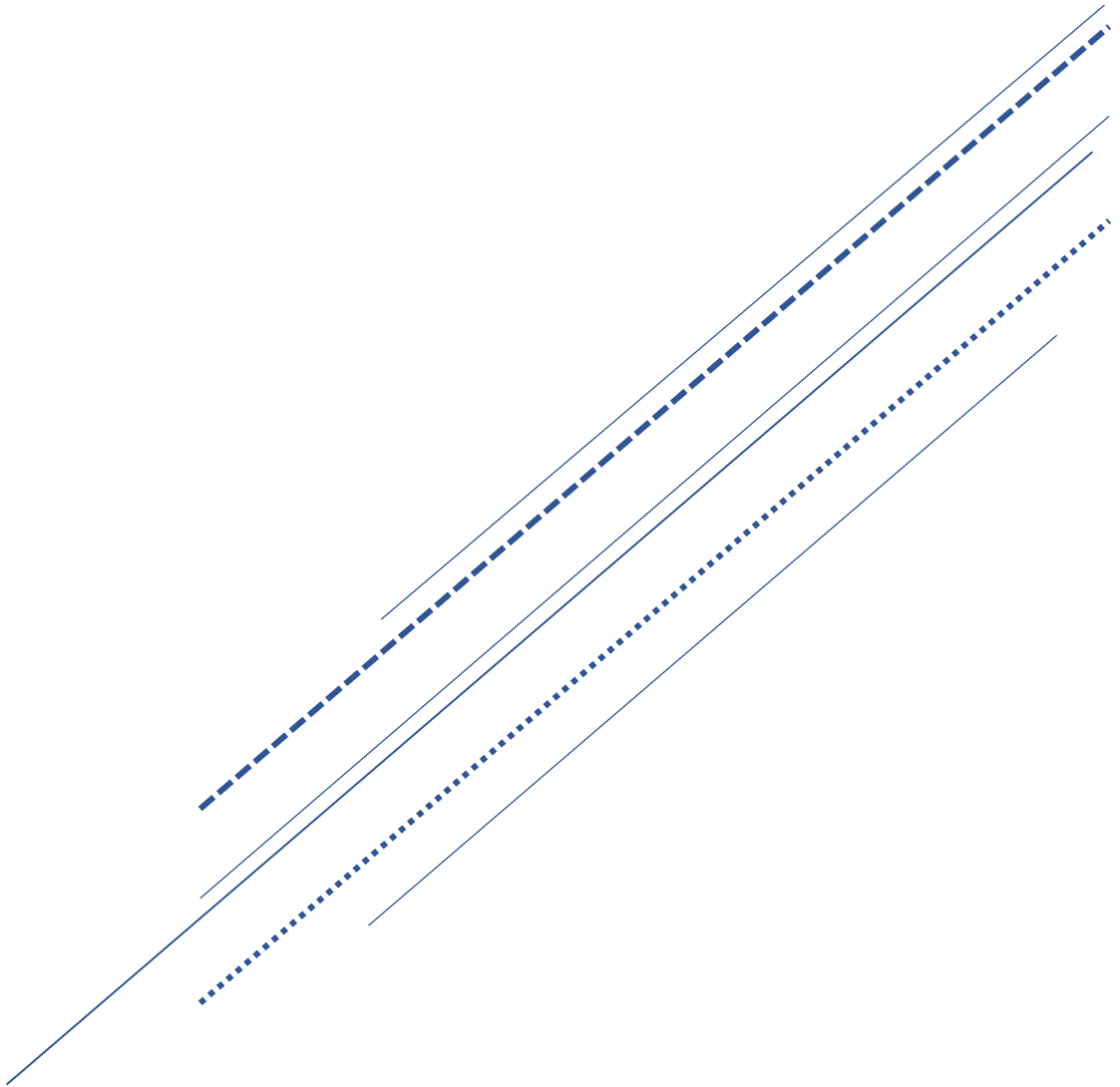


SPRÁVA Z PRIESKUMU ZAMERANÉHO NA STAV RODOVEJ ROVNOSTI V SHMÚ



Bratislava 2023

Správa z prieskumu zameraného na stav rodovej rovnosti v SHMÚ

Autorka: PaedDr. Zuzana Vávrová, PhD.

Recenzentky: Doc. PhDr. Mariana Szapuová, Mgr. Janka Kottulová, PhD.

Centrum vedecko-technických informácií SR, 2023

OBSAH

ÚVOD.....	4
1. SOCIO-DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE.....	5
1.1. Zastúpenie pohlavia respondentov.....	5
1.2. Veková štruktúra respondentov.....	6
1.3. Starostlivosť o nezaopatrené deti alebo odkázaných členov rodiny.....	6
2. ROVNOVÁHA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA.....	7
2.1 Starostlivosť o nezaopatrené deti a odkázaných členov rodiny.....	7
2.2 Miera pracovnej vyťaženia a jej vplyv na starostlivosť o rodinu a mimopracovné aktivity.....	8
2.3 Vplyv pracovných povinností na súkromný život.....	9
2.4 Zosúlad'ovanie pracovného života a súkromného života.....	10
3. RODOVÁ ROVNOSŤ V KARIÉRNOM RASTE.....	11
4. INTEGRÁCIA RODOVÉHO HĽADISKA V PRACOVNEJ OBLASTI.....	13
4.1 Popis pracovnej pozície.....	13
4.2 Pracovný čas a čas odpočinku.....	15
4.3 Odmeňovanie.....	16
5. RODOVÁ ROVNOSŤ V OBLASTI RIADENIA A ROZHODOVANIA.....	18
6. DISKRIMINÁCIA A RODOVO PODMIENENÉ SPRÁVANIE.....	19
HLAVNÉ ZISTENIA.....	21
ZÁVER.....	23
ZOZNAM TABULIEK A OBRÁZKOV.....	24
ZDROJE.....	24

ÚVOD

Rodovú rovnosť ako jednu z významných hodnôt dlhodobo presadzuje Európska únia. Aj Slovenský hydrometeorologický ústav (ďalej len SHMÚ) sa tvorbou a realizáciou aktivít a opatrení v Pláne rodovej rovnosti prihlásil k týmto zásadám. Jedným z nástrojov realizovaných v rámci jeho prípravy bol sociologický prieskum medzi zamestnancami s cieľom zmapovať aktuálny stav rodovej rovnosti v SHMÚ so zameraním na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, prístup k vzdelávaniu a kariérny rast, účasť žien a mužov v riadení a rozhodovaní, pracovné podmienky a oblasť diskriminácie vrátane rodovo podmieneného násillia.

Rodová rovnosť v zamestnaní bola analyzovaná formou dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami a zamestnankyňami SHMÚ, jeho obsahom bolo 63 otázok s 207 premennými v 8 kategóriách¹. V dotazníku bola použitá časť otázok z európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS), ktoré boli prispôsobené podmienkam SHMÚ. Zber dát sa realizoval prostredníctvom online dotazníkového zisťovania v mesiacoch január – február 2023. Štatisticky bolo spracovaných 121 dotazníkov², čo predstavuje približne 30%-nú návratnosť. Prieskumu sa zúčastnilo 121 participantov (52,1 % žien a 47,9 % mužov). Väčšinu respondentov tvorili radoví zamestnanci (84,5 %) a zamestnankyne (77,8 %). Zastúpenie mužov a žien v pozícii vedúceho/ej pracovníka/čky deklarovalo 15,5 % mužov a 22,2 % žien. Organizačná štruktúra Úradu SHMÚ³ sa člení na 8 úsekov, s najvyššou pozíciou generálneho riaditeľa SHMÚ.

Analýza odpovedí z dotazníkového prieskumu rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ si kladie za cieľ interpretovať kvantitatívne dáta, skúmať vzájomné vzťahy medzi jednotlivými premennými a poukázať na štatisticky významné rozdiely v odpovediach mužov a žien. Vzťahy medzi jednotlivými premennými sme analyzovali pomocou deskriptívnych štatistík, vo väčšine výsledkov v texte, grafoch a tabuľkách je uvedený absolútny a percentuálny podiel prípadov v konkrétnych kategóriách. Pri každej otázke bol vypočítaný rodový rozdiel vyjadrený v percentuálnych bodoch (**p.b.**). Rozdiel medzi odpoveďami v jednotlivých častiach dotazníka sme preskúmali pomocou analýzy rozptylu, v ktorej sa testuje štatistická významnosť s

¹ Časti v prieskume: I. Základné údaje, II. Údaje o príjmoch, III. Údaje o vzdelaní, IV. Údaje o pracovnom mieste, V. Pracovný čas a jeho rozsah, VI. Miera pracovnej vyťaženia, VII. Vzdelávacie aktivity, VIII. Diskriminácia a sexuálne obťažovanie

² Na účely štatistického testovania bolo možné použiť výsledky od 121 respondentov, dotazník respondenta, ktorý obsahoval nevhodné odpovede, sme z analýzy dát vylúčili.

