

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI CENTRA VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR NA ROKY 2022 – 2025



Bratislava 14. marec 2022



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VEDY,
VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



PREDSLOV

Hlavným poslaním Centra vedecko-technických informácií Slovenskej republiky je prispievať k rozvoju vedy, techniky a vzdelávania, popularizovať a propagovať vedu a techniku, zabezpečovať transfer technológií, tvorbu dát, digitalizáciu spoločnosti a spracovanie informácií o školstve. CVTI SR nesie zodpovednosť za podporu vedy, výskumu, techniky a inovácií vo všetkých oblastiach podľa európskych politických požiadaviek. Pôsobnosť našej inštitúcie je v tomto ohľade prierezová a vzťahuje sa k národnému ako aj európskemu výskumnému priestoru. Rozhodnutie prijať vlastný plán rodovej rovnosti bolo v prvotnom ohľade reakciou na politické požiadavky Európskej komisie a zároveň aj prirodzeným vyústením potreby transformovať vnútorné prostredie našej inštitúcie. Jedným zo základných cieľov plánu rodovej rovnosti CVTI SR je v súlade s európskymi vednými politikami prispieť k podnieteniu štrukturálnej zmeny vo výskumných inštitúciách na Slovensku a napomôcť k vytvoreniu systémovej podpory pre začleňovanie rodovej rovnosti do obsahu výskumu a inovácií v ekosystéme slovenskej vedy.

Rodová rovnosť je jednou z priorít nového Európskeho výskumného priestoru. Stratégia inštitucionálnej zmeny realizovaná prostredníctvom plánov rodovej rovnosti mala v poslednej dekáde v krajinách Európskej únie veľmi pozitívny vplyv a podľa záverov poslednej správy o pokroku v Európskom výskumnom priestore bola katalyzátorom zmien vedúcich z zvyšovaním kvalitatívnej úrovne výskumu a inovácií. V prístupoch k začleňovaniu rodovej dimenzie do výskumu a inovácií naprieč slovenskými výskum vykonávajúcimi a výskum financujúcimi inštitúciami však zaznamenávame rozličnú úroveň dopadu. V slovenských výskumných a inovačných inštitúciách naďalej pretrvávajú rodové bariéry a tento stav je potrebné zmeniť prostredníctvom obnoveného inkluzívneho prístupu. Zámerom Plánu rodovej rovnosti CVTI SR je na základe vyššie uvedeného status quo zavedením konkrétnych opatrení prispieť k vytvoreniu a posilňovaniu udržateľnej a vnútorne súdržnej politiky začleňovania rodovej rovnosti s osobitným dôrazom na oblasti, v ktorých sú ženy nedostatočne zastúpené. Plán rodovej rovnosti CVTI SR aspiruje v dlhodobom kontexte zabezpečovať podporu prístupov smerujúcich k integrovaniu rodovej perspektívy do výskumu a inovácií, a tak finálne prispieť k podpore excelentnosti plným využitím talentov.

prof. PharmDr. Ján Kyselovič, CSc.
generálny riaditeľ CVTI SR

OBSAH

ÚVOD	3
1 Východisková situácia v oblasti rodovej rovnosti v CVTI SR.....	4
1.1 Výsledky dotazníkového prieskumu zamestnancov CVTI SR.....	4
2 Strategické ciele politiky rodovej rovnosti CVTI SR.....	7
2.1 Metodický postup prípravy a implementácie CVTI SR plánu rodovej rovnosti	8
2.2 Oblasti intervencie plánu rodovej rovnosti CVTI SR	9
3 Štruktúra plánu rodovej rovnosti CVTI SR.....	13
3.1 Monitoring, hodnotenie a aktualizácia plánu	18
ZOZNAM SKRATIEK	19
ZOZNAM PRÍLOH	20
ZDROJE	21
PRÍLOHY.....	22

ÚVOD

Dosiahnutie rodovej rovnosti je jedným z hlavných cieľov budovania nového Európskeho výskumného priestoru. Centrum vedecko-technických informácií SR (ďalej len CVTI SR) sa prihlasuje k európskym vedným politikám a v súlade s európskymi strategickými dokumentmi Paktom pre výskum a inovácie¹, Oznámením Európskej komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov² venuje systematické úsilie na dosahovanie cieľov Európskeho výskumného priestoru. Slovenská republika je taktiež jednou zo signatárskych krajín Ľublňanskej deklarácie Rodovej rovnosti vo výskume a inováciách³ zameranej na prekonávanie existujúcich rodových nerovností a podporu spravodlivých a inkluzívnych politík v oblasti výskumu a inovácií. CVTI SR sa hlási k deklarácii a zaväzuje sa prispievať k plneniu cieľov v oblasti začleňovania perspektívy rodovej rovnosti do výskumu tak v zmysle podpory výskumnej kariéry, účasti žien v rozhodovacom procese, ako aj do samotného obsahu výskumu a inovácií.

Plán rodovej rovnosti (ďalej len PRR), angl. *Gender Equality Plan – GEP*, je CVTI SR vnímaný ako nástroj inštitucionálnej zmeny. CVTI SR adresuje potrebu celoštátneho záväzku podporovať rodovú rovnosť a inklúziu komplexným a udržateľným spôsobom a kladie si za cieľ prispievať k zvyšovaniu povedomia o rodovej rovnosti špecificky vo výskume a inováciách, ako aj vo vzťahu k externému prostrediu. K napĺňaniu tohto cieľa má prispieť aj Plán rodovej rovnosti. **Rozhodnutie CVTI SR prijať vlastný plán rodovej rovnosti je však motivované predovšetkým tým, že CVTI SR reflektuje rodovú rovnosť ako dôležitú vnútornú hodnotu a PRR ako prostriedok komplexnej štrukturálnej zmeny vedúcej k zvýšeniu výskumnej integrity a excelentnosti.** Cieľom PRR CVTI SR je vytvoriť priaznivé pracovné prostredie pre zamestnankyne a zamestnancov na úrovni inštitúcie, ako aj prispievať k zviditeľňovaniu rodovej rovnosti v ekosystéme vedy, techniky, výskumu a inovácií na Slovensku.

CVTI SR ako národné informačné centrum pre vedu, techniku, inovácie a vzdelávanie v Slovenskej republike poskytuje od septembra 2021 slovenským vedeckovýskumným inštitúciám a žiadateľom programu Horizont Európa odbornú konzultačnú podporu zameranú

¹ ODPORÚČANIE RADY o Pakte pre výskum a inováciu v Európe. 2021. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13701-2021-INIT/sk/>.

² OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV. Nový EVP pre výskum a inovácie. 2020.

³ SLOVENIAN PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: Lubljana Declaration. Gender Equality in Research and Innovation. 2021. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

na tvorbu a implementáciu plánov rodovej rovnosti. PRR je od roku 2022 podmienkou účasti vo výzvach programu Horizont Európa pre: výskum vykonávajúce inštitúcie, výskum financujúce inštitúcie, neziskové organizácie. Zavedenie špecializovanej formy podpory je funkčným opatrením na implementačnej osi CVTI SR plánu rodovej rovnosti.

1 Východisková situácia v oblasti rodovej rovnosti v CVTI SR

Podľa správy o rodovej rovnosti spoločnosti ELSEVIER, svetového lídra v oblasti zhromažďovania publikačných dát, z roku 2017, tvoria ženy 40 % výskumných kapacít v rozličných odboroch vedy a techniky, ale predstavujú len 20 % všetkých výskumníkov v oblasti energetiky, inžinierstva, matematiky, fyziky a astronómie. Ženy podľa hlavných zistení správy menej často publikujú svoje práce⁴ alebo spolupracujú na medzinárodnej úrovni ako muži a sú nedostatočne zastúpené medzi vynálezcami⁵. Podobná situácia prevláda aj v oblasti implementácie vedeckovýskumných projektov. Údaje z Informačného systému o výskume, vývoji a inováciách SK CRIS ukazujú, že situácia na Slovensku koreluje s európskymi trendmi.

Analýzou zozbieraných dát sa podarilo sa identifikovať tzv. deravé potrubie, prejavuje sa teda tzv. nožnicový efekt – klesajúca krivka zastúpenia žien v roliach riešiteľiek projektov v období od 3. stupňa VŠ vzdelávania po obdobie veku nad 35 rokov: „Ženy dokonca tvoria 70,88 % výskumníkov s 3. stupňom VŠ vzdelania vo veku do 35 rokov, avšak už len 47,52 % výskumníkov s 3. stupňom VŠ vzdelania vo veku nad 35 rokov. Ešte výraznejší výsledok v neprospech žien dostaneme, keď vypočítame podiel žien docentiek na celkovom počte docentov (39,34 %) a podiel žien profesoriek na celkovom počte profesorov (27,42 %).“⁶

1.1 Výsledky dotazníkového prieskumu zamestnancov CVTI SR

Za účelom zmapovania súčasného stavu rodovej rovnosti bol v decembri 2021 zrealizovaný dotazníkový prieskum medzi zamestnancami a zamestnankyňami CVTI SR. Hlavnými oblasťami prieskumu boli harmonizácia rodinného a pracovného života, prístup k vzdelávaniu a tréningom, diskriminácia/násilie, pracovné podmienky a mimopracovné

⁴ SHE FIGURES, 2021, s. 97.

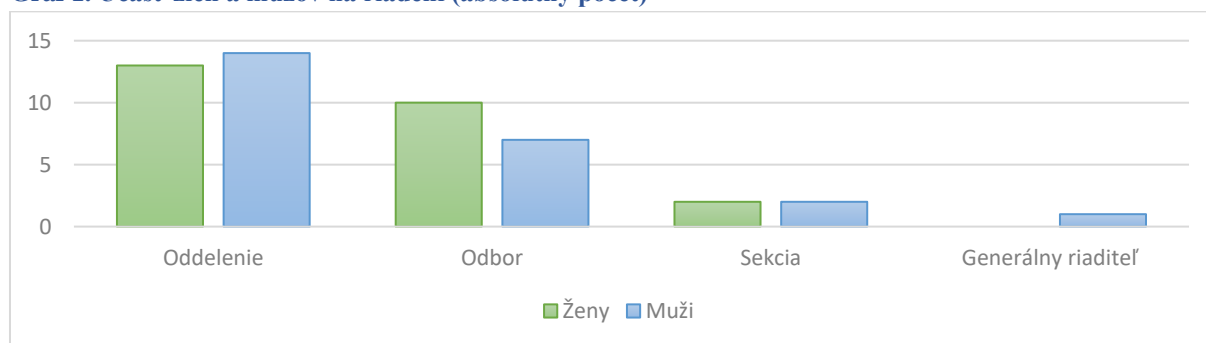
⁵ ELSEVIER: *Gender in the Global Research Landscape*, 2017, s. 4-10.

⁶ ZENDULKOVÁ, D.: *Rodová rovnosť v dátach SK CRIS*. CVTI, 2022.

aktivity⁷. Následne bola vytvorená pracovná skupina pre prípravu plánu rodovej rovnosti CVTI SR v januári 2022 a prebiehalo zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti cez sekciu o rodovej rovnosti na Eraportáli, ktorý prevádzkuje CVTI SR⁸.

Zo zistení v rámci analýzy stavu rodovej rovnosti v CVTI SR a prieskumu medzi zamestnancami⁹ vyplýva, že ženy čelia viacerým druhom znevýhodnení, oblasť práce nevyvímajúc. Celkovo v CVTI SR pracuje 418 zamestnancov, z toho 226 žien (54,1 %) a 192 mužov (45,9 %). Účasť na riadení je rodovo približne rovnomerná (graf 1).

Graf 1. Účasť žien a mužov na riadení (absolútny počet)



Zdroj: Referát PaM a personálny

Ďalšou z významných oblastí, ktoré sme mapovali, je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. V roku 2021 bolo na materskej/rodičovskej dovolenke 9 žien a ani jeden muž. Činnosťami spojeným s udržiavaním chodu domácnosti a starostlivosťou o odkázaných členov rodiny sa častejšie venujú ženy. Pri starostlivosťi o deti alebo vnúčatá sa výraznejší rozdiel nepotvrdil. V rámci spoločenských aktivít sa vyššia miera aktivity žien zistila pri dobrovoľníckej, charitatívnej činnosti. Voľnočasové, vzdelávacie¹⁰ a politické aktivity boli vykonávané v podobnej frekvencii. V pracovnej oblasti je výkon žien častejšie ovplyvňovaný nedostatočnou flexibilitou v organizácii práce a kariérou partnera. Zároveň ženy vo väčšej miere potvrdili, že nemajú možnosť krátkeho voľna počas pracovnej doby, aby si zariadili osobné/rodinné záležitosti. Pracovná záťaž negatívne ovplyvňuje rodinu a mimopracovné aktivity u žien na vedúcich pozíciách. V otvorenej otázke ako opatrenie, ktoré by zlepšilo rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, jednoznačne dominovala práca z domácnosti (70,3 %), jej väčšia dostupnosť v rámci organizácie práce a u pätiny (18,8 %) aj

⁷ JANKOVÁ, M: Prieskum medzi zamestnancami CVTI SR. Záverečná správa z prieskumu, Bratislava: CVTI SR, 2022.

⁸ www.eraportal.sk

⁹ JANKOVÁ, M: Prieskum medzi zamestnancami CVTI SR. Záverečná správa z prieskumu, Bratislava: CVTI SR, 2022.

¹⁰ Vzdelávacie aktivity realizované v mimopracovnom čase

zmeny v pracovnom čase (širší interval pre príchod do práce v rámci pružného pracovného času).

