Správa o stave rodovej rovnosti v CVTI SR za rok 2025

CENTRUM
VEDECKO-TECHNICKÝCH
INFORMÁCIÍ SR

Bratislava 2026

Správa o stave rodovej rovnosti v CVTI SR za rok 2025

Autorky: Mgr. Mária Janková, Mgr. Michaela Kleinová, PaedDr. Zuzana Vávrová, PhD.

Recenzentka: doc. PhDr. Mariana Szapuová

Centrum vedecko-technických informácií SR 2026

OBSAH

Úvod 14

2 Metodologické východiská 16

2.1 Typ prieskumu a zber dát. 18

2.2 Prieskumná vzorka 19

2.3 Charakteristika dotazníka 22

2.4 Analytický postup a spracovanie dát 24

3 Organizácia práce a pracovná záťaž 26

3.1 Pracovný režim a flexibilita práce 28

3.2 Pracovná záťaž a časové nároky práce. 35

3.3 Podnety na zlepšenie 46

4 Rovnováha medzi prácou a súkromím 48

4.1 Vnímanie rovnováhy a konflikt medzi prácou a súkromím. 50

4.2 Rodičovstvo, starostlivosť a zosúlaďovanie pracovných a rodinných povinností . . 55

4.3 Podnety na zlepšenie 74

5 Vzdelávanie, profesijný rozvoj a kariérny rast. 76

5.1 Prístup k vzdelávaniu a rovnosť príležitostí 79

5.2 Záujem o ďalšie vzdelávanie a formy podpory. 86

5.3 Profesijný rozvoj a odborné príležitosti 90

5.4 Kariérny rast a postup na riadiace pozície 93

5.5 Podnety na zlepšenie 96

6 Odmeňovanie 98

7 Diskriminácia, násilie a bezpečnosť 102

7.1 Skúsenosť s diskrimináciou a násilím 105

7.2 Svedectvo diskriminácie a násilia 109

7.3 Pocit bezpečia na pracovisku 112

7.4 Znalosť a využívanie oznamovacích mechanizmov. 114

7.5 Podnety na zlepšenie 118

8 Organizačná kultúra a kvalita vedenia 120

8.1 Rešpekt, spätná väzba a oceňovanie práce 123

8.2 Možnosť ovplyvňovať rozhodnutia o vlastnej práci 125

8.3 Atmosféra spolupráce a dôvery 126

8.4 Transparentnosť riadenia a interná komunikácia 127

8.5 Kultúra rešpektu, rovnosti a inklúzie 129

8.6 Podnety na zlepšenie 130

9 Rovnosť príležitostí a zastúpenie žien a mužov 132

9.1 Zastúpenie žien a mužov v riadiacich pozíciách 135

9.2 Vnímanie rovnosti príležitostí v kariérnom raste 137

9.3 Zavedenie opatrení na podporu rodovej rovnosti. 139

9.4 Zapájanie žien a mužov do rozhodovacích procesov 140

9.5 Podnety na zlepšenie 142

Zhrnutie hlavných zistení 146

Organizácia práce a pracovná záťaž. 149

Rovnováha medzi prácou a súkromím 150

Vzdelávanie, profesijný rozvoj a kariérny rast 152

Odmeňovanie 153

Diskriminácia, násilie a bezpečnosť 154

Organizačná kultúra a kvalita vedenia. 156

Rovnosť príležitostí a zastúpenie žien a mužov 157

Literatúra 160

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

Graf 1: Využívanie práce z domu podľa pohlavia (v %) 29

Graf 2: Využívanie práce z domu podľa veku (v %) 30

Graf 3: Využívanie pružného pracovného času podľa pohlavia (v %) 31

Graf 4: Využívanie pružného pracovného času podľa veku (v %) 31

Graf 5: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času podľa pohlavia (v %) 32

Graf 6: Práca nadčas počas pracovných dní podľa pohlavia (v %) 36

Graf 7: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa pohlavia (v %) 38

Graf 8: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa veku (v %) 39

Graf 9: Práca nadčas v nočných hodinách podľa pohlavia (v %) 40

Graf 10: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času podľa pohlavia (v %) 42

Graf 11: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže podľa pohlavia (v %) 44

Graf 12: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže podľa pracovnej pozície (v %) 44

Graf 13: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom podľa pohlavia (v %) 52

Graf 14: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom podľa pohlavia (v %) 53

Graf 15: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa pohlavia (v %) 56

Graf 16: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa veku (v %) 57

Graf 17: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených podľa pohlavia (v %) 59

Graf 18: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %) 61

Graf 19: Domáce práce podľa pohlavia (v %) 64

Graf 20: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác podľa pohlavia (v %) 66

Graf 21: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác podľa rodičovstva (v %) 66

Graf 22: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa pohlavia (v %) 68

Graf 23: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia podľa pohlavia (v %) 72

Graf 24: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia podľa rodičovstva (v %) 73

Graf 25: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne podľa pohlavia (v %) 82

Graf 26: Preferovaná podpora pri vzdelávaní podľa pohlavia (v %) 89

Graf 27: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach podľa pohlavia (v %) 91

Graf 28: Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku podľa pohlavia (v %) 113

Graf 29: Znalosť postupu nahlásenia diskriminácie a/alebo nevhodného správania podľa pohlavia (v %) 115

Graf 30: Ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie (pri osobnej skúsenosti alebo svedectve) podľa pohlavia (v %) 116

Graf 31: Zastúpenie žien a mužov podľa stupňa riadenia (absolútny počet) 136

Graf 32: Zapájanie žien a mužov do rozhodovacích procesov podľa pohlavia (v %) 141

Tabuľka 1: Charakteristika prieskumnej vzorky – celá vzorka (N = 154) 20

Tabuľka 2: Využívanie práce z domu – celá vzorka (N = 152) 28

Tabuľka 3: Využívanie pružného pracovného času – celá vzorka (N = 153) 30

Tabuľka 4: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času – celá vzorka (N = 153) 32

Tabuľka 5: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času podľa pracovnej pozície (v %) 33

Tabuľka 6: Práca nadčas počas pracovných dní – celá vzorka (N = 136) 35

Tabuľka 7: Práca nadčas počas pracovných dní podľa dosiahnutého vzdelania (v %) 37

Tabuľka 8: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek – celá vzorka (N = 114) 37

Tabuľka 9: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa pracovnej pozície (v %) 39

Tabuľka 10: Práca nadčas v nočných hodinách – celá vzorka (N = 108) 40

Tabuľka 11: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času – celá vzorka (N = 154) 41

Tabuľka 12: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času podľa dosiahnutého vzdelania (v %) 42

Tabuľka 13: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže – celá vzorka (N = 138) 43

Tabuľka 14: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom – celá vzorka (N = 136) 51

Tabuľka 15: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom podľa dosiahnutého vzdelania (v %) 52

Tabuľka 16: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom – celá vzorka (N = 133) 53

Tabuľka 17: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom podľa dosiahnutého vzdelania (v %) 54

Tabuľka 18: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá – celá vzorka (N = 118) 56

Tabuľka 19: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa rodičovstva (v %) 57

Tabuľka 20: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa dĺžky pôsobenia v CVTI SR (v %) 58

Tabuľka 21: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených – celá vzorka (N = 115) 58

Tabuľka 22: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených podľa veku (v %) 59

Tabuľka 23: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny – celá vzorka (N = 136) 60

Tabuľka 24: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa veku (v %) 62

Tabuľka 25: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa rodičovstva (v %) 62

Tabuľka 26: Domáce práce – celá vzorka (N = 120) 63

Tabuľka 27: Domáce práce podľa rodičovstva (v %) 64

Tabuľka 28: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác – celá vzorka (N = 121) 65

Tabuľka 29: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR – celá vzorka (N = 135) 67

Tabuľka 30: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa rodičovstva (v %) 68

Tabuľka 31: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa dĺžky pôsobenia v CVTI SR (v %) 69

Tabuľka 32: Hodnotenie návratu do práce po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke – celá vzorka (N = 12) 70

Tabuľka 33: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia (N = 130) 71

Tabuľka 34: Účasť na školení alebo kurze za posledný rok podľa pohlavia (v %) 80

Tabuľka 35: Účasť na školení alebo kurze za posledný rok podľa veku (v %) 81

Tabuľka 36: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne – celá vzorka (N = 132) 82

Tabuľka 37: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne podľa veku (v %) 83

Tabuľka 38: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu – celá vzorka (N = 134) 84

Tabuľka 39: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR podľa pohlavia (v %) 84

Tabuľka 40: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR podľa veku (v %) 85

Tabuľka 41: Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku – celá vzorka (N = 135) 87

Tabuľka 42: Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku podľa veku (v %) 88

Tabuľka 43: Preferovaná podpora pri vzdelávaní – celá vzorka (N = 154) 88

Tabuľka 44: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach (N = 135) 90

Tabuľka 45: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach podľa veku (v %) 92

Tabuľka 46: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR – celá vzorka (N = 134) 93

Tabuľka 47: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR podľa pohlavia (v %) 94

Tabuľka 48: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR podľa veku (v %) 95

Tabuľka 49: Rodový mzdový rozdiel podľa kategórií (v € a v %) 101

Tabuľka 50: Skúsenosť s diskrimináciou v CVTI SR za posledný rok – celá vzorka (N = 154) 106

Tabuľka 51: Skúsenosť s diskrimináciou v CVTI SR
za posledný rok podľa pohlavia (v %) 107

Tabuľka 52: Prejavy nevhodného správania v CVTI SR
za posledný rok – celá vzorka (N = 154) 107

Tabuľka 53: Prejavy nevhodného správania v CVTI SR
za posledný rok podľa pohlavia (v %) 108

Tabuľka 54: Svedectvo diskriminácie a/alebo nevhodného správania
voči inému zamestnancovi/inej zamestnankyni – celá vzorka (N = 130) 109

Tabuľka 55: Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku –
celá vzorka (N = 130) 112

Tabuľka 56: Znalosť postupu nahlásenia diskriminácie a/alebo
nevhodného správania – celá vzorka (N = 130) 114

Tabuľka 57: Ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie
(pri osobnej skúsenosti alebo svedectve) – celá vzorka (N = 129) 115

Tabuľka 58: Miera vnímania rešpektu priamym/ou nadriadeným/ou
podľa pohlavia (v %) 123

Tabuľka 59: Miera vnímania ocenenia za vykonanú prácu
a poskytovanie spätnej väzby podľa pohlavia (v %) 124

Tabuľka 60: Vnímanie možnosti ovplyvniť rozhodnutia,
ktoré sa týkajú mojej práce podľa pohlavia (v %) 125

Tabuľka 61: Vnímanie atmosféry a spolupráce dôvery medzi
zamestnancami a zamestnankyňami podľa pohlavia (v %) 126

Tabuľka 62: Vnímanie miery transparentnosti rozhodnutí CVTI SR
a ich zrozumiteľnosť pri komunikovaní podľa pohlavia (v %) 128

Tabuľka 63: Miera kultúry, rešpektu, rovnosti a inklúzie
podľa pohlavia (v %) 129

Tabuľka 64: Miera hodnotenia zastúpenia žien a mužov
v riadiacich pozíciách podľa pohlavia (v %) 135

Tabuľka 65: Miera hodnotenia rovnakých príležitostí
zastávať vedúce pozície podľa pohlavia (v %) 137

Tabuľka 66: Miera hodnotenia zavedenia politík a opatrení
na podporu rodovej rovnosti podľa pohlavia (v %). 139

Tabuľka 67: Miera zapojenia žien a mužov do rozhodovacích. 140
procesov podľa pohlavia (v %)

POUŽITÉ SKRATKY A SYMBOLY

CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
EÚ	Európska únia
GEP	Plán rodovej rovnosti (Gender Equality Plan)
HO	home office (práca z domu)
SPSS	IBM SPSS Statistics (štatistický softvér)
LimeSurvey	online nástroj na zber dotazníkových údajov
N	počet prípadov/respondentov (veľkosť vzorky)
%	percentuálny podiel
p	p-hodnota (hladina štatistickej významnosti; v texte a tabuľkách uvádzaná napr. ako p = alebo p < …)
p. b.	percentuálny bod
χ^2	chí-kvadrát test (test nezávislosti)
V	Cramerovo V (miera sily vzťahu)
Φ	Phi koeficient (miera sily vzťahu pri 2×2 tabuľkách)
Valid	odpovede zahrnuté do výpočtov po vylúčení chýbajúcich odpovedí
Missing	chýbajúce odpovede (nevyplnené alebo nezahrnuté odpovede (v danej položke)
*	poznámka pod tabuľkou (napr. percentá sú počítané z platných odpovedí; chýbajúce odpovede nie sú zahrnuté)

Úvod

Správa o stave rodovej rovnosti v Centre vedecko-technických informácií SR (ďalej len „CVTI SR“) bola spracovaná ako súčasť systematického monitorovania rodovej rovnosti v organizácii a nadväzuje na prijatý Plán rodovej rovnosti CVTI SR. Jej cieľom je poskytnúť ucelený prehľad o vybraných aspektoch pracovných podmienok, organizačnej kultúry, rovnosti príležitostí a postavení žien a mužov v CVTI SR na základe dostupných dát. Spracovanie správy vychádza z potreby priebežne sledovať vývoj v týchto oblastiach, hodnotiť účinnosť prijatých opatrení a identifikovať oblasti, v ktorých pretrvávajú nerovnosti alebo kde je potrebné posilniť ďalšie kroky.

Dôležitým dôvodom spracovania správy je implementácia a hodnotenie Plánu rodovej rovnosti CVTI SR, ktorý predstavuje základný strategický nástroj podpory rodovej rovnosti v organizácii. Správa slúži ako jeden z nástrojov monitorovania jeho plnenia a umožňuje sledovať pokrok v čase, ako aj identifikovať oblasti, v ktorých je potrebné opatrenia upraviť alebo doplniť. Zároveň reaguje na požiadavky Európskej únie, ktorá v rámci európskeho výskumného a inovačného priestoru považuje rodovú rovnosť za horizontálnu prioritu a odporúča organizáciám systematicky zbierať a analyzovať rodovo členené dáta ako súčasť strategického riadenia (European Commission, 2020).

Správa má zároveň význam pre vnútorné riadenie CVTI SR, keďže poskytuje vedeniu a manažmentu analytický podklad pre rozhodovanie v oblasti pracovných podmienok, rozvoja ľudských zdrojov a organizačnej kultúry. Výsledky správy môžu prispieť k lepšiemu zohľadňovaniu potrieb zamestnankýň a zamestnancov a k cielenejšiemu nastavovaniu opatrení na podporu rovnosti príležitostí v organizácii.

Dátovým základom správy je kombinácia dvoch typov zdrojov: údajov z dotazníkového prieskumu medzi zamestnankyňami a zamestnancami CVTI SR a interných administratívnych údajov organizácie. Dotazníkový prieskum zachytáva skúsenosti, postoje a vnímanie vybraných aspektov pracovného prostredia, ako sú organizácia práce, zosúlaďovanie pracovného a súkromného života, profesijný rozvoj, organizačná kultúra či rovnosť príležitostí. Interné administratívne údaje CVTI SR poskytujú informácie najmä o odmeňovaní a o zastúpení žien a mužov na riadiacich a rozhodovacích pozíciách. Kombinácia oboch typov zdrojov umožňuje komplexnejší pohľad na stav rodovej rovnosti v organizácii.

Primárnou cieľovou skupinou správy je vedenie a manažment CVTI SR, pre ktoré správa predstavuje podklad na strategické plánovanie a hodnotenie opatrení v oblasti rodovej rovnosti. Sekundárnou cieľovou skupinou sú zamestnankyne a zamestnanci CVTI SR, ktorým správa poskytuje transparentnú informáciu o stave rodovej rovnosti v organizácii a o smerovaní ďalších krokov v tejto oblasti. Správa môže byť zároveň využitá aj v širšom kontexte, napríklad pri plnení požiadaviek Európskej únie, v rámci projektových aktivít alebo pri sprostredkovaní skúseností a príkladov dobrej praxe v oblasti rodovej rovnosti.

Metodologické východiská

2

2.1

TYP PRIESKUMU A ZBER DÁT

Prieskum, z ktorého vychádza táto správa, bol realizovaný formou **kvantitatívneho dotazníkového zisťovania** medzi zamestnankyňami a zamestnancami CVTI SR. Cieľom prieskumu bolo získať systematické informácie o skúsenostiach, postojoch a vnímaní vybraných aspektov pracovného prostredia z hľadiska rodovej rovnosti, a to v oblastiach organizácie práce, zosúlaďovania pracovného a súkromného života, profesijného rozvoja, organizačnej kultúry, rovnosti príležitostí a bezpečnosti na pracovisku.

Dotazníkové zisťovanie umožňuje systematicky zachytiť skúsenosti, postoje a hodnotenia zamestnankýň a zamestnancov vo vzťahu k vybraným oblastiam pracovného prostredia a rodovej rovnosti. Interné administratívne údaje organizácie, naopak, poskytujú informácie o štrukturálnych ukazovateľoch, najmä o odmeňovaní a zastúpení žien a mužov na jednotlivých úrovniach riadenia. Oba typy zdrojov preto prinášajú odlišný, ale vzájomne sa dopĺňajúci pohľad na sledovanú problematiku. Kvantitatívny prístup zároveň umožňuje porovnávať odpovede medzi rôznymi skupinami respondentov a respondentiek, hlavne podľa pohlavia a ďalších sociodemografických a pracovných charakteristík.

Zber dát prebiehal prostredníctvom **online dotazníka**, ktorý bol vytvorený a distribuovaný pomocou nástroja **LimeSurvey**. Dotazník bol anonymný a jeho vyplnenie bolo dobrovoľné, pričom anonymita mala za cieľ podporiť otvorenosť respondentov a respondentiek pri odpovediach, predovšetkým pri citlivejších témach, ako sú skúsenosti s diskrimináciou, nevhodným správaním alebo hodnotenie organizačnej kultúry.

Zber dát prebiehal v období **od 5. decembra do 31. decembra 2025**. Zamestnankyne a zamestnanci CVTI SR boli o prieskume informované/í prostredníctvom interných komunikačných kanálov. Počas obdobia zberu dát bola zaslaná **jedna pripomienka** s cieľom podporiť účasť na prieskume. Dotazník bol dostupný počas celého obdobia zberu dát a jeho vyplnenie bolo možné kedykoľvek prerušiť a následne dokončiť.

Použitý spôsob zberu dát umožnil osloviť celé zamestnanectvo organizácie a zabezpečiť jednotné podmienky vyplnenia dotazníka všetkým respondentom a respondentkám.

2.2

PRIESKUMNÁ VZORKA

V čase realizácie prieskumu bolo v CVTI SR k 31. decembru 2025 zamestnaných **297 zamestnankýň a zamestnancov**, z toho **168 žien** a **129 mužov**. Do dotazníkového prieskumu sa zapojilo spolu **154 respondentov a respondentiek**, čo predstavuje **návratnosť 51,9 %** z celkového počtu zamestnancov organizácie. Uvedená návratnosť umožňuje považovať získané údaje za relevantný zdroj informácií o vnímaní vybraných aspektov pracovného prostredia v CVTI SR.

Základná charakteristika prieskumnej vzorky z hľadiska pohlavia, veku, dosiahnutého vzdelania, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii a pracovnej pozície je uvedená v **Tabuľke 1**. V tabuľke sú prezentované absolútne počty respondentov a respondentiek (N) a ich percentuálne zastúpenie v rámci prieskumnej vzorky.

Tabuľka 1: Charakteristika prieskumnej vzorky – celá vzorka (N = 154)

Charakteristika	N	%
Pohlavie		
Žena	100	69,0
Muž	45	31,0
Vek		
Do 29 rokov	13	8,4
30 – 39 rokov	44	28,6
40 – 49 rokov	42	27,3
50 – 59 rokov	35	22,7
60 rokov a viac	20	13,0
Vzdelanie		
Základné	1	0,6
Stredoškolské s maturitou	18	11,7
Vysokoškolské 1. stupňa	11	7,1
Vysokoškolské 2. stupňa	103	66,9
Vysokoškolské 3. stupňa	21	13,6
Počet nezaopatrených detí do 15 rokov		
0	99	65,1
1	25	16,4
2	23	15,1
3 a viac	5	3,3
Dĺžka pôsobenia v CVTI SR		
Menej ako 1 rok	21	13,6
1 – 5 rokov	52	33,8
6 – 10 rokov	32	20,8
Viac ako 10 rokov	49	31,8
Pracovná pozícia		
Radový/á zamestnanec/zamestnankyňa	119	77,8
Vedúci/vedúca zamestnanec/zamestnankyňa	34	22,2

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Poznámka: Dopočet do 154 (100 %) tvoria chýbajúce odpovede (Missing Values).

Z hľadiska pohlavia tvorili ženy **69,0 %** opýtaných a muži **31,0 %**. Deväť respondentov pohlavie neuviedlo, pričom tieto odpovede sú zahrnuté do analýz za celú vzorku, avšak pri porovnaniach podľa pohlavia nie sú z metodických dôvodov zahrnuté.

Veková štruktúra prieskumnej vzorky je charakteristická najmä silným zastúpením stredných vekových kategórií. Najviac respondentov a respondentiek bolo vo veku **30 – 39 rokov** a **40 – 49 rokov**, pričom významný podiel tvorili aj osoby vo veku **50 – 59 rokov**. Najmladšia veková skupina do 29 rokov bola zastúpená v menšej miere.

Vzorka sa vyznačuje **vysokou úrovňou dosiahnutého vzdelania**, keďže väčšina respondentov a respondentiek má ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého alebo tretieho stupňa. Z hľadiska rodinnej situácie väčšina respondentov a respondentiek nemá nezaopatrené deti do 15 rokov, pričom približne tretina má jedno alebo viac detí v tejto vekovej kategórii.

Pokiaľ ide o dĺžku pôsobenia v CVTI SR, prieskumná vzorka zahŕňa zamestnankyne a zamestnancov s rôzne dlhým pracovným pôsobením v organizácii, pričom najviac zastúpené sú skupiny s dĺžkou pôsobenia **1 – 5 rokov** a **viac ako 10 rokov**. Z hľadiska pracovnej pozície prevažujú **radoví zamestnanci a radové zamestnankyne**, pričom približne pätina respondentov a respondentiek zastáva **vedúcu pozíciu**, čo umožňuje analyzovať rozdiely vo vnímaní pracovných podmienok aj z pohľadu postavenia v organizačnej štruktúre.

2.3

CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKA

Dotazník použitý v prieskume bol navrhnutý ako komplexný nástroj na monitorovanie pracovných podmienok a stavu rodovej rovnosti v CVTI SR. Jeho štruktúra zodpovedá hlavným oblastiam definovaným v Pláne rodovej rovnosti CVTI SR a umožňuje zachytiť skúsenosti, postoje a vnímanie zamestnankýň a zamestnancov v širokom spektre tém súvisiacich s pracovným prostredím, organizačnou kultúrou a rovnosťou príležitostí.

Dotazník sa skladal z viacerých tematických sekcií. Úvodná časť bola zameraná na **sociodemografické údaje**, ktoré zahŕňali pohlavie, vek, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, počet nezaopatrených detí do 15 rokov a informáciu o zdravotnom znevýhodnení alebo o dlhodobom obmedzení pracovnej schopnosti. Tieto údaje slúžia na základnú charakteristiku prieskumnej vzorky a umožňujú analyzovať rozdiely medzi jednotlivými skupinami respondentov a respondentiek.

Nasledujúca sekcia sa venovala **charakteristike pracovnej pozície** vrátane typu pracovného úväzku, typu pracovnej zmluvy, dĺžky pôsobenia v CVTI SR, pracovnej pozície (radová alebo vedúca) a organizačného útvaru. Súčasťou tejto časti boli aj otázky zacielené na flexibilné formy práce a organizáciu pracovného času, ako napríklad využívanie práce z domu, pružného pracovného času alebo potrebu úprav pracovného času z vážnych osobných dôvodov.

Ďalšia časť dotazníka bola zameraná na **pracovnú záťaž a organizáciu práce**. Obsahovala otázky týkajúce sa frekvencie nadčasovej práce, tlaku byť dostupný/á mimo pracovného času, celkového hodnotenia pracovnej záťaže a možností vybavovania súkromných alebo rodinných záležitostí počas pracovného času. Súčasťou tejto sekcie bola aj otvorená otázka, ktorá umožnila respondentom a respondentkám uviesť návrhy na zlepšenie v oblasti pracovnej záťaže a organizácie práce.

Sekcia venovaná **rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom** sa upriamovala na spokojnosť so zosúlaďovaním pracovných a rodinných povinností, na skúsenosti s materskou a rodičovskou dovolenkou a s návratom do práce, na rozdelenie starostlivosti o deti alebo odkázané osoby, ako i na podporu zo strany nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia. Aj v tejto časti mali respondenti a respondentky možnosť vyjadriť svoje návrhy prostredníctvom otvorenej otázky.

Významná časť dotazníka bola venovaná oblasti **vzdelávania, kariérneho rozvoja a profesijných príležitostí**. Táto sekcia zahŕňala otázky týkajúce sa spokojnosti s prístupom k vzdelávaniu, vnímania rovnosti príležitostí v tejto oblasti, účasti na vzdelávacích aktivitách, záujmu o ďalšie vzdelávanie, podpory zo strany zamestnávateľa, transparentnosti povyšovania a rovnosti prístupu k odborným podujatiam a služobným cestám. Sekcia bola doplnená otvorenou otázkou zacielenou na návrhy zlepšení.

Dotazník ďalej obsahoval samostatnú časť zameranú na **diskrimináciu, nevhodné správanie a bezpečnosť na pracovisku**. Respondenti a respondentky v nej hodnotili svoje skúsenosti so znevýhodnením, s rôznymi formami nevhodného správania, hodnotili takisto svedectvo takýchto situácií, pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku, ako i znalosť a ochotu využívať oznamovacie mechanizmy. Aj táto sekcia bola doplnená otvorenou otázkou, ktorá umožnila uviesť konkrétne návrhy na zlepšenie prevencie a riešenia týchto javov.

Samostatná časť dotazníka bola venovaná **organizačnej kultúre a vedeniu**, kde respondenti a respondentky hodnotili mieru súhlasu s tvrdeniami týkajúcimi sa rešpektu zo strany nadriadených, oceňovania práce, možnosti ovplyvňovať rozhodnutia týkajúce sa vlastnej práce, atmosféry spolupráce, transparentnosti rozhodovania a podpory kultúry rešpektu, rovnosti a inklúzie. Sekcia bola doplnená otvorenou otázkou zameranou na návrhy opatrení v oblasti organizačnej kultúry a vedenia.

Záverečné tematické bloky dotazníka sa venovali **rovnosti príležitostí a zastúpeniu žien a mužov** v riadiacich a rozhodovacích pozíciách a **mimopracovným aktivitám**, najmä starostlivosti o deti, odkázané osoby a domácnosť a miere zaťaženia týmito aktivitami. Dotazník bol ukončený otvorenou záverečnou otázkou, v ktorej mali respondenti a respondentky možnosť uviesť ďalšie poznámky, postrehy alebo odporúčania.

Štruktúra dotazníka kombinovala **uzavreté otázky** s jednou odpoveďou, **viacnásobné výbery**, **škálové otázky** (Likertovho typu) a **otvorené otázky**, čo umožnilo získať jednak kvantitatívne porovnateľné údaje, jednak kvalitatívne podnety na hlbšie porozumenie zistení.

2.4

ANALYTICKÝ POSTUP A SPRACOVANIE DÁT

Spracovanie a analýza dát v tejto správe vychádzajú z cieľa poskytnúť prehľadný a zrozumiteľný obraz o stave rodovej rovnosti v CVTI SR so zohľadnením rozdielov medzi jednotlivými skupinami zamestnankýň a zamestnancov. Analytický postup bol navrhnutý tak, aby umožňoval systematické porovnanie subjektívneho vnímania pracovných podmienok s objektívnymi charakteristikami respondentov a respondentiek, ako aj s internými administratívnymi údajmi organizácie.

Základným analytickým prístupom bola **deskriptívna analýza**, ktorá sa využívala pri všetkých otázkach dotazníka. Táto analýza zahŕňala výpočty absolútnych početností a percentuálnych podielov jednotlivých odpovedí, v prípade škálových otázok tiež súhrnné ukazovatele. Deskriptívna analýza slúžila na zachytenie základných trendov a rozloženia odpovedí v rámci celej prieskumnej vzorky a tvorí východisko pre interpretáciu zistení v jednotlivých tematických kapitolách správy.

V ďalšom kroku boli realizované **porovnania medzi vybranými skupinami respondentov a respondentiek**. Prioritne sa sledovali rozdiely na základe pohlavia, ktoré predstavujú základnú analytickú perspektívu správy. Okrem toho boli výsledky triedené aj podľa ďalších sociodemografických a pracovných charakteristík, najmä veku, dosiahnutého vzdelania, rodičovstva (respondenti a respondentky s nezaopatrenými deťmi do 15 rokov a bez nich), pracovnej pozície (radová alebo vedúca) a dĺžky pôsobenia v CVTI SR. Tieto druhostupňové triedenia boli využívané selektívne, predovšetkým v prípadoch, keď rozdiely medzi skupinami dosahovali interpretačne významnú mieru a mali súvis s témou rodovej rovnosti.

Pri porovnaniach podľa pohlavia boli do analýz zahrnuté len odpovede respondentov a respondentiek uvádzajúcich pohlavie. Odpovede osôb bez uvedeného pohlavia boli zahrnuté do analýz za celú vzorku, avšak pri rodových porovnaniach boli z metodických dôvodov považované za chýbajúce hodnoty (missing values), aby nedochádzalo k skresleniu výsledkov.

Otvorené odpovede boli spracované pomocou **kvalitatívnej tematickej analýzy**. Jednotlivé odpovede boli prečítané, tematicky triedené a zoskupené do hlavných tematických okruhov, ktoré dopĺňajú a rozširujú kvantitatívne zistenia. Otvorené odpovede neboli analyzované ako individuálne výpovede, ale ako súbor opakujúcich sa tém a podnetov. V správe sú využívané predovšetkým na ilustráciu identifikovaných trendov a na zachytenie oblastí, ktoré si zamestnankyne a zamestnanci spájajú s potrebou zlepšenia.

Výsledky analýz sú v správe prezentované prostredníctvom textového opisu, tabuliek a grafov. Tabuľky a grafy slúžia na prehľadnú prezentáciu kľúčových zistení, pričom každý vizuálny výstup je doplnený stručným interpretačným komentárom. Dôraz sa kladie na zrozumiteľnosť a transparentnosť prezentovaných údajov, ako aj na jednotný spôsob ich spracovania v rámci celej správy.

Organizácia práce a pracovná záťaž

3

3.1

PRACOVNÝ REŽIM A FLEXIBILITA PRÁCE

Táto podkapitola sa zameriava na využívanie flexibilných foriem organizácie práce v CVTI SR, konkrétne na využívanie práce z domu (využívanie home officeu), flexibilitu začiatku a konca pracovného času v rámci pružného pracovného času a na mieru, do akej neočakávané pracovné úlohy ovplyvňujú organizáciu pracovného času zamestnankýň a zamestnancov.

Využívanie práce z domu

Výsledky prieskumu ukazujú, že **práca z domu je v CVTI SR rozšírenou formou organizácie práce**. Viac ako polovica respondentov a respondentiek (53,3 %) uviedla, že pracuje z domu štyri dni v mesiaci, čo predstavuje najčastejšiu odpoveď v rámci celej vzorky (pozri **Tabuľku 2**). Ďalších 21,0 % využíva home office jeden až tri dni v mesiaci. Približne 15,1 % respondentov a respondentiek uviedlo, že home office nikdy nevyužívajú, a 10,5 % uviedlo, že sa ich táto možnosť netýka.