³ Informácie o organizačnej štruktúre získané z webového sídla SHMÚ [Organizačná štruktúra - SHMÚ \(shmu.sk\)](http://www.shmu.sk)

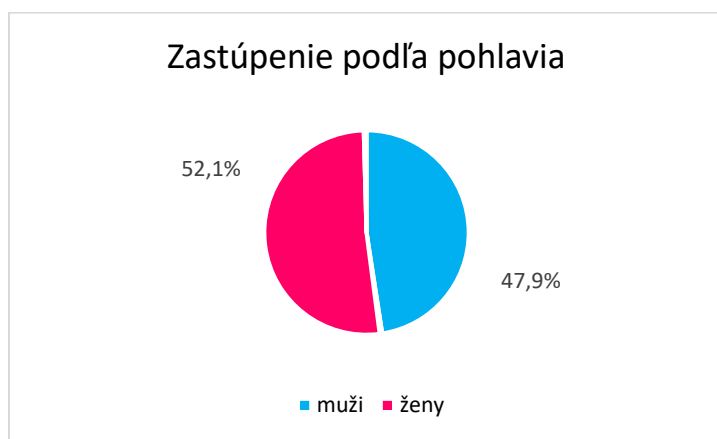
výpočtom Pearsonovho korelačného koeficientu – p^4 . Interpretované boli zistenia, pri ktorých sa potvrdil štatisticky významný vzťah na hladine významnosti $p < 0,05$. V závere správy sú uvádzané hlavné zistenia vyplývajúce z analýzy výsledkov odpovedí, ktoré tak tvoria informačný základ pre návrh odporúčaní na zlepšenie postavenia mužov a žien v profesijnej oblasti a scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike rodovej rovnosti ako aj návrh mechanizmov na vytvorenie priaznivej pracovnej klímy a organizačnej kultúry v SHMÚ.

1. SOCIO-DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

1.1. Zastúpenie pohlavia respondentov

Vychádzajúc z hlavného cieľa prieskumu, zámerom bolo analyzovať získané dáta a zmapovať vnímanie rôznych tém v oblasti rodovej rovnosti a v pracovno-právnej oblasti v SHMÚ. V tejto časti správy sa preto analyzovali socio-demografické údaje o zamestnancoch a zamestnankyniach SHMÚ z hľadiska zastúpenia pohlavia a veku respondentov.

Prieskumu sa zúčastnilo 121 participantov (z toho 63 žien a 58 mužov). Rodový rozdiel v zastúpení oboch pohlaví je zanedbateľný (**4,2 p.b.**) mierne v prospech žien. Na základe skutočných počtov zamestnaných v SHMÚ uvedených vo Výročnej správe SHMÚ za rok 2021⁵ však vyplýva, že v zamestnaní je prevaha mužov nad ženami (ženy: 40,3 %, muži: 59,7 %).



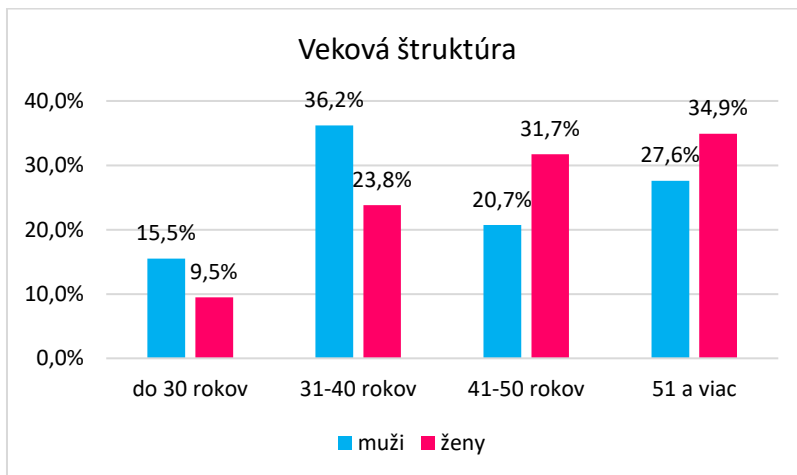
Obr. 1: Zastúpenie respondentov podľa pohlavia (v %)

⁴ Hladina významnosti udávaná ako $p < 0,05$, $p < 0,01$, alebo $p < 0,0001$, čím nižšie p , tým je hladina významnosti vyššia.

⁵ Priemerný evidenčný stav zamestnancov za rok 2021 bol 454, z toho 183 žien. Údaje dostupné na: http://https://www.shmu.sk/File/o_shmu/vs/VS2022.pdf.

1.2. Veková štruktúra respondentov

Zo štyroch vekových kategórií je najpočetnejšou vekovou kategóriou respondentov kategória 51 a viac rokov (31,4 %), nasleduje kategória 31-40 rokov (29,8 %) a 41-50 rokov (26,4 %). Najmenej je zamestnancov a zamestnankýň vo veku do 30 rokov (12,4 %). Najviac žien zamestnaných v SHMÚ je tiež vo vekovej kategórii 51 a viac rokov (34,9 %). Kategória 41-50 rokov tvorí u žien približne rovnaký podiel ako veková kategória 51 a viac (31,7 %). U mužov je však najčastejšie zastúpená kategória 31-40 rokov (36,2 %).



Obr. 2: Rozdelenie pohlaví podľa vekovej štruktúry (v %)

1.3. Starostlivosť o nezaopatrené deti alebo odkázaných členov rodiny

Z celkového počtu respondentov uviedlo 44,8 % zamestnancov a 60,3 % zamestnankýň, že má deti. Z analýzy dát týkajúcich sa počtu detí do 15 rokov vyplýva, že v SHMÚ je zamestnaných 24,1 % mužov s deťmi do 15 rokov, kým v prípade žien je to 33,3 % (rodový rozdiel **9,2 p.b.**)⁶ Pri starších deťoch v spoločnej domácnosti (do 26 rokov) je medzi pohlaviami rozdiel **10,0 p.b.** V starostlivosti o iné osoby v domácnosti je rodový rozdiel **5,8 p.b.**

V ďalšej časti sme analyzovali a porovnávali výsledky 5 oblastí rodovej rovnosti s cieľom potvrdiť alebo zamietnuť štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami a poukázať na rodové rozdiely vo vybraných oblastiach. Medzi skúmané oblasti patrili:

1. Rovnováha pracovného a súkromného života
2. Rodová rovnosť v kariérom raste a vzdelávaní
3. Integrácia rodového hľadiska v pracovnej oblasti
4. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania
5. Diskriminácia a rodovo podmienené násilie.

⁶ Tieto výsledky sa týkajú len štruktúry vzorky, na objektívne určenie rodového rozdielu by bolo potrebné analyzovať údaje vyplývajúce z celkového počtu zamestnaných v SHMÚ.

2. ROVNOVÁHA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

Významnou oblasťou, kde sa sledujú rodové nerovnosti, je harmonizácia pracovného a súkromného života⁷. Názorovú rovinu predstavovalo zisťovanie spokojnosti v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vo všeobecnosti. Táto oblasť zahŕňa politiky materskej/rodičovskej dovolenky, rozdelenie starostlivosti o deti a odkázané osoby medzi partnermi, vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon, organizačné politiky zamestnávateľa pri harmonizácii pracovného a súkromného života a vplyv pracovnej záťaže na rodinu a mimopracovné aktivity.

2.1 Starostlivosť o nezaopatrené deti a odkázaných členov rodiny

Na základe výsledkov z dotazníkového prieskumu sa potvrdili niektoré stereotypné rodové úlohy a del'ba práce medzi mužmi a ženami. Z analýzy odpovedí týkajúcich sa starostlivosti o deti do 15 rokov vyplýva, že ženy (44,5 %) sa vo väčšej miere starajú o nezaopatrené deti než muži (34,5 %), rodový rozdiel je **10,0 p.b.** v neprospech žien. Podobne je tomu pri starostlivosti o odkázané osoby (chorý, starší, invalidný príbuzný). Tam je rodový rozdiel **5,8 p.b.** v neprospech žien. Z uvedeného vyplýva, že ženy sa s vyššou frekvenciou venovali neplatenej práci (starostlivosť o odkázaných členov rodiny).

Starostlivosť o nezaopatrené deti a odkázané osoby	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
áno, starám sa o nezaopatrené dieťa/deti	44,5	34,5	10,0
áno, starám sa o odkázaného člena/ov rodiny (chorý, starší, invalidný príbuzný)	12,7	6,9	5,8
nie	42,8	58,6	-15,8

Tab. 1: Starostlivosť o nezaopatrené deti a odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %)

Na otázku ako respondenti vnímajú starostlivosť o deti alebo odkázaných členov rodiny, žiaden muž nedeklaroval, že je výlučne na jeho pleciach (tab. 2). Rodový rozdiel je **14,3 p.b.** v neprospech žien. Na pleciach žien je rovnako disproporčne väčšia výlučná zodpovednosť za starostlivosť o rodinu (3,2 %), z mužov túto možnosť neoznačil nikto. Starostlivosť o nezaopatrené deti alebo o odkázaných členov rodiny je vo väčšine prípadov zabezpečovaná v súčinnosti s partnerom/manželom alebo partnerkou/manželkou, čo je rodovo vyrovnané (ženy: 46,0 %, muži: 43,1 %).

