CENTRUM
VEDECKO-TECHNICKÝCH
INFORMÁCIÍ SR

Plán rodovej rovnosti 2026–2030

Základný rámec

Rodová rovnosť predstavuje základnú zásadu, hodnotu a právo zakotvené v pilieri sociálnych práv Európskej únie a tvorí neoddeliteľnú súčasť budovania spravodlivého, inkluzívneho a efektívneho pracovného prostredia. Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky (CVTI SR) ako inštitúcia v pôsobnosti Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR sa aktívne hlási k podpore princípov rodovej rovnosti, diverzity a inklúzie v súlade s európskymi vednými politikami a požiadavkami Európskeho výskumného priestoru (ERA).

Nový **Plán rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030** nadväzuje na Plán rodovej rovnosti 2022–2025, vychádza zo zhodnotenia jeho plnenia ako aj zo zistení z prieskumov realizovanými medzi zamestnankyňami a zamestnancami v rokoch 2021 a 2024. Analýzy výsledkov týchto prieskumov spokojnosti zamestnanectva ukázali pozitívny posun v povedomí o rodovej rovnosti, v zavádzaní flexibilných pracovných podmienok a v postupnej eliminácii rodových nerovností. Zároveň však pretrvávajú výzvy v oblasti zosúlaďovania pracovného a súkromného života, profesijného rozvoja žien, riešenia diskriminácie na pracovisku a vytvárania inkluzívneho pracovného prostredia.

Plán rodovej rovnosti 2026–2030 nasleduje politickú požiadavku programu Horizont Európa, ktorý stanovil rodovú rovnosť ako prierezovú zásadu pre všetky výskumné organizácie uchádzajúce sa o financovanie. Plán reflektuje štyri minimálne procesné požiadavky Európskej komisie: existenciu formálne zverejneného dokumentu, vyčlenenie zdrojov, zber a monitorovanie rodovo členenej štatistiky a odbornú prípravu zamestnanectva v oblasti rodovej rovnosti.

Cieľom Plánu rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 je:

- pokračovať v systematickej implementácii opatrení podporujúcich rovnosť a diverzitu,
- vytvárať priaznivé podmienky pre profesijný rast zamestnankýň a zamestnancov,
- zabraňovať diskriminácii a násiliu na pracovisku,
- posilňovať integráciu rodového rozmeru do výskumných, inovačných a vzdelávacích aktivít,
- aktívne prispievať k rozvoju inkluzívneho, spravodlivého a excelentného výskumného prostredia na Slovensku.

Plán kladie dôraz na konkrétne opatrenia, merateľné ciele a systematický monitoring pokroku, čím vytvára rámec pre udržateľné zmeny vo vnútornej kultúre CVTI SR.

1. Východisková situácia v oblasti podpory rodovej rovnosti v CVTI SR v roku 2026

V rokoch 2021 a 2024 CVTI SR monitorovalo stav rodovej rovnosti prostredníctvom dotazníkových prieskumov medzi zamestnankyňami a zamestnancami a interného vyhodnocovania plnenia Plánu rodovej rovnosti na roky 2022–2025.

1. 1 Zhrnutie kľúčových výsledkov zmien v horizonte rokov 2021–2024

Na základe porovnania výsledkov týchto prieskumov[1] možno identifikovať nasledujúce vývojové trendy:

- **Podiel žien v riadiacich pozíciách** sa zvýšil z 51,0 % v roku 2021 na 54,7 % v roku 2024, najmä na nižšom stupni riadenia.
- **Rodový platový rozdiel**[2] sa pohybuje okolo 4,9 % (2024), čo predstavuje mierny pokles oproti roku 2021 (5,0 %)[3].
- **Účasť na vzdelávaní hradenom zamestnávateľom** mierne klesla z **27,5 % v roku 2021** na **25,7 % v roku 2024**[4], zatiaľ čo podiel samofinancovaného vzdelávania vzrástol z 17,6 % na **27,1 %, čo môže súvisieť s individuálnou motiváciou zamestnanectva o odborný rast.** Vzdelávanie zamestnávateľom sa v rámci inštitúcie podporuje rámci finančných možností inštitúcie. Individuálne vzdelávanie nesúvisí vždy priamo s odbornou pracovnou náplňou a odborným zameraním zamestnanectva.
- **Vnímanie pracovnej záťaže a stresu** sa znížilo z **32,5 % v roku 2021 na 25,0 % v roku 2024**, no ženy stále uvádzajú vyššiu úroveň stresu ako muži (rozdiel až 8 percentuálnych bodov).
- **Únavu po práci** v roku 2024 uvádzalo 38,9 % žien a 26,0 % mužov, čo predstavuje rozdiel 12,9 percentuálneho bodu. V porovnaní s rokom 2021 (27,6 % žien a 10,8 % mužov) ide o nárast únavy u oboch pohlaví, pričom rozdiel medzi ženami a mužmi sa mierne znížil (z 16,8 na 12,9 p.b.).
- **Konflikt medzi prácou a rodinnými povinnosťami** uviedlo v roku 2024 18,9 % žien a 18,0 % mužov, čo predstavuje takmer vyrovnaný podiel. Oproti roku 2021 (15,3 % žien a 2,7 % mužov) však došlo k celkovému nárastu vnímania tohto konfliktu, najmä zo strany mužov.

Tieto údaje predstavujú významný analytický podklad pre návrh opatrení uvedených v ďalších častiach plánu.

Pozitívne zistenia zahŕňajú:

- **Zvýšený záujem o vzdelávanie a profesijný rozvoj:** Výrazne klesol podiel zamestnancov a zamestnankýň, ktorí sa nezúčastnili žiadnej formy vzdelávania, čo poukazuje na rastúcu motiváciu investovať do odborného rastu a lepšiu informovanosť o jeho význame.
- **Zníženie celkovej pracovnej záťaže a stresu:** Podiel respondentov a respondentiek, ktorí pociťujú nadmerné pracovné zaťaženie, klesol z 32,5 % (2021) na 25,0 % (2024). Tento trend môže súvisieť so zavedením flexibilnejších pracovných podmienok.
- **Zníženie miery vnímania diskriminácie podľa veku:** V porovnaní s rokom 2021 sa zaznamenal pokles vnímania diskriminácie na základe veku (z 17,0 % na 12,1 %). Ženy však naďalej častejšie uvádzajú skúsenosť s týmto znevýhodnením (15,6 % žien oproti 6,0 % mužov).
- **Stabilne vysoká spokojnosť so vzťahmi medzi kolegami:** Vzťahy s kolegami a spolupráca medzi zamestnancami patria dlhodobo k najpozitívnejšie hodnoteným aspektom pracovnej klímy, hoci v porovnaní s rokom 2021 bol zaznamenaný mierny pokles spokojnosti.

