

Príloha 2g

Zastúpenie žien a mužov na najvyšších funkciách verejných vysokých škôl v SR (2007)

	Spolu	Muži	Ženy	Ženy v %	
				Rok 2007	Rok 2004
Rektori a rektorky	20	19	1	5,0	0
Prorektori a prorektorky	73	47	26	35,62	23,29
Dekani a dekanke	91	75	16	17,58	14,29
Prodekaní a prodekanke	307	188	119	38,76	28,66
Spolu	491	329	162	32,99	24,03

Zdroj: Web-stránky MŠ SR (<http://www.minedu.sk/index.php?rootId=3>) a verejných VŠ.

Čo sa týka prorektorskej funkcie tú zastáva 26 žien a 47 mužov, rozloženie dekaniek a dekanov je 16 ku 75 a funkciu prodekanke zastáva 119 žien (z mužov je to 188). Kým podiel žien – rektoriek je na verejných vysokých školách iba 5 %, za dekanke sa zvyšuje na 17,6 %, za prorektorky na 35,6 % a v prodekankej funkcii je 38,8 % žien.

Opäť možno poukázať na pozitívnu **rastovú tendenciu participácie žien na najvyššom riadení univerzít** – vo všetkých sledovaných pozíciách sa ich zastúpenie zvýšilo. V prípade prodekaniek došlo k nárastu o 10 % a v prípade prorektoriek o vyše 12 %. U ostatných postov bol rast pomalší: podiel dekaniek za to isté obdobie vzrástol iba o 3,3 % a jedna rektorka vo funkcii znamenala nárast o 5 %. **Celkovo sú v najvyššom vedení slovenských verejných vysokých škôl ženy zastúpené takmer presne jednou tretinou (33 %)**, v roku 2004 to bola ešte len necelá štvrtina. Hoci je podiel žien v najvyššom vedení verejných univerzít vyšší ako v parlamente a vo vláde (20 % žien v NR SR a 6 % vo Vláde SR), stále je to ale výrazne menej ako paritné zastúpenie.

Dôležité je aj zastúpenie žien v odborných grémiách a grantových komisiách, ktoré spoluutvárajú kultúru vedeckej práce a stimulujú presadzovanie žien v tejto oblasti. Na pôde EÚ viedlo nízke zastúpenie žien v týchto rozhodovacích subjektoch v európskych štruktúrach k tomu, že Európska komisia prijala rezolúciu stanovujúcu pre tieto orgány kvótu – aby podiel žien v týchto štruktúrach postupne dosiahol podiel 40%. Či sa uvedeným krokom budú inšpirovať aj univerzity na Slovensku ukáže až čas, nakoľko rodovej rovnosti na univerzitách zatiaľ ich vedenie venuje skôr menšiu pozornosť.

Kvantitatívna analýza štatistických údajov o ženách a mužoch vo vede a na univerzitách potvrdila pretrvávanie viacerých rozdielov:

- ženy tvoria väčšinu medzi študujúcimi na vysokých školách,
- zároveň ale v niektorých vedných oblastiach zostávajú v menšine – najmä v inžinierskych disciplínach (horizontálna segregácia),
- menšinová pozícia im patrí aj medzi špičkovými vedeckými pozíciami (vertikálna segregácia)
- ako aj v rámci riadiacich postov na univerzitách.

Európska únia venuje týmto rodovým nerovnostiam v oblasti vedy a v prostredí univerzít veľkú pozornosť už od polovice 90. rokov:

- jednak v súvislosti s presadzovaním politiky rodovej rovnosti všeobecne, nakoľko problém žien vo vede je súčasťou celkového postavenia žien v spoločnosti,
- ale aj v súvislosti s hľadaním nástrojov a možností na dosiahnutie akcelerácie vedeckého poznania a naplňania idey spoločnosti založenej na poznaní (vedomostná či znalostná spoločnosť).

Bolo by preto potrebné, aby sa týmto otázkam začala venovať viac aj verejná politika na Slovensku.

✓ **Univerzitné prostredie na Slovensku vykazuje aj iné rodové rozdiely a nerovnosti**

Výskumu rodových pomerov na univerzitách sa v posledných rokoch venovala nezisková organizácia Klub feministických filozofiek. Súčasťou riešenia projektu *Výskum rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu ako špecifického segmentu trhu práce* implementovaného v rámci programu SOP-Ludzské zdroje bol aj empirický výskum medzi pracovníčkami a pracovníkmi slovenských univerzít¹.

Vyššie uvedená štatistická analýza študujúcich a absolvujúcich vysokú školu v SR ukázala, že **ženy majú silnejšie pozície v rámci humanitných smerov štúdia a muži na školách technického zamerania** a podobná „odborová orientácia“ štúdia sa objavila aj v skúmanej výskumnej vzorke. Čo vstupuje do rozhodovania o odbore štúdia a prečo je študijná orientácia žien a mužov odlišná?

Celkovo až 64,9 % skúmaného súboru vysokoškolských pedagógov a pedagogičiek označilo ako jeden z hlavných dôvodov rozhodnutia študovať práve svoj odbor „dlhodobý záujem o problematiku“. Na druhom mieste sa so značným odstupom umiestnila perspektívnosť študijného odboru (27,2 %) a na treťom vplyv pedagógov (13 %). Až za týmito tromi dôvodmi nasledovali „rodinné vplyvy“ (tradície v rodine ovplyvnili rozhodovanie o štúdiu u 11,4 % a želanie rodičov zavážilo u 6,4 %), a tzv. náhradné riešenia (lebo sa nedostali na inú, preferovanejšiu školu a „zlý kádrový profil“). Rovesníci a nábor v školách mali vplyv len u veľmi malých skupín, podobne ako využitie systému kvót pre prijatie na univerzitu. Z porovnania dôvodov pre výber študijného odboru za ženy a mužov sa ukázalo, že **muži pri výbere študijného odboru viac zohľadňovali jeho perspektívnosť, vykázali tiež vyšší podiel dlhodobého záujmu o študovaný odbor**. Uvedené zistenia naznačujú **silnejšie pozície „voľného výberu“ školy v rámci skupiny mužov. Vyššie zastúpenie „náhradných riešení“ vo vzťahu k absolvovanému štúdiu za podsúbor žien tento rozdiel ešte podčiarkuje.**

Dlhodobý záujem o problematiku získal výrazne silnejšie pozície v prípade vysokých škôl humanitného a spoločenského zamerania, a to tak u mužov, ako aj u žien. Inak tomu bolo pri zdôraznení perspektívnosti študovaného odboru. **Muži častejšie uvádzali medzi dôvodmi výberu školy perspektívnosť technických a prírodovedných smerov. Ženy si volili viac ako náhradné riešenie technické a prírodovedné školy, muži túto stratégiu využívali častejšie pri spoločenskovedných a humanitných odboroch.** Silnejší vplyv stredoškolských pedagógov na výber školy sa u mužov častejšie spájal s humanitným zameraním štúdia (ovplyvňovali ich pre humanitné a sociálne vedy), u dievčat sa takýto rozdiel neprejavil.

Výsledky naznačujú, že **pri rozhodovaní sa o vysokoškolskom štúdiu bol záujem dievčat o technické a prírodné smery v porovnaní s chlapcami nižší**, a že **dievčatá oveľa častejšie prichádzali na tento typ štúdia vtedy, keď sa nedostali na školu či odbor, ktorý si želali primárne navštevovať**. Skúmaní **muži tiež v porovnaní so skúmanými ženami považovali technické a prírodovedné odbory oveľa častejšie za perspektívne, čo ovplyvnilo aj ich voľbu vysokej školy.**

V analýzach, ktoré sa zameriavajú na identifikáciu a poznanie rodových rozdielov vo vede a vysokom školstve, sa často porovnávajú študijné výsledky a odborné či spoločenské aktivity počas štúdia. Hoci realizovaný výskum nebol zameraný priamo na študentov, využila sa retrospektívna otázka mapujúca mimoriadne študijné úspechy, ako aj angažovanie sa v univerzitných orgánoch a aktivitách. **Podľa zistených údajov sa zdá, akoby počas vysokoškolského štúdia boli muži viac než ženy zainteresovaní na vykonávaní funkcií, ženy zasa na lepších študijných výsledkoch.**

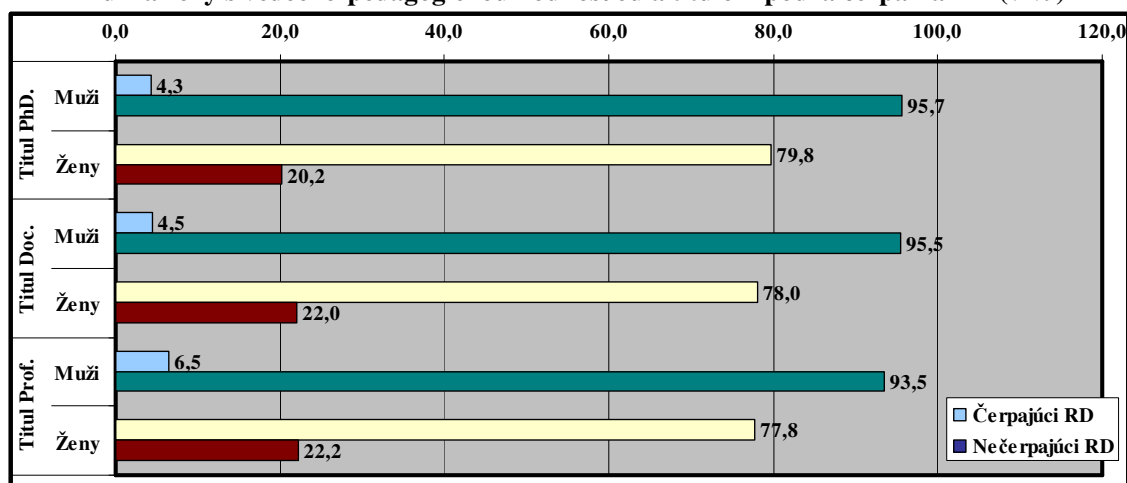
V skúmanom súbore univerzitných pracovníkov a pracovníčok sa prejavili **významné rozdiely i podľa dosiahnutých akademických a vedecko-pedagogických hodností**. Kým nositelia akademických titulov boli v rámci žien a mužov zastúpení približne rovnako, **u vedecko-pedagogických hodností a titulov sa ukázali väčšie disproporcie**. Nižšia vedecko-pedagogická hodnosť zaznamenala vyšší výskyt za mužov (o 12 %), vyššiu vedecko-pedagogickú hodnosť

¹ Výskum sa uskutočnil v piatich vybraných slovenských univerzitách: Trnavská univerzita, Univerzita Konštantína filozofa v Nitre, Technická univerzita Zvolen, Prešovská univerzita a Technická univerzita v Košiciach. Základný výskumný nástroj na zisťovanie skúseností a názorov žien a mužov na vybraných slovenských univerzitách predstavoval štandardizovaný dotazník. Zber dát sa uskutočnil v polovici roka 2005. Do ankety sa zapojilo 386 vysokoškolských pedagogických a vedeckých pracovníkov a pracovníčok. Podľa pohlavia bol súbor rozdelený presne na polovicu (viac pozri *Ženy a muži na univerzitách podľa kvantitatívneho empirického výskumu Druhá výskumná správa*. Bratislava, KFF 2006).

vykázalo viac žien (o 7 %). Najvyššie rozdiely sa však prejavili u vedecko-pedagogických titulov. **Muži boli nositeľmi titulu docent dvojnásobne častejšie** (51,8 % mužov a 23,3 % žien). **Pri profesúre disproporcia vzrástla takmer na šesťnásobok**: zo žien malo profesúru len 5,2 % a z mužov viac ako štvrtina. Štruktúra skúmaného súboru vybraných univerzít podľa dosiahnutých hodností a titulov opäť potvrdila efekt „otvárajúcich sa nožníc“: **čím vyšší stupeň univerzitnej či vedeckej kariéry, tým menšie zastúpenie žien**.

Ukázalo sa tiež, že **na úrovni vysokoškolského štúdia sú príležitosti alebo „kariérna rýchlosť“ žien pomerne vyrovnané, s prechodom k vyšším stupňom sa kariérny rast žien spomaľuje**. Trvanie vyšších stupňov štúdia, ako aj rozpätie medzi jednotlivými hodnotami sa u žien predlžuje. A ako ukázali podrobnejšie analýzy podľa rodinnej situácie (hlavne podľa počtu detí), **práve rodičovstvo je tou premennou, ktorá významne kariérny rast žien brzdí**.

Muži a ženy s vedecko-pedagogickou hodnosťou a titulom podľa čerpania RD (v %)



Zdroj: Ženy a muži na univerzitách... Klub feministických filozofiek, 2006.

Podľa prvého zamestnania po ukončení vysokej školy prevažuje u mužov i žien medzi zamestnávateľmi univerzita alebo vysoká škola. Takmer 46 % žien a rovnaký podiel mužov pôsobiacich v čase výskumu na vybraných piatich univerzitách malo tento typ pracoviska aj v prípade prvého zamestnania. **Najväčší rozdiel medzi ženami a mužmi sa prejavil v prípade iného typu školy alebo vzdelávacej inštitúcie**. Takéhoto zamestnávateľa malo bezprostredne po ukončení školy vyše 27 % skúmaných žien, z mužov to bolo 15,5 %. **V štruktúre mužov pracujúcich na univerzitách sa v pozícii prvého zamestnania vyskytovali vo vyššej miere výskumné pracoviská a súkromné firmy**. Do štátnej inštitúcie nastupovalo priamo zo školy iba málo dnešných univerzitných pracovníkov a pracovníčok (2-3 %), MVO a samostatná zárobková činnosť sa vyskytovala ešte menej. Zamestnávateľský typ „iná verejná inštitúcia“ mal u oboch skupín rovnaký, približne 7 % podiel. **Rodové rozdiely z hľadiska typu a funkčného zaradenia v prvom zamestnaní neboli medzi mužmi a ženami na univerzitách veľké**. Väčšia diferencia sa prejavila len u pedagogického pôsobenia na inej inštitúcii ako vysoká škola, ktoré bolo frekventovanejšie u žien. Muži tento rozdiel dorovnávali v inom type inštitúcií a v pozícii radového zamestnanca.

Medzi dôvodmi, ktoré viedli k zmene prvého zamestnania, sa hromadnejšie objavovali rodinné dôvody a vypršanie zmluvy (po 12 %). Nasledovala trojica dôvodov s podielom prekračujúcim 10 %, medzi ktoré sa zaradili **organizačné dôvody**, ako aj **snaha o kariérny rast a nová ponuka**. Necelá desatina skúmaných pracovníkov univerzít vybrala medzi dôvodmi zmeny prvého pracoviska ešte túžbu učiť, ale tiež politické dôvody (najmä u starších pracovníkov a pracovníčok). Ostatné dôvody, ako napríklad získanie titulu, finančné dôvody, zlé vzťahy na pracovisku či túžba pracovať vo výskume, skúmané osoby označovali zriedkavejšie. U 6 % anketovaných bol dôvodom zmeny prvého zamestnania pobyt v zahraničí. Odpovede o dôvodoch zmeny prvého zamestnania triedené podľa pohlavia naznačujú, akoby **ženy - vysokoškoláčky boli vo vyššej miere zasiahnuté uvoľňovaním z práce z organizačných dôvodov, u mužov je zasa silnejším dôvodom zmeny zamestnania budovanie kariéry**.

Dôvody zmeny prvého zamestnania podľa pohlavia (v %)

Dôvod zmeny zamestnania	Ženy	Muži	Spolu
Túžba učiť	11,4	4,5	9,1
Snaha o kariérny rast	6,8	18,2	10,6
Zvýšenie vzdelania, získanie titulu	2,3	4,5	3,0
Organizačné dôvody	13,6	4,5	10,6
Rodinné dôvody	11,4	13,6	12,1
Ukončenie zmluvy (dočasné miesto)	11,4	13,6	12,1
Finančné dôvody	6,8	-	4,5
Zlé vzťahy na pracovisku	2,3	4,5	3,0
Zmena bydliska	2,3	9,1	4,5
Nová ponuka, konkurz	11,4	9,1	10,6
Politické dôvody (zákaz, rehabilitácia,...)	6,8	13,6	9,1
Túžba pracovať vo výskume	2,3	4,5	3,0
Vznik novej univerzity, katedry	2,3	-	1,5
Pobyt v zahraničí	9,1	-	6,1
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Ženy a muži na univerzitách... Klub feministických filozofiiek, 2006.

Čo sa týka striedania zamestnaní u univerzitných pracovníkov a pracovníčok možno konštatovať, že **ženy pôsobiace na univerzitách striedali zamestnania v menšej miere ako muži** – je medzi nimi viac „prvozamestnaných“, respektíve s jednou zmenou zamestnania. Z prihliadnutia na vekové hľadisko vyplýva vyššia pracovná migrácia mužov v mladšom veku a ich zamestnanecká stabilizácia vo veku 50 rokov, u žien dochádza k striedaniu zamestnaní vo vyššom veku.

Skúmaný súbor pracovníčok a pracovníkov vybraných univerzít tvorili prevažne vysokoškolskí učitelia a vysokoškolské učiteľky (viac ako 95 %). Pracovný pomer výskumník či výskumníčka mal iba minimálne zastúpenie – 3,1 %. Podľa tohto znaku bol skúmaný súbor žien a mužov takmer totožný. **Čiastočný úväzok ako jedna z flexibilných foriem práce sa častejšie spájala so ženami**, keďže sa spomína ako možnosť lepšieho zosúladenia povinností starostlivosti (stále v prevažnej miere plnených ženami) so zamestnaním. Z porovnávacích analýz za krajiny Európy opakovane vychádza, že čiastočné úväzky sú vykonávané v oveľa väčšej miere ženami (podobne ako skrátené úväzky či iné flexibilné formy organizácie práce a pracovného času). **Univerzitné prostredie je však z tohto hľadiska špecifické**, hlavne na Slovensku a v poslednom desaťročí. Vznik množstva nových univerzít pri obmedzenej kapacite odborníkov, ale aj nedostatočné finančné ohodnotenie vysokoškolských pracovníkov vedú k tomu, že rodinné príjmy sa dopĺňajú a kapacity univerzít sa naplňujú uzatváraním dočasných či čiastočných pracovných kontraktov. **Pri vyššej zaťažnosti žien rodinnými povinnosťami je zrejme, že v tomto smere sú pohyblivejší práve muži**. Túto hypotézu podporuje fakt, že zo ženatých mužov pracovalo na čiastočný úväzok 18,5 % a z vydatých žien to bolo iba 7,3 %.

Súčasný pracovný úväzok – porovnanie žien a mužov (v %)

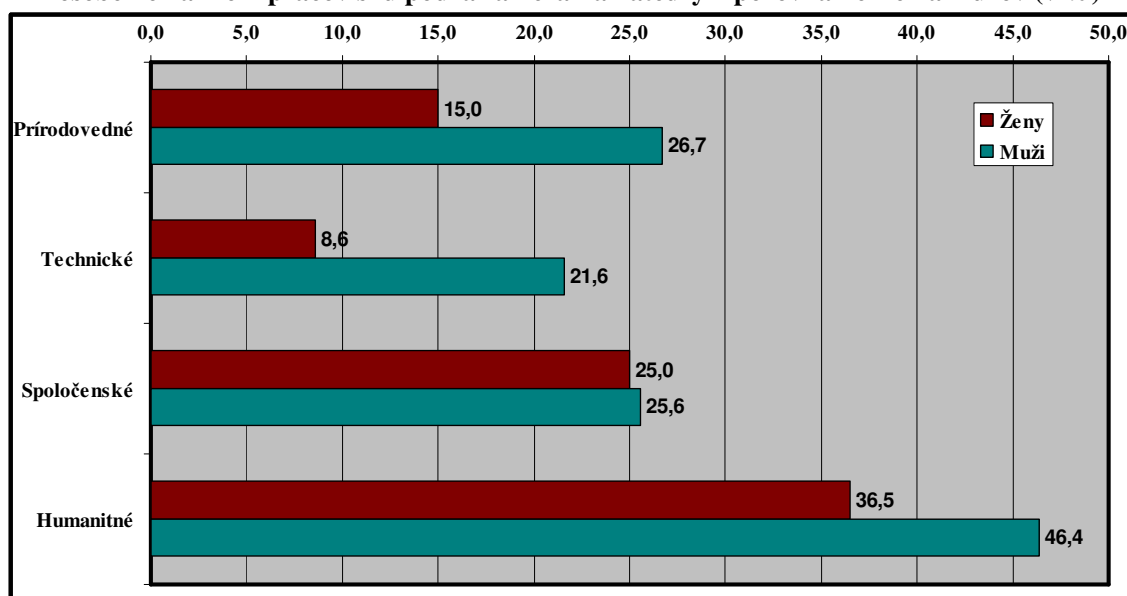
Typ úväzku	Ženy	Muži	Spolu
Plný úväzok	93,1	80,7	86,9
Čiastočný úväzok	6,9	19,3	13,1
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Ženy a muži na univerzitách... Klub feministických filozofiiek, 2006.

Plný pracovný úväzok je u žien na univerzitách častejší, a to nezávisle od veku. Najfrekvencovanejší je u žien stredného veku (95 %), ale veľmi vysoké zastúpenie má aj u staršej i najmladšej skupiny. **U mužov s rastúcim vekom klesá podiel plných pracovných úväzkov a narastajú čiastočné úväzky**. V najstaršej skupine mužov tvorili plné pracovné úväzky približne tri štvrtiny, čiastočné úväzky teda dosahovali takmer jednu štvrtinu. **Podľa funkčného zaradenia (miesto lektora, asistenta, odborného asistenta, docenta či profesora) boli vo výskyte plného či čiastočného pracovného úväzku medzi ženami a mužmi disproporcie**. U žien boli plné pracovné úväzky menej zastúpené medzi asistentkami a lektorkami (82,6 %), u ostatných funkčných

zaradení sa blížili či prekročili 95 %. Iné proporcie vykázali muži – u všetkých funkčných zaradení bol podiel čiastočných úväzkov o 10 % nižší ako u žien. Spomedzi mužov boli častejšie na čiastočnom úväzku jednak asistenti (podobne ako tomu bolo v podsúbore žien), ale veľmi frekventovaný bol aj v rámci funkčného miesta profesor. Najvyššie zastúpenie čiastočných úväzkov sa prejavilo u mužov pôsobiacich na humanitných katedrách, kde sa ich podiel priblížil 30 %. V skupine žien zamestnaných na univerzite uviedlo ďalšie zamestnanie 23,3 %, z mužov malo pracovný vzťah s ďalšou univerzitou či iným pracoviskom viac ako 30 %. Druhé zamestnania sa výrazne viac vyskytovali v strednom vekovom pásme a najmenej u najmladších vekových ročníkov. Veľké diferencie v miere pôsobenia na inom pracovisku medzi mužmi a ženami prináša členenie podľa funkčného zaradenia. Proporcie ďalších úväzkov sú úplne vyrovnané medzi ženami a mužmi zaradenými na lektorskom či asistentskom mieste, u ostatných kategórií vysokoškolských učiteľov a učiteľiek táto zhoda neplatí. Rodový rozdiel sa prejavil tiež podľa odborného zamerania katedry. Ženy z prírodných, ale najmä technických vied sa angažujú na iných školách či pracoviskách pomenej, u spoločenskovedných smerov podiel narastá na štvrtinu a u humanitných prekračuje hranicu 36 %. Angažovanie sa mužov je z hľadiska odborného zamerania vyrovnannejšie: u pracovníkov katedier s prírodovedným, technickým či spoločenskovedným zameraním je to medzi 20-25 %, no podiel pôsobiacich na iných pracoviskách narastá za humanitné vedy (až na 46,4 %). Vôbec najväčší rozdiel medzi ženami a mužmi z hľadiska pôsobenia na inom pracovisku vykázali technické a prírodovedné katedry, kde je podiel žien pôsobiacich ešte aj inde podstatne nižší ako za mužov. Najvyrovnannejšie zastúpenie vykázali spoločenskovedne zamerané katedry. Pracovné statusy skúmaných vedecko-pedagogických pracovníkov vybraných slovenských univerzít sú teda oveľa pesterjšie, ako u je to v prípade žien.

Pôsobenie na inom pracovisku podľa zamerania katedry – porovnanie žien a mužov (v %)



Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Medzi dôvodmi pôsobenia na inej univerzite či pracovisku sa uvádzali rôzne situácie či činitele. Ženy mierne viac spomínali finančné dôvody, muži kontakt s vedou alebo to, že škola nemala odborníka. „Možnosť rastu“ bola u oboch skupín v rovnakej výške.

Názor žien a mužov z univerzitného prostredia na časovú náročnosť dvoch aktivít, ktoré tvoria hlavnú náplň činnosti vysokoškolských učiteľov a učiteľiek – pedagogickej a vedecko-výskumnej činnosti, sa dost' výrazne líši a do týchto rodových odlišností výrazným spôsobom vstupuje nie len vek, ale aj aktuálne zaradenie vo funkčnom rebríčku a typ katedry podľa základného odborného zamerania.

Porovnanie pedagogickej a vedecko-výskumnej činnosti – ČASOVÁ náročnosť (v %)

Porovnanie časovej náročnosti	Ženy	Muži	Spolu
Náročnejšia je pedagogická činnosť	20,5	30,5	25,4
Náročnejšia je vedecko-výskumná činnosť	30,0	29,4	29,9
Obidve rovnako	49,5	40,1	44,7
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

V odpovediach žien a mužov sa pri porovnávaní **intelektuálnej náročnosti** dvoch základných vysokoškolských činností prejavili rovnaké diferencie podľa ďalších triediacich znakov. Prvou je nárast rovnakého pocitu intelektuálnej náročnosti oboch typov práce u žien priamoúmerne so zvyšujúcim sa vekom, názor mužov je z vekového hľadiska podstatne konzistentnejší – mení sa iba málo. Najväčšia zhoda v názoroch žien a mužov nastala u profesorskej funkcie a u pracujúcich na spoločenskovedných katedrách. **Celkovo je názor žien porovnávajúci náročnosť dvoch základných univerzitných činností (učenie a výskum) oveľa viac náchylný k rovnakému vnímaniu ich náročnosti.** Na obidvoch dimenziách náročnosti – časovej i intelektuálnej – prevážil v podsúbore žien názor o rovnakej náročnosti obidvoch činností. **Muži sa cítia byť viac zaťažení z hľadiska času pedagogickou činnosťou a z hľadiska intelektuálnej náročnosti vedecko-výskumnou.**

Okrem učenia sú pracovníci a pracovníčky univerzít zaťažení/zaťažené množstvom ďalších činností odborného a vedeckého, ale aj administratívneho charakteru. Veľmi dôležitou súčasťou práce na vysokej škole, ktorá sa dostáva do rôznych hodnotení, je publikačná činnosť. Ukázalo sa, že **s množstvom vlastnej publikačnej činnosti sú spokojnejší muži.** Hoci v obidvoch podsúboroch prevážila čiastočná spokojnosť, v rámci mužov zaznel silnejší hlas veľmi spokojných, **u žien sa prejavilo preváženie na strane negatívneho hodnotenia. V hodnotení kvality vlastnej publikačnej činnosti sa tiež prejavila nižšia spokojnosť na strane žien.** Spokojnosť s kvantitou i kvalitou publikačnej činnosti kontinuálne narastala s vekom, a to tak u žien ako aj u mužov. Priama súvislosť sa tiež u obidvoch pohlaví (výraznejšie u mužov) preukázala s postupom na funkčnom rebríčku – čím vyššie funkčné zaradenie, tým viac spokojných. Najvyššia miera spokojnosti s kvantitou i kvalitou zaznela v rámci mužov z prostredia technických odborov, v rámci žien to boli spoločenské vedy. **Muži na skúmaných univerzitách sú s výsledkami svojej práce spokojnejší a prejavili aj vyššiu mieru sebadomnia vyjadrenú pocitom akceptácie vedeckou komunitou.** Táto charakteristika platí ešte silnejšie v oblasti technických vied.

Celkový prehľad úrovne spokojnosti žien a mužov pôsobiacich na vybraných univerzitách za jednotlivé typy aktivít spadajúcich pod vedecko-výskumnú činnosť hovorí o **najnižšej miere spokojnosti so zahraničnými stážami.** A to tak s výsledkami stáží ako aj s možnosťou účasti. Nasleduje spokojnosť s grantami a projektami a s kvantitou publikačnej činnosti. **Vo všetkých sledovaných rezoch prejavili nižšiu mieru spokojnosti ženy. Najväčší rodový rozdiel vykázala kvantitatívna stránka publikačnej činnosti a účasť na zahraničných stážach.**

Najviac dôvodov nespokojnosti sa viaže na rôzne **obmedzenia súvisiace so zahraničnými stážami.** Týkali sa predovšetkým **vekových hraníc pre možnosť účasti na stáži,** ale aj **potreby doporučení od odborníkov, nedostatočného a skorého informovania o možnostiach a podmienkach prijatia,** ako aj **jazykových bariér.** Na druhé miesto sa zaradil **dôvod súvisiaci s grantami a projektami.** Týkal sa nedostatočného alebo **problémového krytia projektov finančnými prostriedkami.** Pracovníci a pracovníčky univerzít sa sťažovali na škrtanie rozpočtu, ktoré robí z plánovaných výskumných aktivít torzá, nedostatočné pochopenie pre potrebu krytia výskumných aktivít finančnými prostriedkami i na problém ex post prefinancovania už zrealizovaných aktivít, čo prináša riešiteľom projektu často až existenčné problémy. Na tretie miesto sa zaradil problém súvisiaci s **obmedzeným priestorom pre výskumné aktivity.** Je iba málo programov a donorov, ktorí sú ochotní podporiť výskum, najmä základný a z oblasti spoločenských či humanitných vied. **Všetky tieto tri okruhy problémov boli častejšie signalizované zo strany žien. Muži častejšie pri výpočte dôvodov nespokojnosti s vedeckou a výskumnou činnosťou uvádzali jazykové či osobné prekážky a bariéry.** Stojí za povšimnutie, že rodinné povinnosti sa medzi prekážkami a dôvodmi nespokojnosti uvádzali v menšej miere. Súvisí to pravdepodobne s formou otázky (otvorená s možnosťou voľnej odpovede) a požiadavkou na hlavný dôvod nespokojnosti. **Rodinné povinnosti v „zápase“ bariér výskumnej činnosti nestáli na prvom mieste.**

Z hľadiska účasti v domácich grantoch a projektoch sa rozdiel medzi ženami a mužmi neprejavil. U obidvoch skupín výrazne prevažovala účasť v týchto aktivitách (takmer 90 %). Vyšší počet aktívnej účasti vykázali muži: pri nižších počtoch grantov mali vyššie zastúpenie ženy, u vyšších počtov prevládalo zastúpenie mužov. Uvedená rodová disproporcija však súvisí vo veľkej miere s vyšším zastúpením mladých výskumníčov v skúmanom súbore. Vekové disproporcie však nevyčerpávajú celý rodový rozdiel, nakoľko vo všetkých vekových skupinách preukázali muži vyšší priemerný počet grantov. Bez výraznejšieho rodového rozdielu zostala aj účasť v zahraničných grantoch a projektoch. Úplne iná situácia nastala podľa skúsenosti s vedením grantovej úlohy – tu už došlo k výraznej prevahe mužov v porovnaní so ženami. **Ženy boli vedúcimi grantovej úlohy takmer o 20 % menej ako muži.** Hoci ženy participujú vo výskumných projektoch (domácich či zahraničných) približne rovnako, na vedení týchto aktivít sa podieľajú v podstatne menšej miere.

Vedenie grantovej úlohy podľa pohlavia (v %)

	Ženy	Muži	Spolu
Nie	64,2	47,9	56,1
Áno	35,8	52,1	43,9
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofií, 2006.

Z hodnotenia časovej náročnosti pedagogickej činnosti jednoznačne vyplynulo, že muži považujú túto časť vysokoškolských aktivít oveľa častejšie za časovo náročnú než ženy. Z tohto hľadiska potom vyznieva paradoxne to, **že muži majú omnoho nižší týždenný úväzok než ženy.** Ženy v priemere venujú prednáškam, seminárom a cvičeniam so študentmi o tretinu viac hodín než muži. Preto neprekvapuje, **že výrazne viac žien pôsobiach na univerzitách hodnotí svoj pedagogický úväzok ako vysoký. Medzi ženami pôsobiacimi na slovenských univerzitách sa častejšie vyskytujú názory na nespravodlivé rozdelenie pedagogických povinností medzi členky a členov katedry.**

Spravodlivosť rozdelenia učenia medzi ženy a mužov (v %)

Miera spravodlivosti	Ženy	Muži	Spolu
Úplne spravodlivé	38,2	50,0	44,1
Skôr spravodlivé	45,5	42,0	43,8
Skôr nespravodlivé	12,0	3,7	7,9
Úplne nespravodlivé	1,0	-	0,5
<i>Netýka sa</i>	<i>3,1</i>	<i>4,3</i>	<i>3,7</i>
Spolu	100,0	100,0	100,0

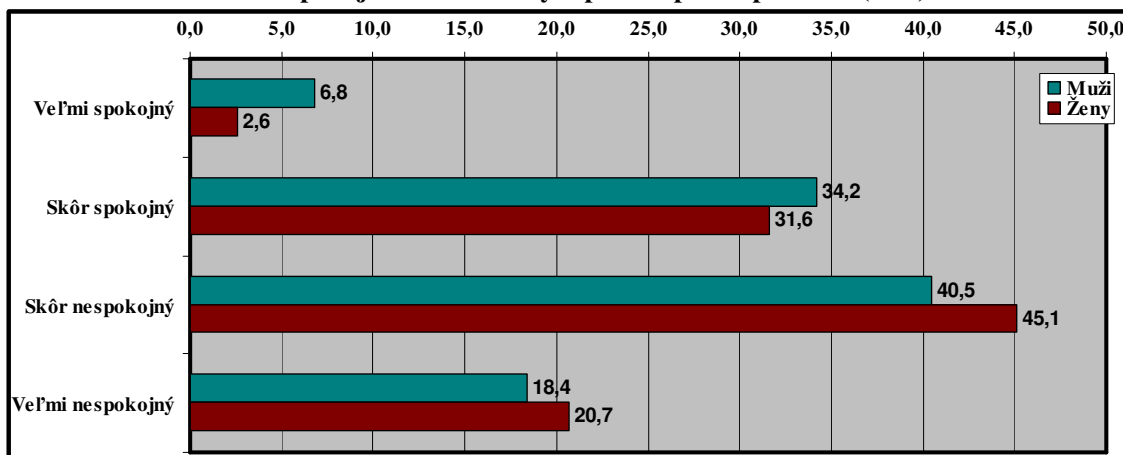
Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofií, 2006.

Aj **odhad rozdelenia celkovej pracovnej kapacity potvrdil vyššiu mieru zapojenia žien do pedagogickej činnosti.** U výskumnej činnosti sa prejavila opačná tendencia: muži sa častejšie nachádzali vo vyšších odhadoch podielu vedecko-výskumnej činnosti. Čo sa týka organizačných a administratívnych aktivít, tak väčšina podsúboru mužov ako aj žien odhadla tento typ činnosti na úrovni do 25 % celkovej pracovnej kapacity. **Zistené diferencie medzi mužmi a ženami pracujúcimi na univerzitách v rozdelení vlastnej pracovnej kapacity vykázali dopad na mieru subjektívneho pocitu vhodnosti takéhoto stavu.** V súvislosti s aktuálnym rozdelením pracovnej kapacity medzi jednotlivé činnosti sa prejavila **vyššia miera nespokojnosti na strane vysokoškolských pracovníkov.**

Spektrum problémových miest či **nedostatkov narúšajúcich spokojnosť pedagógov a pedagogičiek s pôsobením na vysokej škole je pomerne široké.** Okrem prílišnej byrokracie a nedostatku času na vedu (čo môže byť odvrátená strana toho istého problému), ktoré sú pociťované najsilnejšie, sa medzi prekážkami spokojnosti objavovali mnohé iné činitele súvisiace s organizáciou práce na univerzitách či nastavením školského systému. **Z rodového hľadiska sa výraznejší rozdiel prejavil pri obmedzených možnostiach pre vedeckú činnosť a zlých podmienkach pre vedeckú prácu na škole – tieto prekážky uvádzali častejšie ženy.** U prílišnej byrokracie síce prevládil výber mužov, ale tento dôvod nespokojnosti bol najsilnejšie zastúpený aj v skupine žien. Patrí teda skôr k všeobecným prekážkam.

Štatistické analýzy trhu práce a zamestnanosti odhaľujú rovnaké trendy: **odmeny mužov sú podstatne nižšie ako odmeny žien a priemerný plat za pracujúcich v rezorte školstva je výrazne poddimenzovaný**. Tieto trendy sa potvrdili aj v skúmanom súbore vysokoškolských pracovníkov a pracovníčok vybraných slovenských univerzít. Absolútne medzi pracujúcimi na univerzitách prevažoval príjem z pásma od 10 do 15 tisíc, čo v roku realizácie výskumu predstavovalo hranicu pod priemerným príjmom národného hospodárstva. Kým u žien sa výška mesačného príjmu končila intervalom 30-35 tisíc, u mužov prekročila hranicu 45 tisíc. **Ženy prevažovali v nižších príjmových kategóriách, muži vykázali vyššie zastúpenie pri „lepších“ mzdách**. Miera spokojnosti so súčasným platom na univerzite bola vyššia u mužov, čo plne korešponduje s celkovou výškou odmeny za prácu. Ženy pracujúce na univerzitách majú nie len nižšie platy ako muži, ale pociťujú aj nižšiu spokojnosť so svojim odmeňovaním. Pritom **dotatočné príjmy popri odmene v rámci platu na univerzite má menej žien ako mužov**.

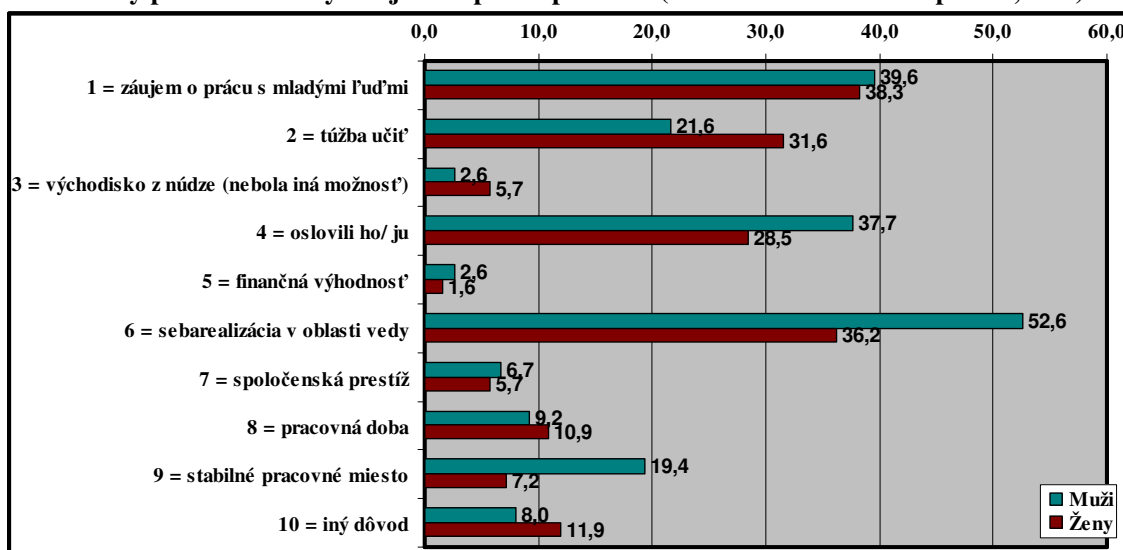
Miera spokojnosti so súčasným platom podľa pohlavia (v %)



Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Rodové rozdiely dopĺňa aj motivácia pre voľbu práve tohto zamestnania. **Rodovo zhodným dôvodom pre prácu na univerzite bol záujem o prácu s mladými ľuďmi**. U všetkých ostatných uvádzaných dôvodov sa prejavili diferencie medzi mužmi a ženami.

Dôvody pôsobenia na vysokej škole podľa pohlavia (skóre za 2 možnosti odpovedí, v %)

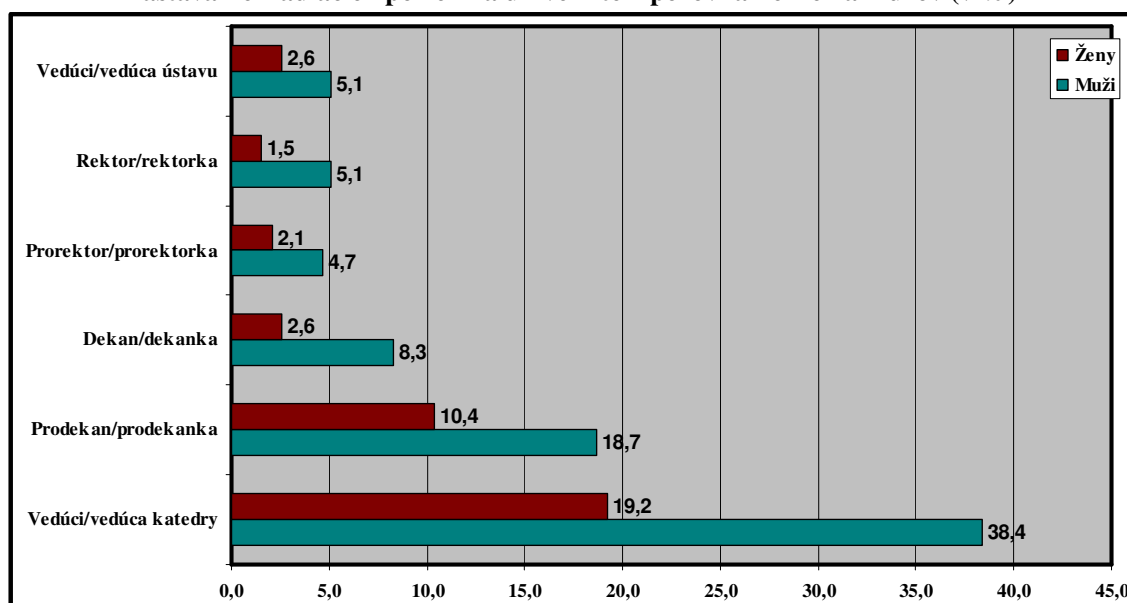


Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Muži omnoho častejšie ako ženy uvádzali túžbu po sebarealizácii v oblasti vedy, fakt oslovenia zo strany pracovníkov univerzity pre spoluprácu a šancu získať a pracovať na stabilnom pracovnom mieste. **Prevala žien sa preukázala pri túžbe učiť, ženy častejšie zdôrazňovali aj výhody pracovnej doby na vysokej škole či príchod na univerzitu chápaný ako východisko z núdze** (nebola iná možnosť zamestnať sa).