⁷ Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sa zameriava na tri široké oblasti: platenú prácu, neplatenú prácu (starostlivosť) a vzdelávanie a odbornú prípravu

Zabezpečenie starostlivosti o nezaopatrené deti alebo o odkázaných členov rodiny	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
výlučne na pleciach Vášho/ej partnera/ky alebo iného člena	3,2	0,0	3,2
delená medzi Vami a Vaším partnerom/kou alebo iným členom	46,0	43,1	2,9
výlučne na Vašich pleciach	14,3	0,0	14,3
Netýka sa ma	36,5	56,9	-20,4

Tab. 2: Zabezpečovanie starostlivosti o nezaopatrené deti alebo o odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %)

Vo všeobecnosti sa prieskumom potvrdilo, že starostlivosť o deti a ďalšie osoby odkázané na pomoc je vo väčšej miere úlohou žien.

2.2 Miera pracovnej vyťaženia a jej vplyv na starostlivosť o rodinu a mimopracovné aktivity

Väčšina zamestnancov a zamestnankýň nepociťovala obmedzenia v súvislosti s pracovnou vyťaženosťou. Až 74,6 % žien a 72,4 % mužov uviedlo vo svojich odpovediach, že pracovná záťaž im dovoľuje dobre alebo veľmi dobre sa venovať rodine a iným mimopracovným aktivitám. Výrazný vplyv pracovnej vyťaženia na rodinu, či iné spoločenské aktivity mimo práce uviedlo 0,0 % žien a 3,4 % mužov. Významný rozdiel medzi ženami a mužmi sa vo všeobecnosti nepotvrdil.

Ohľadom obmedzení v súvislosti s pracovnou vyťaženosťou na vedúcich pozíciách, výskum potvrdil, že muži vedúci volili odpoveď dobre alebo veľmi dobre len v 44,4 % prípadov, ale ženy na vedúcich pozíciách až v 71,4 % prípadoch, čo predstavuje rodový rozdiel **27,0 p.b.** v neprospech mužov.

Ako Vám Vaša pracovná vyťaženosť vo všeobecnosti dovoľuje venovať sa rodine?	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
veľmi dobre	6,3	19,0	-12,7
dobre	68,3	53,4	14,9
nie veľmi dobre	25,4	24,2	1,2
vôbec nie	0,0	3,4	-3,4

Tab. 3: Miera vnímania zosúladovania pracovného a súkromného života podľa pohlavia (v %)

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 4, ženy jednoznačne častejšie tvrdili, že na ich pracovný výkon má vplyv starostlivosť o deti, ale aj pracovná kariéra partnera. Tam sú rodové rozdiely **17,7 p.b.** a **5,2 p.b.** v neprospech žien. Nedostatok flexibility v organizácii práce naopak čiastočne alebo úplne ovplyvňoval viac mužov (50,0 %) ako ženy (44,4 %).

Do akej miery ovplyvňujú Váš pracovný výkon:	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
Nedostatok flexibility v organizácii práce	44,4	50,0	-5,6
Pracovná kariéra partnera/ky	19,0	13,8	5,2
Starostlivosť o deti	34,9	17,2	17,7

Tab. 4: Vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon (kategória „čiastočne ovplyvňuje“; „výrazne ovplyvňuje“) podľa pohlavia (v %)

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. Ako pomerne alebo veľmi zložitú to vníma 76,2 % žien. Rodový rozdiel predstavuje až **24,5 p.b** v neprospech žien (tab. 5).

Zariadiť si jednu alebo dve hodiny voľna počas pracovnej doby na osobné alebo rodinné záležitosti je pre Vás?	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
veľmi jednoduché	3,2	10,4	-7,2
pomerne jednoduché	20,6	37,9	-17,3
pomerne zložitú	47,6	36,2	11,4
veľmi zložitú	28,6	15,5	13,1

Tab. 5: Vnímanie možností zariadiť si krátke voľno počas pracovnej doby podľa pohlavia (v %)

2.3 Vplyv pracovných povinností na súkromný život

Z analýzy miery vplyvu pracovných povinností na súkromný život vychádza, že 42,9 % žien a 31,0 % mužov je zaťažovaných starosťou nad prácou, aj keď nepracuje. Rodový rozdiel predstavuje **11,9 p.b.** v neprospech žien. Vždy alebo väčšinou sa cítia po práci príliš unavených na vykonávanie domácich prác 41,3 % žien, pričom takýchto mužov je výrazne menej (22,4 %). Tam je najvyšší rodový rozdiel **18,9 p.b.** v neprospech žien. Vo vnímaní toho, ako často im práca bráni venovať rodine dostatok času sú obe pohlavia vyrovnané. Zanedbateľný rozdiel je aj vo vnímaní toho, ako rodina zasahuje do želateľného rozsahu pracovného času a ako rodinné povinnosti znemožňujú sústrediť sa na prácu.

Ako často za posledný pol rok ... ?	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
Ste si robili starosti nad prácou, keď ste nepracovali?	42,9	31,0	11,9
Ste sa cítili po práci príliš unavený/á na to, aby ste robili práce v domácnosti, ktoré bolo treba spraviť?	41,3	22,4	18,9
Ste pociťovali, že Vaša práca Vám bráni venovať rodine toľko času, koľko by ste chceli?	17,5	17,2	0,3
Ste mali problémy sústrediť sa na prácu pre rodinné povinnosti?	4,8	1,7	3,1
Ste pociťovali, že Vaša rodina Vám bráni dávať Vašej práci čas, ktorý chcete?	1,6	0,0	1,6

Tab. 6: Miera vplyvu pracovných povinností na súkromný život (súčet kategórií: „vždy“ a „väčšinou“) podľa pohlavia (v %)

Z výsledkov možno usudzovať, že ženy viac pociťujú ovplyvňovanie ich rodinného života prácou.

2.4 Zosúladovanie pracovného života a súkromného života

V súvislosti s hodnotením vybraných organizačných benefitov a politík v oblasti harmonizácie pracovného a súkromného života (pružný pracovný čas, práca z domácnosti, možnosť pracovať na skrátenej úväzok, využívanie náhradného a neplateného voľna) vyplynulo, že ženy boli spokojnejšie.

S pružným pracovným časom nevyjadril nespokojnosť nikto z respondentov. Pri práci z domácnosti boli názory diferencovanejšie, ale nespokojných bolo len 5 % opýtaných. V spokojnosti s využívaním flexibilného pracovného času sa výraznejšie rodové rozdiely nezistili (ženy: 79,4 %; muži: 75,9 %) a rovnako tak i v spokojnosti s prácou z domácnosti (ženy: 76,2 %; muži: 75,9 %). Využívanie náhradného voľna vnímali ženy tiež pozitívnejšie ako muži. Rodový rozdiel bol **14,3 p.b.** V prípade neplateného voľna bol rodový rozdiel **10,3 p.b.** K možnosti pracovať na skrátenej úväzok väčšina respondentov vyjadrila nespokojnosť, kladnejší postoj mali ženy (36,5 %, muži: 29,3 %). Rodový rozdiel bol **7,2 p.b.** V tejto súvislosti by bolo vhodné bližšie skúmať, čo stojí za tak nízkym podielom spokojnosti respondentov (či jeho nedostupnosť, alebo limity v organizačnom nastavení tejto formy).

Benefity a organizačné politiky v oblasti harmonizácie profesijného a súkromného života	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
Práca na skrátenej pracovnej úväzok	36,5	29,3	7,2
Využívanie flexibilného pracovného času	79,4	75,9	3,5
Práca z domácnosti (home office)	76,2	75,9	0,3
Využívanie náhradného voľna	74,6	60,3	14,3
Využívanie neplateného voľna	41,3	31,0	10,3

Tab. 7: Miera spokojnosti s poskytovanými benefitmi v organizácii práce (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)

Čas strávený dochádzaním do zamestnania je dobrým ukazovateľom toho, či existujúca verejná infraštruktúra pomáha mužom a ženám zvládať každodenné aktivity. Cestovanie do práce tam a späť denne zaberie respondentom v priemere 61 minút. Dochádzaním do práce a z práce trávia ženy o niečo viac času ako muži (približne 66 minút v porovnaní s 54 minútami). Bezdetné ženy a muži trávia dochádzaním do zamestnania približne o 8 minút menej času v porovnaní so ženami a mužmi s nezaopatrenými deťmi. Tria respondenti uviedli, že im zamestnávateľ umožňuje kombináciu práce z domu s dochádzaním do práce. Išlo o 1 zamestnankyňu a 2 zamestnancov, ktorí/é strávia cestovaním do práce a späť aj pol dňa. Vo všeobecnosti je pravdepodobnejšie, že muži cestujú priamo do práce a z práce, zatiaľ čo ženy

robia viacúčelové cesty, aby stihli aj iné aktivity, ako je napríklad odvoz detí do školy a nákup potravín.

V otvorenej otázke ako opatrenie, ktoré by zlepšilo rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, jednoznačne dominovala práca z domácnosti, a flexibilný pracovný čas (širší interval pre príchod do práce v rámci pružného pracovného času) a dni voľna v prípade ochorenia. Ženy by ocenili i škôlku, či jasle na pracovisku a detský prázdninový tábor počas letných prázdnin.

Z uvedeného možno konštatovať, že respondenti prieskumu vnímajú podporu zamestnávateľa v kontexte materstva/rodičovstva a zosúladovania pracovného a súkromného života veľmi pozitívne.