- **Vyrovnanejšie zastúpenie mužov a žien v riadení:** V riadiacich pozíciách mierne prevažujú ženy, čo poukazuje na postupné vyrovnávanie príležitostí na kariérny rast.

- **Starostlivosť o rodinu už nie je vnímaná ako prekážka kariérneho rastu:** Pokým v roku 2021 uviedlo 2,0 % žien starostlivosť o rodinu ako faktor obmedzujúci ich kariérny postup, v roku 2024 tento faktor neuviedol žiadny respondent.

Pretrvávajúce výzvy zahŕňajú:

- **Neprimeraná záťaž žien neplatenou starostlivosťou:** Zamestnankyne častejšie uvádzajú vyššiu mieru starostlivosti o rodinu, čo zvyšuje riziko konfliktu medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami.

- **Rodové rozdiely v pracovnej vyťaženosti a vnímaní pracovného prostredia:** Ženy systematicky deklarujú vyššiu úroveň stresu a nižšiu spokojnosť s pracovnými podmienkami.

- **Nedostatočná informovanosť a nízka miera nahlasovania incidentov:** Pretrváva vnímanie diskriminácie a rodovo podmieneného násilia najmä pre nízku dôveru zamestnancov v existujúce mechanizmy riešenia a obavy z následkov nahlásenia.

- **Pretrvávajúci rodový rozdiel v odmeňovaní:** Napriek miernemu poklesu zostáva priemerný rozdiel v platoch v neprospech žien (približne 5 % v roku 2024 – bez zohľadnenia pracovných pozícií, vzdelania a rokov praxe)[5].

- **Nerovný prístup k vzdelávaniu:** Ženy častejšie financujú odborné školenia z vlastných zdrojov,. Čo naznačuje vyšší záujem žien o vzdelávanie.

- **Odlišné vnímanie v hodnotení vedenia a pracovnej klímy:** Ženy sú kritickejšie voči kvalite vedenia, podpore zo strany nadriadených a spätnej väzbe, čo poukazuje na potrebu zlepšiť inkluzívne riadenie a manažérsku komunikáciu.

Tieto zistenia poukazujú na význam implementácie cielenejších opatrení v novom plánovacom období, so zameraním na zlepšenie pracovných podmienok, podporu rovnováhy medzi prácou a súkromným životom, efektívnejšie vzdelávacie politiky a posilnenie mechanizmov prevencie diskriminácie a násilia na pracovisku.

Nový Plán rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 je koncipovaný tak, aby tieto zistenia reflektoval a poskytol systematický rámec pre ďalší pokrok v oblasti rovnosti a inklúzie.

---

[1] Podiely zamestnancov a zamestnankýň, ktoré sa zapojili do prieskumov boli 32% v roku 2021 a 43% v roku 2024.

[2] Rodový mzdový rozdiel bol stanovený na základe výpočtu hrubých priemerných platov mužov a žien na základe mzdových údajov z Personálneho a mzdového referátu.

[3] Nie je vysvetlená prax - komparatívna analýza sa realizovala bez zohľadnenia konkrétneho pracovného zaradenia a počtu rokov praxe, stupňa vzdelania, t. j. hrubé porovnanie miezd na rovnakých pracovných pozíciách.

[4] Vzdelávanie zamestnancov a zamestnankýň závisí od rozpočtu organizácie. Dlhodobým zámerom vedenia je podporovať účasť zamestnancov a zamestnankýň na vzdelávaní v maximálnej možnej miere.

[5] Rodový mzdový rozdiel za rok 2024 bol stanovený na základe výpočtu hrubých priemerných miezd mužov a žien bez bližšieho zohľadnenia pracovného zaradenia na základe mzdových údajov z Personálneho a mzdového referátu.

Tabuľka 1:
Zhrnutie pozitívnych trendov a pretrvávajúcich výziev v oblastiach rodovej rovnosti (2021–2024)

Oblasť	Pozitívne trendy	Pretrvávajúce výzvy
ROVNOVÁHA MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM	Udržiavanie flexibilných foriem práce (napr. home office) a pokles celkovej pracovnej záťaže; starostlivosť o rodinu už nie je vnímaná ako prekážka kariérneho rastu	Ženy naďalej nesú väčšiu záťaž neplatenej starostlivosti o rodinu, čo zvyšuje riziko konfliktu medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami
PRÍSTUP K VZDELÁVANIU A TRÉNINGOM	Rozpočet je limitovaný a neumožňuje financovanie rozsiahlejších foriem vzdelávania. Vyšší záujem o odborné školenia a kontinuálne vzdelávanie; zníženie podielu zamestnanectva bez účasti na vzdelávaní; mierne zvýšenie podielu žien v riadiacich pozíciách ako prejav profesijného rastu – individuálny záväzok	Ženy častejšie financujú vzdelávanie z vlastných zdrojov, čo súvisí s rozširovaním vedomostí, ktoré nie vždy súvisia s pracovnou náplňou a implikuje vyššiu motiváciu k odbornému rastu, vzhľadom k limitom rozpočtu CVTI SR pre vzdelávacie aktivity zamestnanectva.
DISKRIMINÁCIA A NÁSILIE	Zavedenie Etického kódexu a ohlasovacieho kanálu etickykodex@cvtisr.sk; pokles vnímania diskriminácie na základe veku u oboch pohlaví	Ženy naďalej vo väčšej miere vnímajú diskrimináciu na základe veku a pohlavia; pretrváva nízka dôvera v mechanizmy riešenia incidentov a obavy z následkov nahlásenia
PRACOVNÉ PODMIENKY A ODMEŇOVANIE	Pokles celkovej miery stresu a pracovného preťaženia; mierny pokles rodového platového rozdielu	Ženy deklarujú vyššiu úroveň stresu a únavy; rozdiel v odmeňovaní v neprospech žien (cca 5 %)
RIADENIE A PRACOVNÁ KLÍMA	Stabilne vysoká spokojnosť so vzťahmi medzi kolegami a vzájomnou spoluprácou; zvýšený podiel žien v riadení naznačuje postupné vyrovnávanie príležitostí	Subjektívne kritickejšie hodnotenie kvality vedenia a manažérskej komunikácie zo strany žien vyplývajúce z prieskumu zamestnanectva; potreba posilniť inkluzívne riadenie a spätnú väzbu

2.Ciele plánu rodovej rovnosti na roky 2026–2030

Plán rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 nadväzuje na predchádzajúce úsilie v oblasti podpory rovnosti príležitostí, diverzity a inklúzie a reaguje na aktuálne výzvy identifikované v oblasti rodovej rovnosti. Strategické ciele plánu sú formulované tak, aby podporovali spravodlivé, inkluzívne a excelentné pracovné prostredie, čím prispievajú k vyššej efektívnosti inštitúcie.