Všetky analýzy štatistických údajov za rezort školstva ukazujú, že **v riadiacich pozíciách sú ženy vo výraznej menšine**. Dosahujú okolo 30 % zastúpenie, ktoré sa považuje za minimálnu úroveň pre možnosť ovplyvnenia rozhodnutí. Štatistické údaje za skúmané univerzity preukázali, že „pravidlo“ o nízkom zastúpení žien v riadiacich funkciách platí aj v rámci nich. **Funkciu vedúceho či vedúcej katedry niekedy zastávalo necelých 20 % skúmaných žien, z mužov to bolo takmer 40 %**. V súčasnosti túto funkciu vykonávalo 8,3 % spomedzi pracovníčok skúmaných univerzít, z mužov tvorili aktuálni vedúci katedry 14 %. **Vykonávanie prodekanskej funkcie sa v rámci skúmaného súboru vysokoškolských pracovníkov a pracovníčok vyskytlo u necelých 15 %, pričom v rámci mužov bol zaznamenaný dvojnásobne vyšší výskyt ako u žien**. Podobná tendencia sa opakovala aj v prípade ďalších troch univerzitných funkcií (funkcia dekana či dekanke, prorektora či prorektorky alebo rektora či rektorky), ale empirické naplnenie bolo podstatne nižšie ako pri predchádzajúcich riadiacich pozíciách.

Zastávanie riadiacich pozícií na univerzite – porovnanie žien a mužov (v %)



Poznámka: Graf uvádza súhrnný výskyt zastávania danej funkcie (bez ohľadu na to, či je funkcia zastávaná v súčasnosti alebo v minulosti).

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Celkový pohľad na skúsenosť s vykonávaním univerzitných funkcií naznačuje, že rodový rozdiel bol zaznamenaný vo všetkých sledovaných pozíciách. Všade je výskyt riadiacich funkcií prinajmenšom dvojnásobne vyšší za skúmaných mužov, najvyšší rozdiel bol zaznamenaný v prípade vedenia katedry – takmer štvornásobne vyšší výskyt za mužov. U funkcie dekan či dekanke sa ženy objavovali v tejto pozícii takmer trikrát menej.

Vyššie uvedené údaje potvrdili, že ženy zastávajú riadiace funkcie na univerzitách v podstatne nižšej miere ako muži. **Podobný trend – menej žien - sa opakuje aj pri sledovaní členstva alebo funkcií v rôznych akademických či univerzitných orgánoch**, ako sú vedecké rady fakúlt a univerzít, akademické senáty a podobne.

Príčin nepôsobenia vo funkcii môže byť veľa a rôznych. Niektoré z nich môžu byť osobného charakteru, iné môžu predstavovať vonkajšiu bariéru alebo prekážku. **Najčastejšie uvádzaným dôvodom nevykonávania funkcií bol nezujem o funkcie** (takmer 30 %) a **príliš krátke pôsobenie na škole** (22,9 % celkového súboru). Na treťom mieste sa umiestnil **nedostatok času a nízky vek**. V

názore skúmaných žien a mužov sa ukázal rozdielny pohľad na to, v čom spočívajú hlavné dôvody nevykonávania funkcií v univerzitných orgánoch. **Ženy častejšie deklarovali vekové obmedzenie a krátkosť praxe** (čo zodpovedá mladšej vekovej štruktúre skúmaných žien). **U žien sa častejšie objavovala i neúspešná kandidatúra. Muži nezastávajú funkciu častejšie ako ženy uvádzali nezaujím o funkcie a nedostatok času.** V rámci mužov bol najviac zastúpeným dôvodom nezaujím o funkcie, v rámci žien to bola príliš krátka prax na pracovisku.

Viac ako 55 % celkového súboru skúmaných pracovníčok a pracovníkov univerzít uviedlo, že rozhodujúcim činiteľom pre výber do riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií sú sociálne kontakty a neformálne siete. V názoroch skúmaných žien a mužov pôsobiacich na vybraných univerzitách sa opäť prejavili rozdiely. **Ženy prisudzovali väčší význam pôsobeniu sociálnych kontaktov a podporných sietí než muži.** V rámci mužov sa zasa omnoho viac uvádzalo, že do funkcií a riadiacich pozícií sa vyberá na základe zásluhovosti a skúseností kandidujúcich osôb. Jedine u možnosti „výlučne na základe schopností“ sa prejavila zhoda medzi mužmi a ženami pracujúcimi na vysokých školách.

Názor na fungujúce mechanizmy a spôsoby výberu do funkcií podľa pohlavia (v %)

Druh mechanizmu/ spôsobu výberu	Ženy	Muži	Spolu
1 = výlučne na základe schopností	15,5	14,4	15,0
2 = rozhodujúce sú sociálne kontakty a neformálne podporné siete	56,9	53,3	55,1
3 = na základe zásluhovosti a skúseností	15,5	25,0	20,2
4 = iný spôsob	12,2	7,2	9,7
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofií, 2006.

Pôsobenie neformálnych sietí pri výbere do funkcií na univerzitách potvrdila aj otázka priamo zisťujúca ich dôležitosť v rámci fakulty a katedry, teda v širšom a užšom kontexte. V prípade fakulty im prisúdilo význam až tri štvrtiny skúmaného súboru univerzitných pracovníčok a pracovníkov. Úplné odmietavý postoj k nim zaujalo len necelé 4 % skúmaných osôb. V prípade výberu do funkcií na katedrách nebol súhlas s pôsobením neformálnych sietí až taký výrazný ako pri fakultách. **Získané údaje potvrdili, že v akademickom prostredí zohrávajú pomerne veľkú úlohu kamarátske, neformálne siete, keď sa vyberá do riadiacich funkcií.** Myslí si to viac ako polovica skúmaného súboru, v prípade fakultných funkcií dokonca viac ako tri štvrtiny. Výskum tiež ukázal, že aj podľa názoru a skúseností vysokoškolských učiteľov a učiteľiek a výskumníkov a výskumníčok **nie sú univerzity na Slovensku zbažené rodových nerovností v prístupe k riadiacim funkciám a rozhodovacím pozíciám.** Muži sú podstatne častejšie v takýchto pozíciách, k čomu im nezriedka pomáhajú neformálne siete. Pritom – **čím sú funkcie vyššie postavené v univerzitetnej hierarchii, tým sú pre ženy menej dostupné.**

Uprednostnenie jedného z pohlaví pri výbere do funkcie (v %)

Skúsenosť osobná - sprostredkovaná	Ženy	Muži	Spolu
1 = stalo sa to mne osobne	6,0	-	3,0
2 = poznám taký prípad ženy	5,5	3,3	4,4
3 = poznám taký prípad muža	4,9	2,2	3,6
4 = nepoznám takúto situáciu	79,1	93,5	86,3
5 = iná odpoveď	4,4	1,1	2,7
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofií, 2006.

Celkom neznáme akademickému prostrediu nie sú ani prípady uprednostnenia niektorého z pohlaví, bez ohľadu na odborné a kvalifikačné predpoklady. Častejším javom je, keď sú znevýhodnené ženy.

Analýzy podielu žien a mužov medzi jednotlivými držiteľmi a držiteľkami vedecko-pedagogických titulov a hodností ukázala, že **čím vyšší vedecký stupeň, tým nižšie zastúpenie žien.** Kým medzi absolventmi vysokej školy je pomer žien a mužov vyrovnaný, už u absolventov doktorandského štúdia

sa podiel žien znižuje a v rámci docentov a profesorov je už výrazne menšinový. Jedným z dôvodov môže byť odlišná náročnosť kritérií na získanie titulu docent/docentka alebo profesor/profesorka pre mužov a ženy. Celkové hodnotenie náročnosti kritérií pre získanie docentúry alebo profesúry vyznelo zo strany väčšiny skúmaného súboru univerzitných pracovníkov a pracovníčok ako náročné. **Zo strany žien však zaznel podstatne silnejší hlas o veľkej náročnosti kritérií** – deklarovalo ho 29,9 % žien. U mužov bol tento vyhranený pocit zastúpený o 13 % menej. Muži prevažne vybrali možnosť „dost' náročné“ a jedine na ich strane sa objavovali názory o nenáročnosti kritérií. **Názor žien a mužov na náročnosť kritérií pre získanie vedecko-pedagogického titulu sa odlišoval v podstate vo všetkých pozíciách funkčného zaradenia i vo všetkých vedných odboroch.** Ženy tieto kritériá považovali za náročnejšie ako muži. S rastúcim vekom podiel hodnotení „veľmi náročné“ u žien pribúdalo.

Okrem celkového hodnotenia náročnosti kritérií pre získanie vedecko-technického titulu sa posudzovala tiež **splniteľnosť týchto stanovených požiadaviek**, a to v niekoľkých rovinách. Sledoval sa názor na splniteľnosť daných kritérií v odbore, pre respondentku či respondenta osobne a pre skupinu žien a mužov (rodové hľadisko). Z „odborového“ hľadiska sa na prvom mieste najčastejšie umiestnili citácie a recenzie v zahraničí, nasledovali vedecké monografie a vysokoškolské učebnice. Na treťom a štvrtom mieste sa s pomerne veľkým odstupom umiestnili študijné stáže a prednáškové pobyty a najvýznamnejší žiaci či doktorandi. Z porovnania výberu žien a mužov vyplýva, že **ženy radili na prvé miesto vo vyššej miere ako muži „citácie a recenzie v zahraničí“ a „študijné stáže a prednáškové pobyty“, muži zasa „vedecké monografie či vysokoškolské učebnice“ a „významných doktorandov a žiakov“.** Zo získaných výsledkov možno konštatovať, že **najproblémovjšou podmienkou získania vedecko-pedagogického titulu sú zahraničné citácie, ktoré vidí ako problém približne rovnako mužov aj žien**, ženy ho však viac než muži deklarovali aj z osobného hľadiska. Z celkového porovnávania vychádza problémovjšie videnie žien z zahraničných stáží či pobytov a členstve v organizáciách, muži prevyšovali pri posudzovaní náročnosti vedeckých monografií a vedeckých prác. Medzi kritériá najnáročnejšie na čas sa u žien i mužov zaradili vedecké monografie, vedecké práce a riešenie výskumných úloh.

Hoci sú názory žien a mužov pôsobiacich na univerzite vo vzťahu ku kritériám vyžadovaným ako podmienka získania vedecko-pedagogického titulu pomerne vyrovnané, **prejavila sa istá miera vyšších problémov na strane žien. Takmer štvrtina žien pociťuje na svojej strane viac problémov s naplnením podmienky študijných stáží a prednáškových pobytov, ako aj s členstvom v organizáciách.**

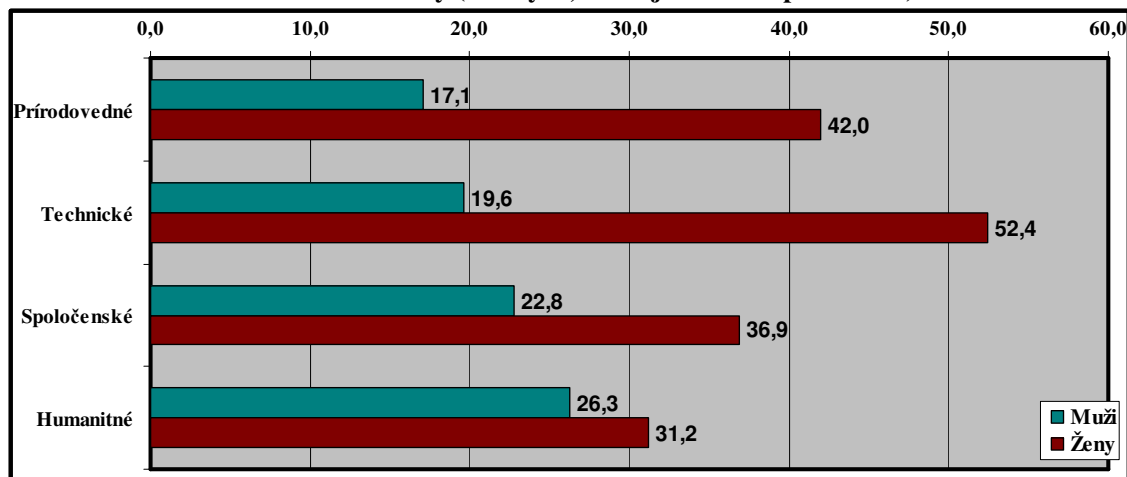
Samostatný blok otázok sa venoval zisťovaniu **názorov a skúseností pracovníkov a pracovníčok univerzít s rôznymi aspektmi tzv. rodovej dimenzie.** Týkali sa tak stereotypov súvisiacich s rodičovskými povinnosťami prisudzovanými častejšie ženám, ako aj skúsenostiam so stereotypným správaním počas štúdia alebo pôsobenia na vysokej škole. „Rodový“ blok uzatvárali otázky na všeobecný názor o rovnosti šancí žien a mužov v akademickom prostredí a na zvýšenie pozornosti rodovej rovnosti na vysokých školách a zavedenie podporných opatrení.

Otázka zisťujúca **skúsenosť respondentov a respondentiek v rámci svojho pracoviska s vyjadrením, že „rodičovské povinnosti sú pre Vás záťažou, ktorá Vám znemožňuje plne sa venovať vedeckej práci“**, sa približne štvrtiny skúmaného súboru netýkala (nemali rodičovské povinnosti). Zo zostávajúcich približne troch štvrtín takúto skúsenosť zo svojho pracoviska nepozná 52,5 %, s podobným vyjadrením sa už niekedy stretlo 22,7 % skúmaných vysokoškolských pedagógov a pedagogičiek. **Zo žien s rodinnými povinnosťami sa s poznámkou o záťaži týchto povinností pre svoju vlastnú vedeckú kariéru stretlo na pracovisku 38 %, spomedzi tých istých mužov to bolo 22,4 %.** Vo väčšine prípadov išlo o opakovanú skúsenosť.

Najviac skúseností s názormi o záťaži rodičovskými povinnosťami pre vedeckú kariéru majú stredné vekové skupiny žien a mužov, **v každej vekovej skupine sa však preukázal podstatne vyšší výskyt týchto vyjadrení v rámci podsúboru žien.** Ženy sa s podobnými vyjadreniami na adresu rodinných povinností ako prekážke vedeckej kariéry stretli v približne rovnakej miere za všetky štyri základné funkčné zaradenia, spomedzi mužov sa na svojom pracovisku s podobnými vyjadreniami na vlastnú adresu vôbec nestretli asistenti, najvyšší výskyt bol zaznamenaný u odborných asistentov a následne s rastom pozície miera výskytu klesá. **U žien bol najvyšší výskyt podobných skúseností zaznamenaný za technické vedy**, kde takéto vyjadrenia na svoju osobu uviedlo viac ako 52 % žien s rodinnými povinnosťami. **S 10 % odstupom nasledovali katedry s prírodovedným zameraním,**

najmenej skúseností tohto charakteru deklarovali ženy z katedrií humanitného zamerania. Skúsenosť mužov bola z hľadiska odboru pôsobenia približne vyrovnaná, predsa len najnižšie hodnoty vykázala za prírodné vedy a najvyššie za humanitné vedy.

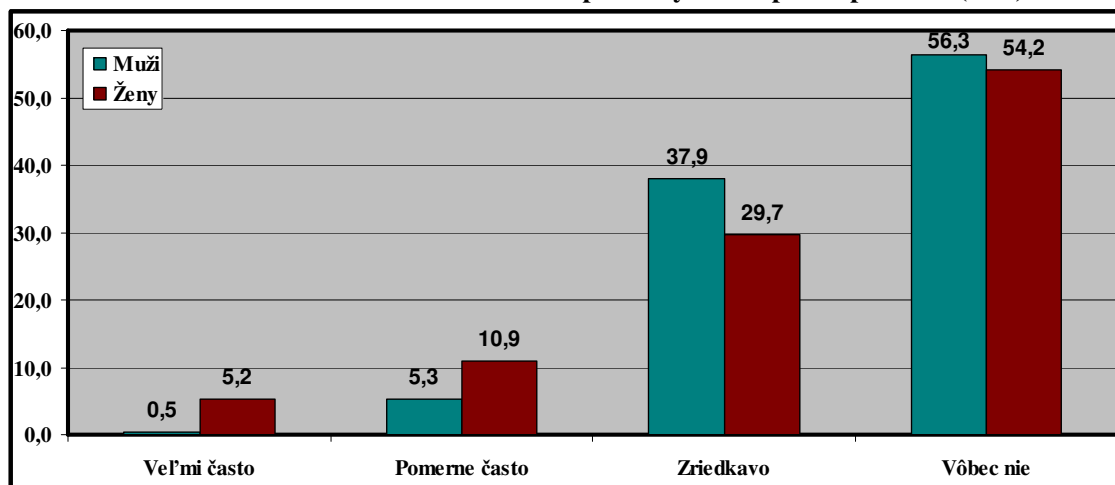
Skúsenosť s názorom o záťaži rodičovskými povinnosťami podľa pohlavia a odborného zamerania katedry (% z tých, čo majú rodinné povinnosti)



Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

S názorom o nevhodnosti žien pre daný odbor sa počas svojej pracovnej kariéry nestretlo 55,2 % celkového skúmaného súboru univerzitných pracovníkov a pracovníčok. Druhá polovica súboru podobnú skúsenosť pozná. Ukázalo sa, že **skúsenosť žien s podobnými názormi je o niečo bohatšia**. Zo žien deklarovalo akúkoľvek skúsenosť s názorom o nevhodnosti žien pre daný odbor 45,8 % a z mužov takmer rovnako - 43,7 %. **Ženy ale podstatne viac uvádzali takúto skúsenosť ako častú, u mužov bola skôr v rovine zriedkavého výskytu.**

Frekvencia názorov o nevhodnosti žien pre daný odbor podľa pohlavia (v %)



Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Časté stretnutie s názormi o nevhodnosti žien pre odbor pôsobenia signalizovali výrazne viac ženy stredného a vyššieho veku. Z hľadiska funkčného zaradenia preukázali najviac skúseností s predsudkami voči pracovnej angažovanosti žien v danom odbore ženy zaradené na profesorskej pozícii. Pokiaľ ide o štruktúru odpovedí o častom výskyte podľa odborného zamerania katedry, najvyššiu mieru týchto skúseností prejavili ženy pracujúce na katedrách technického a potom prírodovedného zamerania. **Výskum teda naznačil vyššiu mieru predsudkov voči ženám v prostredí technických a prírodných vied.** Vo všetkých sledovaných skupinách či kategóriách bola

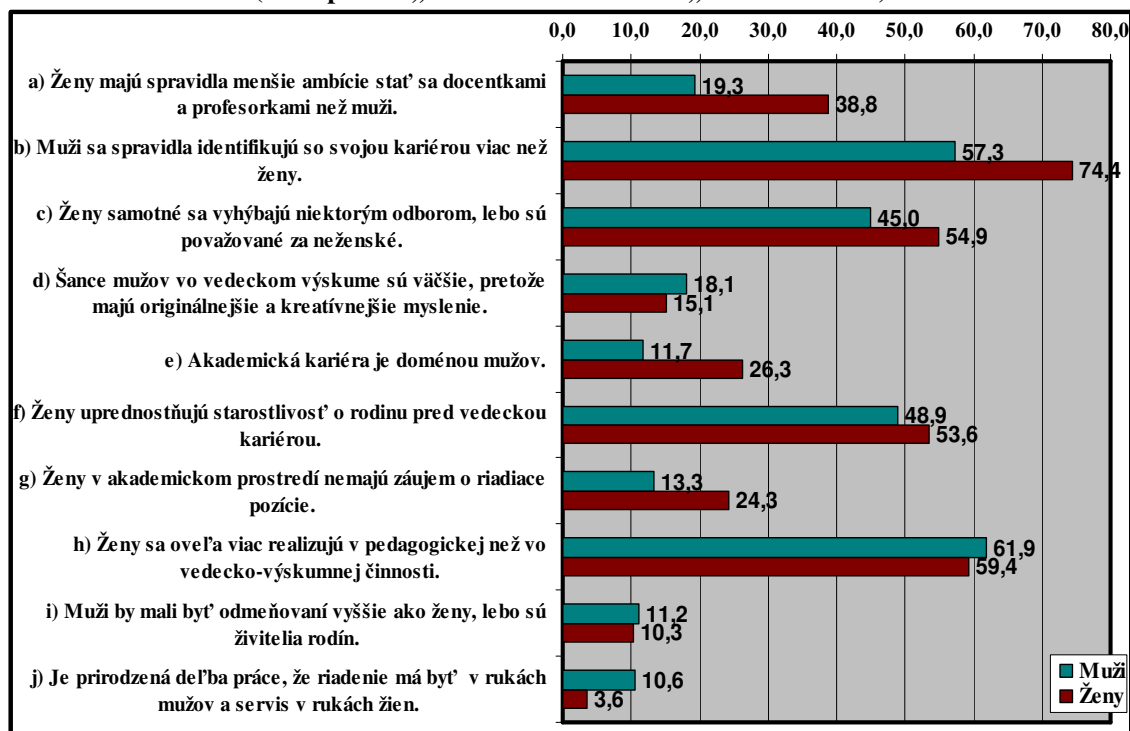
skúsenosť žien s predpojatými názormi voči ženám v danom odbore niekoľkonásobne vyššia ako skúsenosť mužov.

Pri zisťovaní frekvencie **skúseností s názorom, ktorý akademickú kariéru prisudzuje mužom a pre ženy predpokladá angažovanie sa v sfére rodiny**, sa prejavili rovnaké tendencie ako u predchádzajúceho názoru. S vyjadreniami blízkyimi názoru o „priestore žien v domácej sfére a priestore mužov v akademickej sfére“ **malo nejakú skúsenosť viac ako dve tretiny skúmaných**. Opäť bola **výrazne častejšia skúsenosť žien s takýmito stereotypnými názormi**. Aj v prípade tohto rodového stereotypu vykázali viac skúseností ženy stredného a staršieho veku. Podľa funkčného zaradenia sa v podstatne vyššej miere vyskytovala u docentiek a profesoriek. Najvyššiu frekvenciu mali názory o predurčení mužov pre budovanie akademickej kariéry **v rámci technických vied, a potom v rámci humanitných vied**.

V akom prostredí sa predsudky a stereotypy voči ženám objavujú najviac? Muži a ženy pracujúci na vybraných piatich slovenských univerzitách sa s nimi stretávajú hlavne zo strany širšej verejnosti. **Takmer polovica skúmaných osôb**, ktoré sa s niektorým z názorov založených na predsudkoch alebo stereotypoch voči ženám vo vede niekedy stretli, **získali takúto skúsenosť medzi kolegami v zamestnaní**. Viac ako 44 % skúmaného súboru sa s uvedenými vyjadreniami stretáva v rámci skupiny priateľov a známych a viac ako jedna pätina v rámci svojej rodiny.

Názor pracovníčok a pracovníkov vybraných piatich univerzít SR **na pôsobenie žien v akademickom prostredí** sa sledoval prostredníctvom posudzovania desiatich rôznych výrokov. Obsahom výrokov boli rôzne druhy stereotypov, ktoré v súvislosti s pôsobením žien vo vede prežívajú. Pri každom z predložených výrokov mali respondenti a respondentky vyjadriť mieru svojho súhlasu s daným tvrdením. **Na prvých štyroch miestach sa podľa vyjadrenia celkového súboru opýtaných zaradili výroky týkajúce sa vyššieho kariérneho nasadenia mužov, väčšej inklinácie žien k pedagogickej činnosti, uprednostňovania rodiny pred vedeckou kariérou v prípade žien a prirodzenej orientácie žien na „ženské“ vedecké odbory**. Všetky tieto štyri názory získali v rámci celkového súboru **nadpolovičné zastúpenie súhlasných odpovedí**. Miera súhlasu v prípade ostatných 6 výrokov bola nižšia ako jedna tretina.

Miera súhlasu s výroky o pôsobení žien v akademickom prostredí podľa pohlavia (% odpovedí „rozhodne súhlasím“ a „skôr súhlasím“)

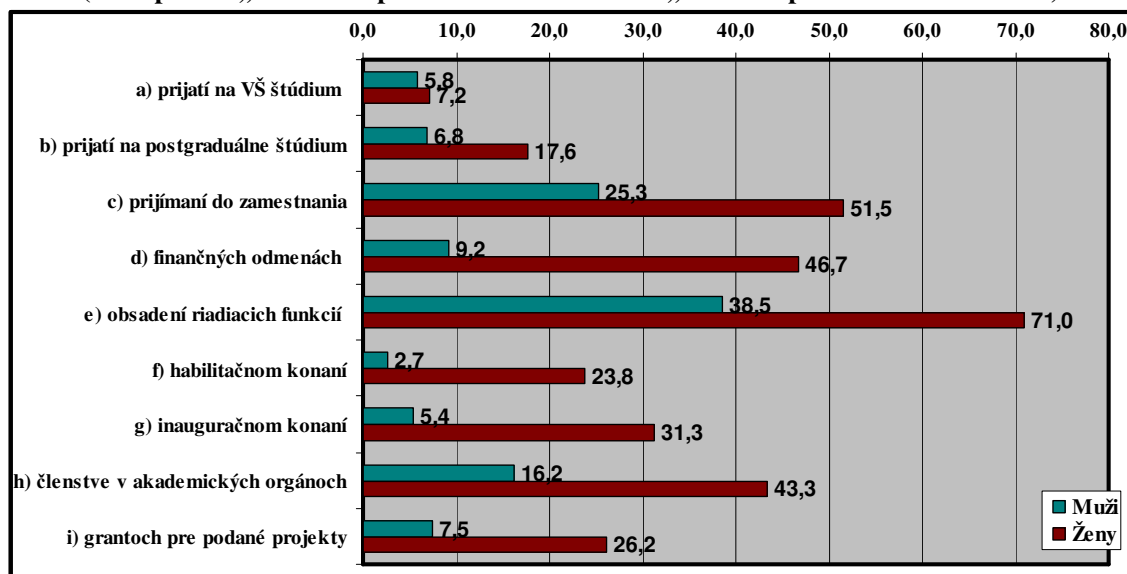


Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Z porovnania názoru žien a mužov vyplynuli viaceré zaujímavé diferencie. **Najviac žien súhlasilo s názorom o vyššej identifikácii mužov s vedeckou kariérou**, než je bežné u žien. **Spomedzi mužov zaznel zasa najsilnejší súhlas s tvrdením o vyššej sebarealizácii žien v pedagogickej** než vo výskumnej činnosti. **Najväčšia disproporcía v nazeraní žien a mužov sa prejavila v prípade tvrdenia o nižších ambíciách žien stať sa docentkami a profesorkami**. Predstava žien a mužov pracujúcich na vybraných univerzitách o nižších ambíciách žien získať najvyššie vedecko-pedagogické tituly sa teda značne odlišovala (o 20 % menej súhlasných odpovedí u mužov). Veľké rodové disproporcie boli zistené tiež u názoru o akademickej kariére ako doméne mužov, o vyššej identifikácii mužov s akademicou kariérou, ako aj u názoru o nezáujme žien z akademickeho prostredia o riadiace funkcie. Okrem spomínaných štyroch výrokov prevládala miera súhlasu zo strany žien ešte pri dvoch tvrdeniach: o slobodnej voľbe žien vyhýbať sa „mužským“ vedným odborom a o uprednostňovaní ženami starostlivosti o rodinu pred vedeckou kariérou. Muži prejavili vyšší súhlas pri štyroch zo sledovaných stereotypných výrokov. Podstatne viac sú presvedčení o takej „spravodlivosti“ deľby práce, ktorá mužom prisudzuje riadiace pozície a ženám servisné činnosti. Súhlas mužov prevládil tiež pri tvrdení o potrebe vyššieho odmeňovania mužov z dôvodu úlohy živateľa rodiny, o vyššej inklinácii žien realizovať sa v učení a o vyšších šanciach mužov vo výskume z dôvodu ich vyššej kreativity a originalnosti. Zo získaných empirických údajov vyplýva jeden základný poznatok: **ženy vo vyššej miere súhlasili s tými stereotypnými tvrdeniami, ktoré sa viažu na reálny stav rodových (ne)rovností v prostredí vedy, muži sa zasa vo vyššej miere stotožňovali s tradičnými, všeobecnými stereotypmi o postavení či „určení“ žien a mužov v spoločnosti**.

Všetky smery analýzy názorov o postavení a úlohách žien a mužov na univerzitách naznačili **vyššiu inklináciu mužov k rodovým stereotypom založeným na tradičnom všeobecnom názore o úlohe mužov a žien v spoločnosti** a inklináciu žien k takým druhom stereotypných pohľadov, ktoré vychádzajú z reálnej situácie, aktuálne platného postavenia vysokoškolských pracovníkov na strane jednej a pracovníčok na strane druhej. Ženy aj muži majú tendenciu prejavovať vo svojich názoroch aktuálne rozloženie pozícií a šancí žien a mužov v prostredí vysokých škôl, u mužov je táto tendencia zvyraznená širším stotožnením sa s tradičnými rodovými stereotypmi ohľadne postavenia žien a mužov v spoločnosti.

Názor na uprednostňovanie mužov vo vybraných situáciách dôležitých pre kariérny rozvoj vedecko-pedagogických pracovníkov a pracovníčok na univerzitách podľa pohlavia (% odpovedí „určite sú uprednostňovaní muži“ a „skôr sú uprednostňovaní muži“)



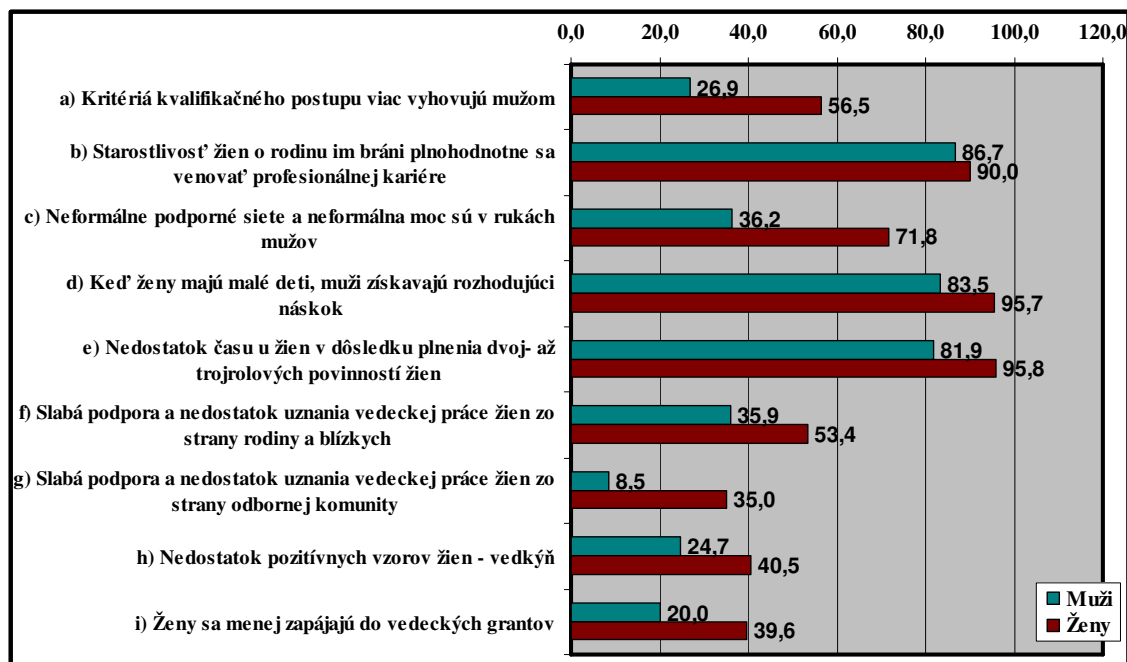
Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Názory na rovnosť žien a mužov v prostredí univerzít sa zisťovali dvomi spôsobmi. Bolo to jednak cez uprednostňovanie žien alebo mužov v jednotlivých vysokoškolských prostrediach alebo pri jednotlivých stupňoch napredovania v akademickej kariére, jednak cez sledovanie všeobecného názoru

na šance žien v užšom a známejšom priestore katedry pôsobenia a v širšom a možno menej známom priestore fakulty. Vo všetkých sledovaných situáciách akademickej kariéry alebo postupu na rebríčku vedecko-pedagogických hodností alebo titulov prevážil na strane žien názor o uprednostnení mužov. **V univerzitnom prostredí si podstatne viac žien ako mužov myslí, že pri „postupe na rebríčku“ sú v prostredí vysokých škôl uprednostňovaní muži.** Súhrnne možno konštatovať, že tak ženy ako aj muži sú presvedčení o uprednostňovaní mužov pri postupe na vedeckom či kariérom rebríčku. Diskriminačný hlas vo vzťahu k znevýhodňovaniu žien v univerzitnom prostredí bol však výrazne silnejší v rámci žien. Ženy deklarovali vyššie hodnoty súhlasných stanovísk s uprednostňovaním mužov vo všetkých sledovaných kariérnych stupňoch, **najviac ale pri obsadzovaní riadiacich funkcií, prijímaní do zamestnania a odmeňovaní za odvedenú prácu. Pocit rodovej diskriminácie je na strane žien pôsobiach na univerzitách nepomerne vyšší, ako na strane tých istých mužov.**

Čo sa týka všeobecných názorov na rovnosť šancí žien a mužov v rámci katedry pôsobenia, **prevážil názor o rovnakých príležitostiach z hľadiska pohlavia.** Z mužov tento postoj uviedlo 73 % a zo žien takmer 68 %. V čom sa odpovede žien a mužov rozchádzali, to bol názor na vyššie šance mužov na katedre: takéto hodnotenie prejavilo necelých 7 % mužov, ale až 18 % žien. V prípade hodnotenia rovnosti šancí žien a mužov na fakulte sa rodový rozdiel prejavil v podstatne inom proporcionálnom rozložení. U obidvoch sledovaných skupín došlo k poklesu názorov o vyrovnaných rodových šanciach, v prípade žien však pokles predstavoval takmer 20 %. Za vyššie šance mužov v rámci fakulty sa vylovoilo vyše 38 % žien, ale len 14 % mužov. **Ženy aj muži vidia šance žien a mužov na fakulte omnoho horšie ako v rámci katedry, kritickejší názor na fakultu bol podstatne silnejší zo strany žien.**

Názor na príčiny nízkeho zastúpenia žien vo vedecko-pedagogických pozíciách podľa pohlavia
(% odpovedí „rozhodne áno“ a „skôr áno“)



Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Podľa získaných dát u mužov prevážil názor o rovnakých šanciach žien a mužov na univerzitách, **v rámci skúmaných žien bol podstatne viac zastúpený názor o nerovnakých príležitostiach.** Skúsenosť vysokoškolských pracovníčok je odlišná ako skúsenosť tých istých mužov. V čom vidia skúmané osoby hlavné príčiny základných rodových nerovností? **Medzi príčinami nižšieho zastúpenia žien vo vedecko-pedagogických pozíciách sa na popredné miesta zaradili s vysokým náskokom tzv. rodinné dôvody.** Najvyššie preferencie získali siete u žien i u mužov, voľby mužov

boli však pri nich predsa len výraznejšie. **Nedostatok času u žien v dôsledku dvojitého /trojitého zaťaženia, získavanie náskoku mužov počas plnenia materských povinností ženami a primárnu starostlivosť žien o rodinu videlo v úlohe dôvodu nízkeho zastúpenia žien v docentských a profesorských pozíciách vyše 90 % skúmaných vysokoškolských pedagógov a viac ako 80 % skúmaných vysokoškolských pedagogičiek.** Pri hodnotení všetkých ostatných dôvodov nízkeho zastúpenia žien vo vedecko-pedagogických pozíciách sa názor skúmaných učiteľov a učiteľiek rozchádzal – **ženy im prisudzovali omnoho vyššiu pôsobnosť.** Kým názor univerzitných pracovníkov a pracovníčok bol zhodný v náhľade na rodinné prekážky slabého zastúpenia žien vo vyšších vedecko-pedagogických pozíciách, **ženy prisudzovali oveľa silnejší vplyv štrukturálnym dôvodom. Teda pôsobeniu neformálnych mužských sietí a koncentracii moci v rukách mužov, nastaveniu kritérií pre získanie titulu tak, že vyhovujú viac mužom ako ženám, nedostatočnej podpore a uznania vedeckej práce žien a nedostatku „ženských“ vzorov vo vede. Vyššiu silu vplyvu prisúdili ženy na univerzitách aj menšiemu zapájaniu sa žien do grantov.**

Rodinné dôvody získali silné preferencie aj v úlohe príčin nízkeho zastúpenia žien v riadiacich a rozhodovacích pozíciách na univerzitách. **Za najsilnejší dôvod podreprezentácie žien v riadiacich a rozhodovacích pozíciách na univerzite bol označený opäť nedostatok času u žien z dôvodu starostlivosti o rodinu.** Deklarovalo ho vyše 81 % žien a takmer 78 % skúmanej skupiny mužov. **Význam neformálnych mužských sietí zdôrazňovali** aj pri dôvodoch podreprezentácie žien v riadení nepomerne častejšie **univerzitné pracovníčky.** Podobná disproporcija sa ukázala i pri posudzovaní štýlu riadenia a organizačnej kultúry univerzity ako ústretovej k mužom. Nedostatočná solidarita žien a slabá podpora zo strany ženských sietí i najbližšej rodiny bola za príčinu podreprezentácie žien v rozhodovacích pozíciách univerzít uvedená v rámci žien na úrovni cez 60 %, v rámci mužov 40 %. Ženy a muži na univerzitách pomerne dobre identifikovali prekážky vyššej participácie žien na funkciách. K podobným výsledkom dospeli aj iné štúdie (ENWISE, Sedová 2003). **Pri názore na potrebu zvýšenej pozornosti, ktorú je potrebné venovať v rámci akademického prostredia rodovej rovnosti, sa prejavil podstatný rozdiel medzi deklarovanými názormi mužov a žien.** Skúmané ženy – **pedagogičky na univerzitách pociťovali omnoho silnejšie potrebu venovať sa rodovým otázkam.** Podiel rozhodne súhlasiacich predstavoval v rámci skúmaných žien viac ako jednu tretinu, u mužov to bolo necelých 9 %. Rodové aspekty univerzitnej práce sú podstatne viac vítané ženami na univerzitách než mužmi. Už tento jednoduchý fakt do značnej miery potvrdzuje znevýhodnené postavenie žien na univerzitách.

Názor na zvýšenie pozornosti problematiky rodovej rovnosti na VŠ podľa pohlavia (v %)

Názor	Ženy	Muži	Spolu
Rozhodne áno	33,5	8,6	21,1
Skôr áno	37,8	35,1	36,5
Skôr nie	27,6	42,2	34,9
Rozhodne nie	1,1	14,1	7,6
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Presvedčenie o potrebe zaviesť v univerzitnom prostredí podporné opatrenia vyjadrilo spolu viac ako 62 % žien a necelých 22 % mužov. **Potreba „dorovnania šancí“ je takmer trojnásobne viac pociťovaná na strane žien pôsobiacich na univerzitách. Rozhodné odmietavé stanovisko k takýmto opatreniam explicitne vyjadrilo iba 1 % spomedzi skúmaných žien, u mužov zaznel odmietavý hlas oveľa silnejšie (viac ako 14 %).**

Názor na zavedenie podporných opatrení podľa pohlavia (v %)

Názor	Ženy	Muži	Spolu
Rozhodne áno	21,0	5,8	13,3
Skôr áno	41,4	16,9	29,1
Skôr nie	36,6	63,0	49,9
Rozhodne nie	1,1	14,3	7,7
Spolu	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Ženy a muži na univerzitách...* Klub feministických filozofiek, 2006.