3. RODOVÁ ROVNOSŤ V KARIÉRNOM RASTE

Ďalšou oblasťou mapovania rodových nerovností je kariérny rast a prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. V prieskume sme preto zisťovali mieru záujmu o ďalšie vzdelávanie a spokojnosť respondentov s kariérnym rozvojom a vzdelávaním. Okrem toho nás zaujímalo, ako zamestnanci a zamestnankyne vo všeobecnosti vnímajú príležitosti pre ďalšie vzdelávanie v organizácii.

Celoživotné vzdelávanie poskytuje ženám a mužom väčší výber pracovných možností a viac príležitostí na dosiahnutie ich plného potenciálu. Záujem o ďalšie vzdelávanie, školenie, či kurz za účelom zlepšenia pracovných schopností deklarovala väčšina opýtaných (93,7 % žien, 82,8 % mužov). Rodový rozdiel je **10,9 p.b.** Za posledný rok požiadalo zamestnávateľa o poskytnutie vzdelávania 41,3 % žien a 31,0% mužov. Záujem bol vyšší zo strany žien. Vzdelávania sa aj naozaj zúčastnilo 71,4 % žien a 67,2 % mužov, čo je pomerne vyrovnané.

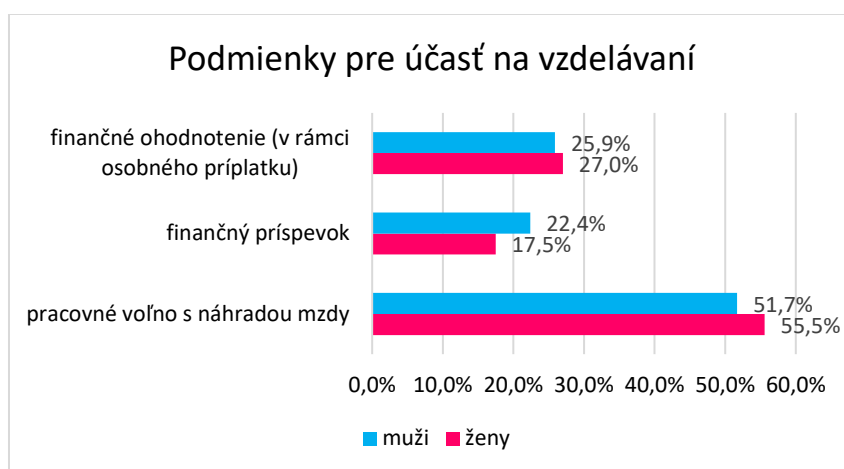
Z prieskumu vyplynulo, že podiel žien a mužov, ktorí na to, aby dobre zvládali svoje pracovné povinnosti, potrebujú ďalšie školenia, je približne rovnaký (28,6 % žien a 29,3 % mužov).

Ktorá z nasledujúcich možností najlepšie vystihuje Vaše pracovné schopnosti?	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
na to, aby som dobre zvládol/a svoje pracovné povinnosti, potrebujem ďalšie školenia	28,6	29,3	-0,7
moje súčasné schopnosti sa dobre zhodujú s mojimi pracovnými povinnosťami	44,4	51,7	-7,3
mám na to znalosti/zručnosti, aby som zvládol/a náročnejšie úlohy	27,0	19,0	8,0

Tab. 8: Hodnotenie odborných schopností vo vzťahu k pracovným povinnostiam podľa pohlavia (v %)

Inak je tomu v otázke presvedčenia o zhode súčasných schopností s pracovnými povinnosťami. Rodový rozdiel v neprospech žien je **7,3 p.b.**, keď vyše polovica mužov zhodu potvrdila (51,7 %), ale zo žien zhodu potvrdilo len 44,4 %. Podobne viac žien (27,0 %) ako mužov (19,0 %) deklarovalo, že by im ich súčasné znalosti/zručnosti umožnili zvládať náročnejšie úlohy, rodový rozdiel **8,0 p.b.**

Ako vidieť z obr. 3, zamestnanci a zamestnankyne by uvítali, aby im zamestnávateľ vytvoril priaznivé podmienky pre účasť na ďalšom vzdelávaní, ktoré by mali zahŕňať najmä pracovné voľno (53,7 %), finančné ohodnotenie v rámci osobného príplatku (26,5 %) a finančný príspevok (19,8 %). Rodové rozdiely nepredstavujú štatistickú významnosť.



Obr. 3: Podmienky pre účasť na vzdelávaní podľa pohlavia (v %)

Veľmi podobne hodnotili podmienky pre ďalšie vzdelávanie ženy s nezaopatrenými deťmi do veku 26 rokov a bezdetné ženy. V obidvoch skupinách žien dominoval ambivalentný postoj (bez detí: 40,7 %; s deťmi: 50,0 %). U žien s nezaopatrenými deťmi sa zistila menšia miera nespokojnosti (10,7 %) ako u žien bez nich (14,8 %). U bezdetných žien bolo zas pozitívnejšie hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie (bez detí: 44,4 %; s deťmi: 39,3 %).

Príležitosti pre ďalšie vzdelávanie (tab. 9) v SHMÚ boli mužmi hodnotené väčšinou ambivalentne (53,4 %). U žien ani zlé ani dobré hodnotenie uviedlo 41,3 % opýtaných. Druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili tí, ktorí/é sa vyslovili pozitívne⁸ (32,8 % mužov a 44,4 % žien). Ženy vnímali príležitosti pre ďalšie vzdelávanie lepšie ako muži (pozitívny rodový rozdiel **11,6 p.b.**). Najmenej bolo tých, ktorí/é sú s podmienkami pre ďalšie vzdelávanie nespokojní/é⁹ (13,8 % mužov a 14,3% žien) a prakticky bez rozdielu pohlavia. V tejto súvislosti je možné konštatovať, že napriek tomu, že respondenti považujú ďalšie vzdelávanie za dôležité,

⁸ súčet kategórií „dobré“ a „veľmi dobré“

⁹ súčet kategórií „zlé“ a „veľmi zlé“

zamestnanci a zamestnankyne čelia niektorým neidentifikovaným bariéram najmä čo sa týka prístupu k vzdelávaniu a tréningom.

Hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie a kariérny rast	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
veľmi zlé	1,6	1,7	-0,1
zlé	12,7	12,1	0,6
ani zlé ani dobré	41,3	53,4	-12,1
dobré	30,1	24,1	6,0
veľmi dobré	14,3	8,7	5,6

Tab. 9: Hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie podľa pohlavia (v %)

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 troch sledovaných aspektoch vyjadrili pozitívnejšie hodnotenie absolvovaného vzdelávania. Najvýraznejší rodový rozdiel bol pri vnímaní pozitívneho vplyvu ďalšieho vzdelávania na istotu zamestnania (**18,5 p.b.**). Ženy oproti mužom tiež prikladali väčší význam ďalšiemu vzdelávaniu pri zlepšení pracovných vyhliadok do budúcnosti (**14,3 p.b.**) a zlepšení spôsobu práce (**14,1 p.b.**).

Hodnotenie prínosu ďalšieho vzdelávania pre pracovné schopnosti zamestnancov a zamestnankýň	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
Pomohli Vám vzdelávacie aktivity zlepšiť spôsob, akým pracujete?	76,2	62,1	14,1
Máte pocit, že vďaka absolvovanému vzdelávaniu si môžete byť svojím zamestnaním istejší/ia?	65,0	46,5	18,5
Máte pocit, že vďaka vzdelávaniu sú Vaše pracovné vyhliadky do budúcnosti lepšie?	74,7	60,4	14,3

Tab. 10: Hodnotenie prínosu ďalšieho vzdelávania pre pracovné schopnosti (súčet kategórií „rozhodne áno“ a „asi áno“) podľa pohlavia (v %)

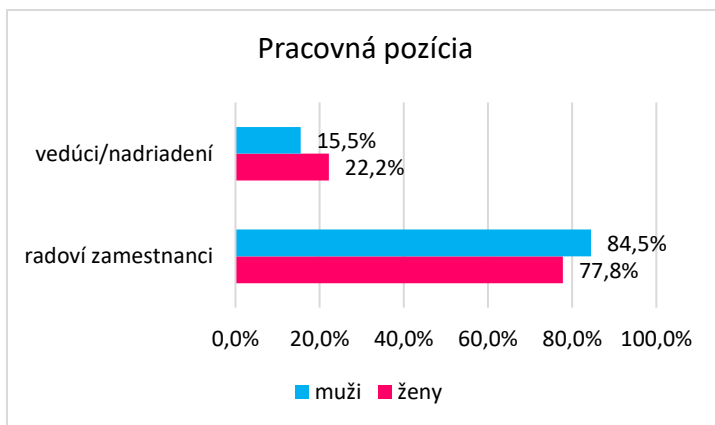
Respondenti muži (94,8 %) a ženy (100 %) v odpovediach v podobnej miere deklarovali, že nemajú v súčasnosti podpísanú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie.

4. INTEGRÁCIA RODOVÉHO HĽADISKA V PRACOVNEJ OBLASTI

V rámci mapovania aktuálneho stavu rodovej rovnosti v pracovnej oblasti sme sa zamerali na popis pracovnej pozície, rozsahu pracovného času a odpočinku a odmeňovanie.