2.1 Strategické ciele plánu sú nasledovné:

1. Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom
- Rozširovanie flexibilných pracovných foriem a systematická podpora rovnováhy medzi pracovnými a osobnými záväzkami pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na rod.

2. Prevencia diskriminácie a rodovo podmieneného násilia na pracovisku
- Zavedenie účinných interných mechanizmov na prevenciu a riešenie diskriminácie, obťažovania a násilia vrátane dôveryhodných neanonymných/anonymných foriem nahlasovania incidentov.

3. Zabezpečenie rovnakých príležitostí v kariérnom raste
- Zabezpečenie rovných príležitostí v prístupe k vedúcim pozíciám, mentoringu, vzdelávaniu a profesijnému rozvoju.

4. Znižovanie rodového rozdielu v odmeňovaní
- Podporovanie transparentnosti v systémoch odmeňovania a pravidelná analýza mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi.

5. Integrácia rodovej perspektívy do výskumu, vzdelávania a popularizačných aktivít
- Systematické zohľadňovanie rodových aspektov v obsahovej náplni výskumných a inovačných projektov, ako aj vo vedecko-popularizačných aktivitách.

6. Budovanie inkluzívnej organizačnej kultúry
- Vytváranie prostredia založeného na rešpekte, diverzite a inklúzii, v ktorom sú všetci zamestnanci oceňovaní za svoj prínos bez ohľadu na rod či iné charakteristiky.

7. Posilnenie kapacít a odbornosti v oblasti rodovej rovnosti
- Realizácia pravidelných školení a tréningov a integrácia rodovej perspektívy do riadiacich a rozhodovacích procesov.

8. Zlepšenie monitorovania a hodnotenia pokroku v oblasti rodovej rovnosti
- Zavedenie systematického zberu, analýzy a vyhodnocovania rodovo segregovaných dát a pravidelné monitorovanie plnenia opatrení plánu.

2.2 Špecifické ciele plánu rodovej rovnosti 2026-2030

V nadväznosti na strategické ciele sú v Pláne rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 definované špecifické ciele v jednotlivých tematických oblastiach nasledovne:

1. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

- Posilniť politiky na podporu zosúlaďovania práce a rodinných povinností pre všetky zamestnankyne a zamestnancov podporou možností flexibilných foriem práce.
- Zvyšovať povedomie o dostupných nástrojoch a možnostiach na podporu rovnováhy medzi prácou a súkromím.

2. Prevencia diskriminácie, obťažovania a rodovo podmieneného násilia

- Dopracovanie a prijatie internej smernice pre riešenie diskriminácie, obťažovania a násilia na pracovisku.
- Zavedenie bezpečného systému na nahlasovanie incidentov prijatím vnútornej normy do riadenej dokumentácie CVTI SR na riešenie diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku.
- Podpora prevencie diskriminácie a uplatňovania etických zásad prostredníctvom využívania zriadenej linky pre porušenie Etického kódexu CVTI SR[6].
- Organizovanie pravidelných školení zameraných na prevenciu diskriminácie a násilia, so zvláštnym dôrazom na vedúcich pracovníkov.

3. Rovnosť v prístupe ku kariérnemu rastu a vedúcim pozíciám

- Udržiavanie transparentnosti výberových konaní a kritérií a mechanizmov kariérneho postupu stanovovaním jasných kritérií a jasnou komunikáciou.
- Podporovať mentoring, koučing a rozvoj odborných kompetencií zamestnankýň aj zamestnancov.
- Motivovať ženy k uchádzaniu sa o vedúce pozície prostredníctvom cielených rozvojových programov.

4. Transparentnosť a rovnosť v odmeňovaní

- Systematické sledovanie rodových platových rozdielov auditom platových rozdielov každé 2 roky a vypracovávanie návrhov na odstraňovanie neodôvodnených rozdielov na základe hrubej priemernej mzdy.
- Zverejňovanie agregovaných údajov o rodovo diferencovaných platoch v rámci interných správ o stave rodovej rovnosti v CVTI SR každé dva roky.

5. Integrácia rodového rozmeru do výskumných, inovačných a vzdelávacích aktivít

- Podporovanie integrácie rodovej perspektívy do výskumných projektov a popularizačných činností realizovaných CVTI SR.
- Systematické zvyšovanie povedomia o rodovej dimenzii vo vede, technike, inováciách a vzdelávaní.

6. Budovanie inkluzívnej organizačnej kultúry

- Aktívne podporovanie diverzity, rovnosti príležitostí a nediskriminácie v interných a externých politikách a procesoch a vo formách systematickej podpory smerom k externému prostrediu.
- Propagácia odbornými podujatiami - pozitívne vzory a úspešné príklady kariér žien a ďalších znevýhodnených skupín v oblasti vedy a výskumu.

7. Posilnenie kapacít a odbornosti v oblasti rodovej rovnosti

- Realizácia pravidelných školení a cielených tréningov - podľa prioritných oblastí plánu rodovej rovnosti CVTI SR v horizonte rokov 2026-2030 a zohľadňovanie rodovej perspektívy v riadiacich a rozhodovacích procesoch.

8. Zber, spracovanie a využívanie rodovo segregovaných údajov

- Zavedenie systematického zberu rodovo členených dát v oblastiach zamestnaneckej politiky, vzdelávania a kariérneho rozvoja formou dotazníka na monitorovanie pracovných podmienok a rodovej rovnosti v CVTI SR a mzdových údajov z Personálneho a mzdového referátu.
- Vypracovávanie pravidelných správ o stave rodovej rovnosti a využívať ich ako podklad pre ďalšie plánovanie a hodnotenie opatrení - interných analýz o stave rodovej rovnosti, národných a medzinárodných prieskumov podľa požiadaviek MŠVVaM SR.