Jednoznačne sa preukázalo, že ochota a **otvorenosť pre pozitívne alebo podporné aktivity zaznieva naliehavejšie zo strany toho pohlavia, ktoré má nevýhodnejšie postavenie** a stretáva sa s väčšou diskrimináciou či nerovnakým zaobchádzaním. **V prípade univerzít sú to jednoznačne ženy.**

Obrovský rodový rozdiel vo využívaní rodičovskej dovolenky medzi mužmi a ženami sa potvrdil aj v prostredí slovenských univerzít. Čiže **čerpanie rodičovského voľna pri malom dieťati je aj v tomto prostredí doménou žien.** V rámci rodičov, ktorí /ktoré rodičovskú dovolenku pri svojom dieťati čerpali, sa zisťovali aj typy problémových skúseností viažucich sa späť na pracovnú kariéru a profesionálny rast, alebo na pracovnú klímu. Ukázalo sa, že **ženy si najčastejšie sťažovali na pocit zaostania v odbore.** Veľká skupina univerzitných pracovníčok – matiek sa sťažovala na **malé možnosti pomoci s deťmi a domácnosťou.** Objavovali sa ešte ponosy na **nevyhovujúcu pracovnú dobu, medzil'udské vzťahy na pracovisku po návrate z rodičovského voľna a problémy na pracovisku súvisiace s čerpaním ošetrovného pri chorobe dieťaťa či problémy s prispôbovaním sa novým technológiám.**

Pomerne veľký rozdiel medzi mužmi a ženami sa prejavil pri skúsenosti s **napätím vznikajúcim z potreby zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti.** S takouto skúsenosťou sa stretáva často 43 % žien pôsobiacich na vybraných univerzitách a 27 % mužov. Na strane skúmaných mužov prevažoval občasný výskyt takýchto problémov, stresové situácie vôbec nepozná pätina mužov, ale len 17 % žien. Získané údaje o **deľbe práce v rámci domácnosti naznačili, že aj vysokoškolské pedagogičky sú rodinnými povinnosťami zaťažené podstatne viac ako pedagógovia - muži.** Ani univerzitné prostredie nedokázalo „odbúrať“ tradičnú deľbu domácich prác a povinností. Potvrdil sa aj trend známy z iných domácich a zahraničných výskumov – že **vyššia participácia mužov sa pri starostlivosti o deti ukazuje pri tých aktivitách, ktoré majú skôr voľnočasový charakter** ako pri bežných každodenných aktivitách s výraznou črtou povinnosti. Ženy na univerzitách sú rodinnými povinnosťami zaťažené výrazne viac ako muži na univerzitách.

- *Z analýzy o ženách a mužoch na univerzitách vyplynulo množstvo rodových nerovností na pôde univerzít: týkali sa tak pozície na univerzitách, ako aj vedeckej kariéry či rozdelenia rodinných povinností.*
- *Aj ženy v tomto prostredí sú rodinnými povinnosťami zaťažené podstatne vo vyššej miere ako muži: či už sa to týka čerpania rodičovskej dovolenky, ktorá spravidla znamená dlhodobé prerušenie vedeckej kariéry, alebo starostlivosti o deti a domácnosť.*
- *Zistil sa tiež pomerne vysoký záujem a otvorenosť pre podporné opatrenia v prospech žien na univerzitách, a to tak na strane žien, ako aj mužov*
- *Ku zlepšeniu situácie a postavenia žien vo vede a na univerzitách by mohlo prispieť jednak podpora a rozvoj služieb, rozšírenie flexibility, ale aj tzv. pozitívne opatrenia a zmena „mužského nastavenia“ vedy na Slovensku.*
- *Vzhľadom na to, že univerzity sú samostatné subjekty s veľkými slobodami a kompetenciami, otázkou je, nakoľko sa kompetentné inštitúty budú ndomácimi i EÚ návrhmi inšpirovať. .*

V ZÁUJME POSILNENIA POSTAVENIA A ROVNOSTI ŽIEN VO VEDE A NA UNIVERZITÁCH TREBA:

- *Zlepšiť možnosti financovania vedy na Slovensku vo všeobecnosti;*
- *Ale aj zlepšiť možnosti finančného zabezpečenia žien a mužov na univerzitách (hlavne počas doktorandského štúdia, ale nie len);*
- *Budovať ústretové priestory pre rodičov malých detí na univerzitách;*
- *Zapájať ženy a mužov do grantov a projektov aj počas materskej a rodičovskej dovolenky;*
- *Vytvárať väčší priestor pre ženy na univerzitách aj zavádzaním kvót (hlavne riadiace funkcie a zastúpenie v komisiách a radách);*
- *Hľadať možnosti pre poskytnutie väčšej flexibility práce na vysokých školách (vrátane možností práce doma);*
- *Zabezpečiť rovnosť šancí pre prijímanie do zamestnania a do funkcií – aby sa vyhlasovalo a striktno dodržiavalo verejné konkurzné konanie a pod.;*
- *K zlepšeniu situácie by mohli prispieť služby (kvalitnejšie, cenovo dostupné - hlavne služby starostlivosti o dieťa);*
- *Zvyšovať citlivosť vedenia univerzít k rodovej rovnosti - viac pochopenia zo strany nadriadených;*
- *Podporovať spravodlivejšiu deľbu práce medzi ženy a mužov na univerzite, ale aj v domácnosti;*
- *Robiť opatrenia pre zlepšenie celkového postavenia žien v našej spoločnosti a odbúravanie stereotypných predstáv.*

4.2. ŽENY, MUŽI A TECHNIKA

✓ **Digitálna gramotnosť žien a mužov sa príliš nelíši²**

Problematiku digitálnej gramotnosti obyvateľstva podrobne mapovali výskumy Inštitútu pre verejné otázky v roku 2005 a 2007. Údaje ukázali, že celková úroveň digitálnej gramotnosti dospelej populácie na Slovensku v roku 2007 sa v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2005 zvýšila. Kým v roku 2005 predstavoval *index digitálnej gramotnosti*³ hodnotou 0,31 bodu, v roku 2007 dosiahol 0,34 bodu. Za posledné dva roky sa na digitálnej gramotnosti výraznejšie zlepšila najmä schopnosť ľudí komunikovať – t.j. používať moderné informačno-komunikačné technológie (IKT) ako nástroj komunikácie. Zvýšila sa aj zručnosť v ovládaní hardware a v práci s aplikáciami, t.j. so software. Pozitívne je, že sa zlepšili najmä tie schopnosti a zručnosti, ktoré sú náročnejšie a sofistikovanejšie.

Na pozadí procesov informatizácie spoločnosti často dochádza k novému druhu sociálneho štiepenia, a to na tých, ktorí majú, a na tých, ktorí nemajú prístup k moderným informačným a komunikačným technológiám. Tento jav sa v odborných kruhoch často označuje aj ako „digital divide“ alebo „digital gap“, čiže digitálna priepasť. Aj pre Slovensko je charakteristické, že existuje súvislosť medzi úrovňou digitálnej gramotnosti a sociálno-demografickými parametrami obyvateľstva ako pohlavie, vek, vzdelanie, ekonomická aktivita či veľkosť sídla. Mladšia, vzdelanejšia, kvalifikovaná, mestská časť populácie sa neustále zlepšuje; staršia, menej vzdelaná, sociálne slabá a rurálna časť populácie síce tiež dosiahla zlepšenie, no aj tak nestíha za prvou skupinou. Nízko digitálne gramotní alebo negramotní ľudia majú nielen slabú motiváciu, ale stále zápasia aj s prístupom k moderným IKT. Digitálna gramotnosť je silne previazaná najmä s dosiahnutým vzdelaním: vyššie vzdelanie v prepojení na dobré zamestnanie a s ním súvisiaci ekonomický status domácnosti posúva úroveň digitálnej gramotnosti výrazne hore.

Hlbšia analýza odhalila, že **na úrovni celej populácie rodový faktor nehrá významnú či dokonca polarizujúcu úlohu**. Na jednej strane môžeme u žien i u mužov v rokoch 2005 až 2007 sledovať nárast schopností a zručností práce s IKT (digitálnu gramotnosť). Na druhej strane u žien bolo pokrok o čosi slabší ako u mužov: kým u žien stúpol index digitálnej gramotnosti z 0,30 na 0,33 bodu, u mužov stúpol z 0,32 na 0,37 bodu.

Index digitálnej gramotnosti žien a mužov podľa veku a vzdelania (2007, priemerné hodnotenie)

		Ženy	Muži
Vek	18 – 24	0,49	0,68
	25 – 34	0,49	0,49
	35 – 44	0,34	0,40
	45 – 54	0,25	0,30
	55 – 64	0,14	0,16
	65 a viac	0,02	0,03
Vzdelanie	Základné	0,13	0,24
	Stredné bez maturity	0,14	0,24
	Stredoškolské	0,46	0,52
	Vysokoškolské	0,63	0,67
Spolu		0,33	0,37

Poznámka: Priemerné hodnotenie na bodovej stupnici od 0 = digitálna negramotnosť do 1 = maximálna úroveň digitálnej gramotnosti.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, august 2007.

² Táto časť je skrátenou verziou štúdie M. Veľšica *Digitálna gramotnosť v rodovej optike*, ktorá je súčasťou publikácie *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek* (Bútorová, Z. (ed.), 2008).

³ Digitálna gramotnosť sa vyjadruje prostredníctvom syntetizujúceho indexu digitálnej gramotnosti: zahŕňa 27 indikátorov merajúcich úroveň práce s modernou informačnou a komunikačnou technikou, jej aplikáciami a službami. Respondenti pri každej z nich vyjadrovali svoje zručnosti a schopnosti na stupnici od 1 do 5 („ovládam to veľmi dobre – „neovládam to vôbec“). Indikátory sú rozdelené do 4 skupín: – ovládanie práce s hardware a software, ovládanie práce s informáciami vo virtuálnom priestore a schopnosť komunikácie prostredníctvom IKT. Vyjadrujú čiastkové indexy, z ktorých sa počíta súhrnný index digitálnej gramotnosti (od 0 = digitálna negramotnosť do 1 = maximálna úroveň digitálnej gramotnosti).

Analýza odhalila, že **úroveň schopností pracovať s modernou IKT prudko klesá s narastajúcim vekom, a to rovnako u žien ako aj u mužov**. Kým napr. u 18 až 24-ročných predstavuje index digitálnej gramotnosti 0,59 bodu, u 55 až 64-ročných už len 0,16 bodu a u ľudí nad 65 rokov iba 0,04 bodu, čo znamená v priemere fakticky digitálnu negramotnosť. Z rodového pohľadu je ale rozdiel v tom, že kým u žien do 45 rokov dosahuje digitálna gramotnosť hodnotu 0,45 bodu, u mužov v rovnakej kategórii je oveľa vyššia (0,52 bodu), **po štyridsaťpäťke sa však úroveň digitálnej gramotnosti u oboch skupín vyrovnáva** (u žien 0,20 a u mužov 0,23 bodu).

Podľa dosiahnutého vzdelania platí, že **so stúpajúcim vzdelaním rastie úroveň digitálnej gramotnosti**. Napr. kým u ľudí so základným vzdelaním dosahuje iba 0,20 bodu, u vysokoškolsky vzdelaných až 0,65 bodu. U mužov je však digitálna gramotnosť vyššia než u žien už na úrovni základného a stredného vzdelania bez maturity. **Ženy sa vyrovnávajú mužom až na úrovni stredoškolského vzdelania s maturitou a vysokoškolského vzdelania**. Zatiaľ čo u mužov so základným vzdelaním dosahuje index digitálnej gramotnosti 0,24 bodu u žien 0,13 bodu. V prípade vysokoškolsky vzdelaných je situácia takmer vyrovnaná – index dosiahol 0,67 bodu u mužov a 0,63 bodu u žien.

Podobné rozdiely sa ukázali aj v prípade žien a mužov vykonávajúcich ten istý druh ekonomickej aktivity. Napríklad medzi manuálne pracujúcimi dosiahol index u mužov 0,26 a u žien 0,19 bodu; medzi duševne pracujúcimi u mužov 0,69 a u žien 0,61 bodu (rovnako je to medzi podnikateľmi a živnostníkmi 0,54 a podnikateľkami a živnostníčkami 0,51 bodu); medzi študentmi 0,73 a študentkami 0,60 bodu; medzi nezamestnanými mužmi 0,27 a ženami 0,24 bodu; medzi dôchodcami 0,07 a dôchodkyňami 0,06 bodu.

Jedným z faktorov ovplyvňujúcich digitálnu gramotnosť je **intenzita používania počítačov a internetu**. V tom sa prejavili pomerne **významné rozdiely medzi ženami a mužmi rozdielneho veku**. Spomedzi mladých mužov do 24 rokov používalo denne PC až 60 %, z mladých žien to bolo iba 41 %. **Situácia u žien sa však so stúpajúcim vekom zlepšuje**: napríklad medzi 25 až 34-ročnými ženami používa PC každodenne 53 %, pričom medzi mužmi je ich iba 48 %. Tento pomer v prospech žien pokračuje až po vekovú kategóriu 45 až 54 rokov.

Intenzita používania PC je o čosi vyššia u stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných žien ako mužov. Kým spomedzi stredoškolsky vzdelaných mužov s maturitou používa PC denne 48 %, spomedzi žien je ich 51 %; spomedzi vysokoškolsky vzdelaných je tento pomer 74 % ku 78 % v prospech žien. Podobný vzťah je aj medzi duševne pracujúcimi: PC denne používalo 73 % týchto mužov a 78 % žien.

Pri používaní internetu sú rozdiely medzi ženami a mužmi zasa mierne v prospech mužov. Platí to najmä o vekovej kategórii 18 až 24-ročných, kde intenzívne využívanie internetu deklaruje až 49 % mužov, ale iba 39 % žien. Ženy sa v intenzite využívania internetu vyrovnávajú mužom v kategórii 25 až 34-ročných. V starších vekových kategóriách opäť mierne zaostávajú za mužmi.

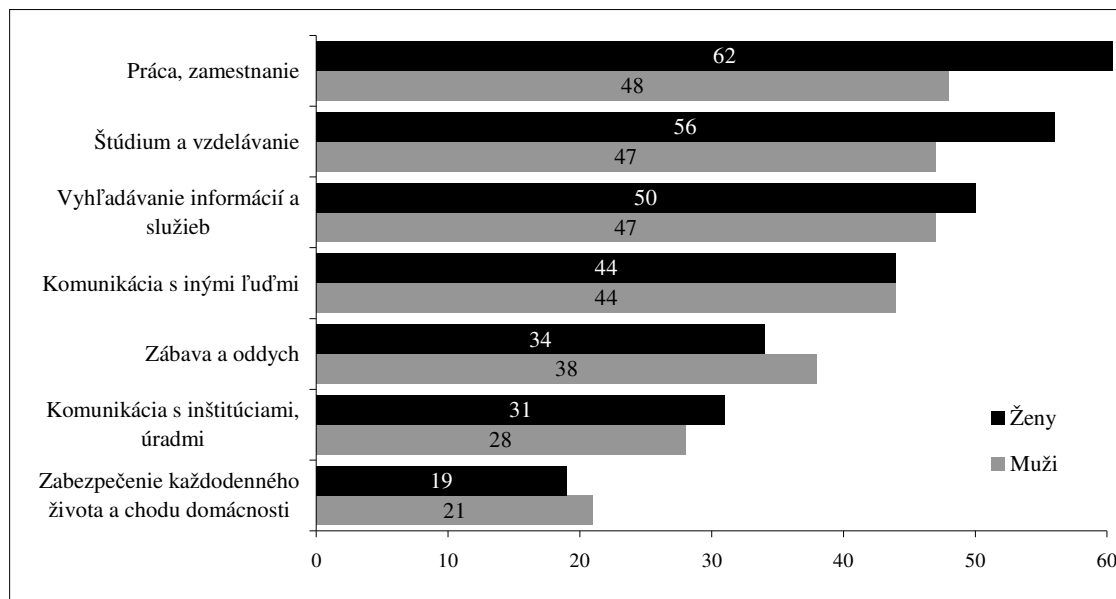
Výskum z roku 2005 ukázal, že **ženy vo veku od 24 do 55 rokov pripisujú modernej IKT v bežnom živote vyšší význam ako muži v rovnakom veku**. Napríklad, význam modernej techniky vo svojom živote deklaruje až 69 % 25 až 34-ročných žien, ale iba 62 % mužov. Po veku päťdesiatpäť rokov výrazne klesá podiel žien i mužov, ktorí pokladajú modernú IKT za dôležitú pre svoj bežný život.

Vyšší význam, ktorý informačným technológiám pripisujú ženy, vyplýva z toho, že sú užšie previazané s ich kvalifikáciou a pracovnou kariérou. Ako dokumentuje graf nižšie, ženy na rozdiel od mužov väčšmi zdôrazňujú význam IKT práve v takých oblastiach, ako je práca či zamestnanie, ale aj štúdium a vzdelávanie. Kým medzi ženami zdôraznilo význam informačných a komunikačných technológií pre prácu a zamestnanie 62 %, medzi mužmi ich bolo iba 48 %. Podobne výrazný bol aj rozdiel v názoroch žien a mužov na dôležitosť IKT pre štúdium a vzdelávanie. Síce podstatne menší, ale rozdiel v prospech žien sa prejavil aj vo viacerých ďalších oblastiach (vyhľadávanie informácií a služieb a komunikácia s inštitúciami či úradmi). Muži častejšie zdôrazňujú informačné a komunikačné technológie ako prvok zábavy a oddychu, či ako predpoklad zabezpečenia každodenného chodu domácnosti.

Dôležitosť IKT pre svoju prácu a zamestnanie vysoko nadpriemerne zdôrazňujú najmä ženy vo vekových kategóriách od 25 do 54 rokov. Napríklad v kategórii 25 až 34 ročných je to 68 % žien oproti 51 % mužov; spomedzi 35 až 44-ročných 75 % žien a 55 % mužov; spomedzi 44 až 54-ročných 58 % žien a 52 % mužov. Po prekročení veku 55 rokov význam IKT pre prácu žien i mužov výrazne

klesá (po 30 %). Podobný pomer medzi postojmi žien a mužov je charakteristický aj v oblasti štúdia a vzdelávania.

Dôležitosť IKT v jednotlivých oblastiach života (% odpovedí „veľmi“ + „skôr významná“)



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, júl 2005.

Celkový postoj žien a mužov k IKT úzko súvisí s ich **adaptáciou či prispôsobovaním sa** vplyvu moderných technológií. **Medzi celou skupinou žien a mužov sa neprejavujú významné rozdiely, pomerne odlišné je však hodnotenie adaptácie medzi ženami a mužmi v rámci jednotlivých vekových kategórií.** V zásade tu platí logika z predchádzajúcich zistení. Ženy v rámci desaťročných vekových skupín v rozpätí od 25 do 54 rokov sú na tom s prispôsobovaním a učením sa ovládať modernú IKT všeobecne lepšie ako muži. Ženy aj muži majú zásadný problém s adaptáciou po veku 55 rokov.

„Ako sa prispôbujete a učíte ovládať IKT?“ (% odpovedí „ľahko“ : „ťažko“ : „neprispôbujem sa“)

	Ženy	Muži
18-24	75 : 16 : 9	82 : 12 : 7
25-34	59 : 20 : 19	55 : 20 : 24
35-44	50 : 25 : 24	45 : 31 : 23
45-54	39 : 29 : 32	32 : 32 : 35
55-64	12 : 20 : 67	14 : 19 : 67
65+	2 : 8 : 90	3 : 8 : 88
Spolu	43 : 21 : 36	40 : 22 : 38

Poznámka: Zvyšok do 100 % tvoria odpovede „neviem“.

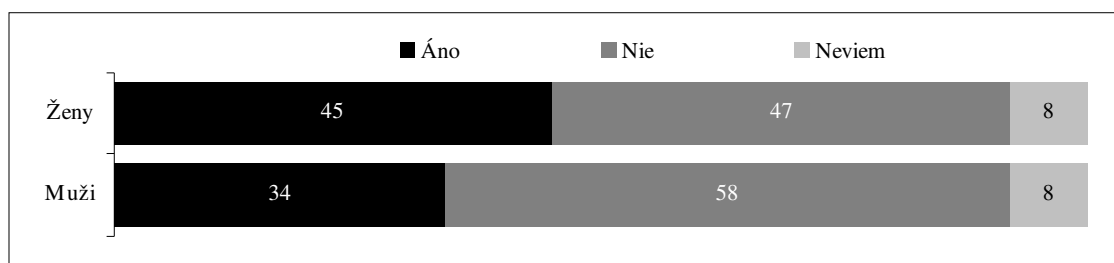
Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, júl 2005.

Ženy v porovnaní s mužmi celkovo pociťujú väčší spoločenský tlak na to, aby sa naučili pracovať s modernou informačnou technikou, resp. rozširovať si svoje znalosti a schopnosti (45 % žien a 34 % mužov). Príčinou sú predovšetkým zvýšené požiadavky trhu práce. Slovenský trh práce v posledných rokoch výrazne ovplyvňuje predovšetkým narastajúca globalizácia ekonomiky a razantný nástup nových IKT. Vplyv zahraničných či nadnárodných firiem, technologizácia a informatizácia pracovných procesov a pod. vytvorili taký silný dopyt po zvýšenej kvalifikácii pracovnej sily, že dnes sú schopnosti ako ovládanie cudzieho jazyka a výpočtovej alebo inej komunikačnej techniky takmer nevyhnutné. Napríklad, kým pred 15 či 20 rokmi si predavačky a

predavači v obchodoch vystačili s mechanickou pokladňou, v súčasnosti je pre toto zamestnanie nevyhnutné ovládať počítač či elektronickú pokladňu, tlačiareň, skener, bankový platobný terminál, elektronickú váhu a pod. Podobne vysoké nároky vytvárajú firmy, spoločnosti a inštitúcie na pracovníkov aj z hľadiska efektivity komunikácie. Na jednej strane sú to požiadavky na schopnosť používať moderné IKT (digitálna gramotnosť), na druhej strane požiadavka na schopnosť komunikácie aspoň v jednom cudzom jazyku.

A jednou z hlavných príčin, prečo ženy pociťujú vyšší tlak na digitálnu gramotnosť ako muži, je odlišná štruktúra ich pracovných pozícií či vykonávaných profesií. Kým medzi mužmi dominujú najmä manuálne zamestnania, u žien je štruktúra pracovných pozícií väčšmi posunutá smerom ku kvalifikovanejšej práci, a tá logicky vyžaduje lepšiu pripravenosť a adaptabilitu aj v oblasti IKT.

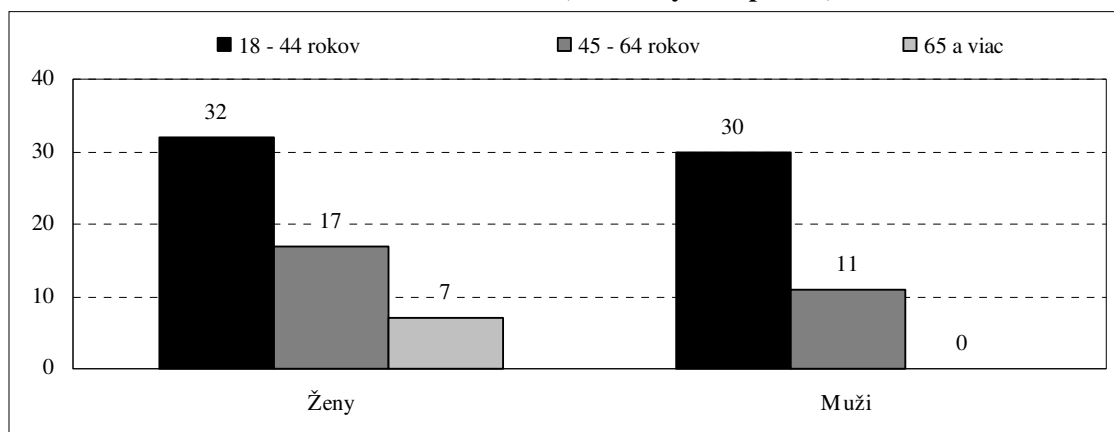
„Dostali ste sa už niekedy do situácie, že ste boli nútený/-á naučiť sa ovládať IKT, prípadne rozšíriť svoje znalosti a schopnosti?“ (v %)



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, júl 2005.

Napríklad pri nástupe do nového zamestnania, uchádzaní sa o zamestnanie alebo pri rozbiehaní podnikania pociťujú ženy takýto tlak väčšmi ako muži (18 % : 11 %). Nároky na digitálnu gramotnosť deklarujú ženy (aj muži) tiež v rámci svojej práce – či už z dôvodu modernizácie (zavádzanie nového software, hardware, technológií), kariéry alebo zmeny pracovného zaradenia a pod. **Až 47 % žien tvrdí, že sa dostalo v práci do situácie, keď boli nútené prispôsobiť sa týmto okolnostiam.** Dôležitý je aj fakt, že zvýšené nároky sa kladú predovšetkým na vekové kategórie 45+. Platí to rovnako pre ženy i mužov: až 61 % z nich tvrdí, že v rámci svojej práce sa už dostalo do situácie, keď si museli zlepšiť svoju digitálnu gramotnosť. Na druhej strane sa ukazuje, že **šancu získať zamestnanie vďaka digitálnej gramotnosti majú skôr mladší ľudia.** Zo žien vo veku 18-44 rokov takto získalo prácu až 32 %, ale zo žien 45-64 rokov už len 17 %. Ženy do i nad 45 rokov sú na tom lepšie ako muži v tom istom veku. Aj v ich prípade však možno hovoriť o vekovej podmienenosti.

„Dostali ste sa Vy osobne do situácie, keď Vám znalosti práce s počítačom a internetom pomohli získať zamestnanie?“ (% kladných odpovedí)



Poznámka: Zvyšok do 100 percent tvoria odpovede „neviem“.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, júl 2005.

A aká je opačná skúsenosť - situácia, keď vďaka svojej digitálnej negramotnosti prácu nedostali. Takúto negatívnu skúsenosť uviedlo 11 % žien a 9 % mužov. V oboch prípadoch často ide ľudí s neúplným stredoškolským vzdelaním; a ženy a mužov, ktorí stratili zamestnanie (po 20 %). Požiadavky trhu práce na digitálnu gramotnosť sa dnes prejavujú takmer vo všetkých kategóriách zamestnaní. Napríklad digitálna negramotnosť bola bariérou k získaniu práce nielen pre 13 % duševne pracujúcich žien a 9 % mužov alebo 8 % podnikateliek a živnostníčok a 11 % podnikateľov a živnostníkov, ale aj pre 12 % manuálnych pracovníčok a 10 % pracovníkov.

„Bez ohľadu na to, či už modernú informačnú a komunikačnú techniku ovládate alebo nie, plánujete sa v blízkej budúcnosti zdokonaľiť v jej ovládaní, prípadne naučiť sa niečo nové?“
(% odpovedí „áno“ : „nie“)

		Ženy	Muži
VEK	18 – 44	73 : 22	70 : 26
	45 – 64	38 : 57	31 : 66
	65+	8 : 90	3 : 95
VEK	18 – 24	83 : 14	83 : 14
	25 – 34	79 : 15	65 : 32
	35 – 44	59 : 34	63 : 31
	45 – 54	53 : 41	43 : 51
	55 – 64	18 : 78	17 : 84
VZDELANIE	Základné	29 : 64	23 : 72
	Stredné bez maturity	39 : 57	39 : 58
	Stredoškolské	71 : 24	69 : 27
	Vysokoškolské	85 : 11	82 : 17
Spolu		54 : 41	48 : 48

Poznámka: Zvyšok do 100 tvoria odpovede „neviem“.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, júl 2005.

Pozrime sa ešte, ako vidia ženy a muži budúcnosť svojej digitálnej gramotnosti: ženy majú v porovnaní s mužmi o čosi silnejšiu motiváciu vzdelávať sa a nadobúdať nové skúsenosti v oblasti IKT (54 % : 48 %). Veľmi silný dôraz na sebazdokonaľovanie v oblasti IKT kladú predovšetkým ženy vo veku do 44 rokov, no po 65 rokoch ich záujem klesá (73 % : 48 %). Napriek tomu sú však ženy v oboch vekových kategóriách väčšmi motivované ako muži (70 % : 31 %). Ochota zvyšovať svoju digitálnu gramotnosť rastie tiež so vzdelaním. O zdokonaľovaní uvažuje napríklad až 85 % žien a 82 % mužov s vysokoškolským vzdelaním a 71 % žien a 69 % mužov s úplným stredoškolským vzdelaním. Ženy sú na tom lepšie ako muži aj v prostredí s najnižším vzdelaním, kde je však ochota nadobúdať a zlepšovať svoju digitálnu gramotnosť relatívne nízka (29 % : 23 %). Relatívne vysoký záujem prejavili aj nezamestnané ženy, ktoré opäť vykázali vyšší záujem ako muži (44 % : 38 %).

- *Vo svetle výskumných zistení sa rodové stereotypy o silnejšej väzbe medzi mužmi a modernými informačnými technológiami oproti ženám ukazujú ako neopodstatnené.*
- *Je síce pravda, že napríklad najmladší muži vo veku 18 až 24 rokov sú na tom z hľadiska celkovej digitálnej gramotnosti, úrovne zručností v jednotlivých oblastiach či intenzity používania počítačov a internetu o čosi lepšie muži ako ženy, v ďalších vekových kategóriách sa však situácia zásadne mení v prospech žien (to sa prejavuje už vo veku, keď ženy vstupujú na trh práce a začínajú si budovať vlastnú kariéru).*
- *Výskum potvrdil, že práca či zamestnanie, ako aj štúdium či vzdelávanie sú pre ženy silným hnacím motorom k adaptácii a využívaniu moderných informačných technológií: ovládanie počítačov, internetu či mobilnej komunikácie sa pre mnohé ženy stáva dôležitým predpokladom na praktické uplatnenie nielen na trhu práce, ale aj v každodennom živote.*

- ✓ **Dievčatá študujúce na technických či prírodovedných odboroch stretávajú viac prekážok ako chlapci – napriek rovnakým predpokladom⁴**

Všetky výskumy o ženách vo vede a technike potvrdili rovnaké trendy: vo všeobecnosti platí – čím vyšší vedecký status, tým menej žien. A to aj napriek tomu, že ženy v rámci vysokoškolského štúdia celkovo prevažujú. Ďalším dlhodobým trendom je prevaha žien v netechnických odboroch štúdia a ich nedostatočné zastúpenie v technických odboroch. K štiepeniu medzi mužmi a ženami na dimenzii technické – netechnické zameranie dochádza už na prípravných stupňoch vzdelávania, teda pred vysokou školou, a s každým vyšším stupňom vzdelávania sa podiel žien na technických smeroch znižuje.

Na Slovensku tvoria ženy za posledné roky menej ako 30 % študujúcich na technických univerzitách a absolvujúcich technické štúdium, medzi študujúcimi v doktorandskom stupni sú na technických smeroch zastúpené iba štvrtinou, u absolvujúcich doktorandské štúdium sa ich podiel síce zvyšuje, ale opäť len na 30 %. Na školách technického zamerania učí necelá tretina žien, vo výskume v technických vedách pôsobí menej ako 30 % žien. **Skrátka, dievčatá a ženy sú dlhodobo menej zastúpené tak v oblasti technického vzdelávania, ako aj v zamestnaniach v rámci technickej sféry.** Je to obraz toho, že **na podporu a motiváciu dievčat ísť študovať techniku, ale aj prírodné vedy alebo matematiku sa na Slovensku robí iba málo.**

Štatistické dáta potvrdzujú rozdiely v zastúpení chlapcov a dievčat podľa zamerania štúdia, a tieto rozdiely sa prenášajú na trh práce, kde sa vyprofilovali feminizované a maskulinizované odvetvia a skupiny profesií. Tie, ktoré majú technický charakter, dlhodobo trpia nedostatkom žien. **Pre dosiahnutie zmeny je potrebné vyvinúť nové stratégie a koncepty vzdelávania, ktoré dokážu zatriktívniť techniku a pracovnú kariéru v technických oblastiach nie len pre chlapcov, ale aj pre dievčatá.**

Prvým a nevyhnutným predpokladom uvedenej zmeny sú výskumy a analýzy, ktoré by pomohli odhaliť tie miesta, ktoré je možné ovplyvniť, a tie spôsoby, akými je možné zmenu dosiahnuť. Treba poznať, aký je obraz techniky v očiach chlapcov a dievčat a čo ho spoluvytvára. Pre pochopenie toho, prečo dievčatá na rôznych stupňoch technického vzdelávania vypadávajú, je treba poznať tiež to, ako dievčatá vnímajú svoju rodovú rolu a či sa k nim súvzťažné osoby správajú inak ako k mužom. Nie menej dôležité je poznať i očakávania dievčat od kariéry v technike.

Výskum takéhoto zamerania uskutočnil Filozofický ústav SAV v roku 2007, išlo o výskum, ktorý sa realizoval v rámci medzinárodného projektu UPDATE⁵. Výskum sa pokúšal **prispieť k odpovedi na otázku, aké sú bariéry a motivačné činitele vyššej účasti žien v technike⁶**. Obsahovo sa analýza zamerala na hľadanie motivačných činiteľov pre technický typ štúdia u chlapcov a dievčat, ako aj na hľadanie možných prekážok vyššieho zastúpenia žien na tomto type štúdia. Identifikovali sa nasledovné oblasti pre výskum: *Spoločnosť*: vzory, rodové stereotypy; *Rodina*: skúsenosti s technikou, tradície, podpora – prekážky, vplyv na rozhodovanie; *Škola*: učitelia (zloženie podľa pohlavia), prístup učiteľov (k chlapcom a dievčatám), vzdelávací proces (atraktivita, zaujímavosť technických predmetov), vzdelávanie nad štandardný rámec (krúžky, výberové predmety), etapy vzdelávania a rozhodovanie (hlavne ZŠ/SŠ a SŠ/VŠ); *Voľný čas*: krúžky, výstavy (hlavne technického zamerania); a *Individuálna rovina*: budúca kariéra (predstavy o uplatnení, v akej oblasti), technologická gramotnosť a zručnosti, sebahodnotenie (ako užívateľa i tvorcu technológií). Nasledujúce odstavce prinášajú výber z hlavných zistení.

⁴ Spracované na základe zistení záverečnej správy z výskumu SR realizovaného v rámci projektu UPDATE (Filozofický ústav SAV, koordinátorka T. Sedová, 2008).

⁵ Projekt je rozdelený do viacerých pracovných tém a zúčastňuje sa ho až 11 krajín EÚ (bližšie pozri webovú stránku UPDATE). Slovensko sa v rámci tohto partnerstva zúčastnilo na práci v tematickej skupine 5 zameranej na identifikáciu bariér a motivačných činiteľov vyššej účasti žien v technike.

⁶ Výberový súbor tvorili študenti a študentky dvoch univerzít (STU - Slovenská technická univerzita Bratislava a UK - Univerzita Komenského v Bratislave), z ktorých sa vybrala jedna fakulta podľa požiadaviek nadnárodného partnerstva. Na STU sa zvolila Fakulta elektroniky a informatiky a spomedzi fakúlt UK Fakulta matematiky, fyziky a informatiky. Rovnako sa podľa nadnárodných dohôd vyberali študenti a študentky na začiatku a na konci štúdia – konkrétne išlo o druhý a piaty ročník. Zozbieralo sa 200 dotazníkov, z toho bola polovica chlapcov a polovica dievčat.

Čo sa týka spôsobu príchodu na univerzitu technického či prírodovedného zamerania, medzi skúmanými študentmi a študentkami sa - okrem menšieho rozdielu v prerušení vzdelávania po ukončení strednej školy a vstupom na vysokú školu - žiadne rozdiely neprejavili. **V pravidlách prijímania na vysokú školu sa pravdepodobne prekážka vyššej účasti žien na technických smeroch štúdia neskrýva.**

Pri štúdiu technických či prírodovedných predmetov sa predpokladá, že **jednou z prekážok, prečo na tento typ štúdia prichádza málo žien, by mohol byť aj nedostatok podpory v najbližšom okolí.** Tento predpoklad by mohol byť na Slovensku pravdivý, nakoľko až takmer 40 % skúmaných študentiek druhého a piateho ročníka FEI STU a FMFI UK uviedlo, že ich niekto z blízkeho okolia od tohto štúdia odhovára. Spomedzi chlapcov odhováranie od štúdia deklarovalo necelých 17 %. Navyše, v prípade dievčat sa používali iné typy argumentov proti zvolenému štúdiu než u chlapcov. Okrem vysokej náročnosti štúdia a problémov s uplatnením, ktoré boli spoločné s chlapcami, to bola predovšetkým argumentácia tým, že daný odbor štúdia je iba pre mužov. S týmto typom argumentov sa stretla až desatina skúmaných študentiek. Dievčatá sa pokúšali odradiť od zvoleného študijného zamerania takými argumentami ako: „ženy sa tam chodia iba vydávať“, neoblúbenosť vybraného predmetu alebo absencia maturity z toho predmetu, slabé kariérne možnosti, výnimočnosť v rámci rodiny (nikto nemá vzdelanie podobného druhu), atď. **Dievčatá zažívajú vo vzťahu k technickým smerom štúdia nie len nižšiu podporu zo strany blízkych osôb, ale stretávajú sa niekoľkokrát častejšie ako chlapci s odrádzaním od štúdia. Medzi argumentmi proti štúdiu dievčat na technike či informatike dominujú také, ktoré sú založené na tradičných stereotypoch: že technické smery štúdia sú len pre mužov a že príchod dievčat do takéhoto prostredia je motivovaný túžbou po mužskom kolektíve, kde sa zvyšuje šanca na vydaj.**

Práve tu môže byť skrytá jedna z dôležitých bariér, ktorá pôsobí proti širšiemu vstupu žien do sledovaných „tradične mužských“ odborov štúdia. Mnohé z dievčat môže v čase rozhodovania sa o štúdiu tento tlak vysielaný z blízkeho okolia zlomiť a napriek predpokladom a záujmu o tzv. „tvrdý odbor“ môžu na tento typ štúdia rezignovať. Strácajú tým nie len „rezignované dievčatá“ samotné (obmedzenie seberealizácie), ale aj daný študijný odbor a univerzita (nemusia mať najlepších študentov a študentky) a v konečnom dôsledku aj celá spoločnosť (nevyužitý potenciál).

Možno práve sem niekde by mali smerovať aktivity „za vyššie zastúpenie žien v technike“: šíriť osvetové aktivity zamerané proti odhováraní dievčat od technického štúdia, podporovať dievčatá s technickými predpokladmi a záujmami kráčať za svojimi predstavami napriek nepodpore okolia a meniť všeobecné rodovo-stereotypné videnie sveta v spoločnosti a vo všeobecnej verejnosti.

Z údajov vyplýva, že **chlapci aj dievčatá sú približne rovnako neuspokojení so svojim súčasným odborom štúdia** – v porovnaní s „pomaturitnou predstavou či túžbou“ deklarovalo rozdiel približne 60 % v rámci jednej i druhej skupiny. **U chlapcov bol však ideál štúdia výrazne bližšie súčasnému typu, než tomu je u skúmaných dievčat.** Tie túžili vo vyššej miere ako chlapci po ne-technickom štúdiu. Znamená to, že **pomerne mnoho dievčat aktuálne študujúcich technické a príbuzné odbory buď nemalo konkrétnu predstavu o svojom vysokoškolskom štúdiu (boli orientované univerzálne), alebo sa ich predstavy v ideálnom obraze spájali s inými než technickými odborními a aktuálne štúdium bolo východisko z núdze alebo kompromisu.** Kým chlapci zo skupiny „mimo minulého ideálu“ menili jeden odbor technického štúdia za iný, dievčatá rovnakej definície patrili do kategórie „keďže mi to je jedno, môže byť aj tento odbor štúdia“, alebo súčasné štúdium na vybraných fakultách znamenalo rezignáciu na ideál štúdia či osobné zlyhanie vo vzťahu k tomuto ideálu, prípadne prispôbenie sa okolnostiam života.

Pokiaľ ide o základné predmety predpokladané pre univerzitné štúdium sledovaného typu, ako je matematika, fyzika a informatika, v ich oblúbenosti počas predchádzajúceho vzdelávania skúmané študentky za chlapcami nezaostávajú, dokonca inklinovali k matematike ešte viac ako chlapci. Dievčatá mali vo vyššej oblúbe tiež prírodovedné a spoločenskovedné predmety. Jazyky sa tešili rovnakej oblúbe u obidvoch pohlaví, k slovenčine mali pozitívnejší vzťah dievčatá. **Celkovo sa dá štruktúra záujmov dievčat vo vzťahu k vyučovaným predmetom na obidvoch prípravných stupňoch vzdelávania hodnotiť ako pestrejšia – vykázali širšie spektrum oblúbených predmetov. Profilové predmety pre technické štúdium boli u chlapcov a dievčat rovnako oblúbené, dokonca u dievčat viac.**

Rovnako úspešnosť dievčat v základných predmetoch vyžadovaných pre skúmaný typ univerzitného štúdia vyjadrená známku bola počas základnej a strednej školy rovnaká až vyššia ako u chlapcov. Dievčatá, ktoré aktuálne študujú v druhom a piatom ročníku skúmaných dvoch fakúlt mali sledované predmety nie len obľúbené, ale dosahovali v nich aj dobré výsledky. V tomto zmysle niet medzi študentkami a študentmi rozdielu a na skúmaný typ vysokoškolského štúdia nastupovali s rovnako dobrým až lepším vzťahom k dôležitým predmetom, ako aj s rovnako dobrými až lepšími známkami. **Podľa oficiálneho ohodnotenia pedagógmi mali z rozhodujúcich predmetov študujúce ženy i muži rovnaké predpoklady, dokonca ženy lepšie.** Náš výskumný súbor však pozostáva zo študujúcich na technike a informatike, teda tých chlapcov a dievčat, ktorí/é svoje záujmy o a dobré výsledky z prírodovedných predmetov uplatnili v univerzitnom štúdiu tohto typu. Bolo by ale zaujímavé vedieť, koľko stredoškôľčok dobrých v matematike či fyzike, ktoré majú tieto predmety medzi obľúbenými, nepokračuje v štúdiu technického či prírodovedného zamerania a prečo. Na tento problém by sa mohol zamerať niektorý z ďalších výskumov, v tomto projekte sa uvedeného problému čiastočne dotýkajú len niektoré skupinové alebo individuálne rozhovory.