Kritickou oblasťou je absentujúca schéma tréningov pre interné zamestnankyne a zamestnancov pracujúcich s rodovo citlivými dátami. Rodové nerovnosti sa zistili aj v prístupe k vzdelávaniu a tréningom zabezpečeným zo strany zamestnávateľa, kedy i napriek všeobecnému záujmu o ďalšie vzdelávanie sa ho zúčastnilo menej žien (26,5 %) ako mužov (35,1 %) a výrazne viac žien si vzdelávanie platilo zo súkromných zdrojov (22,4 %; muži: 8,1 %). Pre zlepšenie podmienok pre ďalšie vzdelávanie je z pohľadu zamestnancov potrebné poskytnúť najmä pracovné voľno a finančný príspevok. Čo sa týka diskriminácie a násilia, ženy mali v práci častejšie skúsenosť s väčšinou sledovaných foriem, najmä so znevýhodnením podľa veku, pohlavia a inej formy (*tabuľka 1*) a v prípade jednotlivých foriem násilia (*tabuľka 2*) najmä so slovným útokom a neželanou sexuálnou pozornosťou. **Negatívnym zistením je aj fakt, že častejšie pripustili, že nevedia na koho by sa obrátili, ak by v práci čelili takémuto správaniu.**

Tabuľka 1. Skúsenosť so znevýhodnením na základe veku, národnosti, pohlavia, vierovyznania, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a inej formy (kategória „áno“) podľa pohlavia (v %)

	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Vek	20,4	8,1	12,3
Pohlavie	15,3	0	15,3
Iná forma	8,2	0	8,2
Národnosť	1,0	2,7	-1,7
Zdravotné postihnutie	1,0	2,7	-1,7
Vierovyznanie	0	0	0
Sexuálna orientácia	0	0	0

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Tabuľka 2. Skúsenosť s vybranými formami násilia (kategória „áno“) podľa pohlavia (v %)

Formy násilia	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Slovný útok	40,8	16,2	24,6
Ponižovanie	23,5	21,6	1,9
Šikanovanie	20,4	16,2	4,2
Vyhrážky	15,3	10,8	4,5
Neželaná sexuálna pozornosť/narážky/vtipy	12,2	2,7	9,5
Neželaný sexuálny kontakt	2,0	0	2
Fyzické násilie	0	2,7	-2,7

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Prekérnym podmienkam práce¹¹ (pracovná zmluva na dobu neurčitú, zmluva na čas kratší ako 12 mesiacov či práca na dohodu) čelia ženy a muži v podobnej miere. Čo sa týka

¹¹ Prekérne pracovné podmienky označujú rôznorodé podmienky, ktoré znevýhodňujú zamestnankyňu/zamestnanca oproti iným. Môže ísť o krátkodobé, nepravidelné a neisté kontrakty/zmluvy mimo pracovného pomeru, ktoré oberajú dotknutú osobu o časť právnej ochrany a sociálnych benefitov, ktoré plynú z trvalého pracovného pomeru.

platových nerovností, tak rodový príjmový rozdiel predstavuje hodnotu 5 % v neprospech žien. Dotazníkový prieskum ukázal, že s pracovným prostredím, niektorými aspektmi hodnotenia kvality vedenia, klímy na pracovisku ako aj ostatných sledovaných aspektov práce, sú viac nespokojné ženy.

2 Strategické ciele politiky rodovej rovnosti CVTI SR

Plán rodovej rovnosti CVTI SR reflektuje priority Európskej komisie podľa *Stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025*. Dokument je súborom cieľov zameraných na podnietenie inštitucionálnej zmeny, resp. zmeny kultúry inštitúcie:

- Prispievať k zvyšovaniu povedomia o rodovej rovnosti formou dostupných komunikačných kampaní – workshopov, konzultácií.
- Zvyšovať povedomie o rodových predsudkoch a odstraňovanie rodových nerovností v náborovom procese, v hodnotiacom procese, v skladbe výskumných tímov.
- Zhromažďovať a zhodnocovať rodovo segregované dáta o zamestnankyniach a zamestnancoch, osobách vo vedúcich pozíciách na úrovni CVTI SR v spolupráci s Ekonomickým oddelením a Referátom práce, miezd a ľudských zdrojov, ako aj mapovať možnosti zberu dát o autorkách a autoroch vedeckých publikácií, riešiteľkách a riešiteľoch projektov z publikačných a projektových databáz, v spolupráci s Odborom správy a prevádzky portálu výskumu a vývoja a Vedeckou knižnicou CVTI SR.
- Identifikovať rodovo relevantné oblasti a komunikovať potrebu novelizovania vybraných procesov riadiacej zložke s rozhodovacími právomocami.
- Analyzovať a monitorovať strednodobé a dlhodobé dopady aplikovania nástrojov na začleňovanie rodovej rovnosti v oblastiach výskumnej spolupráce, popularizácie vedy a techniky, vedeckej knižnice a personálneho oddelenia.
- Posilňovať zber a analýzu rodových dát naprieč inštitúciou, ako aj celoplošne (v cieľových subjektoch) vo výskumných inštitúciách Slovenskej republiky využitím publikačných (CREPČ a CREUČ) a projektových databáz (SK CRIS) so zámerom prispieť k vybudovaniu akademickej spoločnosti so znalostným základom v oblasti integrovania rodovej rovnosti do výskumu a inovácií.

- Prispieť k budovaniu inštitucionálnej kultúry rodovej rovnosti a diverzity využitím pravidelného digitálneho zberu a zhodnocovania dát, priebežného monitorovania výstupov, tréningov pre interné zamestnankyne a zamestnancov, **mentoringového programu** a workshopov.

2.1 Metodický postup prípravy a implementácie CVTI SR plánu rodovej rovnosti

1. Vedenie CVTI SR v prvej etape iniciovalo proces tvorby plánu rodovej rovnosti (september 2021).
2. Nadväzujúcim krokom bolo vytvorenie kapacitnej základne – pracovnej skupiny pre rodovú rovnosť (december 2021) – distribuovaním informácie naprieč inštitúciou zamestnankyniam a zamestnancom s možnosťou dobrovoľne participovať na tvorbe a implementácii plánu rodovej rovnosti v CVTI SR a objasniť rozsiahlosť akcií vrátane zberu citlivých dát (mzdových informácií od mužov a žien) potrebných na vytvorenie plánu rodovej rovnosti.
3. Tretím krokom bolo **stanovenie časového harmonogramu** a príprava prostredia pre novelizovanie pôvodných dokumentov a vytvorenie inštitucionálneho plánu rodovej rovnosti s podporou vedenia.

Hlavnými stavebnými blokmi CVTI SR plánu rodovej rovnosti sú:

- 1) Zber, triedenie, porovnanie, interpretovanie analytických údajov – kvantitatívne a kvalitatívne dáta (východiská):
 - a) dáta personálneho a mzdového charakteru,
 - b) dáta z dotazníkového prieskumu,
 - c) údaje o pohlaví z informačného systému o výskume, vývoji a inováciách SK CRIS.

Výsledky dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami mapujú aktuálny stav rodovej problematiky so zameraním na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, prístup k vzdelávaniu a tréningom, diskrimináciu, násilie, pracovné podmienky a mimopracovné aktivity. Ďalším súborom rodovo relevantných dát v PRR CVTI SR sú údaje o pohlaví z informačnej databázy projektov vo výskume, vývoji a inováciách SK CRIS, údaje o publikačnej činnosti z vedecko-popularizačného portálu CVTI SR: „Veda na dosah“. Údaje

o publikačnej činnosti z databáz SCOPUS a Web of Science k dispozícii neboli a vyžadujú si ďalší zber.

Plán rodovej rovnosti ďalej tvoria (štrukturálne prvky PRR):

- 2) indikátory – nástroje interpretácie zozbieraných merateľných ukazovateľov a monitoring,
- 3) vymedzené zdroje a zodpovednosti, distribuované role v procese implementácie a
- 4) časový horizont naplnenia opatrení.

V pláne rodovej rovnosti CVTI SR podľa požiadaviek Európskej komisie k štruktúre plánov rodovej rovnosti a podľa odporúčaní Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) v štádiu prípravy a implementácie boli použité metódy zberu rodových dát, analýzy kvantitatívnych a kvalitatívnych dát formou dotazníkového prieskumu.

Nevyhnutnou podmienkou inštitucionálnej zmeny je participatívny prístup. CVTI SR sa v procese implementovania stratégie rodovej rovnosti zaväzuje podnecovať inštitucionálnu a zároveň aj verejnú diskusiu, organizovať podporné aktivity s cieľom šíriť dosiahnuté výstupy a propagovať rodovú rovnosť a diverzitu. Na monitoring úspešnosti dosiahnutých dielčích cieľov a disemináciu priebežných výstupov plánu rodovej rovnosti CVTI SR budú využité dostupné komunikačné kanály – informačné kampane, workshopy a inštitucionálna platforma pre európsky výskumný priestor [Eraportál](#).

2.2 Oblasti intervencie plánu rodovej rovnosti CVTI SR

1. Vybudovanie inštitucionálnych podmienok pre implementáciu PRR a kultúry rodovej rovnosti
2. Inovovanie smerníc formou dodatkov, vytvorenie inštitucionálnych dokumentov zameraných na harmonizáciu rodinného a pracovného života (možnosť požiadať o prácu z domu v odôvodnených prípadoch) a prehľadné usporiadanie dokumentácie na intranetovej webovej stránke CVTI SR.
3. Osobitnou oblasťou intervencie plánu rodovej rovnosti je inklúzia. Začleňovanie inkluzívneho prístupu v pláne rodovej rovnosti CVTI SR bude primárnou rolou Múzea špeciálneho školstva v Levoči. Budovanie inkluzívneho prístupu na úrovni inštitúcie a súčasne smerom k externému prostrediu, vo vzťahu k cieľovým skupinám ako sú osoby so zdravotným znevýhodnením. K téme inklúzie sa viažu vybrané opatrenia zamerané na zvyšovanie povedomia a informovanosti o rodovej rovnosti v rámci

organizácie prostredníctvom workshopov o rodovej rovnosti, vytváranie inkluzívneho prostredia a prístup k osobám so zdravotným postihnutím¹². Naplnenie opatrení bude prebiehať formou kreatívnych, zážitkových workshopov priamo v **Múzeu špeciálneho školstva v Levoči**, so zameraním na zdôraznenie formátov eliminujúcich komunikačné bariéry. Hlavnými témami budú inkluzívne sprístupňovanie kultúry, resp. inkluzívne vzdelávanie v rámci mimoškolskej činnosti so zreteľom na eliminovanie bariér pri sprístupňovaní informácií všetkým skupinám obyvateľstva (napr. jasná tlač, posunkový jazyk, vodiace línie).

4. Opatrenia v oblasti inklúzie budú zamerané aj na preskúmanie možností pre zber a zverejňovanie rodovo členených dát vo vzťahu k sprístupňovaniu kultúry v spoločnosti a vytváraní inkluzívneho prostredia, zviditeľnenie témy rodovej rovnosti v externej komunikácii so školami, kultúrnymi inštitúciami a tretím sektorom participujúcim na príprave múzejných aktivít, vo vzťahu k návštevníkom múzea. Substanciálnou úlohou vedeckých a kultúrnych inštitúcií, vrátane múzeí v systéme sprístupňovania vedy, techniky a kultúry inkluzívnym spôsobom vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, bude príprava a inštalácia expozícií v takej podobe, aby boli prístupné osobám so zdravotným postihnutím, prostredníctvom im vhodných formátov – napr. Braillovo písmo, posunkového jazyka, úpravy a zjednodušenia textov, vytvorenia bezbariérového prístupu do priestorov a pod.

Intervencia PRR CVTI SR bude prebiehať v dvoch základných oblastiach, a to v oblasti internej politiky a fungovania inštitúcie, riadiacich procesov, pracovného poriadku a všetkých interných dokumentov inštitúcie, náborového procesu, harmonizácie pracovného a súkromného života zamestnankýň a zamestnancov CVTI SR, ako aj v oblasti všetkých aktivít, činností a funkcií, ktoré CVTI SR vykonáva na základe Zriaďovacej listiny CVTI SR a Štatútu CVTI SR. Intervencia zahŕňa tieto oblasti:

- Prispievať k zvyšovaniu povedomia o rodovej rovnosti formou dostupných komunikačných prostriedkov a nástrojov – informačné emaily, workshopy, konzultácie, tréningy.

¹² Podľa Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím zo dňa 3. decembra 2006 ide o osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

- Zvyšovať povedomie o rodových predsudkoch a odstraňovanie rodových nerovností v náborovom procese, v hodnotiacom procese, v skladbe pracovných a vedecko-výskumných tímov.
- Zhromažďovať, analyzovať a vyhodnocovať rodovo citlivé a mzdové dáta o zamestnankyniach a zamestnancoch na všetkých stupňoch riadenia CVTI SR (Ekonomické oddelenie a Referát práce, miezd a ľudských zdrojov).
- Zmapovať možnosti zberu dát analýzy a vyhodnocovania dát o publikačnej činnosti zamestnankýň a zamestnancov CVTI SR (Odbor pre hodnotenie vedy).
- Zmapovať možnosti zberu dát o publikačnej činnosti zamestnankýň a zamestnancov vysokých škôl v Centrálnom registri evidencie publikačnej činnosti (CREPČ), analýzy a vyhodnocovania dát (Odbor pre hodnotenie vedy).
- Zmapovať možnosti zberu dát o publikačnej a citačnej činnosti vedecko-výskumných pracovníčok a pracovníkov na Slovensku vo svetových databázach Web of Science (WoS) spoločnosti Clarivate Analytics a SCOPUS spoločnosti Elsevier (Vedecká knižnica).
- Zmapovať možnosti analýzy a vyhodnocovania dát o riešiteľkách a riešiteľoch projektov v oblasti vedy a výskumu na Slovensku, analýzy a vyhodnocovania dát z databázy SK CRIS (Odbor správy a prevádzky portálu výskumu a vývoja).
- Začleniť problematiku rodovej rovnosti do činností CVTI SR realizovaných v oblasti popularizácie vedy (Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky pri CVTI SR).
- Začleniť problematiku rodovej rovnosti do oblasti a realizácie transferu technológií na Slovensku a podpory transferu technológií (Odbor transferu technológií).
- Začleniť problematiku rodovej rovnosti do činnosti a aktivít Múzea špeciálneho školstva v Levoči, Múzea školstva a pedagogiky v Bratislave a Zážitkového centra vedy Aurélium v Bratislave, tvorivej dielne FabLab.
- Identifikovať rodovo relevantné oblasti a komunikovať potrebu inovácie vybraných procesov a činností na úrovni inštitúcie vedeniu CVTI SR.
- Analyzovať a monitorovať strednodobé a dlhodobé dopady aplikovania nástrojov na začleňovanie rodovej rovnosti na všetkých úrovniach riadenia CVTI SR.
- Posilňovať zber a analýzu rodových dát naprieč inštitúciou, ako aj celoplošne (v cieľových subjektoch) vo vedeckovýskumných inštitúciách na Slovensku so zámerom prispieť k vybudovaniu akademickej spoločnosti so znalostným základom v oblasti integrovania rodovej rovnosti do obsahu vedy, techniky, výskumu a inovácií.