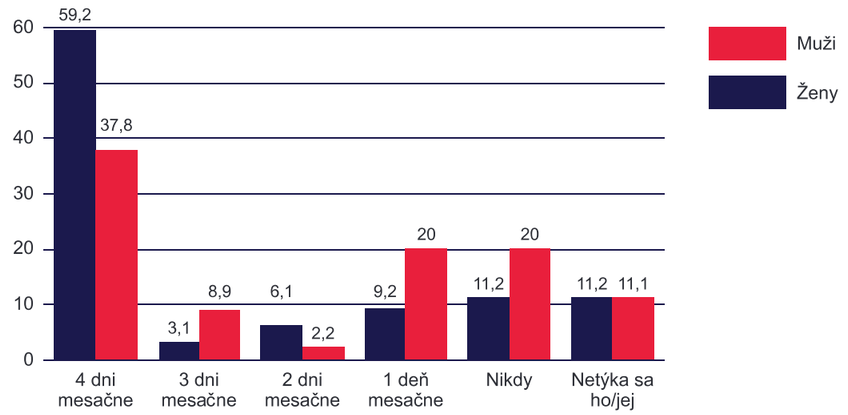
Tabuľka 2: Využívanie práce z domu – celá vzorka (N = 152)

Frekvencia využívania HO	N	%
4 dni mesačne	81	53,3
3 dni mesačne	7	4,6
2 dni mesačne	7	4,6
1 deň mesačne	18	11,8
Nikdy	23	15,1
Netýka sa ho/jej	16	10,5
Spolu	152 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 2 odpovede boli chýbajúce*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Rozdelenie odpovedí podľa pohlavia naznačuje mierne rozdiely vo využívaní práce z domu, avšak bez výrazných kontrastov medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 1**). Ženy uvádzali o niečo častejšie využívanie home officeu v rozsahu štyroch dní mesačne, zatiaľ čo medzi mužmi bol mierne vyšší podiel respondentov, ktorí pracujú z domu jeden deň v mesiaci alebo túto možnosť nevyužívajú vôbec.

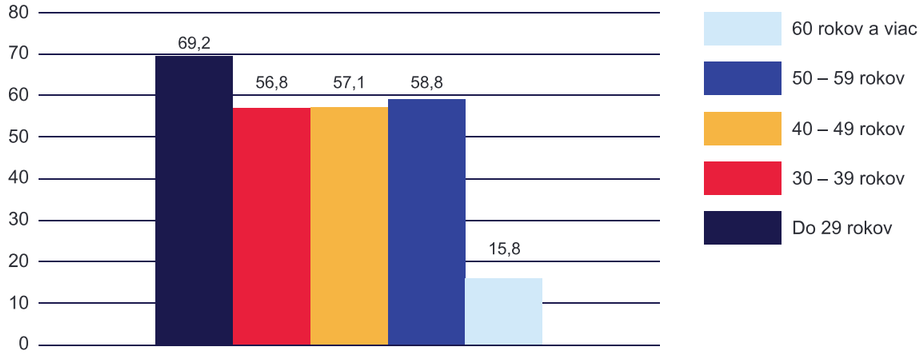
Graf 1: Využívanie práce z domu podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Zaujímavejšie rozdiely sa prejavili pri triedení podľa veku a dĺžky pôsobenia v CVTI SR. Mladší zamestnanci a mladšie zamestnankyne, najmä vo veku do 29 rokov, využívajú home office vo vyššej miere, zatiaľ čo medzi osobami vo veku 60 rokov a viac je vyšší podiel tých, ktorí/é túto možnosť nevyužívajú alebo uvádzajú, že sa ich netýka. Podobný trend sa objavuje aj pri dĺžke pôsobenia v organizácii, keď zamestnankyne a zamestnanci s kratším pôsobením využívajú prácu z domu častejšie než osoby s viac ako desaťročnou praxou v CVTI SR. Tieto rozdiely sú prehľadne znázornené v **Grafe 2**.

Graf 2: Využívanie práce z domu podľa veku (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Flexibilita začiatku a konca pracovného času

Možnosť prispôsobiť si začiatok alebo koniec pracovného času v rámci pružného pracovného času využíva väčšina respondentov a respondentiek často alebo veľmi často. Ako ukazuje **Tabuľka 3**, až 57,5 % respondentov a respondentiek uviedlo, že túto možnosť využíva veľmi často, a ďalších 25,5 % možnosť často. Len malý podiel respondentov a respondentiek uviedol zriedkavé alebo nulové využívanie flexibility pracovného času.

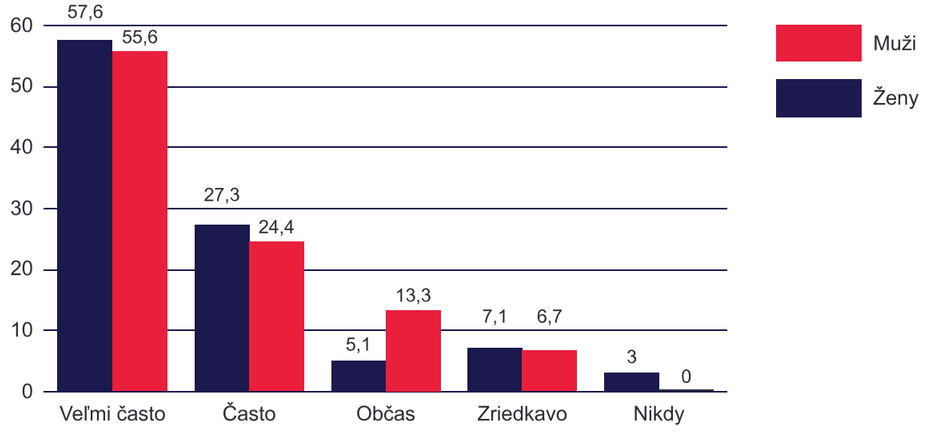
Tabuľka 3: Využívanie pružného pracovného času – celá vzorka (N = 153)

Frekvencia využívania	N	%
Veľmi často	88	57,5
Často	39	25,5
Občas	11	7,2
Zriedkavo	11	7,2
Nikdy	4	2,6
Spolu	153 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 1 odpoveď bola chýbajúca*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Porovnanie odpovedí podľa pohlavia neukazuje výrazné rozdiely v miere využívania pružného pracovného času (pozri **Graf 3**). Ženy aj muži vo veľkej miere deklarujú časté alebo veľmi časté využívanie tejto formy flexibility, čo potvrdzuje, že pružný pracovný čas je v CVTI SR etablovaným a široko využívaným nástrojom organizácie práce.

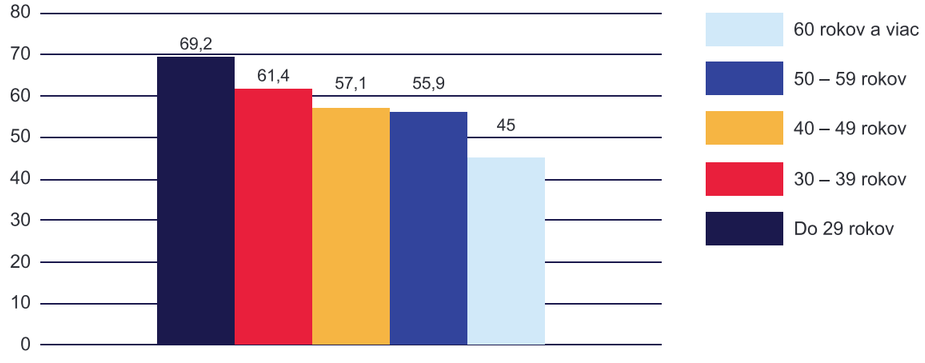
Graf 3: Využívanie pružného pracovného času podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Rozdiely sa však ukazujú pri triedení podľa veku a dosiahnutého vzdelania. Mladší zamestnanci a mladšie zamestnankyne častejšie uvádzali veľmi časté využívanie pružného pracovného času, zatiaľ čo vo vyšších vekových skupinách sa častejšie objavovali odpovede občas alebo zriedkavo. Vyššia miera flexibility sa zároveň spája s vyšším dosiahnutým vzdelaním, najmä s vysokoškolským vzdelaním druhého a tretieho stupňa. Tieto rozdiely sú ilustrované v **Grafe 4**.

Graf 4: Využívanie pružného pracovného času podľa veku (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času

Výsledky prieskumu ukazujú, že neočakávané pracovné úlohy ovplyvňujú organizáciu pracovného času významnej časti zamestnankýň a zamestnancov. Približne tretina respondentov a respondentiek (33,3 %) uviedla, že v dôsledku neočakávaných úloh si musí meniť organizáciu pracovného času občas, pričom ďalších 28,8 % uviedlo, že sa im to stáva často alebo veľmi často (pozri **Tabuľku 4**). Naopak, 37,9 % respondentov a respondentiek uviedlo, že sa im to stáva zriedkavo alebo sa im to nestáva nikdy.

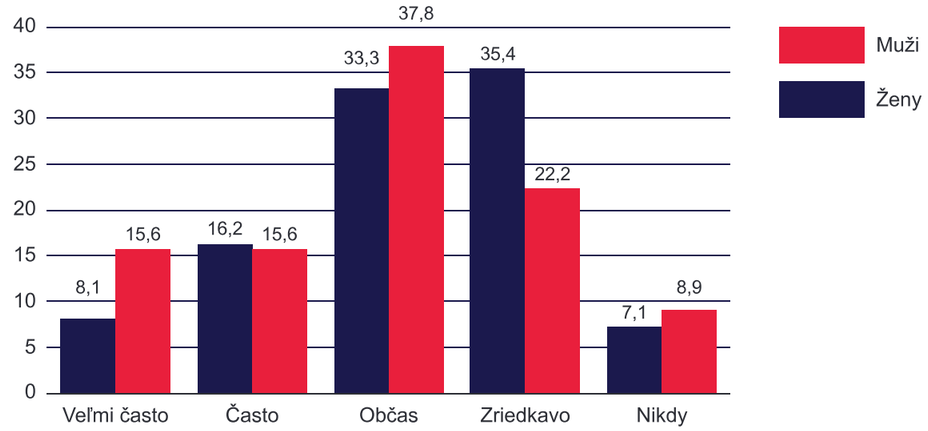
Tabuľka 4: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času – celá vzorka (N = 153)

Frekvencia zmeny organizácie pracovného času	N	%
Veľmi často	20	13,1
Často	24	15,7
Občas	51	33,3
Zriedkavo	47	30,7
Nikdy	11	7,2
Spolu	153 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 1 odpoveď bola chýbajúca*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Porovnanie podľa pohlavia opäť nepreukázalo výrazné rozdiely medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 5**). Výrazný rozdiel sa však ukázal pri triedení podľa pracovnej pozície (pozri **Tabuľku 5**). Vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci výrazne častejšie uvádzali, že si v dôsledku neočakávaných pracovných úloh musia meniť organizáciu pracovného času často alebo veľmi často, zatiaľ čo medzi radovými zamestnankyňami a zamestnancami prevažovali odpovede občas a zriedkavo. Tento rozdiel poukazuje na vyššiu mieru časovej nepredvídateľnosti práce na vedúcich pozíciách, čo môže mať vplyv na pracovnú záťaž a dostupnosť mimo pracovného času.

Graf 5: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tabuľka 5: Vplyv neočakávaných pracovných úloh na organizáciu pracovného času podľa pracovnej pozície (v %)

Frekvencia zmeny organizácie pracovného času	Radový/á zamestnanec/ zamestnankyňa (N = 118)	Vedúci/a zamestnanec/ zamestnankyňa (N = 34)
Veľmi často	8,5	26,5
Často	12,7	26,5
Občas	35,6	26,5
Zriedkavo	34,7	17,6
Nikdy	8,5	2,9
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky analýzy poukazujú na to, že flexibilné formy organizácie práce sú v CVTI SR široko využívané a predstavujú významný nástroj podpory zosúlaďovania pracovného a súkromného života. Práca z domu aj možnosť prispôsobiť si začiatok a koniec pracovného času sú bežnou súčasťou pracovného režimu väčšiny zamestnankýň a zamestnancov, pričom flexibilita pracovného času je využívaná veľmi často alebo často prevažnou časťou respondentov a respondentiek. Z hľadiska pohlavia sa v miere využívania týchto foriem flexibility nepreukázali výrazné rozdiely medzi ženami a mužmi, čo naznačuje relatívne rovnomerný prístup k flexibilným pracovným režimom naprieč rodovými skupinami.

Významnejšie rozdiely sa však prejavili pri triedení podľa veku a pracovnej pozície. Mladší zamestnanci a mladšie zamestnankyne častejšie

využívajú prácu z domu a pružný pracovný čas, zatiaľ čo vo vyšších vekových skupinách je ich využívanie nižšie. Zároveň sa ukazuje, že vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci sú výraznejšie vystavené a vystavení časovej nepredvídateľnosti práce, keďže častejšie uvádzajú nutnosť meniť organizáciu pracovného času v dôsledku neočakávaných pracovných úloh. Tento aspekt môže mať dosah na pracovnú záťaž a dlhodobú udržateľnosť výkonu práce na riadiacich pozíciách.

Z pohľadu rodovej rovnosti je pozitívnym zistením, že flexibilné formy práce nie sú viazané výlučne na jedno pohlavie a sú dostupné ženám aj mužom v porovnateľnej miere. Zároveň však výsledky naznačujú potrebu venovať zvýšenú pozornosť tomu, ako sú flexibilné režimy práce kombinované s nárokmi na dostupnosť a riešenie neočakávaných úloh, najmä na vedúcich pozíciách, aby flexibilita v praxi neprispievala k nerovnomernému zaťaženiu alebo k nepriamym bariéram v kariérnom postupe.

3.2

PRACOVNÁ ZÁŤAŽ A ČASOVÉ NÁROKY PRÁCE

Táto podkapitola sa venuje časovým nárokom práce v CVTI SR, konkrétne výskytu práce nadčas v rôznych časových režimoch, dostupnosti zamestnankýň a zamestnancov mimo bežného pracovného času a subjektívnemu vnímaniu pracovnej záťaže. Cieľom je identifikovať rozsah a charakter časového zaťaženia a posúdiť, do akej miery sa tieto aspekty líšia medzi jednotlivými skupinami zamestnancov a zamestnankýň.

Práca nadčas počas pracovných dní

Výsledky prieskumu ukazujú, že práca nadčas počas pracovných dní (pondelok až piatok) je pre značnú časť respondentov a respondentiek bežnou súčasťou pracovnej reality (pozri **Tabuľku 6**). Približne tretina respondentov a respondentiek uviedla, že pracuje nadčas veľmi často alebo často, pričom ďalších 36,8 % uviedlo, že pracuje nadčas občas. Len menší podiel respondentov a respondentiek uviedol, že počas pracovných dní nepracuje nikdy nadčasovo.

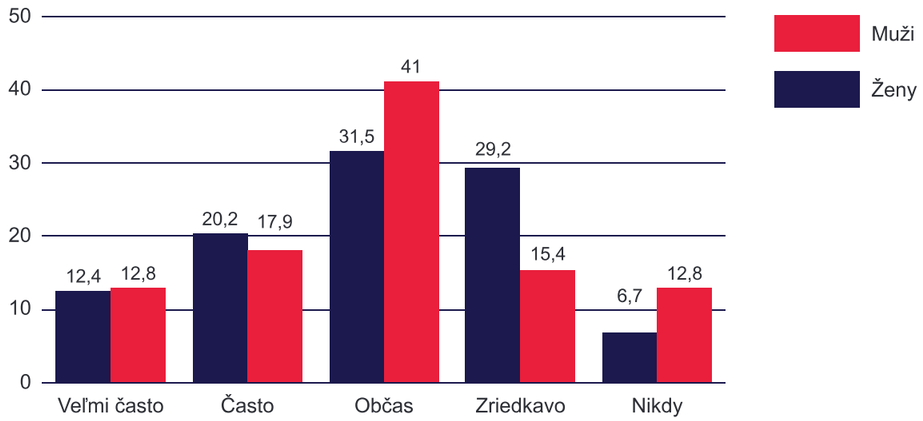
Tabuľka 6: Práca nadčas počas pracovných dní – celá vzorka (N = 136)

Frekvencia práce nadčas	N	%
Veľmi často	17	12,5
Často	26	19,1
Občas	50	36,8
Zriedkavo	32	23,5
Nikdy	11	8,1
Spolu	136 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 18 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Porovnanie podľa pohlavia nepreukázalo štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi v miere práce nadčas počas pracovných dní (pozri **Graf 6**). Rozloženie odpovedí je v oboch skupinách podobné, čo naznačuje, že tento typ časového zaťaženia sa v CVTI SR netýka výlučne jedného pohlavia.

Graf 6: Práca nadčas počas pracovných dní podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Významné rozdiely sa však prejavili pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania (pozri **Tabuľku 7**). Respondenti a respondentky s vysokoškolským vzdelaním, najmä druhého a tretieho stupňa, častejšie uvádzali prácu nadčas počas pracovných dní, zatiaľ čo osoby so stredoškolským vzdelaním s maturitou častejšie deklarovali zriedkavý alebo nulový výskyt nadčasov. Tento rozdiel naznačuje, že vyššia kvalifikačná náročnosť pracovných pozícií môže byť spojená s vyššími časovými nárokmi.

Rozdiely podľa veku, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii a pracovnej pozície sa v prípade práce nadčas počas pracovných dní neprejavili ako štatisticky významné.

Tabuľka 7: Práca nadčas počas pracovných dní podľa dosiahnutého vzdelania (v %)

Frekvencia práce nadčas	Základné	SŠ s maturitou	VŠ I. stupňa	VŠ II. stupňa	VŠ III. stupňa
Veľmi často	100,0	12,5	0	13,0	11,1
Často	0	12,5	22,2	17,4	33,3
Občas	0	6,3	33,3	42,4	38,9
Zriedkavo	0	50,0	44,4	18,5	16,7
Nikdy	0	18,8	0	8,7	0
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek

Práca nadčas mimo bežných pracovných dní, teda počas víkendov, sviatkov alebo dovoleniek, sa vyskytuje menej často než nadčasy počas pracovného týždňa (pozri **Tabuľku 8**). Viac ako tretina respondentov a respondentiek uviedla, že v tomto časovom režime nikdy nemá nadčasy, a ďalších 30,7 % ich má len zriedkavo. Napriek tomu približne pätina respondentov a respondentiek uviedla, že v tomto období pracuje nadčas aspoň občas.

Tabuľka 8: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek – celá vzorka (N = 114)

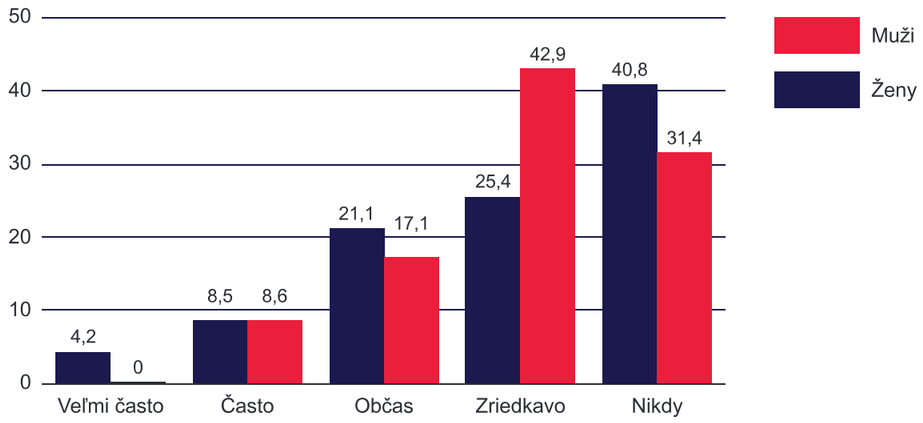
Frekvencia práce nadčas	N	%
Veľmi často	5	4,4
Často	9	7,9
Občas	23	20,2
Zriedkavo	35	30,7
Nikdy	42	36,8
Spolu	114 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 40 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z hľadiska pohlavia sa ani v tomto prípade nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 7**). Významné rozdiely sa však objavili pri triedení podľa veku (pozri **Graf 8**). Vo vekovej skupine 60 rokov a viac je vyšší podiel respondentov a respondentiek uvádzajúcich, že nadčasy počas víkendov a sviatkov nikdy nemajú, zároveň sa však v tejto skupine vyskytuje aj vyšší podiel osôb, ktoré deklarujú prácu nadčas aspoň občas. V mladších a stredných vekových skupinách sa podiel respondentov a respondentiek pracujúcich nadčas aspoň občas pohybuje približne okolo jednej tretiny, pričom najčastejšie sa vyskytujú odpovede zriedkavo a nikdy.

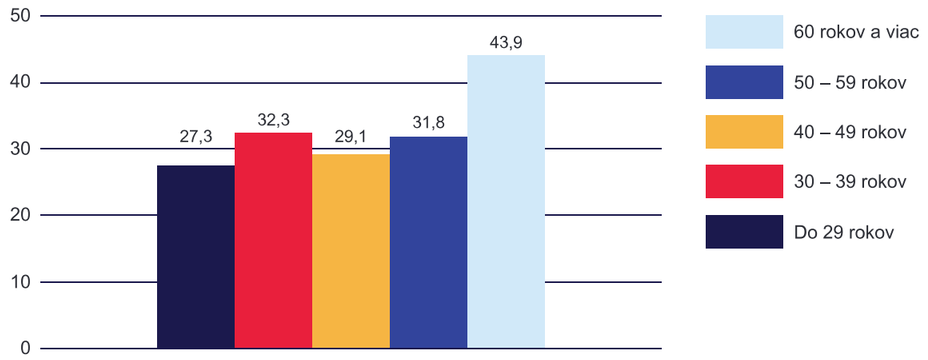
Výrazné rozdiely sa ukázali aj podľa pracovnej pozície (pozri **Tabuľku 9**). Vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci častejšie než radoví zamestnanci a radové zamestnankyne uvádzali prácu nadčas počas víkendov a sviatkov, najmä v kategóriách často a občas. Tento rozdiel poukazuje na vyššie časové nároky spojené s riadiacimi pozíciami.

Graf 7: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Graf 8: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa veku (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tabuľka 9: Práca nadčas počas víkendov, sviatkov a dovoleniek podľa pracovnej pozície (v %)

Frekvencia práce nadčas	Radový/á zamestnanec/ zamestnankyňa (N = 89)	Vedúci/a zamestnanec/ zamestnankyňa (N = 25)
Veľmi často	5,6	0
Často	4,5	20,0
Občas	19,1	24,0
Zriedkavo	28,1	40,0
Nikdy	42,7	16,0
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania sa tiež preukázali štatisticky významné rozdiely, keď respondenti a respondentky s vyšším vzdelaním častejšie uvádzali výskyt nadčasov aj mimo bežných pracovných dní.

Práca nadčas v nočných hodinách

Práca nadčas v nočných hodinách (medzi 22.00 hod. a 5.00 hod.) sa v CVTI SR vyskytuje len v obmedzenej miere (pozri **Tabuľku 10**). Viac ako 70 % respondentov a respondentiek uviedlo, že v noci nadčas nikdy nepracuje, a len malé podiely uvádzali častý alebo veľmi častý výskyt nočných nadčasov.

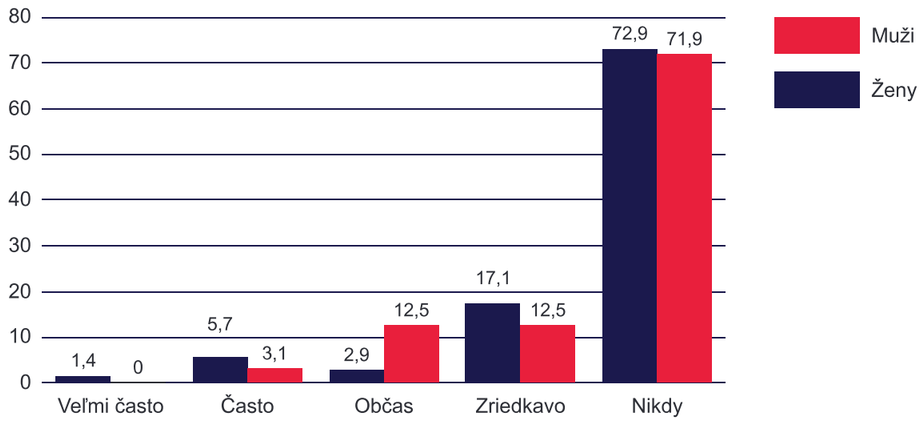
Tabuľka 10: Práca nadčas v nočných hodinách – celá vzorka (N = 108)

Frekvencia práce nadčas	N	%
Veľmi často	3	2,8
Často	5	4,6
Občas	6	5,6
Zriedkavo	17	15,7
Nikdy	77	71,3
Spolu	108 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 46 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaniach podľa pohlavia (pozri **Graf 9**), veku, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii a pracovnej pozície sa v tejto oblasti nepreukázali štatisticky významné rozdiely. Významné rozdiely sa však objavili pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania, pričom respondenti a respondentky s vysokoškolským vzdelaním častejšie uvádzali občasnú alebo zriedkavú prácu nadčas v noci než osoby s nižším vzdelaním.

Graf 9: Práca nadčas v nočných hodinách podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času

Výsledky prieskumu naznačujú, že tlak byť dostupný/á mimo štandardného pracovného času nepociťuje väčšina respondentov a respondentiek ako pravidelný jav (pozri **Tabuľku 11**). Viac ako polovica opýtaných uviedla, že tlak byť dostupný/á mimo pracovného času pociťuje zriedkavo alebo nikdy, pričom len malý podiel respondentov a respondentiek deklaroval, že tento tlak pociťuje veľmi často. Približne dve pätiny respondentov a respondentiek však uviedli, že sú v rôznej miere vystavení/é tlaku byť dostupní/é mimo pracovného času aspoň občas. To poukazuje na to, že pre nezanedbateľnú časť zamestnanectva ide o relevantnú skúsenosť.

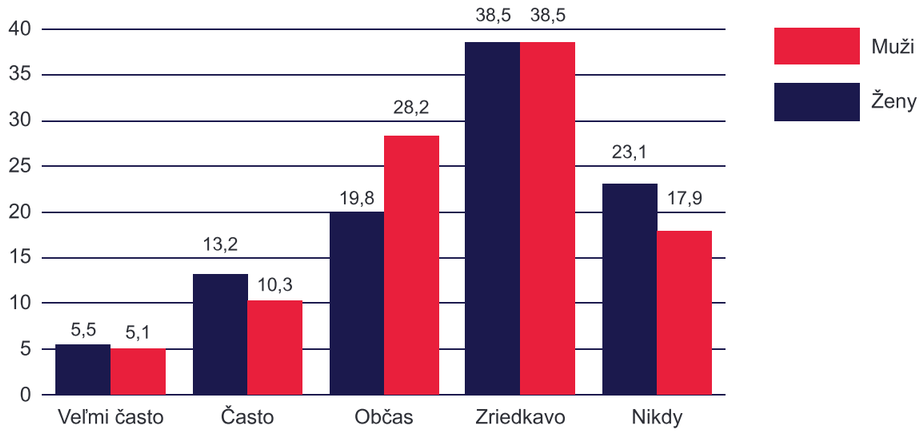
Tabuľka 11: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času – celá vzorka (N = 154)

Frekvencia tlaku	N	%
Veľmi často	8	5,8
Často	19	13,7
Občas	33	23,7
Zriedkavo	51	36,7
Nikdy	28	20,1
Spolu	139 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 15 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z hľadiska pohlavia sa v miere vnímaného tlaku byť dostupný/á mimo pracovného času nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 10**). Podobne sa významné rozdiely neobjavili ani pri triedení podľa veku, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii či pracovnej pozície. Tento výsledok naznačuje, že tlak byť dostupný/á mimo pracovného času je v CVTI SR rozložený pomerne rovnomerne naprieč rôznymi skupinami zamestnankýň a zamestnancov.

Graf 10: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Významné rozdiely sa však ukázali pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania (pozri **Tabuľku 12**). Respondenti a respondentky s vysokoškolským vzdelaním, najmä druhého a tretieho stupňa, častejšie uvádzali, že tlak byť dostupný/á mimo pracovného času pociťujú často alebo veľmi často. Naopak, medzi osobami so stredoškolským vzdelaním s maturitou sa častejšie vyskytovala odpoveď nikdy. Tento rozdiel môže súvisieť s vyššou mierou zodpovednosti, autonómie a očakávanej dostupnosti pri kvalifikačne náročnejších pracovných pozíciách.

Tabuľka 12: Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času podľa dosiahnutého vzdelania (v %)

Frekvencia tlaku	Základné	SŠ s maturitou	VŠ I. stupňa	VŠ II. stupňa	VŠ III. stupňa
Veľmi často	100,0	0	0	6,5	5,6
Často	0	0	33,3	11,8	27,8
Občas	0	27,8	22,2	22,6	27,8
Zriedkavo	0	27,8	33,3	41,9	22,2
Nikdy	0	44,4	11,1	17,2	16,7
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže

Subjektívne hodnotenie pracovnej záťaže ukazuje, že väčšina respondentov a respondentiek vníma svoju pracovnú záťaž ako primeranú, avšak významná časť ju hodnotí ako vysokú alebo veľmi vysokú (pozri **Tabuľku 13**). Takmer polovica opýtaných tak deklaruje zvýšenú mieru pracovného zaťaženia, čo poukazuje na potenciálne riziká dlhodobej preťaženosti a potrebu sledovať túto oblasť aj v širšom kontexte organizácie práce.

Tabuľka 13: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže – celá vzorka (N = 138)

Hodnotenie pracovnej záťaže	N	%
Veľmi vysoká	18	13,0
Vysoká	43	31,2
Primeraná	74	53,6
Nízka	3	2,2
Veľmi nízka	0	0
Spolu	138 *	100,0

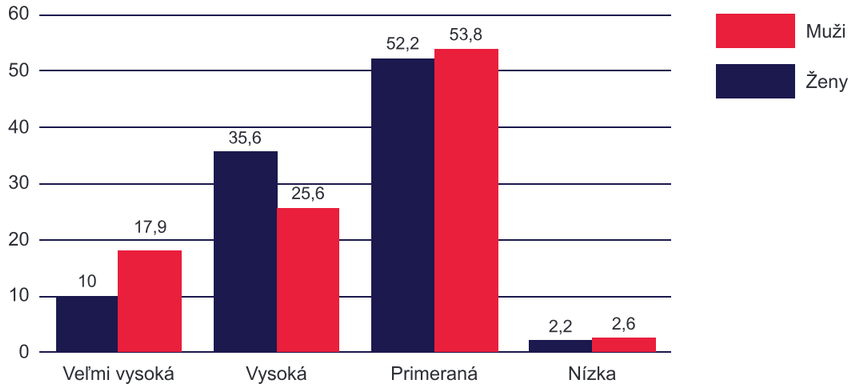
** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 16 odpovedí bolo chýbajúcich*

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaní podľa pohlavia sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi v subjektívnom vnímaní pracovnej záťaže (pozri **Graf 11**). Rovnako sa významné rozdiely neobjavili ani pri triedení podľa veku, dosiahnutého vzdelania, rodičovstva či dĺžky pôsobenia v organizácii. Tieto zistenia naznačujú, že pocit pracovnej záťaže je v CVTI SR relatívne rovnomerne rozložený naprieč väčšinou sledovaných sociodemografických skupín.

Výrazný rozdiel sa však prejavil pri triedení podľa pracovnej pozície (pozri **Graf 12**). Vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci výrazne častejšie hodnotili svoju pracovnú záťaž ako vysokú alebo veľmi vysokú v porovnaní s radovými zamestnankyňami a zamestnancami, ktoré/í častejšie uvádzali primeranú pracovnú záťaž. Tento rozdiel poukazuje na vyššie nároky spojené s riadiacimi pozíciami, ktoré môžu súvisieť nielen s rozsahom pracovných úloh, ale aj s vyššou mierou zodpovednosti a očakávanej dostupnosti.

