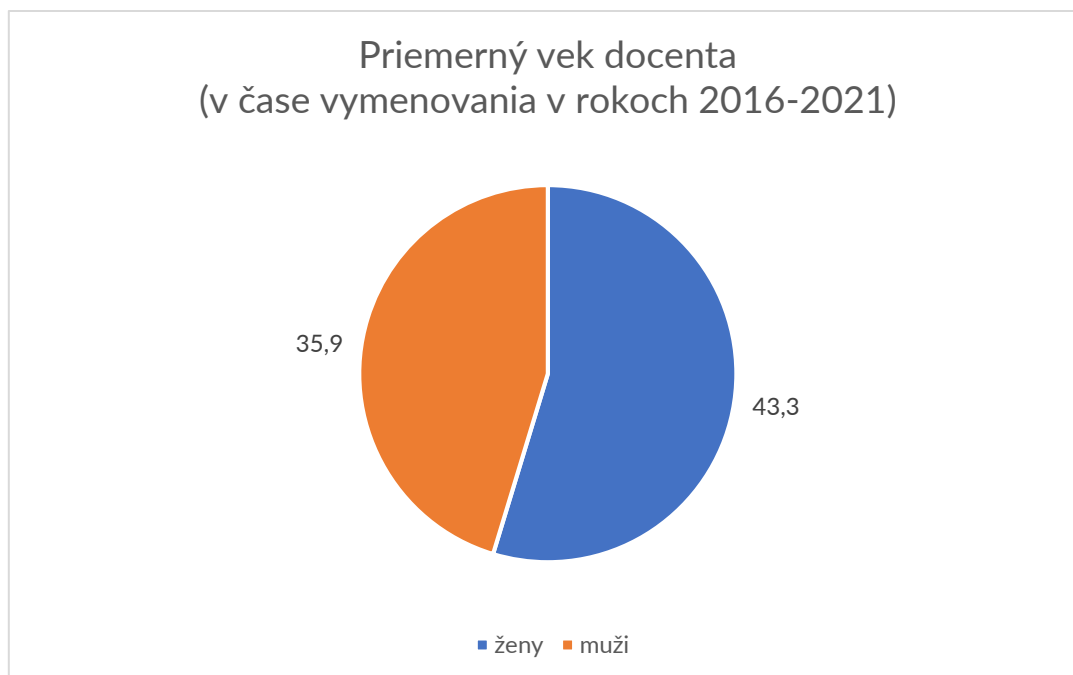
Graf č. 2: Počet zapísaných externých doktorandov na EU v Bratislave v období 2016-2021, podľa pohlavia



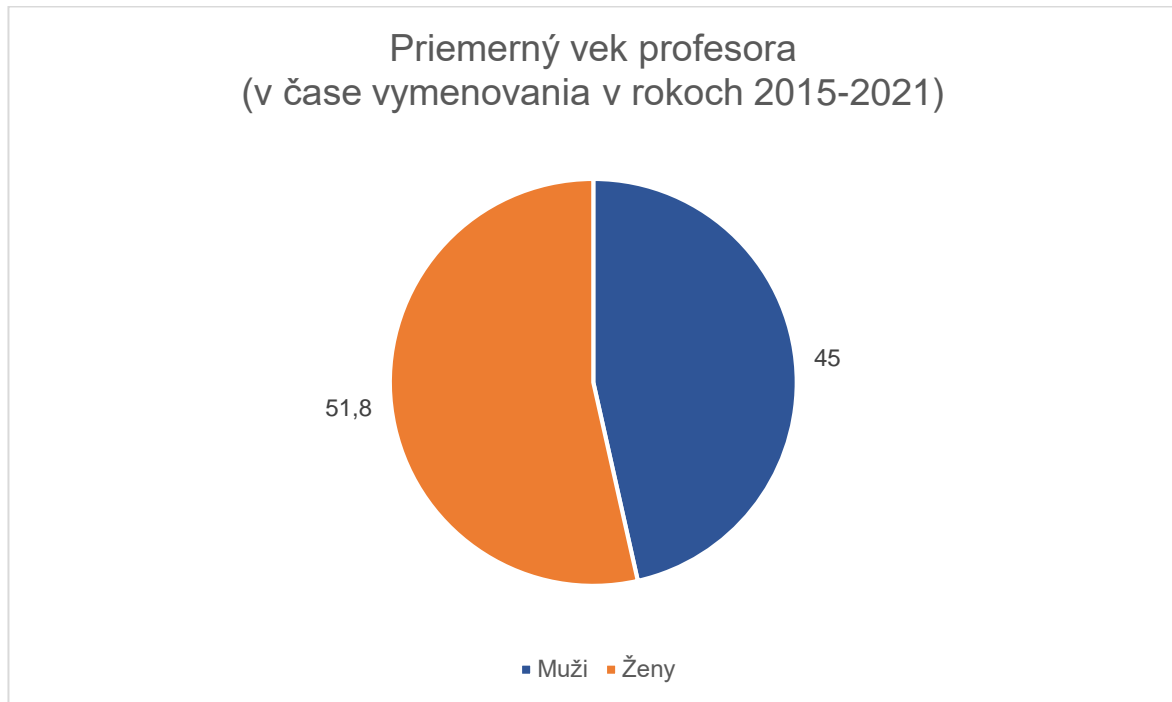
Graf č. 3: Počet absolventov denného a externého doktorandského štúdia na EU v Bratislave, podľa akademického roku a pohlavia