- Prispievať k budovaniu inštitucionálnej kultúry rodovej rovnosti a diverzity v CVTI SR využitím pravidelného digitálneho zberu a zhodnocovania dát, priebežného monitorovania výstupov, organizovaním a realizáciou tréningov, **mentoringových programov** a workshopov pre zamestnankyne a zamestnancov.

3 Štruktúra plánu rodovej rovnosti CVTI SR

RODOVÁ ROVNOSŤ V RÁMCI ORGANIZÁCIE								
AKTIVITY A OPATRENIA		INDIKÁTORY	ZODPOVEDNOSŤ	ČASOVÝ RÁMEC				
				2021	2022	2023	2024	
1. Vybudovanie inštitucionálnych podmienok pre implementáciu PRR a kultúry rodovej rovnosti	1.1 Vytvorenie pracovnej skupiny pre implementáciu PRR	Pripomienkovanie dokumentácie PRR, interpretácia prijímaných opatrení vo vzťahu k cieľom v minimálnej frekvencii stretávania 2x ročne	Sekcia podpory vedy Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti	December 2021	1/2022 2/2022 3/2022	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	
	1.2 Realizácia pravidelného prieskumu zameraného na vnímanie rodovej rovnosti a súčasných a potenciálnych opatrení na podporu rodovej rovnosti v rámci manažmentu ľudských zdrojov	Dotazníkový prieskum 1x ročne	Interné kapacity, Oddelenie prevencie a výskumov v oblasti mládeže	12/2021 Online dotazníkový prieskum	1-2 /2022 Záverečná správa z prieskumu 3/2022 Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTISR	12/2023 Online dotazníkový prieskum v CVTI SR	1-2 /2024 Záverečná správa z prieskumu 3/2024 Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTISR	
	1.3 Vytvorenie pozície inštitucionálneho koordinátora alebo koordinátorky pre oblasť rodovej rovnosti (nemusí byť plný úväzok)	Vytvorená pozícia inštitucionálneho koordinátora / koordinátorky pre oblasť rodovej rovnosti	Odbor medzinárodnej spolupráce	Vytvorenie kontaktnej osoby pre rodovú rovnosť				
	1.4 Zvyšovanie povedomia a informovanosti o rodovej rovnosti v rámci organizácie prostredníctvom tréningov o rodovej rovnosti	Kreatívne, zážitkové workshopy pre zamestnancov a zamestnankyne CVTI v Múzeu špeciálneho školstva v Levoči, so zameraním na zdôraznenie formátov eliminujúcich komunikačné bariéry 1 x ročne	Múzeum špeciálneho školstva v Levoči, Zážitkové centrum Aurelium (všetky organizačné zložky CVTI SR poskytujúce služby širokej verejnosti)	Priebežne v roku 2023				

<p>2. Vytváranie podmienok na odstraňovanie rodových nerovností a posilnenie rodovej rovnosti v náborovom procese.</p> <p>Podpora profesijného a kariérneho rastu pracovníčok.</p> <p>Podpora zosúlad'ovania pracovného a súkromného života.</p> <p>Vytváranie podmienok na rodovú rovnováhu v riadení a rozhodovaní</p>	<p>2.1 Tréningy a workshopy pre pracovníkov / pracovníčky personálneho oddelenia na odstraňovanie rodových stereotypov na používanie rodovo citlivého jazyka v náborovom procese (napr. pracovné inzeráty) minimálne 1 x ročne</p>	<p>Absolvované tréningy a workshopy pre pracovníkov / pracovníčky personálneho oddelenia</p>	<p>Sekcia ekonomiky a prevádzky</p>		<p>1-12/2022</p>	<p>1-12/2023</p>	<p>1-12/2024</p>	
	<p>2.2 Inštitucionálna politika prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku</p>	<p>Interný dokument definujúci postup na nahlasovanie a riešenie prípadov obťažovania a jeho implementácia</p> <p>Školenie pre zamestnankyne a zamestnancov o sexuálnom obťažovaní na pracovisku do roku 2023</p>	<p>Sekcia ekonomiky a prevádzky</p>		<p>Vytvorenie inštitucionálneho manuálu na používanie rodovo citlivého jazyka</p>	<p>Školiaca aktivita o prevencii sexuálneho obťažovania</p>		
	<p>2.3 Opatrenia na podporu profesijného rastu pracovníčok (napr. mentoring)</p>	<p>Školiace aktivity minimálne 1 x ročne</p>			<p>priebežne</p>			
	<p>2.4 Flexibilný pracovný čas s cieľom podporiť zosúladenie pracovného a súkromného života, s osobitným zreteľom na osoby, ktoré vykonávajú starostlivosť o odkázané osoby (pre pracovníkov a pracovníčky s deťmi do 10 rokov, ťažko chorých príbuzných)</p>	<p>Úprava flexibilného pracovného času podľa pracovného poriadku</p>	<p>Sekcia ekonomiky a prevádzky</p>					
	<p>2.5 Zvýšenie transparentnosti výberových konaní, vymenúvacích procesov a mechanizmov</p>	<p>Jasne definované a dopredu komunikované kritériá výberu vo výberovom procese, jasne definované a komunikované požiadavky na obsadenie pracovnej pozície, rodovo vyvážené zloženie výberových komisií</p>	<p>Vedúci útvarov CVTI SR</p>		<p>Priebežne v roku 2022</p>	<p>Priebežne v roku 2023</p>	<p>Priebežne v roku 2024</p>	

3. Zber, analýza a monitorovanie dát relevantných pre rodovú rovnosť	3.1 Identifikácia kľúčových oblastí dát pre rodovú rovnosť v rámci CVTI SR	Zber, triedenie a analýza dát z oddelenia ľudských zdrojov, publikačných a projektových databáz	Personálne oddelenie, Oddelenie správy a prevádzky portálu výskumu a vývoja, Odbor pre hodnotenie vedy, Oddelenie prevencie a výskumov v oblasti mládeže, Vedecká knižnica	12/2021 – Dotazníkový prieskum	1-3/2024 Záverečná správa z prieskumu Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTI SR	12/2021 Dotazníkový prieskum	1-3/2024 Záverečná správa z prieskumu Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTI SR
	3.2 Spracovanie správy o stave rodovej rovnosti v inštitúcii (ako súčasť výročnej správy)	Zahrnutie monitorovacej správy o dosiahnutých výstupoch v oblasti začleňovania rodovej rovnosti do výročnej správy CVTI SR	Redakčná rada pre Výročnú správu, pracovná skupina pre prípravu a implementáciu plánu rodovej rovnosti CVTI SR		Publikácia state o rodovej rovnosti vo Výročnej správe CVTI SR	Publikácia state o rodovej rovnosti vo Výročnej správe CVTI SR	publikácia state o rodovej rovnosti vo Výročnej správe CVTI SR
	3.3 Preskúmanie možností pre zber a zverejňovanie rodovo členených dát o vede a výskume v SR (v rámci existujúceho zberu dát VŠ a ďalších výskumných inštitúcií)	Zber, analýza a štatistické zhodnocovanie dát o pohlaví z projektových a publikačných databáz (SK CRIS, CREPČ, CREUČ, SCOPUS, Web of Science) Zber, analýza a štatistické zhodnocovanie dát na základe dotazníka spätnej väzby a výstupov virtuálnej pokladnice z predaných vstupeniek	Odbor správy a prevádzky portálu výskumu a vývoja, Vedecká knižnica		3-6/2022	3-6/2023	3-6/2024

RODOVÁ ROVNOSŤ SMEROM KU STAKEHOLDEROM

4. Posilnenie rodovej rovnosti smerom k stakeholderom	4.1 Zviditeľnenie témy rodovej rovnosti v externej komunikácii (sekcia na webstránke)	Správa, tvorba a aktualizovanie informácií na Eraportal.sk Správa, tvorba a aktualizovanie informácií na www.msslevoca.sk ; v e-mailovej komunikácii so školami, kultúrnymi inštitúciami a tretím sektorom participujúcim na príprave múzejných aktivít; vo vzťahu k návštevníkom múzea	Koordinátor, pracovná skupina pre prípravu a implementáciu plánu rodovej rovnosti CVTI SR				Priebežne
	4.2 Posilnenie aktivít na propagáciu žien vo vede so zameraním na oblasti s nízkym zastúpením žien	Aktivity projektu RoboCoop, Európska noc výskumníkov, Fablab, vyvážená prezentácia žien a mužov vo Vedeckej cukrárni a Vedy v Centre, zviditeľňovanie slovenských vedkýň, zviditeľňovanie riešiteľiek zapojených v projektoch programu Horizont Európa, popularizácia témy rodovej rovnosti v odbornej vedeckej komunite a širokej verejnosti	Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, Odbor medzinárodnej spolupráce		Priebežne V roku 2022 podľa počtu podujatí	Priebežne V roku 2023 podľa počtu podujatí	Priebežne V roku 2024 podľa počtu podujatí
	4.3 Konzultačná podpora žiadateľom programu Horizont Európa a výskumným inštitúciám s tvorbou plánov rodovej rovnosti	Špecializovaná forma podpory žiadateľom programu Horizont Európa a slovenským výskum vykonávajúcim inštitúciám v tvorbe a implementácii plánov rodovej rovnosti	Externé konzultantky Odbor medzinárodnej spolupráce (Koordinátor)				Priebežne podľa dopytu
	4.4 Posilnenie aktivít na podporu väčšieho zapojenia žien do procesov transferu technológií a inovácií	Podpora žien vynálezkýň na akademickej pôde v patentovaní a komercionalizácii výsledkov ich vedeckovýskumnej činnosti 4 rodové analýzy účastníkov a účinkujúcich konferencie COINTT 1 x ročne 1 aplikácia rodovo citlivého jazyka na webstránke COINTT	Odbor transferu technológií				Priebežné dopĺňanie článkov už v rodovo vyváženom jazyku

4.5 Zviditeľnenie a propagácia rodového výskumu	Diseminácia domácich a zahraničných výstupov projektu RoboCoop, v rámci podujatí Európska noc výskumníkov a Týždeň vedy a techniky) sieťovacia konferencia univerzitných kontaktných osôb zo siete UNIKO pre agendu rodovej rovnosti, zabezpečenie vyváženej účasti a prezentácie výsledkov žien a mužov na jednotlivých organizovaných popularizačných podujatiach (prednášky, konferencie, workshopy a pod.) a v rámci realizovaných popularizačných aktivít (podcasty, výstavy a pod.)	Odbor medzinárodnej spolupráce, Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, Pracovná skupina pre prípravu a implementáciu PRR CVTI SR	Sieťovacie podujatie zástupcov siete UNIKO			Priebežne
4.6 Podpora sieťovania expertov a expertiek na problematiku rodovej rovnosti vo vede na vysokých školách a výskumných inštitúciách v SR (napr. 1x ročne organizácia stretnutí kontaktných bodov zodpovedných za implementáciu GEP na VŠ a výskumných inštitúciách v SR)	Kontaktné stretnutie zástupkyň a zástupcov zabezpečujúcich agendu rodovej rovnosti univerzitnej siete UNIKO, riešiteľiek a slovenských riešiteľov výskumných projektov viazucich sa k rodovej rovnosti 1 x ročne	Odbor správy a prevádzky portálu výskumu a vývoja, Sekcia Vedecká knižnica, Odbor hodnotenia vedy, Odbor medzinárodnej spolupráce	Analýza údajov o pohľaví v databázach SK CRIS, CREPČ, CREUČ, SCOPUS	Sieťovacie stretnutie		
4.7 Aktualizácia a rozširovanie sekcie venovanej problematike rodovej rovnosti na eraportal.sk	Publikovanie aktualít, zdieľanie podujatí z médií, modifikovanie obsahu podľa usmernení Európskej komisie aktualizácia 1 x mesačne	Kontaktná osoba pre rodovú rovnosť				
4.8 Integrácia rodového hľadiska do aktivít CVTI SR zameraných na podporu účasti v programe Horizont EURÓPA a ostatných grantových schémach	Informačné kampane kancelárie programu Horizont Európa – zahrnutie témy rodovej rovnosti v 75% realizovaných seminárov 1 tematický webinár ročne o integrácii rodového hľadiska v žiadostiach, o zvyšovaní zapojenia žien ako mentoriek, odborné školenia Školiace aktivity pre výskum financujúce inštitúcie (RFOs)	Národná kancelária programu Horizont Európa, Odbor medzinárodnej spolupráce, SLORD – Styčná kancelária SR pre výskum a vývoj v Bruseli		1-12/2022 Priebežne podľa počtu webinárov	1-12/2022	1-12/2022
4.9 Sprístupňovanie vedy a techniky v spoločnosti rôznym cieľovým skupinám (zdravotne znevýhodneným osobám)	Inštalácia expozícií v inkluzívnej forme so zreteľom na prístupnosť osobám so zdravotným postihnutím, prostredníctvom im vhodných formátov	Múzeum špeciálneho školstva v Levoči, Zázitkové centrum vedy Aurélium	Priebežne podľa počtu expozícií a podujatí			

3.1 Monitoring, hodnotenie a aktualizácia plánu

Pokrok implementácie PRR CVTI SR bude sledovaný opatreniami 3.1 a 3.3 s priebežnými ročnými výstupmi vo forme Správy o rodovej rovnosti ako súčasť Výročnej správy CVTI SR a Záverečnej správy z dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami CVTI SR. Zber dát o pohlaví sa bude realizovať periodicky raz ročne aj v publikačných databázach CREPČ a CREUČ a databáze SK CRIS. K revízii plánu dôjde v polovici implementácie PRR CVTI SR, na prelome rokov 2023 - 2024. Monitoring bude zodpovednosťou inštitucionálnej koordinátorky/koordinátora pre rodovú rovnosť a pracovnej skupiny PRR v spolupráci s Oddelením prevencie a výskumov v oblasti mládeže, ktoré poskytnú vstupy v podobe výsledkov pravidelného prieskumu.