Pre technické/IKT štúdium sa rozhodujú dievčatá, ktoré majú výborný až nadštandardný vzťah k profilovým predmetom a výborné výsledky, medzi chlapcami sa vyskytujú vo vyššom počte študenti s „normálnym“ vzťahom k týmto predmetom. Chlapcov s „normálnym“ vzťahom k profilovým predmetom technické štúdium nestráca, dievčatá áno. Ponúka sa otázka, ako získať nie nadštandardne zaangažované dievčatá v profilových predmetoch pre techniku?

Dievčatá prichádzajú na štúdium technického/IKT typu predovšetkým z gymnázií, stredné odborné školy iného druhu (priemyslovky alebo odborné školy rôzneho zamerania) pripraví iba minimum dievčat pre tento typ univerzitného štúdia. **Štruktúra chlapcov je z hľadiska ukončenej strednej školy pestrejšia, sú medzi nimi aj absolventi priemyslových a iných odborných škôl. Prečo tak málo dievčat navštevuje priemyslovky technického zamerania?** Dôvodom môže byť rezignácia dievčat na stredné školy technického typu, pôsobenie stereotypov vylučujúcich dievčatá z týchto stredných škôl, nedostatočná pozornosť vzdelávaniu dievčat, ktoré navštevujú takéto školy, alebo nedostatočná kvalita výučby prírodovedných predmetov na školách, kde prevažujú dievčatá.

Jedným z významných činiteľov, ktorý môže podporiť alebo odradiť dievčatá v ich rozhodnutí pre štúdium technických odborov, sú vyučujúci a spôsob výučby takých predmetov, ako je matematika, fyzika a informatika. Pozitívny príklad učiteľky matematiky alebo fyziky počas vzdelávania pred vysokou školou môže dievčatá posilniť v ich záujme o prírodovedné či technické predmety a prispieť k ich rozhodnutiu rozvíjať tento svoj záujem aj štúdiom na univerzite. Zlý prístup učiteľa k dievčatám alebo neinšpiratívne metódy výučby prírodovedných predmetov môžu zasa pôsobiť odradzujúco. Údaje potvrdili nie len feminizáciu tohto predmetu (matematiky) na základnej i strednej škole, ale tiež to, že **tak chlapci ako aj dievčatá majú bohatú skúsenosť s obrazom „žena a matematika“**, nie je pre nich výnimočným. Hoci je retrospektívna snímka pohľadnej štruktúry vyučujúcich za predmet práca s počítačom podstatne iná ako za matematiku, **ani spojenie „žena a počítač“ nebolo pre študentov skúmaných dvoch fakúlt počas ich vzdelávania ničím výnimočným. Obraz „žena a fyzika“ bol pre skúmaných mladých ľudí takisto pomerne častým.** Študenti a študentky FEI STU a FMFI UK mali v období pred univerzitným štúdiom pomerne bohaté skúsenosti so ženami – učiteľkami prírodovedných predmetov. Obraz ženy v tejto sfére nebol pre nich neznámy, potenciálnych ženských vzorov mali počas základnej a strednej školy v hojnom počte. **V nedostatku ženských vzorov teda prekážka vyššieho angažovania sa žien v technických odboroch štúdia na Slovensku zrejme nespočíva.**

Ukázala sa absolútna **prevaha kladných hodnotení spôsobu výučby matematiky na nižších stupňoch vzdelávania.** Tak skúmaní chlapci ako aj dievčatá oceňovali prácu svojich bývalých vyučujúcich približne rovnako – nezávisle od pohlavia vyučujúceho/ej matematiku. **K výučbe práce s počítačmi boli súčasní študenti a študentky FEI STU a FMFI UK dost' výrazne kritickí/é.** V tomto predmete sú zrejme v realite vyučovania na oboch stupňoch vzdelávania značné rezervy. Ani v prípade práce s počítačom sa neprejavila súvislosť hodnotenia respondentov a respondentiek s pohlavím vyučujúcich. U fyziky to bolo inak: horšie hodnotenie dievčat spôsobu výučby fyziky bolo všeobecné, nelíšilo sa ani podľa navštevovaného semestra a ani podľa príslušnosti k fakulte. **Na spôsobe, akým sa v škole podáva fyzika, dievčatám zjavne niečo prekážalo, čo môže signalizovať na jednu z hľadaných rodových bariér.**

Postupujúca feminizácia školstva sa podpísala pod skutočnosť, že **v podmienkach Slovenska dnes len veľmi ťažko zaradiť medzi prekážky vyššieho zastúpenia žien v oblasti informačných technológií a techniky takú charakteristiku, akou je absencia žien – autorít v prírodovedných odboroch počas prípravných stupňov vzdelávania.** Dnešné základné a z veľkej časti aj stredné školy v SR sú plné ženských vzorov kvalitných pedagogičiek v predmetoch pripravujúcich na technické univerzitné štúdium.

Kde výskumné údaje naznačujú **isté bariéry, to je spôsob výučby fyziky na základnej a strednej škole. Veľkej skupine dievčat nevyhovoval a mali k nemu množstvo výhrad.** Chlapci mali na fyziku počas pred-univerzitného vzdelávania podstatne kladnejší názor než dievčatá. Kým za základné školy môže byť príčinou horšieho hodnotenia spôsob výučby prístupnejší chlapcom, na strednej škole sa môžu pridať aj rozdiely vo výučbe fyziky podľa typu školy (prepracovanejší prístup na stredných priemyselných školách, ktoré navštevujú vo vyššom počte chlapci, než na gymnáziách, odkiaľ prichádzajú študentky technických fakúlt najčastejšie).

Ponúkajú sa tu dve roviny úvah na hľadanie riešení: ako podporiť vstup dievčat na stredné priemyselné školy a ako urobiť výučbu fyziky zaujímavejšou a vyhovujúcejšou pre dievčatá. Pomerne veľké rezervy výskum identifikoval aj pri spôsobe výučby práce s počítačom, ktoré je treba na Slovensku zatriktívniť pre obidve pohlavia.

Okrem štandardného vyučovania poskytujú mnohé základné a stredné školy na Slovensku neštandardné formy vzdelávania, ktoré sú zároveň aj vhodným spôsobom trávenia voľného času. Patria k nim tzv. **výberové hodiny alebo záujmové krúžky** rôzneho typu. V tomto výskume sa venovala pozornosť iba tým, **ktoré súvisia s technikou alebo prírodovednými predmetmi.** Ukázalo sa, že dievčatám sa na strednej škole zvýšila dostupnosť týchto krúžkov, pričom návštevnosť zostala na rovnakej úrovni ako na základnej škole, chlapcom sa okrem dostupnosti zvýšila aj návštevnosť. **V prípade dievčat akoby krúžky technického či prírodovedného charakteru prestali byť na strednej škole atraktívne alebo tu pôsobil nejaký vylučujúci činiteľ.** Teoreticky môže ísť o **zlý prístup vedúcich týchto krúžkov k dievčatám,** alebo o **dievčatám nevyhovujúci spôsob práce v rámci týchto aktivít,** ktorý v konečnom dôsledku vedie k ich rezignácii na participáciu v nich. Môže ísť tiež o **tlak rovesníckych skupín alebo tlak väčšiny:** hanbia sa navštevovať krúžky, kde sú v menšine, kde je prevaha chlapcov, obávajú sa o stratu porozumenia v dievčenských sieťach, zaradenia medzi „kockaté hlavy“ a podobne. Môže to však rovnako dobre znamenať, že v tomto období dochádza v súvislosti s rozhodovaním o strednej škole k istému „**tlaku na výber**“, kedy si univerzalistickejšie zamerané dievčatá (záujem či obľúbenosť rôznych alebo všetkých predmetov) intenzívnejšie kladú otázky o svojom budúcom profesionálnom zameraní. Môžu prísť k odhaleniu, že okrem intelektuálnej /racionálnej /logickej potrebujú aj iný typ seberealizácie, ktorú pri technike nevidia, preto sa orientujú na iné typy krúžkov či aktivít (pozri záujmy vo voľnom čase a názory na techniku).

Zistené údaje naznačujú istú mieru odlišných skúseností skúmaných študentov - chlapcov a študentiek - dievčat s neškolskými aktivitami technického typu, rozdiely však neboli pri tejto výskumnej vzorke nejako obrovské. Čo sa týka prvej skupiny činností spadajúcich pod kategóriu „**deti a technika v rámci rodiny**“, skúmané dievčatá deklarovali za obdobie detstva viac prístupu k obsluhu domácich technických zariadení, skúmaní chlapci zasa viac prístupu k opravám v domácnosti. V obidvoch podsúboroch sa však podiel tých, ktorým bola participácia v rodine umožnená, priblížil k 70 %. **Väčšina skúmaných chlapcov aj dievčat mala v detstve umožnené obsluhovať technické zariadenia, ako aj „vypomáhať“ pri opravách v domácnosti.**

Výskumné údaje nepotvrdili nevýhodnejšiu situáciu dievčat z hľadiska **samostatného prístupu k počítaču v rámci domácnosti.** Dievčatá síce mali doma možnosť samostatnej práce s PC v najrannejšom veku (teda vo veku 7 rokov a menej) vo väčšom rozsahu ako chlapci, zároveň ale prevážili aj v skupine tých, čo získali voľný prístup až v stredoškolskom veku (16 a viac rokov). Kým vo veku začínajúcej školskej dochádzky mali skúmané študentky v tomto smere náskok, na prelome prvého a druhého stupňa základnej školy ho stratili. Ani priemerný vek za podsúbor chlapcov a dievčat sa z tohto hľadiska príliš nelíši: za skupinu chlapcov dosiahol 11,15 rokov a za skupinu dievčat 11,30 rokov. **Uvedené rozdiely neindikujú, že by bol pre dievčatá prístup k samostatnej práci s počítačom v rámci domácnosti obmedzenejší, aspoň v skúmanej skupine študujúcich nie.** Spomedzi sledovaných šesť voľnočasových aktivít technického zamerania (výstavy, technické múzeá, tvorivé dielne, letné tábory, modelárske krúžky) sa najväčší rozdiel prejavil pri návštevnosti výstav

technického charakteru. Chlapci s nimi mali bohatšiu skúsenosť ako dievčatá. Celkovo možno konštatovať, že **skúmané študentky sa počas detstva venovali voľnočasovým aktivitám technického charakteru menej ako chlapci**. Či to bolo z dôvodu všeobecne nižšieho záujmu dievčat o podobné činnosti, alebo išlo o rodovú selektivitu zo strany rodičov (nenapadlo ich zobrať či prihlásiť dievčatá na takýto typ podujatia), prípadne o rôzne formy nedostupnosti týchto aktivít pre dievčatá (obavy z chlapčenského kolektívu, selektívna informovanosť o aktivitách technického zamerania smerovaná výlučne k chlapcom, odhováranie od účasti – rovesníkmi, rodičmi alebo učiteľmi, atď.), to už výskum nezistoval. Každopádne sa však dá konštatovať: keďže z hľadiska návštevnosti výskytu voľnočasových aktivít s technickým obsahom sa prejavil rodový rozdiel dokonca aj za skupinu tých chlapcov a dievčat, ktorí/é si vybrali techniku či IT za svoj univerzitný odbor štúdia, je možné predpokladať, že za celú populáciu mladých ľudí bude rozdiel ešte podstatne vyšší. **Jedna z prekážok rozhodnutia sa dievčat pre technické štúdium môže spočívať aj tu – v nízkej návštevnosti aktivít technického zamerania v mladom veku**. Zatraktívnenie uvedených voľnočasových aktivít technického zamerania pre dievčatá počas detstva a rannej mladosti by mohlo predstavovať jednu z nádejných ciest, ako rezignáciu dievčat na techniku redukovať.

U poslednej skupiny aktivít, ktorými bola **účasť na matematickej a prírodovednej olympiáde**, získali prevahu dievčatá. **V skúmanom súbore dievčat sa vyskytovali viacnásobné účastnícky matematickej olympiády častejšie ako v rámci chlapcov**.

Vo vyjadreniach úspešných žien, ktoré urobili kariéru v odbore netypickom pre ženy, sa často krát objavuje téza či životná skúsenosť: „*na to, aby sme v tejto oblasti dosiahli rovnaké postavenie ako muži, musíme oveľa viac pracovať než oni a byť lepšie v odbore*“. Analýza preduniverzitného vzdelávania naznačuje, akoby podobné pravidlo platilo aj pri skúmaných dvoch „technických“ fakultách. **Na skúmané dve fakulty sú prijaté dievčatá, ktoré mali matematiku vo väčšej obľube ako prijatí chlapci, dosahovali v priemere lepšie ohodnotenie počas predchádzajúceho vzdelávania a častejšie sa zapájali do olympiád**. Podľa sledovaných charakteristík vyznievali silnejšie ako chlapci. Ponúka sa otázka: musia byť lepšie ako chlapci, aby ich na toto štúdium prijali, alebo sa dievčatá s nie nadštandardnými výsledkami a angažovanosťou v nosných predmetoch niekam strácajú? Kam?

Takmer tretina opýtaných uviedla medzi **obľúbenými činnosťami, ktorými vyplňajú svoj voľný čas**, práve prácu na počítači, čo ju zaradilo na tretie miesto v rebríčku aktivít. A toto svoje postavenie získala v skupine chlapcov i v skupine dievčat. **Medzi skúmanými študentmi a študentkami sú z hľadiska obľúbených spôsobov trávenia voľného času pomerne veľké rozdiely. Rovnakej obľube u obidvoch pohlaví sa teší len práca s počítačom a ešte návšteva kultúrnych podujatí**, ostatné aktivity sú u chlapcov a dievčat obľúbené v inej miere.

Celkovo sa dá štruktúra obľúbených voľnočasových aktivít dievčat hodnotiť ako rôznorodejšia než u chlapcov. Záujem chlapcov sa vo voľnom čase v masovejšom meradle sústreďuje na 4-5 činností (vrátane oddychu a posedení s priateľmi), **záujmy dievčat sú diverzifikovanejšie a pestrejšie**. **Zistená škála záujmov potvrdzuje univerzalistickejšie zameranie dievčat**. Napriek tomu, že ide o študentky techniky a informatiky, rady sa vo svojom voľnom čase venujú aj čítaniu kníh, vychádzkam do prírody, tancu či cestovaniu. Pomerne veľká skupina dievčat považuje za obľúbenú aktivitu štúdium, čo znamená, že študovaný odbor je pre ne zároveň koníčkom (medzi chlapcami sú takí len výnimočne). Hoci dievčatá v oveľa väčšej miere než chlapci považujú štúdium za obľúbenú voľnočasovú aktivitu, ich túžba po sebarealizácii mimo odbor je u nich tiež silnejšia.

Údaje vypovedali o odlišnej skúsenosti študentiek a študentov skúmaných fakúlt so **správaním a prístupom profesorov a kolegov**. Tak chlapci ako aj dievčatá sa stretli s tým, že **počudovanie nad prítomnosťou v odbore sa týkalo dievčat. A to takmer výlučne**. Z hľadiska objektu **ironických poznámok** tiež nastala medzi respondentmi a respondentkami zhoda v tom, že týmto **objektom sú na škole častejšie dievčatá**, hoci nie až taká jednoznačná ako u vyjadrenia údivu nad prítomnosťou v odbore. Skúmané študentky poznajú výrazne viac situácie ironických poznámok na adresu dievčat (stretla sa s nimi viac ako polovica), opačné garde – ironizovanie chlapcov – pozná približne desatina z nich. Pre skúmaných študentov je tiež častejšia tá situácia, keď sa „komentujú“ dievčatá, rozdiel od rodovo opačnej alternatívy však nie je taký výrazný.

Zozbierané empirické údaje za študentov a študentky druhého a piateho ročníka vybraných dvoch fakúlt technického zamerania odhalili viaceré skutočnosti. **Skúsenosti s rodovo stereotypným správaním sú v tomto prostredí bohaté a každé z pohlaví je s takýmto typom správania**

konfrontované v inej podobe. So situáciami predstavujúcimi priamy prenos rodových predsudkov a stereotypov (vyjadrenie počudovania nad prítomnosťou v odbore, ironické či inak negatívne poznámky) sa počas univerzitného štúdia stretávajú podstatne častejšie dievčatá. So situáciami odlišného správania alebo nerovného prístupu vyučujúcich na základe pohlavia (horšie správanie, zhovievavejší prístup) sú konfrontovaní/é chlapci aj dievčatá. Zhovievavejší prístup k jednému z pohlaví môže zanechať nepriaznivé stopy tak na zvýhodňovanom, ako aj na nezvýhodnenom. U zvýhodnených to môže byť pocit oslabenia autority a autenticity, rezignácia na odbornosť či posun k stratégiám využívania sekundárnych pohlavných znakov. U tých, čo sú svedkami zvýhodňovania „tých druhých“, môže zasa táto situácia pri dlhodobejšom výskyte viesť k oslabeniu zmysluplnosti práce na sebe a k pocitom krivdy, ale aj k posilneniu stereotypov voči „tým druhým“. **Zistený široký výskyt negatívnych situácií nepriamo potvrdil „aktívnu“ prítomnosť rodových stereotypov rôzneho charakteru - či už o nevhodnosti žien pre techniku, o ich slabších predpokladoch, ktoré vyžadujú zhovievavosť a podobne.**

Hoci predsudky a stereotypy nemusia mať podobu „vážnych“ vyhlásení či tvrdení a môžu byť prezentované v humornom štýle, fakt, že študentky a študenti techniky sa s nimi stretávajú, môže mať pre mnohé/ých z nich značné následky - v prípade dievčat aj v podobe rezignácie na technickú kariéru. Preto je dôležité hľadať spôsoby, ako ich v tomto prostredí „de-aktivovať“.

S názorom o **nevhodnosti žien pre daný odbor štúdia** sa stretlo viac dievčat než chlapcov, z hľadiska frekvencie dievčatá túto skúsenosť ohodnotili prevažne ako zriedkavú. Odpovede za druhý sledovaný názor – že „...budovanie kariéry v technickej sfére je skôr pre mužov a ženy by sa mali venovať skôr starostlivosti o rodinu...“ - znamenali posun k širším skúsenostiam. Len štvrtina celkového skúmaného súboru sa s takýmto názorom ešte nikdy nestretla, zostávajúce tri štvrtiny s ním už boli konfrontované. Viac skúseností s takýmto stereotypným názorom vykázali znovu študentky – dievčatá.

Získané empirické údaje naznačili pomerne **širokú prítomnosť predsudkov a stereotypov voči ženám v prostredí technického univerzitného štúdia.** Väčšina skúmaných študentiek a študentov sa počas štúdia na vysokej škole stretla v nejakej podobe s názorom o nevhodnosti žien pre techniku a/alebo s vyjadrením, že kariéru v technickej sfére by si mali budovať predovšetkým muži a ženy by sa mali venovať svojmu tradičnému poslaniu – rodine a domácnosti. Ukázalo sa, že **skúsenosti anketovaných mladých ľudí sú v tomto smere široké, ako aj to, že s podobnými názormi sa stretávajú v omnoho väčšej miere dievčatá.**

Študenti a študentky technických fakúlt vybraných dvoch slovenských univerzít **sa najviac stotožnili s výrokom o horšom uplatnení žien s technickým vzdelaním na trhu práce, než je tomu u tých istých mužov.** Súhlasné odpovede prevážili aj pri výroku o silnejšej **identifikácii mužov so svojou kariérou v technických odboroch.** Podľa deklarovanej miery súhlasu sa na tretej a štvrtej pozícii umiestnili výroky posúvajúce **príčiny nízkeho zastúpenia žien v technike do oblasti slobodného rozhodnutia žien samotných.** Najmenšiu mieru súhlasu prejavili skúmaní študenti a študentky vybraných technických fakúlt s výrokmi podsúvajúcimi **nižšie intelektuálne predpoklady žien pre technické odbory.**

Prejavili sa pomerne veľké rozdiely v hodnotení chlapcov a dievčat. Použité ukazovatele preukázali najväčší rodový rozdiel pri výroku „*Ženy dávajú prednosť starostlivosti o rodinu pred výskumnou kariérou v technike*“. Výrok získal dvojnásobne viac súhlasných odpovedí od žien než od mužov. Podiel súhlasných odpovedí bol takmer dvojnásobne vyšší za podsúbor dievčat aj pri výroku „*Ženy majú spravidla menšie ambície stať sa výskumnými a vývojovými pracovníčkami*“. Tretím výrokom, ktorý získal vyšší súhlas od skúmaných dievčat, hoci nie tak výrazný ako v predchádzajúcich dvoch prípadoch, bolo tvrdenie „*Muži sa spravidla identifikujú so svojou kariérou v technike viac než ženy*“. Analýza rodových diferencií poukázala na to, že **chlapci viac súhlasili s výrokmi, ktoré vysvetlenie nízkeho zastúpenia žien v technických odboroch posúvali do oblasti ich nedostatočných schopností a do oblasti slobodnej voľby žien samotných, dievčatá viac súhlasili s rozdielnymi ambíciami mužov a žien pre kariéru a túžbou žien po realizácii v rodine.** Kým názory skúmaných študentiek sa viac prikláňali k vysvetleniam kopírujúcim reálnu situáciu, názory skúmaných študentov podliehali viac stereotypom o nižších predpokladoch žien pre technickú sféru.

Celkovo majú skúmaní študenti a študentky vybraných dvoch technických fakúlt **pocit vyrovnaných šancí pri jednotlivých aktivitách súvisiacich s univerzitným štúdiom.** Istý rozdiel v neprospech dievčat videli vo výbere na podnikové stáže, v možnostiach vedeckej práce, v zapájaní do projektov

a členstve v akademických orgánoch. Hoci sa pri týchto štyroch situáciách objavila určitá miera presvedčenia o nerovnosti na základe pohlavia (výhoda na strane mužov), nešlo o široko zastúpený názor. **Príčiny rezignovania žien na technickú pracovnú kariéru (ukončia vysokoškolské štúdium technického typu, ale nepracujú v odbore) pravdepodobne teda na Slovensku nemožno hľadať v hromadnejšom presvedčení študentiek a študentov techniky o nerovnakých príležitostiach žien počas štúdia.**

Väčšina skúmaného súboru zastáva **názor o neutralite požiadaviek štúdia** z hľadiska toho, či ide o chlapcov alebo dievčatá. Názory na požiadavky štúdia a ich vhodnosť pre mužov a ženy sa odlišovali tak podľa pohlavia, ako aj podľa fakulty a navštevovaného ročníka. Názor, že „niektoré požiadavky sú ťažšie splniteľné pre ženy“, zastávali hlavne skúmané dievčatá. Presvedčenie o ťažšej splniteľnosti niektorých požiadaviek pre ženy uvádzali častejšie študujúci na FEI STU, podľa trvania štúdia to boli vo vyššej miere študujúci v druhom ročníku.

Hoci nejde o prevažujúci názor, medzi študujúcimi na technických fakultách **sa identifikovala istá skupina dievčat, ktoré považujú realizovaný spôsob výučby na vysokej škole a požiadavky štúdia prispôbené primárne mužom, a teda za ťažšie splniteľné pre ženy.** Minimálne pre túto skupinu môžu požiadavky štúdia predstavovať prekážku plnej realizácie v technickom štúdiu i neskôr v praxi.

Podľa priemerného hodnotenia za celý súbor bol spomedzi možných príčin nízkeho zastúpenia žien v technických vedách prisúdený **najvýraznejší vplyv dôsledkom materstva.** Čas, ktorý ženy venujú starostlivosti o malé deti, považovala veľká časť skúmaných študentov a študentiek za to rozhodujúce obdobie, počas ktorého získavajú muži rozhodujúci náskok v odbore. Takýto názor je plne v súlade so slovenskými realiami, nakoľko starostlivosť o deti a rodinu je stále primárnou úlohou žien a rodičovstvo je podľa väčšinového modelu redukované na materstvo. **Materské povinnosti môžu na Slovensku predstavovať jednu z významných bariér, ktorá vedie k zaostávaniu žien v odbore a oslabeniu ich odborných predpokladov, navyše – ak sa nekombinuje s podpornými opatreniami** zo strany zamestnávateľov. S povinnosťami žien v domácej sfére súvisí aj ďalšia z príčin podprezentácie žien v technike, ktorej skúmané študentky a študenti prisúdili druhú najsilnejšiu mieru vplyvu. Bola ňou starostlivosť žien o rodinu, ktorá im bráni plnohodnotne sa venovať profesionálnej kariére. **Podľa názoru študujúcich na dvoch technických fakultách sú hlavnou prekážkou vyššieho zastúpenia žien v technických vedách ich rodinné povinnosti.**

Za príčinami zo sféry domácnosti a rodiny sa zaradila **skupina pracovných činiteľov, ktoré takisto môžu predstavovať prekážku vyššieho zastúpenia žien v technike:** štýl práce v technických odboroch, ktorý vyhovuje skôr mužom a slabú podporu a uznanie práce žien v odvetví techniky. **Takže nie iba prevažujúce vzory v starostlivosti o rodinu (primárna kompetencia žien), ale aj prevažujúce vzory práce v technickej oblasti sa identifikovali ako bariéry toho, prečo sa ženy v technike angažujú menej.** Pohľad chlapcov a dievčat na dôvody nedostatočného zastúpenia žien v technike sa pri niektorých možnostiach zhodoval u iných bol dosť výrazne odlišný. Najväčšie odlišnosti sa prejavili práve pri činiteľoch súvisiacich s domácou sférou.

Celkovo sa dá **úroveň poznania významných žien hodnotiť ako nedostatočná.** Okrem M. Curie-Sklodowskej nepoznali skúmaní študenti a študentky žiadnu významnú objaviteľku či vynálezkyňu. Prezentácia významných žien, ich zaradenie do štandardnej výučby na rôznych stupňoch vzdelávania by mohlo napomôcť prelomeniu bariér a prekonaniu nezájmu alebo obáv dievčat venovať sa technike a prírodným vedám a pôsobiť ako silný motivačný činiteľ.

Konštatovali to aj samotné skúmané študentky a študenti, keď **medzi príčinami nízkeho zastúpenia žien v technických vedách identifikovali aj nedostatok ženských vzorov v tejto oblasti.** 40 % skúmaných študentiek a 35 % študentov vyslovilo názor, že nízke zastúpenie žien v technických odboroch môže byť spôsobené aj absenciou pozitívnych vzorov žien, ktoré sa v tejto oblasti uplatnili a dosiahli výraznejšie úspechy.

Viac ako polovica dievčat a štvrtina chlapcov študujúcich na dvoch vybraných fakultách slovenských univerzít je **presvedčených o potrebe zvýšenia pozornosti problematike rovnosti príležitostí žien a mužov v technike.**

Úroveň ovládania cudzích jazykov bola u anketovaných študentov a študentiek pomerne vysoká. **Absolútna väčšina skúmaných ovláda aspoň jeden cudzí jazyk na takej úrovni, že sa ním bežne dohovoria a dokáže čítať texty.** Sebahodnotenie chlapcov svojich jazykových znalostí vyznelo ako priaznivejšie. Z hľadiska sebahodnotenia ovládania cudzích jazykov boli študentky voči sebe

kritickejšie ako študenti. A podobný trend sa ukázal aj pri sebahodnotení úrovne ovládania práce s počítačom. Najvyššie stupne hodnotenia blížiacie sa k excelentnému ovládaniu PC sa objavovali v rámci podsúboru chlapcov podstatne častejšie než v podsúbore dievčat. Najviac dievčat ocenilo svoju schopnosť práce na počítači známku 7 a potom 8, u chlapcov bola najfrekvencovanejšia známka 8 a potom 10. **V priemere skúmaní chlapci ohodnotili svoju úroveň ovládania PC o 1 stupeň lepšou známku ako dievčatá.**

Medzi skúmanými chlapcami a dievčatami študujúcimi na vybraných dvoch fakultách technického a IKT zamerania sa prejavili isté rozdiely podľa úrovne stotožnenia sa s hodnotenými vlastnosťami predpokladanými pre kariéru v technike. Výrazná zhoda nastala medzi skúmanými študentmi a študentkami u takej vlastnosti, ako je racionalita a logické uvažovanie. Tieto charakteristiky získali nie len najviac volieb od obidvoch podsúborov, zároveň sa u nich objavila najväčšia zhoda: až 81 % skúmaných chlapcov a dievčat si myslí, že medzi ich charakteristiky táto vlastnosť patrí. **Dievčatá sa častejšie stotožňovali s pracovitosťou a intuitívnosťou (obrazotvornosťou), ale aj s tvorivosťou a vytrvalosťou či húževnatosťou. Na strane chlapcov zaznel podstatne silnejší záujem o stroje, ale tiež sa u nich častejšie objavovalo stotožnenie sa s riadiacimi schopnosťami, rozhodnosťou, súťaživosťou či zmyslom pre tím a sebadôverou. Hoci sa isté rozdiely medzi skúmanými chlapcami a dievčatami ukázali, nie sú ale nijako dramatické.**

Skúmaní chlapci boli v sebazaradení k technickému typu človeka jednoznačnejší ako dievčatá, nijaký neprekonateľný rozdiel sa ale medzi nimi z tohto hľadiska neukázal. **Študenti aj študentky skúmaných dvoch fakúlt technického a matematického zamerania sa z veľkej časti považujú za technické typy.**

Podľa pohlavia sa pri hodnotení svojich študijných výsledkov ukázali väčšie diferencie. **Dievčatá videli svoje študijné výsledky pozitívnejšie, u chlapcov boli frekvencovanejšie hodnotenia priemerné a horšie.**

Dievčatá vybraných dvoch fakúlt dosahovali lepšie študijné výsledky ako chlapci, aspoň podľa vlastného zhodnotenia. **V tomto kontexte je zaujímavé, že svoje počítačové a jazykové zručnosti vidia menej priaznivo ako chlapci. Ponúkajú sa tu dve možné vysvetlenia. Jedným z nich môže byť, že dievčatá sa necítia v tomto prostredí dosť sebedovome a aj pri vysokých zručnostiach vidia skôr možnosti ich ďalšieho zlepšovania. V prostredí, kde sú v menšinovej pozícii, sa môžu objavovať negatívne poznámky na ich zručnosti a schopnosti (napríklad aj preto, že sú v mužskom prostredí iné, napr. iné spôsoby práce na počítači a podobne), čo môže viesť k pochybnostiam o ich úrovni. Svoju úlohu môže zohrávať aj vzťahový objekt, teda s kým svoje schopnosti porovnávajú chlapci a dievčatá: či je to štandard alebo nadštandard. Rozdiel medzi hodnotením študijných výsledkov a schopností môže byť spôsobený tiež tým, že dievčatá poctivejšie ako chlapci prístupujú k príprave na skúšky a nevenujú sa iba preferovaným predmetom či záujmom.**

Ak by dôvody nižšieho sebahodnotenia svojich schopností spočívali v prostredí technického vzdelávania na univerzite, mohli by predstavovať prekážku rozhodnutia študentiek rozvíjať svoju pracovnú kariéru v technických oblastiach.

Na strane dievčat študujúcich na vybraných fakultách sa objavil vyšší výskyt opakovania ročníka. Kým spomedzi skúmaných chlapcov muselo počas štúdia opakovať ročník necelých 9 %, spomedzi dievčat to bolo viac ako 13 %. **Dôvody opakovania ročníka boli rôzne.** U študentiek prevažovalo vážnejšie ochorenie a študijné problémy, objavili sa aj materské povinnosti. Najčastejším dôvodom u chlapcov boli študijné problémy.

Vyššiu mieru obáv z nespĺnenia nárokov štúdia či študijných povinností prejavili skúmaní chlapci. Dievčatá nie len že hodnotili svoje študijné výsledky pozitívnejšie, ale vyjadrili aj menej obáv zo študijných neúspechov. Obavy z nedostatku kreditov, prepadnutia na skúške a neodovzdania potrebných prác vyjadrovali vo vyššej miere skúmaní študenti.

Tak skúmané študentky ako aj skúmaní študenti sa v nepovinných odborných a zastupiteľských aktivitách príliš neangažujú. **Vyšší výskyt sa zaznamenal len pri odbornej praxi počas prázdnin a pri účasti v študentskej vedeckej a odbornej činnosti (ŠVOČ).** Obidve spomínané aktivity sa vyskytovali častejšie v podsúbore skúmaných chlapcov. Úspešnosť chlapcov a dievčat vo ŠVOČ bola približne rovnaká.

Na základe výsledkov možno konštatovať, že **ani účasť v mimoškolských alebo nadštandardných študijných aktivitách neprejavila obzvlášť výrazný rodový rozdiel, ktorý by naznačoval pôsobenie nejakých bariér vo vzťahu k dievčatám na technických odboroch štúdia.**

Veľmi dôležitým predpokladom pre stotožnenie sa s kariérou v technike je, podobne ako u iných vysokoškolských odborov, spokojnosť s navštevovaným štúdiom. Nenaplnenie pôvodných očakávaní a predstáv o štúdiu môže viesť k aspiráciám na zmenu vysokej školy alebo k celkovej rezignácii na pracovné pôsobenie v sférach súvisiacich so študovaným odborom. **Očakávania dievčat vo vzťahu k študovanému odboru sú v porovnaní so svojimi spolužiakmi – chlapcami naplnené lepšie či viac, čo zakladá ich vyššiu stabilitu na univerzite a nižší záujem o zmenu vysokej školy. Skúmané študentky sú teda nie len spokojnejšie s navštevovaným štúdiom, zároveň sa u nich ukázal nižší sklon k fluktuácii a nižšia túžba po zmene študovanej vysokej školy.**

Odporúčanie dievčatám študovať na navštevovanej škole zaznelo podstatne silnejšie z úst študentiek – dievčat než od študentov – chlapcov. V rámci podsúboru chlapcov sa vyskytovalo častejšie odhovranie dievčat od štúdia, ale aj nerozhodné odpovede. Za nižšou mierou odporúčacích hlasov pre dievčatá, aby sa rozhodli študovať na skúmaných technických či matematických odboroch, **sa môže skrývať nižšia spokojnosť chlapcov s navštevovaným štúdiom.** Rovnako tu ale môžu zohrávať svoju úlohu **predsudky chlapcov voči ženám v technických odboroch a pochybnosti o ich schopnostiach a predpokladoch pre techniku či IKT,** alebo **obavy o prílišný prienik žien do daného odboru štúdia.** Či už sú dôvody nižších odporúčaní pre štúdium dievčat na danej fakulte alebo odbore odvodené od nespokojnosti s kvalitou štúdia alebo od zvnútornených predsudkov, faktom zostáva, že očakávania študentov dvoch vybraných technických fakúlt na zvýšenie počtu žien v odbore zaostávajú za očakávaniami tých istých študentiek.

Medzi študujúcimi matematicko-technické fakulty **výrazne prevážil pozitívny pohľad na vedu a technológiu.** Pozitívny pohľad na vedu a technológiu **je vlastný tak chlapcom ako aj dievčatám študujúcim technické smery či odbory.**

Hoci vedu a technologický rozvoj a ich dopady vidia skúmané študentky a študenti vybraných dvoch technicko-matematických fakúlt vo všeobecnosti pozitívne, **konkrétne pre ich kariéru v odbore sa im zdajú vzdialené.** A očakávania všeobecných prínosov od budúcej práce v odbore sú ešte **nižšie na strane dievčat.** Svoje pôsobenie vo vyštudovanom odbore dievčatá príliš nevidia v perspektíve všeobecných prínosov pre ľudstvo a prírodu. Dá sa tu vysloviť otázka, **či práve toto nie je jeden z dôvodov, prečo dievčatá technika veľmi neláka.** Možno sa im zdá **príliš odtrhnutá od „skutočného“ života, bez viditeľných prínosov pre ľudí.** Zachraňovať životy, učiť deti a vidieť ako napredujú, pomáhať opusteným a chorým, to sú činnosti s viditeľným efektom pre ľudí a spoločnosť. Pri pracovných aktivitách v technických odboroch nie sú prínosy pre spoločnosť také priame a viditeľné. Ak je tento aspekt pre dievčatá dôležitý, širšia komunikácia, konkretizácia a zviditeľnenie prínosov techniky pre životy ľudí by mohli priniesť zvýšenie záujmu žien o techniku. Technika by nemala zostávať „odtrhnutá od života“ a práca v technických odboroch by nemala mať len imidž uspokojovania osobných intelektuálnych potrieb a výziev pre logické riešenia.

Tak chlapci ako aj dievčatá plánujú vstúpiť priamo po ukončení univerzitného štúdia na trh práce. Nasledovali rodinné stratégie, pod ktorými sa rozumelo partnerstvo a založenie rodiny. **Študijné stratégie** (ďalšie štúdium doma alebo v zahraničí) **sa omnoho viac vyskytovali v rámci dievčat. Oddychovú stratégiu** vymedzenú ako zábava a cestovanie si ako jednu z troch možností vybrala menej ako tretina anketovaných, táto stratégia bola frekventovanejšia u chlapcov.

Informovanosť o možnostiach uplatnenia sa na tomto trhu je dosť nedostatočná. Približne polovica opýtaných deklarovala dostatok informácií o budúcej pracovnej kariére, druhá polovica skúmaného súboru však pociťovala nedostatok týchto informácií. Nedostatok informácií **o možnostiach budúcej pracovnej kariéry** signalizovali viacej chlapci ako dievčatá. Druháci prejavili podstatne väčší informačný deficit o budúcej kariére než piatáci. **Takýto rozdiel však má svoju logiku: piatáci a piatačky sú bližšie k vstupu na trh práce, preto sa o možnosti uplatnenia viac zaujímajú, tiež mnohí/é z nich absolvovali prázdninovú odbornú prax, čo im dáva lepšiu predstavu o možnostiach pracovnej kariéry.** Fakt, že takmer 36 % študentov a študentiek piateho ročníka deklarovalo nedostatok informácií hovorí o tom, že systém informovanosti o možnostiach uplatnenia sa v rámci študovaného odboru nie je dostatočný a dal by sa zlepšiť.

V tomto smere by mohla pomôcť intenzívnejšia spolupráca medzi univerzitami a firmami, ktoré danú špecializáciu potrebujú – či už vo forme odborných stáží alebo odbornej praxe, otvorených dní, informačných kampaní na univerzite a podobne. V súvislosti s problematikou zvyšovania zastúpenia žien v technických sférach ekonomickej praxe by bolo prínosné, ak by firmy predstavovali aj úspešné kariérne dráhy žien vo svojej organizácii.

Z údajov vyplýva, že tak chlapci ako aj dievčatá spájajú svoje predstavy o pracovnom uplatnení skôr s neštandardnými druhmi pracovnej aktivity ako riadenie a manažment, práca v zahraničí či pre nadnárodnú spoločnosť. **Úplne mimo záujmu terajších študentov a študentiek techniky zostalo učenie a akademická kariéra.** Skúmané študentky svoje predstavy o budúcej pracovnej kariére spájajú častejšie ako chlapci s riadiacou a manažérskou pracovnou aktivitou, skúmaní študenti zasa vyjadrili vyšší záujem než dievčatá o prácu vo výrobe. Z chlapcov by dokázalo v budúcnosti pracovať vo výrobe viac ako 21 %, no z dievčat iba necelých 10 %. **Dievčatá si svoje budúce pôsobenie vo výrobnej sfére vedia predstaviť iba v malom rozsahu,** tento vzor pracovného uplatnenia je pre ne pravdepodobne dosť neznámy a mohol by tvoriť jednu z prekážok širšieho záujmu žien o techniku či matematiku. **Na strane chlapcov bola o niečo silnejšie zastúpená aj predstava o rezignácii na vyštudovaný odbor a možnosť pracovného pôsobenia v inej oblasti.**

Získané výsledky vypovedajú o tom, že **hoci skúmaným študentom a študentkám nie je ľahostajné ani finančné ohodnotenie, predsa len od budúcej pracovnej kariéry očakávajú primárne zaujímavú náplň práce a aby ich práca bavila.** Pri očakávaní od budúcej pracovnej kariéry **sa odpovede chlapcov a dievčat vzácné zhodujú.** Chcú mať zaujímavú prácu, ktorá im prináša uspokojenie, chcú mať dobrú mzdu a v trvalom zamestnaní, kde si môžu uplatniť svoje schopnosti a potenciál a kde môžu niečo dosiahnuť. Istý rodový rozdiel sa zaznamenal len u očakávania nestresujúcej práce a rešpektu: **chlapci prisudzovali väčšiu dôležitosť ako dievčatá tomu, aby sa práca neodohrávala v strese, dievčatá zasa prikladali o čosi väčší význam tomu, aby boli vo svojej budúcej práci rešpektované.**

Skúmané študentky a študenti sa v súvislosti s budúcou pracovnou kariérou **najviac obávajú príliš dlhého pracovného času, potom pracovného stresu a prílišnej zaťaženia prácou.** Najmenej sa vyskytli obavy z konkurencie zo strany spolupracovníkov. Celkovo preukázali dievčatá vyššiu mieru obáv z pracovnej kariéry po ukončení vysokej školy, **ťažkosti predpokladajú v podstatne vyššej miere než chlapci.**

Ak by sme mali zhrnúť rodový rozdiel z hľadiska predpokladaných ťažkostí či problémov vo vzťahu k budúcej pracovnej kariére možno konštatovať, že **s predstavami dievčat sa v tejto súvislosti viaže častejšie než v prípade chlapcov strach z veľkej konkurencie zo strany spolupracovníkov, obavy z príliš veľkej zodpovednosti, ale aj z prílišnej zaťaženia prácou, ktorá sa môže prejavovať v nedostatku času na starostlivosť o deti.** Chlapci vyjadrili viac obáv než dievčatá z prílišného pracovného stresu, problém dlhého pracovného času a monotónnej práce predpokladajú obidve skupiny v rovnakej miere.