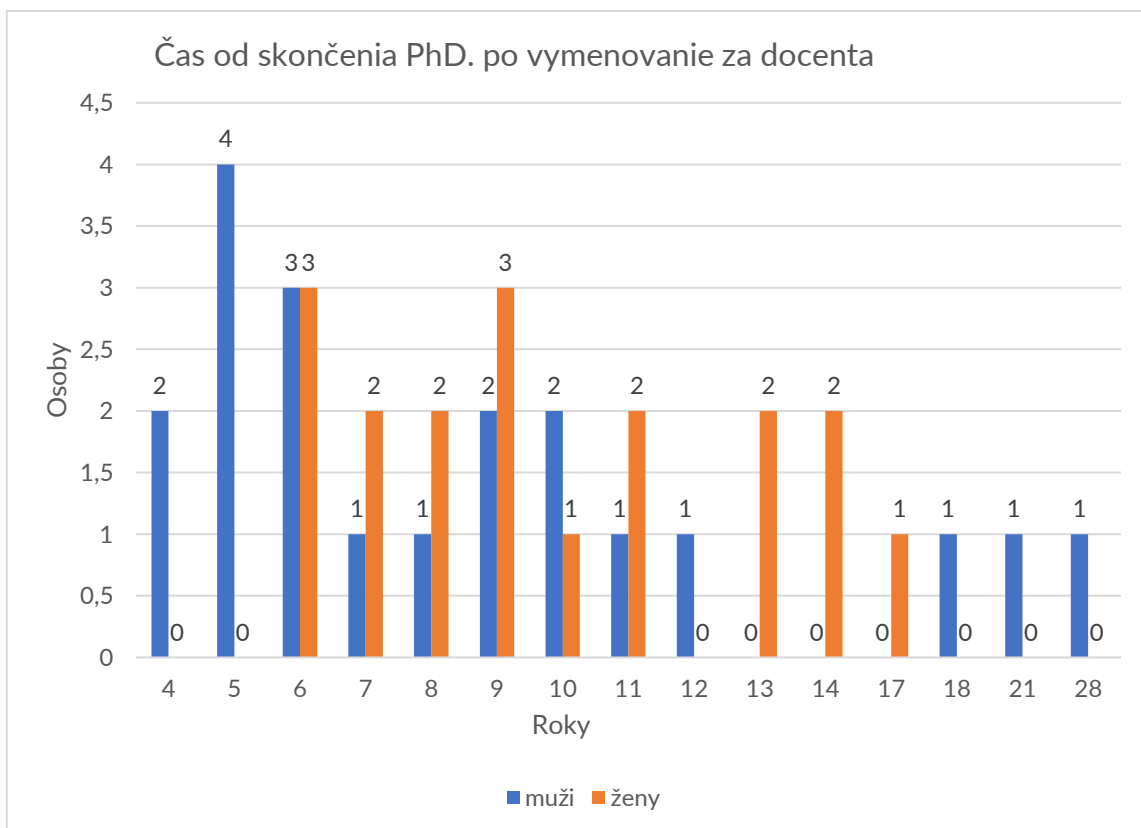
Graf č. 4a: Priemerný vek docenta v čase vymenovania na EU v Bratislave v období 2016-2021, podľa pohlavia