ZOZNAM SKRATIEK

- APVV – Agentúra na podporu výskumu a vývoja
CERIF – Common European Research Information Format
CREPČ – Centrálny register evidencie umeleckej činnosti
CREUČ – Centrálny register evidencie publikačnej činnosti
CVTI SR – Centrum vedecko-technických informácií SR
GEP – Gender Equality Plan
KEGA – Kultúrna a edukačná grantová agentúra MŠVVaŠ SR
p.b. – percentuálne body
PRR – Plán rodovej rovnosti
RFO – Research Funding Organisation
SAV – Slovenská akadémia vied
VEGA – Vedecká grantová agentúra MŠVVaŠ SR a SAV
VŠ – Vysoké školy
WOS – Web of Science

ZOZNAM PRÍLOH

JANKOVÁ, M., PELOŠJAN, D.: Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTI SR. 2022

ZENDULKOVÁ, D.: Rodová rovnosť v dátach SK CRIS, Bratislava: CVTI SR. 2022

ZDROJE

CVIKOVÁ, J. (ed): Ako používať rodovo vyvážený jazyk. Možnosti, otázky, príklady. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR. 2014.

CVTI SR KOLEKTÍVNA ZMLUVA (INTERNÝ DOKUMENT).

https://intranet.cvtisr.sk/rozne/odborova-organizacia/kolektivne-zmluvy-cvti-sr.html?page_id=4323.

CVTI SR LETÁK O RODOVEJ ROVNOSTI.

<https://eraportal.sk/wp-content/uploads/2021/09/CVTISRPodporaGEP.pdf>.

CVTI SR PRACOVNÝ PORIADOK (INTERNÝ DOKUMENT).

https://intranet.cvtisr.sk/dokumenty-smernice-tlaciva/zakladne-dokumenty.html?page_id=4291.

CVTI SR SCHÉMA PODPORY ŽIADATEĽOM S TVORBOU PLÁNOV RODOVEJ ROVNOSTI.

https://eraportal.sk/wpcontent/uploads/2021/10/CVTISRSchemaGEP_finalEraportal.pdf.

ELSEVIER: Gender in the Global Research Landscape, 2017.

https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf.

ELSEVIER'S REPORTS ON GENDER IN RESEARCH.

<https://www.elsevier.com/connect/gender-report/>.

GENDER A VEDA: Často kladené otázky (FAQs) k plánom rodovej rovnosti (GEPs). Praha: Technologické centrum Akademie věd ČR. 2021.

JANKOVÁ, M: Prieskum medzi zamestnancami CVTI SR. Záverečná správa z prieskumu, Bratislava: CVTI SR, 2022.

ODPORÚČANIE RADY o Pakte pre výskum a inováciu v Európe. 2021.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13701-2021-INIT/sk/>.

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV. Nový EVP pre výskum a inovácie. 2020.

SLOVENIAN PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: Lubljana Declaration. Gender Equality in Research and Innovation. 2021.

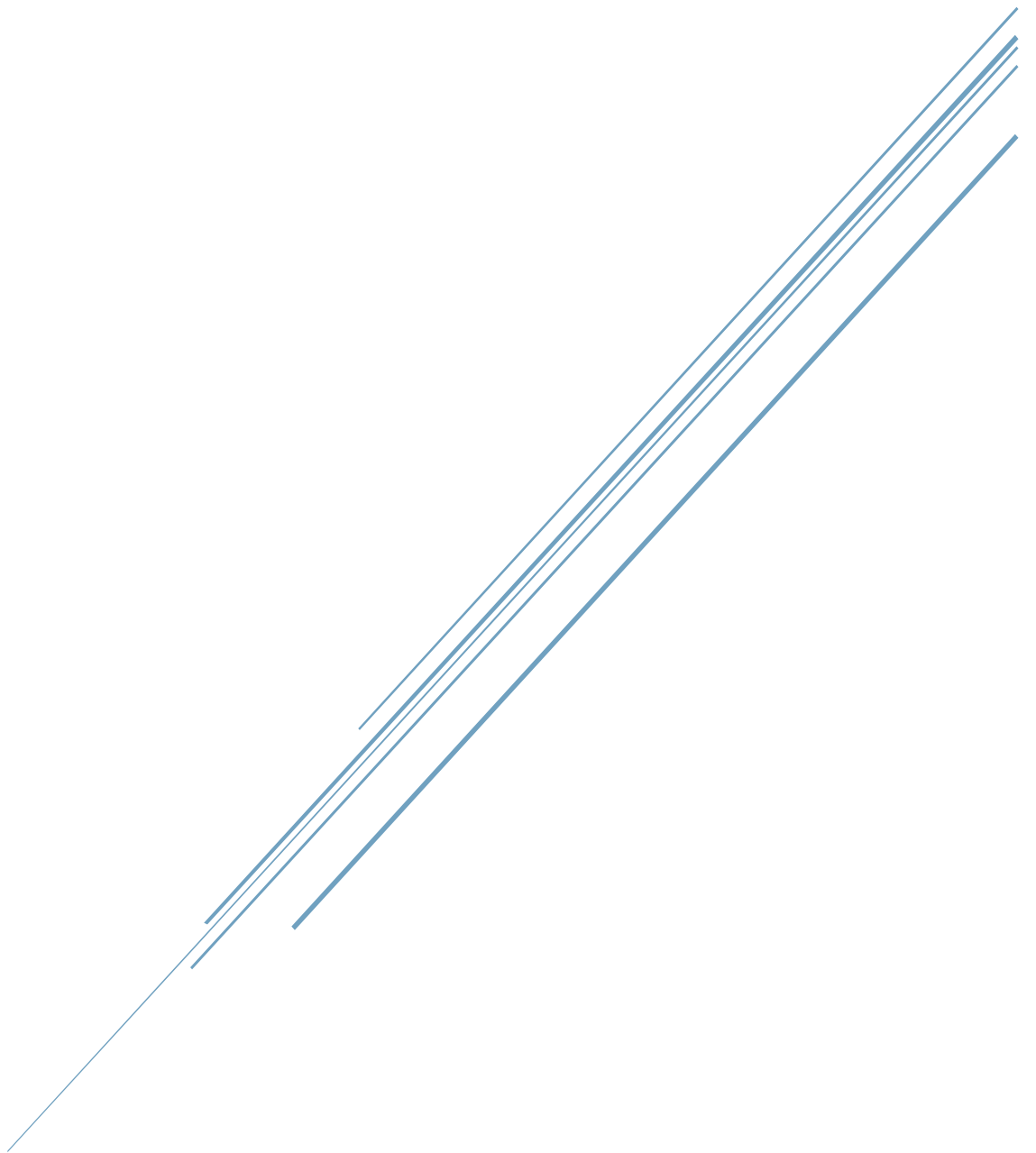
SHE FIGURES 2021. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

ÚNIA ROVNOSTI: STRATÉGIA PRE RODOVÚ ROVNOSŤ NA ROKY 2020-2025.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

PRÍLOHY

ANALÝZA STAVU RODOVEJ ROVNOSTI V CVTI SR



Bratislava 2022

Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTI SR

Mária Janková, Dávid Pelošjan

Centrum vedecko-technických informácií SR, 2022

OBSAH

úvod.....	4
hlavné zistenia	5
rovnováha medzi pracovným a súkromným životom	6
prístup k vzdelávaniu a tréningom	8
diskriminácia, násilie.....	10
pracovné podmienky	12
popis pracovnej pozície	12
pracovný čas a čas odpočinku	14
pracovné prostredie.....	15
odmeňovanie.....	15
riadenie	16
klíma na pracovisku.....	18
ostatné vybrané aspekty práce	19
zdroje.....	19

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1. Frekvencia vykonávania vybraných mimopracovných aktivít (súčet kategórií „denne“ a „niekoľkokrát za týždeň“) podľa pohlavia (v %).....	7
Tabuľka 2. Vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon podľa pohlavia (kategória „neovplyvňuje“; v %).....	7
Tabuľka 3. Vnímanie možností zariadiť si krátke voľno počas pracovnej doby podľa pohlavia (v %).....	8
Tabuľka 4. Hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie podľa pohlavia (v %)	10
Tabuľka 5. Miera spokojnosti s pracovným prostredím podľa pohlavia (v %)	15
Tabuľka 6. Rodový príjmový rozdiel v CVTI SR (v %).....	15
Tabuľka 7. Miera spokojnosti s odmeňovaním (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)	16
Tabuľka 8. Hodnotenie kvality vedenia podľa pohlavia (súčet kategórií „rozhodne súhlasím“ a „súhlasím“) (v %).....	17
Tabuľka 9. Miera spokojnosti s klímou na pracovisku (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)	18
Tabuľka 10. Miera spokojnosti s ostatnými aspektmi práce (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)	19
Graf 1. Účasť na ďalšom vzdelávaní podľa pohlavia (v %)	9
Graf 2. Skúsenosť s vybranými formami znevýhodnenia podľa pohlavia (v %).....	11
Graf 3. Skúsenosť s vybranými formami násilia podľa pohlavia (v %)	11
Graf 4. Počet zamestnancov a zamestnankýň pracujúcich na dohodu.....	12
Graf 5. Rodový rozdiel v pomere zamestnancov pracujúcich na trvalý pracovný pomer a na dohodu.....	13
Graf 6. Práca nadčas, v noci a cez víkend, sviatok, dovolenku podľa pohlavia (v %)	14
Graf 7. Zastúpenie žien a mužov podľa stupňa riadenia (absolútny počet).....	17
Graf 8. Miera spokojnosti s vzťahmi k priamemu nadriadenému/nadriadenej (v %).....	18

ÚVOD

Rodová rovnosť je jednou z významných hodnôt, ktoré dlhodobo presadzuje Európska únia. Aj Centrum vedecko-technických informácií SR (ďalej len CVTI SR) sa tvorbou a realizáciou aktivít a opatrení v Pláne rodovej rovnosti prihlásilo k týmto zásadám, a to ako smerom navonok, tak aj dovnútra. V rámci jeho prípravy sa realizoval sociologický prieskum medzi zamestnancami s cieľom zmapovať aktuálny stav rodovej problematiky v CVTI SR so zameraním na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, prístup k vzdelávaniu a tréningom, diskrimináciu/ násilie, pracovné podmienky a mimopracovné aktivity. Získané výsledky z prieskumu spolu s kvantitatívnymi údajmi o odmeňovaní, rodovej štruktúre v oblasti riadenia a iných dátach z pracovnej oblasti poskytnutými Referátom PaM a personálnym (stav k októbru 2021) boli/budú podkladom pre spracovanie Plánu rodovej rovnosti v CVTI SR, resp. jeho revízie v nasledujúcich rokoch.

Rodová rovnosť v zamestnaní bola analyzovaná pomocou 48 otázok, resp. 103 premenných. V dotazníku bola použitá časť otázok z európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS), ktoré boli prispôsobené podmienkam CVTI SR. Zber dát sa realizoval pomocou online dotazníkového zisťovania v dňoch 6. až 20. decembra 2021. Výberový súbor bol tvorený všetkými zamestnancami CVTI SR (418; 226 žien a 192 mužov). Štatisticky bolo spracovaných 135 dotazníkov, čo predstavuje 32 %-nú návratnosť. Väčšina výsledkov je uvádzaná pomocou popisnej štatistiky. V texte, grafoch alebo v tabuľkách je uvedený absolútny alebo percentuálny podiel prípadov v konkrétnych kategóriách, ktoré sa ďalej členia podľa pohlavia (ženy/muži). Triedenie podľa veku (do 34 rokov, 35-49 rokov, 50 a viac rokov), počtu nezaopatrených detí (0 a 1-3 deti) a podľa pracovnej pozície (radoví zamestnanci/vedúci zamestnanci) sú uvedené v záverečnej správe z prieskumu¹. Pri každej otázke bol vypočítaný rodový rozdiel vyjadrený v percentuálnych bodoch (ďalej len p.b.). Interpretované boli zistenia, pri ktorých sa potvrdil štatisticky významný vzťah na hladine významnosti $p < 0,5$.

¹ JANKOVÁ, M.: *Prieskum medzi zamestnancami CVTI SR. Záverečná správa z prieskumu*, Bratislava: CVTI SR, 2022.