[6] etickykodex@cvtisr.sk

3. Kľúčové opatrenia a aktivity

Na dosiahnutie definovaných strategických a špecifických cieľov Plánu rodovej rovnosti na roky 2026–2030 identifikovalo CVTI SR súbor kľúčových opatrení a aktivít, ktoré budú implementované počas plánovaného obdobia. Tieto opatrenia nadväzujú na predchádzajúce iniciatívy a reflektujú nové zistenia a výzvy v oblasti rodovej rovnosti.

Kľúčové opatrenia sú rozdelené do tematických oblastí nasledovne:

3.1 Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom

- Udržiavanie zavedených možností flexibilného pracovného režimu (home office, pružný pracovný čas, skrátené úväzky).
- Udržiavanie podmienok zjednodušeného prístupu k žiadostiam o flexibilné formy práce v rámci platných podporných politík inštitúcie.
- Pravidelné monitorovanie spokojnosti zamestnankýň a zamestnancov so zosúlaďovaním pracovných a rodinných povinností (prieskumy v dvojročných intervaloch).

3.2 Prevencia diskriminácie, obťažovania a rodovo podmieneného násilia

- Dopracovanie a implementácia internej smernice na riešenie diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku vo forme bezpečného anonymného a neanonymného kanálu na nahlasovanie incidentov a zavedenie mandátu dôvernej osoby.
- Realizácia pravidelných školení pre zamestnancov a vedúcich pracovníkov zameraných na prevenciu diskriminácie a násilia a bezpečného pracovného prostredia.

3.3 Rovnosť príležitostí v kariérnom raste

Podpora a udržiavanie transparentných a rodovo férových pravidiel pri výberových konaniach.
- Rozvoj mentoringových programov na podporu profesijného rastu žien.
- Organizovanie tréningov na rozvoj manažérskych a líderských zručností s osobitným zameraním na rodovú rovnosť.

3.4 Odstránenie rodového rozdielu v odmeňovaní

- Pravidelná analýza mzdových rozdielov podľa rodu- na základe priemerných miezd
- Udržiavanie opatrení na podporu spravodlivého a transparentného systému odmeňovania. Smernica o odmeňovaní (riadená dokumentácia CVTI SR).
- Zverejňovanie rodovo členených údajov o odmeňovaní v rámci interných správ o stave rodovej rovnosti.

3.5 Integrácia rodovej perspektívy do výskumných, inovačných a vzdelávacích činností

- Podpora začleňovania rodových aspektov do obsahu projektov a popularizačných aktivít.
- Vzdelávanie zamestnancov a zvyšovanie povedomia o rodovej dimenzii vo výskume, inováciách a technike (so zameraním na STEAM oblasti).

3.6 Budovanie inkluzívnej organizačnej kultúry

- Propagácia pozitívnych modelov diverzity a inklúzie v rámci CVTI SR a smerom k externému prostrediu prostredníctvom interných kampaní, popularizačných podujatí a médií.
- Podpora účasti žien, osôb so zdravotným znevýhodnením a ďalších znevýhodnených skupín v odborných diskusiách a podujatiach.

3.7 Zber a analýza rodovo segregovaných dát

- Udržanie trendu v systematickom zbere rodovo členenej štatistiky v kľúčových oblastiach zamestnaneckej politiky.
- Vytvorenie dotazníkovej schémy celonárodného monitoringu plánov rodovej rovnosti
- Spracovanie a vyhodnocovanie údajov na ročnej báze a ich využitie pri úpravách interných politík a opatrení.

4. Riziká a alternatívy

Pri analýze plnenia opatrení Plánu rodovej rovnosti 2022-2025 k „inkluzívnym plánom rodovej rovnosti" boli identifikované tri hlavné výzvy, medzi ktoré patria

Riziká	Riešenie
Udržateľnosť zmien dosiahnutých v zavedených opatreniach na základe Plánu rodovej rovnosti CVTI SR 2022-2025	Zabezpečenie personálnych zdrojov, určenie osôb zodpovedných za tieto opatrenia a definovanie dôsledkov, ak sa tieto opatrenia nevykonajú.
Zvnútornenie perspektív rodovej rovnosti prostredníctvom CVTI SR plánu rodovej rovnosti	Zodpovednosť za participatívnu implementáciu, vzájomnú koordináciu a systematický dialóg so zainteresovanými stranami - manažment, zamestnanectvo v plnení cieľov.
Posilnenie zručností pre uplatňovanie rodovo senzitívneho hľadiska / nižšia úroveň vnímania v oblasti rodovo senzitívneho vyjadrovania (...)	Pravidelne opakujúce sa vzdelávacie aktivity zacielené na senzitivizáciu inštitúcie v oblasti inkluzivity, diverzity a rovnosti.

5. Zdroje

Úspešná implementácia Plánu rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 je podmienená zabezpečením ľudských, odborných, organizačných a finančných zdrojov. Zabezpečenie týchto zdrojov je nevyhnutné pre realizáciu jednotlivých opatrení, monitorovanie pokroku a kontinuálnu podporu rozvoja rodovej rovnosti v organizácii.

5.1 Ľudské zdroje

- Aktualizovanie a podpora už zriadenej aktívnej **Pracovnej skupiny pre rodovú rovnosť**, ktorá bude koordinovať implementáciu opatrení a monitorovať ich plnenie
- Participácia osôb v jednotlivých odboroch zodpovedných za plnenie špecifických opatrení plánu rodovej rovnosti.
- Využívanie odborníčok a odborníkov a školiteliek/školiteľov na organizáciu tréningov v oblasti rodovej rovnosti, prevencie diskriminácie a budovania inkluzívneho pracovného prostredia.

5.2 Odborné a organizačné zdroje

- Využitie existujúcich interných odborných kapacít (napr. Národný kontaktný bod pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách pri CVTI SR).
- Spolupráca s externými konzultantkami, konzultantmi a odbornými organizáciami pôsobiacimi v oblasti rovnosti, diverzity a inklúzie.
- Koordinácia aktivít prostredníctvom existujúcich projektov podporujúcich rodovú rovnosť krytie (napr. projekty financované z programu Horizont Európa – SK4ERA II a iné).

5.3 Finančné zdroje

- Rozpočet SK4ERA II.: Krytie rozpočtových prostriedkov na podporu implementácie opatrení, vrátane školení, vzdelávacích aktivít, popularizačných podujatí a vypracovania analýz.
- Externé zdroje: Aktívne využívanie možností financovania prostredníctvom grantov a programov zameraných na rodovú rovnosť, diverzitu a inklúziu vo výskume a vzdelávaní (najmä Horizont Európa, ERA programy) a podpory z partnerstiev v konzorciách HE projektov bez rozpočtu (GenderSAFE, V4 OmbudsLink).
- **Dôraz na udržateľnosť:** CVTI SR bude pri plánovaní opatrení zohľadňovať aj dlhodobú finančnú udržateľnosť a systematickú integráciu rodovej rovnosti do svojich procesov.