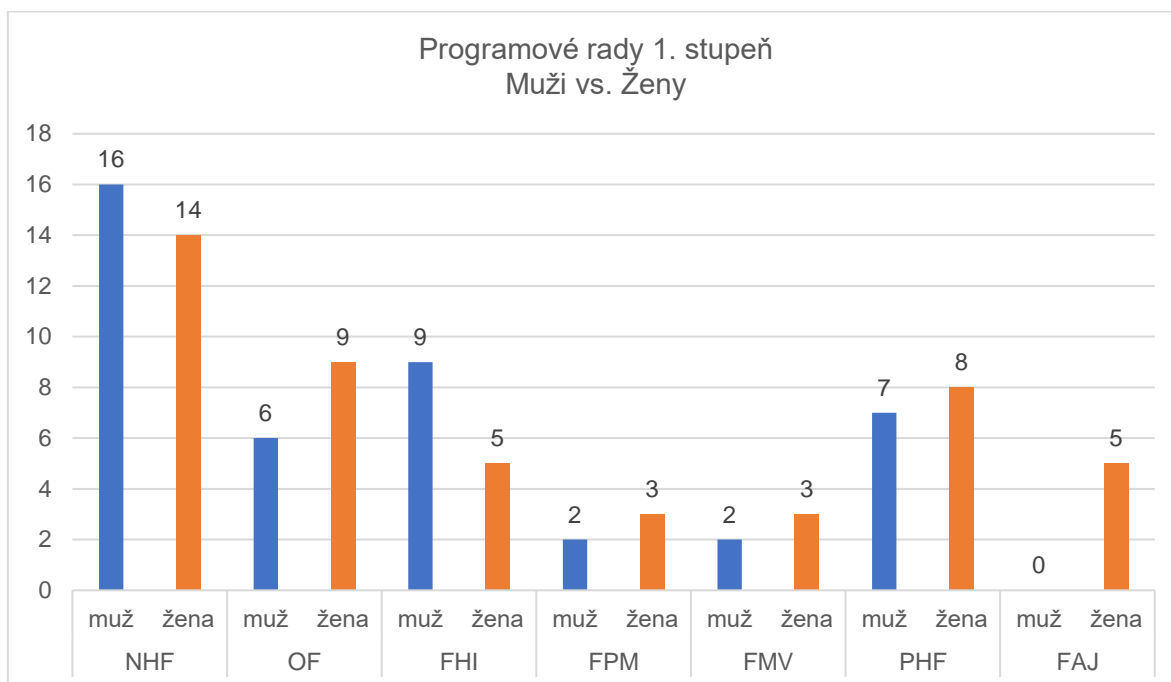
Graf č. 4b: Priemerný vek profesora v čase vymenovania na EU v Bratislave v období 2015-2021, podľa pohlavia



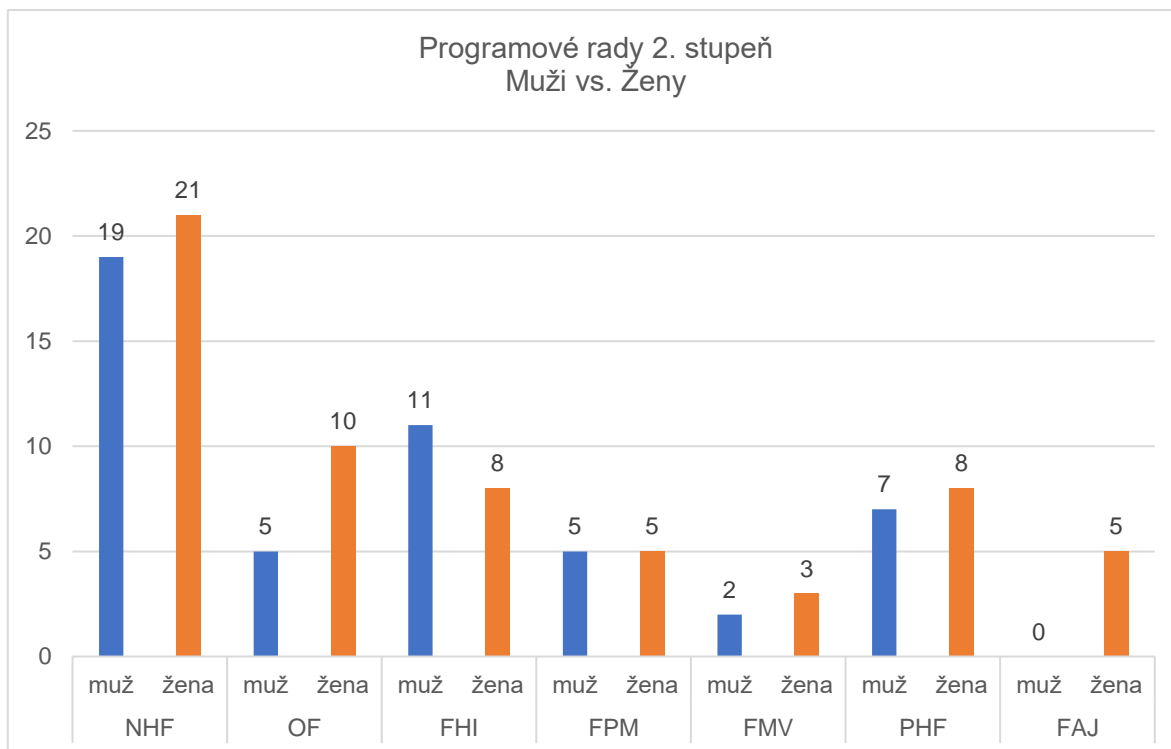
Graf č. 5: Dĺžka praxe od získania titulu PhD. po vymenovanie za docenta zamestnancov EU v Bratislave v období 2016-2021, podľa pohlavia