Graf 11: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Graf 12: Subjektívne vnímanie pracovnej záťaže podľa pracovnej pozície (v %)

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Analýza časových nárokov práce v CVTI SR poukazuje na to, že práca nadčas je pre časť zamestnankýň a zamestnancov bežnou súčasťou pracovnej reality, najmä počas pracovných dní, zatiaľ čo nadčasy počas víkendov, sviatkov a dovoleniek sa vyskytujú menej často. Práca nadčas v nočných hodinách je skôr výnimočná. Z hľadiska pohlavia sa v miere práce nadčas ani v ďalších ukazovateľoch časovej záťaže nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi, čo naznačuje relatívne rovnomerné rozloženie časových nárokov práce.

Významné rozdiely sa však prejavili pri triedení podľa veku, dosiahnutého vzdelania a pracovnej pozície. Vyššie časové nároky práce vrátane práce nadčas a tlaku byť dostupný/á mimo pracovného času častejšie deklarovali respondenti a respondentky s vyšším vzdelaním, ako aj osoby na vedúcich pracovných pozíciách. Práve vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci výrazne častejšie hodnotili svoju pracovnú záťaž ako vysokú, čo poukazuje na kumuláciu pracovných povinností a na zodpovednosť spojenú s riadiacimi úlohami.

Z pohľadu rodovej rovnosti je pozitívnym zistením, že zvýšené časové nároky práce nie sú viazané výlučne na jedno pohlavie. Zároveň však výsledky naznačujú potrebu sledovať, ako sa kombinácia nadčasov, dostupnosti mimo pracovného času a vysokej subjektívnej pracovnej záťaže premieta do dlhodobej udržateľnosti výkonu práce, najmä na vedúcich pozíciách, a či tieto faktory nevytvárajú nepriamu bariéru v kariérnom postupe alebo zosúlaďovaní pracovného a súkromného života.

3.3
PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení a zlepšení v oblasti pracovnej záťaže a organizácie práce poskytla respondentom a respondentkám priestor vyjadriť konkrétne skúsenosti a potreby. **Odpoveď uviedlo 53 respondentov a respondentiek (34,4 % z celkovej vzorky)**. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako tematické podnety vychádzajúce z menšej časti respondentov a respondentiek. Z poskytnutých odpovedí však vyplýva viacero opakujúcich sa tém, ktoré umožnili identifikovať hlavné okruhy návrhov na zlepšenie.

Najčastejšie sa v odpovediach objavovali návrhy týkajúce sa **flexibility práce**, predovšetkým potreba rozšírenia možností práce z domu a väčšej flexibility v organizácii pracovného času. Respondenti a respondentky opakovane uvádzali požiadavky na zvýšenie počtu dní home officeu, možnosť jeho častejšieho využívania v odôvodnených situáciách (napr. zdravotné dôvody, starostlivosť o deti, dlhé dochádzanie do práce) a väčšiu flexibilitu v rámci pružného pracovného času vrátane možnosti odpracovať pracovné hodiny vo večerných hodinách. Tieto návrhy poukazujú na potrebu lepšieho zosúladenia pracovných a súkromných povinností a reflektujú rôznorodosť životných situácií zamestnanectva.

Významnou tematickou skupinou boli podnety zamerané na **nakladanie s pracovným časom, s nadčasmi a dochádzkou**. Viaceré odpovede poukazovali na problém nevyužitia navyše odpracovaných hodín, nemožnosti ich prenášania do ďalšieho mesiaca alebo ich využitia vo forme náhradného voľna. Respondenti a respondentky v tejto súvislosti navrhovali systémové riešenia, ako je prenos salda pracovného času, jasnejšie pravidlá čerpania náhradného voľna či transparentnejšie nastavenie odmeňovania za zvýšenú pracovnú záťaž.

Ďalší výrazný okruh odpovedí sa týkal **organizácie práce, vnútorných procesov a riadenia**. Respondenti a respondentky upozorňovali na potrebu jasnejšieho definovania zodpovedností, lepšieho plánovania úloh, zrozumiteľnejšej komunikácie zo strany nadriadených a obmedzenia ad hoc zadávania úloh, ktoré vedie k časovému stresu a nutnosti neplánovaných reorganizácií práce. Opakovane sa objavovali aj návrhy na zefektívnenie administratívnych procesov, obmedzenie duplicít a digitalizáciu niektorých postupov.

Viaceré odpovede poukazovali na problém **personálnej poddimenzovanosti a kumulácie pracovných úloh**, najmä v situáciách, keď po odchode kolegov neboli pracovné pozície obsadené. Respondenti a respondentky v tejto súvislosti zdôrazňovali potrebu rovnomernejšieho rozdelenia pracovnej záťaže, zabezpečenia zastupiteľnosti a systematického prehodnocovania pracovných náplní. Tieto podnety korešpondujú so zisteniami o vyššej subjektívnej pracovnej záťaži na niektorých pracovných pozíciách.

Osobitnú skupinu tvorili návrhy zacielené na **pracovné prostredie a podmienky na pracovisku** vrátane technického vybavenia, klimatizácie, ergonómie pracovných miest či možností regenerácie a podpory well-beingu. Hoci tieto návrhy neboli početne dominantné, poukazujú na prepojenie fyzických pracovných podmienok s vnímanou pracovnou záťažou a s celkovou spokojnosťou zamestnankýň a zamestnancov.

Z pohľadu rodovej rovnosti sú podnety na zlepšenie významné hlavne tým, že poukazujú na potrebu systémových opatrení podporujúcich flexibilitu práce, transparentnosť pracovných procesov a predvídateľnosť organizácie práce. Tieto opatrenia môžu prispieť k lepšiemu zosúlaďovaniu pracovného a súkromného života a zníženiu rizika nepriamych nerovností, ktoré vznikajú predovšetkým v dôsledku kumulácie pracovných povinností, nadčasov a neformálnych očakávaní dostupnosti mimo pracovného času.

Rovnováha medzi prácou a súkromím

4

4.1

VNÍMANIE ROVNOVÁHY A KONFLIKT MEDZI PRÁCOU A SÚKROMÍM

Podkapitola mapuje dve dopĺňajúce sa perspektívy rovnováhy medzi prácou a súkromím: (1) celkovú spokojnosť s rovnováhou pracovného a súkromného/rodinného života a (2) frekvenciu problémov pri zosúlaďovaní pracovných povinností so súkromnými/s rodinnými záväzkami. Kým prvý ukazovateľ zachytáva všeobecné hodnotenie rovnováhy, druhý približuje mieru každodenného napätia a konfliktu pri zosúlaďovaní rolí.

Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom

Výsledky prieskumu ukazujú, že väčšina respondentov a respondentiek vníma rovnováhu medzi pracovným a súkromným/rodinným životom pozitívne (pozri **Tabuľku 14**). Približne tri pätiny opýtaných uviedli, že sú s touto rovnováhou spokojní/é alebo veľmi spokojní/é. Neutrálny postoj (ani spokojný/á, ani nespokojný/á) zaujala približne tretina respondentov a respondentiek, zatiaľ čo nespokojnosť deklaroval len menší podiel opýtaných. Tieto zistenia naznačujú, že celkové nastavenie podmienok na zosúlaďovanie pracovného a súkromného života je v CVTI SR väčšinou hodnotené priaznivo, hoci časť zamestnanectva vníma rovnováhu skôr ambivalentne.

Tabuľka 14: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom – celá vzorka (N = 136)

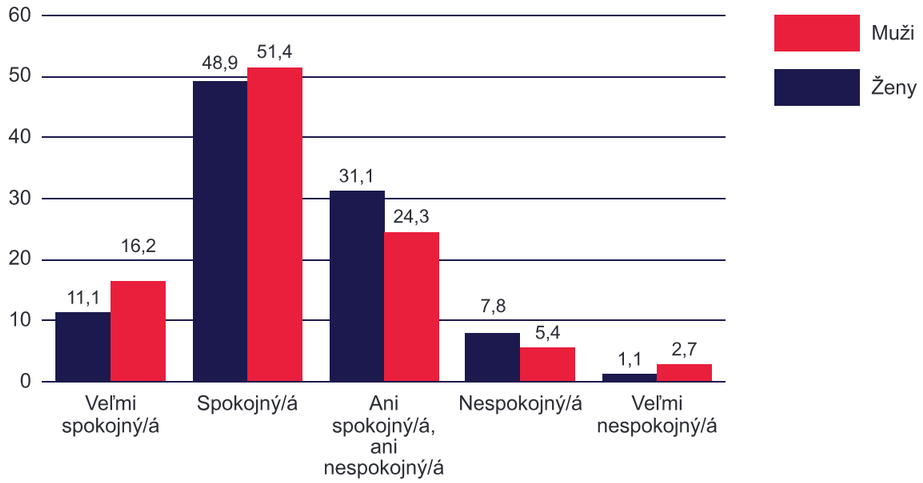
Hodnotenie rovnováhy	N	%
Veľmi spokojný/á	16	11,8
Skôr spokojný/á	67	49,3
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	41	30,1
Skôr nespokojný/á	9	6,6
Veľmi nespokojný/á	3	2,2
Spolu	136 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 18 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaní podľa pohlavia sa v miere spokojnosti s rovnováhou práca – súkromie nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 13**). Rovnako sa významné rozdiely neobjavili ani pri triedení podľa veku, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii či pracovnej pozície. Tento výsledok naznačuje, že subjektívna spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom je v CVTI SR rozložená pomerne rovnomerne naprieč väčšinou sledovaných skupín zamestnankýň a zamestnancov.

Významné rozdiely sa však ukázali pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania (pozri **Tabuľku 15**). Respondenti a respondentky s vysokoškolským vzdelaním, najmä druhého a tretieho stupňa, častejšie uvádzali ambivalentné alebo menej pozitívne hodnotenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v porovnaní s osobami so stredoškolským vzdelaním s maturitou. Tento rozdiel môže súvisieť s vyššími pracovnými nárokmi, s mierou zodpovednosti a s časovou flexibilitou, ktoré sú často spojené s kvalifikačne náročnejšími pracovnými pozíciami.

Graf 13: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tabuľka 15: Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným/rodinným životom podľa dosiahnutého vzdelania (v %)

Hodnotenie rovnováhy	SŠ s maturitou	VŠ I. stupňa	VŠ II. stupňa	VŠ III. stupňa
Veľmi/skôr spokojný/á	70,6	44,4	61,5	61,2
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	29,4	44,4	30,8	22,2
Skôr/veľmi nespokojný/á	0	11,1	7,7	16,7
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom

Pokiaľ ide o frekvenciu problémov pri zosúlaďovaní pracovných povinností so súkromnými alebo s rodinnými záväzkami, výsledky naznačujú, že ide o pomerne rozšírenú, hoci prevažne miernu skúsenosť (pozri **Tabuľku 16**). Najväčšia časť respondentov a respondentiek uviedla, že tento problém zažíva občas alebo zriedkavo. Približne pätina opýtaných však deklarovala, že má problémy so zosúlaďovaním práce a súkromia často alebo veľmi často, čo poukazuje na existenciu skupiny zamestnankýň a zamestnancov,

pre ktorú predstavuje konflikt medzi pracovnými a súkromnými povinnosťami významnú záťaž.

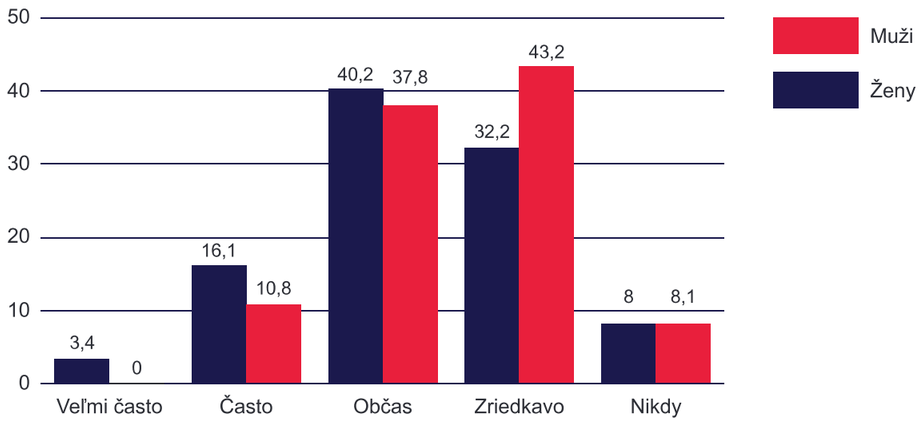
Tabuľka 16: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom – celá vzorka (N = 133)

Frekvencia konfliktu	N	%
Veľmi často	5	3,8
Často	20	15,0
Občas	52	39,1
Zriedkavo	46	34,6
Nikdy	10	7,5
Spolu	133 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 21 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z hľadiska pohlavia sa ani v tomto prípade nepreukázali štatisticky významné rozdiely medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 14**). Podobne sa významné rozdiely neobjavili ani pri triedení podľa veku, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii či pracovnej pozície. Skúsenosť s konfliktom medzi prácou a súkromím je tak v CVTI SR relatívne rovnomerne rozložená naprieč rôznymi skupinami zamestnankýň a zamestnancov.

Graf 14: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Významné rozdiely sa však opäť ukázali pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania (pozri **Tabuľku 17**). Respondenti a respondentky s vysokoškolským vzdelaním častejšie uvádzali, že majú problém zosúladiť pracovné povinnosti so súkromnými alebo s rodinnými záväzkami aspoň občas, zatiaľ čo medzi osobami so stredoškolským vzdelaním sa častejšie vyskytovala odpoveď zriedkavo alebo nikdy. Tento vzorec naznačuje, že vyššia kvalifikácia môže byť spojená s vyššími časovými a výkonovými nárokmi, ktoré zvyšujú riziko konfliktu medzi pracovným a súkromným životom.

Tabuľka 17: Konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom podľa dosiahnutého vzdelania (v %)

Hodnotenie rovnováhy	SŠ s maturitou	VŠ I. stupňa	VŠ II. stupňa	VŠ III. stupňa
Veľmi často	5,9	0	2,3	5,6
Často	0	0	19,3	16,7
Občas	17,6	66,7	38,6	50,0
Zriedkavo	58,8	22,2	33,0	27,8
Nikdy	17,6	11,1	6,8	0
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

4.2

RODIČOVSTVO, STAROSTLIVOSŤ A ZOSÚLAĎOVANIE PRACOVNÝCH A RODINNÝCH POVINNOSTÍ

Táto časť sa zameriava na rozsah a intenzitu mimopracovných povinností respondentov a respondentiek v oblasti starostlivosti o deti alebo vnúčatá, starostlivosti o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených a na zabezpečovanie domácich prác. Zároveň sleduje subjektívne vnímanie záťaže, ktorú tieto aktivity predstavujú. Analýza týchto oblastí je kľúčová pre pochopenie rodových rozdielov v rozdelení neplatenej práce a ich potenciálneho vplyvu na zosúlaďovanie pracovného a rodinného života.

Starostlivosť o deti alebo vnúčatá

Výsledky ukazujú, že starostlivosť o deti alebo vnúčatá je pre významnú časť respondentov a respondentiek pravidelnou súčasťou každodenného života (pozri **Tabuľku 18**). Takmer dve pätiny opýtaných uviedli, že sa tejto starostlivosti venujú denne, pričom ďalšia časť respondentov a respondentiek ju vykonáva niekoľkokrát do týždňa alebo do mesiaca. Zároveň však viac než tretina respondentov a respondentiek uviedla, že sa starostlivosti o deti alebo vnúčatá nevenuje vôbec, čo odráža rôznorodé rodinné situácie v rámci prieskumnej vzorky.

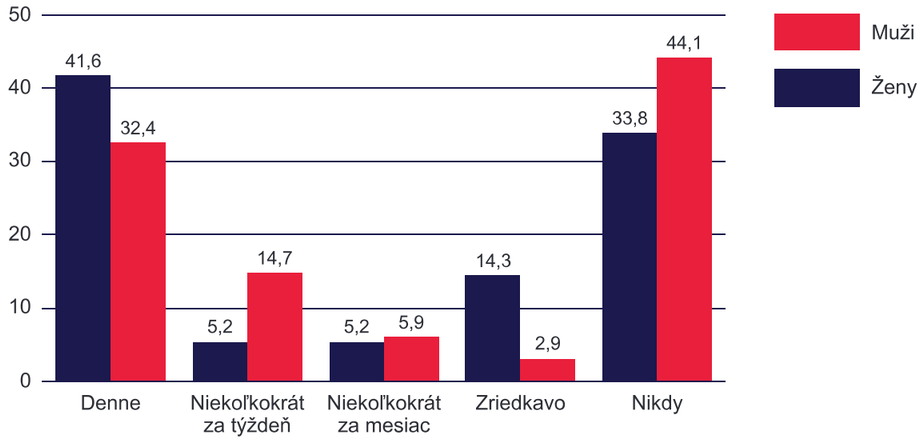
Tabuľka 18: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá – celá vzorka (N = 118)

Frekvencia starostlivosti	N	%
Denne	46	39,0
Niekoľkokrát za týždeň	10	8,5
Niekoľkokrát za mesiac	8	6,8
Zriedkavo	12	10,2
Nikdy	42	35,6
Spolu	118 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 36 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely vo frekvencii starostlivosti o deti alebo vnúčatá medzi ženami a mužmi (pozri **Graf 15**). Napriek tomu je z údajov zrejmé, že ženy častejšie uvádzajú každodennú starostlivosť, zatiaľ čo muži častejšie deklarujú, že sa tejto starostlivosti nevenujú vôbec. Tento rozdiel síce nedosiahol štatistickú významnosť, no naznačuje pretrvávajúce rodové vzorce v rozdelení starostlivosti.

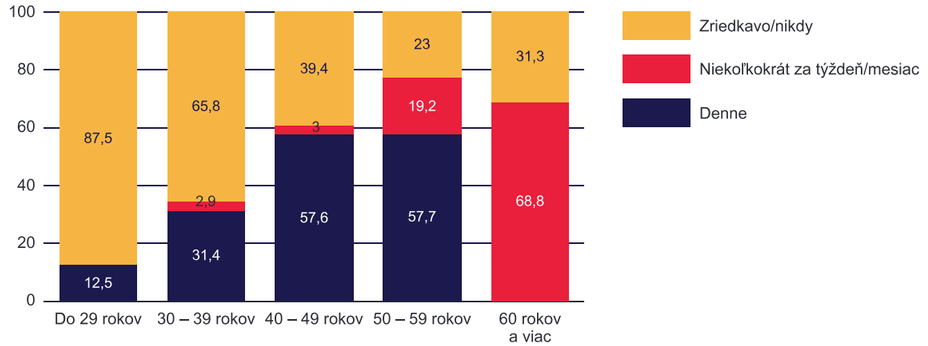
Graf 15: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výrazné a štatisticky významné rozdiely sa ukázali pri triedení podľa veku (pozri **Graf 16**). Najvyššia intenzita starostlivosti o deti alebo vnúčatá sa prejavuje najmä v stredných vekových skupinách, zatiaľ čo v najmladšej vekovej skupine prevažuje odpoveď nikdy a v najstaršej vekovej skupine sa častejšie objavuje nepravidelná forma starostlivosti. Tento výsledok odráža skutočnosť, že poskytovanie starostlivosti sa viaže na rozličné životné fázy.

Graf 16: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa veku (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Jednoznačné rozdiely sa potvrdili aj pri triedení podľa rodičovstva (pozri **Tabuľku 19**). Respondenti a respondentky, ktorí/ktoré majú deti, výrazne častejšie uvádzali každodennú starostlivosť, zatiaľ čo medzi osobami bez detí dominovala odpoveď nikdy. Tento výsledok je očakávaný, no zároveň podčiarkuje význam rodičovstva ako kľúčového faktora ovplyvňujúceho rozsah mimopracovných povinností.

Tabuľka 19: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa rodičovstva (v %)

Frekvencia starostlivosti	Nemá deti	Má deti
Denne	11,7	94,9
Niekoľkokrát za týždeň/mesiac	18,2	5,1
Zriedkavo/nikdy	70,1	0
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Štatisticky významné rozdiely sa objavili aj pri triedení podľa dĺžky pôsobenia v organizácii (pozri **Tabuľku 20**), čo môže súvisieť s prepojením pracovnej dráhy a životnej fázy. Naopak, pri triedení podľa pracovnej pozície sa významné rozdiely nepreukázali.

Tabuľka 20: Starostlivosť o deti alebo vnúčatá podľa dĺžky pôsobenia v CVTI SR (v %)

Frekvencia starostlivosti	Menej ako 1 rok	1 – 5 rokov	6 – 10 rokov	Viac ako 10 rokov
Denne	50,0	32,4	59,1	29,3
Niekoľkokrát za týždeň/ mesiac	11,2	8,1	0	31,7
Zriedkavo/ nikdy	38,9	59,4	40,9	39,1
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených

Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených predstavuje pre väčšinu respondentov a respondentiek skôr nepravidelnú aktivitu (pozri **Tabuľku 21**). Najčastejšie uvádzanými odpoveďami boli zriedkavo alebo nikdy, pričom len menší podiel opýtaných deklaroval, že sa tejto forme starostlivosti venuje denne alebo niekoľkokrát do týždňa. Napriek tomu ide o významnú oblasť, keďže pre časť zamestnankýň a zamestnancov môže predstavovať náročnú a časovo nepredvídateľnú záťaž.

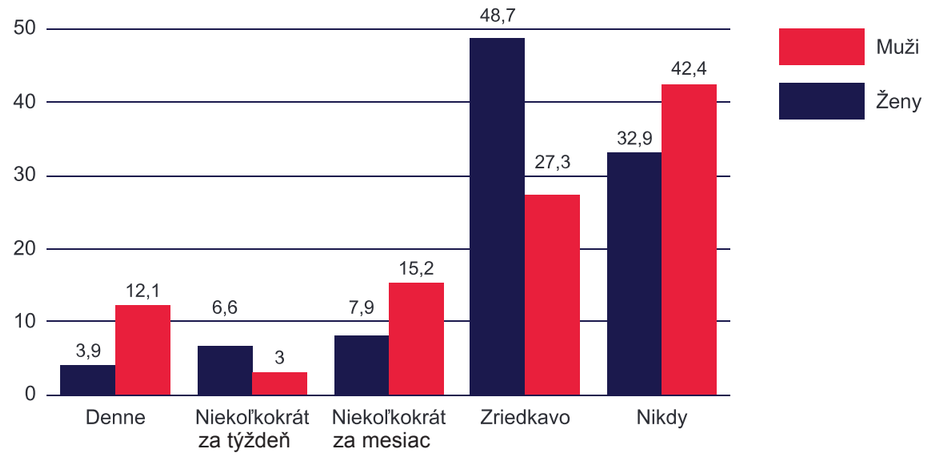
Tabuľka 21: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených – celá vzorka (N = 115)

Frekvencia starostlivosti	N	%
Denne	7	6,1
Niekoľkokrát za týždeň	6	5,2
Niekoľkokrát za mesiac	13	11,3
Zriedkavo	49	42,6
Nikdy	40	34,8
Spolu	115 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z hľadiska pohlavia sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali, hoci ženy o niečo častejšie uvádzali pravidelnejšiu formu starostlivosti než muži (pozri **Graf 17**). Významné rozdiely sa však objavili pri triedení podľa veku (pozri **Tabu**ľku 22). Vyššia miera starostlivosti o odkázané osoby sa prejavuje najmä v stredných a vo vyšších vekových skupinách, čo môže súvisieť so starostlivosťou o starnúcich rodičov alebo príbuzných.

Graf 17: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tabuľka 22: Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených podľa veku (v %)

Frekvencia starostlivosti	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Denne	12,5	2,9	3,1	11,5	7,1
Niekoľkokrát za týždeň/mesiac	12,5	14,3	9,4	15,4	42,9
Zriedkavo/nikdy	75,0	82,9	87,6	73,1	50,0
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Naopak, rozdiely podľa dosiahnutého vzdelania, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii ani pracovnej pozície sa ako štatisticky významné nepreukázali. To naznačuje, že starostlivosť o chorých a odkázaných je

skôr viazaná na životnú situáciu než na pracovné alebo sociodemografické charakteristiky.

Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a odkázaných členov rodiny

Táto časť sa zameriava na to, ako je v domácnostiach respondentov a respondentiek rozdelená starostlivosť o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny. Sleduje **mieru delenia sa o starostlivosť**, teda toho, či je starostlivosť výlučne na respondentovi/respondentke, či sa o ňu delí s partnerom/partnerkou alebo inou osobou alebo ju zabezpečuje výlučne niekto iný. Takto zachytené rozdelenie starostlivosti je dôležité pre porozumenie zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností, keďže nerovnomerné rozdelenie môže zvyšovať záťaž a znižovať časové možnosti a flexibilitu v pracovnom živote.

Výsledky za celú vzorku ukazujú, že najčastejšou odpoveďou je netýka sa ma (44,9 %), čo naznačuje, že značná časť respondentov a respondentiek sa aktuálne nestará o deti/vnúčatá alebo odkázaných členov rodiny (pozri **Tabuľku 23**). Spomedzi tých, ktorých sa starostlivosť týka, prevažuje **spoločná starostlivosť** (42,6 %). Menšia časť respondentov a respondentiek uvádza, že starostlivosť je **výlučne na nich** (11,8 %), pričom odpoveď výlučne na partnerovi/partnerke alebo inej osobe sa vyskytla len ojedinele (0,7 %).

Tabuľka 23: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny – celá vzorka (N = 136)

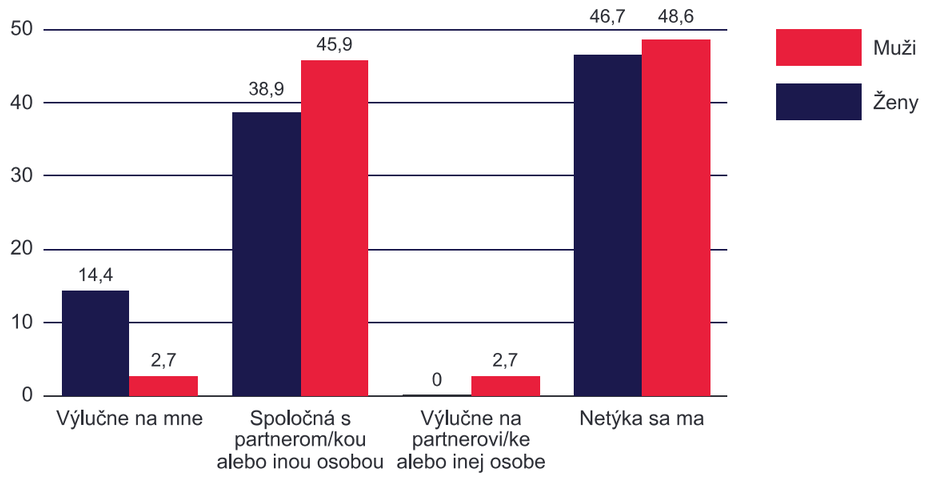
Rozdelenie starostlivosti	N	%
Výlučne na mne	16	11,8
Spoločná s partnerom/kou alebo inou osobou	58	42,6
Výlučne na partnerovi/ke alebo inej osobe	1	0,7
Netýka sa ma	61	44,9
Spolu	136 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 18 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali (pozri **Graf 18**). Údaje však naznačujú, že ženy častejšie uvádzajú, že starostlivosť je výlučne na nich (14,4 %), zatiaľ čo u mužov ide o nízky podiel (2,7 %). Zároveň sa u mužov o niečo častejšie objavuje odpoveď netýka sa ma. Keďže rozdiel nie je štatisticky významný a v tabuľke sú v niektorých kategóriách nízke početnosti, je vhodné interpretovať tieto rozdiely opatrne.

Významné rozdiely sa však ukázali pri triedení podľa veku (pozri **Tabuľku 24**). V najmladšej vekovej skupine (do 29 rokov) výrazne dominuje odpoveď netýka sa ma (90,9 %), čo je v súlade s nižšou pravdepodobnosťou rodičovstva v tejto skupine. V stredných vekových skupinách, najmä 40 – 49 rokov, sa výrazne častejšie objavuje spoločná starostlivosť (61,1 %) a zároveň klesá podiel odpovedí netýka sa ma. Zaujímavé je, že vo vekovej skupine 50 – 59 rokov je vyšší podiel respondentov a respondentiek, ktorí/ktoré uvádzajú, že starostlivosť je výlučne na nich (29,0 %), čo môže poukazovať na špecifické životné situácie (napr. osamelé rodičovstvo, starostlivosť o odkázaných príbuzných alebo kumuláciu starostlivosti o viaceré osoby).

Graf 18: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tabuľka 24: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa veku (v %)

Rozdelenie starostlivosti	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Výlučne na mne	0	7,7	5,6	29,0	10,5
Spoločná s partnerom/kou alebo inou osobou	9,1	28,2	61,1	48,4	47,4
Výlučne na partnerovi/ke alebo inej osobe	0	2,6	0	0	0
Netýka sa ma	90,9	61,5	33,3	22,6	42,1
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Najvýraznejšie rozdiely sa preukázali pri triedení podľa rodičovstva (pozri **Tabuľku 25**). Medzi respondentmi a respondentkami, ktorí/ktoré majú deti, jednoznačne dominuje **spoločná starostlivosť** (80,0 %), pričom len malý podiel uvádza, že sa ich starostlivosť netýka (2,2 %). Zároveň však rodičia častejšie než osoby bez detí uvádzajú, že starostlivosť je výlučne na nich (17,8 %). Medzi osobami bez detí, naopak, výrazne dominuje odpoveď netýka sa ma (67,4 %). Tento výsledok je očakávaný, no zároveň dôležitý pre interpretáciu zosúlaďovania práce a rodiny. Aj pri prevažne spoločnej starostlivosti existuje časť rodičov, pre ktorých starostlivosť predstavuje hlavne individuálnu záťaž.

Tabuľka 25: Rozdelenie starostlivosti o deti, vnúčatá a/alebo odkázaných členov rodiny podľa rodičovstva (v %)

Rozdelenie starostlivosti	Nemá deti	Má deti
Výlučne na mne	9,0	17,8
Spoločná s partnerom/kou alebo inou osobou	22,5	80,0
Výlučne na partnerovi/ke alebo inej osobe	1,1	0
Netýka sa ho/jej	67,4	2,2
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa dosiahnutého vzdelania, dĺžky pôsobenia v organizácii a pracovnej pozície sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali. To naznačuje, že miera delenia starostlivosti je primárne viazaná na životnú fázu (vek) a rodičovstvo, nie na pracovné postavenie alebo typ pozície.

Z pohľadu rodovej rovnosti je zistenie o prevažne spoločnej starostlivosti u rodičov pozitívne. Zároveň však aj relatívne nízky podiel domácností, kde je starostlivosť výlučne na jednej osobe, môže mať významné dosahy na pracovnú záťaž, flexibilitu a možnosti zosúlaďovania, najmä ak sa kumuluje s inými formami neplatenej práce v domácnosti. Je preto vhodné v ďalších častiach kapitoly (podpora nadriadených, nastavenie flexibility) sledovať, či a ako organizácia vytvára podmienky, ktoré zohľadňujú rozdielne životné situácie zamestnankýň a zamestnancov.

Domáce práce

Domáce práce predstavujú najrozšírenejšiu a najpravidelnejšiu formu mimopracovných aktivít (pozri **Tabuľku 26**). Takmer tri štvrtiny respondentov a respondentiek uviedli, že sa domácim prácam venujú denne, pričom ďalšia štvrtina ich vykonáva niekoľkokrát do týždňa. Len zanedbateľný podiel opýtaných deklaroval, že sa domácim prácam venuje zriedkavo.