Najviac študentov a študentiek technického a matematického zamerania je presvedčených **o dôležitosti vlastných zručností pre dobré pracovné uplatnenie. Takýto názor vyjadrilo 38,8 % celkového súboru (tabuľka 65).** Za druhú najdôležitejšiu podmienku označili **nadobudnuté vedomosti. Dobré kontakty** ako predpoklad dobrého uplatnenia sa v práci uviedlo viac ako 20 % skúmaných a približne 13 % si myslí, že **to závisí od šťastia.** V porovnaní s celkovou populáciou či skupinou nezamestnaných **prisudzovali skúmaní študenti a študentky vybraných dvoch fakúlt väčší význam faktorom súvisiacim so vzdelaním, menší dôraz dávali na sociálne siete a osudovosť.**

Čo sa týka predstáv o svojej budúcej pracovnej kariére je možné konštatovať, že **najväčší rozdiel medzi chlapcami a dievčatami pripravujúcimi sa na povolania v sfére techniky a IKT sa preukázal z hľadiska očakávaných ťažkostí. Dievčatá predpokladajú viac problémov s konkurenciou zo strany spolupracovníkov, ale aj viac problémov súvisiacich so zladovaním pracovných a domácich povinností, hlavne povinností starostlivosti o deti.** V preferovaných formách pracovného uplatnenia sa väčšie rozdiely neobjavili, **tak chlapci ako aj dievčatá túžia po netradičných pracovných miestach,** t.j. miestach v riadení a manažmente a v zahraničných firmách.

Jedinou významnejšou disproporciou je to, že **dievčatá prejavili nižší záujem v porovnaní s chlapcami o prácu vo výrobe**. Medzi predpokladmi dobrého pracovného uplatnenia **prisúdili chlapci významnejší vplyv než dievčatá dobrým pracovným kontaktom, dievčatá viac zdôrazňovali vplyv vlastných zručností**.

Z takýchto výsledkov vyplýva, že v záujme vyššieho uplatnenia žien v technických sférach je na Slovensku potrebné venovať pozornosť **posilneniu sebavedomia žien – techničiek** a odbúravaniu ich obáv z konkurencie v prevažne mužskom prostredí.

Veľkú pozornosť si zasluhuje rozvíjanie aktivít na poli **zosúlad'ovania práce a rodiny**, najmä zo strany „technických“ zamestnávateľov, ktorí z dôvodu prevažne mužských pracovných kolektívov nevenujú dostatočnú pozornosť rozvoju podporných opatrení a programov zameraných na prekonávanie problémov vyplývajúcich zo stretu pracovných a povinností a povinností starostlivosti. Keďže na Slovensku je starostlivosť o členov rodiny stále primárnou úlohou žien, pre vyrovnanie tejto rodovej priepasti (i pre dosiahnutie vyššej participácie žien v technickej sfére) je žiadúce, aby aj zamestnávateľské subjekty pôsobiace v tejto oblasti ekonomiky venovali podpore zamestnancov a zamestnankýň s povinnosťami starostlivosti viac pozornosti – rozvíjali či podporovali služby starostlivosti, flexibilnejšie pracovné režimy a rôzne formy úprav pracovného času a podobne.

Zaostávanie záujmu dievčat o pracovné uplatnenie vo výrobe napovedá, že významnú úlohu by tiež mohla zohrať **propagácia vzorov žien, ktoré sa uplatnili v technike, najmä propagácia úspešných technických kariér vo výrobnej sfére**. Maosvokomunikačné prostriedky tento typ kariéry žien úplne ignorujú, keď aj prezentujú úspešné ženy, okrem žien z umeleckej branže sú to nanajvyš lekárkyně, biologičky alebo občianske aktivistky. Takisto firmy, ktoré majú medzi svojimi pracovníkmi a pracovníčkami úspešnú techničku, mali by tieto ženy využívať na získavanie nových pracovníčok. Či už formou zviditeľnenia úspešných techničiek na svojich propagačných materiáloch či webstránkach, do náborov nových pracovníkov zapájať aj takéto ženy, ktoré môžu priamo so záujemkyňami hovoriť o konkrétnych skúsenostiach a podobne.

A napokon treba podotknúť, že celá slovenská spoločnosť by mala vyvinúť intenzívnejšie úsilie nie len pri **odbúraní rodových stereotypov v rôznych oblastiach života**, ale aj pri presadzovaní takých mechanizmov, ktoré prispievajú **k oslabeniu významu osobných kontaktov pri výbere do zamestnania** a posilneniu významu osobných zručností a vedomostí pri výbere.

Z porovnania vzdelanostnej štruktúry členov rodín skúmaných chlapcov a dievčat vyplýva, že **dievčatá prišli na Fakultu elektrotechniky a informatiky STU a Fakultu matematiky, fyziky a informatiky UK z rodinného prostredia s vyšším vzdelaním**. Matky, ale aj otcovia skúmaných študentiek mali častejšie vedeckú hodnosť než tomu bolo u skúmaných študentov. Podobný rozdiel vyšiel aj za otcov a tiež za starorodičovskú generáciu. **Prevaha vysokoškolského a vyššieho vzdelania medzi členmi rodiny sa preukázala na strane dievčat**.

Podľa výskytu zhody zamerania štúdia v rámci rodiny sa skúmaný súbor rozdelil na dve polovice: **polovica opýtaných uviedla že v rodine má niektorý z členov vzdelanie podobného zamerania ako sami študujú**. Výsledky naznačujú, že ak sa v rodine vyskytuje vzdelanie technického alebo matematického zamerania, s veľkou pravdepodobnosťou to zvyšuje rozhodovanie dievčat pre **technické smery štúdia**. Na základe pohlavia sa nijaká vážnejšia súvislosť nepreukázala. Dievčatá mali častejšie než chlapci mamu či otca s rovnakým vzdelaním, avšak rozdiel nebol štatisticky významný.

Záverom možno zhrnúť, že **skúmaný súbor študentov a študentiek FEI STU a FMFI UK má v rámci svojej rodiny dosť široké tradície vzdelania rovnakého stupňa či zamerania**. Kým podľa dosiahnutej vzdelanostnej úrovne sa ukázalo, že vyššie stupne vzdelania majú väčšie rozšírenie v rodinách dievčat, pri zameraní vzdelania nie je rodový rozdiel viditeľný.

Empirické údaje naznačujú, akoby **chlapci pri výbere vysokoškolského štúdia dávali väčší dôraz na finančný aspekt budúceho uplatnenia sa v praxi a dievčatá na obsah štúdia** (odborné predmety vyučované v rámci daného študijného zamerania). Očakávaná **perspektívnosť odboru** a predstava **zaujímavej kariéry** po ukončení štúdia, ako aj **pôsobenie ľudí v okolí** na výber študijného odboru mali u oboch skupín rovnakú motivačnú silu – vyznačil ich rovnaký podiel anketovaných dievčat i chlapcov (16 %).

Z osôb, ktoré by mohli pôsobiť na rozhodovanie sa mladých ľudí o vysokej škole, mali istý vplyv v podstate **iba rodičia**. Vplyv otcov bol o niečo silnejší ako vplyv matiek a obidvaja z rodičov sa častejšie objavovali v odpovediach chlapcov. Teda **na štúdium techniky či informatiky prehovárali**

rodičia viac anketovaných chlapcov než dievčatá. Podľa tejto ankety sa **vplyv učiteľov a študijných poradcov ukázal ako veľmi slabý.** Akoby na Slovensku do rozhodovania pre štúdium vstupovali skôr iba najbližší členovia rodiny.

Empirické údaje naznačujú, že do rozhodovania o zameraní štúdia vstupujú veľmi rôznorodé činitele a že ich váha sa líši u jednotlivých stupňov štúdia. **V čase ukončenia základnej školy, kedy sa rozhoduje o type strednej školy, majú silný vplyv želania a odporúčania rodičov.** Významným činiteľom, ktorý môže ovplyvniť výber strednej školy, je v podmienkach Slovenska tiež **dostupnosť školy v mieste bydliska a okolí** (či už z ekonomických alebo iných dôvodov). Po maturite, **pri rozhodovaní o univerzitnom štúdiu sa vplyv rodov a dostupnosti školy znižuje a do rozhodovania mladých ľudí viac intervenujú predstavy o budúcej kariére a obsah štúdia.** Z hľadiska základného cieľa výskumu - identifikácia tých miest, kde je možné vplývať v smere posilnenia vstupu žien do technických odborov vzdelávania - sú dôležité nasledujúce skutočnosti: Keďže na rozhodovanie chlapcov a dievčat v čase ukončenia základnej školy majú silný vplyv rodičia, mala by sa posilniť ich informovanosť o perspektívnosti a vhodnosti techniky pre dievčatá. Aby ich v prípade záujmu o tieto odbory či predmety neodhovárali, ale naopak – podporili. Pri prechode zo základnej na strednú školu sa môže veľa dievčenských technických talentov stratiť aj preto, že škola takéhoto typu nie je v okolí dostupná. Rodičia neradi púšťajú mladých ľudí v tomto veku ďaleko z domu, resp. nedokážu finančne zvládnuť náklady na ubytovanie v mieste školy.

Rozhodovanie o univerzite je viac nezávislé a intenzívnejšie do neho vstupuje obsah štúdia a predstavy o budúcom uplatnení. V tomto bode sa môže veľa dievčenských technických talentov stratiť pre **nedostatok informácií o obsahu a predmetoch štúdia, ako aj o možnostiach a podmienkach pracovného uplatnenia.** Významný negatívny vplyv tu môžu zohrávať tiež **mýty a stereotypy** o nevhodnosti žien pre ten-ktorý odbor. Tu by mohla pomôcť lepšia a podrobnejšia informovanosť vysokých škôl technického zamerania o obsahu svojho štúdia, zviditeľnenie žien medzi vyučujúcimi na univerzite, ako aj široká prezentácia úspešných pracovných kariér žien v odboroch, na ktoré univerzita pripravuje.

- *Dievčatá zažívajú vo vzťahu k technickým smerom štúdia nižšiu podporu zo strany blízkych*
- *Štruktúra záujmov dievčat vo vzťahu k vyučovaným predmetom na prípravných stupňoch vzdelávania je pesterjšia – mali širšie spektrum obľúbených predmetov; profilové predmety pre technické štúdium boli u chlapcov a dievčat rovnako obľúbené, dokonca u dievčat viac.*
- *Pre technické/IKT štúdium sa rozhodujú dievčatá, ktoré majú výborný až nadštandardný vzťah k profilovým predmetom a výborné výsledky, medzi chlapcami sa vyskytujú vo vyššom počte študenti s „normálnym“ vzťahom k týmto predmetom.*
- *Dievčatá prichádzajú na štúdium technického/IKT typu predovšetkým z gymnázií, štruktúra chlapcov je pesterjšia - aj absolventi priemyslových a iných odborných škôl.*
- *Spôsob výučby fyziky na ZŠ a SŠ veľkej skupine dievčat nevyhovoval a mali k nemu výhrady*
- *Pre dievčatá akoby krúžky technického či prírodovedného charakteru prestali byť na strednej škole atraktívne alebo tu pôsobil nejaký vylučujúci činiteľ.*
- *Potvrdila sa „aktívna“ prítomnosť rodových stereotypov v prostredí univerzít.*
- *Chlapci vysvetlenie nízkeho zastúpenia žien v technike posúvali do oblasti ich nedostatočných schopností a slobodnej voľby žien, dievčatá viac súhlasili s rozdielnymi ambíciami mužov a žien pre kariéru a túžbou žien po realizácii v rodine.*
- *istá skupina dievčat považuje spôsob výučby na VŠ a požiadavky štúdia prispôsobené primárne mužom, a teda za ťažšie splniteľné pre ženy,*
- *Materské povinnosti môžu predstavovať jednu z významných bariér, ktorá vedie k zaostávaniu žien v odbore a oslabeniu ich odbornosti, navyše – ak nie sú podporné opatrenia,*
- *medzi príčinami nízkeho zastúpenia žien v technike sa identifikoval aj nedostatok ženských vzorov*
- *svoje počítačové a jazykové zručnosti vidia dievčatá menej priaznivo (nižšie sebahodnotenie),*
- *veľa študentov a študentiek piateho ročníka nemá dostatok informácií o možnostiach uplatnenia sa v rámci študovaného odboru.*

V ZÁUJME POSILNENIA ZASTÚPENIA ŽIEN V TECHNICKÝCH
A PRÍRODOVEDNÝCH ODBOROCH TREBA:

- *Smerovať osvetové i podporné aktivity „za vyššie zastúpenie žien v technike“ do etapy rozhodovania o vysokej škole;*
- *Hľadať riešenia ako podporiť vstup dievčat na stredné priemyselné školy a ako urobiť výučbu fyziky zaujímavejšou a vyhovujúcejšou pre dievčatá; veľké rezervy sú aj pri spôsobe výučby práce s počítačom;*
- *Zatraktívnenie voľnočasových aktivít technického zamerania pre dievčatá počas detstva;*
- *Hľadať spôsoby, ako „de-aktivovať“ predsudky a stereotypy v tomto prostredí;*
- *Prezentovať významné ženy, ich zaradenie do štandardnej výučby na rôznych stupňoch
Širšia komunikácia, konkretizácia a zviditeľnenie prínosov techniky pre životy ľudí;*
- *Intenzívnejšie spolupracovať univerzity a firmy – vo forme odborných stáží alebo odbornej praxe, otvorených dní, informačných kampaní na univerzite a pod. (firmy by mali predstavovať úspešné kariérne dráhy žien vo svojej organizácii);*
- *Venovať pozornosť posilneniu sebavedomia žien – techničiek a odbúravaníu ich obáv z konkurencie v prevažne mužskom prostredí;*
- *Rozvíjať aktivity na poli zosúlad'ovania práce a rodiny, najmä zo strany „technických“ zamestnávateľov, ktorí z dôvodu prevažne mužských pracovných kolektívov nevenujú dostatočnú pozornosť opatreniam a programom zosúlad'ovania práce a rodiny;*
- *Vyvinúť intenzívnejšie úsilie nie len pri odbúravaní rodových stereotypov v rôznych oblastiach života, ale aj pri presadzovaní mechanizmov, ktoré prispievajú k oslabeniu významu osobných kontaktov a posilneniu významu osobných zručností a vedomostí pri výbere;*
- *Keďže na rozhodovanie chlapcov a dievčat v čase ukončenia základnej školy majú silný vplyv rodičia, mala by sa posilniť ich informovanosť o perspektívnosti a vhodnosti techniky pre dievčatá (aby ich neodhovárali, ale naopak – podporili);*
- *Podpora možností štúdia vo vzdialenejších mestách od bydliska;*
- *Lepšia a podrobnejšia informovanosť VŠ technického zamerania o obsahu svojho štúdia, zviditeľnenie žien medzi vyučujúcimi na univerzite, a široká prezentácia úspešných pracovných kariér žien v odboroch.*

4.3. RODOVÉ ASPEKTY V ŠKOLSTVE A VZDELÁVANÍ NA NIŽŠÍCH STUPŇOCH ŠKÔL⁷

✓ Školský systém na Slovensku má viaceré rodové riziká

Po prechode kompetencií za výkon štátnej správy v školstve na obecné a regionálne samosprávy, školy majú samostatnú právnu subjektivitu – v právnych vzťahoch vystupujú vo svojom mene a majú zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Štátnu správu na úseku škôl a školských zariadení vykonáva: riaditeľ školy, obec a samosprávny kraj, krajský úrad, štátna školská inšpekcia, ministerstvo školstva, prípadne iné ústredné orgány štátnej správy (ak tak ustanovuje osobitný predpis). Školskú samosprávu vykonáva obec, samosprávny kraj, rada školy, obecná školská rada a územná školská rada. V čele školy stojí riaditeľ či riaditeľka, ktorých vymenúva a odvoláva zriaďovateľ (obec, VÚC) na návrh rady školy, pôsobnosti riaditeľa ustanovuje zákon (*Zákon č. 596/2003 o štátnej správe v školstve a školskej samospráve*, ďalšie úpravy vniesol do pôsobnosti riaditeľov *Zákona o výchove a vzdelávaní č. 245/2008 Z. z.*).

Reforma verejnej správy v oblasti základného a stredného školstva z roku 2002 neznamena iba presun výkonu štátnej správy, ale aj zmenu systému zriaďovania, správy a riadenia škôl a školských zariadení, vrátane zásadnej zmeny vo financovaní a zmien vo vlastníctve. Išlo teda o veľmi širokú zmenu – dotýkala sa mnohých oblastí a množstva subjektov. Noví držitelia kompetencií (obecné a krajské samosprávy) neboli na túto úlohu pripravení – z hľadiska právneho a ľudskoprávneho povedomia, princípov demokratického riadenia, odbornosti a pod. Ako konštatoval J. Pišút so svojimi spoluautormi a spoluautorkami bezprostredne po zmene v roku 2002: „*dosiahnutý stupeň uplatňovania demokratických princípov riadenia spoločnosti nie je na zodpovedajúcej úrovni (odborné a personálne zabezpečenie, samosprávne orgány, právne vedomie), čo umožňuje do riadenia školstva vnášať individuálne, skupinové, regionálne, konfesijné a ďalšie záujmy*“ (Pišút – Gregušová – Plesch – Šranková, 2002, s.250). Pripravenosť na prevzatie zodpovednosti a kvalifikované plnenie práv a povinností nebola teda na úrovni preberateľov kompetencií dostatočná: chýbala príprava riadiacich pracovníkov na výkon činností, nefungoval funkčný informačný systém či systém poradenstva, ani odborné a metodické usmernenia⁸. Proces decentralizácie sa odohral aj za vysoké školy: *Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách* (z 21.2.2002, v platnosti od 1.1.2003) upravuje pôsobnosti a definuje systém vysokých škôl – určuje prechod majetku do vlastníctva vysokých škôl, kompetencie správnej rady, tri stupne vysokoškolského štúdia (bakalárske, magisterské a doktorandské), kreditový systém štúdia, upravuje systém a podmienky pre vysokoškolských učiteľov, financovanie a rozpočet vysokých škôl⁹ a právnu subjektivitu fakúlt.

Čo decentralizácia školstva a súčasná sústava škôl znamenali a môžu znamenať z hľadiska agendy rodovej rovnosti? V prvom rade vzniká **pochybnosť o pripravenosti regionálnych štruktúr pre túto agendu. Vzhľadom na rozšírenú akceptáciu rodových predsudkov a stereotypov v našej spoločnosti možno predpokladať, že medzi záujmami „vnášanými do školstva“ bude aj utvrdzovanie a reprodukovanie tradičného rodového poriadku s jeho asymetrickým vnímaním ženskosti a mužskosti i hierarchickej rodovej delby práce.** Stupeň poznania, implementácie a akceptácie rodovej (no napríklad aj širšej ľudskoprávnej) problematiky bol a je – špeciálne v oblasti výchovy a vzdelávania – **problematický aj na úrovni centrálnych orgánov**, ktoré sa k plneniu mnohých bodov rodovej agendy zaviazali v rámci nášho členstva v EÚ či podpísaním medzinárodných dohovorov, a problematický je preto aj prenos na ďalšie zložky verejnej správy. Možno očakávať, že **bude ťažké nájsť kompetentných regionálnych aktérov pre túto oblasť**. Na druhej strane sa tu – keďže z veľkej časti odpadá zdĺhavé schvaľovanie zd'aleka a zhora – hypoteticky perspektívne otvárajú **príležitosti spolupráce napr. mimovládnych organizácií a expertiek a**

⁷ Spracovaná kapitola na základe publikácie *Rodový pohľad na školstvo. Aspekty kľúčových rizík* (Cviková – Filadelfiová, 2008).

⁸ Konštatuje to napríklad aj analýza Ústavu informácií a prognóz školstva nazvaná *Kvalifikovanosť pedagogických zamestnancov a odbornosť vyučovania v regionálnom školstve*, medzi problémami sa uvádzajú nedostatky v práci riaditeľov škôl (*Kvalifikovanosť...*, 2006).

⁹ Zdrojmi financií vysokých škôl sú: dotácie zo štátneho rozpočtu, školné (u verejných vysokých škôl za predĺženú dobu štúdia), poplatky spojené so štúdiom (za prijímacie konanie, rigorózne konanie, vydanie diplomu...), príjmy z ďalšieho vzdelávania, výnosy z majetku, výnosy z duševného vlastníctva, príjmy z darov, dedičstva, výnosy z podnikania a pod.

expertov zaoberajúcich sa rodovo citlivým vzdelávaním a školskými inštitúciami na regionálnej úrovni.

V súčasnosti je sústava škôl na Slovensku rozdelená do dvoch základných skupín:

- a) *Regionálne školstvo*, kam patria materské školy, základné školy, stredné školy (gymnázia, stredné odborné školy a konzervatóriá), školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, základné umelecké školy a jazykové školy. Po dokončení decentralizácie sú teda samostatnými právnymi subjektami, ktoré zastupuje a spravuje riaditeľ školy, ktorého vymenúva a odvoláva zriaďovateľ školy na základe návrhu rady školy. Zriaďovateľom môže byť v prípade základných škôl obec a v prípade stredných škôl samosprávny kraj – to pri štátnych školách; okrem toho máme aj cirkevné školy (zriaďovateľom je miestny diecézny biskup alebo predstavený náboženskej spoločnosti) a súkromné školy (zriaďovateľom je právnická alebo fyzická osoba).
- b) *Vysoké školy*, ktoré sú dnes právnickými osobami a členia sa na verejné, štátne a súkromné (verejné vysoké školy sú verejnoprávne a samosprávne inštitúcie, ktoré sa zriaďujú a zrušujú zákonom).

V školskom roku 2007/2008 bolo na Slovensku 2 254 základných škôl, gymnázií bolo 252, stredných odborných škôl 212, stredných odborných učilíšť 318 a vysokých škôl 31. V porovnaní rokov sa ukazuje úbytok z počtu základných škôl, stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť, na strane druhej pribudli gymnázia a vysoké školy.

Počty škôl podľa zriaďovateľa (porovnanie školského roka 2000/2001 a 2007/2008)

Typ školy		Cirkevné	Súkromné	Štátne	Spolu
Materské školy	2000/2001	12	10	3245	3267
	2007/2008	40	52	2818	2910
Základné školy	2000/2001	94	3	2367	2459
	2007/2008	112	30	2112	2254
Základné umelecké školy	2000/2001	3	17	174	194
	2007/2008	11	69	188	268
Gymnázia	2000/2001	38	17	174	194
	2007/2008	55	35	162	252
Stredné odborné školy	2000/2001	4	28	309	341
	2007/2008	8	57	147	212
Stredné odborné učilíšia	2000/2001	5	10	363	378
	2007/2008	5	28	285	318
Špeciálne školy	2000/2001	5	2	370	377
	2007/2008	12	17	365	394
Vysoké školy	2000/2001	0	2	18	20
	2007/2008	0	8	23	31

Poznámka: Tabuľka uvádza školy podľa starého názvoslovía, nový systém začal platiť až pre školský rok 2008/2009.

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva, 2008.

Pri regionálnom školstve stále vysoko prevažujú školy štátne (v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí a samosprávnych krajov), hoci ich počet v priebehu posledných rokov klesá. **Tendencia za školy súkromné a cirkevné je opačná – zaznamenávajú nárast početnosti:** od roku 2000 narástol počet cirkevných základných škôl z 94 na 112, počet cirkevných gymnázií z 38 na 55, stredných odborných škôl zo 4 na 8, základných umeleckých škôl z 3 na 11 a materských škôl z 12 na 40¹⁰. V školskom roku 2007/2008 **cirkevné školy tvorili napríklad 5 % zo všetkých základných škôl a 21,8 % zo všetkých gymnázií** (viac ako jedna pätina). Popri rozširujúcej sa sieti cirkevných škôl treba

¹⁰ Spomedzi vysokých škôl nie je síce žiadna označená ako cirkevná, ale existujú verejné univerzity, ktoré majú v názve prívlastok „katolícka“ (Katolícka univerzita v Ružomberku), alebo v štatúte takto definujú svoju hodnotovú orientáciu (Trnavská univerzita).

poznamenat', že **decentralizácia dáva väčší priestor pre prípadný vplyv cirkvi na regionálnej úrovni aj v štátnych školách** (cez náboženskú výchovu, zastúpenie cirkevných predstaviteľov v školských radách a pod.).

Podľa zákona je cieľom cirkevnej školy a školského zariadenia, podobne ako súkromnej, poskytovať popri kvalitnom vzdelávaní a výchove alternatívny obsah výchovy a vzdelávania, nové metódy a formy. Ich vznikom sa o. i. zabezpečuje naplnenie práva rodičov na výber školy pre svoje deti podľa presvedčenia a svedomia, ako aj vytvorenie konkurenčného prostredia s možnosťou zvýšenia motivácie pre zlepšovanie školského systému. Vzdelávanie získané v týchto školách je rovnocenné vzdelaniu získanému na ostatných školách a môže sa poskytovať za úhradu (<http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=37>). Cirkevné školy sú vymedzené v *Dohode medzi SR a registrovanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami o náboženskej výchove a vzdelávaní* (2004), postavenie cirkevných škôl katolíckych v *Zmluve medzi SR a Svätou stolicou o katolíckej výchove a vzdelávaní* (2004). Dohoda uznáva „právo registrovaných cirkví a náboženských spoločností na zriaďovanie a riadenie vlastných škôl a školských zariadení“ (článok 2); garantuje cirkvám a náboženským spoločenstvám „výnimku“ vo výchove a vzdelávaní – nemusia učiť to, čo nie je v súlade s ich vyznávanými hodnotami (článok 4); umožňuje zriaďovateľovi určiť si učebné plány, osnovy a programy, ktoré podmieňuje dohodou s ministerstvom (článok 5). Špecifikuje tiež kompetencie zriaďovateľa a riaditeľa cirkevnej školy, konkrétne v článku 9 a 10: „Zriaďovateľ cirkevnej školy schvaľuje kritériá pre prijímanie žiakov na štúdium na cirkevných stredných školách“; „Riaditeľ cirkevnej školy schvaľuje vnútorný poriadok školy v súlade s podmienkami ustanovenými právnym poriadkom Slovenskej republiky a v súlade so zásadami výchovy a vzdelávania registrovanej cirkvi a náboženskej spoločnosti“ (*Dohoda...*, 2004).

Teda **obsah výučby na cirkevných školách, ako aj to, kto na nich bude študovať a aký poriadok bude na škole platiť je vo veľkej miere výlučnou kompetenciou zriaďovateľa školy. V prípade katolíckej cirkevnej školy je ním miestny diecézny biskup**, jeho generálny vikár alebo predstavený náboženskej spoločnosti, ako v paragrafe 1, článku 1 hovorí *Zmluva medzi SR a Svätou stolicou o katolíckej výchove a vzdelávaní*: „Katolíckou školou a katolíckym školským zariadením (ďalej len „katolícka škola“) je cirkevná škola a cirkevné školské zariadenie zriadené alebo uznané miestnym diecéznym biskupom, jeho generálnym vikárom alebo predstaveným náboženskej spoločnosti (ďalej len „príslušnou vrchnosťou Katolíckej cirkvi“) v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky“ (*Zmluva...*, 2004).

Táto čiastková zmluva so Svätou stolicou špecifikuje pre katolícke cirkevné školy okrem vyššie uvedeného právo zriaďovateľa menovať a odvolať riaditeľa školy, ako aj stanovovať kritériá na prijatie učiteľov a vychovávateľov; vnútorný poriadok školy vzťahuje k „zásadám katolíckej výchovy a vzdelávania“; Slovenská republika sa v nej vzdáva požiadavky „aby katolícke školy uskutočňovali také výchovné a vzdelávacie programy, ktoré nezodpovedajú katolíckej výchove a vzdelávaniu“ (článok 7); a poveruje odborným a metodickým riadením katolíckych škôl katolícke pedagogické a katechetické centrum zriadené Konferenciou biskupov Slovenska (článok 9).

Ak v súvislosti s cirkevnými školami uvažujeme o rodovej rovnosti, ktorá sa nemusí zhodovať s „presvedčením a svedomím“ rodičov, no zhoduje sa s občianskym princípom fungovania nášho štátu, vzniká tu napätie medzi právom voľby zo strany rodičov a dodržiavaním ľudských práv detí. Existuje odôvodnený predpoklad, že cirkevné školy (hlavne katolícke) nebudú do svojho vyučovacieho programu implementovať koncepty rodovej rovnosti a rodovo citlivej výchovy. Najsilnejšou obhajkyňou tradičných predstáv o role ženy a muža v spoločnosti a rodine je vo verejnom diskurze na Slovensku práve katolícka cirkev. Tieto obavy sú podložené aj existujúcou praxou vyučovania náboženstva a etickej výchovy na školách.

Pristavme sa ešte pri jednom „rodovom riziku“ sústavy našich škôl. Výbor CEDAW vytýkal v roku 1998 Slovenskej republike **existenciu rodovo stereotypne zameraných tzv. dievčenských škôl**: „Výbor poukázal tiež na vytvorenie a stály nárast počtu škôl pre dievčatá, ktoré svojím zameraním podporujú už spomínané tradičné stereotypné chápanie postavenia žien v spoločnosti. Zdôrazňujú význam možnosti vybrať si štúdium netradičných študijných odborov pre chlapcov i dievčatá v záujme rovnakých príležitostí pre obe pohlavia, Výbor požiadala o informácie o postavení a zameraní týchto škôl“ (*Vyhodnotenie...*, 1998, bod 85 a 86). Na riziká spojené s týmito školami (ktoré o. i. pripravujú žiačky špeciálne na manželstvo) poukázala aj tohtoročná alternatívna správa mimovládnych

organizácií o dodržiavaní CEDAW. Ich počet sa síce v období 2007/8 v porovnaní so školským rokom 2001/2 znížil z 53 (2 cirkevné) na 3 (0 cirkevných) a nový školský zákon ich už vôbec nespomína, je však možné, že naďalej fungujú s menej explicitným názvom, resp. náplňou.

Aj výchova a vzdelávanie prešli v porevolučnom období mnohými zmenami, v posledných 2 rokoch bolo schválených až 9 nových koncepcií, prijalo sa viacero zákonných noriem. Slovensko má od mája 2008 nový školský zákon (*Zákon č. 245/2008 o výchove a vzdelávaní, tzv. školský zákon*). Podľa tohto zákona je vzdelávanie na základných a stredných štátnych školách bezplatné, je garantovaný slobodný výber školy. Medzi základnými princípmi výchovy a vzdelávania zákon vymedzuje princíp rovnoprávnosti prístupu k výchove a vzdelávaniu, zákazu diskriminácie a segregácie, a **zmieňuje aj rovnosť žien a mužov**¹¹. K cieľom výchovy zaradil **základné ľudské práva**, ako sú upravené v Dohovoroch¹².

Výchova a vzdelávanie sa podľa nového zákona (vstúpil do platnosti od 1. 9. 2008) uskutočňuje podľa výchovno-vzdelávacích programov – štátnych a školských. **Štátne vzdelávacie programy** vymedzujú povinný obsah výchovy a vzdelávania a vydáva ich Ministerstvo školstva SR (sú záväzné pre vypracovanie školského vzdelávacieho programu, tvorbu a posudzovanie učebníc a hodnotenie škôl); **školský vzdelávací program** je základným dokumentom školy a vydáva ho riaditeľ školy a musí byť v súlade s princípmi a cieľmi vymedzenými v zákone (súlad kontroluje Štátna školská inšpekcia)¹³.

Základné vzdelanie sa člení na 2 stupne: *primárne* (1-5 rokov, prvý stupeň ZŠ) a *nižšie stredné* (6-9 rokov, druhý stupeň ZŠ). Zákon vymedzuje povinnú školskú dochádzku na 10 rokov (od veku 6, prípadne s odkladom 7 rokov), najdlhšie do veku 16 rokov. Stredné vzdelanie má štyri typy: *nižšie stredné odborné, stredné odborné, úplné stredné všeobecné a úplné stredné odborné vzdelanie*¹⁴.

Hoci sa v novom školskom zákone (*Zákon č. 245/2008*) zmieňuje princíp „rovnosti muža a ženy“, v **štátnych výchovno-vzdelávacích programoch (VVP)**, ktoré vymedzujú povinný obsah výchovy (povinné predmety) a sú záväzné pre vypracovanie školských VVP ako aj pre tvorbu a posudzovanie učebníc, **sa už problematika rodovej rovnosti alebo rodovo citlivej pedagogiky explicitne nespomína.**

Tak napríklad pre základné školy štátny VVP **vymedzuje sedem vzdelávacích oblastí a sedem prierezových tém** (tie by mali byť zahrnuté vo všetkých vzdelávacích oblastiach a vyučovaných predmetoch). *Vzdelávacími oblasťami* sú „Jazyk a komunikácia, Matematika a práca s informáciami, Príroda a spoločnosť, Človek a hodnoty, Človek a svet práce, Umenie a kultúra, Zdravie a pohyb“; medzi *prierezovými témami* sa vytýčili „Osobnostný a sociálny rozvoj, Environmentálna výchova, Mediálna výchova, Multikultúrna výchova, Dopravná výchova – výchova k bezpečnosti v cestnej premávke, Ochrana života a zdravia, Tvorba projektu a prezentačné zručnosti“. **Ani jednu zo vzdelávacích oblastí nenapĺňa predmet „výchova k rodovej rovnosti“, ani v jednej z prierezových tém sa nespomína „rovnosť mužov a žien“.** Vzdelávaciu oblasť „Človek a hodnoty“ pokrývajú predmety etická alebo náboženská výchova, pritom ani medzi cieľmi celej oblasti¹⁵ a ani v zameraní etickej výchovy¹⁶ sa rodová téma či ľudské práva žien nedeclarujú. Pri definovaní

¹¹ Paragraf 3, bod j) hovorí o princípe „prípravy na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia a znášanlivosti, rovnosti muža a ženy, priateľstva medzi národmi, národnostnými a etnickými skupinami a náboženskej tolerancie“ (*Zákon č. 245/2008 Z. z.*).

¹² V paragrafe 4, bode g) sa uvádza: „získať a posilňovať úctu k ľudským právam a základným slobodám a zásadám“, a v bode k): „získať všetky informácie o právach dieťaťa a spôsobilosť na ich uplatňovanie ustanoveným v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd“ (*Zákon č. 245/2008 Z. z.*).

¹³ Obsahuje vlastné ciele výchovy a vzdelávania, ale i vzdelávacie štandardy, učebné plány a učebné osnovy.

¹⁴ Okrem základného a stredného vzdelania zákon pozná aj predprimárne a vyššie odborné vzdelanie.

¹⁵ Cieľom vzdelávacej oblasti je vychovávať osobnosť s vlastnou identitou a hodnotovou orientáciou, v ktorej úcta k človeku a k prírode, spolupráca, prosociálnosť a národné hodnoty zaujímajú významné miesto. Pri plnení tohto cieľa sa neuspokojuje iba s poskytovaním informácií o morálnych zásadách, ale zážitkovým učením účinne podporuje pochopenie a interiorizáciu (zvnútornenie) mravných noriem a napomáha osvojeniu správania sa, ktoré je s nimi v súlade. Pripravuje mladých ľudí pre život v tom zmysle, aby raz ako dospelí prispeli k vytváraniu harmonických a stabilných vzťahov v rodine, na pracovisku, medzi spoločenskými skupinami, v národe a medzi národmi.

¹⁶ Povinne voliteľný vzdelávací predmet etická výchova sa v prvom rade zameriava na výchovu k prosociálnosti, ktorá sa odráža v morálnych postojoch a v regulácii správania žiakov. Pre etickú výchovu je primárny rozvoj etických postojov a prosociálneho správania. Jej súčasťou je aj rozvoj sociálnych zručností (otvorená

prierezovej témy „Osobnostný a sociálny rozvoj“ sa spomína všeobecne vzdelávanie k ľudským právam¹⁷, čo by mohlo znamenať priestor pre rodové témy – avšak za predpokladu rodovo uvedomelého vedenia školy a pedagogického zboru. Táto podmienka ale na Slovensku zatiaľ ďaleko zaostáva za požadovaným stavom – rodová citlivosť učiteľiek a učiteľov je skôr nižšia alebo slabá (pozri napríklad výstupy projektu ruzovyamodrysvet.sk).

Absencia rodovej problematiky v štátnych VVP vyvoláva ešte ďalšie dve otázky. Prvá súvisí s hodnotením učebníc: **keďže štátne výchovno-vzdelávacie programy slúžia pre ich tvorbu a posudzovanie, môže vzniknúť obava, či sa podarí odstrániť z nich rodové stereotypy, tak ako nám to ukladá Záverečné stanovisko Výboru pre odstránenie diskriminácie žien: Slovenská republika** (Organizácia Spojených národov, CEDAW/C/SVK/CO/4, Štyridsiate prvé zasadnutie, 30. jún - 18. júl 2008). Výbor v ňom vyjadril „znepokojenie nad pretrvávaním rodových stereotypov prevládajúcich v školských učebniciach, ktoré sú základnou príčinou tradičných vzdelávacích preferencií chlapcov a dievčat“ (bod 18); zároveň vyzval Slovenskú republiku „aby dokončil revíziu školských učebníc s cieľom odstrániť rodové stereotypy a propagovať rovnostárske náhľady na úlohy žien a mužov v rodine a v spoločnosti“ (bod 19).

Druhou otázkou je, **ako sa princípy proklamované v školskom zákone, premietnu do školských výchovno-vzdelávacích programov**. Vzhľadom na súčasný stav charakterizovaný absenciou rodovej perspektívy v školstve a neprepájaním rodovej a vzdelávacej politiky v SR tu je značné riziko, že nové programy nebudú mať reflektovaný rodový rozmer. Ak sa v nich citovaný princíp vôbec nejako odrazí, môže to ostať na povrchu, napokon aj doteraz bola rodovosť redukovaná na všeobecnú požiadavku rovnosti žien a mužov a uzavretá do „príslušných“ predmetov, ako sú občianska výchova, etická výchova a podobne. Takáto zmienka sa síce môže stať odrazovým mostíkom k hlbšiemu zaoberaniu sa rodovou perspektívou, závisí však od dobrej vôle a záujmu jednotlivcov, a nie je dostatočne systémovo ukotvená. Nehovoriac o rodovo citlivej pedagogike, ktorá ďaleko presahuje rámec jednoduchej „rovnosti“.

K predmetom, ktoré sú z rodového hľadiska najrizikovejšie, pretože v nich explicitne dochádza k reprodukovaniu rodových stereotypov, patria **náboženstvo** (ktoré je v rukách cirkví, najmä katolíckej) a **etická výchova**¹⁸, ako aj výchova k manželstvu a rodičovstvu. **Skryté kurikulum a prístup vyučujúcich však vo veľkej miere podporujú utvrdzovanie rodových stereotypov bez ohľadu na konkrétny predmet.**¹⁹

Zavádzaný nový model vzdelávania môže byť ohrozujúci aj v zmysle rovnosti prístupu k vzdelávaniu. Slovensko je totiž krajina s veľkými regionálnymi rozdielmi; a to nielen ekonomickými a sociálnymi, ale aj v úrovni žiakov - poukázali na ne i medzinárodné komparatívne štúdie OECD PISA (2003 a 2006). Viaceré problémy sa prejavovali už v minulosti - napríklad

komunikácia, empatia, pozitívne hodnotenie iných), ako aj podpora mentálnej hygieny, podieľa sa na primárnej prevencii porúch správania a učenia.

¹⁷ Prierezová oblasť osobnostný a sociálny rozvoj rozvíja ľudský potenciál žiakov, poskytuje žiakom základy pre plnohodnotný a zodpovedný život. Znamená to nielen študijný (akademický) rozvoj žiakov, ale aj rozvíjanie osobných a sociálnych spôsobilostí, ktoré spätne akademický rozvoj podporujú. Aby žiak získal kvalitné vzdelanie, k tomu je potrebné, aby si už od primárneho vzdelávania rozvíjal sebareflexiu (rozmyšľal o sebe), spoznával sám seba, svoje dobré, ale aj slabé stránky, rozvíjal si sebaúctu, sebadôveru a s tým spojené prevzatie zodpovednosti za svoje konanie, osobný život a seba vzdelávanie. V tejto súvislosti je potrebné, aby sa naučil uplatňovať svoje práva, ale aj rešpektovať názory, potreby a práva ostatných. Dôležité je, aby prierezová téma podporovala u žiakov rozvoj schopnosti uplatňovať prevenciu sociálno-patologických javov (šikanovanie, agresivita, užívanie návykových látok). Cieľom je, aby žiak získaval a udržal si osobnostnú integritu, pestoval kvalitné medziľudské vzťahy, rozvíjal sociálne spôsobilosti potrebné pre osobný a sociálny život a spoluprácu. V tejto prierezovej tematike sa uplatňuje aj vzdelávanie k ľudským právam, ale aj k rodinnej výchove.

¹⁸ Podľa nového školského zákona je náboženstvo povinne voliteľný predmet a zostala alternácia s etickou výchovou. Zákon hovorí: „Predmet náboženská výchova vyučovaný na iných ako cirkevných školách zodpovedá predmetu náboženstvo na cirkevných školách. (5) Vyučovanie náboženskej výchovy a náboženstva vykonáva pedagogický zamestnanec s odbornou a pedagogickou spôsobilosťou, ktorý má aj cirkevné poverenie podľa vnútorných predpisov cirkvi alebo náboženskej spoločnosti. (6) V cirkevných školách sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie podľa výchovno-vzdelávacích programov v súlade s osobitným predpisom“ (Zákon 245/2008 Z. z.).

¹⁹ učebných osnovách väčšiny ostatných predmetov sa rodové stereotypy nevyskytujú explicitne a výskumy skrytého kurikula a prístupu vyučujúcich sa zatiaľ obmedzili na čiastkové iniciatívy MVO (Esfem a ASPEKT na www.esfem.sk a www.ruzovyamodrysvet.sk).

problémy súvisiace s neadekvátnym zaradovaním detí z rómskych osád do špeciálnych škôl alebo problémy s individuálnou integráciou žiakov a žiačok so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami do tried základných škôl.²⁰ Decentralizovaný systém môže ohrozovať školy v malých obciach a vzdelávanie sa môže deťom priestorovo vzdialiť – najmä deťom z rodín s nízkym sociálnym či kultúrnym kapitálom.