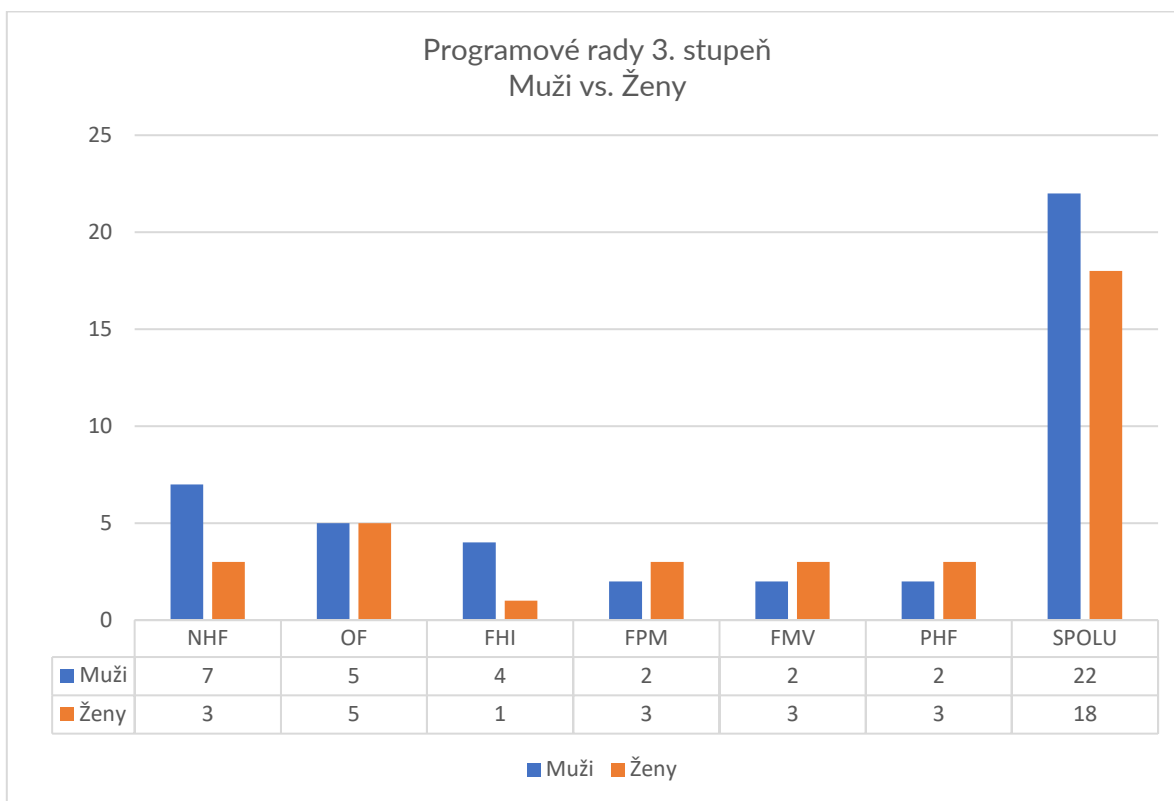
Graf č. 6: Členstvo v programových radách študijných programov I. stupňa na EU v Bratislave v roku 2020, podľa fakulty a pohlavia



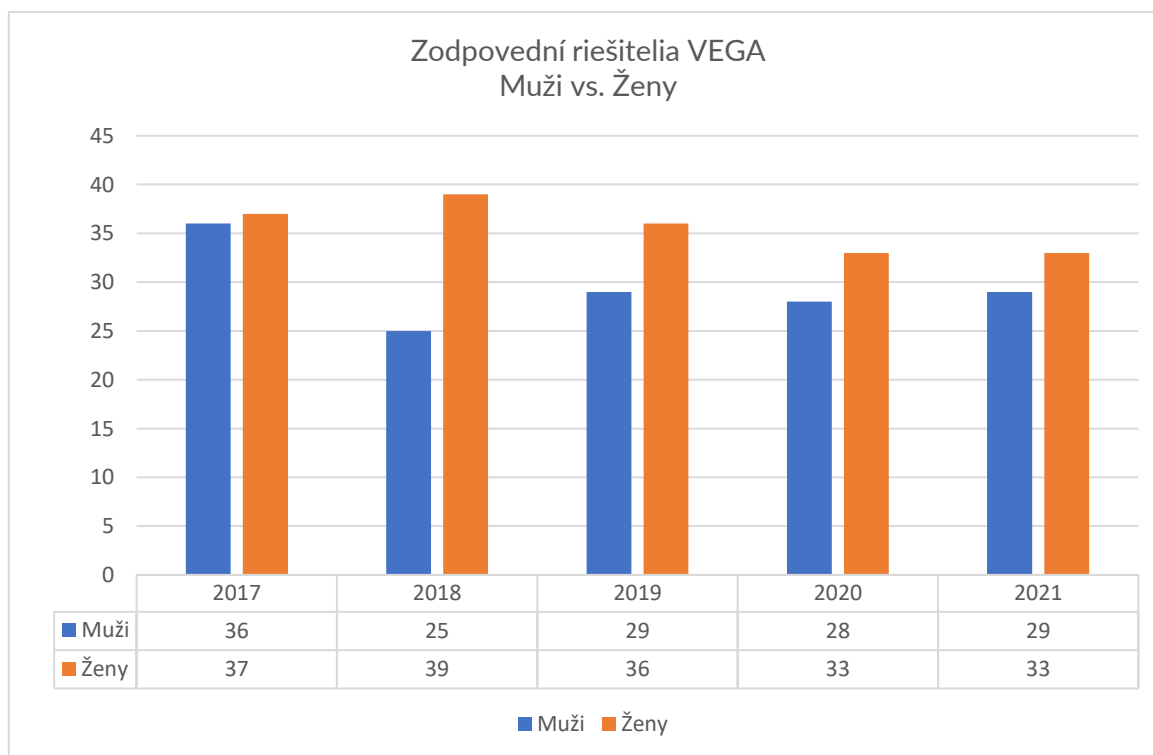
Graf č. 7: Členstvo v programových radách študijných programov II. stupňa na EU v Bratislave v roku 2020, podľa fakulty a pohlavia