5.4 Technické zdroje

- Zabezpečenie dostupnosti interných predpisov, smerníc a podporných materiálov prostredníctvom intranetu CVTI SR.

Na zabezpečenie efektívnej realizácie opatrení Plánu rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030 bola vypracovaná implementačná rámcová štruktúra s usporiadaním konkrétnych aktivít, priradením zodpovedností organizačným útvarom, s časovým harmonogramom a indikátormi plnenia.

6. Štruktúra plánu rodovej rovnosti CVTI SR

Časový harmonogram na sledovanie pokroku plnenia cieľov plánu rodovej rovnosti.

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 1 RIADENIE A IMPLEMENTÁCIA RODOVEJ ROVNOSTI	Posilnenie strategickej podpory inštitúciám pri implementácii rodovej rovnosti Koordinovanie Komunity praxe na podporu rodovej rovnosti v slovenskej vede Férová akadémia	Prevádzkovanie konzultačnej služby CVTI SK4ERA II. pre výskumné inštitúcie v oblasti prípravy a implementácie konkrétnych intervencií Plánov rodovej rovnosti výskumných inštitúcií Sieťovacia platforma zameraná na zdieľanie osvedčených postupov a dobrej praxe Konferencia pre širokú odbornú verejnosť	Počet poskytnutých konzultácií Počet podporených organizácií pri tvorbe / implementácii Plánov Počet stretnutí Komunity praxe na podporu rodovej rovnosti v slovenskej vede 2x ročne Konferencia 1x ročne	Národný kontaktný bod pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách SK4ERA II	2026–2030
	Posilnenie pracovnej skupiny pre rodovú rovnosť	Aktualizácia mandátu pracovnej skupiny Pravidelné stretnutia aspoň 2x ročne Zverejňovanie výstupov	Počet stretnutí pracovnej skupiny Prítomnosť zápisníc a odporúčaní	Vedenie CVTI SR, členovia pracovnej skupiny	2026–2030
	Národný kontaktný bod pre rodovú rovnosť vo výskume	Výkon činností národného kontaktného bodu v dvoch existujúcich úväzkoch	Počet vykonaných aktivít na podporu rodovej rovnosti	Vedenie CVTI SR	2026–2030
Prioritná oblasť	**Opatrenie**	**Aktivita**	**Indikátory plnenia**	**Zodpovednosť**	**Termín**
OBLASŤ 2 MONITORING A ANALYTICKÁ PODPORA RODOVEJ ROVNOSTI	Rozšírenie zberu a analýzy dát o rodovej rovnosti, realizácia prieskumov	Systematický zber dát Realizácia prieskumov medzi zamestnankyňami a zamestnancami každé dva roky Vyhodnotenie výsledkov a návrh opatrení	Počet a rozsah zhromaždených dát Počet realizovaných prieskumov Implementácia odporúčaní do politiky CVTI SR	Odbor ľudských zdrojov, pracovná skupina pre rodovú rovnosť	2026–2030
	Spracovanie správy o stave rodovej rovnosti v organizácii Zber dát pre rodovú rovnosť do She Figures 2027, 2029 Vytvorenie a realizácia dotazníkového prieskumu Celonárodný monitoring plánov rodovej rovnosti vo výskumných inštitúciách	Realizácia prieskumov medzi zamestnankyňami a zamestnancami každé dva roky Vyhodnotenie výsledkov a návrh opatrení	Pravidelná publikácia správy Spätná väzba zamestnancov Počet a rozsah zhromaždených dát v databáze: "Women in Science" podľa požiadaviek Európskej komisie	Pracovná skupina pre rodovú rovnosť	2026–2030

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 3 TRANSPARENTNOSŤ A SPRAVODLIVOSŤ V ZAMESTNANÍ	Transparentnosť výberových konaní a kariérneho rastu	Udržiavanie transparentnosti výberových kritérií Monitoring rodového zastúpenia pri výberových konaniach	Zverejnenie kritérií Štatistiky úspešnosti uchádzačov podľa pohlavia	Odbor ľudských zdrojov, riadiaci pracovníci	2026–2030
	Monitorovanie a eliminácia platových rozdielov	Audit platových rozdielov každé 2 roky Návrhy na odstránenie neodôvodnených rozdielov	Výsledky auditu Implementované opatrenia	Odbor ľudských zdrojov, pracovná skupina pre rodovú rovnosť	2026–2030

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 4 PREVENCIA DISKRIMINÁCIE A NÁSILIA	Zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti	Organizácia min. 2 workshopov ročne Komunikačná kampaň CVTI SR – Sloboda od rodovo podmieneného násilia vo VVI inštitúciách	Počet nahlásených a riešených prípadov Počet realizovaných školení Počet účastníkov/ participácia zamestnanectva a riadiacich pracovníkov/-čok Spätná väzba študentstvo, zamestnanectvo a manažment VaVaI inštitúcií	Národný kontaktný bod, Odbor ľudských zdrojov, Odbor právny, odborní/é lektori/ky	2026–2030
	Prevencia a riešenie diskriminácie a násilia	Zavedenie internej smernice o riešení rodovo podmieneného násilia na pracovisku Vytvorenie bezpečného anonymného a neanonymného systému nahlasovania incidentov Školenia pre zamestnanectvo a riadiacich/-e pracovníkov/-čky Cyklus školiacich aktivít pre výskumné inštitúcie a manažment zaistených expertkami v problematike GBV	Počet nahlásených a riešených prípadov Počet realizovaných školení Počet účastníkov/ participácia zamestnanectva a riadiacich pracovníkov/-čok Spätná väzba študentstvo, zamestnanectvo a manažment VaVaI inštitúcií	Odbor ľudských zdrojov, vedenie CVTI SR Múzeum špeciálneho školstva v Levoči v koordinácii s vedením CVTI SR	2026–2030