V najbližšej budúcnosti bude veľmi **dôležité sledovať dianie v meniacom sa školstve nástrojmi rodového výskumu a vyhodnocovať jeho dopady**; pričom treba zdôrazniť, že Slovensko má ešte veľké rezervy v uplatňovaní rovnosti príležitostí vo vzdelávaní vôbec, a to sa týka aj výskumu v tejto oblasti (chýbajú najmä výskumy multiplicitných znevýhodnení).

Už prvá časť analýzy naznačila feminizáciu školstva a nízke mzdy v tomto rezorte. Štatistické údaje *Ústavu informácií a prognóz školstva* ukazujú **početnú prevahu žien medzi vyučujúcimi na všetkých typoch štandardných škôl** (okrem vysokých). Na základných školách SR učilo v roku 2007 celkom 30 449 ľudí, z toho bolo 25 986 žien. Zo 6 894 vyučujúcich na gymnáziách bolo až 5 126 žien; v rámci vyučujúcich na stredných školách tvorili ženy 4 562 z celkového počtu 6 374; na stredných odborných učilištiach 1 637 z celkového počtu 2 589. Na vysokých školách bola proporcia žien a mužov opačná – prevažovali muži (z celkového počtu 9 892 vyučujúcich na vysokých školách bolo 4 327 žien a 5 568 mužov). Na všetkých typoch štandardných škôl učilo spolu 41 638 učiteliek a 14 562 učiteľov, čo je 56 200 osôb (v roku 2000 to bolo ešte 71 226 osôb, teda o pätinu viac).

**Celkové počty vyučujúcich a počty učiteliek za vybrané typy škôl
(2000-2007, absolútne počty a %)**

		2000	2005	2007	Rozdiel 2000 a 2007 (%)
Základné školy	Spolu	39 745	34 914	30 449	- 9 296 (- 23,4 %)
	Ženy	33 246	29 388	25 986	- 7 260 (- 21,8 %)
Gymnázia	Spolu	6 259	7 568	6 894	+ 637 (+ 9,2 %)
	Ženy	4 526	5 572	5 126	+ 600 (+ 11,7 %)
Stredné odborné školy	Spolu	9 882	7 869	6 376	- 3 506 (- 35,5 %)
	Ženy	6 858	5 437	4 562	- 2 296 (- 33,5 %)
Stredné odborné učilištia	Spolu	5 805	3 254	2 589	- 3 216 (- 55,4 %)
	Ženy	3 857	2 095	1 637	- 2 220 (- 57,6 %)
Vysoké školy	Spolu	9 535	10 795	9 892	+ 357 (+ 3,6 %)
	Ženy	3 722	4 497	4 327	+ 555 (+ 12,8 %)
Spolu	Spolu	71 226	64 402	56 200	- 15 026 (- 21,1 %)
	Ženy	52 209	46 989	41 638	- 10 571 (- 20,2 %)

Zdroj: Portál SLOVSTAT. ŠÚ SR, 2008 (www.statistics.sk/pls/elisw/vbd).

Porovnanie absolútnych počtov medzi rokmi 2000 a 2007 naznačuje u troch z piatich sledovaných typov škôl pomerne **výrazný pokles počtu vyučujúcich**. Počet vyučujúcich na základných školách sa znížil o 23,4 % a na stredných odborných školách o 35,5 %; najväčší pokles zaznamenali stredné odborné učilištia – až o 55,4 %. Opačný, rastový trend v počte vyučujúcich vykázali dva typy škôl: gymnáziá (celkový nárast o 9,2 %) a vysoké školy (celkový nárast o 3,6 %).

Zmeny v početnosti vyučujúcich za jednotlivé typy škôl naznačujú ešte jednu súvislosť, ak ich porovnáme s vývojom počtu učiteliek: u škôl, kde sa celkový počet vyučujúcich znížil, bol pokles za ženy menej intenzívny (počet žien sa znižoval pomalšie); u škôl, kde došlo k nárastu v celkovom počte vyučujúcich, rástla rýchlejšie početnosť žien²¹. Tak napríklad celkový počet vyučujúcich na základných školách klesol za obdobie 2000-2007 o 23,4 %, ale v prípade učiteliek to bolo o 21,8 % (v

²⁰ Realizované výskumy ukázali, že zvýšenie normatívu na integrované dieťa viedlo k tomu, že základné školy začali viesť o tieto deti ekonomický boj. Lenže pri ich kvalifikačnej nepripravenosti a pri vyššom počte detí v jednej triede nebolo možné sa im venovať tak, ako by potrebovali, čo znamenalo kontraproduktívnosť celého procesu. V štúdiu nazvanej *Dopad opatrení zameraných na zlepšenie situácie rómskych detí vo vzdelávaní* z roku 2006 na to upozorňuje E. Gallová-Kriglerová a k takémuto zisteniu dospel aj výskum Aspektu v rámci projektu ruzovnyamodrysvet.sk (Filadelfiová 2008).

²¹ Jedinou výnimkou z tohto pravidla boli stredné odborné učilištia – tu bol pokles počtu žien vyšší ako za celkový počet vyučujúcich (55,4 % celkový pokles a 57,6 % pokles v počte žien).

prípade stredných odborných škôl to bolo zníženie o 35,5 % z celku a 33,5 % zo žien). Na druhej strane za gymnáziá vzrástol celkový počet vyučujúcich o 9,2 % a počet učiteliek o 11,7 %; na vysokých školách bol nárast za ženy v porovnaní s celkovým rastom ešte rýchlejší – 3,6 % za celok a 12,8 % za ženy. Uvedené rozdiely naznačujú, že **feminizácia sa na všetkých sledovaných typoch škôl od roku 2000 ešte prehĺbila** (okrem stredných odborných učilíšť). Potvrdzujú to napokon aj údaje o percentuálnom zastúpení žien medzi vyučujúcimi.

Podiel učiteliek na celkovom počte vyučujúcich za vybrané typy škôl (2000-2007, v %)

Typ školy	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Základné školy spolu	83,6	83,6	83,8	84,0	83,8	84,2	84,6	85,3
Základné školy 1. stupeň	90,2	90,1	90,2	89,3	88,6	88,5	88,0	88,4
Gymnázia	72,3	73,5	74,5	73,9	72,1	73,6	73,7	74,3
Stredné odborné školy	69,4	69,4	69,0	68,4	69,1	69,1	70,1	71,5
Stredné odborné učilíšia	66,4	66,6	63,8	64,1	64,6	64,4	62,8	63,2
Vysoké školy	39,0	39,2	39,4	40,6	41,9	41,7	42,2	43,7

Zdroj: Portál SLOVSTAT. ŠÚ SR, 2008 (www.statistics.sk/pls/elisw/vbd).

Na základných školách tvorili v roku 2007 ženy až 85,3 %²² a v porovnaní s rokom 2000 došlo ešte k zvýšeniu takmer o 2 %. Druhým najfeminizovanejším typom školy boli gymnáziá – ženy predstavovali 74,3 %, tretím stredné odborné školy so 71,5 % učiteliek a štvrtým stredné odborné učilíšia so 63,2 % učiteliek. Všetky tieto štyri typy škôl patria teda z hľadiska zastúpenia žien a mužov medzi vyučujúcimi do kategórie feminizovaných (podiel žien v nich prekročil 60 %), všetky zároveň zaznamenali v porovnaní rokov prehĺbenie feminizácie (nárast zastúpenia žien približne o 2 %). Jediným „nefeminizovaným“ typom sú na Slovensku vysoké školy – v roku 2007 na nich tvorili ženy – pedagogičky 43,7 % (napriek rastúcemu podielu tu ženy tvoria stále menej ako polovicu).

Podiel žien na celkovom počte vyučujúcich na stredných školách sa líši podľa druhu a zamerania školy. Najvyšší bol na zdravotníckych, pedagogických a knižničných stredných odborných školách a na ekonomických stredných školách – vyše 80 %. K hranici 80 % sa zastúpenie žien priblížilo aj na dievčenských odborných školách, za gymnáziá dosiahlo 74,3 %. Podstatne nižší podiel, hoci veľmi blízky 60 %, mali ženy na poľnohospodárskych stredných školách, konzervatóriách a stredných priemyselných školách. V prípade lesníckych stredných škôl nedosahuje zastúpenie žien ani 30 %.

Podiel učiteliek na celkovom počte vyučujúcich podľa druhu alebo zamerania strednej školy (2000-2007, v %)

Druh strednej školy	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gymnázia	72,3	73,5	74,5	73,9	72,1	73,6	73,7	74,3
Stredné priemyselné školy	58,7	58,4	57,3	57,2	57,8	58,0	59,3	59,7
Ekonomické SŠ	80,0	79,9	80,5	79,9	80,0	79,6	79,6	81,2
Zdravotnícke SŠ	87,9	87,8	87,6	85,3	84,5	83,9	86,6	88,0
Poľnohospodárske SŠ	58,2	58,9	57,4	58,7	55,3	56,5	59,9	59,5
Lesnícke SŠ	24,7	27,0	26,8	28,4	28,0	28,6	29,7	28,3
Pedagogické SŠ	77,6	77,7	79,1	77,8	81,1	80,7	80,4	81,3
Konzervatóriá	57,6	61,3	58,9	58,5	60,9	58,9	59,8	59,8
Dievčenské odborné školy	80,3	79,8	79,9	76,4	76,2	82,5	75,4	80,0
Knižničné SŠ	92,9	93,3	93,3	100,0	100,0	93,5	82,8	80,8
Spolu	69,4	69,4	69,0	68,4	69,1	69,1	70,1	71,5

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva (<http://www.uips.sk/statis/index.html>).

²² Feminizácia základných škôl je ešte výraznejšia za prvý stupeň (za ročníky 1 až 4), kde podiel žien v roku 2007 dosiahol 88,4 %. V porovnaní rokov to však znamenalo pokles podielu žien o 1,8 % (v roku 2000 ešte prekročoval 90 %).

Napriek celkovo veľmi nízkym mzdám v školstve v porovnaní s inými odvetviami sa ani tento rezort nevyhol rodovým rozdielom v odmeňovaní. **Priemerné mzdy žien pracujúcich v školstve zaostávajú na Slovensku za priemernými mzdami ich mužských kolegov.** V roku 1996 boli v školstve mzdy žien o 1 624 Sk nižšie ako mzdy mužov, v roku 2005 rozdiel predstavoval 4 311 Sk²³ (Barošová, 2006). Ako sa uvádza vyššie, rodový rozdiel v odmeňovaní má SR jeden z najvyšších v Európskej únii: iba v 2 krajinách je vyšší – na Cypre a v Estónsku. A keďže Estónsko má zároveň vyššiu mieru feminizácie školstva, môže to nepriamo svedčiť o podobnom rodovom znevýhodnení ľudí pracujúcich v školstve, ako je tomu v SR.²⁴

Rodový rozdiel v mzdách podľa odvetvia NH (1996 a 2005, v SK a v %)

Odvetvie NH	Absolútny RMR v Sk		Relatívny RMR v %	
	1996	2005	1996	2005
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	1 976	2 971	25,5	19,7
Ťažba nerastných surovín	2 506	2 745	23,8	13,6
Priemyselná výroba	3 349	7 623	31,4	34,7
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	1 438	2 460	12,5	9,2
Stavebníctvo	1 420	2 545	14,4	13,0
Veľko- a maloobchod, opravy	2 387	7 859	26,4	37,1
Hotely a reštaurácie	1 227	4 978	17,4	29,3
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	834	3 685	8,8	17,1
Peňažníctvo a poisťovníctvo	4 940	16 480	31,0	36,9
Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	2 130	8 576	22,7	34,1
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	802	4 554	7,8	20,7
Školstvo	1 624	4 311	18,5	22,1
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	2 056	4 180	22,5	23,8
Ostatné verejné služby	493	2 188	5,9	13,4
Spolu	2 535	6 109	25,5	28,4

Poznámka: Absolútny rodový mzdový rozdiel (RMR) = mzda mužov mínus mzda žien. Relatívny rodový mzdový rozdiel (RMR) = podiel absolútneho mzdového rozdielu na mzde mužov krát 100.

Zdroj: Barošová, 2006, s. 70.

V priebehu rokov sa ani v tomto odvetví **neprejavil trend naznačujúci zmenšenie rodovej priepasti v odmeňovaní.** Naopak – z porovnania rokov vyplýva jej nárast: v roku 1996 bola mzda žien v školstve o 18,5 % nižšia ako mzda mužov, v roku 2005 zaostávali mzdy žien za mzdami mužov už o 22,1 %. Rozdiel v mzdách však vychádza ešte vyšší, ak si položíme otázku naopak – o koľko zarábajú muži v školstve viac ako ženy. V takomto prepočte vychádza, že v roku 1996 mzda mužov v školstve predstavovala 122,6 % mzdy žien (t.j. bola o 22,6 % vyššia), v roku 2005 to bolo 128,3 % mzdy žien (t.j. mzda mužov v školstve bola o 28,3 % vyššia)²⁵. V oboch pohľadoch je síce rodový rozdiel v mzdách v školstve menší ako v iných rezortoch alebo v celom hospodárstve, rozdiel prekračujúci 20 % však možno považovať za veľmi vysoký (pozri aj Filadelfiová, 2007).

Rodové rozdiely v mzdách v rámci školstva potvrdil aj výskum Centra rodových štúdií medzi učiteľkami a učiteľmi vybraných univerzít z roku 2006. Ukázal napríklad, že mužov s deklaroványm

²³ Uvádzaný údaj je za všetky ženy a mužov, čo pracujú v školstve. Dostupné zdroje dát rodový rozdiel bežne neuvádzajú – ani za celý rezort a ani za pedagogických pracovníkov a pracovníčky. Uvedené sumy sú citované zo špecifickej štúdie M. Barošovej, kde rodový rozdiel výskumníčka rákala sama zo sprístupnených primárnych zdrojov.

²⁴ Podľa najnovších údajov Eurostatu tvorili výdavky SR na vzdelávanie 4,3 % HDP – pre porovnanie, napríklad v Dánsku to bolo v rovnakom období 6,7%, v Maďarsku 5,5 % a vo Švédsku 6,6 %.

²⁵ Niektoré feministické odborníčky kritizujú výpočet rodového mzdového rozdielu takým spôsobom, že sa absolútny rozdiel v mzdách vzťahuje ku mzde mužov (vtedy výsledok hovorí o tom, o koľko percent je mzda žien nižšia ako mzda mužov). Rovnako dobre sa môže vzťahovať ku mzde žien – a v takomto prípade percento udáva, o koľko sú mzdy mužov vyššie ako mzdy žien. Pri druhom spôsobe výpočtu – keď sa za základ berú mzdy žien – vychádza percentuálny rozdiel vyšší (pravda za predpokladu, že mzda žien v korunách je nižšia ako mzda mužov v korunách).

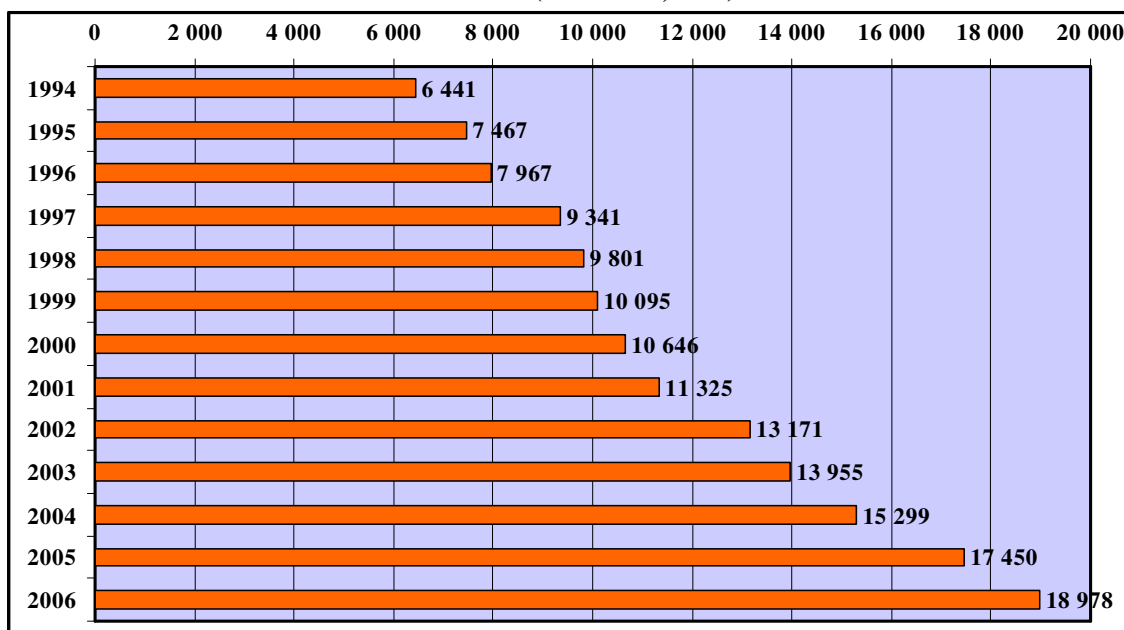
príjmom nad 20 000 bolo na skúmaných slovenských vysokých školách vyše 31 % a žien iba 17 % (výskum „Ženy a muži na univerzitách“, 2006).

A čo si o svojich mzdách myslia samotné učiteľky a učelia – konkrétne základných škôl, to zisťoval výskum realizovaný roku 2007 v rámci implementácie projektu ruzovyamodrysvet.sk (skupinové rozhovory s učiteľkami a učiteľmi – Aspekt, 2008). Podľa výskumu prevládla medzi učiteľmi a učiteľkami základných škôl obrovská nespokojnosť s odmeňovaním za prácu. Názor učiteliek a učiteľov na svoju mzdu nie je priaznivý - pri hodnotení spokojnosti so mzdou sa väčšina vyjadrení stretla na stupni 5, ktorý reprezentoval najhoršiu možnú známku. **Finančnú stránku pedagogickej práce v školstve hodnotili veľmi negatívne.** Všeobecne sa mzdy v učiteľskej profesii považovali za poddimenzované a zďaleka nezodpovedajúce ani kvalifikačnej úrovni, ani hodnote vynaloženej práce a ani potrebám a nárokom súvisiacim s jej kvalitným vykonávaním.

Pri hodnotení výšky miezd v školstve sa niekedy používali aj extrémnejšie slovné vyjadrenia: „...že to je práca neocenená. Keby to bolo ocenené, tak sme miliónárky. (žena), „Predsa my sme vysokoškolsky vzdelaní ľudia, niektorí máme ešte, niektorí z nás ešte ďalšie aprobačné predmety, skúšky, nútia nás do ďalšieho štúdia, ... Čo si musia sami finančne uhrádzať“ (muž), „Žobračenka. Za to, čo sa robí, žobračenka. Neskutočné!“ (žena).

Podľa pedagogičiek a pedagógov základných škôl má celkové financovanie škôl a nízke pracovné odmeny viacero negatívnych dopadov. Na jednej strane to vytvára tlak na samotné učiteľky a učiteľov, aby si hľadali ďalšie pracovné aktivity - v rámci rezortu či mimo neho a na úkor oddychu či prípravy na vyučovanie. Druhým dôsledkom je zníženie celkového statusu učiteľského povolania, výsmech okolia a pocity hanby.

Vývoj priemernej mzdy pedagogických pracovníkov a pracovníčok základných škôl na Slovensku (1994-2006, v Sk)



Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva (<http://www.uips.sk/statis/index.html>).

Hoci priemerná mzda pedagogických pracovníčok a pracovníkov v základnom školstve narástla za obdobie 1994-2006 takmer na trojnásobok (zo 6 441 Sk na 18 978 Sk), stále nedosiahla ani priemer v národnom hospodárstve – platy učiteľov a učiteliek boli pod celoslovenským priemerom takmer o 800 Sk²⁶. Vzhľadom na to, že ide o vysokoškolsky vzdelaných ľudí s veľkou zodpovednosťou za budúcu generáciu, nie je takýto výsledok pre Slovenskú republiku veľmi priaznivý²⁷.

²⁶ Celoslovenský priemer hrubej mesačnej mzdy za rok 2006 predstavoval sumu 19 776 Sk.

²⁷ Hovorí o tom aj porovnanie so svetom, v správe OECD za rok 2005 sa napríklad uvádza: „Mzdy učiteľov s priemerným počtom odpracovaných rokov na nižšom strednom stupni vzdelávania sú v Kórei a Mexiku

Údaje o rodových rozdieloch v učiteľskej profesii ukazujú, ako sa ku skutočnosti, že je školstvo ako celok poznačené silnou rodovou segregáciou, ktorá ho v dôsledku asymetrického hodnotenia “mužskej” a “ženskej” práce v pomyselnej hierarchii odvetví národného hospodárstva (podobne učiteľskej profesie v rebríčku profesií) posúva na jedno z posledných miest, **pridávajú ďalšie problémy** spôsobené výraznou horizontálnou (podľa typu škôl) a vertikálnou (podľa vzdelávacieho stupňa a pozície v riadení) segregáciou.

Mnohé štúdie a správy opakovane konštatujú ten istý záver – **pre zlepšenie vzdelávania v krajine je dôležité, aby v ňom pôsobili tí najlepší**, napríklad správa *How the world's best-performing school systems come out on top*, ktorá analyzovala školské systémy krajín s najlepšimi výsledkami vzdelávania vo svete (McKinsey and Company, 2007). A *Uznesenie Európskeho parlamentu o zlepšení kvality vzdelávania učiteľov* z roku 2008 v tejto súvislosti hovorí, že učiteľská profesia bude atraktívna vtedy, „keď sa zabezpečí zodpovedajúca úroveň spoločenského uznania, postavenia a ohodnotenia“ (*Uznesenie...*, 2008). Teda **klúčovú úlohu pre zatriktívnenie učiteľskej profesie zohráva jej uznanie a postavenie v spoločnosti**. Hoci sociológia využíva viacero spôsobov jej merania (cez prestíž povolání, životné vzory, predstavy mladých ľudí o budúcom pracovnom uplatnení, postoje a skúsenosti samotných učiteľov a učiteľiek a podobne), **podarilo sa nájsť iba minimum aktuálnych relevantných údajov**. Pokiaľ ide o prieskumy spoločenskej prestíže povolání, v ČR sa umiestnila učiteľská profesia pomerne vysoko – vysokoškolský učiteľ získal tretiu priečku a učiteľ na základnej škole štvrtú (top profesiou bol lekár a potom vedec). Za Slovensko podobné údaje chýbajú a iba ťažko možno usudzovať, že by tu mohli pôsobiť rovnaké vzorce hodnotenia (od rozdelenia spoločného štátu uplynul už príliš dlhý čas, tiež mzdy v školstve sú odlišné²⁸).

Výskum, ktorý robila Rada mládeže Slovenska v roku 2000 na vzorke 729 mladých ľudí vo veku 15-26 rokov obsahoval aj otázku na ich životné vzory a predstavy o budúcej pracovnej kariére. Z odpovedí sa ukázalo, že učiteľa ako svoj vzor uviedli necelé 2 % z nich (najpríťažlivejším vzorom pre mladých ľudí boli ich rodičia, priatelia a úspešní podnikatelia). Tiež na otázku, ako si predstavujú svoju budúcu kariéru, sa medzi alternatívami učiteľská profesia neobjavila – túžili byť najmä úspešným manažérom alebo podnikateľom.

Skupina, ktorej sa chcú mladí ľudia podobat' (v %)

	Podiel v %
Rodič, rodičia	39,2
Úspešný športovec	9,6
Úspešný umelec	9,2
Úspešný podnikateľ	11,7
Známy vedec, lekár	3,7
Známy politik	1,1
Môj učiteľ	1,9
Môj priateľ, moja priateľka	14,8
Niektiný	7,3
Neuvedené	1,5

Zdroj: *Sociologický prieskum „ako využívajú voľný čas deti a mládež“*. Bratislava, Rada mládeže Slovenska a Agentúra sociálnych analýz „ASA“ 2000.

vzhľadom k HDP na hlavu vyše dvojnásobné, zatiaľ čo na Islande a v Slovenskej republike sa učiteľské mzdy pohybujú pod 75 % HDP na hlavu.... Čo do hodinovej mzdy sú výrazne lepšie platení učiteľia na vyššom strednom než na základnom stupni vzdelávania. V Holandsku a v Španielsku je mzda za odučenú hodinu na vyššom strednom stupni v porovnaní s hodinovou mzdou učiteľa základnej školy vyššia o 80 %, avšak na Novom Zélande, v Poľsku, Slovenskej republike a v Spojených štátoch činí tento rozdiel menej než 5 % (*Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD 2005).

²⁸ V roku 2007 predstavovali učiteľské mzdy v Čechách na základnej škole 24 121 českých korún, na strednej škole 25 660 Čk a na vysokej 34 469 Čk (http://www.ceskenoviny.cz/domov/index_view.php?id=308001); v tomto roku vláda zvýšila rozpočet v českom školstve tak, že by mali stúpnuť o 10 % (<http://www.msmt.cz/pro-novinare/pet-miliard-navic-na-platy-ucitelu>).

Ani v reprezentatívnom výskume Inštitútu pre verejné otázky z roku 2006, ktorý obsahoval otázku na životné vzory²⁹, učitelia a učiteľky silnejšie pozície nezískali: objavili sa síce u mužov i u žien, ale iba okrajovo (Bútorová (ed.), 2008, s.34).

Z uvedených príkladov vyplýva, že **ani na základe prieskumov predstáv o budúcej kariére a životných vzorov sa nedá usudzovať na uznávanie tohto povolania za významné a prítiažlivé.** Pozrime sa ešte, čo si o spoločenskom uznaní svojej profesie myslia samotné učiteľky a učitelia. Podľa uvádzaného výskumu Aspektu z roku 2008 **prevládala medzi učiteľmi a učiteľkami základných škôl silný pocit nedocenenia svojho povolania** (Aspekt, 2008). **Prevážil názor o rapídnom poklese spoločenskej prestíže učiteľskej profesie a jej spoločenského statusu v priebehu posledných rokov.** A dôvody prudkého zníženia spoločenskej prestíže i statusu tohto povolania odvodzovali skúmané pedagogičky a pedagógovia primárne od nízkych miezd³⁰.

Mnohým učiteľkám i učiteľom základných škôl prekážala „**neviditeľnosť**“ **ich práce v škole i mimo nej**³¹, **obmedzený záujem verejnosti o ich prácu viazaný len na obdobie, pokým oni sami alebo ich deti navštevujú školu**³², **ako aj nepochopenie skutočného obsahu a náročnosti učiteľskej práce**³³. Vo všetkých učiteľských skupinách prevládala názor, že spoločnosť nevidí alebo nechce vidieť dôležitosť ich práce a nemá predstavu o tom, aký prínos pre spoločnosť znamená. Prehliadanie, povrchné hodnotenie a finančné podhodnotenie tejto práce sa podpisuje na jej nízkom postavení v spoločnosti a na jej prestíži. **Znižovanie spoločenského postavenia a uznania učiteľského povolania sa prejavuje tak na sebahodnotení učiteľiek a učiteľov** (aký obraz o sebe majú), **ako aj na interakcii učiteľ – rodič** (Aspekt, 2008).

Tým sa ale výpočet dôsledkov nevyčerpáva, nízke spoločenské uznanie a postavenie profesie v spoločnosti zasahuje aj jeho budúci vývoj. **Nízke odmeny a s ním úzko previazaný nízky status tohto povolania vedie totiž k prehlbovaniu odlivu mladých ľudí zo školstva a k úniku mnohých učiteľov a učiteľiek do iných zamestnaní.** Podľa výpovedí samotných učiteľiek a učiteľov sa odchod mladých ľudí zo školstva odohráva na dvoch úrovniach: prvú predstavuje nezáujem mladých ľudí študujúcich na pedagogických fakultách vôbec nastúpiť na pracovné miesto v školstve – síce sa pripravujú na toto povolanie, ale už počas štúdia sú rozhodnutí, že ho vykonávať nechcú³⁴; druhá

²⁹ Otázka znela: „Vedeli by ste uviesť človeka v zrelom veku (nad 45 rokov), ktorého si vážite, pokladáte za svoj vzor?“ (Bútorová, Z. (ed.), 2008).

³⁰ Pripomeňme, že išlo o mzdy, ktoré zaostávali aj za mnohými nekvalifikovanými profesiami alebo za povolaniami s oveľa nižšou kvalifikáciou a zodpovednosťou (pozri vyššie): „...v poslednom čase si nás aj tak určitým spôsobom, poviem to tak v úvodzovkách, „vážia“ podľa toho, kto ako zarába. Si vezmite, že keď je niekto na vyššom poste, má viac peňazí, tak predsa len sa k nemu správajú inak, úctivo a tak. A proste, ja neviem, my už v tom klasickom rebríku hodnotenia, ohodnotenia našej práce, sme pomaly za upratovačkami, hej? Takže podľa mňa, jednoznačne to ide aj od... (odmeňovania)“ (žena); „Už len tým, že tá finančná odmena za našu prácu nie je taká, aká by mala byť.“ (žena); „Pre neho nie si učiteľ, ale si pre neho ten, čo zarába 15 000. To je hierarchia, ktorá hodnotí kvalitu osobnosti, kto zarába 100 tisíc...“ (muž); „Ten je frajer, kto najviac zarobí, tak ten je frajer. A ten, kto nemá peniaze, chodí na starej škodovke, tak... ten je nič. (muž); „No čo mám rodinu, tak väčšinou zarobia viac ako ja. Tak už, myslím si, pozerajú na mňa ako - podľa výšky platu sa už pozerajú, že v podstate - čo chudák učiteľ. No žiaľ, to podporujú aj rodičia v tých deťoch. Tie deti sledujú materiálnu stránku. Teda zrejme rodičia to potom prenášajú na deti, deti sa sledujú sami seba ako sú oblečené a tak ... Teraz sa hodnotí materiálna stránka, teda koľko máš peňazí a nie teraz už vedomosť. Dal by som, dal..., s vysokou školou sa už teraz ani neoplatí, môj názor.“ (muž).

³¹ Jeden z výrokov napríklad uvádza: „...nie som spokojná s tým, ako sa k nám učiteľom a k tomuto povolaniu tá spoločnosť, proste ako nás na úplne iné..., oni nič nevedia, nikto nič nevidí teda, iba to, že máte prázdniny, čo vôbec nie je pravda. ... A to ma mrzí strašne, že nikto nevidí tú mravenčiu prácu, čo my proste robíme okolo, naviac a nikto to nevie proste..., aspoň ďakujem...“ (žena).

³² Medzi inými sa napríklad objavilo porovnanie s prácou lekárov: „...pretože napríklad taký lekár trebárs, tak tomu sú ľudia vďační stále, lebo to zdravie je cenné stále. Nám sú ľudia vďační potiaľ, pokiaľ ich dieťa skončí základnú školu. Sú aj výnimky samozrejme, ale tak to je.“ (žena)

³³ Konkrétne napr.: „...Ono je to asi tým, že školstvu sa rozumie skutočne každý, lebo každý v škole bol. Tak každý je múdry a každý nad tým vie filozofovať. Ale aby tam niekto prišiel a postavil sa... tak to už si nikto nepríde skúsiť.“ (žena)

³⁴ V rozhovoroch s učiteľkami a učiteľmi základných škôl sa vyskytli aj takéto výpovede (Aspekt, 2008): „Ja robím fakultnú učiteľku na matematiku a zhodou okolností väčšinou mám chlapcov. To som vďačná, keď mi tam príde dievča. Keď sa ich ako piatokov pýtam, či idú aj učiť, hovoria nie. Oni sami hovoria, že tým neužívajú

úroveň, na ktorej sa odliv mladých ľudí zo školstva odohráva, je rezignácia na konkrétne pracovné miesto učiteľky či učiteľa a hľadanie zamestnania mimo základnej školy³⁵. To má za následok **starnutie učiteľských zborov na školách a veľké straty na učiteľskom potenciáli krajiny**, nehovoriac o ekonomických a iných stratách (náklady na štúdium a pod.).

Starnutie je proces, ktorý sa za posledné roky stáva fenoménom aj na Slovensku: donedávna sa v rámci EÚ populácia SR radila skôr k tým mladším, najnovší vývoj naznačuje, že nastáva aj u nás prechod k intenzívnemu starnutiu. A rodový pohľad na tento vývoj ukazuje, že starnutie je rýchlejšie za populáciu žien SR – na Slovensku dochádza nielen k starnutiu populácie, ale aj k postupnému procesu feminizácie staroby. Celkové trendy sa nevyhnutne prejavujú aj v školstve – **k feminizácii sa tu pridáva aj starnutie učiteľskej profesie, ktoré sa prejavuje už dlhšiu dobu a nabera na intenzite**. Kým v roku 2001 bolo ešte na školách SR najpočetnejšou kategóriou veková skupina 46-50 rokov, v roku 2005 to už bola staršia skupina vo veku 51-55 rokov. Mladšie ročníky sú zastúpené iba málo: učiteľky a učitelia do 30 rokov tvorili v roku 2005 len 15,5 %.

Zloženie učiteľiek a učiteľov podľa veku a typu školy (2005, v %)

	do 25	26 -30	31 -35	36 -40	41 -45	46 -50	51 -55	56 -60	61 +	Spolu
Materské školy	5,3	5,1	9,0	13,4	20,2	22,3	15,9	8,1	0,7	10 907
ZŠ	4,7	12,2	14,0	13,0	11,9	11,8	16,8	10,5	4,9	42 578
ZUŠ	11,1	10,6	12,7	11,0	13,0	12,5	11,5	8,8	8,7	4 496
Gym	4,7	16,1	16,3	9,9	10,8	13,2	14,3	9,6	5,0	7 801
SOŠ	2,9	9,6	11,1	10,5	13,2	17,4	16,2	11,3	7,8	13 212
SOU	2,6	7,4	8,4	9,2	13,6	21,1	18,1	11,8	7,8	4 560
Špeciálne školy	3,4	9,6	12,7	13,1	13,8	15,0	15,4	11,4	5,5	3 947
Spolu	4,7	10,8	12,7	12,2	13,2	14,7	16,1	10,3	5,2	87 501

Zdroj: Kvalifikovanosť..., 2006.

Najnižší podiel starších pedagógov a pedagogičiek je na gymnáziách (28,9 % vo veku 51 a viac rokov) a základných umeleckých školách (29 %), najvyšší na základných školách (42,2 %), a potom na stredných odborných učilištiach (37,7 %) a stredných odborných školách (35,3 %).

Podiel aktívnych učiteľiek a učiteľov v dôchodku (2005, absolútne počty a %)

Druh školy	Učiteľia a učiteľky	Učiace dôchodkyne a dôchodcovia						
		Spolu	%	Ženy	%	Muži	%	
Materské školy	10 907	301	2,8	301	2,8	0	0,0	
Základné školy	42 578	3 073	7,2	2 538	6,0	535	1,3	
Základné umelecké školy	4 496	451	10,0	318	7,1	133	3,0	
Gymnázia	7 801	505	6,5	359	4,6	146	1,9	
Stredné odborné školy	13 212	1 122	8,5	688	5,2	434	3,3	
z toho	SOŠ priemyselné	3 008	323	10,7	151	5,0	172	5,7
	SOŠ ekonomické	2 990	211	7,1	153	5,1	58	1,9
	SOŠ pedagogické	364	23	6,3	16	4,4	7	1,9
	SOŠ	623	35	5,6	17	2,7	18	2,9

rodinu, nemusím im to ja hovoriť. Je to strašne smutné, že oni päť rokov študujú ten smer. A z nejakého dôvodu tam šli, asi učiť chceli. Ale keď potom vidia, aké platy majú ich kamaráti, aké budú mať oni, rýchlo si to rozmyslia.“ (žena); „...teraz to máme v bežnej praxi, že z pedagogickej fakulty študenti prídu k nám na prax, prax prebieha v podstate aj celkom úspešne a keď sa pýtam, koľkí z nich chcú ísť učiť, tak povedia: „No za takýchto okolností v žiadnom prípade!“ (žena).

³⁵ Za viaceré aspoň dva príklady (Aspekt, 2008): „*My sme mali takého kolegu: krásny, sympatický, šikovný, všetci sme ho ľúbili. Po pol roku odišiel, lebo mu ponúkli miesto s dvojnásobným platom. A učil rád, odchádzal ťažko.*“ (žena); „*Tak ja osobne tiež ešte stále zvažujem či ostať, či odísť (mladší učiteľ). No, hlavne kvôli tým financiám samozrejme. No a tak isto v dnešnej dobe už tie deti už morálne je to dosť zlé*“ (muž).

poľnohospodárske								
SOŠ lesnícke	81	9	11,1	4	4,9	5	6,2	
SOŠ umelecké	771	99	12,8	54	7,0	45	5,8	
SOŠ knižnícke	31	5	16,1	5	16,1	0	0,0	
DOŠ	229	13	5,7	11	4,8	2	0,9	
SOŠ zdravotnícke	872	95	10,9	83	9,5	12	1,4	
SOŠ ostatné	4 243	309	7,3	194	4,6	115	2,7	
SOU a U	4 560	387	8,5	211	4,6	176	3,9	
Špeciálne školy	3 947	291	7,4	241	6,1	50	1,3	
Spolu SR	87 501	6 130	7,0	4 656	5,3	1 474	1,7	

Zdroj: Kvalifikovanosť..., 2006.

Starnutie sa prejavuje aj na podiele dôchodcov a dôchodkýň medzi vyučujúcimi: postupne sa zvyšuje a v roku 2005 dosiahol 7 % všetkých pedagogických pracovníkov a pracovníčok v regionálnom školstve (bez vysokých škôl). Najvyššie zastúpenie mali stredných odborných školách knižníckych a umeleckých, na základných školách to bolo iba 6 % (napriek najvyššiemu počtu – 3 073). Z tohoto hľadiska sa tiež prejavil rodový rozdiel: podiel žien – dôchodkýň medzi vyučujúcimi predstavoval v roku 2005 v priemere 5,3 % a za mužov iba 1,7 %.

Do výpočtu rodových problémov učiteľskej profesie možno zaradiť aj **špecifiká vnímania učiteľského povolania v súvislosti so zosúladovaním pracovných a rodinných povinností**. Verejná mienka i samotné učiteľky ju **nezriedka vidia ako povolanie poskytujúce v porovnaní s inými viac času na rodinné povinnosti** – na starostlivosť o deti a domácnosť. Od žien – učiteľiek sa často krát očakáva vyššia miera participácie v domácej sfére vzhľadom na pracovný režim, ktorý je odlišný od štandardného (možnosť byť skôr doma, prázdniny). Potvrdil to napr. aj spomínaný výskum Aspektu z roku 2008, keď pomerne veľká skupina učiteľiek kladne hodnotila voľnejší pracovný čas – najmä pri malých deťoch:

„...máme dosť veľa tej dovolenky, zas to nemôže nikto z nás tu uprieť, že sme spokojní aj s tou dovolenkou. Že máme viac tej dovolenky oproti tým bežným.“ (žena)

„Možnože aj tú slobodu v tom, že tá vyučovacia povinnosť je tak rozložená, že niekedy, napríklad aj dnes, som učila neskôr, a mohla som si ísť vybaviť vec, ktorú v tom čase som si chcela ísť vybaviť. To akože oceňujem... Možno aj to leto, áno, keď boli deti malé, tie letné prázdniny, že som oceňovala...“ (žena)

Mnohé z učiteľiek pozitívne hodnotili svoje zamestnanie v čase, keď mali malé deti - oceňovali istú časovú voľnosť a flexibilitu v rozložení niektorých pracovných úloh počas bežného dňa, ktorá im umožňovala venovať sa viac deťom:

„Keď bol syn malý, mne učiteľstvo nesmierne vyhovovalo. Lebo ja som mala čas vtedy, čo syn. Mohla som prísť, keď som chcela, aj skôr. Mala som pocit, že mám čas sa mu venovať. Čo som mala kamarátky mimo školstva, to mali ťažšie. Ja som ten čas na neho naozaj mala. ... teraz som v práci dlho. Takže domáce práce zostávajú na víkendy. Ale už si to môžem dovoliť, syn už je dospelý. Ja som si to veľmi pochvaľovala.“ (žena)

„Ja tiež, keď som mala malé deti mi to veľmi vyhovovalo. Mohla som prísť skôr domov a sa im venovať. Mohli sme chodiť na krúžky. Lebo muž prišiel neskôr z roboty a ja som mohla byť s deťmi.“ (žena)

Kladne hodnotili aj možnosť zorganizovať si starostlivosť o deti počas prázdnin:

„A tiež mi to vyhovovalo počas prázdnin. Nebola som nútená rozmýšľať, kde tie deti dám. Tie dva mesiace sú dlhá doba a mohla som ich niekam dať, ale aj s nimi byť.“ (žena)

„Nám na tom povolaní vyhovovalo to, že som nikdy nemusela deti dávať svokre alebo mame. Proste boli prázdniny, bola som s deťmi doma. Žiadna dovolenka. Mala som ja dovolenku, deti mali prázdniny, boli sme doma.“ (žena)

Viac voľna oceňovali aj muži – učelia, ale spravidla nie v súvislosti so sebou, len so ženami v školstve:

„Tak majú vo všeobecnosti oveľa viac času učelia na deti, lebo však prekrývajú sa tam prázdniny napríklad, môžu sa im venovať cez tie prázdniny. Zamestnaní rodičia majú s tým problém možno cez prázdniny. Takže, má to svoje výhody.“ (muž)

„Myslím, že pre ženu je určite povolanie učiteľky ideálne. Čo sa týka pracovnej doby, náplne práce, tak oni majú starostlivosť o deti, to je ich ako vlastné a im dané, v podstate rady to robia.“ (muž)

„No a aj že majú poobede toho času viac na tie deti (ženy – učiteľky)“ (muž)

Tieto očakávania spájané s učiteľskou profesiou napomáhajú prežívaniu stereotypných predstáv o role ženy a muža. Hovoria tiež o tom, že **učiteľky v mnohých smeroch prakticky supľujú služby starostlivosti o deti a je na ne v tomto smere vyvíjaný nátlak** – zo strany partnerov i verejnosti.