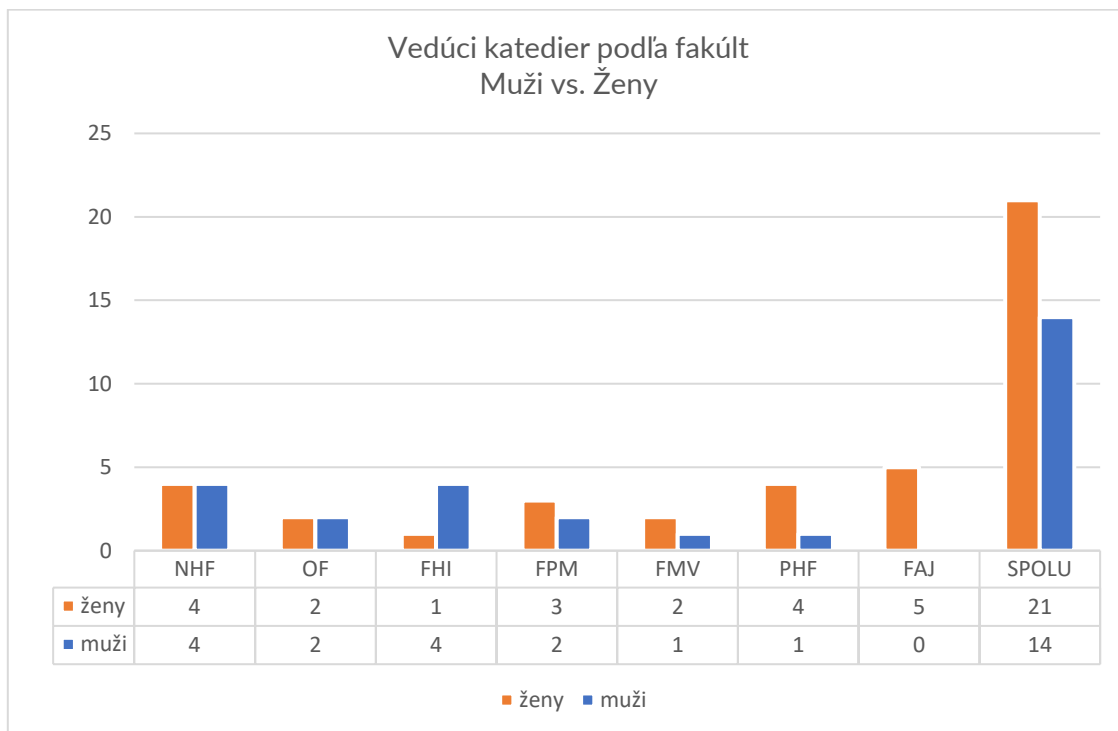
Graf č. 8: Členstvo v programových radách študijných programov III. stupňa na EU v Bratislave v roku 2020, podľa fakulty a pohlavia