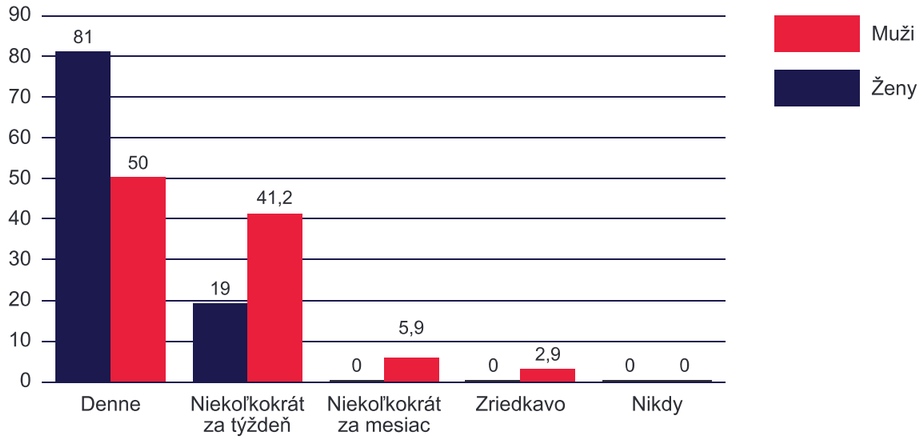
Tabuľka 26: Domáce práce – celá vzorka (N = 120)

Frekvencia domácich prác	N	%
Denne	87	72,5
Niekoľkokrát za týždeň	30	25,0
Niekoľkokrát za mesiac	2	1,7
Zriedkavo	1	0,8
Nikdy	0	0
Spolu	120 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 34 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa v tejto oblasti preukázali štatisticky významné rozdiely (pozri **Graf 19**). Ženy výrazne častejšie než muži uvádzali každodenné vykonávanie domácich prác, zatiaľ čo muži častejšie deklarovali ich vykonávanie niekoľkokrát do týždňa alebo menej často. Tento výsledok potvrdzuje pretrvávajúcu rodovú asymetriu v rozdelení neplatenej práce v domácnosti.

Graf 19: Domáce práce podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Významné rozdiely sa objavili aj pri triedení podľa rodičovstva (pozri **Tabuľku 27**), keď osoby s deťmi častejšie uvádzali každodenné vykonávanie domácich prác v porovnaní s osobami bez detí. Naopak, rozdiely podľa veku, vzdelania, dĺžky pôsobenia v organizácii a pracovnej pozície sa ako štatisticky významné nepreukázali.

Tabuľka 27: Domáce práce podľa rodičovstva (v %)

Frekvencia domácich prác	Nemá deti	Má deti
Denne	65,8	87,2
Niekoľkokrát za týždeň/mesiac	32,9	12,8
Zriedkavo	1,3	0
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác

Z hľadiska subjektívneho vnímania záťaže vyplýva, že **starostlivosť o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác** predstavujú pre väčšinu respondentov a respondentiek aspoň strednú úroveň záťaže (pozri **Tabuľku 28**). Približne tretina opýtaných uviedla, že tieto činnosti chápu ako výrazne alebo veľmi výrazne zaťažujúce, zatiaľ čo menšia časť respondentov a respondentiek ich vníma ako málo zaťažujúce alebo vôbec nezaťažujúce. Výsledky tak poukazujú na to, že starostlivosť a domáce práce predstavujú pre významnú časť zamestnankýň a zamestnancov časovo a energeticky náročnú súčasť každodenného fungovania.

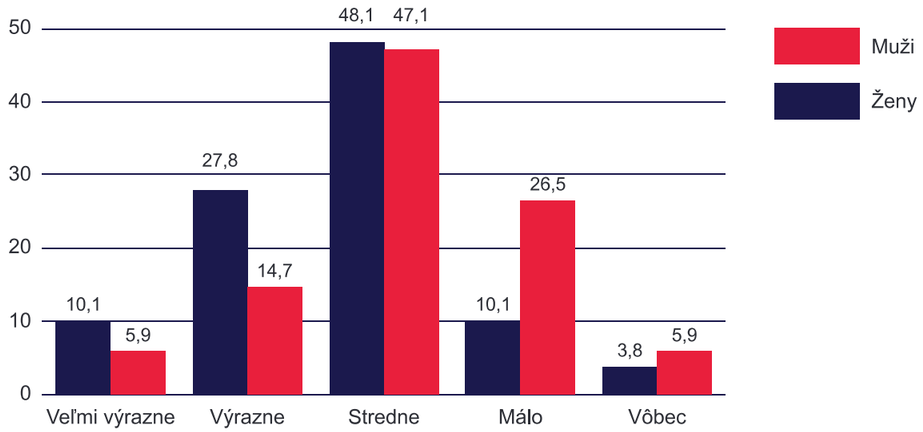
Tabuľka 28: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác – celá vzorka (N = 121)

Miera záťaže	N	%
Veľmi výrazne	11	9,1
Výrazne	30	24,8
Stredne	56	46,3
Málo	17	14,0
Vôbec nie	7	5,8
Spolu	121 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 33 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

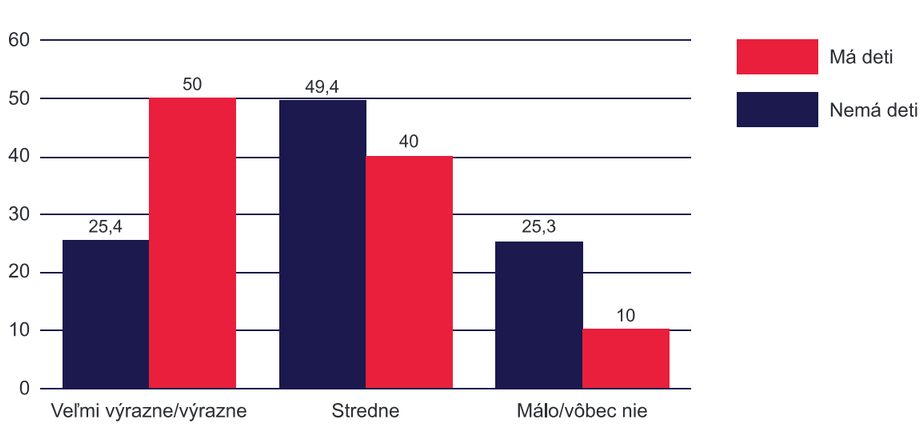
Pri triedení podľa pohlavia sa v miere subjektívne vnímanej záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác **nepreukázali štatisticky významné rozdiely** medzi ženami a mužmi, hoci ženy o niečo častejšie deklarovali vyššiu mieru záťaže (pozri **Graf 20**). **Štatisticky významné rozdiely sa však objavili pri triedení podľa rodičovstva** (pozri **Graf 21**). Respondenti a respondentky, ktorí/ktoré majú deti, výrazne častejšie uvádzali, že starostlivosť o odkázané osoby a domáce práce pre nich/ne predstavujú výraznú alebo veľmi výraznú záťaž, zatiaľ čo medzi osobami bez detí častejšie prevažovali odpovede naznačujúce strednú alebo nižšiu mieru zaťaženia.

Graf 20: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Graf 21: Subjektívne vnímanie záťaže starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác podľa rodičovstva (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Tento výsledok poukazuje na **kumuláciu pracovných a rodinných povinností u rodičov**, ktorá môže zvyšovať riziko dlhodobej preťaženosti a sťaženého zosúlaďovania pracovného a rodinného života, a to bez ohľadu na pohlavie.

Materská/rodičovská dovolenka

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že materskú a/alebo rodičovskú dovolenku počas zamestnania v CVTI SR čerpala menšia časť respondentov a respondentiek (pozri **Tabuľku 29**). Väčšina opýtaných uviedla, že materskú a/alebo rodičovskú dovolenku počas pôsobenia v organizácii nečerpala. Približne pätina respondentov a respondentiek označila odpoveď netýka sa ma. Podrobnejšie triedenie ukázalo, že túto možnosť uvádzali osoby bez detí, čo naznačuje, že odpoveď bola chápaná ako vyjadrenie skutočnosti, že čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky pre ne nebolo relevantné.

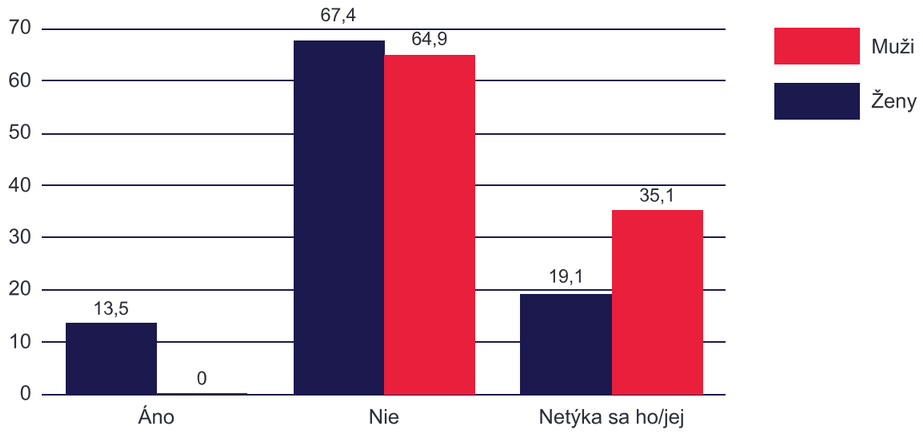
Tabuľka 29: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR – celá vzorka (N = 135)

Kategória odpovede	N	%
Áno	12	8,9
Nie	92	68,1
Netýka sa ho/jej	31	23,0
Spolu	135 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 19 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa preukázali **štatisticky významné rozdiely** (pozri **Graf 22**). Materskú a/alebo rodičovskú dovolenku počas zamestnania v CVTI SR čerpali výlučne ženy, zatiaľ čo medzi mužmi sa táto skúsenosť nevyskytla. Tento výsledok potvrdzuje pretrvávajúcu rodovú asymetriu v oblasti starostlivosti o deti a poukazuje na to, že materská/rodičovská dovolenka je v praxi stále prevažne doménou žien.

Graf 22: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Rozdiely podľa veku a dosiahnutého vzdelania sa ako štatisticky významné nepreukázali. Naopak, **významné rozdiely sa objavili pri triedení podľa rodičovstva** (pozri **Tabuľku 30**), keď respondenti a respondentky s deťmi výrazne častejšie uvádzali skúsenosť s čerpaním materskej a/alebo rodičovskej dovolenky než osoby bez detí. Tento výsledok je očakávaný, no zároveň podčiarkuje význam rodičovstva ako kľúčového faktora ovplyvňujúceho pracovné dráhy zamestnankýň a zamestnancov.

Tabuľka 30: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa rodičovstva (v %)

Kategória odpovede	Nemá deti	Má deti
Áno	4,5	18,2
Nie	65,2	75,0
Netýka sa ho/jej	30,3	6,8
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Štatisticky významné rozdiely sa preukázali aj pri triedení podľa dĺžky pôsobenia v organizácii (pozri **Tabuľku 31**). Skúsenosť s čerpaním materskej a/alebo rodičovskej dovolenky sa častejšie vyskytovala u respondentov a respondentiek s dlhším pôsobením v CVTI SR, čo môže súvisieť s vyššou pravdepodobnosťou rodičovstva v priebehu dlhšej pracovnej dráhy. Naopak, rozdiely podľa pracovnej pozície sa ako štatisticky významné nepreukázali.

Tabuľka 31: Čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky počas zamestnania v CVTI SR podľa dĺžky pôsobenia v CVTI SR (v %)

Kategória odpovede	Menej ako 1 rok	1 – 5 rokov	6 – 10 rokov	Viac ako 10 rokov
Áno	0	0	10,7	20,0
Nie	81,0	73,2	64,3	60,0
Netýka sa ho/jej	19,0	26,8	25,0	20,0
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Administratívne údaje CVTI SR zároveň umožňujú doplniť dotazníkové zistenia o aktuálny stav čerpania materskej a/alebo rodičovskej dovolenky. **K 31. 12. 2025 čerpalo materskú a/alebo rodičovskú dovolenku spolu 9 zamestnankýň a zamestnancov, z toho 8 žien a 1 muž.** V prepočte na celkový počet zamestnancov ide približne o **3,0 %** zamestnanectva (9 z 297). Z hľadiska pohlavia čerpalo materskú a/alebo rodičovskú dovolenku približne **4,8 %** žien (8 zo 168) a **0,8 %** mužov (1 zo 129). Tieto údaje potvrdzujú, že aj keď sa rodičovská starostlivosť v praxi môže realizovať rôznymi formami, čerpanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky je naďalej rodovo asymetrické, pričom ženy sú v tejto oblasti výrazne početnejšie.

Návrat do práce

Hodnotenie návratu do práce po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke vychádza z odpovedí malej skupiny respondentiek, ktoré túto skúsenosť mali (pozri **Tabuľku 32**). Väčšina z nich uviedla, že návrat do práce bol sprevádzaný len minimálnymi ťažkosťami, zatiaľ čo menšia časť respondentiek označila návrat ako bezproblémový alebo, naopak, ako sprevádzaný veľkými ťažkosťami.

Tabuľka 32: Hodnotenie návratu do práce po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke – celá vzorka (N = 12)

Hodnotenie návratu	N	%
Bezproblémový	1	8,3
S minimálnymi ťažkosťami	9	75,0
S veľkými ťažkosťami	2	16,7
Spolu	12 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 142 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa analýza neuskutočnila, keďže všetky odpovede pochádzali od žien. Rovnako sa **nepreukázali štatisticky významné rozdiely** pri triedení podľa veku, dosiahnutého vzdelania, rodičovstva, dĺžky pôsobenia v organizácii ani pracovnej pozície. Tento výsledok je však potrebné interpretovať opatrne vzhľadom na nízky počet respondentiek v tejto skupine.

Napriek obmedzenej početnosti odpovedí výsledky naznačujú, že návrat po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke je v CVTI SR vo väčšine prípadov zvládnuteľný bez závažných prekážok. Zároveň však existencia odpovedí poukazujúcich na veľké ťažkosti upozorňuje na potrebu individuálneho a systematického prístupu k podpore návratu do práce, najmä v kontexte zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností.

Podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromného/rodinného života

Táto časť sa zameriava na vnímanú podporu zo strany nadriadených pri zosúlaďovaní pracovného a súkromného/rodinného života. Ide o dôležitý aspekt organizačnej kultúry a kvality riadenia, keďže podpora nadriadeného môže výrazne ovplyvňovať schopnosť zamestnankýň a zamestnancov zvládať nároky práce v kombinácii so starostlivosťou a s ďalšími mimopracovnými povinnosťami.

Výsledky za celú vzorku ukazujú, že väčšina respondentov a respondentiek vníma podporu zo strany nadriadeného/nadriadenej pri zosúlaďovaní práce a súkromia pozitívne (pozri **Tabuľku 33**). Spomedzi platných odpovedí uviedlo **85,4 %** respondentov a respondentiek, že podporu cíti, zatiaľ čo **14,6 %** uviedlo, že podporu necíti.

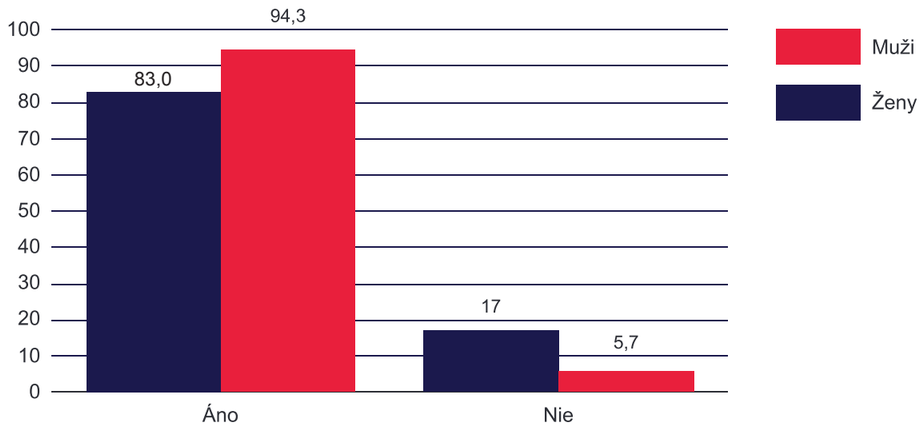
Tabuľka 33: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia (N = 130)

Kategória odpovede	N	%
Áno	111	85,4
Nie	19	14,6
Spolu	130 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 24 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali. V percentuálnom vyjadrení však muži o niečo častejšie uvádzali, že podporu cítia (94,3 %) viac než ženy (83,0 %). Keďže rozdiel nie je štatisticky významný a v niektorých kategóriách ide o nižšie početnosti, je vhodné tento výsledok interpretovať opatrne (pozri **Graf 23**).

Graf 23: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia podľa pohlavia (v %)

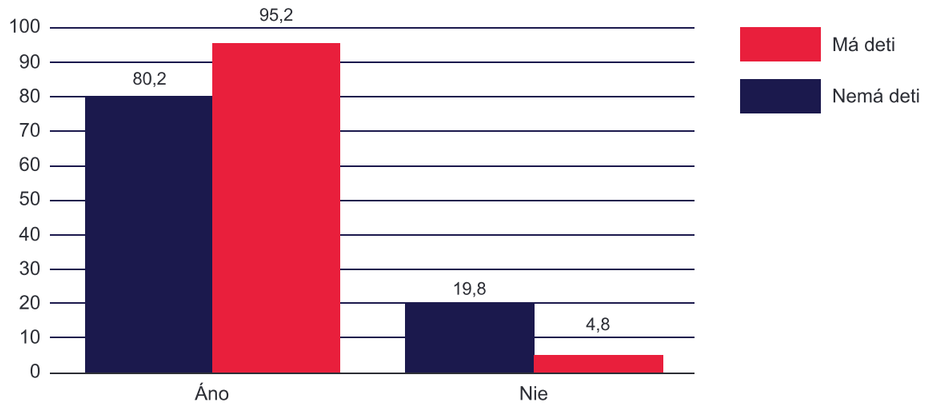


Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Významné rozdiely sa nepreukázali ani pri triedení podľa veku, ani podľa dosiahnutého vzdelania. Zároveň sa ako štatisticky významné nepreukázali ani rozdiely podľa pracovnej pozície. V praxi to znamená, že vnímaná podpora zo strany nadriadených sa v organizácii javí ako relatívne stabilný fenomén naprieč týmito skupinami.

Štatisticky významný rozdiel sa však objavil pri triedení podľa rodičovstva. Respondenti a respondentky s deťmi výrazne častejšie uvádzali, že podporu nadriadených v porovnaní s osobami bez detí (**80,2 %**) cítia (**95,2 %**). Tento výsledok naznačuje, že rodičia môžu častejšie využívať alebo potrebovať flexibilitu a dohodu s nadriadenými a zároveň môžu podporu vnímať intenzívnejšie v situáciách, keď riešia konkrétne potreby spojené so starostlivosťou (pozri **Graf 24**).

Graf 24: Vnímaná podpora nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromia podľa rodičovstva (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa dĺžky pôsobenia v CVTI SR sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali. Deskriptívne údaje naznačujú, že v skupine s pôsobením kratším ako jeden rok bola podpora vnímaná jednoznačne pozitívne, zatiaľ čo v skupinách 1 – 5 rokov a 6 – 10 rokov sa častejšie objavovala odpoveď nie. Vzhľadom na nejednoznačnosť testov a nízke početnosti v niektorých bunkách je však vhodné vnímať tento výsledok ako orientačný.

Z pohľadu rodovej rovnosti je dôležité, že vnímaná podpora zo strany nadriadených nie je výrazne diferencovaná podľa pohlavia ani podľa pracovnej pozície. Zároveň sa však ukazuje, že rodičia vnímajú podporu výraznejšie než osoby bez detí, čo naznačuje, že organizácia a nadriadení už v praxi určitú mieru podpory pri zosúlaďovaní poskytujú. Tento aspekt je vhodné ďalej rozvíjať najmä vo vzťahu k zamestnankyniam a zamestnancom s vyššou kumuláciou starostlivosti a domácich prác, aby sa podpora uplatňovala konzistentne a predvídateľne naprieč rôznymi životnými situáciami.

4.3
PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení a zlepšení v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným/rodinným životom poskytla respondentom a respondentkám priestor pomenovať konkrétne potreby a podnety na zlepšenie. **Obsahovú odpoveď uviedlo 37 respondentov a respondentiek (24,0 % z celkovej vzorky)**. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako tematické podnety vychádzajúce z menšej časti respondentov a respondentiek. Aj napriek tomu sa v odpovediach objavujú opakujúce sa návrhy, ktoré naznačujú kľúčové oblasti záujmu v súvislosti so zosúlaďovaním práce a súkromného života.

Najčastejšie sa v otvorených odpovediach objavovali podnety týkajúce sa **rozšírenia a flexibilnejšieho využívania práce z domu (využívanie home officeu)**. Respondenti a respondentky opakovane uvádzali požiadavky na viac dní home officeu (napr. 2-krát týždenne, viac dní mesačne) alebo na flexibilnejšie nastavenie jeho využívania v špecifických situáciách (napr. pri chorobe dieťaťa). V tejto súvislosti sa opakovane objavovala aj potreba **zjednodušiť a nekomplikovať schvaľovanie home officeu**, prípadne posilniť dôveru v zodpovednosť zamestnankýň a zamestnancov a orientáciu na výsledky práce. Tieto návrhy naznačujú, že práca z domu je vnímaná ako významný nástroj zosúlaďovania práce a súkromného života, no zároveň sa vníma ako priestor na zlepšenie jej praktickej implementácie.

Ďalšou často sa opakujúcou témou bola potreba **flexibilnejšieho pracovného času a podpory individuálnych režimov** vrátane možnosti skráteného úväzku, neplateného voľna alebo úprav pracovného času v životných situáciách spojených so starostlivosťou. Niektoré odpovede explicitne poukazovali aj na potrebu lepšej funkčnosti pravidiel okolo lekárskych vyšetrení a sprevádzania, ktoré môžu byť v praxi pre rodičov alebo osoby so starostlivosťou o odkázaných členov rodiny administratívne a časovo náročné. V tejto línii sa objavila aj požiadavka na uľahčenie návratu po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke (napr. možnosť skráteného úväzku v prvých mesiacoch) a dôležitosť akceptácie takýchto nastavení zo strany nadriadených.

Významný tematický okruh predstavovali návrhy smerujúce k **zníženiu pracovnej a administratívnej záťaže**, najmä prostredníctvom znižovania byrokracie, zjednodušovania interných procesov a ďalšej digitalizácie. Viaceré odpovede explicitne prepájali rovnováhu medzi prácou a súkromím s tým, že pri vysokej pracovnej záťaži a tlaku je ťažké „vypnúť“ po práci, čo negatívne ovplyvňuje oddych, súkromný život a zdravie. V tejto súvislosti sa opakovane objavili aj návrhy na posilnenie personálnych kapacít (prijatie chýbajúceho kolegu/chýbajúcej kolegyne), keďže dostatočné personálne zabezpečenie je vnímané ako predpoklad nižšej miery nadčasov a lepšieho rozdelenia práce.

Menšia, ale významná skupina podnetov sa týkala **zachovania existujúcich benefitov a predvídateľnosti režimu práce**, napríklad udržania nastavenia pevného jadra pracovného času, sick days a možnosti home officeu. Objavili sa tiež návrhy smerujúce k podpore well-beingu a duševného zdravia (napr. dobrovoľná psychologická alebo konzultačná podpora) a návrhy na posilnenie komunitného rozmeru pracoviska (napr. spoločné stretnutie aj s rodinnými príslušníkmi).

Z pohľadu rodovej rovnosti je významné, že najčastejšie uvádzané návrhy smerujú k opatreniam, ktoré sú typicky kľúčové pre zosúlaďovanie pracovných a rodinných povinností – flexibilná práca, dostupnosť práce z domu, podpora skrátených úväzkov a znižovanie administratívnej záťaže. Tieto opatrenia môžu prispieť k tomu, aby zosúlaďovanie nebolo individuálnym problémom konkrétnych zamestnankýň či zamestnancov, ale systémovo podporovanou súčasťou pracovných podmienok, čo je dôležité najmä pre osoby so starostlivosťou o deti alebo odkázaných členov rodiny.

Vzdelávanie, profesijný rozvoj a kariérny rast

5

Prístup k vzdelávaniu, profesijnému rozvoju a ku kariérnemu rastu sú dôležité v inštitúciách a organizáciách, pretože **priamo ovplyvňujú štrukturálne nerovnosti medzi ženami a mužmi** na trhu práce a zároveň prinášajú reálne výhody pre samotnú inštitúciu.

Pre CVTI SR nie je rodová rovnosť v tejto oblasti len morálnou povinnosťou, ale strategickou výhodou, napríklad **pri dosahovaní zlepšenia výkonu zamestnankýň a zamestnancov**, vyššej produktivity, porozumenia inováciám, súladu so zákonmi a s politikami a v oblasti získavania a udržiavania talentov. Predovšetkým však napomáha vytvoriť zamestnankyniam a zamestnancom bezpečné pracovné prostredie.

5.1

PRÍSTUP K VZDELÁVANIU A ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

V tejto podkapitole sa venujeme rovnakému **prístupu k vzdelávaniu** a **rovnosti príležitostí medzi zamestnankyňami a zamestnancami v CVTI SR**, čo v praxi znamená rovnaký prístup k sebarozvoju, ku školeniam, kariérnemu rastu a k príležitostiam bez ohľadu na pohlavie. Získavanie nových zručností, porozumenie práce a efektívnejšie vykonávanie pracovných povinností napomáha k vyššej produktivite, ku kvalite práce a k inováciám.

Účasť na ďalšom vzdelávaní za posledný rok

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že **najčastejšie uvádzanou formou vzdelávania za posledný rok bola účasť na školení alebo kurze organizovanom CVTI SR**. Túto možnosť označilo 70 respondentov a respondentiek, čo predstavuje **45,5 %** z celkovej vzorky. Výrazne menej často boli uvádzané školenia mimo CVTI SR. Školenie alebo kurz mimo pracoviska CVTI SR hradené/ý zamestnávateľom označilo 11 osôb (7,1 %), zatiaľ čo školenie mimo CVTI SR hradené/ý z vlastných zdrojov uviedlo 21 osôb (13,6 %). Na bezplatnom školení alebo kurze sa z vlastnej iniciatívy zúčastnilo 25 respondentov a respondentiek (16,2 %). Na žiadnom školení alebo kurze sa za posledný rok nezúčastnilo 40 osôb, teda 26,0 % opýtaných.

Pri triedení podľa pohlavia bolo do analýzy zahrnutých 126 respondentov a respondentiek s uvedeným údajom o pohlaví. Účasť na školení organizovanom CVTI SR uviedlo **49,4 % žien** a **59,5 % mužov** (pozri **Tabuľku 34**). Školenie mimo CVTI SR hradené zamestnávateľom označilo 7,9 % žien a 5,4 % mužov. Školenie mimo CVTI SR hradené z vlastných zdrojov uviedlo 16,9 % žien a 13,5 % mužov. Bezplatné školenie alebo bezplatný kurz z vlastnej iniciatívy označilo 16,9 % žien a 27,0 % mužov. Ženy zároveň o niečo častejšie než muži uvádzali, že sa za posledný rok nezúčastnili na žiadnom školení alebo kurze (**32,6 % žien oproti 24,3 % mužov**). Z hľadiska pohlavia sa teda ukazuje, že muži častejšie uvádzali účasť na školeniach organizovaných CVTI SR a tiež na bezplatnom vzdelávaní z vlastnej iniciatívy. Ženy, naopak, o niečo častejšie deklarovali neúčasť na vzdelávaní za posledný rok.

Tabuľka 34: Účasť na školení alebo kurze za posledný rok podľa pohlavia (v %)

Kategória odpovede	*Žena	*Muž	**Spolu
Áno, organizovaného CVTI SR	49,4	59,5	45,5
Áno, mimo pracoviska CVTI SR, ale hradeného zamestnávateľom	7,9	5,4	7,1
Áno, mimo pracoviska CVTI SR, ktorý som si hradil/a z vlastných zdrojov	16,9	13,5	13,6
Áno, zúčastnil/a som na bezplatnom školení/kurze z vlastnej iniciatívy	16,9	27,0	16,2
Nie	32,6	24,3	26,0

** Percentá sú počítané z počtu respondentov a respondentiek s uvedeným údajom za pohlavie*
*** Percentá sú počítané z celej vzorky*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Pri triedení podľa veku sa ukazuje, že školenia alebo kurzy organizované CVTI SR boli **najčastejšie uvádzané vo vekovej skupine 40 – 49 rokov (57,1 %)**. V ostatných vekových kategóriách sa ich účasť pohybovala od 36,4 % vo vekovej skupine 30 – 39 rokov po 46,2 % medzi najmladšími respondentmi a respondentkami. Externé školenia hradené zamestnávateľom boli vo všetkých vekových skupinách uvádzané skôr ojedinele, najčastejšie vo vekovej kategórii 60 rokov a viac (15,0 %), pri nízkych absolútnych počtoch odpovedí. Školenia hradené z vlastných zdrojov častejšie uvádzali osoby vo veku 30 – 39 rokov (18,2 %) a 40 – 49 rokov (16,7 %), zatiaľ čo bezplatné školenia z vlastnej iniciatívy sa najčastejšie objavili v najmladšej vekovej skupine do 29 rokov (30,8 %) a vo vekovej skupine 50 – 59 rokov (22,9 %).

Tabuľka 35: Účasť na školení alebo kurze za posledný rok podľa veku (v %)

Kategória odpovede	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Áno – CVTI SR	46,2	36,4	57,1	45,7	40,0
Áno – mimo (zam.)	7,7	4,5	7,1	5,7	15,0
Áno – mimo (vlastné)	7,7	18,2	16,7	5,7	15,0
Áno – bezplatné	30,8	13,6	11,9	22,9	10,0
Nie	15,4	31,8	21,4	22,9	35,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Neúčasť na akomkoľvek školení alebo kurze za posledný rok uvádzali najčastejšie respondenti a respondentky vo veku 60 rokov a viac (35,0 %) a vo vekovej skupine 30 – 39 rokov (31,8 %). Najnižší podiel neúčasti bol zaznamenaný v najmladšej vekovej skupine do 29 rokov (15,4 %).

Rovnaké príležitosti na vzdelávanie

Takmer polovica respondentov, čo predstavuje **47 % platných odpovedí**, cíti, že má **rovnaké príležitosti na vzdelávanie** ako ich kolegyne a kolegovia. Druhou najpočetnejšou označovanou hodnotou je neviem, a to až **37,1 %**, čo môže naznačovať menšiu mieru informovanosti o možnostiach vzdelávania a podmienok ostatných zamestnankýň a zamestnancov v CVTI SR. **Z celkového počtu** označilo možnosť nie – **15,9 %**, teda respondentky a respondenti majú pocit nerovnomerných príležitostí v organizácii. **Väčšina zamestnancov vníma príležitosti** spravodlivo, ale pomerne vysoký počet odpovedí neviem naznačuje priestor na lepšiu internú komunikáciu o systéme vzdelávania v rámci CVTI SR.