Niektoré zo zistených problémov učiteľskej profesie sa objavujú aj v iných analytických štúdiách a správach, ktoré sa tejto téme v poslednom období venovali. Takou je napr. publikácia kolektívu autorov a autoriek z Metodického pedagogického centra v Prešove (Kol.: *Profesijný rozvoj učiteľa* (Prešov, Metodické pedagogické centrum 2006), alebo opakované analýzy Ústavu informácií a prognóz školstva nazvané *Kvalifikovanosť pedagogických zamestnancov a odbornosť vyučovania v regionálnom školstve* (Bratislava, ÚIPŠ 2001 a 2006). Analýza ÚIPŠ z roku 2006 identifikovala na základe štatistík z rezortu školstva a prieskumov spokojnosti pedagógov a pedagogičiek takéto okruhy problémov: nejasný profesijný status a identita pedagóga, starnutie pedagogických zborov, feminizácia profesie, nedostatok a nerovnomernosť kvalifikovanosti pedagógov v jednotlivých regiónoch, nízka atraktivnosť pedagogickej profesie a nedostatočná kvalita personálnej stratégie rezortu³⁶.

Akú **pozornosť venujú rodovým problémom v školstve verejnej politiky?** Analýza strategických dokumentov pre dve relevantné politické agendy (rodová rovnosť a zamestnanosť) naznačila takýto stav: na jednej strane - **problémom a nerovnosťami na trhu práce sa v doterajšej rodovej politike SR venovala iba malá pozornosť**, na strane druhej – **v politike zamestnanosti je rodová rovnosť málo prítomná, alebo je prítomná iba formálne**. Z problémov viazaných na učiteľskú profesiu sa spomínajú iba rozdiely v odmeňovaní; otázka segregácie na trhu práce sa po prvý raz dostala do cieľov verejných politík cez NAP zamestnanosti – išlo ale iba o prenos zásad formulovaných v Lisabonskej stratégii na národnú úroveň a navrhované opatrenia nezodpovedali vytýčeným cieľom (formalizmus). Pokiaľ ide konkrétne o problémy učiteľskej profesie, tým sa v deklaratívnej rovine venuje veľká pozornosť. **Každé jedno programové vyhlásenie deklaruje dôležitosť tejto profesie pre spoločnosť**, ako aj **konštatuje nepriaznivý stav profesie a odhodlanie niečo s tým urobiť**. (Pozornosť sa venovala hlavne posilneniu spoločenského postavenia učiteľov, odmeňovaniu a starnutiu, feminizácia profesie sa v nich nereflektuje.) Zatiaľ sa to v predchádzajúcom období veľmi nedarilo – o čom svedčí nie len prehlbovanie feminizácie profesie, ale aj trvalé zaostávanie pracovných podmienok tejto skupiny, pokles spoločenského statusu profesie a jeho dopady na starnutie. V predchádzajúcich obdobiach sa nepodarilo ani preniesť tento všeobecný cieľ vlády do konkrétnych školských a vzdelávacích politík.

Ciele vo vzťahu k učiteľskej profesii sú v aktuálnom programovom vyhlásení konkretizované – napr. cez zvýšenie odmeňovania učiteľov na úroveň priemerného platu v NH, alebo vypracovanie koncepcie kariérneho rastu učiteľov. Zámer vypracovať koncepciu kariérneho rastu učiteľov sa viackrát z pôdy MŠ SR deklaroval, podarilo sa ju prijať až v apríli 2007. Koncepcia profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme vychádza z problémov, v akých pedagogická profesia na Slovensku je. Hlásia sa k *Národnému programu výchovy a vzdelávania v SR na najbližších 15-20 rokov*, k *Programovému vyhláseniu vlády SR z roku 2006*, k *Lisabonskej stratégii* a *Kodanskej deklarácii* a k *Memorandu celoživotného vzdelávania*. Za svoj hlavný cieľ uvádza „zvýšenie profesijných kompetencií a kvality pedagógov“ a „primerané ocenenie ich práce s prihliadnutím na potrebu uznania adekvátneho statusu a prestíže pedagogickej profesie“. Usiluje teda o zvýšenie spoločenského statusu profesie a zvýšenie profesionalizmu (posun od chápania pedagóga ako poloprofesionála k modelu otvoreného profesionalizmu).

Medzi **princípami koncepcie** sa uvádzajú: právo a povinnosť pedagóga rozvíjať svoje profesijné kompetencie, slobodná voľba kariérovej cesty, zodpovednosť štátu a zriaďovateľa školy za rast pedagógov, previazanosť profesiového rozvoja s kariérom a s odmeňovaním, viacdrojové financovanie vzdelávania pedagógov a rovnaké šance pre všetky kategórie pedagógov. Zavádza kariérny systém so 4 stupňami (začínajúci pedagóg, pedagóg, pedagóg s prvou atestáciou a pedagóg s druhou atestáciou) a s možnosťou voľby medzi 3 kariérovými cestami (zachovávanie štandardných pedagogických kompetencií, získanie expertných pedagogických kompetencií a získanie

³⁶ Napriek tomu, že v profesii výrazne dominujú ženy, štúdiá v analýzach používa iba mužský rod – „učiteľ“. Naznačuje to nedostatok rodovej citlivosti v oblasti pedagogického výskumu a analýz.

špecializovaných alebo riadiacich kompetencií). **Otázkou je, či sa skutočne podarí pri výbere kariérovej cesty dodržať princíp – rovnaké šance. Z rodového hľadiska tu totiž môžu vzniknúť viaceré ohrozenia**, napríklad či si učiteľky skutočne budú môcť slobodne vybrať – aj tie s rodinnými povinnosťami.

Rodová analýza učiteľskej profesie poukázala na mnohé problémy, ktoré sa s ňou viažu:

- *Predovšetkým je to výrazná feminizácia tohto odvetvia a celkové zaostávanie pracovných odmien v tomto rezorte za priemernou mzdou v hospodárstve SR.*
- *Pohľad do vnútra rezortu potvrdil rôznu úroveň feminizácie podľa typu a zamerania školy a pretrvávanie viacerých rodových rozdielov: prevaha žien medzi vyučujúcimi je najvýraznejšia na základných školách, na stredných školách sa znižuje a na vysokých školách nedosahujú ženy ani polovičné zastúpenie;*
- *Ženy sa v rámci školstva nachádzajú v porovnaní s celkovým zastúpením menej často v riadiacich pozíciách;*
- *Rozdiely v odmenách za prácu medzi mužmi a ženami sa prejavujú aj v rámci školstva – muži tu majú vyššiu priemernú mzdu.*
- *Slovenské školstvo za posledné roky zaznamenáva úbytok počtu učiteliek a učiteľov a prejavuje sa v rámci neho proces starnutia.*
- *Výskumy z posledného obdobia potvrdzujú prevažujúci pocit medzi učiteľkami a učiteľmi o spoločenskom nedocenení tejto profesie a poklese jeho prestíže - príčinu vidia v „neviditeľnosti“ svojej práce (spoločnosť ju prehliada), povrchnom hodnotení a finančnom podhodnotení (aj v zmysle spoločenského ohodnotenia v porovnaní s ostatnými profesiami podobnej náročnosti).*
- *Pokles prestíže sa prejavuje v masívnom odchode mladých ľudí z tohto povolania.*
- *Tiež sa ukázalo, že očakávania na domácu starostlivosť sú častejšie späté s učiteľkami než s učiteľmi.*
- *Viacero ohrození v sebe skrýva aj nový školský systém a vzdelávací systém.*
- *Verejné politiky by mali prehľbiť záujem o túto agendu.*

V ZÁUJME POSILNENIA RODOVEJ ROVNOSTI V ŠKOLSTVE A VZDELÁVANÍ TREBA:

- *Dôsledné obsahové, formálne, inštitucionálne a realizačné prepájanie rodovej a vzdelávacej politiky na národnej aj regionálnej úrovni, pričom je nevyhnutné rozvíjanie rodovej politiky ako prierezovej, pretože rovnako potrebné je dôsledné prepájanie s ďalšími politikami SR, ako napríklad s politikou zamestnanosti.*
- *Nevyhnutné je aj dôsledné, neformalistické a na konkrétne kroky rozmenené implementovanie politiky EÚ a medzinárodných ľudskoprávných záväzkov.*
- *Posilnenie postavenia učiteľskej profesie a ľudí, ktorí v nej pôsobia, rodovo citlivým a spravodlivým spôsobom.*

- *Posilnenie a rozvinutie nadrezortného charakteru existujúceho Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, resp. vytvorenie iného orgánu s nadrezortnou kompetenciou a inštitucionálne zabezpečenie medzirezortnej spolupráce v oblasti rodovej agendy, aj s využitím Rady vlády pre rodovú rovnosť a jej výborov (rozvíjanie možností hodnotenia a kontroly fungovania napríklad prostredníctvom rodového auditu).*
- *Vytváranie a posilňovanie mechanizmov na uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming) v oblasti školstva a vzdelávania vôbec, ako aj na kontrolu tohto uplatňovania.*
- *Vytvorenie odboru rodovej rovnosti na Ministerstve školstva SR.*
- *Podporovať spoluprácu verejnej správy a štátnych inštitúcií (napr. Štátny pedagogický ústav, metodicko-pedagogické centrá, Ústav informácií a prognóz školstva) v oblasti rodovo citlivej pedagogiky a rodovej rovnosti vôbec s mimovládnyimi organizáciami na partnerskej báze, teda aj s finančnou podporou takto orientovaných projektov MVO.*
- *Preskúmať možnosti explicitného doplnenia existujúcich i vznikajúcich oficiálnych dokumentov o rozmer rodovej rovnosti a rodovej citlivosti.*
- *Postupne (odhora) zavádzať používanie rodovo citlivého jazyka v oficiálnych dokumentoch i bežných pracovných materiáloch; vytvoriť základné pravidlá a odporúčania takéhoto používania. Prítomnosť rodovo citlivého jazyka prispieva k zviditeľneniu rodovej problematiky.*
- *Podporovať a rozvíjať rodový výskum vôbec, najmä rodovo citlivý výskum a analýzy v oblasti školstva a vzdelávania (napr. analýzy jednotlivých krokov realizácie reformy z rodového hľadiska, analýzy kurikul, analýzy používaných učebníc a pod.).*
- *Podporovať vydávanie a šírenie študijnej literatúry a materiálov z oblasti rodovo citlivej pedagogiky; podporovať rôzne formy popularizácie rodovo citlivej pedagogiky.*
- *Podporovať tvorbu rodovo citlivých učebníc, medzi kritériá hodnotenia učebníc zahrnúť okruh kritérií vzťahujúcich sa na rodovú citlivosť, resp. rodovú symetriu.*
- *Pripraviť rodovo citlivé metodické postupy pre prácu s existujúcimi učebnicami, učebnými materiálmi a pomôckami, ktoré sa často vyznačujú rodovou necitlivosťou, resp. rodovou asymetriou.*
 - *Zakomponovať do učebných osnov prínos žien pre rozvoj vedy a kultúry v histórii ľudstva tak, aby boli integrálnou súčasťou vzdelávania, nie „osobitnou“ kapitolou.*
 - *Zahrnúť rodovo citlivú pedagogiku ako povinnú súčasť do prípravy na učiteľské povolanie a celkovo zvýšiť kvalitu tejto prípravy, ako aj do postgraduálnej prípravy.*
 - *Zahrnúť rodovo citlivú pedagogiku do ďalšieho vzdelávania učiteliek a učiteľov, a to v rámci dlhodobého vzdelávania, nie jednorazových opatrení.*

4.4. OBRAZY ŽIEN A STARŠÍCH ŽIEN V MÉDIÁCH³⁷

Masové médiá majú veľký vplyv na definovanie sociálnej reality. Spoluvytvárajú rôzne diskurzy, reprodukovujú ich a vťahujú do nich aj tie časti spoločnosti, ktoré predtým neboli v každodennom živote s konkrétnou témou diskurzu konfrontované. Ako konštatuje Jean Baudrillard, masové médiá svet nielen „reprezentujú“, ale taktiež nám **v čoraz väčšej miere definujú, akým tento svet v skutočnosti je** (citované podľa Giddens, 1999, s. 373). Médiá produkujú jazyk, ktorý sa používa v sociálnom priestore a ktorý obsahuje označenia, dištinkcie, stereotypy, mýty, statusy a roly. Preto možno konštatovať, že médiá majú moc, a to nielen politickú, ale najmä sociálnu. Parafrázujúc Pierra Bourdieuho možno pozíciu médií pri prezentovaní a reprodukovaní jednotlivých diskurzov vyjadriť metaforou okuliarov. Novinári majú špeciálne okuliare, cez ktoré niektoré veci vidia a iné nie, pričom tie, ktoré vidia, vidia určitým spôsobom (Bourdieu 2002, s. 15 – 16).

Médiá sú aj jedným z významných faktorov ovplyvňujúcich aj situáciu žien na trhu práce a v širšej spoločnosti. Aké obrazy žien vlastne ponúkajú? Na prvý pohľad sa zdá, že väčšinou príjemné. Ženy v nich často vystupujú ako obetavé, starostlivé, milujúce, nezištné v každom veku – a ešte k tomu aj príťažlivé. Neraz sú aj úspešné vo verejnej sfére – ako umelkyne, manažérky, vedkyne či nositeľky iných profesií. Ako však vyzerajú tieto pozitívne obrazy pri bližšom pohľade? Sú naozaj také lichotivé?

Pri hľadaní odpovede je k dispozícii iba málo výskumov – z posledného obdobia sú známe len výsledky obsahovej analýzy vybraných printových médií realizované v rámci projektu IS EQUAL Plus pre ženy 45+, ktorú robila nezisková organizácia EsFem. V zahraničí existuje rozsiahle množstvo výskumných štúdií, ktoré sa zaoberajú rodovými aspektmi mediálneho diskurzu o ženách a mužoch. Najväčšia pozornosť sa venuje obsahu mediálnych výpovedí, pričom sa kladie dôraz na to, ako definujú ženskosť, ako konštruujú spoločenské rodové nerovnosti prostredníctvom priamych negatívnych konotácií spájaných so ženskosťou alebo prostredníctvom podporovania a šírenia rodových stereotypov (Curran – Renzetti, 2003, s. 183). Veľkou témou je výskum vplyvu médií na verejnosť.

Rodina ako primárna oblasť pôsobenia žien: Najvýraznejší obraz, ktorý odhalila analýza článkov venovaných ženám, je spätosť žien s rodinou. Bez ohľadu na to, či to boli články, ktoré informovali o legislatívnych zmenách týkajúcich sa rodiny, sociálneho zabezpečenia, výchovy či vzdelávania, alebo články venované úspešným ženám, prípadne momentky zo života dôchodkýň a jubilantiek, všetky z nich dokumentujú, že pre diskurz o ženách sú určujúce otázky rodinných vzťahov, starostlivosti o príbuzných a láska ako ústredný životný pilier.

Starostlivosť o príbuzných – či už deti, alebo dospelých – sa považuje za samozrejmu úlohu žien. Ani v jednom článku sa neopisoval prípad, že by tieto aktivity vykonával muž – pravda, s výnimkou ojedinelých článkov o osamelých otcov, ktorí boli nútení prebrať túto úlohu po ženách. Ukotvenie žien v rodine sa podáva ako „prirodzené“, vyvierajúce z biologického základu.³⁸ Orientácia na rodinu a starostlivosť o deti sa pokladá za kľúčovú náplň žien počas celého ich života.

V tomto kontexte je pracovná kariéra žien, ich osobné ambície a záujmy čímsi druhořadým. Privátna sféra, reprezentovaná rodinou ako „priestorom“ sebaurčenia a sebavyjadrenia žien, odsúva záujem o pracovný život do úzadia. Zuzana Kiczková poukazuje na hlbšie systémové príčiny: „... to, že žena nie je považovaná za ‚plnohodnotnú pracovnú silu‘, je z najrôznejších dôvodov, či už preto, že si musí plniť materské povinnosti, alebo sa uvažuje, že aj tá žena, ktorá je slobodná, sa raz vydá a bude mať deti.“ (Kiczková, 1997, s.10 – 12)

Jednou z hlavných vlastností žien je obetavosť, ktorá sa od nich vyžaduje počas celého ich dospelého života. Články o zosúladovaní osobného a pracovného života sa takmer výlučne týkajú žien-matiek.

³⁷ Vybrané na základe štúdie M. Bosej a M. Minaroviča *Obrazy žien v slovenských médiách* v publikácii *Ona a on na Slovensku: zaoštréné na rod a vek* (Bútorová, Z. (ed.), 2008).

³⁸ Ako na to upozorňuje Hana Havelková, argumentácia „prirodzenou“ situovanosťou žien v privátnej sfére (predovšetkým ako matiek-vychovávateľiek) je historicky podmienená. Odvoláva sa na historičku Ute Gerhard, podľa ktorej sa ešte na konci osemnásteho storočia takéto určenie ženy vnímalo ako *sociálna nutnosť*, no v polovici devätnásteho storočia sa už chávalo ako *prirodzenosť* (Havelková, 1995, s. 30 – 31).

Úvahy o možnosti podpory a pomoci zamestnaným ženám sa striedajú s velebením ženskej obetavosti v spomienkach starších žien.

Všetky články, ktoré hovoria o vzťahu žien k rodine a o ich starostlivosti, pôsobia normatívnym dojmom. Vysoko pozitívne, často až oslavne sa v nich hodnotí obetavosť žien a prijímanie „ženského údely“ a „rytmu života“ žien ako matiek a starých matiek.

V tomto ponímaní sa potom materskosť nevzťahuje na konkrétnu životnú situáciu ženy, ale skôr na vlastnosti a kvality, ktoré by sa s materstvom mali spájať: na ochotu vykonávať neplatenú, neviditeľnú prácu, na obetavosť, vnímavosť k problémom druhých, na emocionalitu; permanentnú pripravenosť pomáhať. Materskosť sa tak stáva kvalitou, ktorá sa od žien očakáva bez ohľadu na ich reálny rodinný stav, vek, osobné aspirácie a postoje. To prispieva k vyzdvihovaniu takých schopností, talentu a „prirodzenosti“ žien, ktoré sú využiteľné na trhu práce len okrajovo, a to skôr na úrovni medziľudských vzťahov, emotionality, empatie, než v súvislosti s výkonnosťou žien, so stratégiami rastu a napredovania (pre ženu samotnú alebo firmu, pre ktorú pracuje). Súčasťou tohto konceptu je aj očakávanie, že žena sa bude v zamestnaní vždy správať tak, ako by pre ňu bolo druhoradé. Predpokladajú sa jej absencie v práci, znížená výkonnosť, a preto aj nižší príjem. A to opäť bez ohľadu na reálnu rodinnú situáciu ženy.

Tak sa z materstva stáva pasca: k ženám sa pristupuje tak, akoby každá z nich bola matkou. Sociálna kontrola materského správania žien je mimoriadne silná. Ženy sú od malička vedené k obetavosti, k zriekaniu sa svojich ambícií v prospech druhých, čo sa chápe ako súčasť ich prípravy na materstvo. Predpokladá sa, že je to ich „prirodzená“ vlastnosť a vo svojom živote ju musia rešpektovať. Odmenou im má byť úloha matky, ktorá sa stavia na piedestál. Materskosť sa stotožňuje so ženskosťou.

A aký je prístup k ženám, ktoré nemajú deti? Mnohí o nich zmýšľajú ako o „zlých matkách“, prípadne „neženských ženách“. Ženy, ktoré majú deti, ale aj tie, čo deti nemajú, teda permanentne čelia hrozbe, že budú obvinené zo zlyhania a sebeckosti.

Povinná krása: Ustálený výraz „krásne pohlavie“, prípadne „krásna polovička“ predznamenáva, že krása sa považuje za „prirodzenú“ charakteristiku žien, za jeden z „typických“ atribútov ženskosti. Prítom je paradoxné, že články, v ktorých sa píše o kráse žien, neraz jej „prirodzenosť“ spochybňujú. Zo stránok denníkov sa dozvedáme, čo všetko musia, chcú alebo sú ochotné ženy urobiť, aby dobre vyzerali alebo ak im táto „prirodzená“ kvalita chýba. Práve úsilie, ktoré ženy musia vynakladať na dosiahnutie krásy, však spochybňuje prirodzenosť tejto krásy. Preto krásu žien možno považovať skôr za imperatív než za ich prirodzenú a vopred danú charakteristiku.³⁹

O tom, aká je krása dôležitá, svedčí skutočnosť, že viaceré články venované starším ženám sú doplnené o fotografie, ktoré ich zobrazujú ženy v mladosti. Podobné využitie ilustračných fotografií sa v článkoch o mužoch nevyskytuje. Výnimku tvoria prípady, keď vyobrazenie mladého muža vypovedá o dĺžke jeho pracovnej kariéry. Ústredným motívom využitia takejto fotografie je však dokumentovať jeho aktivitu a profesiu či dlhodobé skúsenosti, a nie jeho vonkajší vzhľad.

Krása je obzvlášť dôležitá pre ženy vykonávajúce určité profesie. V tejto súvislosti Naomi Wolf hovorí o „kvalifikácii profesionálnej krásavice“, pričom má na mysli také pracovné pozície, pri ktorých sa dobrý vzhľad považuje za nevyhnutný pracovný predpoklad. Ako autorka pripomína, v minulosti išlo o pozície tanečníc, modeliek, lepšie platených sexuálnych pracovníčok a pod. Ich spoločenský status bol veľmi nízky, často sa s ním spájalo morálne odsúdenie a slabé ekonomické ohodnotenie. V súčasnosti však „dochádza k tomu, že všetky pozície, v ktorých ženy dosahujú úspech, sa rýchlo reklasifikujú na výstavné povolania – samozrejme sa to týka iba žien, ktoré v nich pracujú.“ (Wolf, 2000, s. 32)

Imperatív príťažlivosti sa však vzťahuje na všetky ženy, má univerzálny charakter. Jedným z hlavných atribútov krásy je prítom štíhlosť podporujúca mladistvý vzhľad. Bez štíhlosti niet krásy, bez krásy niet ženskosti. Jasne to vyplýva z nasledujúcich ukážok:

„... býva v malometrážnom byte pre seniorov... Hoci už prekonala šesťdesiatku, stále túži po štíhlej postave. Vek: 64.“

³⁹ Naomi Wolf (2000) argumentuje, že krása žien (alebo skôr požiadavka krásy) pôsobí ako mechanizmus, prostredníctvom ktorého sa upevňuje znevýhodnené postavenie žien v spoločnosti.

(Nada Urbánková: *Stále chcem byť štíhla*. NČ, 8. 11. 2004)

S vymoženosťami plastickej chirurgie sa imperatív krásy ešte zosilňuje. Pritom je charakteristické, že ruka v ruke s „povinnosťou“ byť krásna ide požiadavka udržiavať dojem „prirodzenosti“. Viacero článkov bolo formulovaných ako „pristihnutie žien pri klamstve“.

Téma plastických operácií sa v denníkoch spája výhradne so „skrásľujúcimi“ a „omladzujúcimi“ zákrokmi. Medicínske hľadisko ustupuje do úzadia a plastická chirurgia sa stáva primárnou témou určenou ženám a ženskosti:

„*Podujatie má ukázať, že všetky ženy chcú byť krásne. Chceme tiež, aby spoločnosť už nezosmiešňovala tých, ktorí sa chcú navonok zmeniť.*“

(*Cenu za najkrajšiu ženu získava plastický chirurg*. Pravda, 14. 12. 2004)

Krása sa teda považuje za určujúcu charakteristiku žien a vnucuje sa im ako prioritná.⁴⁰ Pritom ženská krása sa spravidla definuje mladosťou. Ak chcú byť ženy úspešné, musia byť nadané a skúsené, ale nesmú tak vyzeráť. (Wolf, 2000)

Imperatív krásy obmedzuje potenciál žien tým, že vyžaduje neprimeranú pozornosť a časovú investíciu do kontroly vlastného vzhľadu na úkor rozvoja svojich schopností a kreativity. Väčšina žien sa mu „dobrovoľne“ podriadiuje.

Ženy pre mužov – ženy ako (sexuálne) objekty: Aj v dnešnej dobe, ktorá formálne zabezpečuje ženám všetky práva, musia prekonávať bariéry, ktoré vyplývajú z definície ženskosti. Ako konštatuje Viera Bačová, „ženskosť je definovaná ako prispôbenie sa moci mužov. Hlavnou vlastnosťou ženskosti a žien má byť – a je – ich atraktívnosť pre mužov. Atraktívnosť zahŕňa fyzický zjav, povzbudzovanie ega mužov, výlučnú heterosexuálnu, sexuálnu dostupnosť bez sexuálnej asertívnosti, starostlivosť o deti, potlačenie ‚silných‘ emócií, ako je hnev, a sociabilitu – mužom sa páčia ženy, ktoré sú ‚milé‘“ (Bačová, 2005, s. 180).

Vnímanie ženy ako sexuálneho objektu atraktívneho pre mužov zasahuje aj prostredie platenej práce a potvrdzuje tak nerovné postavenie žien a mužov. Ako to prízvukuje Ľuba Kobová, ide o diskvalifikáciu žien vo verejnej sfére: „Deje sa tak prostredníctvom ich ponižujúcich, takmer pornografických vyobrazení, ktoré sú nalepené na skrinkách šatní, ale aj na billboardoch, v autobusoch, najrôznejších reklamách, deje sa tak prostredníctvom sexuálneho obťažovania. Celá táto diskvalifikačná prax ženám neustále pripomína, že hoci vstúpili do verejnej sféry, ‚na pohlaví záleží‘“ (Kobová 2005, s. 275).

Hoci sa sexuálne obťažovanie žien zvykne vnímať ako záležitosť, ktorá sa týka iba sexuálneho správania, v skutočnosti ide o demonštráciu moci voči osobe s predpokladaným submisívnym správaním.⁴¹

Článkov sa túto tému nebolo v skúmaných štyroch denníkoch v období od leta 2004 do leta 2005 veľa. Uvedme niektoré príklady. Článok *Pozor na pohľady do výstrihu* (Pravda, príloha *Intimity*, 12. 11. 2004) je o sexuálnom obťažovaní na pracovisku. Je adresovaný predovšetkým mužom a koncipovaný ako informatívny. Ako sa kriticky píše v perexe,

„*Harasment nie je smiešny americký výmysel, ale vážny problém, čo obetiam spôsobuje stres a depresiu a ovplyvňuje pracovný výkon.*“

(*tamže*)

Článok dáva priestor aj vyjadreniam žien o ich negatívnych skúsenostiach s obťažovaním. V jednej časti opisuje rôzne formy obťažovania:

„*Obťažovanie nemusí mať len slovnú, ale má aj vizuálnu podobu – obrázky nahých žien v lascívnych pózach na monitore počítača, vulgárne e-maily či gestá, to pracovnú morálku určite nezvyšuje.*“

(*tamže*)

⁴⁰ Pritom, ako uvidíme ďalej, krása žien sa zvykne spájať s ich povrchnosťou, nedôveryhodnosťou či nekompetentnosťou.

⁴¹ Vo väčšine prípadov je to žena, ale v podriadenej pozícii sa môže ocitnúť aj muž. Ak sexuálne obťažovanie pácha žena na mužovi, ide rovnako o demonštráciu moci na pracovisku. heteronormatívnom prostredí, kde sa mužovi prisudzuje aktivita a žene pasivita, je potom muž vystavený sexuálnemu obťažovaniu stigmatizovaný aj v ďalších atribútoch mužskosti (prestíž, autorita, sila, aktivita, kariéra a ďalšie).

Napriek dobrému úmyslu upozorniť na závažnosť problému sexuálneho obťažovania je však článok ilustrovaný obrázkom, ktorý zľahčuje problém a pripúšťa možnosť chápania sexuálneho obťažovania ako zdroja zábavy.

Humor je mimoriadne nebezpečný prostriedok diskvalifikácie žien vo verejnej sfére: ak sa poznámky, hodnotenia, výroky o nedôveryhodnosti, nekompetentnosti, slabosti či inej menejcennosti žien podávajú ako vtip, je veľmi ťažké sa voči nim ohradiť. Odmietnutie takéhoto humoru v lepšom prípade vyvoláva v ostatných presvedčenie, že odmietajúca osoba nemá zmysel pre zábavu; v horšom prípade provokuje ďalší výsmech, obvinenie z hystérie a pod. Výsmech môže byť obzvlášť zraňujúci a výroky podávané ako vtip sú dobre zapamätateľné a emotívne, čo umocňuje ich normatívnu funkciu.⁴²

Pri analýze prístupu printových médií k téme sexuálneho obťažovania je dôležité všímať si umiestnenie témy. Napríklad uverejnenie článkov informujúcich o tejto forme násilného správania k ženám do prílohy *Intimity* – s podtitulom *Príloha venovaná téme láska a sex* – predurčuje kontext, v akom má byť téma vnímaná. Ľudskoprávny a pracovnoprávny aspekt problému sa zatláča do úzadia a podsúva sa dojem, že ide o osobnú či intímnu záležitosť a dôvodom sexuálneho zneužívania je sexualita. Zodpovednosť sa tak de facto prenáša na ženy samotné. Spájanie sexuálneho obťažovania so sexom a sexualitou je závažná a častá chyba, ktorá obeť obťažovania opätovne viktimizuje. Nosná téma prílohy a dobrý zámer sa tak dostávajú do slepej uličky. Z verejného a politického problému sa stáva problém súkromný a zo žien aktívne participujúcich na trhu práce sa stávajú sexuálne objekty. Natíska sa tak otázka, či aj samotný spôsob formulovania a umiestnenia článkov nemožno niekedy pokladať za formu sexuálneho obťažovania.

Redukcia žien na sexuálne objekty však môže mať aj iné podoby. Denníky, ktoré sme analyzovali, sú určené ženám i mužom. Napriek tomu sme pri čítaní článkov často nadobudli pocit, že predpokladajú mužského čitateľa, a to v dôsledku nevedomeného stotožnenia ľudskosti s mužskosťou. Dobrým príkladom môže byť článok, ktorý si kladie za cieľ eliminovať predsudky o sexuálnej aktivite ľudí vo vyššom veku. Aj keď hovorí o aktívnom sexuálnom živote starších mužov a žien ako o prostriedku na udržanie fyzickej a psychickej kondície, pri uvádzaní argumentov predsa len sklzáne do stereotypného uvažovania:

„Podstatne mladšia partnerka sexuálnu aktivitu skutočne oživuje – známe je nielen to, že osemdesiatroční ruskí generáli si svoju fyzickú formu udržiavali sexom s mladými dievčatami, potvrdzujú to aj sexuológovia.“

(Najúčinnejší liek na starobu? Sex. Pravda, 1. 10. 2004)

Hoci bol článok pôvodne určený aj ženám v staršom veku a kládol si za cieľ podporiť a „obhájiť“ ich sexuálnu aktivitu, predsa sa v ňom na ženy akoby zabudlo. Vytratila sa z neho staršia žena so svojou autonómnou ženskou sexualitou, aby ju nahradila mladšia žena ako nástroj na podporu mužskej sexuality, ako omladzujúci prostriedok pre muža. Tým sa podporuje obraz neautonómnych žien, ktoré sú tu „pre druhých“.

Ešte explicitnejšie sú tieto stereotypy prítomné v článkoch o mužoch, ktorí v súlade so stereotypnou predstavou o neovládateľnej mužskej sexualite a detinskosti hľadajú sebatvrdzovanie v mimomanželských sexuálnych vzťahoch s oveľa mladšími partnerkami. Hoci sa prvoplánovo zameriavajú na kritiku správania mužov, predsa možno identifikovať aj druhú rovinu zobrazovania problému. Na jednej strane sa s istou dávkou samozrejmosti predpokladajú pasívne alebo manipulatívne milenky, ktoré majú o staršieho muža záujem predovšetkým pre jeho postavenie alebo majetok, a na druhej strane sa predpokladajú manželky, ktoré môžu mužov „zachrániť“ alebo im „pomôcť“:

„... zachrániť ich môže, paradoxne, prvá manželka, ktorá pri nevere nespanikári.“

(Mladá milenka vracia druhý dych. Pravda, 11. 2. 2005)

Úspešné ženy: O pracujúcich ženách v zrelom veku sa na stránkach skúmaných denníkov písalo najmä ako o úspešných ženách. Články o nich boli uverejňované najmä v prílohách a týkali sa ich pôsobenia

⁴² Kto z nás nepozná vtipy o blondínach, svokrách, učiteľkách či manželkách? Pravda, možno namietnuť, že existujú aj vtipy o mužoch – napríklad o policajtoch. Treba si však uvedomiť, že v tomto prípade policajti nie sú zosmiešňovaní ako muži, ale ako vykonávatelia istej profesie.

v oblastiach ako kultúra, spoločenská smotánka a pod. Výnimku tvorili ženy prezentované v rubrikách o kariére. Ženy v zrelom veku tu boli zastúpené riadiacimi pracovníčkami či manažérkami.

O žene v riadiacej pozícii sa v týchto článkoch spravidla písalo ako o „nie celkom bežnom jave“. Vzniká tak otázka, či zobrazovanie úspešných žien ako výnimiek môže pôsobiť motivačne, alebo či skôr podporuje stereotypné vnímanie žien, ktoré to niekam dotiahli, ako „neprirodzeného“ javu.

V takomto duchu vyznieva aj v podstate pozitívny článok o ženách vo vedúcich funkciách explicitne odmietajúci rodové stereotypy, v ktorých vidí jeden zo zdrojov nízkeho zastúpenia žien vo vyšších pozíciách:

„... tento proces (prenikanie žien na pracovný trh a do vyšších pozícií v zamestnaní – pozn. aut.) sprevádzajú predsudky, obavy a klišeovité zábrany.“

(*Mojou šéfkou je žena*. HN, 4. 11. 2004).

Článok uvádza ako plusy či výhody žien niektoré „typicky ženské vlastnosti“:

„Ženy sú však – nie vždy, ale v mnohom ohľade – lepšími šéfkami než ich mužskí kolegovia. Sú komunikatívnejšie, dokážu viac vecí sledovať odrazu, majú tímového ducha, sú tvorivé.“

(*tamže*)

Na ďalšom mieste však článok medzi „radami“ pre ženy vymenúva iné ženské vlastnosti, ktorých by sa žena vo vedúcej funkcii mala vyvarovať:

„Nevystavujte príliš svoju ženskosť; ... nepodporuje to vašu autoritu.“

(*tamže*)

Hoci sa v článku rodové stereotypy verbálne odmietajú, preda sa vyskytujú ako „mriežka“ uvažovania, ako neuvedomený mechanizmus pôsobiaci na symbolickej rovine či ako kontrolný mechanizmus prejavujúci sa v jazyku. Rodové stereotypy sa tak stávajú nespochybňovaným a nespochybiteľným faktom „poriadku sveta“. Tento príklad dokumentuje, aké zložité je kriticky reflektovať stereotypy „v nás samotných“. Zároveň ukazuje, že bez hlbšieho porozumenia rodu ako organizačného princípu spoločnosti nie je možné vyvarovať sa obmedzením, ktoré stereotypné koncepty mužskosti a ženskosti vytvárajú.

Zaujímavé je aj to, že pre médiá je zachovanie ženskosti, schopnosti *byť ženou* dôležitejšie než samotný pracovný výkon žien. Muži nemusia vynakladať úsilie na opodstatnenie svojej prítomnosti vo svete práce. Aj keď stereotypný obraz mužskosti taktiež zohráva úlohu pri budovaní kariéry, preda sa mužskosť nestáva prekážkou v zamestnaní či v pracovnom postupe, a preto nie je ani primárnym predmetom záujmu médií. Na rozdiel od rozhovorov so ženami pertraktujúcich otázku ženskosti sa v rozhovoroch s mužmi ich mužskosť nijako netematizuje. Mužskosť sa vo svete práce považuje za samozrejmosť, za „normalitu“. Aj preto bývajú ženy vo väčšej miere konfrontované s vymedzovaním svojej pozície, s dokazovaním svojich pracovných i riadiacich kvalít, s vysvetľovaním svojich úspechov dosiahnutých „napriek“ svojej ženskosti.

Viaceré články, najmä v prílohe *Kariéra*, obsahovali rady pre ženy, ako dosiahnuť úspech. Jeden z nich ponúkal „návod na prežitie v mužskom kolektíve“:

„Celkový profesionálny vzhlad: žena by mala pôsobiť sviežo a sympaticky. Mala by mať pekné vystupovanie, pohyby a gestá. Všetko musí byť s mierou. Profesionálny vzhlad dotvára aj vhodné oblečenie.“

Vystupovanie: žena musí ovládať spoločenské pravidlá. Nemá byť trúfalá, arogantná, príliš sebavedomá, ale na druhej strane ani ustráchaná či príliš bojzlivá. Muži oceňujú zmysel pre humor, je však dôležité vyvarovať sa príliš dôverného kamarátstva alebo flirtu. Treba sa sústrediť na pracovný výkon, a na ten netreba dôverné kamarátstvo. Naopak, ak sa vás kolega niektorými svojimi výroky dotkne, treba mu to dať vhodnou formou najavo.

Komunikácia: Hovorte pokojne, vyrovnane, vecne a partnerovi sa dívajte do očí. Prílišná gestikulácia odvádza pozornosť od témy a môže pozíciu ženy oslabiť. Nebyť ani prostoreká.

Profesionálna zdatnosť: profesionálny prístup k výkonu funkcie je jediná možnosť, ako získať autoritu u mužov. Nebyť pritom príliš otvorená a nezdôverovať sa kolegom so svojimi osobnými problémami.

Dajte si od mužov poradiť: autorita ženy sa neznižuje, ak požiada kolegu o pomoc, keď niečomu nerozumie. Nezoberú to ako neschopnosť a veľmi radi sa blysnú svojimi znalosťami a zručnosťami.“

(*Ženy v mužskom kolektíve*. Pravda, príloha *Kariéra*, 5. 2. 2005)

Citované rady dokumentujú stereotypné dichotomické vnímanie ženského a mužského sveta ako dvoch úplne odlišných svetov. Článok vyvoláva dojem, že muži pôsobia v prostredí profesionálnej

platenej práce „prirodzene“, kým ženy sa musia naučiť „špeciálnym“ komunikačným zručnostiam. Aj keď mnohé z uvedených rád by mohli byť prospešné pre mužov rovnako ako pre ženy, predsa sa v ňom opakovane prízvukuje „ženskost“ ako protiklad „mužskosti“ zaručujúcej efektívne správanie.

Povedané slovami Naomi Wolf, ak chcete byť na trhu práce a pri budovaní kariéry úspešné, musíte byť *ženské, ale nie príliš ako ženy* (Wolf, 2000). Pravda, takéto odporúčania sú vágne, nevymedzujú jasne, kde je hranica „prípustnej“ ženskosti. Navyše definícia „primeranej ženskosti“ vždy závisí od okolností – od toho, kto ju určuje a aké má na to motívy. A tak sú ženy ustavične vystavené riziku, že budú buď priveľmi, alebo primálo ženské.

Náročnosť správnej aplikácie návodu na prežité v mužskom kolektíve výstižne ilustruje fotografia vyčerpanej ženy s hlavou na pracovnom stole, ktorá uvedené rady sprevádza. Jej názov je paradoxne *Úspešná žena*.

Jedným z najvýznamnejších prejavov spoločenského uznania za úspech vo svete vedy, umenia a spoločenskej angažovanosti je Nobelova cena. V sledovanom období sa jej laureátkami stali dve ženy – rakúska spisovateľka Elfriede Jelinek a kenská environmentálna aktivistka Wangari Maathai. Spôsob, akým denníky využili možnosť prezentovať tieto úspešné ženy, bol značne kontroverzný.

Rozhodnutie poroty udeliť Nobelovu cenu za literatúru Elfriede Jelinek podnietilo denník *Pravda* k diskusi o oprávnenosti samotnej Nobelovej ceny v tejto oblasti. Okrem uverejnenia fotografie sa laureátka spomína iba v úvode článku v súvislosti s tým, že si neprišla cenu prevziať osobne, pričom bola označená za enfant terrible rakúskej literatúry. Celý nasledujúci text sa venoval kontroverziám okolo Nobelovej ceny za literatúru (*Akú cenu má Nobelova cena za literatúru. Pravda*, 11. 12. 2004). Na druhej strane článok v denníku *SME* z 8. 10. 2004 pod názvom *Nobelova cena Rakúšanke Elfriede Jelinek má vecný, informatívny tón a ponúka aj krátku biografiu spisovateľky*.

Denník *SME* však prejavil značnú zdržanlivosť v komentári k čerstvej laureátke Nobelovej ceny za mier Wangari Maathai:

„Rozhodnutie Osla prekvapilo viacerých. Za favoritov označovali napríklad šéfa Medzinárodnej agentúry pre atómovú energiu, pápeža či... Václava Havla... Keňanka Maathaiová je svetovo takmer neznáma.“

(*Afričanka, ktorá sadila stromy. SME*, 9. 10. 2004)

Článok dopĺňa ilustračná fotografia, na ktorej vidno vzdialenú ženu sadiacu stromy a v popredí muža, ktorý drží v rukách portrét Wangari Maathai. To ešte väčšmi zvyrazňuje akúsi „bezvýznamnosť“ či priam „nereálnosť“ laureátky Nobelovej ceny za mier.