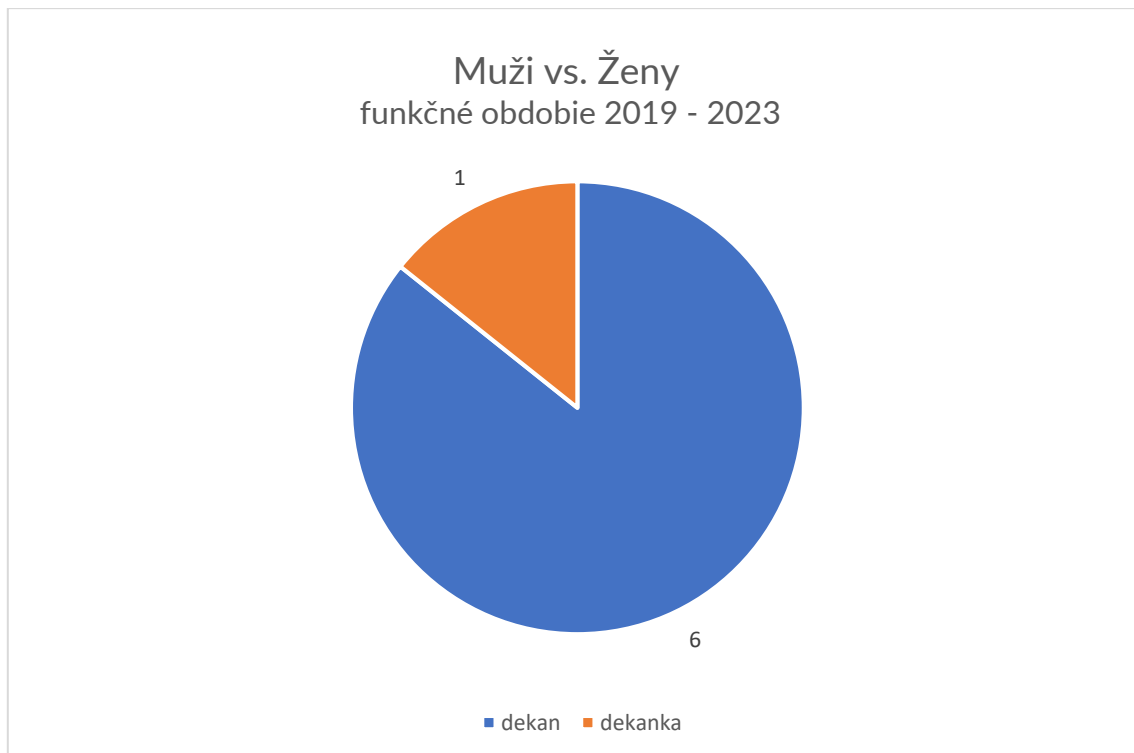
Graf č. 9: Počet zodpovedných riešiteľov domácich projektov VEGA na EU v Bratislave, podľa roku riešenia a pohlavia



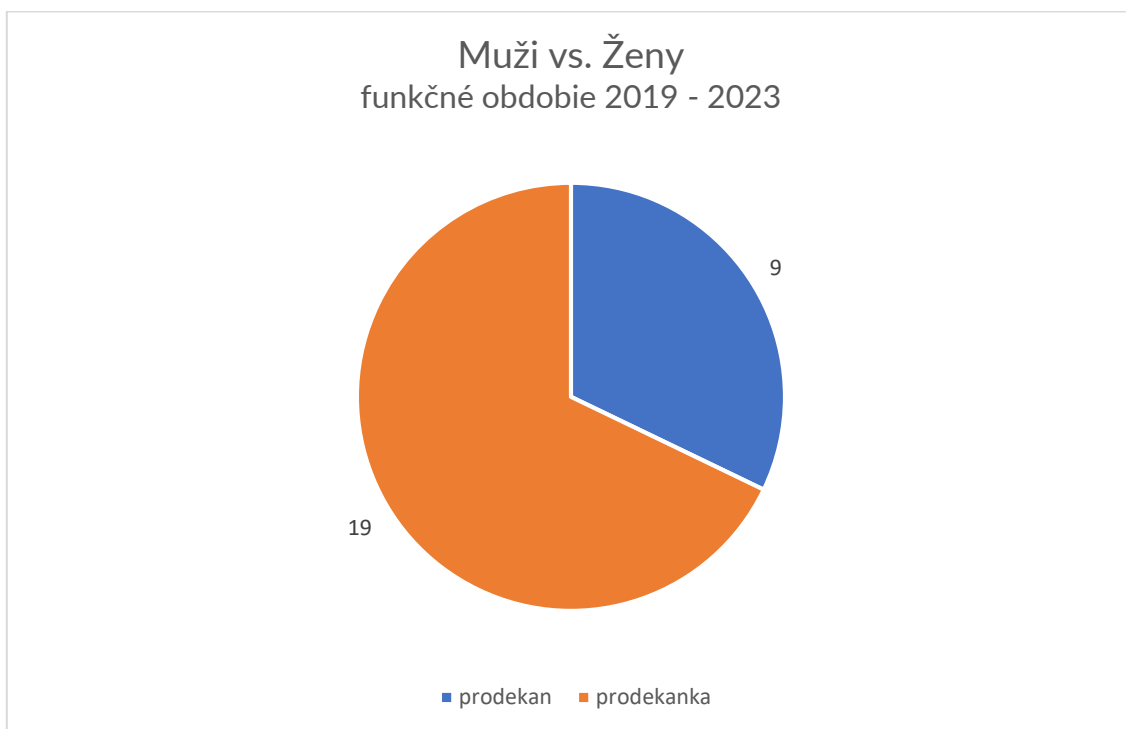
Graf č. 10: Vedúci katedier na EU v Bratislave v roku 2021, podľa fakulty a pohlavia