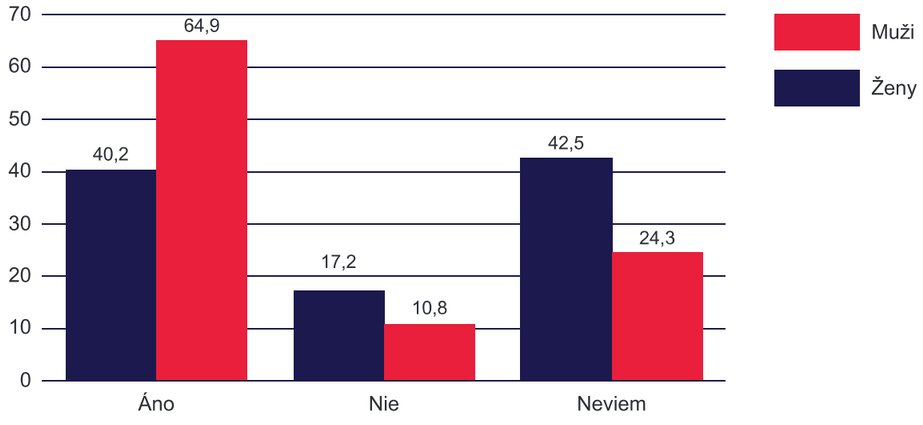
Tabuľka 36: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne – celá vzorka (N = 132)

Kategória odpovede	N	%
Áno	62	47,0
Nie	21	15,9
Neviem	49	37,1
Spolu	132 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 22 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení **podľa pohlavia** sa preukázali štatisticky významné rozdiely (p = 0,042). Muži výrazne častejšie než ženy uvádzali, že majú rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci a ostatné zamestnankyne CVTI SR (**64,9 % mužov oproti 40,2 % žien**). Ženy, naopak, častejšie volili odpoveď neviem (42,5 % žien oproti 24,3 % mužov) a o niečo častejšie uvádzali aj odpoveď nie (17,2 % žien oproti 10,8 % mužov). Zistenia poukazujú na to, že ženy hodnotia rovnosť príležitostí v oblasti vzdelávania rezervovanejšie než muži, pričom výrazný podiel neistých odpovedí môže signalizovať potrebu jasnejšej komunikácie pravidiel, možností a kritérií prístupu k vzdelávacím aktivitám (pozri **Graf 25**).

Graf 25: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa veku sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely v hodnotení rovnosti príležitostí vzdelávať sa v CVTI SR (p = 0,256). **Pozitívne hodnotenie rovnakých príležitostí najčastejšie uvádzali respondenti a respondentky vo veku 60 rokov a viac (72,2 %)**, zatiaľ čo najnižší podiel odpovedí áno bol zaznamenaný vo vekovej skupine 50 – 59 rokov (33,3 %). V tejto vekovej skupine bol zároveň najvyšší podiel odpovedí neviem (53,3 %), čo môže naznačovať väčšiu mieru neistoty pri hodnotení dostupnosti a rovnosti vzdelávacích príležitostí. Odpoveď nie najčastejšie uvádzali respondenti a respondentky vo veku 30 – 39 rokov (20,5 %), v ostatných vekových skupinách sa jej podiel pohyboval od 10,0 % do 16,7 % (pozri **Tabuľka 37**).

Tabuľka 37: Rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci/ostatné zamestnankyne podľa veku (v %)

Kategória odpovede	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Áno	50,0	43,6	48,6	33,3	72,2
Nie	10,0	20,5	14,3	13,3	16,7
Neviem	40,0	35,9	37,1	53,3	11,1
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Vnímanie spokojnosti s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu

Na otázku týkajúcu sa spokojnosti s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR odpovedalo 134 respondentov a respondentiek (pozri **Tabuľku 38**). Najväčšia časť platne odpovedajúcich zvolila stredovú možnosť ani spokojný/á, ani nespokojný/á (39,6 %). **Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu vyjadrilo 31,3 % respondentov a respondentiek**. Nespokojnosť uviedlo spolu 29,1 % opýtaných, z toho 20,9 % bolo nespokojných a 8,2 % veľmi nespokojných. Na otázku neodpovedalo 20 osôb, čo predstavuje 13,0 % z celkovej vzorky.

Výsledky naznačujú skôr rezervované hodnotenie prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu. Hoci približne tretina respondentov a respondentiek vyjadrila spokojnosť, takmer rovnaký podiel uviedol nespokojnosť alebo veľkú nespokojnosť. Najvyšší podiel neutrálnych odpovedí môže zároveň signalizovať, že časť zamestnanectva nemá s dostupnosťou ďalšieho vzdelávania jednoznačne pozitívnu ani negatívnu skúsenosť, prípadne vníma možnosti vzdelávania ako nerovnomerne dostupné alebo nedostatočne

komunikované. Zistenie poukazuje na potrebu venovať pozornosť nielen samotnej ponuke vzdelávacích aktivít, ale aj transparentnosti pravidiel, informovanosti a podpore účasti zamestnancov a zamestnankýň na ďalšom vzdelávaní.

Tabuľka 38: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu – celá vzorka (N = 134)

Miera spokojnosti	N	%
Spokojný/á	42	31,3
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	53	39,6
Nespokojný/á	28	20,9
Veľmi nespokojný/á	11	8,2
Spolu	134 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 20 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely v spokojnosti s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR (p = 0,750). Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu uvádzali o niečo častejšie muži (37,8 %) než ženy (28,4 %). Najčastejšou odpoveďou bola u žien neutrálna možnosť ani spokojný/á, ani nespokojný/á (40,9 %), u mužov bol podiel spokojnosti a neutrálneho hodnotenia rovnaký (zhodne 37,8 %). Nespokojnosť alebo veľkú nespokojnosť spolu uviedlo 30,7 % žien a 24,3 % mužov. Zistenia teda naznačujú mierne priaznivejšie hodnotenie prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu zo strany mužov.

Tabuľka 39: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR podľa pohlavia (v %)

Miera spokojnosti	Žena	Muž
Spokojný/á	28,4	37,8
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	40,9	37,8
Nespokojný/á	22,7	18,9
Veľmi nespokojný/á	8,0	5,4
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa veku sa preukázali štatisticky významné rozdiely v spokojnosti s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR (p = 0,004). **Najvyššiu mieru spokojnosti uvádzali respondenti a respondentky vo veku 60 rokov a viac**, z ktorých bolo spokojných 68,4 %. Naopak, najnižší podiel spokojnosti bol zaznamenaný vo vekovej skupine 30 – 39 rokov (20,5 %), ako aj vo vekových skupinách 40 – 49 rokov (25,0 %) a 50 – 59 rokov (26,7 %). Vo vekových skupinách 30 – 39 rokov a 40 – 49 rokov dominovalo skôr neutrálne hodnotenie – odpoveď ani spokojný/á, ani nespokojný/á uviedlo 48,7 %, resp. 58,3 % respondentov a respondentiek. Najvyšší podiel nespokojnosti alebo veľkej nespokojnosti bol zaznamenaný vo vekovej skupine 50 – 59 rokov, kde tieto možnosti spolu označilo 43,3 % opýtaných. Vyšší podiel nespokojnosti sa objavil aj medzi najmladšími respondentmi a respondentkami do 29 rokov (spolu 40,0 %), hoci v tejto skupine ide o nízky počet odpovedí.

Tabuľka 40: Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu v CVTI SR podľa veku (v %)

Miera spokojnosti	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Spokojný/á	40,0	20,5	25,0	26,7	68,4
Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	20,0	48,7	58,3	30,0	10,5
Nespokojný/á	30,0	17,9	16,7	33,3	10,5
Veľmi nespokojný/á	10,0	12,8	0	10,0	10,5
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Zistenia naznačujú, že spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu sa podľa veku líši, pričom najpriaznivejšie hodnotenie vyjadruje najstaršia veková skupina a rezervovanejšie alebo kritickejšie postoje sa objavujú najmä v stredných vekových kategóriách.

5.2

ZÁUJEM O ĎALŠIE VZDELÁVANIE A FORMY PODPORY

Záujem o ďalšie vzdelávanie

V tejto kapitole sa zameriavame na **potrebu ďalšieho vzdelávania** a ďalších **foriem podpory v pracovnom prostredí**. Cieľom ďalšieho vzdelávania a ďalších foriem podpory je zlepšovať kompetencie zamestnancov, zvýšiť konkurencieschopnosť organizácií/firiem a podporiť zamestnanosť v meniacom sa trhu práce.

Na otázku, či majú respondenti a respondentky záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku, odpovedalo 135 osôb. **Výrazná väčšina platne odpovedajúcich deklarovala záujem o ďalšie vzdelávanie (82,2 %)**. Nezáujem uviedli len 3,0 % respondentov a respondentiek a 14,8 % zvolilo možnosť neviem. Na otázku neodpovedalo 19 osôb, čo predstavuje 12,3 % z celkovej vzorky.

Tabuľka 41: Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku – celá vzorka (N = 135)

Kategória odpovede	N	%
Áno	111	82,2
Nie	4	3,0
Neviem	20	14,8
Spolu	135 *	100,0

** Počty sú počítané z platných odpovedí; 19 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky poukazujú na vysoký potenciál ďalšieho profesijného rozvoja zamestnanectva CVTI SR. Záujem o vzdelávanie výrazne prevažuje nad nezáujmom, čo naznačuje, že vzdelávacie aktivity môžu byť pre zamestnancov a zamestnankyne relevantným nástrojom podpory profesijného rastu. Zároveň podiel nerozhodnutých odpovedí ukazuje, že časť zamestnanectva môže potrebovať jasnejšie informácie o ponuke, podmienkach a možnostiach zapojenia sa do vzdelávania v nasledujúcom období.

Pri triedení podľa pohlavia sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely v záujme o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku ($p = 0,175$). Záujem o ďalšie vzdelávanie deklarovala väčšina žien aj mužov, pričom muži uvádzali záujem častejšie než ženy (91,9 % mužov oproti 78,7 % žien). Odpoveď nie bola v oboch skupinách zastúpená len minimálne (3,4 % žien a 2,7 % mužov). Ženy však častejšie než muži volili odpoveď neviem (18,0 % oproti 5,4 % mužov).

Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku sa líšil podľa veku respondentov a respondentiek ($p = 0,006$). Najvyšší záujem deklarovali najmladší respondenti a najmladšie respondentky do 29 rokov, kde odpoveď áno uviedli všetci platne odpovedajúci (100,0 %), ako aj osoby vo veku 40 – 49 rokov (91,7 %) a 30 – 39 rokov (87,2 %). Vysoký záujem pretrvával aj vo vekovej skupine 50 – 59 rokov (80,6 %). Výraznejšie odlišne sa javí veková skupina 60 rokov a viac, v ktorej záujem o ďalšie vzdelávanie uviedlo 47,4 % respondentov a respondentiek. V tejto skupine bol zároveň najvyšší podiel odpovedí neviem (42,1 %) a odpoveď nie označilo 10,5 % opýtaných. Výsledky tak naznačujú, že **záujem o ďalšie vzdelávanie je vo väčšine vekových skupín veľmi vysoký, pričom vo vyššom veku sa častejšie objavuje neistota alebo nižšia deklarovaná potreba ďalšieho vzdelávania**.

Tabuľka 42: Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku podľa veku (v %)

Miera spokojnosti	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Áno	100,0	87,2	91,7	80,6	47,4
Nie	0	2,6	0	3,2	10,5
Neviem	0	10,3	8,3	16,1	42,1
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Preferovaná forma podpory pri vzdelávaní

Respondenti a respondentky, ktorí/ktoré deklarovali záujem o ďalšie vzdelávanie, najčastejšie uvádzali, že by pri vzdelávaní privítali možnosť **absolvovať ho počas pracovného času. Túto možnosť označilo 89 osôb, čo predstavuje 57,8 % z celkovej vzorky**. Druhou najčastejšie uvádzanou formou podpory bol finančný príspevok na vzdelávanie, ktorý označilo 66 respondentov a respondentiek (42,9 %). Pracovné voľno by pri vzdelávaní privítalo 44 osôb (28,6 %). Len jedna osoba uviedla, že žiadna podpora nie je potrebná (0,6 %).

Tabuľka 43: Preferovaná podpora pri vzdelávaní – celá vzorka (N = 154)

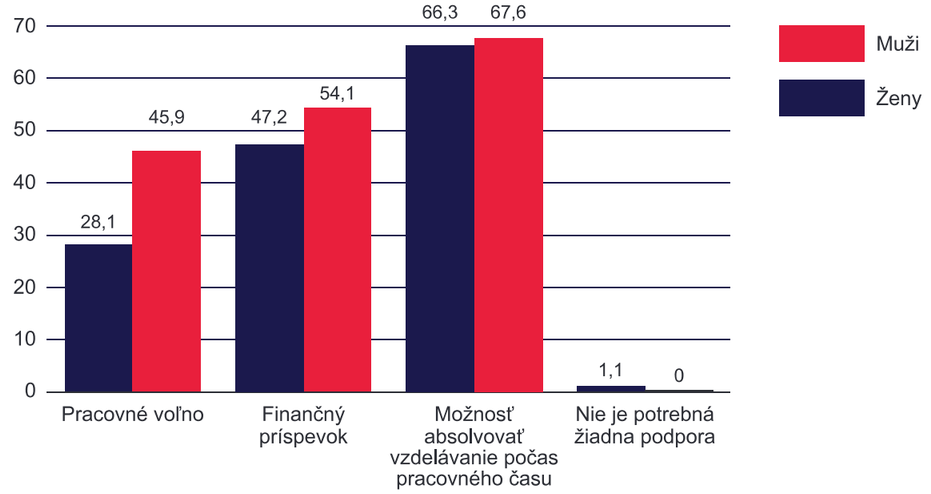
Možnosti podpory	N	%
Pracovné voľno	44	28,6
Finančný príspevok	66	42,9
Možnosť absolvovania vzdelávania počas pracovného času	89	57,8
Nie je potrebná žiadna podpora	1	0,6

** Percentá sú počítané z celej vzorky*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Výsledky naznačujú, že záujem o ďalšie vzdelávanie je úzko spojený s potrebou organizačnej a finančnej podpory. Za najdôležitejšiu formu podpory možno považovať možnosť vzdelávať sa počas pracovného času, čo poukazuje na význam zosúladenia vzdelávacích aktivít s pracovnými povinnosťami. Významný podiel odpovedí pri finančnom príspevku zároveň naznačuje, že dostupnosť ďalšieho vzdelávania môže byť ovplyvnená aj finančnými nákladmi. Veľmi nízky podiel odpovedí, že podpora nie je potrebná, potvrdzuje, že zamestnanci a zamestnankyne vnímajú podporu zo strany organizácie ako dôležitú podmienku ďalšieho profesijného rozvoja.

Pri porovnaní podľa pohlavia sa ukazuje, že **najčastejšie preferovanou formou podpory pri vzdelávaní bola u žien aj mužov možnosť absolvovať vzdelávanie počas pracovného času**. Túto možnosť označilo 66,3 % žien a 67,6 % mužov. Finančný príspevok na vzdelávanie by privítalo 47,2 % žien a 54,1 % mužov. Výraznejší rozdiel sa prejavil pri pracovnom voľne, ktoré označilo 28,1 % žien a 45,9 % mužov. Odpoveď, že žiadna podpora nie je potrebná, bola označená len jednou respondentkou.

Graf 26: Preferovaná podpora pri vzdelávaní podľa pohlavia (v %)



** Percentá sú počítané z počtu respondentov a respondentiek s uvedeným údajom za pohlavie*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky naznačujú, že ženy aj muži vnímajú ako najdôležitejšiu organizačnú podporu vzdelávania počas pracovného času. Muži vo väčšej miere než ženy uvádzali aj potrebu pracovného voľna a finančného príspevku, čo môže naznačovať mierne odlišné očakávania vo vzťahu k podmienkam účasti na vzdelávaní.

5.3

PROFESIJNÝ ROZVOJ A ODBORNÉ PRÍLEŽITOSTI

Na otázku, či majú respondenti a respondentky rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach ako ostatní zamestnanci a ostatné zamestnankyne CVTI SR, odpovedalo 135 osôb. **Pozitívne hodnotenie uviedlo 36,3 % platne odpovedajúcich**. Ďalších 24,4 % respondentov a respondentiek vnímalo tieto príležitosti ako čiastočne rovnaké. Odpoveď nie označilo 15,6 % opýtaných a 23,7 % zvolilo možnosť neviem/netýka sa ma. Na otázku neodpovedalo 19 osôb, čo predstavuje 12,3 % z celkovej vzorky.

Výsledky naznačujú, že viac ako tretina respondentov a respondentiek vníma príležitosti zúčastňovať sa na odborných podujatiach, konferenciách alebo služobných cestách ako rovnaké. Zároveň však pomerne vysoký podiel odpovedí čiastočne, nie a neviem/netýka sa ma ukazuje, že v tejto oblasti nemusí byť vnímanie dostupnosti príležitostí jednoznačné. Zistenie môže poukazovať na potrebu transparentnejšej komunikácie kritérií účasti na konferenciách, služobných cestách a odborných podujatiach, ako aj na jasnejšie nastavenie pravidiel ich schvaľovania a podpory.

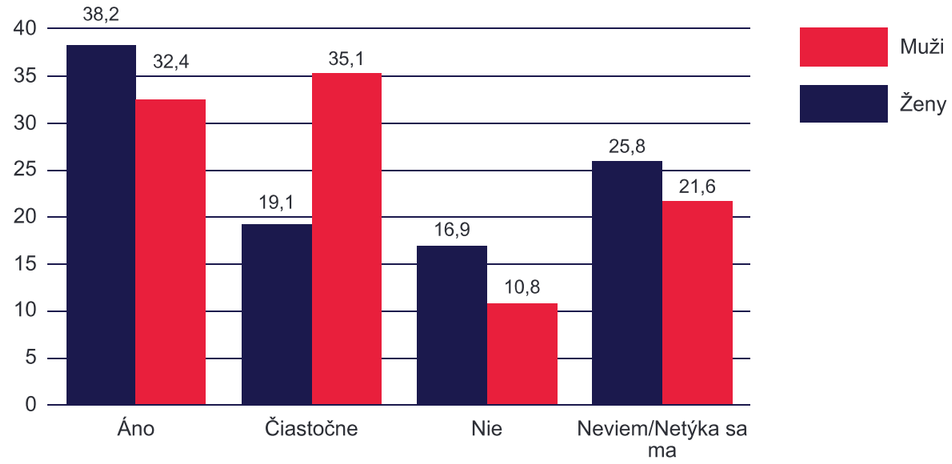
Tabuľka 44: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach (N = 135)

Kategória odpovede	N	%
Áno	*49*	*36,3*
Čiastočne	*33*	*24,4*
Nie	*21*	*15,6*
Neviem/Netýka sa ma	32	23,7
Spolu	135 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 19 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Hodnotenie rovnakých príležitostí zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach sa medzi ženami a mužmi štatisticky významne nelíšilo (p = 0,274). Odpoveď áno uviedlo 38,2 % žien a 32,4 % mužov (pozri **Graf 27**). Muži však častejšie než ženy volili odpoveď čiastočne (35,1 % oproti 19,1 %), zatiaľ čo ženy o niečo častejšie uvádzali, že rovnaké príležitosti nemajú (16,9 % oproti 10,8 % mužov). Odpoveď neviem/netýka sa ma označilo 25,8 % žien a 21,6 % mužov.

Graf 27: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky naznačujú, že vnímanie dostupnosti príležitostí zúčastňovať sa na odborných podujatiach, konferenciách alebo služobných cestách je u žien a mužov čiastočne odlišné, najmä v podiele odpovedí čiastočne. Keďže sa však nepreukázal štatisticky významný rozdiel, tieto rozdiely je vhodné interpretovať len ako **orientačné rozdiely na úrovni percentuálneho porovnania**. Celkovo zistenia poukazujú na to, že časť zamestnancov a zamestnankýň nevníma tieto príležitosti ako úplne jednoznačne rovnaké, čo môže byť podnetom na jasnejšiu komunikáciu pravidiel a kritérií účasti na odborných podujatiach.

Vekové skupiny sa v hodnotení rovnakých príležitostí zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach štatisticky významne nelíšili (p = 0,201). Odpoveď áno uvádzali najčastejšie respondenti a respondentky vo veku 30 – 39 rokov (46,2 %), 40 – 49 rokov (44,4 %) a 60 rokov a viac (42,1 %). V najmladšej vekovej skupine do 29 rokov túto odpoveď označilo 40,0 % opýtaných, avšak ide o nízky počet odpovedí.

Tabuľka 45: Rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach podľa veku (v %)

Kategória odpovede	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Áno	40,0	46,2	44,4	9,7	42,1
Čiastočne	20,0	23,1	25,0	35,5	10,5
Nie	20,0	15,4	11,1	19,4	15,8
Neviem/Netýka sa ma	20,0	15,4	19,4	35,5	31,6
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výraznejšie odlišne sa javí veková skupina 50 – 59 rokov, v ktorej rovnaké príležitosti jednoznačne potvrdilo len 9,7 % respondentov a respondentiek (pozri **Tabuľku 45**). V tejto skupine boli najčastejšie odpovede čiastočne a neviem/netýka sa ma (zhodne 35,5 %). Odpoveď nie sa vo vekových skupinách pohybovala približne od 11,1 % do 20,0 %.

5.4

KARIÉRNY RAST A POSTUP NA RIADIACE POZÍCIE

Rozhodnutia o povýšení zamestnanectva

Na otázku, či sú rozhodnutia o povýšení zamestnancov a zamestnankýň do vedúcich funkcií v CVTI SR transparentné, odpovedalo 134 osôb. **Len menšia časť platne odpovedajúcich považovala tieto rozhodnutia jednoznačne za transparentné (14,2 %).** Ďalších 23,1 % uviedlo, že ich vníma ako čiastočne transparentné. Odpoveď nie označilo 27,6 % respondentov a respondentiek a najvyšší podiel tvorili odpovede neviem (35,1 %). Na otázku neodpovedalo 20 osôb, čo predstavuje 13,0 % z celkovej vzorky.

Tabuľka 46: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR – celá vzorka (N = 134)

Kategória odpovede	N	%
Áno	19	14,2
Čiastočne	31	23,1
Nie	37	27,6
Neviem/Netýka sa ma	47	35,1
Spolu	134 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 20 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky naznačujú skôr rezervované vnímanie transparentnosti rozhodnutí o povyšovaní do vedúcich funkcií. Jednoznačne pozitívne hodnotenie vyjadrila iba menšia časť respondentov a respondentiek, zatiaľ čo pomerne vysoký podiel odpovedí nie a neviem môže poukazovať na nedostatočnú informovanosť, nejasnosť kritérií alebo slabšiu viditeľnosť rozhodovacích procesov v tejto oblasti. Zistenie preto naznačuje potrebu jasnejšej komunikácie pravidiel, kritérií a postupov pri obsadzovaní vedúcich pozícií.

Vnímanie transparentnosti rozhodnutí o povyšovaní do vedúcich funkcií sa medzi ženami a mužmi štatisticky významne nelíšilo ($p = 0,625$). Za transparentné považovalo tieto rozhodnutia 13,6 % žien a 16,2 % mužov (pozri **Tabuľku 47**). Ženy o niečo častejšie uvádzali odpoveď

čiastočne (25,0 % oproti 18,9 % mužov) a tiež odpoveď nie (28,4 % oproti 21,6 % mužov). Muži, naopak, častejšie volili možnosť neviem (43,2 % oproti 33,0 % žien). Výsledky naznačujú, že **jednoznačne pozitívne hodnotenie transparentnosti povyšovania je u žien aj mužov nízke.** Hoci ženy mierne častejšie vyjadrovali kritickejší postoj a muži častejšie neistotu, rozdiely podľa pohlavia nie sú štatisticky významné. Zistenia preto poukazujú skôr na celkovo rezervované alebo nejasné vnímanie transparentnosti týchto procesov naprieč zamestnanectvom než na potvrdený rodový rozdiel.

Tabuľka 47: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR podľa pohlavia (v %)

Kategória odpovede	Žena	Muž
Áno	13,6	16,2
Čiastočne	25,0	18,9
Nie	28,4	21,6
Neviem/Netýka sa ma	33,0	43,2
Spolu	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

V hodnotení transparentnosti rozhodnutí o povyšovaní zamestnancov a zamestnankýň do vedúcich funkcií sa **medzi vekovými skupinami nepreukázali štatisticky významné rozdiely** (p = 0,763). Jednoznačne **pozitívne hodnotenie**, teda odpoveď áno, uvádzali **najčastejšie respondenti a respondentky vo veku 60 rokov a viac** (**26,3 %**) a vo veku 30 – 39 rokov (20,5 %), zatiaľ čo najnižší podiel tejto odpovede bol zaznamenaný vo vekových skupinách 50 – 59 rokov (6,5 %) a 40 – 49 rokov (8,6 %). Kritickejšie hodnotenie sa objavovalo najmä vo vekovej skupine 50 – 59 rokov, kde odpoveď nie označilo 35,5 % opýtaných. Vo všetkých vekových skupinách bol zároveň pomerne výrazne zastúpený podiel odpovedí neviem, čo naznačuje, že transparentnosť rozhodnutí o povyšovaní nie je vnímaná jednoznačne.

Tabuľka 48: Transparentnosť rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií v CVTI SR podľa veku (v %)

Kategória odpovede	Do 29 rokov	30 – 39 rokov	40 – 49 rokov	50 – 59 rokov	60 rokov a viac
Áno	10,0	20,5	8,6	6,5	26,3
Čiastočne	30,0	20,5	22,9	25,8	21,1
Nie	20,0	20,5	31,4	35,5	26,3
Neviem/ Netýka sa ma	40,0	38,5	37,1	32,3	26,3
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

5.5
PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení a zlepšení vo vzdelávaní a v kariérnom rozvoji poskytla respondentom a respondentkám priestor pomenovať potreby, prekážky a očakávania v oblasti profesijného rastu. **Obsahovú odpoveď uviedlo 39 respondentov a respondentiek (25,3 % z celkovej vzorky)**. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako tematické podnety vychádzajúce z menšej časti respondentov a respondentiek. Aj napriek tomu sa v odpovediach objavujú opakujúce sa návrhy, ktoré poukazujú na kľúčové oblasti záujmu v súvislosti so systematickejšou podporou vzdelávania a kariérneho rozvoja.

Najčastejšie sa v odpovediach opakovala potreba **systematickejšieho a predvídateľnejšieho prístupu k vzdelávaniu**. Respondenti a respondentky poukazovali na absenciu jasne nastaveného procesu, absenciu kontinuity a metodiky rozvoja, pričom opakovane zaznievala požiadavka na **vzdelávací plán**, pravidelnosť školení a lepšie prepojenie ponuky vzdelávania s pracovnými potrebami jednotlivých pozícií a útvarov. Objavovali sa aj podnety, aby sa plánované školenia nerealizovali ad hoc a aby sa následne nerušili, keďže to znižuje dôveru v systém podpory vzdelávania.

Druhý výrazný tematický okruh sa týkal **rozšírenia ponuky vzdelávania**, a to vo viacerých smeroch. Opakovane sa objavovali návrhy na **jazykové vzdelávanie** (najmä v angličtine, prípadne konverzácie s rodeným hovoriacim), kurzy zamerané na **soft skills** (na komunikáciu, riešenie konfliktov, vzťahy na pracovisku, koučing), ako aj odborné školenia podľa špecifických potrieb sekcií a odborov. Viaceré odpovede zdôrazňovali dôležitosť rozvoja aj v moderných nástrojoch a metódach (napr. práca s dátami, metodológia, MS Office na pokročilej úrovni, prípadne prístup k licenciám a nástrojom podporujúcim efektívnu prácu).

Častým motívom bola tiež potreba **zlepšiť prístup k vzdelávaniu z hľadiska administratívy, schvaľovania a financovania**. Respondenti a respondentky navrhovali zjednodušiť proces schvaľovania školení a nastaviť systém tak, aby nemuseli zamestnanci a zamestnankyne kurz uhrádzať z vlastných zdrojov a následne žiadať o preplatenie. V odpovediach sa objavovali aj návrhy na **finančnú podporu vzdelávania**, prípadne kombináciu financovania zo strany zamestnávateľa a zo strany zamestnanca. Niektoré odpovede zároveň poukazovali na potrebu, aby o účasti na vzdelávaní rozhodovali osoby, ktoré poznajú pracovné potreby konkrétnej pozície a aby sa vzdelávanie nestalo formálnou administratívnou položkou bez reálneho napojenia na prax.

Samostatnú skupinu tvorili podnety, ktoré smerovali ku **kariérnemu rozvoju a k transparentnosti kariérnych ciest**. Respondenti a respondentky opakovane spomínali potrebu jasnejšie definovať, ktoré kompetencie a výsledky sú potrebné na kariérny postup, a vytvoriť priestor na rozvoj nielen v rámci aktuálnej pracovnej náplne, ale aj smerom ku kariérnemu rastu. Objavovali sa návrhy na **mentoring**, odborné vedenie a podporu kariérneho plánovania. V tejto súvislosti zazneli tiež podnety, aby sa vzdelávanie a vlastná iniciatíva v rozvoji zohľadňovali v hodnotení, odmeňovaní alebo pri výbere na vedúce pozície.

Z pohľadu rodovej rovnosti sú tieto podnety relevantné najmä preto, že **systémový, transparentný a dostupný prístup k vzdelávaniu a ku kariérnemu rozvoju** môže znižovať riziko nepriamych nerovností. Ak sú pravidlá vzdelávania a kariérneho postupu jasné, predvídateľné a rovnomerne uplatňované, znižuje sa priestor na subjektívne rozhodovanie a neviditeľné bariéry, ktoré môžu v praxi viac zasahovať skupiny s vyššou mierou starostlivosti a časových obmedzení. Opakujúce sa návrhy na vzdelávanie počas pracovného času, mentoring a flexibilnejšie formy rozvoja zároveň poukazujú na potrebu zohľadňovať rôzne životné situácie zamestnankýň a zamestnancov.

Odmeňovanie

6

Analýza rodových nerovností v platových podmienkach zamestnancov a zamestnankýň CVTI SR poskytuje pohľad na rodové príjmové rozdiely medzi ženami a mužmi. Funkčný plat zamestnancov a zamestnankýň je zložený z tarifného platu a z osobného príplatku. Určujúcimi kritériami pri zaradení zamestnancov a zamestnankýň do platovej triedy a stupňa je **platová politika CVTI SR[1].** Výška osobných príplatkov je determinovaná pracovnou pozíciou, praxou, odbornosťou a vzdelaním zamestnancov a zamestnankýň.

Na účely porovnania rodového príjmového rozdielu v CVTI SR boli z odboru ľudských zdrojov poskytnuté údaje o **priemernej mesačnej mzde** za všetkých zamestnancov a všetky zamestnankyne. Priemerná mesačná hrubá mzda (funkčný plat) spolu za ženy a mužov bola v roku 2025 **2 164,92 €[2].**

Na výpočet rodového mzdového rozdielu (Gender Pay Gap) sme použili štandardný vzorec, ktorý vyjadruje rozdiel medzi priemerným platom mužov a žien ako percento z platu mužov. Tento výpočet porovnáva všetkých zamestnancov a všetky zamestnankyne bez ohľadu na ich pracovnú pozíciu.

Rodový rozdiel v platoch vypočítaný z priemernej mesačnej mzdy všetkých mužov a žien zamestnaných v CVTI SR[3] predstavuje **5,87 %** v neprospech žien. Z uvedeného vyplýva, že ženy celkovo zarábajú v priemere o **5,87 %** menej ako muži, čo predstavuje absolútny rozdiel **117,94 € .** V tomto výpočte však nebolo možné analyzovať rozdiely priemernej mesačnej mzdy podľa pracovnej pozície radových zamestnancov a zamestnankýň ani rozdiely so zohľadnením prípadných rozdielov v osobných príplatkoch, keďže tieto údaje neboli sprístupnené.