HLAVNÉ ZISTENIA

- Dotazníkový prieskum ako aj personálne dáta potvrdili niektoré stereotypné rodové úlohy, del'bu práce medzi ženami a mužmi. V minulom roku v CVTI SR čerpali materskú/rodičovskú dovolenku iba ženy, ani jeden muž. Ženy sa častejšie venovali neplatenj práci (starostlivosť o domácnosť a odkázaných členov rodiny). Pri starostlivosti o deti alebo vnúčatá sa výraznejší rozdiel nepotvrdil. V rámci spoločenských aktivít sa vyššia miera aktivity žien zistila pri dobrovoľnickej, charitatívnej činnosti. Voľnočasové, vzdelávacie² a politické aktivity boli vykonávané v podobnej frekvencii.
- V oblasti organizačných politík zosúlad'ovania pracovného a súkromného života sa zistila spokojnosť najmä s pružným pracovným časom. Možnosť pracovať na skrátený pracovný úväzok nie je považovaný za faktor, ktorý by mohol situáciu zlepšiť. Naopak, najmä v práci z domácnosti a zmene intervalu pre príchod do práce je vnímaný priestor pre pozitívny posun v tejto oblasti. Rozdiely sa potvrdili vo vnímaní možností žien zariadiť si krátke voľno počas pracovnej doby, aby si mohli vybaviť osobné alebo rodinné záležitosti.
- V prístupe k vzdelávaniu a tréningom zabezpečeným zo strany zamestnávateľa čelia ženy pravdepodobne niektorým zatiaľ neidentifikovaným bariéram. Pretože napriek všeobecnému záujmu o ďalšie vzdelávanie v organizácii, sa ho zúčastnilo menej žien ako mužov a ženy si ho častejšie hradili zo súkromných zdrojov. Pre zlepšenie podmienok pre ďalšie vzdelávanie je z pohľadu zamestnankýň a zamestnancov potrebné poskytnúť najmä pracovné voľno a finančný príspevok.
- Pracovníci a pracovníčky mali skúsenosť najmä s diskrimináciou na základe veku a pohlavia. Štatistická významnosť rozdielov³ sa potvrdila iba v prípade znevýhodnenia na základe pohlavia, kedy ženy výrazne častejšie pociťujú znevýhodnenie. Čo sa týka jednotlivých druhov násilia na pracovisku, najčastejšie čelili respondentky a respondenti slovným útokom, ponižovaniu a šikanovaniu. V prieskumnej vzorke bol častejšie u žien zaznamenaný výskyt takmer všetkých foriem násilia, najvýraznejšie slovný útok, kde sa potvrdila aj významnosť rozdielov podľa pohlavia. Nepriaznivým zistením je, že iba polovica opýtaných by vedela na koho sa v práci

² Vzdelávacie aktivity realizované v mimopracovnom čase

³ Hladina štatisticky významného výsledku (p-úroveň) ukazuje, aká je pravdepodobnosť náhodného výskytu skúmaných javov. Ak je menšia ako 0,05 alebo 0,01, zistené rozdiely považujeme za štatisticky významné.

obrátit' v prípade riešenia skúsenosti so znevýhodnením alebo násilím. Len 3,3 % odpovedajúcich by si to nechalo pre seba, neobrátilo by sa na nikoho z organizácie.

- Účasť žien a mužov na riadení je približne rodovo rovnomerná. Avšak vyššia miera spokojnosti so zastúpením žien a mužov v riadiacich pozíciách sa zistila u mužov. Kvalita vedenia ako aj vzťahy k priamemu nadriadenému/nadriadenej boli vnímané kritickejšie zo strany žien.
- Nerovnosť v odmeňovaní medzi ženami a mužmi vyjadruje rodový príjmový rozdiel, ktorý v CVTI SR dosahuje úroveň -5 % v neprospech žien. U radových zamestnankýň a zamestnancov je to -3,9 % a vedúcich -3,4 %.
- Prekérnym podmienkam práce (zmluva na dobu určitú, zmluva na čas kratší ako 12 mesiacov alebo práca na dohody) spojených s nižšou pracovnoprávnou ochranou čelia ženy aj muži v podobnej miere. Pomer pracovných zmlúv na dobu určitú medzi ženami a mužmi bol podobný a zmluvy na čas kratší ako 12 mesiacov sa neevidovali.

ROVNOVÁHA MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM

Významnou oblasťou, kde sa sledujú rodové nerovnosti, je harmonizácia pracovného a súkromného života. Zamerali sme sa na mapovanie počtu žien a mužov na materskej/rodičovskej dovolenke, frekvenciu vykonávania vybraných mimopracovných aktivít, rozdelenie starostlivosti medzi partnermi/členmi rodiny, vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon, vplyv pracovnej záťaže na rodinu/mimopracovné aktivity, možnosti voľna počas pracovnej doby a spokojnosť s vybranými organizačnými politikami.

V roku 2021 čerpalo materskú/rodičovskú dovolenku 9 žien a ani jeden muž. Dotazníkový prieskum medzi zamestnancami potvrdil niektoré stereotypné rodové úlohy, del'bu práce medzi ženami a mužmi (tabuľka 1). Ženy sa s vyššou frekvenciou venovali neplatenej práci (starostlivosť o domácnosť a o odkázaných členov rodiny). Pri starostlivosti o deti alebo vnúčatá sa výraznejší rozdiel nepotvrdil, starostlivosť na dennej báze potvrdilo 29,6 % žien a 27,0 % mužov. V rámci spoločenských aktivít sa vyššia miera aktivity žien zistila pri dobrovoľníckej, charitatívnej činnosti. Športové, kultúrne, voľnočasové, vzdelávacie a politické aktivity boli vykonávané ženami a mužmi v podobnej frekvencii.

Tabuľka 1. Frekvencia vykonávania vybraných mimopracovných aktivít (súčet kategórií „denne“ a „niekoľkokrát za týždeň“) podľa pohlavia (v %)

Mimopracovné aktivity	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Varenie a domáce práce	91,9	81,1	10,8
Športové, kultúrne alebo iné voľnočasové aktivity	45,9	45,9	0
Starostlivosť o deti, vnúčatá	37,8	35,1	2,7
Starostlivosť o chorých, starších, invalidných príbuzných	14,3	5,4	8,9
Školenie, vzdelávací kurz	9,2	5,4	3,8
Dobrovoľnícka, charitatívna činnosť	17,4	5,4	12
Práca v odboroch	0	0	0
Politická činnosť, komunálna politika	0	0	0

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Na otázku, ako vnímajú starostlivosť o deti alebo odkázaných členov rodiny, ženy vo výrazne vyššom počte deklarovali, že je výlučne na ich pleciach (34,1 %; muži: 0%). Delenú starostlivosť medzi partnermi alebo inými členmi rodiny potvrdili všetci muži a 76,7 % žien.

Ďalej nás zaujímalo, do akej miery ovplyvňuje pracovný výkon zamestnankýň a zamestnancov nedostatok flexibility v organizácii práce, pracovná kariéra partnera/ky a starostlivosť o deti. Ako vyplýva z tabuľky 2, ženy častejšie deklarovali vplyv všetkých vybraných faktorov, najvýraznejšie však nedostatok flexibility v organizácii práce a pracovnú kariéru partnera.

Tabuľka 2. Vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon podľa pohlavia (kategória „neovplyvňuje“; v %)

	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Nedostatok flexibility v organizácii práce	29,6	50,0	-20,4
Starostlivosť o deti	64,0	68,2	-4,2
Pracovná kariéra partnera/ky	78,7	89,7	-11,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Väčšina zamestnancov nepocíťovala obmedzenia v súvislosti s pracovnou vyťaženosťou. Jej vplyv na rodinu, či iné aktivity mimo práce uvádzalo 22,4 % žien a 16,2 % mužov. Signifikantnosť rozdielov medzi ženami a mužmi sa nepotvrdila, avšak existuje v prípade žien na vedúcich pozíciách. Až 56,3% z nich vo svojich odpovediach prezentovalo, že pracovná záťaž im nedovoľuje venovať sa rodine a iným mimopracovným aktivitám, tak ako by si želali. U mužov na vedúcich pozíciách sa daný jav zaznamenal iba u približne každého desiateho (11,1 %).

Výrazné rozdiely sa zistili vo vnímaní možností žien a mužov zariadiť si voľno počas krátkeho časového úseku v pracovnej dobe, aby si mohli vybaviť osobné alebo rodinné záležitosti. Rodový rozdiel predstavuje až -16,6 p.b v neprospech žien (tabuľka 3).

Tabuľka 3. Vnímanie možností zariadiť si krátke voľno počas pracovnej doby podľa pohlavia (v %)

	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Veľmi jednoduché	1,0	10,8	-9,8
Pomerne jednoduché	50,0	56,8	-6,8
Pomerne zložité	40,8	29,7	11,1
Veľmi zložité	8,2	2,7	5,5
SPOLU⁴			-16,6

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Názorovú rovinu predstavovalo zisťovanie spokojnosti s vybranými organizačnými politikami v oblasti harmonizácie pracovného a súkromného života (pružný pracovný čas, práca z domácnosti a možnosť pracovať na skrátenej úväzok) a otázka mapujúca celkovú spokojnosť v tejto oblasti. K možnosti pracovať na skrátenej úväzok mali respondenti ambivalentný postoj, nie sú ani spokojní, ani nespokojní. S pružným pracovným časom vyjadrili spokojnosť. Pri práci z domácnosti boli názory diferencovanejšie. Spokojných bolo iba 40,7 % opýtaných, tretina potvrdila, naopak, nespokojnosť a pätina mala ambivalentný postoj. **Podľa pohlavia boli s pružným pracovným časom viac spokojné ženy (78,6 %, muži: 70,3 %), s možnosťami pre prácu z domácnosti zas muži (48,6 %; ženy: 37,8 %). Pri možnosti pracovať na skrátenej úväzok sa výraznejšie rozdiely nezistili (ženy: 36,7 %; muži: 35,1 %).** V otvorenej otázke ako opatrenie, ktoré by zlepšilo rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, jednoznačne dominovala práca z domácnosti (70,3 %), jej väčšia dostupnosť v rámci organizácie práce a u pätiny (18,8 %) aj zmeny v pracovnom čase (širší interval pre príchod do práce v rámci pružného pracovného času).

Nespokojnosť s harmonizáciou pracovného a súkromného života vyjadrilo o niečo viac žien (15,3 %) ako mužov (8,1 %), avšak významnosť rozdielov v miere spokojnosti sa nepotvrdila.

PRÍSTUP K VZDELÁVANIU A TRÉNINGOM

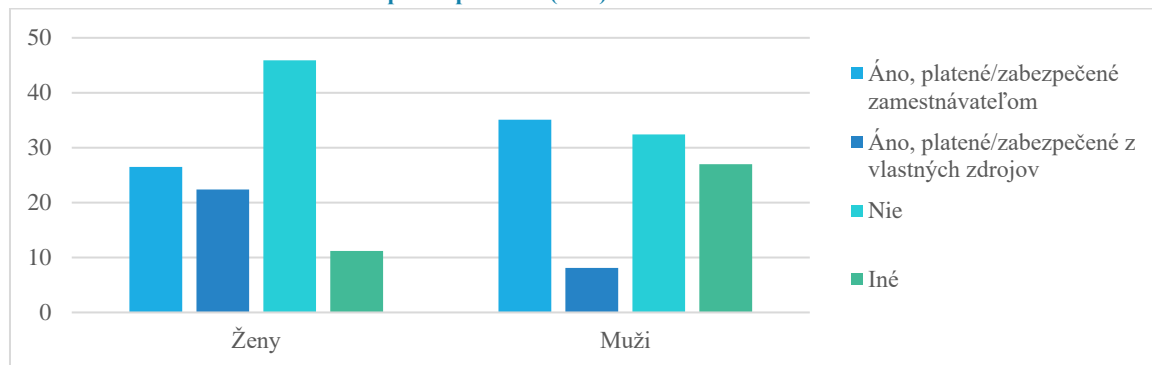
Ďalšou oblasťou mapovania nerovností, bol prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Zisťovali sme, či sa pracovné zručnosti a schopnosti zamestnancov zhodujú s aktuálnymi nárokmi, ktoré si vyžaduje ich práca. Či majú záujem o ďalšie vzdelávanie, či o neho požiadali a či sa ho za posledný rok zúčastnili. Okrem toho nás zaujímalo, čo by mal zamestnávateľ podľa ich názoru poskytnúť zamestnancom, aby sa ho mohli zúčastniť a ako vo všeobecnosti vnímajú príležitosti pre ďalšie vzdelávanie v organizácii.

⁴ Súčet kategórií „pomerne jednoduché“ a „veľmi jednoduché“

Väčšina opýtaných (59,3 %) deklarovala zhodu súčasných pracovných schopností s povinnosťami, ktoré si vyžaduje ich práca. Viac ako štvrtina (22,2 %) by zvládla aj náročnejšie pracovné úlohy a naopak, podobné percento opýtaných (18,5 %) by na zvládnutie svojich súčasných pracovných úloh potrebovalo ďalšie vzdelávanie. Vo vzťahu k pohlaviu neboli zistené žiadne signifikantné rozdiely.

Väčšina opýtaných prejavila záujem o ďalšie vzdelávanie. Každý desiaty/a sa vyjadrila negatívne. Za posledný rok požiadala zamestnávateľa o poskytnutie vzdelávania pätina opýtaných (21,5 %) a reálne sa ho zúčastnilo 26,5 % žien a 35,1 % mužov. Ako vidieť z grafu 1, výrazne viac žien si vzdelávanie platilo zo súkromných zdrojov (22,4 %; muži: 8,1 %). Celkovo sa vzdelávania zúčastnilo, či už zabezpečeného zamestnávateľom alebo zo súkromných zdrojov alebo iným spôsobom, približne 54,1% žien a 67,6 % mužov.

Graf 1. Účast' na ďalšom vzdelávaní podľa pohlavia (v %)



Poznámka: Súčet presahuje 100% pre možnosť viacerých odpovedí

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Pracovníci a pracovníčky by uvítali, aby im zamestnávateľ vytvoril priaznivé podmienky pre účasť na ďalšom vzdelávaní, ktoré by mali zahŕňať najmä pracovné voľno (61,2 %) a finančný príspevok (60,4 %). V otvorenej možnosti odpovede jednotlivo uvádzali aj dostupnosť vzdelávania počas pracovnej doby, informovanie o možnostiach vzdelávania a poskytnutie ubytovania.

Účastníci a účastníčky ďalšieho vzdelávania pozitívne hodnotili jeho prínos pre spôsob ich práce ako aj pocit istoty v zamestnaní a pracovné vyhliadky do budúcnosti. Ženy vo všetkých sledovaných aspektoch vyjadrili o niečo menej pozitívne hodnotenie absolvovaného vzdelávania, najvýraznejšie pri zlepšení pracovných vyhliadok do budúcnosti (rodový rozdiel je - 11,2 p.b.), avšak rozdiely nie sú štatisticky významné.