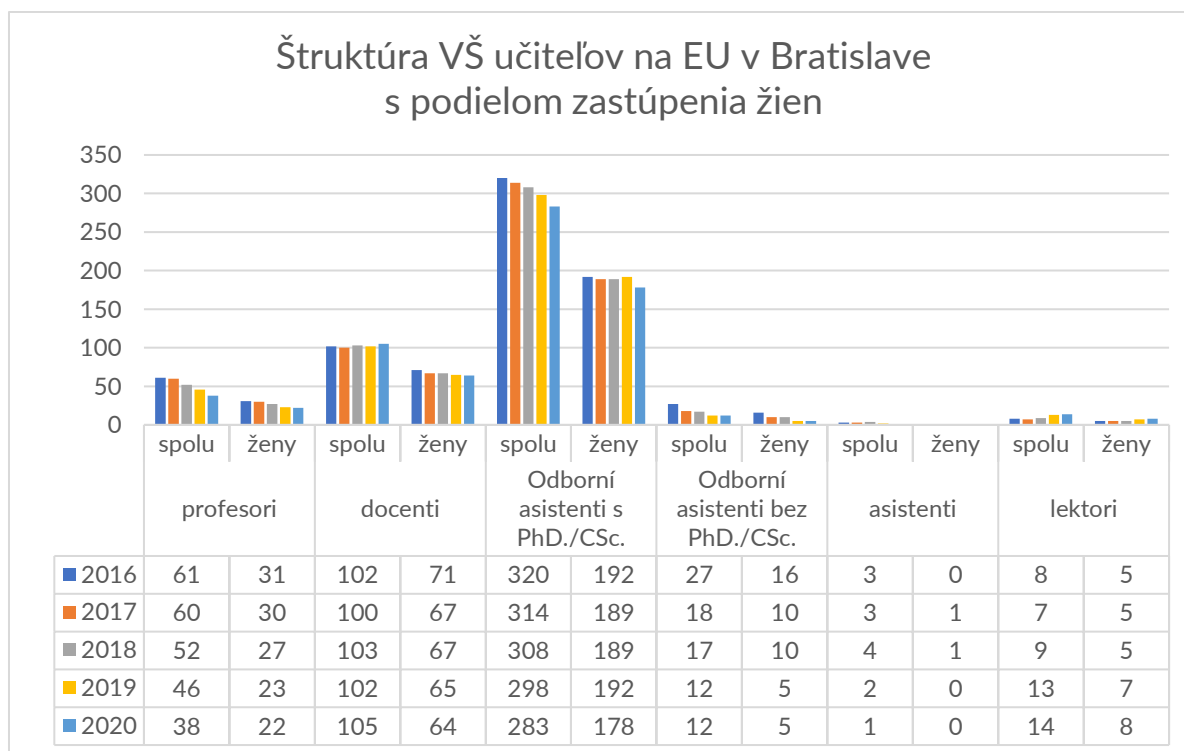
Graf č. 11: Riadenie fakúlt na EU v Bratislave vo funkčnom období 2019-2023, podľa pohlavia



Graf č. 12: Výkonné riadenie fakúlt na EU v Bratislave vo funkčnom období 2019-2023, podľa pohlavia