1 CVTI SR má vypracovaný Platový_predpis_CVTI_SR_2024.pdf (cvtisr.sk), ktorý upravuje mzdové ohodnotenie a odmeňovanie zamestnancov. Platové podmienky (mzdy a odmeňovanie) zamestnancov a zamestnankýň CVTI SR sú v ňom nastavené rovnako pre mužov aj ženy. Výšku mzdy a osobného príplatku determinujú však viaceré kritériá, najmä prax, vzdelanie, pracovná pozícia a odbornosť zamestnancov a zamestnankýň a platová politika CVTI SR.

2 Údaje k priemernej hrubej mzde zamestnancov a zamestnankýň v roku 2025 boli poskytnuté OĽZ.

3 V roku 2025 bolo zamestnaných v CVTI SR 168 žien a 129 mužov.

Tabuľka 49: Rodový mzdový rozdiel podľa kategórií (v € a v %)

Kategória	Rozdiel v €	Rozdiel v %
Všetci zamestnanci/všetky zamestnankyne	117,94	5,87
Vedúci zamestnanci/vedúce zamestnankyne	56,28	2,36

Zdroj: Údaje za rok 2025 spracované OĽZ

V prípade porovnania priemernej mesačnej mzdy všetkých vedúcich zamestnancov a zamestnankýň v CVTI SR[4] je rodový rozdiel nižší, a to na úrovni **2,36 %** v neprospech žien. Na vedúcich pozíciách je rozdiel nižší, a teda ženy zarábajú o **2,36 % menej** ako ich mužskí kolegovia, čo predstavuje absolútny rozdiel **56,28 €**. Tento výpočet je presnejší, pretože porovnáva ľudí v riadiacej pozícii, avšak údaje podľa jednotlivých úrovní riadenia (oddelenie, odbor, sekcia) neboli poskytnuté, a preto nie je možné sledovať trend v mzdových rozdieloch vedúcich zamestnancov podľa stupňa riadenia a podľa pohlavia oproti roku 2021.

Z uvedeného vyplýva, že rodový mzdový rozdiel na vedúcich pozíciách je výrazne nižší **(2,36 %)** než celkový priemer **(5,87 %)**. To naznačuje, že celkový rozdiel môže byť spôsobený tým, že v nižšie platených, resp. nekvalifikovaných pozíciách sa nachádza vyššie percento žien. Rozdiel v priemernej mesačnej mzde vedúcich zamestnancov a zamestnankýň môže byť determinovaný odlišným počtom žien a mužov na jednotlivých stupňoch riadenia aj odlišným platovým ohodnotením na jednotlivých stupňoch riadenia.

4 V roku 2025 bolo zamestnaných v CVTI SR 27 žien vo vedúcej pozícii a 30 mužov vo vedúcej pozícii.

Diskriminácia, násilie a bezpečnosť

7

Medzi kľúčové oblasti spravodlivého a bezpečného pracovného prostredia patrí téma diskriminácie, násilia a bezpečnosti. Z hľadiska tejto kapitoly vyzdvihujeme dôležitosť vytvorenia pracoviska, kde sa každá zamestnankyňa/každý zamestnanec organizácie cíti rešpektovaná/ý, chránená/ý s prístupom rovnakých podmienok bez ohľadu na pohlavie, etnicitu, vierovyznanie, zdravotný stav a rodinnú situáciu.

7.1

SKÚSENOSŤ S DISKRIMINÁCIOU A NÁSILÍM

Výsledky ukazujú, že väčšina respondentov a respondentiek neuviedla skúsenosť so znevýhodnením v sledovaných oblastiach. Možnosť **nezažil/a som** označilo **106 osôb (68,8 %)**, čo naznačuje, že približne dve tretiny opýtaných nevnímajú, že by v poslednom roku zažili niektorú z uvedených foriem znevýhodnenia.

Zároveň však malé podiely respondentov a respondentiek uviedli skúsenosť so znevýhodnením v konkrétnych oblastiach. Najčastejšie bola uvedená skúsenosť so znevýhodnením **podľa pohlavia** – túto možnosť označilo **5 osôb (3,2 %)**. Skúsenosť so znevýhodnením **podľa veku** uviedli **2 osoby (1,3 %)** a rovnako **2 osoby (1,3 %)** označili znevýhodnenie **podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia**.

Možnosti znevýhodnenia **podľa národnosti/etnicity**, **podľa sexuálnej orientácie** a **podľa vierovyznania** neboli v rámci vzorky označené (0 %).

Možnosť **nechcem uviesť** zvolilo **8 osôb (5,2 %)**, čo naznačuje, že časť respondentov a respondentiek nechcela odpovedať na túto otázku ani v prípade, že by mali skúsenosť so znevýhodnením alebo by považovali tému za citlivú.

Tabuľka 50: Skúsenosť s diskrimináciou v CVTI SR za posledný rok – celá vzorka (N = 154)

Kategória odpovede	N	%
Podľa pohlavia	5	3,2
Podľa veku	2	1,3
Podľa národnosti/etnicity	0	0,0
Podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia	2	1,3
Podľa sexuálnej orientácie	0	0,0
Podľa vierovyznania	0	0,0
Iné	4	2,6
Nezažil/a som	106	68,8
Nechcem uviesť	8	5,2

** Percentá sú počítané z celej vzorky*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Pri porovnaní podľa pohlavia sa ukazuje, že **konkrétne formy diskriminácie alebo znevýhodnenia za posledný rok uvádzali výlučne ženy** (pozri **Tabuľku 51**). Znevýhodnenie podľa pohlavia označilo 5 respondentiek, čo predstavuje 5,6 % žien. Znevýhodnenie podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia uviedli 2 respondentky (2,2 %) a znevýhodnenie podľa veku 1 respondentka (1,1 %). Možnosť iné označili 4 respondentky (4,0 %). Muži neoznačili žiadnu z uvedených konkrétnych foriem znevýhodnenia. Zároveň platí, že možnosť nezažil/a som uviedlo 66 žien (74,2 %) a 34 mužov (91,9 %), teda túto odpoveď častejšie deklarovali muži. Odpoveď nechcem uviesť označili 4 ženy (4,5 %) a 2 muži (5,4 %).

Tabuľka 51: Skúsenosť s diskrimináciou v CVTI SR za posledný rok podľa pohlavia (v %)

Kategória odpovede	Ženy	Muži
Podľa pohlavia	5,6	0
Podľa veku	1,1	0
Podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia	2,2	0
Iné	4,0	0
Nezažil/a som	74,2	91,9
Nechcem uviesť	4,5	5,4

** Percentá sú počítané z počtu respondentov a respondentiek s uvedeným pohlavím.*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Prejavy nevhodného správania

Zistenia naznačujú, že časť zamestnankýň a zamestnancov sa v poslednom roku stretla s vybranými formami nevhodného správania na pracovisku. Najčastejšie uvádzanou formou boli **slovné útoky**, ktoré označilo **19 respondentov a respondentiek (12,3 %)**. **Ponižovanie** uviedlo **7 osôb (4,5 %)** a rovnako **7 osôb (4,5 %)** označilo **šikanovanie**. Naopak, položky **sexuálne obťažovanie** a **fyzické násilie** neboli v rámci vzorky označené (0 %).

Tabuľka 52: Prejavy nevhodného správania v CVTI SR za posledný rok – celá vzorka (N = 154)

Kategória odpovede	N	%
Slovné útoky	19	12,3
Ponižovanie	7	4,5
Šikanovanie	7	4,5
Sexuálne obťažovanie	0	0,0
Fyzické násilie	0	0,0
Nezažil/a som	92	59,7
Nechcem uviesť	8	5,2

** Percentá počítané z celej vzorky*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Možnosť **nezažil/a som** označilo **92 osôb (59,7 %)**, čo naznačuje, že približne tri pätiny opýtaných neuvádzajú skúsenosť s uvedenými prejavmi nevhodného správania za posledný rok. Zároveň však výsledky ukazujú, že pre nezanedbateľnú časť zamestnanectva sa nevhodné správanie v nejakej forme vyskytlo, a to najmä v podobe slovných útokov. Možnosť **nechcem uviesť** označilo **8 osôb (5,2 %)**, čo môže súvisieť s citlivosťou témy a s opatrnosťou respondentov a respondentiek pri odpovedaní.

Tabuľka 53: Prejavy nevhodného správania v CVTI SR za posledný rok podľa pohlavia (v %)

Kategória odpovede	Ženy	Muži
Slovné útoky	15,7	10,8
Ponižovanie	5,6	2,7
Šikanovanie	7,9	0,0
Sexuálne obťažovanie	0,0	0,0
Fyzické násilie	0,0	0,0
Nezažil/a som	65,2	81,1
Nechcem uviesť	5,6	2,7

** Percentá sú počítané z počtu respondentov a respondentiek s uvedeným pohlavím.*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025
Súčet presahuje 100 % pre možnosti uvedenia viacerých odpovedí.

Pri porovnaní podľa pohlavia sa ukazuje, že **konkrétne prejavy nevhodného správania za posledný rok častejšie uvádzali ženy než muži** (pozri **Tabuľku 53**). Slovné útoky označilo 14 respondentiek (15,7 %) a 4 respondenti (10,8 %). Ponižovanie uviedlo 5 žien (5,6 %) a 1 muž (2,7 %). Skúsenosť so šikanovaním deklarovalo 7 respondentiek (7,9 %), zatiaľ čo medzi mužmi sa táto odpoveď nevyskytla. Možnosť nezažil/a som označilo 58 žien (65,2 %) a 30 mužov (81,1 %), čo znamená, že muži častejšie uvádzali, že za posledný rok nezažili žiadny z uvedených prejavov nevhodného správania. Odpoveď nechcem uviesť označilo 5 žien (5,6 %) a 1 muž (2,7 %).

7.2

SVEDECTVO DISKRIMINÁCIE A NÁSILIA

V otázke, či boli respondenti a respondentky **svedkami diskriminácie a/alebo nevhodného správania voči inému zamestnancovi/inej zamestnankyni CVTI SR**, uviedlo zo **130 platných odpovedí 91 respondentov a respondentiek (70,0 %)**, že takúto situáciu nezažili. Naopak, **25 respondentov a respondentiek (19,2 %)** deklarovalo, že boli svedkom/svedkyňou diskriminácie a/alebo iného nevhodného správania.

Tabuľka 54: Svedectvo diskriminácie a/alebo nevhodného správania voči inému zamestnancovi/inej zamestnankyni – celá vzorka (N = 130)

Kategória odpovede	N	%
Áno	25	19,2
Nie	91	70,0
Neviem	14	10,8
Spolu	130 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 24 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Otvorená otázka umožnila respondentom a respondentkám konkretizovať, ktorého typu diskriminácie alebo nevhodného správania boli svedkami. **Obsahovú odpoveď uviedlo 19 osôb (12,3 % z celkovej vzorky)**, preto je potrebné zistenia vnímať ako orientačné a ilustračné príklady skúseností, ktoré sa v pracovnom prostredí objavili.

V odpovediach sa najčastejšie objavovali opisy **verbálnej agresie a nevhodnej komunikácie** – napríklad slovné útoky, urážky, ponižovanie, krik, vyostrené konflikty medzi kolegami či nekonštruktívna kritika. Viaceré výpovede sa zároveň viazali na **správanie nadriadených**, a to vo forme útočného alebo znevažujúceho vystupovania, pasívnej agresivity, nevhodne zvolenej kritiky alebo vnímaného zneužívania právomocí. V niektorých prípadoch respondenti a respondentky spomínali aj situácie, ktoré zasahovali do organizácie práce (zadávanie úloh v rozpore s dohodnutými pravidlami, tlak, nedostatočné vysvetlenie postupov), pričom tieto skúsenosti boli vnímané ako prejav neúcty a zhoršovania pracovnej atmosféry.

Samostatnú skupinu tvorili výpovede, ktoré naznačujú **rodové a vekové stereotypy** alebo priamo nevhodné poznámky – napríklad sexistické narážky voči ženám či znevýhodňovanie podľa veku a pohlavia. Objavila sa aj výpoveď poukazujúca na nevhodné prezývanie kolegov na základe ich znevýhodnenia, ktoré môže pôsobiť stigmatizujúco a znižovať pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku, aj keď je navonok prezentované ako žart.

V odpovediach sa okrajovo objavili aj zmienky o **šikanovaní/bossingu** a o **ohováraní** (vrátane vulgárneho), čo naznačuje, že časť respondentov a respondentiek vníma problém nevhodného správania aj v rovine dlhodobejších vzťahových vzorcov, nielen jednorazových incidentov.

Pri triedení **podľa pohlavia sa preukázal štatisticky významný rozdiel** v odpovediach na otázku, či boli respondenti a respondentky svedkami diskriminácie a/alebo nevhodného správania voči inému zamestnancovi alebo inej zamestnankyni CVTI SR ($p = 0,026$). Skúsenosť s tým, že boli svedkom/svedkyňou takejto situácie, uviedlo **23,3 % žien**, zatiaľ čo **medzi mužmi** túto odpoveď označilo **2,9 %**. Muži, naopak, častejšie uvádzali, že svedkom diskriminácie a/alebo nevhodného správania neboli (85,7 % oproti 66,3 % žien). Podiel odpovedí neviem bol medzi ženami a mužmi podobný (10,5 % žien a 11,4 % mužov).

7.3
POCIT BEZPEČIA NA PRACOVISKU

Pocit bezpečia na pracovisku je dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje nielen spokojnosť zamestnankýň a zamestnancov, ale aj ich výkon, zdravie a lojalitu voči organizácii. Vo väčšine prípadoch nejde len o fyzické bezpečie, ale aj o schopnosť vytvorenia psychickej pohody a dôvery v pracovné prostredie.

Tabuľka 55: Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku – celá vzorka (N = 130)

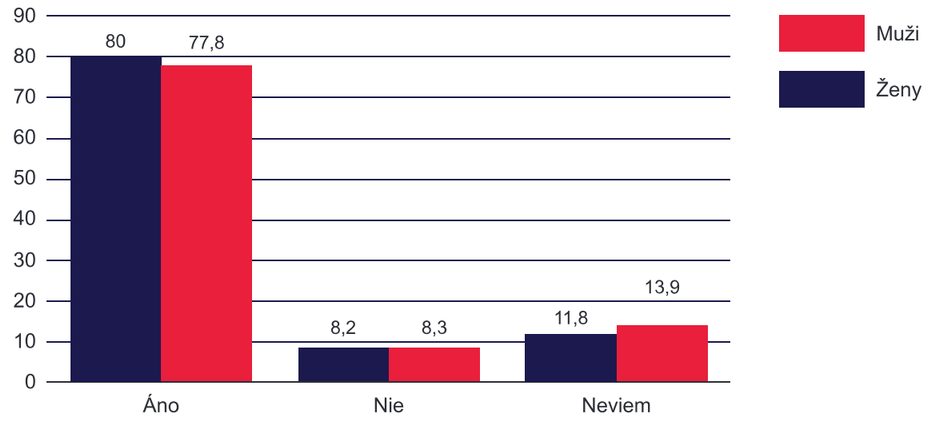
Kategória odpovede	N	%
Áno	101	77,7
Nie	12	9,2
Neviem	17	13,1
Spolu	130 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 24 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Výsledky prieskumu ukazujú, že **väčšina zamestnankýň a zamestnancov CVTI SR sa na pracovisku cíti bezpečne a rešpektovane**. Odpoveď áno označilo **77,7 %** platne odpovedajúcich, zatiaľ čo odpoveď nie uviedlo **9,2 %**.

Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku sa medzi ženami a mužmi štatisticky významne nelíšil (p = 0,947). Väčšina žien aj mužov uviedla, že sa na pracovisku cíti bezpečne a rešpektovane (pozri **Graf 28**). Túto odpoveď označilo 68 žien (80,0 %) a 28 mužov (77,8 %). Odpoveď nie uviedlo 7 žien (8,2 %) a 3 muži (8,3 %), pričom podiel negatívnych odpovedí bol teda v oboch skupinách takmer rovnaký. Možnosť neviem označilo 10 žien (11,8 %) a 5 mužov (13,9 %).

Graf 28: Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

7.4

ZNALOSŤ A VYUŽÍVANIE OZNAMOVACÍCH MECHANIZMOV

V rámci diskriminácie a nevhodného správania na pracovisku je dôležité sa zamerať na nápravné politiky, teda aj na poznanie možností, kde takéto incidenty nahlasovať a pod. V rámci prieskumu sme sa pýtali respondentov, či poznajú postup, ako a komu môžu nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správania. V rámci platných odpovedí odpovedalo možnosťou áno až **66 respondentiek a respondentov**, čo predstavuje **50,8 %**. Až **41 respondentiek a respondentov (31,5%)** označilo možnosť nie, čo znamená, že opýtané/í nevedia, ako a ani kde nahlasovať takéto incidenty.

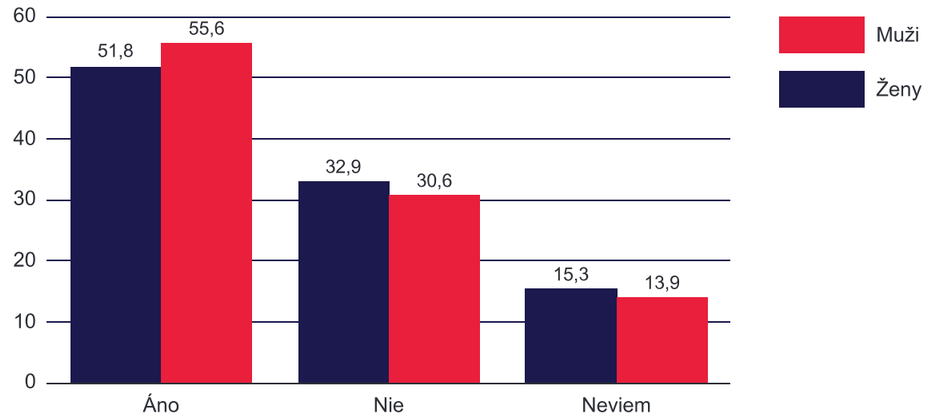
Tabuľka 56: Znalosť postupu nahlásenia diskriminácie a/alebo nevhodného správania – celá vzorka (N = 130)

Kategória odpovede	N	%
Áno	66	50,8
Nie	41	31,5
Neviem	23	17,7
Spolu	130 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 24 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri triedení podľa pohlavia sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely v znalosti postupu nahlasovania diskriminácie a/alebo nevhodného správania (p = 0,929). Postup, ako a komu takúto situáciu nahlásiť, poznalo **51,8 % žien** a **55,6 % mužov** (pozri **Graf 29**). Približne tretina respondentov a respondentiek uviedla, že postup nepozná (32,9 % žien a 30,6 % mužov) a ďalšia časť zvolila odpoveď neviem (15,3 % žien a 13,9 % mužov). Výsledky teda naznačujú, že **znalosť nahlasovacieho postupu je medzi ženami a mužmi veľmi podobná**. Zároveň však ukazujú, že približne polovica opýtaných postup nepozná alebo si nie je istá, čo poukazuje na potrebu jasnejšej komunikácie interných pravidiel a dostupných možností nahlasovania.

Graf 29: Znalosť postupu nahlásenia diskriminácie a/alebo nevhodného správania podľa pohlavia (v %)



**Percentá sú počítané z platných odpovedí; 33 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Ochota nahlásiť podnet

Na otázku, či by respondenti a respondentky nahlásili diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie v prípade, že by ju/ho osobne zažili alebo boli jej/jeho svedkami, odpovedalo 129 osôb. **Viac ako polovica z nich uviedla, že by takúto situáciu nahlásila (56,6 %)**. Odpoveď nie označilo 6,2 % respondentov a respondentiek, zatiaľ čo viac ako tretina opýtaných zvolila možnosť neviem (37,2 %). Z celkovej vzorky 154 respondentov a respondentiek neodpovedalo na túto otázku 25 osôb (16,2 %).

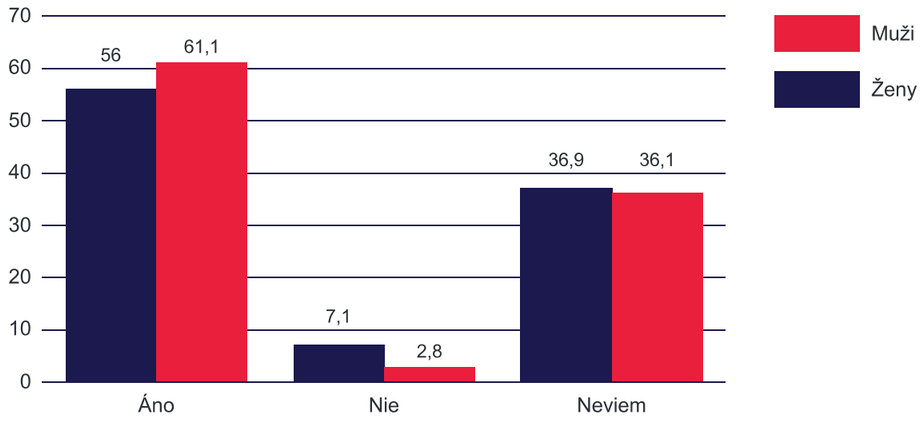
Tabuľka 57: Ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie (pri osobnej skúsenosti alebo svedectve) – celá vzorka (N = 129)

Kategória odpovede	N	%
Áno	73	56,6
Nie	8	6,2
Neviem	48	37,2
Spolu	129 *	100,0

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 25 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum , december 2025

Výsledky naznačujú, že **deklarovaná ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie je v prieskumnej vzorke prítomná**, keďže väčšina platne odpovedajúcich by takúto situáciu nahlásila. Zároveň je však **dôležité venovať pozornosť pomerne vysokému podielu odpovedí** neviem. Ten môže poukazovať na neistotu časti zamestnanectva, či by v takejto situácii vedelo alebo chcelo konať, prípadne na obavy súvisiace s dôverou v proces nahlasovania, s jeho anonymitou, ochranou oznamujúcej osoby alebo očakávanou účinnosťou riešenia. Nízky podiel odpovedí nie ukazuje, že otvorené odmietnutie nahlásenia je skôr ojedinelé, no vysoká miera neistoty zároveň potvrdzuje potrebu jasne komunikovať postupy nahlasovania a posilňovať dôveru zamestnancov a zamestnankýň v bezpečné a vo férové riešenie takýchto situácií.

Graf 30: Ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie (pri osobnej skúsenosti alebo svedectve) podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum, december 2025

Deklarovaná ochota nahlásiť diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie v prípade osobnej skúsenosti alebo svedectva sa **medzi ženami a mužmi štatisticky významne nelíšila** (p = 0,624). Ochotu nahlásiť takúto situáciu uviedlo 47 žien (**56,0 %**) a 22 mužov (**61,1 %**), odpoveď nie označilo 6 žien (7,1 %) a 1 muž (2,8 %). Pomerne vysoký bol v oboch skupinách podiel odpovedí neviem – uviedlo ho 31 žien (36,9 %) a 13 mužov (36,1 %). Výsledky teda naznačujú, že väčšina žien aj mužov by diskrimináciu a/alebo nevhodné správanie deklaratívne nahlásila, zároveň však približne tretina respondentiek a respondentov v oboch skupinách nevie, ako by postupovala, čo môže poukazovať na neistotu, obavy alebo nedostatočnú znalosť mechanizmov nahlasovania (pozri **Graf 30**).

7.5
PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení v oblasti prevencie, oznamovania a riešenia diskriminácie a/alebo nevhodného správania umožnila respondentom a respondentkám pomenovať, čo by im pomohlo cítiť sa bezpečnejšie a istejšie pri riešení citlivých situácií na pracovisku. **Obsahovú odpoveď uviedlo 25 respondentov a respondentiek (16,2 % z celkovej vzorky)**. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako tematické podnety vychádzajúce z menšej časti respondentov a respondentiek. Napriek tomu poukazujú na jasne identifikovateľné potreby v oblasti informovanosti, bezpečného nahlasovania a dôveryhodného riešenia podnetov.

Najčastejšie sa v odpovediach opakovala požiadavka na **jasné, zrozumiteľné a dostupné informácie o tom, ako postupovať pri nahlasovaní**. Respondenti a respondentky opakovane uvádzali potrebu vedieť, komu a ako situáciu nahlásiť, ako bude podnet riešený a aké kroky nasledujú. Viaceré odpovede zdôrazňovali, že existujúce dokumenty môžu byť pre bežného zamestnanca/ bežnú zamestnankyňu ťažko dostupné alebo príliš rozsiahle, preto by pomohli jednoduché a prehľadné formy, napríklad stručný manuál alebo prehľadná infografika (napr. formát A4) a viditeľné kontakty na pracovisku (napr. na nástenkách alebo na každom poschodí). Tieto podnety naznačujú, že kľúčovou bariérou môže byť nielen absencia pravidiel, ale aj ich nízka použiteľnosť v praxi.

Druhým výrazným okruhom bola potreba **bezpečného a dôveryhodného oznamovacieho mechanizmu** vrátane možnosti anonymity. Respondenti a respondentky spomínali anonymný postup, online formulár alebo akúsi etickú linku, pričom opakovane zaznela potreba **ochrany oznamovateľa/oznamovateľky**, najmä v prípade, ak by sa podnet týkal nadriadeného/nadriadenej. V odpovediach sa explicitne objavili obavy z represie a z toho, že nahlasovanie na mieste, kde hrozí odplata, nie je pre ľudí bezpečné. Tieto zistenia ukazujú, že samotná existencia mechanizmu nestačí, rozhodujúca je dôvera v jeho nezávislosť, ochrana oznamovateľa/ oznamovateľky a reálne dôsledky riešenia situácie.

Ďalšou často spomínanou témou bola potreba **školení, osvety a zvyšovania povedomia**. Respondenti a respondentky uvádzali potrebu pravidelného vzdelávania o tom, čo je a čo nie je vhodné správanie na pracovisku, ako predchádzať nevhodným situáciám a ako sa zachovať v prípade diskriminácie a/alebo nevhodného správania. Objavovali sa návrhy na školenia pre všetkých zamestnancov (aj povinne), ale aj špecificky pre riadiacich pracovníkov/riadiace pracovníčky, napríklad v oblasti komunikácie, správania voči podriadeným a vedenia tímu. Tieto podnety naznačujú, že prevencia by mala byť postavená nielen na pravidlách, ale aj na aktívnej práci s organizačnou kultúrou a na posilňovaní kompetencií v citlivých situáciách.

V odpovediach sa objavila aj požiadavka na **dôslednejšie preverovanie a riešenie podnetov**, teda aby sa riešenie neskončilo len konfrontáciou s dotyčnou osobou, ale aby existovali jasné procesy a zodpovednosť (vrátane možnosti riešenia na vyššej, a to aj pracovnoprávnej úrovni). Tento motív poukazuje na dôležitosť vnímania spravodlivosti a účinnosti procesov. Ak zamestnankyne a zamestnanci neveria, že bude podnet riešený dôsledne, pravdepodobnosť nahlasovania klesá.

Z pohľadu rodovej rovnosti sú tieto podnety významné najmä tým, že dôraz na bezpečné nahlasovanie, ochranu oznamovateľov a prevenciu prostredníctvom vzdelávania priamo súvisí s vytváraním pracovného prostredia bez diskriminácie a nevhodného správania. Navrhované opatrenia smerujú k posilneniu transparentnosti, dôvery a bezpečia, čo je základným predpokladom rovnosti príležitostí a inkluzívnej organizačnej kultúry.

Z pohľadu rodovej rovnosti sú navrhované zlepšenia relevantné hlavne tým, že dôraz na transparentné procesy, férové pravidlá, rešpektujúcu komunikáciu a profesionálne vedenie priamo súvisí s vytváraním inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia. Jasné pravidlá a predvídateľné rozhodovanie znižujú priestor na subjektivitu a nerovné zaobchádzanie a zároveň podporujú rovnosť príležitostí pri kariérnom postupe a prístupe k pracovným zdrojom a informáciám.

Organizačná kultúra a kvalita vedenia

8

Organizačná kultúra, klíma na pracovisku a kvalita vedenia do značnej miery determinujú motiváciu zamestnancov a zamestnankýň, ich pracovný výkon a celkovú spokojnosť na pracovisku. V tejto kapitole sme podrobnejšie skúmali mieru vnímania priameho/ej nadriadeného/ej samotnými zamestnancami a zamestnankyňami v otázkach rešpektu, rovnosti, inklúzie, poskytovania spätnej väzby a oceňovania práce, ako aj vnímanie atmosféry spolupráce a dôvery a možnosti ovplyvniť rozhodnutia týkajúce sa vlastnej práce. Zaujímali nás tiež aspekty vnímania transparentnosti riadenia a internej komunikácie v inštitúcii. Záverom mali respondenti a respondentky možnosť v otvorenej otázke vyjadriť, aké opatrenia alebo zlepšenia v organizačnej kultúre vo vedení by v budúcnosti privítali.

8.1

REŠPEKT, SPÄTNÁ VÄZBA A OCEŇOVANIE PRÁCE

V skúmanej vzorke vyjadrilo pozitívne názory týkajúce sa uznania a rešpektu svojimi nadriadenými až **84,7 %** respondentov a respondentiek (pozri **Tabuľku 58**). Pri porovnaní odpovedí podľa pohlavia s daným vyjadrením súhlasilo **83,0 %** žien a **94,0 %** mužov[5], a teda rozdiely v názoroch sa rozchádzali mierne v prospech mužov s rodovým rozdielom **11,0 p. b.** Ambivalentný názor potvrdilo **12,2 %** žien a **6,0 %** mužov. Pozitívnejšie sa k danej otázke vyjadrovali ženy vo vekovej kategórii od 40 do 59 rokov **(54,4 %)**, pracujúce v sekcii podpory školstva a vedy **(36,8 %)**, v Národnom centre pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti **(17,6 %)** a v sekcii Národná vedecká knižnica **(13,2 %)**. Na základe dĺžky pôsobenia v CVTI SR boli spokojnejšie ženy pracujúce v organizácii viac ako 10 rokov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa.

Tabuľka 58: Miera vnímania rešpektu priamym/ou nadriadeným/ou podľa pohlavia (v %)

Môj/Moja priamy/a nadriadený/á ma rešpektuje	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	47,6	57,6	-10,00
Súhlasím	35,4	36,4	-1,0
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	12,2	6,0	6,2
Nesúhlasím	2,4	0,0	2,4
Rozhodne nesúhlasím	2,4	0,0	2,4

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

5 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

V prípade hodnotenia miery ocenenia za vykonanú prácu a v poskytovaní spätnej väzby svojím/ou priamym/ou nadriadeným/ou (pozri **Tabuľku 59**) vyjadrilo súhlas celkom **74,0 %** respondentov a respondentiek, z toho **72,0 %** žien a **84,4 %** mužov s rodovým rozdielom **12,4 p. b.**[6] Pozitívnejšie sa k danej otázke vyjadrovali ženy vo vekovej kategórii od 40 do 59 rokov **(54,2 %)** s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, ktoré pracujú v organizácii viac ako 10 rokov, a to prevažne v sekcii podpory školstva a vedy **(37,3 %)**, v Národnom centre pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti **(22,0 %)** a v sekcii Národná vedecká knižnica **(15,3 %)**. Ambivalentný postoj vyjadrilo spolu **16,3 %** respondentov a respondentiek, z toho **18,3 %** žien a **9,4 %** mužov. Nesúhlas s vyjadrením deklarovalo spolu **9,7 %** respondentov a respondentiek, rozdiely v názoroch mužov a žien boli minimálne: ženy **(9,7 %)**, muži **(6,2 %)**.

Tabuľka 59: Miera vnímania ocenenia za vykonanú prácu a poskytovanie spätnej väzby podľa pohlavia (v %)

Môj/Moja priamy/a nadriadený/á oceňuje moju prácu a poskytuje mi spätnú väzbu	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	35,4	40,6	-5,2
Súhlasím	36,6	43,8	-7,2
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	18,3	9,4	8,9
Nesúhlasím	6,1	6,2	-0,1
Rozhodne nesúhlasím	3,6	0,0	3,6

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z uvedeného sa dá usúdiť, že ženy vykazujú väčšiu mieru kritickosti voči vedeniu, v otázkach rešpektu, poskytovania spätnej väzby a oceňovania práce, keďže vyjadrovali nižšiu mieru spokojnosti so sledovanými aspektmi kvality vedenia.