Príležitosti pre ďalšie vzdelávanie v organizácii boli najčastejšie hodnotené ambivalentne (46,7 %). Druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili tí, ktorí sa vyslovili negatívne (28,9 %)

a najmenšiu tí, ktorí sú s podmienkami pre ďalšie vzdelávanie spokojní (24,4 %). Štatistická analýza nepotvrdila významnosť rozdielov podľa pohlavia. Rodový rozdiel je - 3,6 p.b.

Tabuľka 4. Hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie podľa pohlavia (v %)

Hodnotenie	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Ako veľmi zlé	7,1	2,7	4,4
Ako zlé	24,5	18,9	5,6
Ako ani zlé, ani dobré	44,9	51,4	-6,5
Ako dobré	17,3	21,6	-4,3
Ako veľmi dobré	6,1	5,4	0,7
SPOLU⁵			-3,6

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Rozdielne hodnotili podmienky pre ďalšie vzdelávanie ženy s nezaopatrenými deťmi do veku 26 rokov a bezdetné ženy. V oboch skupinách žien síce dominoval ambivalentný postoj (0 detí: 43,5 %; 1 až 3 deti: 61,5 %), avšak u žien s nezaopatrenými deťmi sa zistila väčšia miera nespokojnosti (34,6 %; 0 detí: 27,4 %) a naopak, u bezdetných žien pozitívnejšie hodnotenie (29,0 %; 1-3 deti: 3,8 %).

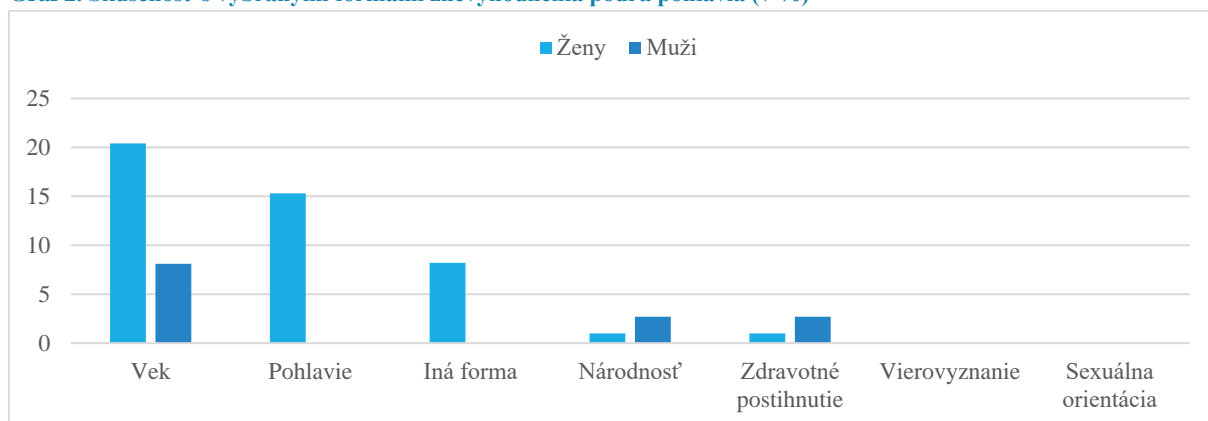
DISKRIMINÁCIA, NÁSILIE

Z predložených znevýhodnení (sedem) mali zamestnanci CVTI SR skúsenosť najmä s diskrimináciou na základe veku (17,0 %) a pohlavia (11,1 %). V menšom meradle bolo zastúpené znevýhodnenie na základe inej formy (5,9 %), národnosti a zdravotného postihnutia (obe 1,5 %). Diskriminácia podľa vierovyznania alebo sexuálnej orientácie nebola deklarovaná. V inej forme znevýhodnenia sme získali deväť odpovedí: znevýhodnenie pre bezdetnosť, farbu pleti, veku (mladší zamestnanec bol uprednostnený, prijatie nových zamestnancov s výhodnejšími podmienkami), nerešpektovanie povinnosti nosenia rúšok/respirátorov, šikanovanie/bossing, neuznanie vzdelania, znevýhodnenie z dôvodu OČR (zníženie/odňatie osobného ohodnotenia) a na základe známosti.

Signifikantnosť rozdielov sa potvrdila iba v prípade znevýhodnenia podľa pohlavia (ženy: 15 %; muži: 0%), kedy ženy výrazne častejšie pociťujú znevýhodnenie. Zo zúčastnených mužov na prieskume znevýhodnenie v tomto smere nepotvrdil ani jeden respondent. Rozdielnu mieru znevýhodnenia v skúmanej vzorke pociťujú ženy aj podľa veku (20,4 %; muži: 8,1 %) a aj v inej forme (8,2 %; muži: 0%).

⁵ Súčet kategórií „dobré“ a „veľmi dobré“

Graf 2. Skúsenosť s vybranými formami znevýhodnenia podľa pohlavia (v %)

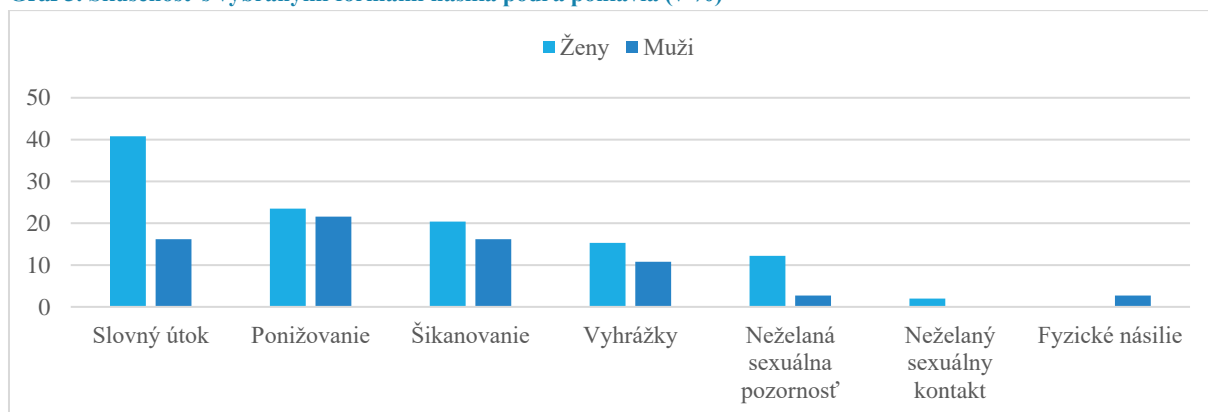


Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Čo sa týka jednotlivých druhov násilia, najčastejšie mali respondenti skúsenosť v práci so slovným útokom (34,1 %), ponižovaním (23,0) a šikanovaním (19,3 %). V menšej miere uvádzali vyhrážky (14,1 %), neželanú sexuálnu pozornosť, narážky, vtipy (9,6 %) a najmenej neželaný sexuálny kontakt (1,5 %) a fyzické násilie (0,7 %).

Porovnanie podľa pohlavia ukázalo významnosť rozdielov iba v prípade slovných útokov (ženy: 40,8 %, muži: 16,2 %), ktorým čelia ženy vo väčšej miere ako muži. V prieskumnej vzorke boli u žien viac zastúpené takmer všetky formy násilia (graf 3), najvýraznejšie neželaná sexuálna pozornosť, vyhrážky a šikanovanie (signifikantnosť rozdielov sa nepotvrdila).

Graf 3. Skúsenosť s vybranými formami násilia podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Polovica opýtaných by vedela na koho sa v práci obrátiť v prípade riešenia skúsenosti so znevýhodnením alebo násilím. Naopak, polovica nemá o tom vedomosť. Štatisticky významné rozdiely podľa pohlavia, ani ostatných sledovaných znakov sa nepotvrdili. Avšak v skúmanej vzorke respondentov nevedomosť v tomto smere pripustili častejšie ženy (55,1 %; muži: 37,8 %).

V otvorenej otázke sme zisťovali na koho konkrétne by sa respondenti v organizácii obrátili v prípade výskytu diskriminácie, násilia. Získali sme 68 odpovedí od 61 respondentov. Približne polovica uviedla priameho nadriadeného/nadriadenú (45,9 %), viac ako tretina vedúceho/vedúcu oddelenia/odboru (36,1 %) a 14,8 % odborovú organizáciu. Jednotlivo boli uvádzané aj personálne oddelenie, generálny riaditeľ, právne oddelenie a minister školstva. Len 3,3 % odpovedajúcich by si to nechalo pre seba, neobrátilo by sa na nikoho z organizácie.

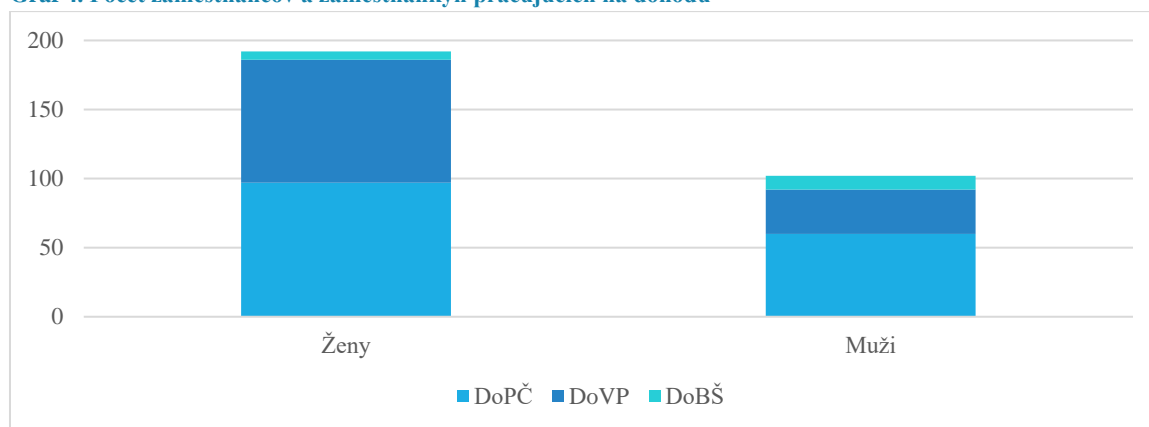
PRACOVNÉ PODMIENKY

V najobsiahlejšej časti mapovania rodových rozdielov sme sa zamerali na popis pracovnej pozície, pracovný čas a čas odpočinku, pracovné prostredie, odmeňovanie, riadenie, klímu na pracovisku a ostatné vybrané ostatné aspekty práce. V tejto časti analýzy sme vychádzali nielen zo zistení dotazníkového prieskumu, ale aj z dát poskytnutých Referátom PaM a personálneho.

POPIS PRACOVNEJ POZÍCIE

Pri analýze nerovností súvisiacich s podmienkami práce so zníženou pracovnoprávnou ochranou sme sa zamerali na zisťovanie rodových rozdielov v práci na dobu určitú, zmluvách kratších ako 12 mesiacov a práci na dohodu. V odbornej terminológii sa v súvislosti s takýmito pracovnými podmienkami stretávame s pojmom „prekérna práca“. Pod týmto pojmom sa najčastejšie rozumie práca s kratšou alebo žiadnou výpovednou lehotou, so zníženými nárokmi na sociálnu ochranu v prípade choroby, dôchodku či straty zamestnania alebo práca s nižším platovým ohodnotením.

Graf 4. Počet zamestnancov a zamestnankýň pracujúcich na dohodu



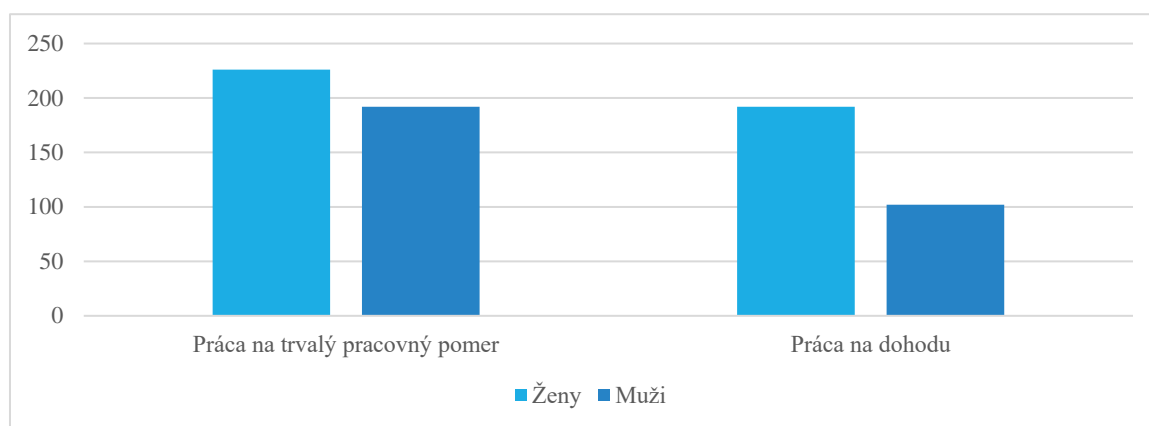
Poznámka: DoPČ = dohoda o pracovnej činnosti, DoVP = dohoda o vykonaní práce, DoBŠ = dohoda o brigádnickej práci študenta

Zdroj: Referát PaM a personálny

Prácu na dohodu vykonávalo v CVTI SR takmer dvojnásobne viac žien (192) ako mužov (102) z celkového počtu 418⁶ zamestnankýň a zamestnancov. Toto zistenie nesie v sebe niekoľko interpretačných limitov. Preto je vhodnejšie porovnať počet osôb pracujúcich na trvalý pomer s pomerom pracujúcich na dohodu.

Ako vidieť z *grafu 5*, v organizácii pracuje viac žien na dohodu (o 88,2 %) ako aj na trvalý pracovný pomer (o 17,7 %). Jedná sa väčšinou o externistov. Vzhľadom na charakter vykonávanej pracovnej činnosti v CVTI SR, nemožno jednoznačne klasifikovať prácu vykonávanú na dohodu za prekérnu prácu.