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 5 WORK-LIFE BALANCE A INKLUZÍVNE PRACOVNÉ PODMIENKY	Zlepšenie flexibilných pracovných podmienok Sprístupňovanie vedy a techniky spoločnosti inkluzívnymi formami	Umožnenie flexibilných foriem práce na základe zdôvodnenej žiadosti Zavedenie krátkodobého voľna Platené voľno na vzdelávanie Inštalácia inkluzívnych foriem do expozícií riadených CVTI SR (Aurelium)	Počet zamestnancov využívajúcich flexibilné formy práce Spokojnosť zamestnanectva (prieskum) Počet inkluzívnych dizajnov pre zdravotne znevýhodnené osoby Počet vzdelávacích aktivít zameraných na inkluzívne sprístupňovanie vedy a techniky	Odbor ľudských zdrojov, vedenie CVTI SR Múzeum špeciálneho školstva v Levoči v koordinácii s vedením CVTI SR	2026–2030

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 6 PODPORA ŽIEN VO VÝSKUME A INOVÁCIÁCH	Zvýšenie viditeľnosti žien vo vede a propagácia rodovej rovnosti komunikačnými kanálmi CVTI SR Vytvorenie samostatnej rubriky "Rodová rovnosť vo výskume a inováciách" v CVTI SR periodiku: "Veda na dosah"	Zviditeľňovanie úspešných výskumníčok v spolupráci s platformou SAVIA a Žijem vedu formou odborných podujatí a diskusných fór Mentoring pre ženy vo vede a technike Organizácia odborných podujatí a diskusií Férová akadémia, Zvedavé debaty, networking zameraný na rovnosť vo vede, výskume a inováciách	Počet mentorovaných žien Účasť žien v projektoch Počty podujatí CVTI SR spojených s agendou zviditeľňovania žien vo vede	Národný kontaktný bod, Odbor komunikačný Pracovná skupina pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách	2026–2030

Prioritná oblasť	Opatrenie	Aktivita	Indikátory plnenia	Zodpovednosť	Termín
OBLASŤ 7 **SYSTÉMOVÁ** **PODPORA** **TVORBA POLITÍK** **SK4ERA II.** **RODOVÁ** **ROVNOSŤ** **VO VÝSKUME** **A INOVÁCIÁCH** **PODPORA ÚČASTI** **SLOVENSKA** **V EURÓPSKOM** **VÝSKUMNOM** **PRIESTORE** **ERA**	Uplatňovanie rodového hľadiska do výskumných projektov Zapojenie Slovenska do tvorby ERA štrukturálnych politík – účasťou CVTI SR v expertnej podskupine ERA Forum Subgroup: „Inclusive Gender Equality“, a sieti európskych kontaktných bodov Science For Policy (S4P)	Interné odporúčania pre výskumníkov k integrácii rodových aspektov do VVI Semináre a školenia k rodovej dimenzii vo výskume Participácia v implementácii ERA politík: „Inkluzívna rodová rovnosť a „Veda pre politiku“	Počet školiacich aktivít Počet projektov, ktoré zohľadňujú rodovú dimenziu Počet stretnutí pracovných skupín	Národný kontaktný bod pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách, Sekcia stratégie a projektového riadenia	2026–2030

Implementácia opatrení bude systematicky sledovaná prostredníctvom pravidelných ročných hodnotiacich správ a kontrolných mechanizmov. Monitorovanie bude založené na merateľných ukazovateľoch výstupov a výsledkoch, čo umožní priebežné prispôsobovanie opatrení aktuálnym potrebám organizácie.

7. Monitoring CVTI SR plánu rodovej rovnosti

Účinné monitorovanie a pravidelné hodnotenie pokroku sú kľúčovými prvkami úspešnej implementácie Plánu rodovej rovnosti CVTI SR na roky 2026–2030. Cieľom monitorovania a hodnotenia je priebežne sledovať realizáciu opatrení, identifikovať potenciálne prekážky a navrhovať úpravy tak, aby boli stanovené ciele plánu dosiahnuté v požadovanom rozsahu a kvalite.

7.1 Základné princípy monitorovania

- **Pravidelnosť:** Monitorovanie bude realizované na ročnej báze formou súhrnnej správy.
- **Zodpovednosť**: Za koordináciu monitorovania bude zodpovedná Pracovná skupina pre rodovú rovnosť v spolupráci s Odborom ľudských zdrojov a ďalšími relevantnými útvarmi.
- **Transparentnosť:** Výsledky monitorovania budú sprístupňované vedeniu CVTI SR a v primeranej forme aj všetkým zamestnankyniam a zamestnancom.
- **Dátová opora:** Monitorovanie bude založené na zbere kvantitatívnych a kvalitatívnych údajov rozdelených podľa pohlavia a iných relevantných charakteristík.

7.2 Hlavné nástroje monitorovania

- **Ročná interná správa o plnení plánu**: Hodnotenie realizácie jednotlivých opatrení, vyhodnotenie indikátorov a identifikácia nových potrieb.
- **Prieskum spokojnosti zamestnankýň a zamestnancov:** Každé dva roky sa uskutoční prieskum zameraný na vnímanie rovnosti príležitostí, pracovnej klímy a efektívnosti prijatých opatrení. Výsledky budú zapracované do výročných správ.
- **Zber a analýza rodovo členených dát:** Pravidelný zber a vyhodnocovanie údajov o zamestnankyniach a zamestnancoch (napr. príjem, kariérny rast, účasť na vzdelávaní, pracovné podmienky).
- **Sledovanie plnenia indikátorov uvedených v Implementačnom rámci:** Súčasťou monitorovania bude priebežné vyhodnocovanie indikátorov z tabuľky opatrení uvedenej v časti 5 plánu.
- **Zber spätnej väzby:** Monitoring bude zahŕňať aj odporúčania na zlepšenie zo strany zamestnankýň a zamestnancov, získané prostredníctvom dotazníkov a konzultácií.

7.3 Hodnotenie pokroku

- **Ročné vyhodnotenie:** Na základe výsledkov monitorovania bude každý rok vypracovaná priebežná hodnotiaca správa plánu rodovej rovnosti, ktorá zhrnie pokrok v plnení cieľov, identifikuje pretrvávajúce problémy a navrhne prípadné korekčné opatrenia.
- **Záverečné vyhodnotenie:** Na konci implementačného obdobia (v roku 2030) bude vypracovaná záverečná správa o naplnení Plánu rodovej rovnosti s návrhmi opatrení pre nadchádzajúce obdobie.

7.4 Spôsob aktualizácie plánu

- V prípade zásadných zmien v organizačných podmienkach, legislatíve alebo na základe zistení z monitorovania bude Plán rodovej rovnosti možné aktualizovať prostredníctvom dodatku, ktorý schváli generálny riaditeľ CVTI SR.