6 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

8.2

MOŽNOSŤ OVPLYVŇOVAŤ ROZHODNUTIA O VLASTNEJ PRÁCI

V prípade otázky týkajúcej sa možnosti ovplyvňovať rozhodnutia o vlastnej práci (pozri **Tabuľku 60**) deklarovalo súhlas 79 respondentov a respondentiek, pričom ženy **(62,2 %)** boli vo vyjadreniach o niečo kritickejšie ako muži **(72,7 %)**[7], s rodovým rozdielom **10,5 p. b.** ambivalentný názor vyjadrila štvrtina opýtaných **(25,0 %)**, a to takmer zhodne ženy aj muži a nesúhlas vyjadrilo **25,6 %** žien a **21,2 %** mužov. Najkritickejšie sa vyjadrili v súvislosti s možnosťou ovplyvňovať rozhodnutia o svojej práci v sekcii podpory školstva a vedy, keď nesúhlas vyjadrilo **60,0 %** z celkových negatívnych odpovedí. To môže súvisieť s tým, že v roku 2025 dochádzalo k personálnym zmenám na úrovni vedenia (vedúci/vedúce, riaditeľ/riaditeľka). Z negatívnych a ambivalentných odpovedí prevažovali ženy vo veku od 40 do 59 rokov **(56,3 %)** pracujúce v CVTI SR viac ako 5 rokov **(50,0 %)**, z čoho je možné usúdiť, že tieto zamestnankyne pociťujú nižšiu mieru autonómie v prípade ovplyvňovania rozhodnutí o vlastnej práci a je potrebné klásť zvýšený dôraz na prvky participatívnosti a podporovať ich účasť na rozhodnutiach o vlastnej práci.

Tabuľka 60: Vnímanie možnosti ovplyvniť rozhodnutia, ktoré sa týkajú mojej práce podľa pohlavia (v %)

Mám možnosť ovplyvniť rozhodnutia, ktoré sa týkajú mojej práce	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	22,0	24,2	-2,2
Súhlasím	40,2	48,5	-8,3
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	25,6	21,2	4,4
Nesúhlasím	9,8	6,1	3,7
Rozhodne nesúhlasím	2,4	0,0	2,4

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

7 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

8.3

ATMOSFÉRA SPOLUPRÁCE A DÔVERY

V súvislosti s vnímaním pracovnej klímy a atmosféry spolupráce a dôvery (pozri **Tabuľku 61**) môžeme konštatovať, že táto oblasť je ženami a mužmi vnímaná kritickejšie, keďže s daným vyjadrením súhlasilo len **57,3 %** respondentov a respondentiek, takmer zhodne u žien **(59,7 %)** a mužov **(57,6 %)**[8]. S ambivalentným vyjadrením (ani súhlasím, ani nesúhlasím) sa stotožnila viac ako tretina **(29,0 %)** respondentov a respondentiek bez výraznejších rozdielov. Nesúhlas s vyjadrením deklarovalo **13,7 %** opýtaných, z toho **12,3 %** žien a **15,1 %** mužov. Najpozitívnejšie hodnotili ženy atmosféru spolupráce a dôvery v sekcii podpory školstva a vedy **(42,5 %)**, v skupine spokojných prevažovali ženy vo vekovej skupine od 40 do 59 rokov **(57,4 %)**, pracujúce v organizácii 6 a viac rokov **(53,2 %)**. Muži najpozitívnejšie vnímali atmosféru spolupráce a dôvery v sekcii podpory školstva a vedy **(21,2 %)** a v sekcii informačných technológií **(15,3 %)** vo vekovej skupine do 40 rokov **(58,3 %)**, pracujúci v organizácii 6 a viac rokov **(58,3 %)**.

Tabuľka 61: Vnímanie atmosféry a spolupráce dôvery medzi zamestnancami a zamestnankyňami podľa pohlavia (v %)

Medzi zamestnancami a zamestnankyňami panuje atmosféra spolupráce a dôvery	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	20,7	15,2	5,5
Súhlasím	39,0	42,4	-3,4
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	28,0	27,3	1,3
Nesúhlasím	8,5	9,1	-0,6
Rozhodne nesúhlasím	3,8	6,0	-2,2

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z uvedeného vyplýva, že ženy a muži vnímajú mieru spolupráce a dôvery subjektívne a hodnotenie sa v rámci jednotlivých sekcií odlišuje. V tejto súvislosti je vhodné, aby klímu spolupráce a dôvery u zamestnancov a zamestnankýň viac podporovali vedúci/vedúce daných sekcií.

8 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

8.4

TRANSPARENTNOSŤ RIADENIA A INTERNÁ KOMUNIKÁCIA

Aj v prípade hodnotenia miery transparentnosti riadenia a internej komunikácie (pozri **Tabuľku 62**) respondenti deklarovali menšiu spokojnosť, keď iba **35,5 %**[9] opýtaných súhlasilo s daným vyjadrením. Ambivalentný názor vyjadrilo taktiež **35,5 %** opýtaných a zvyšných **29,0 %** vyjadrilo nesúhlasné stanovisko. Rozdiely v názoroch žien a mužov sa výraznejšie neodlišovali a nezaznamenali sme štatisticky signifikantný rodový rozdiel. V súvislosti s transparentnosťou riadenia a internou komunikáciou sme najviac negatívnych reakcií zaregistrovali v sekcii podpory školstva a vedy, keď nesúhlas vyjadrilo **33,3 %** z celkových negatívnych odpovedí (ženy **36,4 %** a muži **25,0 %**) a **30,2 %** ambivalentných odpovedí (ženy **28,0 %,** muži **36,4 %**). To môže súvisieť s tým, že v roku 2025 dochádzalo k personálnym zmenám na úrovni vedenia (vedúci/vedúce, riaditeľ/riaditeľka). Z nespokojných respondentov a respondentiek prevažovali ženy a muži pracujúce/i v CVTI SR viac ako 6 rokov **(59,5 %)**, z toho bolo **54,5 %** žien a **65,0 %** mužov. Z vekovej skupiny prevažovali ženy a muži nad 40 rokov **(54,8 %)**, z toho **63,6 %** žien a **50,0 %** mužov.

9 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

Tabuľka 62: Vnímanie miery transparentnosti rozhodnutí CVTI SR a ich zrozumiteľnosť pri komunikovaní podľa pohlavia (v %)

Rozhodnutia CVTI SR sú transparentné a zrozumiteľne komunikované	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	8,5	12,1	-3,6
Súhlasím	25,6	30,3	-4,7
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	39,0	33,3	5,7
Nesúhlasím	17,1	18,2	-1,1
Rozhodne nesúhlasím	9,8	6,1	3,7

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Z uvedeného sa dá usúdiť, že ženy a muži vykazujú väčšiu mieru kritickosti voči vedeniu, keďže vyjadrovali nižšiu mieru spokojnosti so sledovanými aspektmi kvality vedenia. Medzi nespokojnými prevažovali ženy a muži zo sekcie podpory školstva a vedy, čo pravdepodobne súvisí s personálnymi zmenami v riadení.

8.5 KULTÚRA REŠPEKTU, ROVNOSTI A INKLÚZIE

V otázke vnímania kultúry rešpektu, rovnosti a inklúzie v CVTI SR sa respondenti a respondentky vyjadrovali pozitívne, takmer polovica **(47,2 %)** s uvedeným tvrdením súhlasila[10], tretina **(35,2 %)** mala neurčitý názor a s tvrdením nesúhlasilo **17,6 %** opýtaných. Nesúhlas vyjadrilo **42,9 %** opýtaných (z toho **42,9 %** žien a **0,0 %** mužov) a ambivalentný názor deklarovalo **34,1 %** (z toho **35,5 %** žien a **30,8 %** mužov) zo sekcie podpory školstva a vedy, čo môže súvisieť s personálnymi zmenami na úrovni vedenia za posledný rok. Výrazné rodové rozdiely sa pri jednotlivých tvrdeniach nepreukázali. Nesúhlas deklarovali viac ženy vo vekovej kategórii 40 a viac rokov **(64,3 %)** pracujúce v CVTI SR viac ako 6 rokov **(57,1 %)**.

Tabuľka 63: Miera kultúry, rešpektu, rovnosti a inklúzie podľa pohlavia (v %)

V CVTI SR sa podporuje kultúra rešpektu, rovnosti a inklúzie	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Rozhodne súhlasím	12,0	18,2	-6,2
Súhlasím	30,1	42,4	-12,3
Ani súhlasím, ani nesúhlasím	37,3	30,3	7,0
Nesúhlasím	15,7	3,0	12,7
Rozhodne nesúhlasím	4,9	6,1	-2,8

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 38 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

10 Súčet odpovedí Rozhodne súhlasím a Súhlasím

8.6

PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení a zlepšení v organizačnej kultúre a vo vedení poskytla respondentom a respondentkám priestor pomenovať konkrétne skúsenosti a potreby v oblasti komunikácie, riadenia, rozhodovania a každodenného fungovania pracoviska. **Obsahovú odpoveď uviedlo 22 respondentov a respondentiek (14,3 % z celkovej vzorky)**. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako tematické podnety vychádzajúce z menšej časti respondentov a respondentiek. Napriek tomu poukazujú na opakujúce sa potreby najmä v oblasti komunikácie zmien, jasnosti procesov a transparentnosti rozhodovania.

Najčastejšie sa v odpovediach opakovala potreba **lepšej a otvorenejšej komunikácie zo strany vedenia**, najmä pri zmenách a rozhodnutiach, ktoré sa dotýkajú práce zamestnankýň a zamestnancov. Respondenti a respondentky poukazovali na nedostatok informácií „z prvej ruky“, potrebu častejších stretnutí s vedením a dôraz na zrozumiteľné vysvetľovanie dôvodov a dôsledkov zmien. V odpovediach sa objavoval aj motív nedostatočnej spätnej väzby vrátane jednoduchých foriem uznania a reakcie na podnety, ktoré by znižovali pocit neviditeľnosti práce a posilňovali dôveru v spoluprácu.

Druhým výrazným tematickým okruhom bola požiadavka na **jasnejšie procesy, kompetencie a predvídateľnosť v organizácii práce**. Viaceré odpovede poukazovali na potrebu jednoznačne definovať kroky v procesoch, kompetencie a zodpovednosti a zároveň lepšie plánovať a koordinovať aktivity, aby sa predišlo improvizácii, nejasnostiam a frustrácii. Opakovane zaznievali podnety na väčšie zapojenie ľudí, ktorí nesú vecnú zodpovednosť, do prípravy projektov a rozhodnutí a na zlepšenie informovania o tom, čo sa s odovzdanými výstupmi ďalej deje.

Výrazná časť odpovedí sa týkala **štýlu vedenia a manažérskych kompetencií**. Respondenti a respondentky uvádzali potrebu profesionálnejšieho, rešpektujúceho a podporujúceho prístupu nadriadených, dôraz na ľudskosť, nadhľad a stabilitu tímovej atmosféry. Objavovali sa aj návrhy na posilnenie manažérskych zručností a na školenia pre vedúcich pracovníkov v oblasti komunikácie a práce s ľuďmi. Súčasťou tejto témy boli tiež podnety súvisiace s primeraným zadávaním úloh, jasným stanovovaním priorít a férovými pravidlami vrátane situácií, keď sú zamestnancom/

zamestnankyniam zadávané úlohy mimo pracovnej náplne bez predchádzajúcej komunikácie.

Viaceré odpovede poukazovali na potrebu **vyššej transparentnosti rozhodovania a personálnych procesov**, predovšetkým pri výberových konaniach a obsadzovaní vyšších funkcií. Objavovali sa návrhy na transparentnejší postup pri vymenúvaní vedúcich pozícií, dôraz na odbornú kvalifikáciu a jednotné pravidlá rozhodovania založené na faktoch, nie na osobných sympatiách. Tento motív je dôležitý aj z hľadiska budovania dôvery v spravodlivosť procesov a rovnosti príležitostí v organizácii.

Menšia, ale zaujímavá skupina podnetov sa týkala **posilnenia participácie a spolupráce naprieč organizáciou**. Objavili sa návrhy na pravidelné tímové stretnutia a teambuildingy v pracovnom čase, ako aj prvky participatívneho rozhodovania, ktoré by znižovali vnímanú vzdialenosť medzi vedením a zamestnancami. Niektoré odpovede zároveň pripomenuli dôležitosť rešpektovania špecifík rôznych pracovísk a činností v rámci organizácie a potrebu lepšieho porozumenia odbornej stránke práce jednotlivých útvarov.

Popri kritických podnetoch sa objavili takisto pozitívne hodnotenia pracovnej atmosféry a nadriadených, ktoré naznačujú, že skúsenosť s organizačnou kultúrou nie je jednotná a medzi tímami sa môže líšiť. Aj tieto odpovede však nepriamo poukazujú na význam vedenia a štýlu riadenia pre každodennú pracovnú pohodu.

Z pohľadu rodovej rovnosti sú navrhované zlepšenia relevantné hlavne tým, že dôraz na transparentné procesy, férové pravidlá, rešpektujúcu komunikáciu a profesionálne vedenie priamo súvisí s vytváraním inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia. Jasné pravidlá a predvídateľné rozhodovanie znižujú priestor na subjektivitu a nerovné zaobchádzanie a zároveň podporujú rovnosť príležitostí pri kariérnom postupe a prístupe k pracovným zdrojom a informáciám.

Rovnosť príležitostí a zastúpenie žien a mužov



Napriek pokroku v oblasti rodovej rovnosti a vnímania rodovej rovnosti ako základného práva a nediskriminácie pracovných podmienok pre ženy a mužov stále pretrvávajú významné rozdiely v postavení žien a mužov. Rodové normy a stereotypy ovplyvňujú to, ako ľudia získavajú zamestnanie, ako sa s nimi zaobchádza v práci, kto je povýšený a ako sa hodnotia rôzne druhy práce. Tradičné stereotypy, spájajúce vodcovstvo s maskulínnymi črtami, ako je asertivita, naďalej ovplyvňujú postupy pri povyšovaní. Tieto kultúrne naratívy brzdia kariérny postup žien a môžu vysvetľovať, prečo mladšie ženy uvádzajú silnejšie vnímanie nerovnosti na pracovisku. Názory na rodovú rovnosť v práci sa výrazne líšia, a to medzi ženami a mužmi aj medzi generáciami. V celej Európskej únii ženy vo všeobecnosti častejšie ako muži vnímajú nerovnosti na pracovisku a tento rozdiel je najväčší medzi mladšími generáciami. V porovnaní so **44,0 %** mladých mužov len **29,0 %** mladých žien vníma zaobchádzanie ako rovnocenné, čo naznačuje, že mladšie ženy si viac uvedomujú nerovnosti, zatiaľ čo mladí muži môžu opätovne presadzovať tradičné normy, a to čoraz viac pod vplyvom online priestorov, ktoré posilňujú medzigeneračné cykly predsudkov. Podobne menej žien, najmä tých mladších, má pocit, že má v práci rovnaké šance na povýšenie. Kým **57,0 %** mužov tvrdí, že príležitosti na povýšenie sú rovnaké, s týmto názorom súhlasí len **47,0 %** žien, pričom medzi mladými ľuďmi (vo veku 15 – 24 rokov) je rodová priepasť najväčšia[11].

11 Perception to policy: Dismantling gender stereotypes in the European Union, EIGE, 2025

9.1

ZASTÚPENIE ŽIEN A MUŽOV V RIADIACICH POZÍCIÁCH

Zo všetkých odpovedí respondentov a respondentiek v dotazníku vyplýva, že **39,3 %** považuje zastúpenie žien a mužov ako vyvážené a rovnako **39,3 %** opýtaných nevie posúdiť, či je zastúpenie žien a mužov vyrovnané. Avšak v súvislosti s hodnotením miery zastúpenia žien a mužov v riadiacich pozíciách sa názory žien a mužov líšili. Kým **50,0 %** mužov deklarovalo, že zastúpenie žien a mužov je vyvážené, v prípade žien zhodné názory deklarovala len tretina **(36,7 %)** z nich. Rodový rozdiel na úrovni **13,3 p. b.** naznačuje nerovnaké vnímanie zastúpenia žien a mužov v riadiacich pozíciách. Rovnako aj v prípade hodnotenia vyššej miery zastúpenia žien v riadení sa názory žien a mužov odlišovali. Podľa pätiny názorov mužov **(20,6 %)** je v riadiacich pozíciách viac žien, avšak len každá 10. žena **(10,1 %)** si myslí, že v riadení prevažujú ženy. Takmer **10 %** rodový rozdiel bol zaznamenaný pri výrokoch deklarujúcich vyššie zastúpenie žien v riadení.

Tabuľka 64: Miera hodnotenia zastúpenia žien a mužov v riadiacich pozíciách podľa pohlavia (v %)

Ako hodnotíte zastúpenie žien a mužov v riadiacich pozíciách v CVTI SR?	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Vyvážené	36,7	50,0	-13,3
Viac mužov	7,6	5,9	1,7
Viac žien	10,1	20,6	-10,5
Neviem posúdiť	45,6	23,5	22,1

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 41 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaní názorov podľa vekovej skupiny sa miera vnímania vyváženosti zastúpenia žien a mužov v riadení líši, pričom respondenti a respondentky vekovej skupiny do 40 rokov ju vnímajú ako menej vyváženú **(43,2 %)** a veková skupina nad 40 rokov ju vníma ako viac vyváženú **(56,8 %)**.

Na základe odpovedí respondentov a respondentiek vyplýva, že vnímanie vyváženosti zastúpenia žien a mužov v riadiacich pozíciách je prijímané

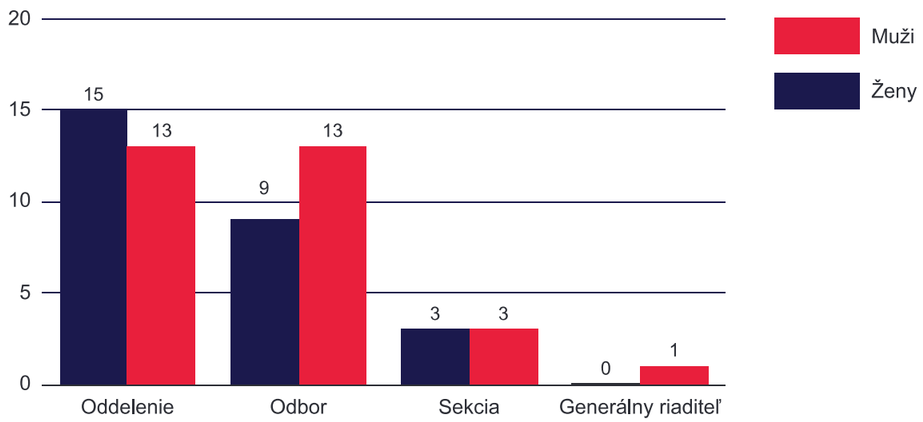
odlišne mladšími a staršími respondentmi a respondentkami a ženy ich subjektívne vnímajú ako menej vyvážené.

V rámci mapovania rodových rozdielov v pracovnej oblasti sme sa zamerali aj na oblasť riadenia a rozhodovania. V rámci analýzy sme vychádzali nielen zo zistení dotazníkového prieskumu, ale aj z dát poskytnutých odborom ľudských zdrojov.

V roku 2025 pracovalo v CVTI SR celkom 297 zamestnancov a zamestnankýň, z toho 168 žien **(56,6 %)** a 129 mužov **(43,4 %)**. Vo vedúcej pozícii (riaditeľ/ka oddelenia, vedúci/a odboru a sekcie) bolo zamestnaných 57 zamestnancov, z toho 27 žien a 30 mužov s najvyššou pozíciou generálneho riaditeľa, čiže muža. Na prvom stupni riadenia (oddelenie) bolo zastúpenie žien a mužov takmer rovnomerné – 15 žien a 13 mužov (ženy **53,6 %**, muži **46,4 %**). Na druhom stupni riadenia (odbor) mierne prevažovali muži, pracovalo tu 9 žien a 13 mužov (ženy **40,9 %**, muži **59,1 %**). Na treťom stupni riadenia (sekcia) bolo zastúpenie mužov a žien vyrovnané, konkrétne v pomere 3 :3.

Z uvedeného vyplýva, že účasť na riadení bola v roku 2025 približne rodovo vyvážená, s výnimkou riadenia odborov (pozri **Graf 31**). To do určitej miery reflektuje aj odpovede respondentov v prieskume, keďže príslušnosť v pozícii vedúceho/ej zamestnanca/kyne deklarovalo 17 žien **(53,1 %)** a 15 mužov **(46,9 %)**, z čoho vyplýva, že účasť na riadení je približne rodovo vyvážená.

Graf 31: Zastúpenie žien a mužov podľa stupňa riadenia (absolútny počet)



Zdroj: Údaje za rok 2025 spracované OĽZ

9.2

VNÍMANIE ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ V KARIÉRNOM RASTE

Index rodovej rovnosti[12] **(59,9 bodu)** za Slovensko odhaľuje pretrvávajúce rodové nerovnosti v rôznych oblastiach, avšak dlhodobo je najslabšou oblasťou práve oblasť moci a rozhodovania, kde sa index pohybuje len na úrovni **30,4 bodu** zo 100. Slovensko sa nachádza na 20. mieste rebríčka, pričom priemer EÚ je **63,4 bodu** zo 100.

V prípade analýzy výsledkov sa vo vnímaní postavenia žien a mužov v spoločnosti prejavili najvýraznejšie rozdiely práve v oblasti riadenia a rozhodovania. Hoci až takmer **66,0 %** respondentov a respondentiek si myslí, že ženy a muži majú rovnaké príležitosti zastávať vedúce pozície, distribúcia odpovedí žien a mužov už odhaľuje výraznejšie rozdiely vo vnímaní rovnosti (pozri **Tabuľku 65**). V odpovediach mužov a žien týkajúcich sa vnímania rovnakých príležitostí zastávať vedúce pozície v CVTI SR je rodový rozdiel **15,2 p. b.**, pričom kladne sa vyjadrilo **61,3 %** žien a **76,5 %** mužov.

Tabuľka 65: Miera hodnotenia rovnakých príležitostí zastávať vedúce pozície podľa pohlavia (v %)

Myslíte si, že ženy a muži majú rovnaké príležitosti zastávať vedúce pozície v CVTI SR?	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Áno	61,3	76,5	-15,2
Nie	6,3	5,9	0,4
Neviem	32,4	17,6	14,8

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 40 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

12 Index rodovej rovnosti každoročne zverejňuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Pri porovnaní názorov podľa vekovej skupiny sa miera vnímania rovnakých príležitostí zastávať vedúce pozície v CVTI SR líši podľa vekovej distribúcie, pričom respondenti a respondentky vekovej skupiny do 40 rokov vnímajú šancu na rovnaké príležitosti kritickejšie **(36,0 %)** ako veková skupina nad 40 rokov **(64,0 %)**.

Rovnako aj v súvislosti s vnímaním rovnosti príležitostí v kariérnom raste vyplýva, že ženy a muži ju prijímajú odlišne, pričom respondentky deklarujú, že ženy majú menej príležitostí zastávať vedúce pozície než muži. V tejto súvislosti je preto potrebné zvyšovať povedomie zamestnancov a zamestnankýň formou lepšej informovanosti.

9.3

ZAVEDENIE OPATRENÍ NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI

V súvislosti so zavedením alebo s posilnením politík a opatrení na podporu rodovej rovnosti sa takmer polovica **(47,9 %)** opýtaných k danej otázke nevedela jednoznačne vyjadriť a len **38,0 %** respondentov a respondentiek deklarovalo, že v CVTI SR by mali byť politiky a opatrenia na podporu rodovej rovnosti jednoznačne zavedené. Rodový rozdiel je v oboch prípadoch zanedbateľný (pozri **Tabuľku 66**).

Tabuľka 66: Miera hodnotenia zavedenia politík a opatrení na podporu rodovej rovnosti podľa pohlavia (v %)

Malo by CVTI SR zaviesť alebo posilniť opatrenia na podporu rovnosti žien a mužov v riadení (napr. školenia, rozvoj talentu, transparentné výberové konania)?	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Áno	41,8	36,4	5,4
Nie	10,1	18,2	-8,1
Neviem	48,1	45,4	2,7

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 42 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaní názorov v súvislosti so zavedením a s posilnením opatrení na podporu rovnosti žien a mužov v riadení podľa vekovej skupiny sa názory líšili, pričom respondenti a respondentky vekovej skupiny nad 40 rokov jednoznačne viac vnímajú potrebu ich posilnenia **(64,4 %)** oproti vekovej skupine nad 40 rokov **(35,6 %)**.

Z uvedeného vyplýva, že v súvislosti so zavedením opatrení na podporu rodovej rovnosti v riadení je potrebné tejto oblasti venovať zvýšenú pozornosť a kontinuálne posilňovať povedomie zamestnancov a zamestnankýň.

9.4

ZAPÁJANIE ŽIEN A MUŽOV DO ROZHODOVACÍCH PROCESOV

V prípade analýzy výsledkov sa vo vnímaní zapájania žien a mužov do rozhodovacích procesov prejavili výrazné rodové rozdiely. Z odpovedí respondentov a respondentiek vyplýva, že kým takmer polovica z nich **(46,8 %)** si myslí, že ženy a muži sú rovnako zapájané/í do rozhodovacích procesov, distribúcia odpovedí žien a mužov už odhaľuje výrazné rozdiely vo vnímaní rovnosti (pozri **Tabuľku 67**). V odpovediach mužov a žien týkajúcich sa zapájania žien a mužov do rozhodovania je rodový rozdiel **21,1 p. b.**, pričom kladne sa vyjadrilo **40,7 %** žien a **61,8 %** mužov. Taktiež aj v prípade neurčitej odpovede je rodový rozdiel výrazný, pričom ženy túto nevedomosť deklarovali častejšie **(54,3 %)** ako muži **(35,3 %)** a rodový rozdiel je na úrovni **19,0 p. b**.

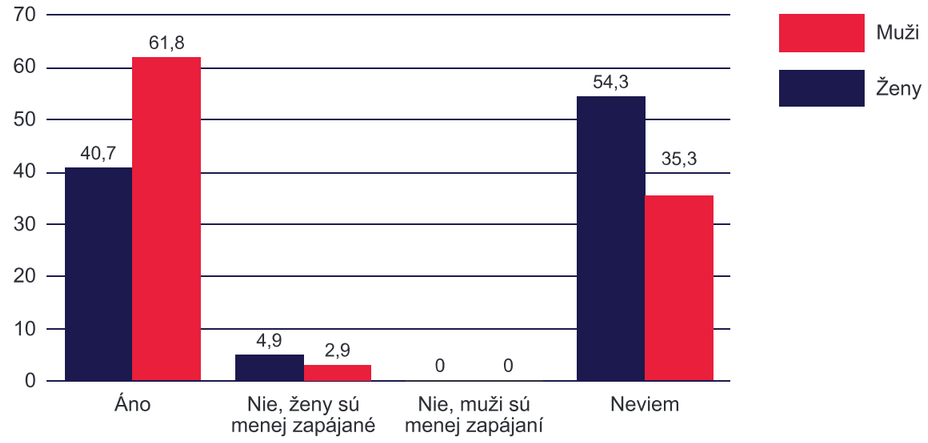
Tabuľka 67: Miera zapojenia žien a mužov do rozhodovacích procesov podľa pohlavia (v %)

Máte pocit, že ženy a muži sú v CVTI SR rovnako zapájané/í do rozhodovacích procesov?	Ženy	Muži	Rodový rozdiel (p. b.)
Áno	40,7	61,8	-21,1
Nie, ženy sú menej zapájané	4,9	2,9	2,0
Nie, muži sú menej zapájaní	0,0	0,0	0,0
Neviem	54,4	35,3	19,1

** Percentá sú počítané z platných odpovedí; 39 odpovedí bolo chýbajúcich*
Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

Pri porovnaní názorov podľa veku sa miera vnímania participácie žien a mužov na rozhodovacích procesoch líši, pričom respondenti a respondentky vekovej skupiny do 40 rokov ju vnímajú ako výrazne nižšiu **(38,9 %)** oproti vekovej skupine nad 40 rokov **(61,1 %)**. Najvyššiu angažovanosť v rozhodovacích procesoch uvádzali ženy zo sekcie podpory školstva a vedy (**39,4 %)** a zo sekcie Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti **(27,3 %)**.

Graf 32: Zapájanie žien a mužov do rozhodovacích procesov podľa pohlavia (v %)



Zdroj: Dotazníkový prieskum CVTI SR, december 2025

V súvislosti s vnímaním zapájania žien a mužov do rozhodovacích procesov vyplýva, že ženy a muži ju prijímajú odlišne, pričom respondentky deklarujú ich menšiu participáciu. Z uvedeného vyplýva, že je potrebná vyššia informovanosť, akým spôsobom je možné zapájať ženy viac do procesov rozhodovania.

9.5
PODNETY NA ZLEPŠENIE

Otvorená otázka zameraná na návrhy opatrení a zlepšení v oblasti rovnosti príležitostí a zastúpenia poskytla respondentom a respondentkám priestor pomenovať, čo by podľa nich prispelo k férovejším a transparentnejším podmienkam v organizácii. **Obsahovú odpoveď uviedlo 8 respondentov a respondentiek (5,2 % z celkovej vzorky)**, pričom jedna odpoveď mala formu pomlčky a nebola obsahovo interpretovaná. Väčšina opýtaných otázku ponechala bez odpovede, preto je potrebné zistenia vnímať ako orientačné a vychádzajúce z malého počtu podnetov.

V odpovediach sa objavovali podnety týkajúce sa **transparentnosti výberových konaní a obsadzovania vedúcich pozícií**. Respondenti a respondentky poukazovali na potrebu jasnejších a otvorenejších procesov pri výbere a menovaní na vyššie pozície vrátane lepšej informovanosti o tom, ako sú tieto rozhodnutia prijímané. Zaznel aj dôraz na posilnenie dôvery v organizačné rozhodovanie a na zníženie priestoru na subjektívne alebo netransparentné postupy.

Ďalšou témou bola požiadavka, aby bolo rozhodovanie o obsadzovaní pozícií a kariérnych príležitostiach založené predovšetkým na **odbornosti, skúsenostiach a kompetenciách**. V odpovediach sa objavila potreba férovosti a rovnakých šancí pre všetkých bez ohľadu na pohlavie, pričom časť respondentov a respondentiek zdôraznila, že rovnosť príležitostí nemá znamenať formálne vyrovnávanie za cenu znižovania odborných kritérií, ale skôr zabezpečenie spravodlivých a transparentných pravidiel.

V menšom počte odpovedí sa objavil aj motív **rodovej rovnováhy v zastúpení na najvyšších riadiacich pozíciách**. Jedna z odpovedí explicitne poukázala na vnímanie, že kým na nižších úrovniach riadenia sú zastúpení muži aj zastúpené ženy, na vrchole riadenia je dlhodobo muž. Zaznela tiež požiadavka venovať pozornosť aj možnosti vedenia organizácie ženou.

Okrajovo sa spomínala i téma **odmeňovania**, resp. potreba férovosti a rovnakých podmienok. Zároveň sa medzi odpoveďami objavili aj vyjadrenia bez konkrétneho návrhu alebo deklarácie spokojnosti so súčasným stavom.

Z pohľadu rodovej rovnosti tieto podnety (hoci vychádzajú z malého počtu odpovedí) poukazujú najmä na význam transparentných pravidiel a procesov, ktoré sú kľúčové pre rovnosť príležitostí. Ak sú kritériá výberového konania, obsadzovania vedúcich pozícií a prístupu k príležitostiam jasné a predvídateľné, znižuje sa riziko nepriamych nerovností a posilňuje sa dôvera v spravodlivosť rozhodovania.