4.1 Popis pracovnej pozície

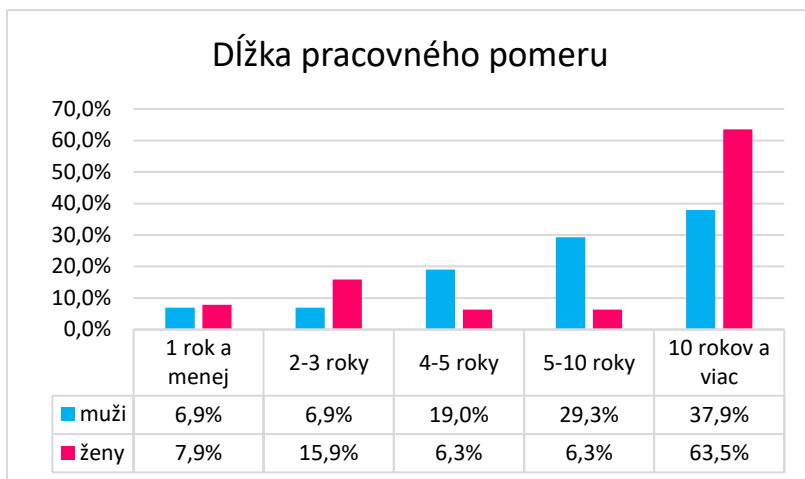
Väčšinu respondentov tvoria radoví zamestnanci (84,5 %) a zamestnankyne (77,8 %) SHMÚ. Zastúpenie mužov (15,5 %) a žien (22,2 %) vo vedúcich pozíciách je približne rovnaké.



Obr. 4: Zaradenie respondentov podľa pracovnej pozície podľa pohlavia (v %)

Organizačná štruktúra organizácie sa člení na 8 úsekov¹⁰. Najvyššie v hierarchii je generálny riaditeľ. Zo vzorky prieskumu vyplýva, že na jednotlivých organizačných úsekoch je zastúpenie žien a mužov pomerne vyvážené s najvyšším rodovým rozdielom na úsekoch Kvalita ovzdušia a Meteorologická služba (**9,6 p.b.** a **8,8 p.b.** v neprospech žien).

V SHMÚ je podľa odpovedí respondentov najviac zamestnaných žien a mužov s vysokoškolským vzdelaním 1., 2. a 3. stupňa (78,5 %). Z neho prevažuje vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (59,5 %). Všetci respondenti dosiahli minimálne stredné vzdelanie s maturitou. Najvyšší rodový rozdiel (**8,3 p.b.**) je pri dosiahnutom vysokoškolskom vzdelaní 2. stupňa. Má ho vyšší podiel žien (63,5 %) ako mužov (55,2 %).



Obr. 5: Zaradenie respondentov podľa dĺžky pracovného pomeru podľa pohlavia (v %)

V prípade dĺžky pracovného pomeru možno konštatovať, že vyše polovica všetkých zamestnancov a zamestnankýň odpracovala u zamestnávateľa 10 a viac rokov (51,2 %). Takto

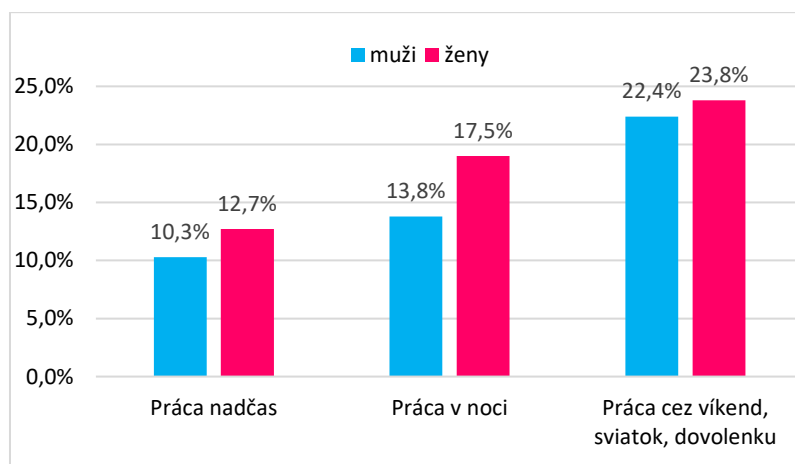
¹⁰ 1. úsek Generálneho riaditeľa, 2. úsek Meteorologická služba, 3. úsek Hydrologická služba, 4. úsek Letecká meteorologická služba, 5. úsek Informatika, 6. úsek Ekonomika, 7. úsek Kvalita ovzdušia, 8. úsek Centrum predpovedí a prognóz

dlho pracuje v SHMÚ až 63,5 % žien a 37,9 % mužov, čo predstavuje rodový rozdiel **25,6 p.b.** v prospech žien. Z uvedeného vyplýva, že ženy uprednostňujú zotrvanie v zamestnaní na dlhší čas, čo súvisí s tým, že v zamestnaní hľadajú vyššiu mieru pracovnoprávnej stability a istoty, kým u mužov dochádza k vyššej fluktuácii a trvanie pracovného pomeru je kratšie (obr. 5).

Podľa prieskumu, v organizácii pracuje len jeden muž na čiastočný pracovný úväzok, ostatní muži a všetky ženy pracujú na plný úväzok. Pri čiastočnom úväzku je rodový rozdiel **1,7 p.b.** v neprospech žien. Väčšina zamestnancov a zamestnankýň pracuje na dobu neurčitú (ženy: 87,3 %, muži: 89,7 %). Zmluvu na dobu určitú uzatvorilo 12,7 % žien a 10,3 % mužov, čo je takmer rodovo vyvážené.

4.2 Pracovný čas a čas odpočinku

Pracovný čas zamestnanca SHMÚ pri plnom úväzku je 37 a ½ hodiny týždenne, zároveň je možný pružný pracovný čas. Prácu nadčas s najvyššou frekvenciou (kategória „denne“) deklarovalo 11,6 % opýtaných (ženy: 12,7 %, muži: 10,3 %). Nadčasy s frekvenciou jeden alebo dvakrát týždenne vykonávala takmer polovica 47,9 % opýtaných (ženy: 47,6 %, muži: 48,3 %) a raz alebo dvakrát mesačne 28,1 % respondentov (ženy: 27,0 %, muži: 29,3 %). Naopak, počas roka nikdy alebo takmer nikdy nepracovala viac ako je bežný pracovný čas vyše desatina opýtaných 12,4 % (ženy: 12,7 %, muži: 12,1 %). Pomer pohlaví v ukazovateli práca nadčas je takmer rovnaký. Prácu na zmeny deklarovalo 19,0 % žien a 15,5 % mužov, čo predstavuje taktiež približne vyrovnaný pomer.



Obr. 7: Práca nadčas, v noci a cez víkend, sviatok, dovolenku (kategória „každý deň“ alebo „podľa rozvrhu“) podľa pohlavia (v %)

Frekvenciu vykonávaných nadčasov diferencovala nielen práca na zmeny, ale aj pracovná pozícia. Zamestnanci na vedúcich pozíciách vykonávali prácu nadčas takmer každý deň alebo každý deň častejšie, a to s vysokým rozdielom 27,6 % oproti zamestnancom celkom.

Pri otázke ako často za posledný rok respondenti pracovali vo svojom mimopracovnom čase (práca nadčas) aby splnili pracovné požiadavky, muži aj ženy boli zaťažení/é prácou viac krát do mesiaca, týždňa až denne približne v rovnakom pomere (muži: 41,4 %, ženy: 42,9 %).

Práca v noci (aspoň dve hodiny medzi 22:00 a 5:00 hod.) sa u väčšiny opýtaných (71,1 %) nevyskytovala (ženy: 73,0 %, muži: 69,0 %). S frekvenciou párkrát do mesiaca (vrátane práce podľa rozvrhu pracovných zmien) ju pripustilo zvyšných 28,9 % opýtaných (ženy: 28,5 %, muži: 31,0 %). Nepriaznivejšia situácia sa zistila pri práci cez víkend, sviatok alebo dovolenku, vtedy častejšie do roka pracovalo 69,4 % opýtaných (ženy: 71,4 %, muži: 67,2 %) a vôbec alebo minimálne zvyšných 30,6 % opýtaných (ženy: 28,6 %, muži: 32,8 %). Práci počas voľných dní cez víkend, sviatok alebo dovolenku sa častejšie do roka venovali vedúci zamestnanci až 87,0 % (vedúce ženy: vedúci muži v pomere 60:40 %). Iné výrazné rodové nerovnosti sa v sledovaných dimenziách pracovného času nezaznamenali.

4.3 Odmeňovanie

Pri hodnotení toho, do akej miery je náročné vystáť s rodinným rozpočtom, v dotazníkovom prieskume respondenti uvádzali najčastejšie ambivalentný postoj (ani ťažké, ani ľahké), zo žien túto možnosť uviedlo 69,8 %, z mužov 53,4 %. Porovnanie podľa pohlavia potvrdilo štatistickú významnosť rozdielov, rodový rozdiel predstavuje **16,4 p.b.** v neprospech žien. Možnosť ľahké až veľmi ľahké vyjsť s rozpočtom označilo 12,4 % opýtaných, z toho len 6,4 % žien a 19,0 % mužov, rodový rozdiel je na úrovni **12,6 p.b.** v neprospech žien. V kategórii veľmi ťažké a ťažké boli názory medzi mužmi a ženami približne vyrovnané (ženy: 23,8 % , muži: 27,6 %).