Graf 5. Rodový rozdiel v pomere počtu zamestnancov pracujúcich na trvalý pracovný pomer a na dohodu



Zdroj: Referát PaM a personálny

O prekérnej práci hovoríme aj pri zamestnávaní na dobu určitú, ktoré sa vyznačuje nižšou mierou pracovnoprávnej stability a istoty. Z údajov vyplýva, že na dobu určitú pracuje 97 mužov a 105 žien, čo vzhľadom na vyššie zastúpenie žien v radoch kmeňových zamestnancov vypovedá o vyrovnanom pomere mužov (50,5 %) a žien (46,5 %) zamestnaných na dobu určitú. Vysoký podiel týchto zamestnankýň a zamestnancov možno vysvetliť tým, že väčšina z nich pracuje na projektoch (180), ktoré sa realizujú vopred určený časový úsek.

CVTI SR neevidovalo žiadne prípady uzatvorených pracovných zmlúv na dobu kratšiu ako 12 mesiacov.

⁶ Údaje sa viažu k októbru 2021

PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

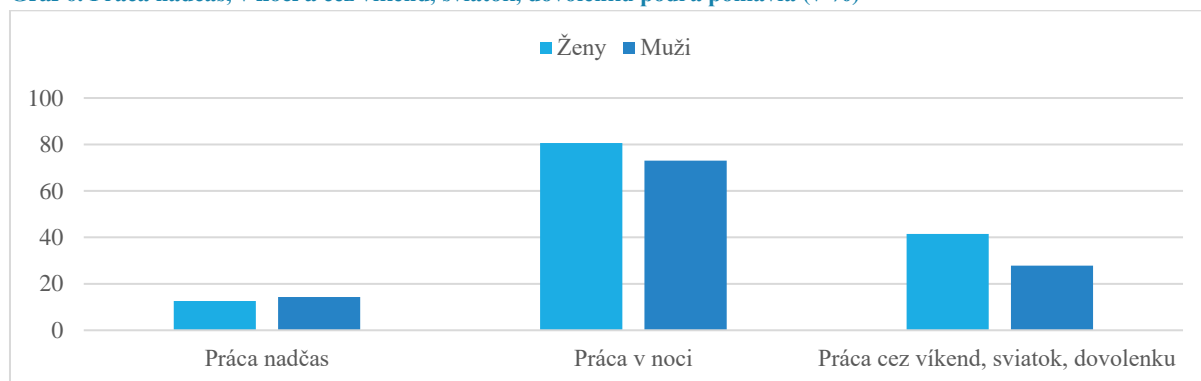
Pracovný čas zamestnanca CVTI SR pri plnom úväzku je 37 a ½ hodiny týždenne, zároveň je umožnený pružný pracovný čas. Prácu nadčas s najvyššou frekvenciou (kategória „takmer každý deň/každý deň“) deklarovalo 15,4 % opýtaných. Nadčasy často vykonávala viac ako polovica (54,6 %) a skôr zriedkavo 16,9 % respondentov. Naopak, počas roka nikdy nepracovala viac ako je bežný pracovný čas viac ako desatina opýtaných (13,1 %). Frekvenciu vykonávaných nadčasov diferencovala pracovná pozícia. Zamestnanci na vedúcich pozíciách vykonávali prácu nadčas častejšie ako radoví zamestnanci.

Práca v noci (aspoň dve hodiny medzi 22:00 a 5:00 hod.) sa u väčšiny respondentov nevyskytovala. S frekvenciou párkrát do mesiaca ju pripustila pätina opýtaných (21,4 %). Nepriaznivejšia situácia sa zistila pri práci cez víkend, sviatok alebo dovolenku, kedy častejšie do roka pracovala počas týchto dní približne tretina (32,3 %) a naopak, vôbec alebo minimálne 67,7 % opýtaných. Práci počas voľných dní sa častejšie venovali vedúci zamestnanci.

Výrazné rodové nerovnosti sa nezaznamenali v sledovaných dimenziách pracovného času okrem práce cez víkend, sviatok alebo dovolenku. Rodový rozdiel predstavuje 13,7 percentuálnych bodov v neprospech mužov. Avšak významnosť rozdielov sa štatisticky nepotvrdila.

Spokojnosť s časovými podmienkami práce vyjadrilo 77,8 % opýtaných, podľa pohlavia 76,5 % žien a 81, % mužov. V skupine nespokojných mierne prevažovali ženy (8,2 %; muži: 5,4 %), avšak významnosť rozdielov sa nepotvrdila. Vyššia miera spokojnosti sa zistila u radových zamestnancov (80,9 %; vedúci zamestnanci: 64,0 %) a naopak, vyššia miera nespokojnosti u vedúcich zamestnancoch (20,0 %; radoví zamestnanci: 4,5 %).

Graf 6. Práca nadčas, v noci a cez víkend, sviatok, dovolenku podľa pohlavia (v %)



Poznámka: % údaj vyjadruje kategóriu „nikdy“
Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

PRACOVNÉ PROSTREDIE

Väčšina respondentov prejavila spokojnosť s pracovným prostredím (59,3 %), naopak nespokojnosť potvrdilo 16,3 % opýtaných. Štatistická významnosť rozdielov podľa pohlavia sa nepotvrdila. Respondenti - muži častejšie deklarovali spokojnosť s pracovným prostredím ako ženy (tabuľka 5). Zistené rozdiely si budú vyžadovať ďalšie skúmanie.

Tabuľka 5. Miera spokojnosti s pracovným prostredím podľa pohlavia (v %)

Spokojnosť s pracovným prostredím	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Veľmi spokojný/á	15,3	21,6	-6,3
Spokojný/á	37,6	54,1	-16,5
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	27,6	16,2	11,4
Nespokojný/á	12,2	5,4	6,8
Veľmi nespokojný/á	7,1	2,7	4,4
SPOLU⁷			-22,8

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

ODMEŇOVANIE

Analýza rodových nerovností v platových podmienkach zamestnancov CVTI SR poskytuje pohľad na rodové rozdiely medzi ženami a mužmi podľa jednotlivých úrovní riadenia (oddelenie, odbor, sekcia) a podľa pracovnej pozície (radový zamestnanec/vedúci zamestnanec, pričom sa zohľadňovali aj prípadné rozdiely v osobných príplatkoch). Nasledujúca tabuľka udáva najdôležitejšie zistenia.

Tabuľka 6. Rodový príjmový rozdiel v CVTI SR (v %)

Pracovná pozícia	Rozdiel (osobné príplatky)	Rozdiel (celkové platy)
Vedúci zamestnanci/zamestnankyne oddelenia	10,6	1,5
Vedúci zamestnanci/zamestnankyne odboru	-9,5	-0,5
Vedúci zamestnanci/zamestnankyne sekcie	-16,7	-9,6
SPOLU vedúci zamestnanci/zamestnankyne	-4,4	-3,4
Radový zamestnanci/zamestnankyne	-5,1	-3,9
SPOLU všetci zamestnanci/zamestnankyne	-7,2	-5,0

Poznámka: Záporné percentuálne hodnoty vyjadrujú percento, o ktoré sú platy žien nižšie ako platy mužov a kladné percentuálne hodnoty percento, o ktoré sú platy mužov vyššie ako platy žien.

Zdroj: Referát PaM a personálny

Rodový rozdiel v platoch za všetkých kmeňových zamestnancov CVTI SR predstavuje - 5,0 % v neprospech žien. Osobné príplatky majú muži vyššie až o 7,2 %. Výraznejšie rozdiely sa zistili u vedúcich (-5,3 %) ako radových zamestnancoch a zamestnankyniach

⁷ Súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“

(- 3,9 %). Pri rozdelení podľa úrovni riadenia evidujeme výrazné rozdiely v neprospech žien pri vedúcich zamestnancoch a zamestnankyniach sekcie (-9,6 %) s veľkým rozdielom v osobných príplatkoch. Na druhom stupni riadenia sa nezistili výrazné celkové rozdiely (- 0,5 %), avšak v príplatkoch áno (-9,5 %). O niečo vyššie platy majú iba vedúce zamestnankyne na úrovni oddelenia (1,5 %) s výraznejším rozdielom v príplatkoch (10,6 %). Z uvedeného vyplýva, že v CVTI SR existuje rodová nerovnosť v odmeňovaní, najvýraznejšia u vedúcich zamestnancoch a zamestnankyniach sekcií.

Pri hodnotení odmeňovania v dotazníkovom prieskume mierne prevažoval ambivalentný postoj (ani spokojnosť, ani nespokojnosť), druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili nespokojní (33,3 %) a tretiu tí, ktorí potvrdili spokojnosť s odmeňovaním (31,1 %). Porovnanie rozdielov podľa pohlavia nepotvrdilo štatistickú významnosť rozdielov, avšak v skúmanej vzorke v miere spokojnosti s odmeňovaním prevažovali ženy v porovnaní s mužmi. A to ako v radovej pozícii tak aj vedúcej zamestnankyne.

Tabuľka 7. Miera spokojnosti s odmeňovaním (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)

Spokojnosť s odmeňovaním	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Veľmi spokojný/á	1,0	2,7	-1,7
Spokojný/á	33,7	18,9	14,8
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	34,7	37,8	-3,1
Nespokojný/á	27,6	40,5	-12,9
Veľmi nespokojný/á	3,1	0	3,1
SPOLU⁸			13,8

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Spokojnosť s odmeňovaním u žien diferencoval počet nezaopatrených detí do veku 26 rokov. Výrazne spokojnejšie sú bezdetné ženy (43,5 %; 1-3 deti: 15,4 %). U žien s nezaopatrenými deťmi dominoval ambivalentný postoj (50,0 %; 0 detí: 27,4 %). A v skupine nespokojných žien mierne prevažovali tie s nezaopatrenými deťmi (34,6 %; 0 detí: 27,4 %).

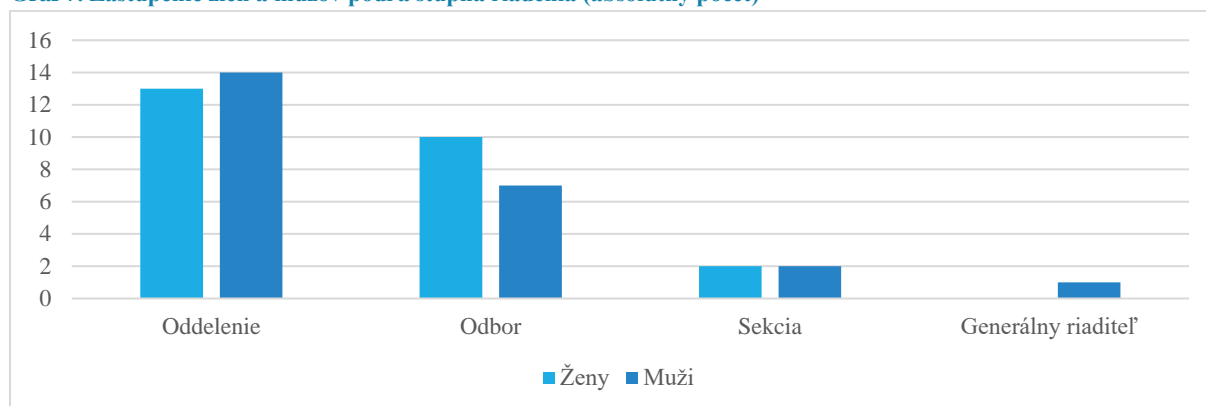
RIADENIE

Celkovo pracovalo v roku 2021 v Centre vedecko-technických informácií SR 418 zamestnancov a zamestnankýň, z toho 226 žien (54,1 %) a 192 mužov (45,9 %). Organizačná štruktúra organizácie sa člení na oddelenia, odbory a sekcie, s najvyššou pozíciou generálneho riaditeľa. Na prvom stupni riadenia (oddelenie) je zastúpenie žien a mužov rovnomerné – 13 žien a 14 mužov. Na druhom stupni riadenia (odbor) mierne prevažujú ženy (10 žien a 7 mužov)

⁸ Súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“

a na treťom (sekcia) je počet žien a mužov rovnaký (2 ženy a 2 muži). Z uvedeného vyplýva, že účasť na riadení je približne rodovo rovnomerná (graf 7).

Graf 7. Zastúpenie žien a mužov podľa stupňa riadenia (absolútny počet)



Zdroj: Referát PaM a personálny

Ako ukázal dotazníkový prieskum, spokojnosť so zastúpením žien a mužov v riadiacich pozíciách vyjadrilo iba 40,8 % žien a 59,5 % mužov. Rodový rozdiel v miere spokojnosti predstavuje až -18,7 p.b.

V prípade hodnotenia kvality vedenia v organizácii sa nepotvrdila signifikantnosť rozdielov. Avšak v skúmanej vzorke v takmer všetkých skúmaných dimenziách kvality vedenia sa názory medzi ženami a mužmi rozchádzali, najvýraznejšie pri objektívnom prístupe v hodnotení priameho nadriadeného/nadriadenej, povzbudení a podpore a poskytovaní spätnej väzby (tabuľka 8). Dá sa z toho usúdiť, že ženy vykazujú väčšiu mieru kritickosti voči vedeniu, keďže vyjadrovali nižšiu mieru spokojnosti so sledovanými aspektmi kvality vedenia.