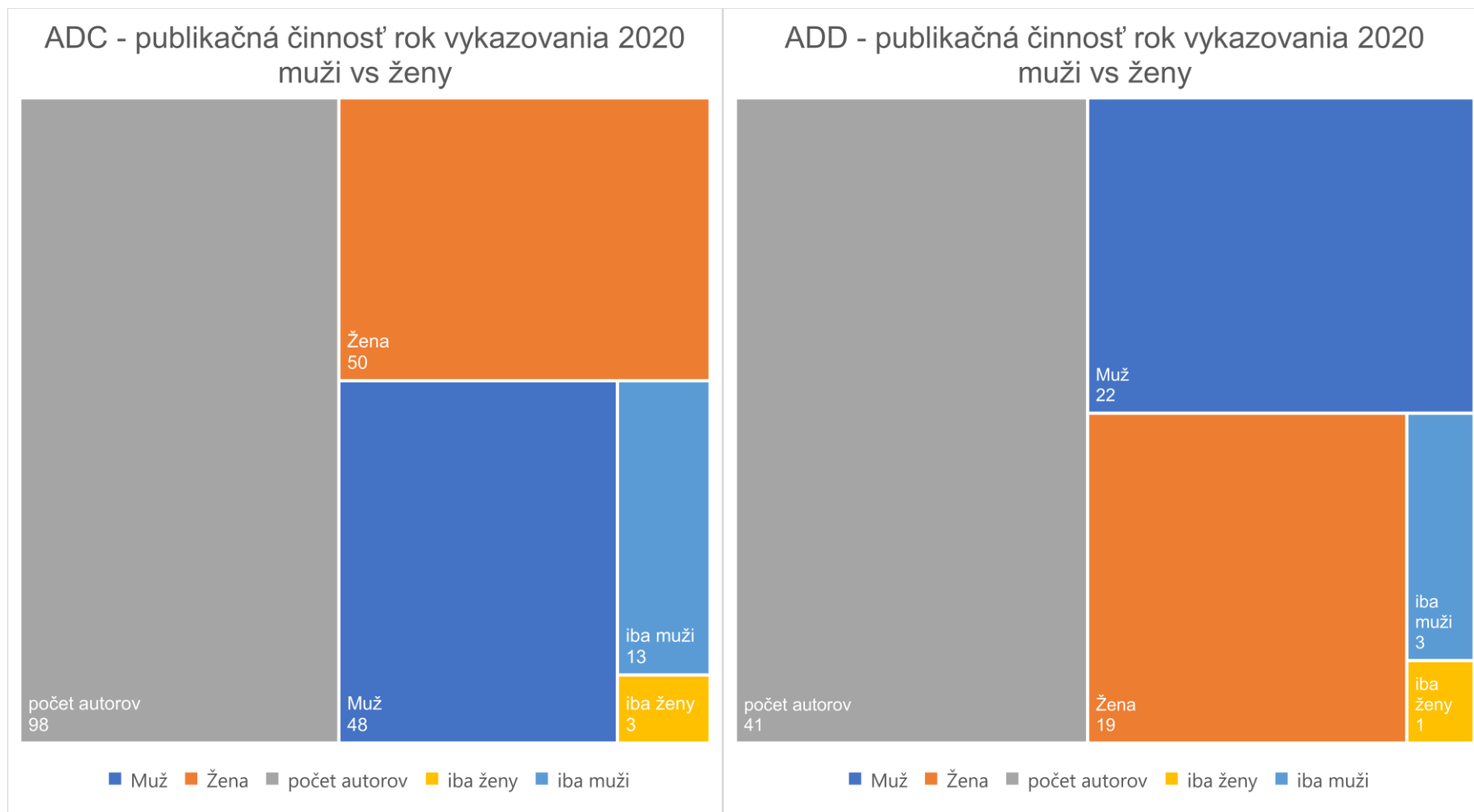
Graf č. 13: Štruktúra pedagogických pracovníkov EU v Bratislave, podľa pohlavia, roku a pracovného zaradenia



Tabuľka č. 1.: Prehľad výkonných funkcionárov na EU v Bratislave (podľa fakúlt)

FAKULTA	DEKAN	PRODEKAN vo funkcii:					PRODEKAN vo funkcii:										SUMÁR- PODIEL POHLAVIA PODĽA PRODEKANOV VO FUNKCII	
		pre vedu a doktorandské štúdium	pre vzdelávaciu činnosť	pre rozvoj a sociálne veci študentov	pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou		pre rozvoj a zabezpečovanie kvality	pre rozvoj, medzinárodné vzťahy a vzťahy s verejnosťou	pre sociálne záležitosti a informatizáciu	pre zahraničné vzťahy	pre medzinárodnú akreditáciu a styk s verejnosťou	pre rozvoj	pre vedu a výskum	pre medzinárodné vzťahy	pre medzinárodné vzťahy a informatizáciu			
Národohospodárska fakulta	Ž	M	Ž	Ž	M												2M	2Ž
Obchodná fakulta	M	M	Ž		Ž		M										2M	2Ž
Fakulta hospodárskej informatiky	M	M	Ž					Ž	Ž								1M	3Ž
Fakulta podnikového manažmentu	M	M	Ž	Ž						Ž	M						2M	3Ž
Fakulta medzinárodných vzťahov	M	Ž	Ž							Ž		M					1M	3Ž
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach	M	Ž	Ž												M		1M	2Ž
Fakulta aplikovaných jazykov	M		Ž										Ž	Ž	Ž			4Ž

Graf č. 14. Zahraničné (ADC) a domáce (ADD) vedecké články publikované v databáze Current Contents zamestnancov EU v Bratislave v roku 2020, podľa pohlavia a rodovo homogénneho zloženia autorského kolektívu



Graf č. 15: Zahraničné (ADM) a domáce (ADN) vedecké články publikované v databáze Web of Science a SCOPUS mimo databázy Current Contents zamestnancov EU v Bratislave v roku 2020, podľa pohlavia a rodovo homogénneho zloženia autorského kolektívu