V tomto prípade obstál lepšie denník *Pravda*, ktorý 11. 12. 2004 v článku *Príroda tiež potrebuje slobodu* uverejnil rozhovor s Wangari Maathai. Jeho otázky priamo súviseli s prácou laureátky Nobelovej ceny. Text ilustrovala fotografia Wangari Maathai s udelenou cenou.

Takýto spôsob medializácie najväčších úspechov žien svedčí o istej rozpoltenosti, ba až schizofrénii. Na jednej strane sa na stránkach analyzovaných denníkov deklarovala podpora rovnoprávnosti žien a prezentovali sa úspešné ženy, ale na druhej strane v nich nechýbalo ani spochybňovanie „prirodzenosti“ ambícií žien, ba dokonca aj skeptické komentovanie výkonu a kvalít najúspešnejších žien. Domnievame sa, že príčinou takéhoto zobrazovania žien a ich profesionálneho života je skutočnosť, že autorky a autori mediálnych výpovedí podliehajú rodovým stereotypom, ktoré na nich pôsobia prostredníctvom dichotómií mužského a ženského sveta, pričom mužské sa identifikuje s verejným a ženské s privátnym. Hoci články zväčša sledovali neodškriepiteľne dobrý úmysel, predsa sa vo väčšine prípadov nedá hovoriť o reálnej rovnosti mediálneho zobrazovania žien a mužov.

Pri analýze denníkov sme identifikovali v niektorých článkoch, najmä v *Hospodárskych novinách*, **úsilie o prelomenie stereotypných predstáv o ženách**. Napríklad v článku pod názvom *Práca alebo rodina? Stála dilema* (*HN*, 17. 2. 2005) sa zdôrazňuje potreba zmeny delby práce v rodinách ako nevyhnutná podmienka na dosiahnutie rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce. Konštatuje sa v ňom, že ženy na Slovensku majú menšie možnosti výberu ako v iných krajinách Európy. Okrem optimálnej podoby pracovného režimu a uľahčenia zamestnávania pre matky je dôležité aj „prelomenie psychických bariér“, ďalej „odstránenie nerovností medzi mužmi a ženami na trhu práce“, ako aj „delba rol a povinností v rodine“.

V *Hospodárskych novinách* z 18. 4. 2004 sa v článku *Rovnaké zaobchádzanie v pozornosti EÚ* venuje pozornosť aj fenoménu rodovej segregácie odvetví a profesií, v ktorom podľa autorov spočíva jedna z príčin pretrvávania nerovností v odmeňovaní žien a mužov. Článok *Nové programy na podporu žien*

z 25. 4. 2005 tematizuje pozitívne opatrenia a rodovú desegregáciu odvetví. Článok *Slovenky patria k najpracovitejším v Európe* z 26. 4. 2005 sa venuje rodovej segregácii a neplatenej práci.

Len veľmi výnimočne sa v článkoch dala nájsť kritika pretrvávajúcich rodových stereotypov ako príčiny nerovnosti žien a mužov. Jednou z takýchto výnimiek je už spomínaný článok *Mojou šéfkou je žena* (HN, 4. 11. 2004), ktorý uviedol štatistické údaje o zastúpení žien a mužov vo vedúcich pozíciách a výslovne poukázal na škodlivosť rodových stereotypov.

Povzbudzujúcim príkladom prístupu nezaťaženého rodovými stereotypmi je článok *Záujem žien muži neberú často vážne*. Konštatuje sa v ňom, že stereotypné vnímanie ženskosti a roly ženy je jednou z hlavných prekážok podnikania žien – alebo v širšom zmysle aj plného uplatnenia žien na pracovnom trhu:

„Muž by nemal byť dominantný a žena sa starať o rodinu, žena má právo podnikat' a pracovať, a preto sú vytvorené podpory pre ženy podnikateľky.“

(*Záujem žien muži neberú často vážne*. HN, 1. 4. 2005)

Článok zdôrazňuje, že pracovná aktivita žien je prostriedkom na ich ekonomickú nezávislosť a sebastačnosť. Upozorňuje aj na väčšiu ochotu žien vykonávať „pomocnú“, „podpornú“, ale predovšetkým neplatenú prácu, ako aj na podceňovanie žien, ktoré sa dajú na podnikanie.

„Pomáhať manželovi pri podnikaní môže viesť k nedocenenosti ženy.“

Postavenie mužov (na trhu práce – pozn. aut.) je jednoduchšie, nemajú rešpekt pred ženou podnikateľkou, resp. ženou, ktorá chce začať podnikat'.“

(*tamže*)

- *Vo všetkých analyzovaných denníkoch počas sledovaného obdobia 2004 až 2005 výrazne prevažovali stereotypné predstavy o ženách a ženskosti. Rozdiel bol iba v spôsobe ich prezentácie. Kým v denníkoch SME, Pravda (s výnimkou prílohy Intimity), ale predovšetkým v Hospodárskych novinách rodové stereotypy iba „presvitali“, v Novom Čase boli prítomné celkom explicitne.*
- *Hoci sa diskurz vo všetkých sledovaných denníkoch (s výnimkou Nového Času) usiloval o pozitívne zobrazovanie žien, založené na vedomom odmietaní rodovej či inej diskriminácie, predsa sa v nich prejavil vplyv nerefektovaných rodových stereotypov, ktoré navodzovali nasledujúci obraz žien:*
- *Ženy sú predurčené na sebarealizáciu v rodine – predovšetkým prostredníctvom materstva.*
- *Materskosť (starostlivosť a obetavosť) spolu s povinnosťou prítlačlivosti a krásy sa stotožňujú so ženskosťou.*
- *Ženy svoje snaženie orientujú vždy väčšmi na iných ako na seba.*
- *Vnímanie ženy ako sexuálneho objektu atraktívneho pre muža zasahuje aj prostredie platenej práce. Spoločnosť sexualizuje mužskú dominanciu a ženskú podriadenosť.*
- *Úspešné ženy dosiahli svoj úspech „napriek“ svojej ženskosti, pričom tento úspech musí byť „ospravedlnený“ ako neohrozujúci „ženskost“.*
- *Úspech žien je vystavovaný spochybovaniu.*

V ZÁUJME SCITLIVENIA MÉDIÍ TREBA:

- *Ponúkať alternatívne a rozmanité obrazy žien a mužov (ako úspešné prezentovať nie len manažérky a celebrity – a nie len matky)*
- *Eliminovať prejavy sexizmu a rodovej diskriminácie vo verejnom, politickom, mediálnom a reklamnom priestore*
- *Zaviest' rodovú problematiku do prípravy mediálnych tvorcov a tvorcov mediálnych výpovedí*

V ZÁUJME CELKOVÉHO POSILNENIA INŠTITUCIONÁLNEJ BÁZY PRE RODOVÚ AGENDU TREBA:

- *Prijat' zákon o rodovej rovnosti.*
- *Prijat' národnú stratégiu rodovej rovnosti.*
- *Vyčleniť dostatočné množstvo finančných prostriedkov v kapitolách štátneho rozpočtu na činnosť Slovenského národného strediska pre ľudské práva ako „gender equality body“, Rady vlády SR pre rodovú rovnosť, Exekutívneho výboru Rady vlády SR pre rodovú rovnosť a Konzultačného výboru Rady vlády SR pre rodovú rovnosť.*
- *Zabezpečiť, aby rodové hľadisko bolo zakomponované do všetkých ostatných národných strategických materiálov – gender mainstreamingu na národnej strategickej úrovni (v zmysle požiadaviek Amsterdamskej zmluvy)*
- *Zabezpečiť vytvorenie nástrojov a mechanizmov uplatňovania rodového hľadiska v oblasti finančného rozhodovania na všetkých úrovniach riadenia (gender budgeting – od samospráv po ministerstvo financií)*
- *Dôsledná implementácia a dodržiavanie nadnárodných záväzkov Slovenskej republiky v tejto oblasti*
- *Zabezpečiť príslušné legislatívne úpravy (antidiskriminačná, pracovná, sociálna legislatíva) a posilnenie ich implementácie, kontroly uplatňovania v praxi*
- *Podporiť koordinovaný a kontinuálny výskum v oblasti rovnakých príležitostí žien a mužov, i v širšom kontexte a presahoch (rovnosť príležitostí, antidiskriminácia...)*
- *Zabezpečiť rovnocennú participáciu špecifických aktérov a aktérick (MVO, expertky/ti, akademická obec) na tvorbe verejných politík (získanie relevantných kompetencií na systémové a proaktívne presadzovanie práv cieľovej skupiny na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni) v zmysle Pekinskej akčnej platformy*
- *Zabezpečiť intenzívnu rodovú senzibilizáciu verejnosti na základe profesionálne garantovaných a spracovaných programov zameraných na konkrétne cieľové skupiny (využitie médií, národných / vládnych kampaní, vzdelávacích programov a pod.)*
- *Zabezpečiť dostatočné financovanie rodovej agendy a programov (vrátane výskumu)*
- *Venovať adekvátnu pozornosť rodovej agende zo strany kľúčových politických aktérov a cielene sa zameriavať na zvýšenie citlivosti a kompetentnosti voči rodovej problematike, vrátane posilňovania rodového vzdelávania v štruktúrach politických strán*
- *Zabezpečiť prípravu výkonných štruktúr v oblasti implementácie štrukturálnej pomoci s dôrazom na zaškolenie aktérov zodpovedných za výber a riadenie projektov v oblasti uplatňovania rodovej rovnosti (vrátane aktérov zodpovedných za ESF)*

Použité zdroje:

1. Bertola, G. – Blau, F. D. – Kahn, L. M.: *Labour Market Institutions and Demographic Employment Patterns*. CEPR Working Paper No. 3448, 2002.
2. Bleha, B. – Vaňo, B.: *Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2025 (aktualizácia)*. Bratislava, INFOSTAT 2007.
3. Bodnárová, B. – Džambazovič, R. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D.: *Prieskum potrieb mladých rodín*, SŠPR, Bratislava 2004.
4. Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D.: *Výskum potrieb a poskytovanie služieb pre rodiny zabezpečujúce starostlivosť o závislých členov*. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2005.
5. Bútorová, Z. (ed.): Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
6. *Confronting Demographic Change: a New Solidarity between the Generations*. Zelená kniha. Európska komisia 2005.
7. Filadelfiová, J.: *Populačný vývoj a štruktúra rodín*. In: M. Kollár, G. Mesežnikov (ed.): *Slovensko 2004: Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2004.
8. Filadelfiová, J.: *Demografický vývoj a rodina*. In: S. Szomolányi (ed.): *Spoločnosť a politika na Slovensku: Cesty k stabilite 1989-2004*. Bratislava, Univerzita Komenského 2005a.
9. Filadelfiová, J.: Demografická situácia a správanie rodín vz. verejná politika. *Sociológia* 37, č. 5, 2005b.
10. Filadelfiová, J., Z. Bútorová (ed.): *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
11. Genre, V. – Salvador, R. G. – Lamo, A.: *European Women: Why do(n't) they work?* Working Paper Series No. 454/March 2005. European Central Bank 2005.
12. Heslop, A. – Gorman, M.: *Chronic poverty and older people in the developing world*. CPRC Working Paper No. 10, Chronic Poverty Research Centre 2002.
13. *Informácia o demografickom vývoji v roku 2006*. ŠÚ SR (portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8435).
14. Jurčová, D. a kol.: *Populačný vývoj v okresoch SR 2005*. Bratislava, INFOSTAT - Výskumné demografické centrum, Bratislava 2006.
15. Malhotra, R. – Kabeer, N.: Demographic transition, inter-generational contracts and old age security: an emerging challenge for social policy in developing countries. IDS Working Paper No. 157, Institute of Development Studies, University of Sussex 2002.
16. McNay, K.: Women's changing roles in the context of the demographic transition. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2003/4. UNESCO 2003.
17. Pilinská, V. a kol.: *Demografická charakteristika rodiny na Slovensku*. Bratislava, INFOSTAT - Výskumné demografické centrum, Bratislava 2005.
18. Randel, J. – German, T. – Ewing, D. (eds.): *The Ageing and Development Report. Poverty, Independence and the World's Older People*. Earthscan 1999.
19. *Sčítanie ľudí, domov a bytov v SR 2001*. Bratislava, Štatistický úrad 2001.
20. SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).
21. *Správa o sociálnej situácii v SR 2006*. Bratislava, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny 2007.
22. *Statistics in Focus – Population and Social Condition 41/2007*. Eurostat 2007.
23. *Stav a pohyb obyvateľstva v SR v r. 1920-2003*. Bratislava, ŠÚ SR 1950-2004.
24. UNFPA 2000. Counting the cost of gender inequality. Chapter 5 in State of the World's Population report. Lives Together, World's Apart: Men and Women in a Time of Change. UNFPA 2000 (www.unfpa.org/swp/2000).
25. *Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti: Participácia otcov na domácej starostlivosti. (Názory a skúsenosti populácie SR)*. Bratislava, SNSLP 2006 (http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/1BF2229F7C4E9001C125722700633CF5?OpenDocument).
26. Vaňo, B. a kol.: *Populačný vývoj v Slovenskej republike 2002, 2004 a 2006*. Bratislava, INFOSTAT - Výskumné demografické centrum 2003, 2005 a 2007.
27. *Ženy a muži SR v EÚ*. Bratislava, ŠÚ SR 2007.
28. *A Roadmap for Equality between Women and Men*. COM(2006) 92 final. Brusel, Európska komisia 2006. (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf).
29. Bauman, Z.: *Individualizovaná spoločnosť*. (2001) České vydanie. Praha, Mladá fronta 2004.
30. Beck, U.: *Riziková spoločnosť*. (1986) České vydanie. Praha: SLON 2004.
31. Bednárik, R.: *Sociálno-ekonomická situácia starších ľudí na Slovensku (sociologický výskum)*. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2004.
32. Bodnárová, B. – Džambazovič, R. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Pafková, K. – Porubánová, S.: *Rodinná politika a potreby mladých rodín*. Záverečná správa z výskumu. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2004.

33. Bodnárová, B. – Džambazovič, R. - Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Kvapilová, E. – Porubánová, S.: *Transformácia sociálneho systému na Slovensku: stav, výsledky, riziká narušenia sociálnej súdržnosti a modely riešenia*. Priebežná správa z 2. etapy riešenia úlohy. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2004.
34. Bodnárová, B. – Džambazovič, R. - Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Kvapilová, E. – Porubánová, S.: *Transformácia sociálneho systému na Slovensku: stav, výsledky, riziká narušenia sociálnej súdržnosti a modely riešenia*. Záverečná správa z riešenia úlohy. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2005.
35. Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D.: *Výskum potrieb a poskytovania služieb pre rodiny zabezpečujúce starostlivosť o závislých členov*. Záverečná správa z výskumu. Bratislava, Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2005.
36. Bútorová, Z. a kol.: *Ona a on na Slovensku: Ženský údel očami verejnej mienky*. Bratislava, FOCUS, Centrum pre sociálnu a marketingovú analýzu 1996.
37. *Changes in Parenting: Children Today, Parents Tomorrow*. Conference of European Ministers Responsible for Family Affairs, 28th Session, Lisabon 16.-17. máj 2006. Záverečné komuniké a politická deklarácia, Rada Európy 2006.
38. *Confronting Demographic Change: a New Solidarity between the Generations*. Zelená kniha. Európska komisia 2005.
39. Crompton, R. (ed.): *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford, Oxford University Press 1999.
40. Čermáková, M. – Maříková, H. – Tuček, M.: *Role mužů a žen v rodině a ve společnosti I. a II. Data & fakta*. Informace z výskumu číslo 5.a 6. Praha, Sociologický ústav ČAV 1995.
41. Džambazovič, R.: *Chudoba na Slovensku: Didkurz, rozsah a profil chudoby*. Bratislava, Univerzita Komenského v Bratislave 2007.
42. *Demographic Challenges – Family Needs Partnership*. Konferencia na najvyššej úrovni v rámci Rakúskeho predsedníctva EÚ. Viedeň, 2.-4. február 2006.
43. Esping-Andersen, G.: *A welfare state for the 21st century*. Report to the Portuguese presidency. 2000. (<http://www.nnn.se/seminar/pdf/report.pdf>).
44. Esping-Andersen, G. et al.: *Why we need a new welfare state?* Oxford, Oxford University Press 2002.
45. *EU-SILC 2005. Zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach domácností v SR.* Bratislava, Štatistický úrad SR 2006.
46. *EU-SILC 2006. Zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach domácností v SR.* Bratislava, Štatistický úrad SR 2007.
47. Filadelfiová, J.: *Bytová a ekonomická situácia starších ľudí*. In.: *Životná situácia starších ľudí v regióne Malacky*. Záverečná správa. Bratislava, SÚ SAV, Výskumný ústav gerontológie 1993.
48. Filadelfiová, J. – Guráň, P.: *Demografické trendy a rodina v postkomunistických krajinách Európy*. Bratislava, medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 1997.
49. Filadelfiová, J. – Cuperová, K.: *Rôznorodosť demografického vývoja v Európe*. Bratislava, medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 2000.
50. Filadelfiová, J. – Guráň, P. – Šútorová, D.: *Rodové štatistiky na Slovensku*. Druhé doplnené vydanie. Bratislava, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 2002.
51. Filadelfiová, J.: *Populačný vývoj a štruktúra rodín*. In: M. Kollár, G. Mesežnikov (ed.): *Slovensko 2004: Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2004.
52. Filadelfiová, J.: *Zmeny v rodinnej politike*. In.: Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Džambazovič, R. – Kvapilová, E.: *Premeny sociálnej politiky*. Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny 2006.
53. Gauthier, A.: *The State and the Family*. Oxford, Oxford University Press 1996.
54. Gerbery, D. – Džambazovič, R.: *Vývoj systému sociálnej pomoci a boj proti chudobe*. In.: Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Džambazovič, R. – Kvapilová, E.: *Premeny sociálnej politiky*. Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny 2006.
55. Gyárfášová, O. a kol.: *Evaluácia sociálnej politiky zameranej na zníženie dlhodobej nezamestnanosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006 (http://www.ivo.sk/buxus/docs/socialna_inkluzia/Evaluacia_soc_politiky_SK.pdf).
56. Inglehart, Ronald - Baker, Wayne E.: *Modernization, Culture Change, and the Persistence of Traditional Values*. *American Sociological Review* 65, 2000, s. 19-51.
57. *Integrated Guidelines for Growth and Jobs*. COM (2005) 141 final. Brusel, Európska komisia 2005b. (dostupné na: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf).
58. *ISSP: Národná identita 2004*. Bratislava, Sociologický ústav SAV 2004.
59. *ISSP: Sociálne nerovnosti 2001*. Bratislava, Sociologický ústav SAV 2001.

60. Karásek, L.: K otázke hraníc chudoby obyvateľstva Slovenskej republiky. *Sociológia, ročník 25, č. 1 – 2, 1993*, s. 53 – 66.
61. Korpi, W.: *Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States*. In.: M. Kohli, M. Novak (ed.): *Will Europe Work?* London, Routledge 2001.
62. Lewis, J.: Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy* č. 2, 1992, s. 159-173.
63. Mareš, P. – Rabušic, L.: Několik poznámek na úvod konsenzuálního přístupu k chudobě v České republice. In.: Mareš, P. (ed.): *O chudobě v České a Slovenské společnosti*. Brno, Masarykova univerzita 1995
64. Marošiová, L. – Šumšalová, S. (ed.): *Ženy na trhu (práce a života)*. Výskumná štúdia. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.
65. Matoušek, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha, SLON 1993.
66. Možný, I.: *Moderní rodina (Mýty a skutečnosti)*. Brno, Blok 1990.
67. Možný, Ivo: *Sociologie rodiny*. SLON, Praha 1999.
68. Orloff, A. S.: Gender and the social rights of citizenship. State policies and gender relations in comparative research. *American Sociological Review* 58(3), 1993, s. 303–328.
69. Pacovský, V.: *O stárnutí a stáří*. Praha, Avicenum 1990.
70. Pendakur, K.: Consumption Poverty in Canada. *Canadian Public Policy* vol. 27, č. 2, jún 2001 ().
71. Pilinská, V. a kol.: *Demografická charakteristika rodiny na Slovensku*. Bratislava, Infostat 2005.
72. *Práca verzus rodina? Zosúladzovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankýň a zamestnávateľov*. Bratislava, ZZŽ MYMAMY – materské centrum 2007.
73. Provažník, D.: *Aktuálne problémy sociológie rodiny*. Bratislava, VEDA 1989.
74. *Recent Demographic Developments in Europe 2000, 2003*. Printed in Belgium, Council of Europe Publishing 2000, 2003.
75. *Reconciling Working and Family Life*. Conference of European Ministers Responsible for Family Affairs, XXVII. Session. Portorož, 20.-22. jún 2001. Záverečné komuniké. Rada Európy 2001.
76. *Sčítanie ľuďí, domov a bytov SR*. Bratislava, Štatistický úrad SR 1991, 2001.
77. Silva, E. – Smart, C. (eds): *The New Family?* London, Sage 1999.
78. *Štatistická ročenka SR 2007*. Bratislava, Štatistický úrad SR 2007.
79. Sirovátka, T.: *Rodinné chováni a rodinná politika v České republice*. In: Možný, I. (ed.): *Modernizace a česká rodina*. Brno, Barrister and Principal 2003.
80. *The Future of the European Employment Strategy (EES)*. “A Strategy for full Employment and Better Jobs for All.” COM(2005) 141 final. Brusel, Európska komisia 2003 (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/ees_03_com_en.pdf).
81. *The life..., 2008 – to už máme v lit.*
82. *Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti: Participácia otcov na domácej starostlivosti*
83. *(náznaky a skúsenosti populácie SR)*. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2006 (http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/1BF2229F7C4E9001C125722700633CF5?OpenDocument).
84. Vaňo, B. (ed.): *Populačný vývoj v Slovenskej republike 2002 a 2006*. Bratislava, INFOSTAT, Výskumné demografické centrum 2003 a 2006.
85. Večerník, J.: Who is Poor in the Czech Republic? The Changing Structure and Faces of Poverty after 1989. *Sociologický časopis* 40/6, 2004, s. 807 – 833.
86. *Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy*. COM(2005) 24. Brusel, Európska komisia 2005a (http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf).
87. *Ženy a muži na univerzitách podľa kvantitatívneho empirického výskumu*. Druhá výskumná správa. Bratislava, Klub feministických filozofiiek 2006.
88. Filadelfiová, J.: *Stratégie a postupy zvyšovania účasti žien v politickom a verejnom živote*. In: *Mozaika rodiny 2001*. Bratislava, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 2001.
89. Filadelfiová, J.: *O ženách, moci a politike: úvahy, fakty, súvislosti*. In: Cviková, J. – Juráňová, J. (ed.): *Hlasy žien: Aspekty ženskej politiky*. Bratislava, Aspekt 2002.
90. Filadelfiová, J. – Bútorová, Z.: *Rovnosť žien a mužov*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. – Bútorová, M. (ed.): *Slovensko 2005. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.
91. Filadelfiová, J. – Radičová, I. – Puliš, P.: *Ženy v politike*. Bratislava, MŠSR, MPSVR SR, S.P.A.C.E. 2000.
92. Filadelfiová, Z. – Bútorová, Z. – Gyárfášová, O.: *Ženy a muži v politike*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): *Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. I. diel. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2002.
93. Filadelfiová, Z. – Bútorová, Z.: *Ženy a ženské mimovládne organizácie na Slovensku*. Správa pre nadáciu Heinrich Böll Stiftung. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.

94. Gyárfášová, O. – Pařková, K.: Potenciál aktívnej účasť žien vo verejnom živote. Výsledky sociologického výskumu. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2002.
95. Gyárfášová, O. – Slosiarik, M.: Rodové súradnice hodnotového preistoru. Analýza hodnotových orientácií žien a mužov na Slovensku. In: Cviková, J. (ed.): Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní. Bratislava, Aspekt 2008.
96. Jalušic, V.: *Public Agenda, Women's Groups and Equal Opportunity Politics in Slovenia*. Príspevok na medzinárodnom workshope „Perspective for Gender Equality Policies in Central and Eastern Europe. Lubľana, The Peace Institute 2000.
97. Kobová, L. – Maďarová, Z.: Kradmá ruka feministky rozvažuje za plentou. Bratislava, Aspekt 2007.
98. Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): *Voľby 2006. Analýza volebných programov politických strán a hnutí*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.
99. NR SR: *Poslanci/Poslanecké kluby* (<http://www.nrsr.sk/default.aspx?sid=poslanci/kluby/zoznam>).
100. Strečanský, B. – Bútorá, M. – Vajdová, K. – Szatmáry, Z. – Bútorová, Z. – Kubánová, M. – Woleková, H.: Mímovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. – Bútorá, M. (ed.): Slovensko 2005. Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.
101. ŠÚ SR 2008 (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=69>).
102. *Vláda SR/História vlád Slovenskej republiky* (<http://www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1073>).
103. *Women 2000. An Investigation into the Status of Women's Rights in Central and South-Eastern Europe and the Newly Independents States*. Viedeň, International Helsinki Federation for Human Rights & IHF Research Foundation 2000.
104. *Women in Politics in the Council of Europe Member States*. Information Document. Štrasburg, december 1999.
105. *Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*. European Commission 2008.
106. *Ženy a muži na Slovensku II*. Koordinačný výbor pre problematiku žien, Bratislava 2002.
107. Bauman, Z.: *Individualizovaná spoločnosť*. (2001) České vydanie: Praha, Mladá fronta 2004.
108. Beck, U.: *Riziková spoločnosť*. (1986) České vydanie: Praha, SLON 2004.
109. Bender, S. – Kohlmann, A. – Lang, S.: *Women, Work, and Motherhood: Changing Employment Penalties for Motherhood in West Germany after 1945 - A Comparative Analysis of Cohorts Born in 1934-1971*. Rostock, Max Planck Institute for Demographic Research 2003 (<http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-006.pdf>).
110. Bertola, G. – Blau, F. D. – Kahn, L. M.: *Labour Market Institutions and Demographic Employment Patterns*. CEPR Working Paper No. 3448, 2002.
111. Bodnárová, B. – Džambazovič, R. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Kvapilová, E. – Porubánová, S.: *Transformácia sociálneho systému na Slovensku: stav, výsledky, riziká narušenia sociálnej súdržnosti a modely riešenia*. Priebežná správa z 2. etapy riešenia úlohy. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny 2004.
112. Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Džambazovič, R. – Kvapilová, E.: *Premeny sociálnej politiky*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny 2006.
113. *Empirické údaje zo sociologického výskumu IVO*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky, august 2006.
114. *Employment in Europe 2007*. EK, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).
115. Filadelfiová, J.: Vek, životný cyklus a medzigeneračný prenos chudoby. In: Gerbery, D. - Lesay, I. - Škobla, D.: *Kniha o chudobe: Spoločenské súvislosti a verejné politiky*. Bratislava, Priatelia Zeme – CEPA 2007.
116. Filadelfiová, J.: *Rodová priepasť: Čo (ne)hovoria štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov*. In: Cviková, J. (ed.): *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Bratislava, Aspekt 2008.
117. Filadelfiová, J. – Bútorová (ed.): *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
118. Filadelfiová, J. – Gerbery, D. – Škobla, D.: *Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku*. Bratislava, UNDP 2006.
119. Franco, A.: *The concentration of men and women in sectors of activity*. Statistics in Focus 53/2007, Eurostat, EK, 2007b.
120. Garcia, A. B. – Gruat, J. V.: *A Life Cycle Continuum Investment for Social Justice, Poverty Reduction and Sustainable Development*. Geneva: ILO 2003.
121. Gerbery, D. - Lesay, I. - Škobla, D.: *Kniha o chudobe: Spoločenské súvislosti a verejné politiky*. Bratislava, Priatelia Zeme – CEPA 2007.
122. Heinz, W. R. – Krüger, H.: Life course: innovations and challenges for social research. In: *Current Sociology*, 49 (2), 2001, s. 29 – 45.
123. Illmarinen, J.: 2008.

- 124.IVO: Reprezentatívny výskum v rámci projektu Plus pre ženy 45+, august 2006.
- 125.Keller, I.: *Soumrak sociálního státu*. Sociologické nakladatelství SLON, Praha 2006.
- 126.Keller, I.: *Teorie modernizace*. Sociologické nakladatelství SLON, Praha 2007.
- 127.Lisabonská stratégia. Brusel, EK 2000.
- 128.McNay, K.: Women's changing roles in the context of the demographic transition. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2003/4. UNESCO 2003.
- 129.SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).
- 130.Stier H., Lewin-Epstein N., Braun M., 2001. Welfare Regime, Family-Supportive Policy, and Women's Employment along the Life Course. *American Journal of Sociology*, 106 6 (May), 1731-1760.
- 131.Stier H., Lewin-Epstein N., 2007. Policy Effect on the Division of Housework. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 9 (3), 235-259.
- 132.Szomolányi, S. (ed.): *Spoločnosť a politika na Slovensku: Cesty k stabilite 1989 – 2004*. Bratislava: Univerzita Komenského 2005.
- 133.van der Meer, M. – Leijnse, F.: *Life-course schemes and social policy reform in Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies at University of Amsterdam 2005.
- 134.Vaňo, B. (ed.): *Populačný vývoj v Slovenskej republike 2002, 2006*. INFOSTAT, Výskumné demografické centrum. Bratislava, 2003 a 2007.
- 135.Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR. 2005. Bratislava, MPSVR SR.
- 136.Barošová, M. 2006. *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien*. Záverečná správa VÚ č. 2120. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.
- 137.Benassi, M.-P. 1999. *Women's earnings in the EU: 28 % less than men's*. Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3-6/1999. Brusel, Eurostat.
- 138.Commission of the European Communities: Gender pay gaps in European labour markets – Measurement, analysis and policy implication. Commission Staff Working Paper, SEC(2003)937. Brusel, 4.9.2003.
- 139.Cviková, J. (ed.): *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Bratislava, Záujmové združenie žien Aspekt 2008.
- 140.Európska komisia. 2007. *Opinion on Gender Pay Gap*. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. <http://ec.europa.eu>.
- 141.European Council: *Indicators of Quality in Work*. Report by the Employment Committee to the European Council, 14263/01, 23.11.2001.
- 142.Eurostat 1999. *Women have a long way to go – Average EU Women earns a quarter less than Men. Even allowing for structural gap, it's still around 15 %*. News release, No. 48/99, 8 June 1999.
- 143.Farrell, W. 2005. *Why Men Earn More (The Startling Truth Behind the Pay Gap - and What Women Can Do About It*, Amacom, ISBN- 978-0814472101.
- 144.Filadelfiová, J.: *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. In: Z. Bútorová (ed.): *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2007.
- 145.Filadelfiová, J.: *Rodová priepasť: Čo (ne)hovorí štatistika a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov*. In: J. Cviková (ed.): *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Bratislava, Záujmové združenie žien Aspekt 2008.
- 146.Franco, A. 2007a. *The entrepreneurial gap between men and women*. Statistics in Focus 30/2007, Eurostat, EK.
- 147.Franco, A. 2007b. *The concentration of men and women in sectors of activity*. Statistics in Focus 53/2007, Eurostat, EK.
- 148.Grimshaw, D. - Rubery, J. 2007. *Undervaluing women's work*. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester (<http://www.oec.org.uk>).
- 149.Määttä, P. 2000. *Equal pay policies: International review of selected developing and developed countries*, ILO (www.ilo.org).
- 150.Olsen, W.and Walby, S. 2004. *Modelling gender pay gaps*, UK Equal Opportunities Commission, London (www.oec.org.uk).
- 151.Plasman, A. et all. 2001. *Indicators on Gender Pay Equity*. The Belgian Presidency's Report.
- 152.Poller, A. – FodorE. 2005. *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*. EFILWC, Dblin (www.eurofound.eu.int/puddocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf).
- 153.Portál SLOVSTAT. ŠÚ SR, 2007 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).
- 154.Rubery, J. (ed.) 1998. *Equal Pay in Europe*. Basingstoke, MacMillen Press.
- 155.Rubery, J. – Fagan, C. – Grimshaw, D. – Figueiredo, H. – Smith, M.: *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management. UMIST 2002.
- 156.*Správa Komisie o rovnosti žien a mužov – 2006*. COM(2006)71, EK, Brusel.
- 157.*Štatistické ročenky SR*. Bratislava, ŠÚ SR 1995 až 2007.

158. Výberové zisťovanie o štruktúre miezd. ŠÚ SR, 2007.
159. Schmidt, V.: *The evolution of gender inequalities in the European Union: Labour market participation, wage inequalities and unemployment in cross-national comparison*. CEuS Working Paper 2001/2. Jean Monnet Centre for European Studies, University of Bremen, Bremen 2001.
160. *Tackling the pay gap between women and men*. Európska komisia, Brusel 2007.
161. *Tlačová správa EK. Commission acts to bridge gender pay gap*. Brussel, 18 July 2007.
162. Badinter, E.: *Materská láska. Od 17. storočia po súčasnosť*. Aspekt 1998.
163. Badinter, E.: *XY. Identita muža*. Aspekt, Bratislava 1999.
164. Flood, M.: *Fatherhood and fatherlessness*.
165. (http://www.xyonline.net/downloads/Promoting_fathers_DP59.pdf)
166. *Gender Equality and Men: Learning from Practice*.
167. (http://www.oxfam.org.uk/cgibin/parser.pl/0005/www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/geneqmen/gem_complete.pdf)
168. Gjuríčová, Š.: *Konstrukce gender: maskulinita a femininita z odlišných perspektív*. In: Eva Věšínová-Kalivodová a Hana Maríková, ed.: *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Nadace OSF, Praha 1999, str. 69-81).
169. *Glosár rodovej terminológie*. (www.aspekt.sk)
170. Hollstein, W.: *Nové úlohy pre mužov a úžitok pre ich deti*. In: Podpora rovnosti - spoločná úloha pre mužov a ženy, Súbor prednášok z medzinárodného seminára v Štrasburgu 1997
171. Imbert, P.-H.: *Úvodné slovo*. Súbor prednášok z medzinárodného seminára v Štrasburgu 1997.
172. Kaufman, M.: The AIM Framework.
173. (<http://www.michaelkaufman.com/articles/pdf/the-aim-framework.pdf>)
174. Kimmel, M.: *Mali by /môžu /budú muži podporovať feminizmus?* In: Aspekt 1999/2.
175. Kimmel, M.: *Why Men Should Support Gender Equity*.
176. (<http://www.lehman.cuny.edu/deanhum/womenstudies/pdf/Section10.pdf#search=%22Michael.S.Kimmel%22>)
177. Radimská, R.: *Mateřství, otcovství a moc*. In: *Gender – rovné příležitosti – výzkum*, 4/2002.
178. Scott Coltrane and Ross D. Parke: *Reinventing Fatherhood: Toward an Historical Understanding of Continuity and Change in Men's Family Lives*,
179. (<http://www.ncoff.gse.upenn.edu/wrkppr/parkepdf.pdf#search=%22Scott%20Coltrane%20Reinventing%20fatherhood%22>).
180. Sevenhuijsen, S.: *The Place of Care. The Relevance of the Ethics of Care for Social Policy*. In: *Labyrinths of Care*, eds. Selma Sevenhuijsen and Alenka Švab, Ljubljana: Mirovni inštitut, 2003.
181. Westerberg, B.: *Rovnosť: faktor pozitívneho vývoja mužských úloh a spoločnosti*. In: Podpora rovnosti - spoločná úloha pre mužov a ženy. Súbor prednášok z medzinárodného seminára v Štrasburgu 1997.
1. *Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR*. Bratislava, MPSVR SR 2005.
2. Bodnárová, B. – Filadelfiová, J.: *Domáce násilie a násilie páchané na ženách v SR*. SŠPR, Bratislava 2003.
3. Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. (ed.): *Násilie páchané na ženách ako problém verejnej politiky*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2005.
4. Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. – Guráň, P. – Gyárfášová, O. – Farkašová, K.: *Rodová problematika na Slovensku*. In: G. Mesežnikov – M. Ivantyšin - T. Nicholson (ed.): *Slovensko 1998-1999. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 1999.
5. Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. – Gyárfášová, O. – Cviková, J. – Farkašová, K.: *Ženy, muži a rovnosť príležitostí*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): *Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti II*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2002.
6. Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. – Marošiová, L.: *Ženské mimovládne organizácie: trendy, problémy, výzvy*. In: Majchrák, J. – Strečanský, B. – Bútorová, M. (ed.): *Keď ľahostajnosť nie je odpoveď. Príbeh občianskeho združovania na Slovensku po páde komunizmu*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2004.
7. Cviková, J. – Juráňová, J. (ed.): *Hlasť žien*. Aspekt, Bratislava 2002.
8. Cviková, J. – Filadelfiová, J.: *Die Partizipation von Frauen am Politischen Leben in der Slowakei*. In: Hoecker, B. – Fuchs, G. (Hrsg.): *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa. Band II: Die Beitrittsstaaten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004.
9. *Evaluácia sociálnej politiky zameranej na zníženie dlhodobej nezamestnanosti*. Projekt podporený z akčného programu EÚ na boj proti sociálnej exklúzii 2002-2006. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2006.

10. Fialová, Z.: Ľudské práva. In.: Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): Slovensko 2004: Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava, IVO 2005.
 11. Filadelfiová, J.: Ženy v politike. In.: Kvapilová, E. – Porubánová, S. (ed.): *Nerovné cesty k rovnosti*. Bratislava, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 2001.
 12. Filadelfiová, J.: O ženách, moci a politike: úvahy, fakty a súvislosti. In: Cviková, J. – Juráňová, J. (ed.): *Hlasy žien*. Bratislava, Záujmové združenie žien Aspekt 2002.
 13. Filadelfiová, J.: Rovnosť príležitostí. In.: Mesežnikov, G. - Gyárfášová, O. - Kollár, M. (ed.): *Slovenské voľby '02. Výsledky, dôsledky, súvislosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2003.
 14. Filadelfiová, J.: *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2007.
 15. Filadelfiová, J. – Guráň, P. – Šútorová, D.: *Rodové štatistiky na Slovensku*. MPSVR SR, SPACE, BICFS, Bratislava 1999.
 16. Filadelfiová, J. – Radičová, I. – Puliš, P.: *Ženy v politike – výsledok tranzície verejnej politiky?* S.P.A.C.E., BICFS, MPSVR SR, Bratislava 2000.
 17. Filadelfiová, J.: Stratégie a postupy zvyšovania účasti žien v politickom a verejnom živote. *Mozaika rodiny 2/2001*. Bratislava, MSŠR 2001.
 18. Filadelfiová, J. – Bútorová, Z. – Gyárfášová, O.: Ženy a muži v politike. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): *Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti I*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 2002.
 19. Havelková, Hana: Ženy v politice a ženská politika. In: Vodrážka, M. (ed.): *Feministické rozhovory o „tajných službách“*. Praha, Nadace Gender studies 1996.
 20. Ira, V. – Pašiak, J. – Falt'an, E. – Gajdoš, P.: *Podoby regionálnych odlišností na Slovensku. Príklady vybraných okresov*. Bratislava, Sociologický ústav SAV 2005.
 21. Jalušič, V.: *Public Agenda, Women's Groups and Equal Opportunity Politics in Slovenia*. Príspevok pripravený pre medzinárodný workshop „Perspectives for Gender Equality Politics in Central and Eastern Europe“. Ljubljana: The Peace Institute 2000.
 22. *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov SR*. Bratislava, MPSVR SR 2001.
 23. Kvapilová, E. – Porubánová, S. (ed.): *Nerovné cesty k rovnosti*. Bratislava, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny 2001.
 24. *Na ceste do Európskej únie: Sprievodkyňa nie len pre ženy*. Bratislava, Záujmové združenie žien Aspekt 2002.
 25. *Národný akčný plán pre ženy v SR*. Bratislava, MPSVR SR 1997.
 26. *Národná stratégia na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách a v rodine*. Bratislava, MPSVR SR 2004.
 27. *Správa Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o rovnosti žien a mužov – 2006*. KOM(2006)71 v konečnom znení. Brusel, Komisia Európskych spoločenstiev 2006.
 28. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 2002 až 2004*. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR 2003 až 2005.
 29. *Správy o plnení NAP pre ženy*. Bratislava, MPSVR SR 1999 až 2001.
 30. *Zákonník práce*. Bratislava, MPSVR SR 2003.
- ŠÚ SR 1991 a 2001. *Sčítanie obyvateľov, domov a bytov SR*. Bratislava: Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 2004. *Regióny Slovenska*. Bratislava: Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 2004. *Vekové zloženie obyvateľstva SR*. Bratislava. Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 2004. *Vývoj obyvateľstva v SR 2003*. Bratislava: Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 1995-2003. *Stav a pohyb obyvateľstva v SR*. Bratislava: Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 1993-2003. *Štatistické ročenky SR*. Bratislava: Štatistický úrad SR.
- ŠÚ SR 2005. Portál SLOVSTAT, Bratislava: ŠÚ SR (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).
- Trexima, MPSVR SR 2005. *Informačný systém o priemerných zárobkoch, 3. štvrťrok 2005*. Bratislava: Trexima, MPSVR SR.
- Trexima 2005. *Špeciálne výstupy zo spracovania štatistického zisťovania ISCP (MPSVR SR) 1-04, 3. štvrťrok 2005*. Bratislava: Trexima.
- UNDP 2000. *Národná správa o ľudskom rozvoji*. Bratislava: UNDP, CEE.
- Vaňo, B. 2003. *Populačný vývoj v Slovenskej republike 2002*. Bratislava: INFOSAT, Výskumné demografické centrum.

www.gender.gov.sk

www.gender.sk

www.aspekt.sk

www.moznostvolby.sk

www.ivo.sk

www.employment.gov.sk