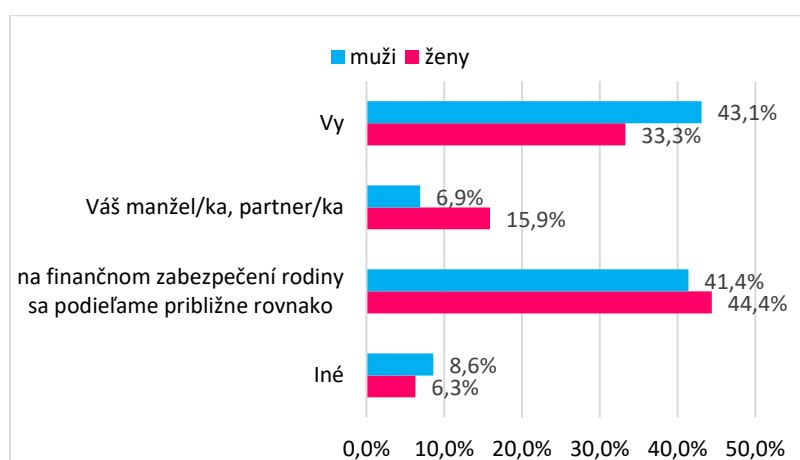
Hodnotenie miery náročnosti respondentov vyjsť s rodinným rozpočtom	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
veľmi ťažké	4,8	1,7	3,0%
ťažké	19,0	25,9	-6,8%
ani ťažké, ani ľahké	69,8	53,4	16,4
ľahké	6,4	13,8	-7,4
veľmi ľahké	0,0	5,2	-5,2

Tab. 11: Hodnotenie miery náročnosti respondentov vyjsť s rozpočtom podľa pohlavia (v %)

Mieru náročnosti vyjsť s rodinným rozpočtom u žien diferencoval počet nezaopatrených detí do veku 26 rokov. Výrazne nespokojnejšie sú ženy s nezaopatrenými deťmi 42,9 % oproti 23,8

% všetkých žien (súčet odpovedí ťažké a veľmi ťažké). Veľká prevaha bezdetných žien mala v tejto otázke ambivalentný postoj 81,4 %.

Ďalej nás zaujímalo aký je pomer podielu mužov a žien na finančnom zabezpečovaní v domácnosti. Najčastejšie vybraná možnosť (na finančnom zabezpečení rodiny sa podieľame približne rovnako) deklarovalo približne 43,0 % opýtaných (ženy: 44,4 %, muži: 41,4 %). Vyše dvojnásobok žien (15,9 %) v porovnaní s mužmi (6,9 %) uvádzalo, že hlavným živiteľom v rodine je ich manžel/partner, čo potvrdzuje aj odpoveď mužov, v ktorej označili najčastejšie seba ako hlavného živiteľa rodiny. Najvyšší rodový rozdiel **9,8 p.b.** v neprospech žien sme zaznamenali práve v tejto možnosti (ženy: 33,3 %, muži: 43,1 %). Celkom 7,4 % opýtaných uvádzalo aj možnosť iné bez signifikantného rodového rozdielu (ženy: 6,3 %, muži: 8,6 %).



Obr. 8: Pomer podielu finančného zabezpečovania domácnosti podľa pohlavia (v %)

S predchádzajúcou otázkou úzko súvisela aj otázka, v ktorej sme zisťovali, či okrem zamestnania v SHMÚ majú zamestnanci a zamestnankyne ešte iné platené zamestnanie.

Iné platené zamestnanie okrem SHMÚ	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
žiadne iné platené zamestnanie	68,2	62,1	6,1
áno, pravidelne	14,3	15,5	-1,2
áno, príležitostne	17,5	22,4	-4,9

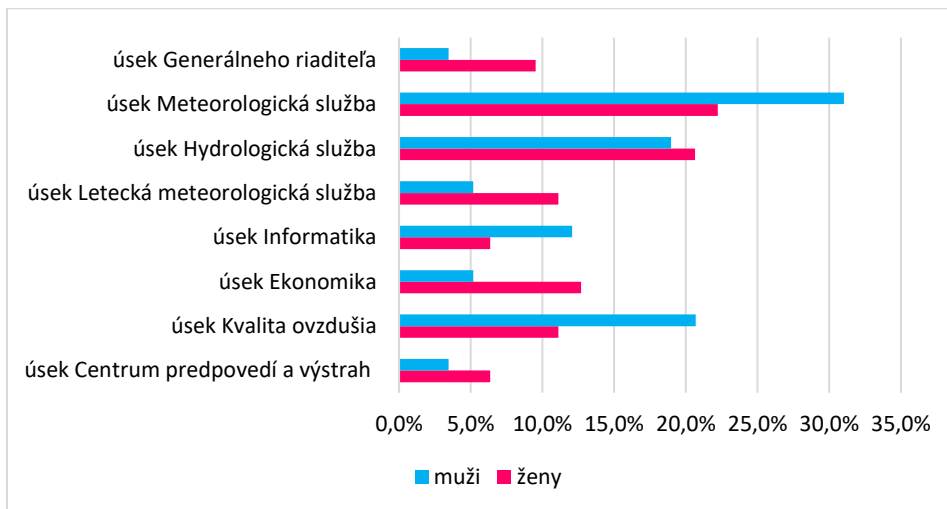
Tab. 12: Frekvencia iného plateného zamestnania u zamestnancov/kýň SHMÚ (v %)

Z odpovedí vyplynulo, že 65,3 % respondentov nemá žiadne iné platené zamestnanie (ženy: 68,2 %, muži: 62,1 %). V inom zamestnaní príležitostne pracuje 19,8 % (ženy: 17,5 %, muži: 22,4 %) a pravidelne 14,9 % respondentov (ženy: 14,3 %, muži: 15,5 %). Ako vidieť z tabuľky 11 výraznejšie rozdiely podľa pohlavia sa nepreukázali, vo väčšej miere sú to však muži.

5. RODOVÁ ROVNOSŤ V OBLASTI RIADENIA A ROZHODOVANIA

V roku 2021 pracovalo vo vedúcej pozícii (generálny riaditeľ, riaditeľ/ka úseku, vedúci/a odboru) 37 zamestnancov. Z dotazníkového prieskumu a odpovedí respondentov vyplynulo, že v SHMÚ je zamestnaných 14 žien (22,2 %) a 9 mužov (15,5 %) v pozícii vedúceho/ej pracovníka/čky (obr. 5). Z výsledkov prieskumu vyplýva, že účasť na riadení je približne rodovo vyrovnaná, rodový rozdiel je na úrovni **6,7 p.b.** v prospech žien.

Organizačná štruktúra organizácie sa člení na 8 úsekov (obr. 4) na čele s generálnym riaditeľom. Hoci najvyššie v hierarchii je muž, úseky Hydrologickej služby, Ekonomiky a Informatiky riadia iba ženy. Vo vedúcich pozíciách na úseku Letecká meteorologická služba je počet mužov a žien vyrovnaný aj čo do počtu podriadených zamestnancov. Na úseku Centrum predpovedí a výstrah má nadriadená žena dokonca viac podriadených ako nadriadený muž. Na úseku Meteorologická služba je podiel žien a mužov v riadiacich pozíciách 2:5 v neprospech žien a ženy takisto riadia o polovicu menej zamestnancov úseku ako muži. V súvislosti s rodovou rovnosťou na vedúcich pozíciách platí, že prístup žien k vedúcim pozíciám v SHMÚ je významný.



Obr. 4: Organizačná štruktúra SHMÚ so zastúpením podľa pohlavia (v %)

S diskriminačným správaním (vyššie uvedenými vybranými formami útokov) od ľubovoľného nadriadeného zamestnanca sa stretlo 17,4 % respondentov, častejšie však ženy ako muži (23,8 % oproti 10,3 %). Rodový rozdiel je **13,5 p.b.** v neprospech žien. Medzi respondentmi prieskumu bolo 24,1 % mužov a 33,3 % žien zabezpečujúcich starostlivosť o deti do 15 rokov. Z nich sa až polovica žien (53,3 %) a pätina mužov (16,7 %) stretla s formou diskriminácie od nadriadeného zamestnanca. Práve v tejto súvislosti by bolo vhodné zo strany zamestnávateľa

scitlivovať prístup k zamestnancom a zamestnankyniam, zabezpečujúcim starostlivosť o maloleté deti do 15 rokov.

Diskriminačné správanie od nadriadeného zamestnanca	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
áno	23,8	10,3	13,5
nie	76,2	89,7	-13,5

Tab. 13: Diskriminačné správanie od nadriadeného zamestnanca podľa pohlavia (v %)

Z hľadiska organizačného úseku najviac prípadov diskriminačného správania uviedli zamestnanci a zamestnankyne z úseku Meteorologická služba 24,1% (zamestnankyne a zamestnanci v pomere 2:1), úseku Kvalita ovzdušia 20,7 % (zamestnankyne a zamestnanci v pomere 2:1) a úseku Hydrologická služba 17,2 % (len zamestnankyne).

6. DISKRIMINÁCIA A RODOVO PODMIENENÉ SPRÁVANIE

Z porovnania výsledkov mužov a žien v skúsenosti s diskrimináciou a násilím sme identifikovali, že respondenti – muži mali najčastejšie skúsenosť najmä s diskrimináciou na základe veku (12,1 %). V prípade žien išlo o nespravodlivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia (25,4 %) i veku (9,5 %). Signifikantný rodový rozdiel **23,7 p.b.** v neprospech žien sa ukázal iba v prípade znevýhodnenia na základe pohlavia.