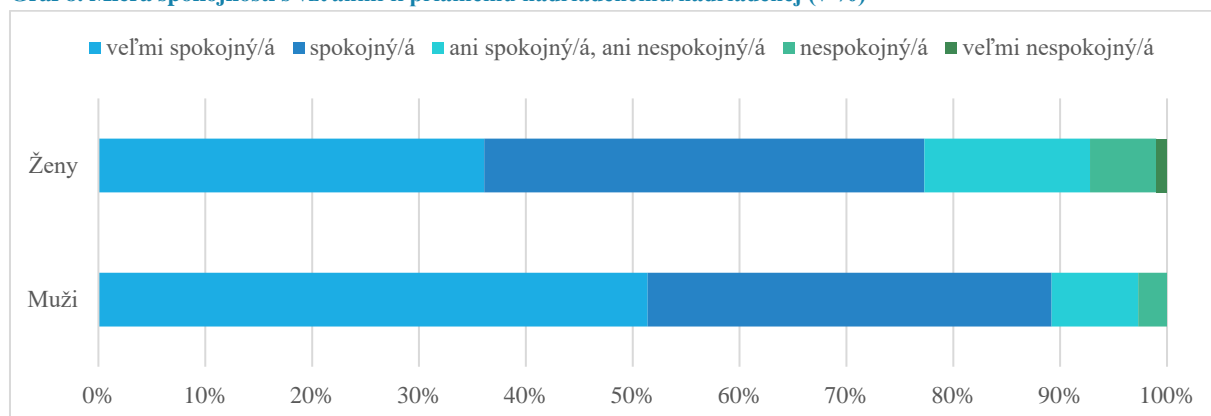
Tabuľka 8. Hodnotenie kvality vedenia podľa pohlavia (súčet kategórií „rozhodne súhlasím“ a „súhlasím“) (v %)

Hodnotenie kvality vedenia	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Rešpekt	89,8	91,9	-2,1
Pomoc pri vykonaní práce	76,5	75,7	0,8
Ocenenie	72,4	78,4	-6
Objektívne hodnotenie	67,3	81,1	-13,8
Spätná väzba	66,3	78,4	-12,1
Motivácia k spolupráci	67,3	67,6	-0,3
Povzbudenie a podpora	55,1	67,6	-12,5

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

Vzťahy k priamemu nadriadenému/nadriadenej hodnotili ženy kritickejšie. Spokojnosť vyjadrila 77,3 % žien a 89,2 % mužov (graf 8).

Graf 8. Miera spokojnosti s vzťahmi k priamemu nadriadenému/nadriadenej (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

KLÍMA NA PRACOVISKU

Najvyššia miera spokojnosti sa zistila vo vzťahoch s kolegami/kolegyňami (86,7 %) a priamym nadriadeným/nadriadenu (80,6 %), pri spolupráci medzi zamestnancami (72,6 %) a s nediskriminačným prístupom (69,7 %). Viac ako polovica opýtaných bola spokojná aj s riešením vzniknutých konfliktov (54,8 %) a polovica s internou komunikáciou (49,6 %). Naopak, najmenej s možnosťami vyjadriť názor na dianie v práci (28,2 %). V tomto aspekte práce bola výraznejšie zastúpená aj nespokojnosť (32,6 %).

Miera spokojnosti s vybranými zložkami dotvárajúcimi klímu na pracovisku sa medzi ženami a mužmi nelíšila, signifikantné rozdiely sa nepotvrdili. Avšak skúmané ženy hodnotili jednotlivé aspekty klímy na pracovisku viac negatívne ako muži, najvýraznejšie riešenie konfliktov, internú komunikáciu, vzťahy s priamym nadriadeným/nadriadenu a spoluprácu medzi zamestnancami (tabuľka 9).

Tabuľka 9. Miera spokojnosti s klímou na pracovisku (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)

Klíma na pracovisku	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Vzťahy s kolegami	85,7	89,2	-3,5
Vzťahy s priamym nadriadeným	77,3	89,2	-11,9
Spolupráca medzi zamestnancami	69,4	81,1	-11,7
Nediskriminačný prístup	69,4	70,3	-0,9
Riešenie konfliktov	51,0	64,9	-13,9
Interná komunikácia	45,9	59,5	-13,6
Možnosť vyjadriť svoj názor k daniu v práci	27,6	29,7	-2,1

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

V miere spokojnosti s možnosťami vyjadriť názor na dianie v organizácii sa zistili signifikantné rozdiely. Výrazne spokojnejšie boli ženy vo veku 50 a viac rokov ako mladšie vekové kategórie

(do 34 rokov: 19,2 %, 35-49 rokov: 18,9 % a 50 a viac rokov: 43,8 %), ktoré častejšie vyjadrili nespokojnosť (do 34 rokov: 42,3 %, 35-49 rokov: 45,9 % a 50 a viac rokov: 15,6 %).

OSTATNÉ VYBRANÉ ASPEKTY PRÁCE

Väčšina respondentov vyjadrila spokojnosť s rozdeľovaním práce, pridelovaním úloh (69,7 %) a približne polovica aj s činnosťou odborov (52,6 %) a príležitosťami pre sebarozvoj (47,4 %). Spokojnosť s možnosťou ovplyvniť rozhodnutia dôležité pre prácu vyjadrila iba viac ako tretina opýtaných (39,3 %) a takmer tretina s oceňovaním zamestnancov za dobrú prácu (27,4 %). Najmenšia miera spokojnosti bola zaznamenaná vo vzťahu ku kariérnemu rastu (21,4 %), kde výrazne dominoval ambivalentný postoj. Naopak, nespokojnosť bola celkovo najviac zastúpená pri oceňovaní zamestnancov za dobrú prácu (30,4 %).

Štatistická významnosť rozdielov podľa pohlavia v miere spokojnosti s ostatnými vybranými aspektmi práce sa nepotvrdila, avšak ženy vyjadrili o niečo menšiu spokojnosť s príležitosťami pre sebarozvoj a rozdeľovaním práce, pridelovaním úloh. Muži prejavili menej spokojnosti s činnosťou odborov a oceňovaním zamestnancov za dobrú prácu (*tabuľka 10*).

Tabuľka 10. Miera spokojnosti s ostatnými aspektmi práce (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)

Ostatné aspekty práce	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p.b.)
Rozdelenie práce, pridelovanie úloh	66,3	78,4	-12,1
Činnosť odborov	55,1	45,9	9,2
Príležitosti pre sebarozvoj	43,9	56,8	-12,9
Vplyv na rozhodnutia dôležité pre moju prácu	39,8	37,8	2
Oceňovanie zamestnancov za dobrú prácu	29,6	21,6	8
Kariérny rast	21,4	21,6	-0,2

Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2021

ZDROJE

JANKOVÁ, M.: *Prieskum medzi zamestnancami CVTI SR. Záverečná správa z prieskumu*, Bratislava: CVTI SR, 2022.

Rodová rovnosť v dátach SK CRIS

Informačný systém o výskume, vývoji a inováciách (SK CRIS) je v zmysle zákona 172/2005 v znení neskorších predpisov informačným systémom verejnej správy, správy zabezpečujúci zber, spracovanie, poskytovanie a využitie údajov o výskume, vývoji a inováciách podporovaných z verejných zdrojov.

SK CRIS obsahuje celoštátny register projektov výskumu a vývoja, register výskumníkov, register organizácií, vedy a výskumu ako aj informácie o výsledkoch a laboratórnej infraštruktúre. Údaje sú zastrešené funkcionalitou, ktorá umožňuje poskytnúť agregované informácie z vložených dát a prezentovať ich vo vzájomných súvislostiach. Umožňuje to implementácia štandardov EÚ pre oblasť informácií o vede a predovšetkým použitie dátového formátu CERIF.

Formát CERIF vo vzťahu k entite výskumník obsahuje položku *Gender*, vyplňanie ktorej je prvým predpokladom realizácie akýchkoľvek analýz, týkajúcich sa rodovej rovnosti. Súčasne Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR vyžaduje v rámci registra projektov aj evidenciu riešiteľských kolektívov, čiže väzieb výskumníkov na projekty. Z dostupnosti oboch týchto údajov sme pri analýze vychádzali.

Na preskúmanie rodovej rovnosti vo vede a výskume bola použitá vzorka *Projekty riešené v roku 2020*. V roku 2020 bolo riešených 4148 projektov¹. Išlo hlavne o projekty APVV, VEGA a KEGA, ktoré majú najkompletnejšie dátové záznamy o projektových tímoch. V databáze sa tiež nachádzajú záznamy projektov ŠF EÚ a medzinárodnej spolupráce, kde je spravidla k dispozícii len informácia o zodpovednom riešiteľovi resp. o garantoch aktivít. Sú však aj prípady projektov, kedy nie je k dispozícii žiadny údaj o riešiteľskom tíme.

Z analýzy dát vyplynulo, že na riešení projektov sa podieľalo **13262** výskumníkov, ktorí sa v projektových tímoch zúčastnili **28171** krát. Jeden výskumník sa v priemere podieľal na riešení 2,12 projektu.

Ak vezmeme do úvahy každého z výskumníkov, ktorí v uvedenom období riešili aspoň jeden projekt ako fyzickú osobu, čiže presne 1 krát (bez ohľadu na počet riešených projektov), výsledky ukazujú miernu prevahu mužov (52,74%) na počte členov riešiteľských tímov (Tabuľka č. 1):

¹ Stav databázy SK CRIS k 31.1.2022. Údaje sú priebežne upgradované a môžu sa v čase meniť.

Tabuľka č. 1 Výskumníci zapojení do riešenia projektov

Počet výskumníkov	Z toho ženy	Percento	Z toho muži	Percento
13262	6261	47,21	6994	52,74

Ak ale vezmeme do úvahy skutočnosť, že viacerí výskumníci sa podieľali na riešení viac ako jedného z projektov, pomer zastúpenia mužov a žien sa mierne zmenil. Hodnota *Počet účasť* na riešení projektov hovorí o tom, že muži boli v sledovanom období častejšie zapojení do viacerých projektov, ako ženy a podiel mužov sa ešte zvýšil o 1,63% (Tabuľka č. 2).

Tabuľka č. 2 Počet účasť výskumníkov na riešení projektov

Počet účasť	Z toho ženy	Percento	Z toho muži	Percento
28 171	12855	45,63	15316	54,37

Pre porovnanie, *register výskumníkov SK CRIS*, do ktorého sa priebežne evidujú výskumníci z vysokoškolského sektora, SAV, štátnych aj podnikateľských výskumných organizácií, obsahuje za celé obdobie fungovania systému takmer 36000 záznamov osôb.

Možno konštatovať, že pomer zastúpenia žien a mužov v registri (Tabuľka č. 3) približne zodpovedá výsledkom z tabuľky č. 1, čiže zastúpeniu na riešení projektov bez zohľadnenia skutočnosti, koľko projektov výskumník v sledovanom období riešil.

Tabuľka č. 3 Výskumníci v registri výskumníkov

Počet výskumníkov	Z toho ženy	Percento	Z toho muži	Percento
35926	17106	47,61	18820	52,39

Tabuľka č. 4 ukazuje pomer žien a mužov v riešiteľských tímoch projektov podľa základných skupín odborov vedy a techniky v zmysle FRASCATI manuálu, resp. **Smernice č. 27/2006-R** o sústave odborov vedy a techniky. Vyplýva z nej, že najmenej sa ženy podieľajú na riešení projektov technických vied (32,45 % žien) a naopak, v tímoch projektov lekárskech

vied (62,16%), spoločenských vied (56,98%) a pôdohospodárskych vied (52,03%) je ich nadpolovičná väčšina.

Tabuľka č. 4 Počet výskumníkov v projektových tímoch podľa pohlavia a skupín odborov vedy a techniky

Skupina vedných odborov	Počet projektov	Počet výskumníkov	Z toho ženy	Percento	Z toho muži	Percento
Prírodné	942	3634	1690	46,51	1944	53,49
Technické	1003	4028	1307	32,45	2721	67,55
Lekárske	429	1752	1089	62,16	663	37,84
Pôdohospodárske	318	1451	755	52,03	696	47,97
Spoločenské	729	3280	1869	56,98	1411	43,02
Humanitné	419	1491	735	49,30	756	50,70
Neuvedené	308					
Spolu	4148	15636	7445		8191	

Počet výskumníkov, zapojených do projektov v členení na odbory vedy a techniky (15636 osôb) je vyšší ako počet výskumníkov zapojených do riešenia projektov z tabuľky č. 1 (13262 osôb). Dôvodom je, že jeden konkrétny výskumník môže riešiť projekty rôznych skupín odborov vedy a techniky, preto môže byť v tabuľke započítaný viackrát.

Zo 4148 projektov, riešených v roku 2020 má odbor VaT uvedený 3840 projektov.

Čo sa týka vekovej štruktúry projektových tímov, tento údaj v súčasnosti nie je možné z údajov SK CRIS získať. Položka dátum narodenia sa síce v dátovom formáte nachádza, avšak jej povinné vyplňanie nie je v súčasnosti vyžadované zákonom. V súlade s pravidlami GDPR ho preto systematicky nesledujeme.

Veková a súčasne rodová štruktúra výskumníkov sa sleduje len v rámci doplnkového štatistického zisťovania výskumno-vývojového potenciálu. Za rok 2020² vyplnený dotazník odoslalo 523 organizácií výskumu a vývoja: univerzity, ústavy SAV, rozpočtové a príspevkové organizácie, neziskové organizácie a podnikateľské subjekty. Zozbierané údaje agreguje tabuľka č. 5.

² Zdroj: https://www.vedatechnika.sk/SK/VedaATechnikaVSR/Documents/Rok%202020/VVP_2020_zostava.pdf

Tabuľka č. 5 Štruktúra výskumných a vývojových kapacít

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Spo lu SR	Doktora ndi	Ph D do 35	Ph D na d 35	Doce nti	profes ori	Z toh o Spo lu žen y	Ženy doktoran dky	Že ny Ph D do 35	Že ny Ph D nad 35	Ženy docen tky	Ženy profeso rky
207 19	3860	44 17	76 47	3081	1714	104 13	1966	31 31	36 34	1212	470

Z tabuľky vyplýva, že podiel žien na celkovom počte výskumníkov (stĺpce A a G) nepatrne presahuje 50 % (52,26%). U doktorandov (stĺpce B a H) je podiel žien ešte vyšší (50,93%).

Ženy dokonca tvoria 70,88% výskumníkov s 3. stupňom VŠ vzdelania vo veku do 35 rokov avšak už len 47,52% výskumníkov s 3. stupňom VŠ vzdelania vo veku nad 35 rokov. Ešte výraznejší výsledok v neprospech žien dostaneme, keď vypočítame podiel žien docentiek na celkovom počte docentov (39,34%) a podiel žien profesoriek na celkovom počte profesorov (27,42%).