V prípade akýchkoľvek otázok týkajúcich sa tohto plánu rodovej rovnosti kontaktujte: **Národný kontaktný bod pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách** gender@cvtisr.sk, 02-69-253-148

VZOR: DOTAZNÍK NA MONITOROVANIE PRACOVNÝCH PODMIENOK A RODOVEJ ROVNOSTI V CVTI SR

1. SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

O1.1 Pohlavie:
☐ žena
☐ muž

O1.2 Vek:
☐ do 29 rokov
☐ 30 – 39 rokov
☐ 40 – 49 rokov
☐ 50 – 59 rokov
☐ 60 rokov a viac

O1.3 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:
☐ základné
☐ stredoškolské bez maturity
☐ stredoškolské s maturitou
☐ vysokoškolské I. stupňa
☐ vysokoškolské II. stupňa
☐ vysokoškolské III. stupňa

O1.4 Počet nezaopatrených detí do 15 rokov:
☐ 0
☐ 1
☐ 2
☐ 3 a viac

O1.5 Máte zdravotné znevýhodnenie alebo dlhodobé obmedzenie pracovnej schopnosti?
☐ áno
☐ nie
☐ nechcem uviesť

2. CHARAKTERISTIKA PRACOVNEJ POZÍCIE

O2.1 Pracovný úväzok:
☐ plný
☐ čiastočný

O2.2 Typ pracovnej zmluvy:
☐ doba neurčitá
☐ doba určitá
☐ dohoda

O2.3 Dĺžka pôsobenia v CVTI SR:
☐ menej ako 1 rok
☐ 1 – 5 rokov
☐ 6 – 10 rokov
☐ viac ako 10 rokov

O2.4 Pracovná pozícia:
☐ radový/á zamestnanec/zamestnankyňa
☐ vedúci/vedúca zamestnanec/zamestnankyňa

O2.5 Organizačný útvar:
☐ Sekcia podpory školstva a vedy
☐ Sekcia informačných technológií
☐ Sekcia stratégie a projektového riadenia
☐ Sekcia financií a vnútornej správy
☐ Sekcia národná vedecká knižnica
☐ Sekcia národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti
☐ Múzeum školstva a pedagogiky
☐ Múzeum špeciálneho školstva v Levoči
☐ Medzinárodné laserové centrum
☐ Národné centrum bioinformatiky
☐ iné: _____
☐ nechcem uviesť

O2.6 Frekvencia využívania možnosti pracovať z domu (home office):
☐ 4 dni mesačne
☐ 3 dni mesačne
☐ 2 dni mesačne
☐ 1 deň mesačne
☐ nikdy
☐ netýka sa ma

O2.7 Ako často využívate možnosť prispôsobiť si začiatok alebo koniec pracovnej doby v rámci pružného pracovného času (napr. príchod medzi 6:00 – 9:00, odchod medzi 14:00 – 18:00?)
☐ veľmi často
☐ často
☐ občas
☐ zriedkavo
☐ nikdy

O2.8 Požiadali ste o úpravu pracovného času z vážnych dôvodov (napr. zdravotné dôvody, starostlivosť o dieťa alebo iného odkázaného člena rodiny) počas vášho zamestnania v CVTI SR?
☐ áno, bolo mi vyhovené
☐ áno, ale nebolo mi vyhovené
☐ nie

O2_9 Ako často sa stáva, že v dôsledku neočakávaných pracovných úloh si musíte zmeniť organizáciu pracovného času?
☐ veľmi často
☐ často
☐ občas
☐ zriedkavo
☐ nikdy

3. PRACOVNÁ ZÁŤAŽ A ORGANIZÁCIA PRÁCE

O3.1 Ako často pracujete nadčas (viac ako bežná pracovná doba)?

	Veľmi často	Často	Občas	Zriedkavo	Nikdy
Cez týždeň (pondelok až piatok)	☐	☐	☐	☐	☐
Cez víkend, sviatok alebo počas dovolenky	☐	☐	☐	☐	☐
V noci (aspoň dve hodiny medzi 22:00 – 5:00 hod.)	☐	☐	☐	☐	☐

O3.2 Ako často pociťujete tlak byť dostupný/á mimo pracovnej doby (e-mail, telefón)?
☐ veľmi často
☐ často
☐ občas
☐ zriedkavo
☐ nikdy

O3.3 Ako by ste celkovo zhodnotili svoju pracovnú záťaž?
☐ veľmi vysoká
☐ vysoká
☐ primeraná
☐ nízka
☐ veľmi nízka

O3.4 Možnosť vybaviť si súkromné/rodinné záležitosti počas jednej alebo dvoch hodín z pracovnej doby je pre vás:
☐ veľmi jednoduchá
☐ skôr jednoduchá
☐ skôr zložitá
☐ veľmi zložitá

O3.5 Aké opatrenia alebo zlepšenia v oblasti pracovnej záťaže a organizácie práce by ste privítali? Prosím, uveďte.

4. ROVNOVÁHA MEDZI PRÁCOU A SÚKROMÍM

O4.1 Do akej miery ste spokojný/á s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom?
☐ veľmi spokojný/á
☐ spokojný/á
☐ ani spokojný/á, ani nespokojný/á
☐ nespokojný/á
☐ veľmi nespokojný/á

O4.2 Čerpali ste materskú a/alebo rodičovskú dovolenku počas zamestnania v CVTI SR?
☐ áno
☐ nie
☐ netýka sa ma

O4.3 Ak áno, bol pre vás návrat po materskej/ rodičovskej dovolenke:
☐ bezproblémový
☐ s minimálnymi ťažkosťami
☐ s veľkými ťažkosťami

O4.4 Ak sa staráte o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny, je starostlivosť:
☐ výlučne na mne
☐ zdieľaná s partnerom/kou alebo inou osobou
☐ výlučne na partnerovi/ke alebo inej osobe
☐ netýka sa ma

O4.5 Ako často máte problém zosúladiť pracovné povinnosti so súkromnými/rodinnými záväzkami?
☐ veľmi často
☐ často
☐ občas
☐ zriedkavo
☐ nikdy

O4.6 Cítite podporu od nadriadeného/ nadriadenej pri zosúlaďovaní pracovného a súkromného/rodinného života?
☐ áno
☐ nie

O4.7 Aké opatrenia alebo zlepšenia v rovnováhe medzi pracovným a súkromným/rodinným životom by ste privítali?
Prosím, uveďte

5. VZDELÁVANIE, KARIÉRA A ROZVOJ

O5.1 Do akej miery ste spokojný/á s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR?
☐ veľmi spokojný/á
☐ spokojný/á
☐ ani spokojný/á, ani nespokojný/á
☐ nespokojný/á
☐ veľmi nespokojný/á