Skúsenosti so znevýhodnením na základe...	ženy	muži	rodový rozdiel (p.b.)
veku	9,5	12,1	-2,5
národnosti	0,0	1,7	-1,7
pohlavia	25,4	1,7	23,7
vierovyznania	1,6	0,0	1,6
zdravotného postihnutia	0,0	0,0	0,0
sexuálnej orientácie	0,0	1,7	-1,7

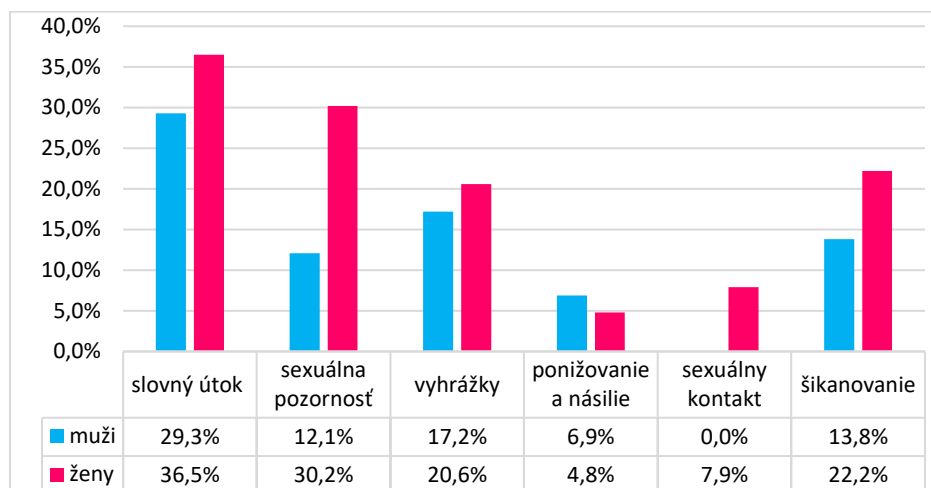
Tab. 14: Skúsenosť s vybranými formami znevýhodnenia podľa pohlavia (v %)

Rozdielne zaobchádzanie na základe veku pocíťovali muži v mladších vekových kategóriách do 50 rokov. Okrem nich sa vyskytol len jeden prípad negatívnej skúsenosti s vekovou diskrimináciou v kategórii nad 51 rokov, a ten bol zaznamenaný u zamestnanca s najvyšším dosiahnutým stredoškolským vzdelaním s maturitou. Ostatné prípady sa týkali mužov s vysokoškolským vzdelaním.

Takisto aj negatívne skúsenosti s diskrimináciou na základe veku a pohlavia deklarovali ženy s vysokoškolským vzdelaním. V negatívnej skúsenosti s diskrimináciou podľa veku v SHMÚ prevažovala kategória do 50 rokov (dve tretiny respondentiek). V otázke skúsenosti so znevýhodnením na základe pohlavia tiež mierne prevažovala veková kategória respondentiek do 50 rokov (56,3 % všetkých odpovedí áno).

Z hľadiska organizačného úseku najviac prípadov rodovej diskriminácie uviedli zamestnanci a zamestnankyne z úseku Meteorologická služba 24,1% (7 respondentov), úsek Kvalita ovzdušia 20,7 % (6 respondentov) a úsek Hydrologická služba 17,2 % (5 respondentov). Pre nastavenie správnych mechanizmov na predchádzanie týchto identifikovaných typov diskriminácie a podporu rodovej rovnosti by bolo potrebné poznať individuálne prípady podrobnejšie.

Pri zisťovaní výskytu diskriminačného a neželaného správania (obr. 9) uvádzali respondenti najčastejšie skúsenosť so slovným útokom (ženy: 36,5 %, muži: 29,3 %), neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami, vtipmi (ženy: 30,2 %, muži: 12,1 %), vyhrážkami (ženy: 20,6 %, muži: 17,2 %) a šikanovaním (ženy: 22,2 %, muži: 13,8 %). Najväčšiu rodovú nerovnosť badať v skúsenosti s neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami, vtipmi (až **18,1 p.b.**) v neprospech žien.



Obr. 9: Skúsenosť s vybranými formami násilia podľa pohlavia (v %)

V prípade značne vysokého podielu zamestnancov a zamestnankýň v negatívnej skúsenosti so slovným útokom, ale aj v súvislosti s neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami, vtipmi (ženy) je potrebné ďalšie zisťovanie kauzality. Taktiež je potrebné identifikované formy neželaného správania na pracovisku eliminovať a prijať opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania.

Pri zisťovaní povedomia opýtaných o možnosti nahlasovania nevhodného či neželaného správania na pracovisku, deklarovalo viac mužov (69,0 %) ako žien (61,9 %), že túto vedomosť majú. V prípade zvyšného počtu respondentov (38,1 % žien a 31,0% mužov), ktorí nemajú vedomosť, na koho sa obrátiť, je potrebné prijať nápravné opatrenia, najmä pokiaľ ide už o osobnú skúsenosť s diskriminačným alebo neželaným správaním.

V otvorenej otázke sme zisťovali, na koho konkrétne by sa respondenti v organizácii obrátili v prípade výskytu diskriminácie alebo násilia. Vyše polovica (52,1 %) uviedla priameho nadriadeného/nadriadenú, pričom zamestnankyne danú informáciu deklarovali v menšej miere (ženy: 47,7 % muži: 56,0 %), rodový rozdiel je **9,3 p.b.** v neprospech zamestnankýň. Pre 19,0 % zamestnancov je otázka irelevantná, 9,9 % zamestnancov by sa obrátilo na personálne oddelenie, 6,6 % na právne oddelenie a 4,1 % na odborovú organizáciu alebo zástupcu zamestnancov.

HLAVNÉ ZISTENIA

1. Podporu zamestnávateľa v kontexte materstva/rodičovstva a zosúlad'ovania pracovného a súkromného života vnímajú respondenti prieskumu veľmi pozitívne. S pružným pracovným časom vyjadrili spokojnosť všetci zamestnanci a zamestnankyne a pri práci z domácnosti bolo nespokojných len 5 % opýtaných, bez rodového rozdielu. S ďalšími organizačnými benefitmi a politikami v oblasti zosúlad'ovania pracovného a súkromného života boli skôr spokojnejšie ženy. Mali pozitívnejší postoj k možnosti pracovať na skrátenej úväzok (rodový rozdiel **7,2 p.b.**), k využívaniu náhradného voľna (rodový rozdiel **14,3 p.b.**) a k využívaniu neplateného voľna (rodový rozdiel **10,3 p.b.**).
2. Záujem o ďalšie vzdelávanie, školenie, kurz za účelom zlepšenia pracovných schopností deklarovala veľká väčšina opýtaných, vyšší záujem o **10,9 p.b.** bol zo strany žien. Za posledný rok požiadalo zamestnávateľa o poskytnutie vzdelávania 41,3 % žien a 31,0% mužov. Vzdelávania sa aj naozaj zúčastnilo 71,4 % žien a 67,2 % mužov. Z toho vyplýva, že ženy kladú väčší dôraz na ďalšie vzdelávanie ako muži. Pre zlepšenie podmienok pre účasť na ďalšom vzdelávaní je potrebné zabezpečiť jeho dostupnosť počas pracovnej doby, keďže zamestnanci a zamestnankyne by uvítali, aby im zamestnávateľ v tejto súvislosti poskytol najmä pracovné voľno (53,7 %). Okrem neho by privítali finančné ohodnotenie v rámci osobného príplatku (26,5 %) a finančný príspevok (19,8 %). Účastníci a účastníčky ďalšieho vzdelávania ocenili jeho prínos pre spôsob ich práce, ako aj pocit istoty v zamestnaní a pracovné vyhliadky do budúcnosti. Ženy vo všetkých troch sledovaných aspektoch vyjadrili oveľa pozitívnejšie hodnotenie absolvovaného vzdelávania. Ženy vnímali aj príležitosti pre ďalšie vzdelávanie lepšie ako muži. Príležitosti pre ďalšie vzdelávanie v SHMÚ muži hodnotili väčšinou ambivalentne. Z uvedeného možno konštatovať, že napriek tomu, že zamestnanci a zamestnankyne považujú ďalšie vzdelávanie za dôležité, čelia niektorým neidentifikovaným bariéram, najmä čo sa týka prístupu k vzdelávaniu a tréningom.

3. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že v riadiacich pozíciách SHMÚ prevládajú ženy s rozdielom **6,7 p.b.** oproti mužom. V súvislosti s rodovou rovnosťou na vedúcich pozíciách platí, že prístup žien k vedúcim pozíciám a lepšie plateným pozíciám v SHMÚ je významný. Ženy jednoznačne vnímali nadriadených kritickejšie ako muži. S diskriminačným správaním od ľubovoľného nadriadeného zamestnanca sa stretlo 17,4 % respondentov, častejšie však ženy ako muži (23,8 % oproti 10,3 %). Až 87,0 % žien a mužov v manažmente pracovalo počas voľných dní cez víkend, sviatok alebo dovolenku častejšie do roka, pričom viac to boli ženy (v pomere 3:2 k mužom).
4. Dotazníkový prieskum potvrdil niektoré stereotypné rodové úlohy týkajúce sa deľby práce medzi ženami a mužmi. Ženy sa častejšie venovali starostlivosti o deti a odkázaných členov rodiny (chorých, starších, invalidných príbuzných), kde bol zaznamenaný rodový rozdiel **15,8 p.b.** v neprospech žien. Výlučne sa stará o deti alebo odkázaných členov rodiny až **14,3 %** žien no žiaden muž. Ženy jednoznačne častejšie tvrdili, že ich výkon v práci ovplyvňuje starostlivosť o deti, ale aj pracovná kariéra partnera. V oboch prípadoch sú rodové rozdiely **17,7 p.b.** a **5,2 p.b.** v neprospech žien. Výrazné rozdiely sa zistili aj vo vnímaní možností žien a mužov zariadiť si voľno počas krátkeho časového úseku v pracovnej dobe na vybavovanie osobných alebo rodinných záležitostí. Ako pomerne alebo veľmi zložitú to vníma 76,2 % žien s rodovým rozdielom až **24,5 p.b.** oproti mužom. Z analýzy miery vplyvu pracovných povinností na súkromný život vychádza, že starosťou nad prácou, aj keď nepracujú sú zaťažené ženy viac ako muži, s rozdielom **11,9 p.b.** Vždy alebo väčšinou sa cítia po práci príliš unavených na vykonávanie domácich prác 41,3 % žien, oproti 22,4 % mužom. Z výsledkov vyplýva, že ženy viac pociťujú ovplyvňovanie ich rodinného života prácou.
5. Vyššia nespokojnosť s odmeňovaním sa potvrdila u žien, keď len 6,3 % žien potvrdilo, že je pre ich domácnosť ľahké až veľmi ľahké vyjsť s rozpočtom, na rozdiel od 19,0 % mužov, ktorí si zvolili túto možnosť (rodový rozdiel **12,7 p.b.**). Mieru náročnosti vyjsť s rodinným rozpočtom u žien diferencoval počet nezaopatrených detí do veku 26 rokov. Výrazne nespokojnejšie sú ženy s nezaopatrenými deťmi 42,9 % oproti 23,8 % všetkých žien. Spolu 43,0 % opýtaných uviedlo, že na finančnom zabezpečení rodiny sa podieľajú s manželom/kou, partnerom/kou približne rovnako. To bola i najčastejšia odpoveď. Ďalej vyše dvojnásobok žien oproti mužom uvádzalo, že hlavným žiteľom v rodine je ich manžel/partner, čo potvrdzuje aj odpoveď mužov, v ktorej označili najčastejšie seba ako hlavného žiteľa (ženy: 33,3 %, muži: 43,1 %) s rodovým rozdielom **9,8 p.b.**

6. V skúsenosti respondentov s nerovnakým zaobchádzaním prevládala najmä diskriminácia na základe veku a pohlavia. Muži, hlavne mladší do 50 rokov, mali najčastejšie skúsenosť s diskrimináciou na základe veku (12,1 %). Ženy uviedli nespravodlivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia (25,4 %) i veku (9,5 %). Prevažovala kategória žien do 50 rokov. Štatistická významnosť rodových rozdielov **23,7 p.b.** sa ukázala iba v znevýhodnení žien z dôvodu pohlavia. Najčastejšie situácie, pri ktorých sa vyskytlo diskriminačné a neželané správanie boli: slovný útok (ženy: 36,5 %, muži: 29,3 %), neželaná sexuálna pozornosť, narážky, vtipy (ženy: 30,2 %, muži: 12,1 %), vyhrážky (ženy: 20,6 %, muži: 17,2 %) a šikanovanie (ženy: 22,2 %, muži: 13,8 %). Najväčšiu rodovú nerovnosť vidieť v skúsenosti s neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami, vtipmi (**18,1 p.b.** v neprospech žien). Menej žien (61,9 %) ako mužov (69,0 %) vie, na koho sa má v organizácii obrátiť, ak by čelili niektorému z vyššie uvedených správanií. V tejto súvislosti sa dá predpokladať, že na úrovni inštitúcie pravdepodobne absentujú dostatočné mechanizmy a opatrenia na eliminovanie uvedených foriem diskriminácie a rodovo podmieneného násillia vrátane sexuálneho násillia.

ZÁVER

Rodová rovnosť je základnou hodnotou spravodlivej spoločnosti a jej dosiahnutý stupeň je ukazovateľom uplatňovania princípov demokracie. Rodová rovnosť svojim štruktúrnym a inštitucionálnym charakterom je spojená s výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja a rastu, sociálnej kohézie a plným využívaním ľudského potenciálu žien aj mužov.

Zameranie sa na problém rodovej rovnosti v súvislosti s kontextom profesijnej roviny sa javí ako veľmi zásadný. Je sprevádzaný rodovými stereotypmi, rozdielmi v postavení ako aj finančnom ohodnotení a pod. Zastrešujúcim cieľom výskumu bolo zistiť, ako sa manifestuje rozdiel medzi mužmi a ženami v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, v oblasti kariérneho rastu a ďalšieho vzdelávania, v oblasti pracovných podmienok a osobitne v oblasti diskriminácie vrátane sexuálneho obťažovania. Pre tieto účely bola z hľadiska naplnenia cieľa podstatná úloha zameraná na identifikáciu skúmaných oblastí prostredníctvom analýzy a porovnania výsledkov z dotazníka zamestnancov a zamestnankýň SHMÚ.

V predloženej správe sa zameriavame na najvýraznejšie rodové rozdiely bez výraznejšieho hodnotiaceho akcentu či hľadania príčinných súvislostí. Výsledky analýzy odpovedí ako aj hlavné zistenia tvoria informačný základ pre návrh odporúčaní na posilnenie rodovej rovnosti v profesijnej oblasti a taktiež návrh mechanizmov v pracovno-právnej oblasti na vytvorenie férovej pracovnej klímy a organizačnej kultúry na úrovni inštitúcie.

ZOZNAM TABULIEK A OBRÁZKOV

- Tab. 1: Starostlivosť o nezaopatrené deti a odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %)
- Tab. 2: Zabezpečovanie starostlivosti o nezaopatrené deti alebo o odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %)
- Tab. 3: Miera vnímania zosúlad'ovania pracovného a súkromného života podľa pohlavia (v %)
- Tab. 4: Vplyv vybraných faktorov na pracovný výkon (kategória „častočne ovplyvňuje“; „výrazne ovplyvňuje“) podľa pohlavia (v %)
- Tab. 5: Vnímanie možnosti zariadiť si krátke voľno počas pracovnej doby podľa pohlavia (v %)
- Tab. 6: Miera vplyvu pracovných povinností na súkromný život (súčet kategórií: „vždy“ a väčšinou“) podľa pohlavia (v %)
- Tab. 7: Miera spokojnosti s poskytovanými benefitmi v organizácii práce (súčet kategórií „veľmi spokojný/á“ a „spokojný/á“) podľa pohlavia (v %)
- Tab. 8: Hodnotenie odborných schopností vo vzťahu k pracovným povinnostiam podľa pohlavia (v %)
- Tab. 9: Hodnotenie príležitostí pre ďalšie vzdelávanie podľa pohlavia (v %)
- Tab. 10: Hodnotenie prínosu ďalšieho vzdelávania pre pracovné schopnosti (súčet kategórií „rozhodne áno“ a „asi áno“) podľa pohlavia (v %)
- Tab. 11: Hodnotenie miery náročnosti respondentov vyjsť s rozpočtom podľa pohlavia (v %)
- Tab. 12: Diskriminačné správanie od nadriadeného zamestnanca podľa pohlavia (v %)
- Tab. 13: Frekvencia iného plateného zamestnania u zamestnancov/kýň SHMÚ (v %)
- Tab. 14: Skúsenosť s vybranými formami znevýhodnenia podľa pohlavia (v %)

- Obr. 1: Zastúpenie respondentov podľa pohlavia (v %)
- Obr. 2: Rozdelenie pohlaví podľa vekovej štruktúry (v %)
- Obr. 3: Podmienky pre účasť na vzdelávaní podľa pohlavia (v %)
- Obr. 4: Organizačná štruktúra SHMÚ so zastúpením podľa pohlavia (v %)
- Obr. 5: Zaradenie respondentov podľa pracovnej pozície podľa pohlavia (v %)
- Obr. 6: Zaradenie respondentov podľa dĺžky pracovného pomeru podľa pohlavia (v %)
- Obr. 7: Práca nadčas, v noci a cez víkend, sviatok, dovolenku (kategória „každý deň“ alebo „podľa rozvrhu“) podľa pohlavia (v %)
- Obr. 8: Pomer podielu finančného zabezpečovania domácnosti podľa pohlavia (v %)
- Obr. 9: Skúsenosť s vybranými formami násillia podľa pohlavia (v %)

ZDROJE

Dotazníkový prieskum SHMÚ, január – február 2023

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť – webové sídlo [online]. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: [https:// www.eige.europa.eu](https://www.eige.europa.eu)

SHMU – webové sídlo [online]. [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: [http:// Organizačná štruktúra - SHMÚ \(shmu.sk\)](http://Organizačná štruktúra - SHMÚ (shmu.sk))