O5.2 Myslíte si, že máte rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ zamestnankyne CVTI SR?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O5.3 Zúčastnili ste sa školenia alebo kurzu za posledný rok korešpondujúcim s vašim pracovným zaradením?
Možno označiť viac možností.
☐ áno, zabezpečeného CVTI SR
☐ áno, na vlastné náklady mimo CVTI SR
☐ áno, bezplatného školenia a kurzu
☐ nie

O5.4 Aký typ vzdelávania je pre vás vhodný vzhľadom k vašej pracovnej náplni?
O5.4 Máte záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O5.5 Ak áno, akú podporu by ste pri vzdelávaní privítali? Možno označiť viac možností.
☐ pracovné voľno
☐ finančný príspevok
☐ možnosť absolvovať vzdelávanie počas pracovnej doby
☐ iné: _____
☐ nie je potrebná žiadna podpora

O5.6 Myslíte si, že rozhodnutia o povýšení zamestnancov/zamestnankýň do vedúcich funkcií CVTI SR sú transparentné?
☐ áno
☐ čiastočne
☐ nie
☐ neviem

O5.7 Máte rovnaké príležitosti zúčastňovať sa konferencií, služobných ciest, alebo odborných podujatí ako ostatní zamestnanci/ zamestnankyne CVTI SR?
☐ áno
☐ čiastočne
☐ nie
☐ neviem/netýka sa ma

O5.8 Aké opatrenia alebo zlepšenia vo vzdelávaní a kariérnom rozvoji by ste privítali?
Prosím, uveďte.

6. DISKRIMINÁCIA, NÁSILIE A BEZPEČNOSŤ

O6.1 Zažili ste v CVTI SR niektoré z nasledujúcich foriem znevýhodnenia za posledný rok? Možno označiť viac možností.
☐ podľa pohlavia
☐ podľa veku
☐ podľa národnosti/etnicity
☐ podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia
☐ podľa sexuálnej orientácie
☐ podľa vierovyznania
☐ iné: _____
☐ nezažil/a som
☐ nechcem uviesť

O6.2 Zažili ste niektoré z nasledujúcich prejavov nevhodného správania v CVTI SR za posledný rok? Možno označiť viac možností.
☐ slovné útoky
☐ ponižovanie
☐ šikanovanie
☐ sexuálne obťažovanie
☐ fyzické násilie
☐ iné: _____
☐ nezažil/a som
☐ nechcem uviesť

O6.3 Boli ste svedkom diskriminácie a/alebo nevhodného správania voči inému zamestnancovi/zamestnankyni CVTI SR?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O6.4 Ak áno, akého typu diskriminácie a/alebo nevhodného správania ste boli svedkom?
Prosím, uveďte.

O6.5 Cítite sa na pracovisku bezpečne a rešpektovane?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O6.6 Poznáte postup, ako a komu nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O6.7 Ak by ste osobne zažili diskrimináciu/ nevhodné správanie, alebo boli jeho svedkom, nahlásili by ste to?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O6.8 Myslíte si, že CVTI SR prijíma účinné opatrenia na predchádzanie diskriminácie a/alebo nevhodného správania?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O6.9 Aké opatrenia alebo zlepšenia v prevencii, oznamovaní alebo riešení diskriminácie a/alebo nevhodného správania by ste privítali? Prosím, uveďte.

7. ORGANIZAČNÁ KULTÚRA A VEDENIE

Pri nasledujúcich tvrdeniach označte, do akej miery s nimi súhlasíte:
1 = rozhodne súhlasím, 2 = súhlasím, 3 = ani súhlasím, ani nesúhlasím, 4 = nesúhlasím, 5 = rozhodne nesúhlasím

O7.1 Môj priamy/a nadriadený/á ma rešpektuje
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.2 Môj priamy/a nadriadený/á oceňuje moju prácu a poskytuje mi spätnú väzbu
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.3 Mám možnosť ovplyvniť rozhodnutia, ktoré sa týkajú mojej práce
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.4 Medzi zamestnancami a zamestnankyňami panuje atmosféra spolupráce a dôvery
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.5 Rozhodnutia CVTI SR sú transparentné a zrozumiteľne komunikované
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.6 V CVTI SR sa podporuje kultúra rešpektu, rovnosti a inklúzie.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

O7.7 Aké opatrenia alebo zlepšenia v organizačnej kultúre a vo vedení by ste privítali? Prosím, uveďte.

8. ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A ZASTÚPENIE

O8.1 Ako hodnotíte zastúpenie žien a mužov v riadiacich pozíciách v CVTI SR?
☐ vyvážené
☐ viac mužov
☐ viac žien
☐ neviem posúdiť

O8.2 Myslíte si, že ženy a muži majú rovnaké príležitosti zastávať vedúce pozície v CVTI SR?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O8.3 Malo by CVTI SR zaviesť alebo posilniť opatrenia na podporu rovnosti žien a mužov v riadení (napr. školenia, rozvoj talentu, transparentné výberové konania)?
☐ áno
☐ nie
☐ neviem

O8.4 Máte pocit, že ženy a muži sú v CVTI SR rovnako zapájaní do rozhodovacích procesov?
☐ áno
☐ nie, ženy sú menej zapájané
☐ nie, muži sú menej zapájaní
☐ neviem

O8.5 Aké opatrenia alebo zlepšenia v oblasti rovnosti príležitostí a zastúpenia by ste privítali? Prosím, uveďte.

9. MIMOPRACOVNÉ AKTIVITY

Ako často sa venujete týmto aktivitám?
1 = denne, 2 = niekoľkokrát za týždeň, 3 = niekoľkokrát za mesiac, 4 = zriedkavo, 5 = nikdy

9.1 Starostlivosť o deti alebo vnúčatá
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9.2 Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9.3 Domáce práce (varenie, upratovanie, nákupy, pranie a pod.)
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9.4 Do akej miery vás tieto mimopracovné aktivity zaťažujú?
☐ veľmi výrazne
☐ výrazne
☐ stredne
☐ málo
☐ vôbec nie

10. ZÁVEREČNÁ OTÁZKA

10.1 Ak máte akékoľvek ďalšie poznámky, postrehy alebo odporúčania, budeme radi, ak ich uvediete:

Ďakujeme za váš čas a účasť na prieskume.
Vaše odpovede sú pre nás veľmi dôležité a pomôžu pri ďalšom zlepšovaní pracovného prostredia v CVTI SR.