Záverečné poznámky, postrehy a odporúčania

Záverečná otvorená otázka poskytla respondentom a respondentkám priestor doplniť akékoľvek ďalšie poznámky, postrehy alebo odporúčania, ktoré nezapadli do predchádzajúcich tematických oblastí. **Obsahovú odpoveď uviedlo 16 respondentov a respondentiek (10,4 % z celkovej vzorky)**, preto je potrebné výsledky interpretovať ako orientačné podnety vychádzajúce z menšieho počtu odpovedí.

V odpovediach sa objavili viaceré návrhy smerujúce k **zlepšeniu informovanosti a praktickej dostupnosti kľúčových informácií** pre zamestnankyne a zamestnancov. Jedna z odpovedí explicitne poukázala na potrebu inkluzívnejšej formulácie položky o pohlaví v dotazníku (neuvádzať len M/F). Zároveň sa opakovane objavil motív, aby výstupy z prieskumu a Plánu rodovej rovnosti neostali iba formálne, ale sa premietli do praxe a konkrétnych opatrení.

Časť podnetov sa týkala **pracovných podmienok, benefitov a odmeňovania**. Objavili sa návrhy na zohľadňovanie dlhodobej inflácie v odmeňovaní a prehodnotenie osobnej zložky platu najmä pri dlhodobo lojálnych zamestnancoch a zamestnankyniach. Zároveň sa objavili odporúčania na rozšírenie alebo posilnenie nefinančných benefitov (napr. zdravotné a regeneračné benefity), pričom zaznel aj pozitívny dôraz na význam zachovania existujúcich benefitov ako pružný pracovný čas, sick days a home office.

Výraznejší tematický okruh predstavovali podnety na **zlepšenie organizačnej kultúry, komunikácie a riadenia**. Objavili sa názory poukazujúce na potrebu pracovať na interpersonálnej klíme, férovosti a kvalitnej komunikácii vedenia so zamestnancami vrátane podpory odbornej úrovne a manažérskych kompetencií vedúcich pracovníkov. Súčasťou tejto línie boli tiež návrhy na pravidelnejšie tímové aktivity a rozvoj soft skills, ktoré by podporovali spoluprácu naprieč útvarmi.

Viaceré odporúčania sa dotýkali aj **zefektívňovania interných procesov a infraštruktúry**. Boli medzi nimi návrhy hlavne pokračovať v digitalizácii, zjednodušovať administratívne postupy, modernizovať intranet a zlepšovať komunikáciu o prevádzkových záležitostiach budovy. Objavili sa i konkrétne návrhy týkajúce sa bezpečnosti a prevádzky (napr. funkčné osvetlenie na chodbách, režim vstupu do budovy).

Celkovo tieto záverečné odpovede dopĺňajú zistenia z tematických kapitol správy a potvrdzujú význam praktickej implementácie opatrení od komunikácie a procesov cez podporu pracovných podmienok a benefitov až po kultúru organizácie. Hoci ide o menší počet podnetov, zachytávajú oblasti, ktoré zamestnankyne a zamestnanci vnímajú ako užitočné pre zlepšovanie každodenného fungovania pracoviska.

Zhrnutie hlavných zistení

Táto kapitola prináša stručné zhrnutie hlavných zistení správy o stave rodovej rovnosti v CVTI SR. Vychádza z dotazníkového prieskumu medzi zamestnankyňami a zamestnancami, ako aj z interných administratívnych údajov organizácie, najmä z dát o odmeňovaní a zastúpení žien a mužov na riadiacich pozíciách. Zhrnutie sa sústreďuje na kľúčové trendy a rozdiely medzi skupinami (predovšetkým podľa pohlavia) a identifikuje oblasti, ktoré sú relevantné pre ďalšie riadenie a monitorovanie Plánu rodovej rovnosti. Podrobné výsledky a interpretácie sú uvedené v príslušných tematických kapitolách správy.

ORGANIZÁCIA PRÁCE A PRACOVNÁ ZÁŤAŽ

Flexibilné formy organizácie práce sú v CVTI SR **bežnou súčasťou pracovného režimu** a predstavujú dôležitý nástroj podpory zosúlaďovania pracovného a súkromného života. Práca z domu je využívaná najmä v rozsahu **štyroch dní mesačne (53,3 %)**, pričom pružný pracovný čas využíva väčšina zamestnankýň a zamestnancov často alebo veľmi často (**spolu 83,0 %, z toho 57,5 % veľmi často**). Z hľadiska pohlavia sa v miere využívania home officeu ani pružného pracovného času nepreukázali výrazné rozdiely, čo naznačuje **relatívne rovnomerný prístup k flexibilným režimom práce medzi ženami a mužmi**. Významnejšie rozdiely sa však prejavili podľa veku – **mladšie vekové skupiny častejšie využívajú prácu z domu aj pružný pracovný čas**, kým u najstarších zamestnancov a zamestnankýň je využívanie nižšie.

V oblasti organizácie práce sa ukazuje, že **časová nepredvídateľnosť v podobe neočakávaných pracovných úloh sa týka významnej časti zamestnanectva**. Takmer tretina respondentov a respondentiek uviedla, že si musí meniť organizáciu pracovného času často alebo veľmi často (**28,8 %**), pričom ďalšia tretina uvádza, že sa to deje občas. Zásadný rozdiel sa prejavil podľa pracovnej pozície. **Vedúce zamestnankyne a vedúci zamestnanci výrazne častejšie deklarujú potrebu meniť organizáciu pracovného času v dôsledku neočakávaných úloh**, čo poukazuje na **vyššiu mieru časovej nepredvídateľnosti práce na riadiacich pozíciách**.

Časové nároky práce sa prejavujú najmä v podobe **práce nadčas počas pracovných dní**. Približne tretina zamestnankýň a zamestnancov uviedla, že pracuje nadčas často alebo veľmi často (**spolu 31,6 %**), pričom ďalších **36,8 %** pracuje nadčas občas. Nadčasy počas víkendov, sviatkov a dovoleniek sú menej časté, ale pre časť zamestnancov a zamestnankýň sa vyskytujú aspoň občas. Zároveň sa v tejto oblasti ukazujú rozdiely podľa veku a pracovnej pozície. **Práca nadčas v nočných hodinách sa v organizácii vyskytuje skôr výnimočne**.

Tlak byť dostupný/á mimo pracovného času nepociťuje väčšina respondentov a respondentiek ako pravidelný jav (**zriedkavo alebo nikdy spolu približne 57 %**), avšak pre nezanedbateľnú časť zamestnanectva ide o skúsenosť, ktorá sa objavuje aspoň občas. Subjektívne hodnotenie pracovnej záťaže ukazuje, že približne **44 % respondentov a respondentiek hodnotí pracovnú záťaž ako vysokú alebo veľmi vysokú**, pričom zásadný rozdiel sa prejavil podľa pracovnej pozície – **vedúce zamestnankyne**

a vedúci zamestnanci výrazne častejšie uvádzajú vysokú pracovnú záťaž než radoví zamestnanci a radové zamestnankyne.

Podnety na zlepšenie potvrdzujú, že zamestnankyne a zamestnanci vnímajú priestor na ďalšie **posilňovanie flexibility a zefektívňovanie organizácie práce**. Otvorenú otázku vyplnilo **34,4 % opýtaných**, pričom najčastejšie sa opakovali návrhy na **rozšírenie možností práce z domu a väčšiu flexibilitu pracovného času**, zlepšenie nastavenia práce s nadčasmi a dochádzkou (napr. prenos salda pracovného času), **zjednodušenie a digitalizáciu interných procesov**, jasnejšie rozdelenie zodpovedností a zlepšenie plánovania a komunikácie. Viaceré odpovede poukazovali aj na **personálnu poddimenzovanosť, kumuláciu úloh a potrebu lepšej zastupiteľnosti**, ako aj na zlepšenie pracovného prostredia a podpory well-beingu.

ROVNOVÁHA MEDZI PRÁCOU A SÚKROMÍM

Vnímanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným/rodinným životom je v CVTI SR prevažne pozitívne. Spolu **61,1 %** respondentov a respondentiek uviedlo, že sú s rovnováhou spokojní/é alebo veľmi spokojní/é, **30,1 %** zaujalo neutrálny postoj a **8,8 %** vyjadrilo nespokojnosť. Napriek prevažne pozitívnemu hodnoteniu sa konflikt medzi pracovnými povinnosťami a súkromným/rodinným životom vyskytuje pomerne často. Problém so zosúlaďovaním práce a súkromia uvádza **občas 39,1 %** a **zriedkavo 34,6 %** opýtaných, pričom **často alebo veľmi často** ho zažíva spolu **18,8 %** respondentov a respondentiek. Rozdiely podľa pohlavia sa pri týchto indikátoroch spravidla nepreukázali ako štatisticky významné, čo naznačuje, že skúsenosť s rovnováhou aj konfliktom je rozšírená naprieč rodovými skupinami.

Z hľadiska rodovej rovnosti sú kľúčové zistenia spojené s rozdelením neplatenej práce a starostlivosti. Starostlivosť o deti alebo vnúčatá uviedlo ako každodennú aktivitu **39,0 %** opýtaných, pričom výrazné rozdiely sa ukazujú podľa rodičovstva (denná starostlivosť 94,9 % medzi osobami s deťmi). Starostlivosť o chorých, starších alebo zdravotne znevýhodnených je častejšie nepravidelná (zriedkavo 42,6 %; nikdy 34,8 %), pričom vyššia miera sa viaže najmä na vyššie vekové skupiny. Domáce práce sú najrozšírenejšou formou neplatenej práce – **72,5 %** respondentov a respondentiek ich vykonáva denne. Vnímaná záťaž starostlivosti o odkázané osoby a vykonávanie domácich prác je prevažne stredná až vyššia, **46,3 %** ju označilo ako strednú a približne tretina ako výraznú alebo veľmi výraznú (spolu **33,9 %**). Významné rozdiely sa ukázali podľa rodičovstva, kde rodičia častejšie uvádzajú vyššiu záťaž.

Dôležité zistenia prináša tiež oblasť rodičovskej dráhy. Materskú a/alebo rodičovskú dovolenku počas zamestnania v CVTI SR čerpalo **8,9 %** respondentov a respondentiek (z platných odpovedí), pričom ide **výlučne o ženy**, čo poukazuje na pretrvávajúcu rodovú asymetriu v starostlivosti o deti. Návrat do práce po materskej a/alebo rodičovskej dovolenke hodnotila väčšina respondentiek so skúsenosťou návratu ako zvládnuteľný – **75,0 %** uviedlo návrat s minimálnymi ťažkosťami. Výsledok však treba interpretovať vzhľadom na nízky počet odpovedí opatrne.

Podpora zo strany nadriadených pri zosúlaďovaní práce a súkromného/rodinného života je v organizácii vnímaná prevažne pozitívne. Podporu uvádza **85,4 %** respondentov a respondentiek (z platných odpovedí). Významný rozdiel sa však prejavil podľa rodičovstva – rodičia častejšie uvádzajú podporu (**95,2 %**) než osoby bez detí (**80,2 %**). To naznačuje, že potreba a využívanie podpory sa zvyšujú v situáciách spojených so starostlivosťou.

Podnety na zlepšenie naznačujú, že téma je pre časť zamestnankýň a zamestnancov relevantná, otvorenú otázku totiž vyplnilo 24,0 % opýtaných. Najčastejšie sa opakovali návrhy na rozšírenie a flexibilnejšie využívanie práce z domu (vrátane menej komplikovaného schvaľovania), väčšiu flexibilitu pracovného času a podporu individuálnych režimov (napr. skrátený úväzok, neplatené voľno, úľavy pri starostlivosti), ako aj znižovanie administratívnej záťaže a pracovného tlaku (vrátane posilnenia personálnych kapacít). Objavili sa i návrhy na zachovanie existujúcich benefitov a na podporu well-beingu (napr. psychologická/konzultačná podpora).

VZDELÁVANIE, PROFESIJNÝ ROZVOJ A KARIÉRNY RAST

Vzdelávanie a profesijný rozvoj predstavujú v CVTI SR dôležitú oblasť, v ktorej sa ukazuje **vysoký záujem zamestnanectva o ďalší rozvoj**, ale zároveň aj **potreba systematickejšej podpory a jasnejšej komunikácie pravidiel**. Za posledný rok sa zamestnanci a zamestnankyne najčastejšie zúčastnili na školeniach alebo kurzoch organizovaných CVTI SR (**45,5 %**). Na žiadnom **školení** alebo kurze sa nezúčastnilo **26,0 %** opýtaných. Muži uvádzali **častejšie účasť na školeniach organizovaných CVTI SR a na** bezplatnom vzdelávaní z vlastnej iniciatívy, zatiaľ čo ženy o niečo častejšie deklarovali neúčasť na vzdelávaní.

Rovnosť príležitostí vo vzdelávaní **nie je vnímaná jednoznačne**. Menej ako polovica platne odpovedajúcich uviedla, že má rovnaké príležitosti vzdelávať sa ako ostatní zamestnanci a ostatné zamestnankyne CVTI SR (**47,0 %**), pričom **37,1 %** zvolilo odpoveď neviem. V tejto otázke sa preukázal štatisticky významný rozdiel podľa pohlavia **– muži výrazne častejšie než ženy uvádzali, že rovnaké príležitosti majú (64,9 % mužov oproti 40,2 % žien**). Ženy zároveň častejšie vyjadrovali neistotu alebo rezervovanejšie hodnotenie. Zistenie poukazuje na **potrebu transparentnejšie komunikovať možnosti, podmienky a pravidlá prístupu k vzdelávaniu.**

Spokojnosť s prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu bola **skôr rezervovaná**. Spokojnosť uviedlo 31,3 % respondentov a respondentiek, neutrálne hodnotenie 39,6 % a nespokojnosť spolu 29,1 %. Rozdiely podľa pohlavia sa nepreukázali ako štatisticky významné, rozdiely podľa veku však áno. Najpriaznivejšie hodnotenie vyjadrili respondenti a respondentky vo veku 60 rokov a viac, zatiaľ čo rezervovanejšie alebo kritickejšie postoje sa objavovali najmä v stredných vekových kategóriách, predovšetkým vo veku 50 – 59 rokov.

Záujem o ďalšie vzdelávanie v budúcom roku je vysoký. Deklarovalo ho 82,2 % platne odpovedajúcich, pričom nezáujem uviedli len 3,0 %. Výsledky zároveň ukazujú, že záujem o vzdelávanie je úzko prepojený s potrebou organizačnej a finančnej podpory. Najčastejšie preferovanou formou podpory bola možnosť absolvovať vzdelávanie počas pracovného času (57,8 %), nasledoval finančný príspevok na vzdelávanie (42,9 %) a pracovné voľno (28,6 %). Tieto zistenia naznačujú, že ďalšie vzdelávanie je pre zamestnanectvo relevantné, no jeho dostupnosť závisí aj od praktických podmienok účasti.

V oblasti odborných príležitostí viac ako tretina respondentov a respondentiek uviedla, že má rovnaké možnosti zúčastňovať sa na konferenciách, služobných cestách alebo odborných podujatiach ako ostatní zamestnanci a ostatné zamestnankyne CVTI SR (36,3 %). Ďalších 24,4 % vnímalo tieto možnosti len ako čiastočne rovnaké a 15,6 % uviedlo, že rovnaké príležitosti nemá. Rozdiely podľa pohlavia ani veku sa nepreukázali ako štatisticky významné, no zistenia naznačujú, že vnímanie dostupnosti odborných príležitostí nie je úplne jednoznačné a môže byť ovplyvnené mierou informovanosti, pracovnou pozíciou alebo pravidlami schvaľovania účasti.

Najrezervovanejšie hodnotenie sa objavilo pri transparentnosti rozhodnutí o povýšení do vedúcich funkcií. Za transparentné ich považovalo len 14,2 % platne odpovedajúcich, 23,1 % ich vnímalo ako čiastočne transparentné, 27,6 % odpovedalo nie a najvyšší podiel tvorili odpovede neviem (35,1 %). Rozdiely podľa pohlavia ani veku neboli štatisticky významné. Výsledky však poukazujú na celkovo nízku mieru jednoznačne pozitívneho hodnotenia a na potrebu jasnejšej komunikácie kritérií, pravidiel a postupov pri kariérnom postupe a obsadzovaní vedúcich pozícií.

Otvorené odpovede k tejto kapitole dopĺňajú kvantitatívne zistenia a poukazujú na potrebu systematickejšieho, predvídateľnejšieho a dostupnejšieho prístupu k vzdelávaniu a ku kariérnemu rozvoju. Respondenti a respondentky navrhovali hlavne vytvorenie vzdelávacieho plánu, rozšírenie ponuky školení, jazykové vzdelávanie, odborné kurzy podľa potrieb pracovných pozícií, zjednodušenie schvaľovania a financovania vzdelávania, mentoring a jasnejšie nastavenie kariérnych ciest. Z hľadiska rodovej rovnosti sú tieto podnety dôležité, pretože transparentný a rovnomerne uplatňovaný systém vzdelávania a kariérneho postupu môže znižovať riziko nepriamych nerovností a posilňovať férový prístup k profesijnému rastu.

ODMEŇOVANIE

Administratívne údaje o odmeňovaní zamestnankýň a zamestnancov CVTI SR ukazujú, že **celková priemerná mesačná hrubá mzda (funkčný plat) za rok 2025** bola **2 164,92 €**. Pri výpočte rodového mzdového rozdielu (Gender Pay Gap), ktorý porovnáva priemerný plat mužov a žien bez ohľadu na pracovnú pozíciu, sa preukázal **rodový rozdiel – 5,87 % v neprospech žien**, čo predstavuje **absolútny rozdiel 117,94 €** v priemernej mesačnej mzde.

Pri pohľade na **vedúce pozície** je rodový mzdový rozdiel **nižší**. Dosahuje **2,36 % v neprospech žien**, čo predstavuje **absolútny rozdiel 56,28 €**. To

naznačuje, že rozdiely v odmeňovaní sa môžu vo väčšej miere koncentrovať mimo riadiacich pozícií. Zároveň sa v texte upozorňuje, že celkový rozdiel môže súvisieť aj so štruktúrou pracovných pozícií – napríklad s vyšším zastúpením žien v nižšie platených alebo menej kvalifikovaných pracovných kategóriách.

Pri interpretácii výsledkov je dôležité zdôrazniť aj **limity dostupných údajov**. Nebolo možné analyzovať rodové rozdiely podľa detailnejšej štruktúry pracovných pozícií radových zamestnankýň a zamestnancov ani podľa výšky osobných príplatkov, keďže tieto údaje neboli sprístupnené. Rovnako nebolo možné sledovať rozdiely medzi ženami a mužmi na jednotlivých stupňoch riadenia (oddelenie/odbor/sekcia), čo obmedzuje detailnejšie vysvetlenie rozdielov v rámci riadiacich pozícií a porovnanie trendu s rokom 2021.

DISKRIMINÁCIA, NÁSILIE A BEZPEČNOSŤ

Oblasť diskriminácie, nevhodného správania a bezpečnosti patrí medzi citlivé, ale zároveň kľúčové témy pracovného prostredia. Výsledky prieskumu ukazujú, že **väčšina respondentov a respondentiek neuviedla osobnú skúsenosť s diskrimináciou a/alebo so znevýhodnením za posledný rok**. Možnosť nezažil/a som označilo **106 osôb (68,8 % z celkovej vzorky)**. Konkrétne formy znevýhodnenia boli uvádzané len ojedinele – znevýhodnenie podľa pohlavia označilo **5 osôb (3,2 %)**, podľa veku **2 osoby (1,3 %)**, podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia **2 osoby (1,3 %) a inú formu uviedli 4 osoby (2,6 %)**. Odpoveď nechcem uviesť označilo **8 osôb (5,2 %)**, čo pri citlivej téme zároveň naznačuje potrebu opatrnej interpretácie výsledkov.

Pri porovnaní podľa pohlavia sa ukazuje, že **konkrétne formy diskriminácie alebo znevýhodnenia uvádzali výlučne ženy**. Znevýhodnenie podľa pohlavia označilo **5 respondentiek (5,6 % žien)**, znevýhodnenie podľa zdravotného stavu alebo zdravotného znevýhodnenia **2 respondentky (2,2 %)**, znevýhodnenie podľa veku **1 respondentka (1,1 %) a možnosť** iné **4 respondentky (4,0 %)**. Muži neoznačili žiadnu z konkrétnych foriem znevýhodnenia a častejšie uvádzali, že znevýhodnenie nezažili (**91,9 % mužov oproti 74,2 % žien**). Zistenia preto možno vnímať ako signál, že skúsenosť so znevýhodnením sa v odpovediach častejšie objavovala medzi ženami, hoci vzhľadom na nízke početnosti je potrebná opatrnosť pri interpretácii.

V oblasti nevhodného správania sa najčastejšie objavovali **slovné útoky**, ktoré uviedlo **19 respondentov a respondentiek (12,3 %)**. Ponižovanie označilo **7 osôb (4,5 %)** a šikanovanie rovnako **7 osôb (4,5 %)**. Sexuálne obťažovanie a fyzické násilie neboli v prieskumnej vzorke označené. Aj pri týchto prejavoch sa ukázali rozdiely podľa pohlavia – ženy častejšie uvádzali slovné útoky (**14 žien; 15,7 %**) než muži (**4 muži; 10,8 %**), ponižovanie uviedlo **5 žien (5,6 %)** a **1 muž (2,7 %) a skúsenosť so šikanovaním deklarovalo 7 žien (7,9 %)**, zatiaľ čo medzi mužmi sa táto odpoveď nevyskytla. Muži, naopak, častejšie uvádzali, že nevhodné správanie nezažili (**81,1 % mužov oproti 65,2 % žien**).

Dôležitým zistením je aj svedectvo diskriminácie alebo nevhodného správania voči inej osobe. Z platných odpovedí uviedlo **25 respondentov a respondentiek (19,2 %)**, že boli svedkami takejto situácie. Pri triedení podľa pohlavia sa preukázal štatisticky významný rozdiel – svedectvo diskriminácie a/alebo nevhodného správania uviedlo **23,3 % žien**, zatiaľ čo medzi mužmi túto odpoveď označilo **2,9 %**. Muži zároveň častejšie uvádzali, že svedkami takejto situácie neboli (**85,7 % oproti 66,3 % žien**). Toto zistenie naznačuje, že ženy môžu citlivejšie vnímať alebo častejšie zachytávať situácie nevhodného zaobchádzania v pracovnom prostredí.

Pocit bezpečia a rešpektu na pracovisku bol celkovo hodnotený prevažne pozitívne. Väčšina platne odpovedajúcich uviedla, že sa na pracovisku cíti bezpečne a rešpektovane (**77,7 %**). Podľa pohlavia sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali – bezpečne a rešpektovane sa cítilo **68 žien (80,0 %)** a **28 mužov (77,8 %)**. Negatívnu odpoveď uviedlo **7** žien (8,2 %) a **3 muži (8,3 %)**. Výsledky teda poukazujú na prevažne pozitívne vnímanie bezpečia na pracovisku, pričom sa **zároveň existuje menšia skupina zamestnancov a zamestnankýň, ktorá tento pocit** nemá alebo si ním nie je istá.

Za slabšie miesto možno považovať **znalosť postupov nahlasovania diskriminácie alebo nevhodného správania**. Postup, ako a komu takúto situáciu nahlásiť, poznalo **66 respondentov a respondentiek (50,8 %)**, zatiaľ čo **41 osôb (31,5 %)** uviedlo, že postup nepozná. Podľa pohlavia boli výsledky veľmi podobné. Postup poznalo **51,8 % žien** a **55,6 % mužov**. Zistenia ukazujú, že približne polovica zamestnanectva postup nepozná alebo si ním nie je istá, čo poukazuje na **potrebu jasnejšej a viditeľnejšej komunikácie interných pravidiel a dostupných možností nahlasovania**.

Deklarovaná ochota nahlásiť diskrimináciu alebo nevhodné správanie bola prítomná u väčšiny platne odpovedajúcich. Takúto situáciu by nahlásilo **56,6 % respondentov a respondentiek**, zatiaľ čo odpoveď nie označilo len **6,2 %**. Zároveň však až **37,2 %** zvolilo možnosť neviem, čo je jedno z najdôležitejších zistení tejto časti. Podľa pohlavia bola ochota nahlásiť situáciu

podobná – uviedlo ju **47 žien (56,0 %)** a **22 mužov (61,1 %)**. Vysoký podiel odpovedí neviem v oboch skupinách však naznačuje neistotu, možné obavy alebo nedostatočnú dôveru v proces nahlasovania, jeho anonymitu, ochranu oznamujúcej osoby alebo účinnosť riešenia.

Otvorené odpovede potvrdzujú, že zamestnanci a zamestnankyne vnímajú potrebu **bezpečného, dôveryhodného a zrozumiteľného mechanizmu nahlasovania**. Opakovane sa objavovali návrhy na anonymný postup, online formulár alebo etickú linku, ako aj požiadavka ochrany oznamovateľa alebo oznamovateľky, predovšetkým v prípadoch, keď by sa podnet týkal nadriadeného/nadriadenej. Ďalším významným okruhom bola potreba školení, osvety a zvyšovania povedomia o tom, čo je nevhodné správanie, ako mu predchádzať a ako postupovať pri jeho výskyte. Z hľadiska rodovej rovnosti sú tieto podnety dôležité, pretože **dôvera v bezpečné nahlasovanie, ochrana pred odvetou a jasné pravidlá riešenia podnetov sú základným predpokladom pracovného prostredia bez diskriminácie a nevhodného správania**.

ORGANIZAČNÁ KULTÚRA A KVALITA VEDENIA

Výsledky v oblasti organizačnej kultúry a kvality vedenia naznačujú, že vzťah medzi zamestnankyňami/zamestnancami a priamymi nadriadenými je v niektorých aspektoch hodnotený prevažne pozitívne, no v iných oblastiach sa ukazuje výraznejší priestor na zlepšenie. V oblasti **uznania a rešpektu zo strany nadriadených** vyjadrilo súhlas **84,7 %** respondentov a respondentiek. Pozitívne bolo hodnotené aj **oceňovanie práce a poskytovanie spätnej väzby**, kde súhlas deklarovalo **74,0 %** opýtaných. V oboch ukazovateľoch sa ženy vyjadrovali o niečo kritickejšie než muži (rodové rozdiely boli v prospech mužov), čo môže súvisieť s rozdielnym prežívaním kvality vedenia alebo s vyššími očakávaniami súvisiacimi s komunikáciou a uznaním.

Vo viacerých dimenziách však zamestnankyne a zamestnanci vyjadrovali vyššiu mieru ambivalencie alebo kritiky. Pri možnosti **ovplyvňovať rozhodnutia týkajúce sa vlastnej práce** sa ukázalo, že ženy hodnotia túto možnosť menej priaznivo ako muži (rozdiel v súhlase približne o 10 p. b.). Ešte výraznejšie sa ako citlivá ukázala oblasť **atmosféry spolupráce a dôvery**, kde s pozitívnym tvrdením súhlasilo len **57,3 %** opýtaných (takmer tretina zaujala neutrálny postoj). Najkritickejšie výsledky priniesla oblasť **transparentnosti riadenia a internej komunikácie**. Súhlas s tvrdením vyjadrilo iba **35,5 %** respondentov a respondentiek, rovnaký podiel (**35,5 %**) mal

neutrálne stanovisko a **29,0 %** vyjadrilo nesúhlas. V tejto oblasti sa rodové rozdiely výraznejšie nepotvrdili, no celkový obraz poukazuje na potrebu zlepšovať zrozumiteľnosť a predvídateľnosť rozhodovania a komunikácie v organizácii.

V otázkach **kultúry rešpektu, rovnosti a inklúzie** bola situácia hodnotená skôr zmiešane. Súhlas vyjadrilo **47,2 %**, neutrálne stanovisko **35,2 %** a nesúhlas **17,6 %** opýtaných. Ani tu sa nepreukázali výrazné rodové rozdiely, avšak podiel neurčitých odpovedí naznačuje, že časť zamestnankýň a zamestnancov vníma túto oblasť nejednoznačne alebo má rozdielne skúsenosti naprieč tímami.

Podnety z otvorenej otázky (obsahovo odpovedalo **14,3 %** opýtaných) ukázali opakujúce sa potreby najmä v oblasti **komunikácie vedenia**, jasnejších procesov a zodpovedností a transparentnosti rozhodovania. Zamestnankyne a zamestnanci žiadali častejšie a zrozumiteľnejšie komunikovanie zmien, častejšie spätné väzby a uznania, lepšie plánovanie a koordináciu, ako aj posilnenie manažérskych kompetencií vedúcich pracovníkov (rešpektujúci prístup, profesionálna komunikácia, férové pravidlá). Viackrát sa objavili aj podnety na vyššiu mieru participácie zamestnancov na rozhodovaní a podporu spolupráce naprieč organizačnými útvarmi. Celkovo výsledky kapitoly 8 poukazujú na to, že kľúčovou výzvou je najmä posilnenie dôvery, transparentnosti a kvality internej komunikácie, pričom práve tieto faktory významne ovplyvňujú aj vnímanie férovosti a rovnosti príležitostí v organizácii.

ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A ZASTÚPENIE ŽIEN A MUŽOV

Administratívne údaje o zastúpení žien a mužov v riadiacich pozíciách ukazujú, že v roku 2025 pracovalo v CVTI SR **297 zamestnancov a zamestnankýň** (ženy **56,6 %**, muži **43,4 %**). Na riadiacich pozíciách (oddelenia/odbory/sekcie) bolo spolu **57 osôb**, z toho **27 žien a 30 mužov**, pričom na najvyššej pozícii je **generálny riaditeľ, teda muž**. Na úrovni **oddelení** je zastúpenie takmer vyrovnané (**15 žien, 13 mužov**), na úrovni **odborov** prevažujú muži (**9 žien, 13 mužov**) a na úrovni **sekcií** je zastúpenie vyrovnané (**3 ženy, 3 muži**). Tento obraz do určitej miery korešponduje aj so zisteniami z prieskumu, kde sa podiel vedúcich podľa pohlavia javí približne vyrovnaný.

Vo vnímaní rovnosti príležitostí v kariérnom raste sa ukazuje, že hoci si **takmer 66,0 %** respondentov a respondentiek myslí, že ženy a muži majú

rovnaké príležitosti zastávať vedúce pozície, odpovede žien a mužov sa líšia. Kým súhlas uviedlo **61,3 % žien**, u mužov to bolo **76,5 %** (rodový rozdiel **15,2 p. b.**). Vnímanie sa líši aj podľa veku – veková skupina **do 40 rokov** hodnotí rovnaké príležitosti kritickejšie než skupina **nad 40 rokov**.

V otázke potreby zavádzania alebo posilňovania politík na podporu rodovej rovnosti prevláda neistota. **47,9 %** opýtaných sa nevedelo jednoznačne vyjadriť a **38,0 %** uviedlo, že politiky a opatrenia by mali byť v CVTI SR jednoznačne zavedené. Zároveň sa ukazuje generačný rozdiel – starší respondenti a staršie respondentky vnímajú potrebu posilnenia opatrení výraznejšie.

Najvýraznejšie rodové rozdiely sa prejavili vo vnímaní zapájania žien a mužov do rozhodovacích procesov. Celkovo **46,8 %** respondentov a respondentiek uviedlo, že ženy a muži sú zapájané/í rovnako, avšak rozdelenie podľa pohlavia ukazuje rozdielne vnímanie. Súhlas deklarovalo **40,7 % žien** oproti **61,8 % mužov** (rodový rozdiel **21,1 p. b.**). Zároveň ženy častejšie volili neurčitú odpoveď (**54,3 %** žien vs. **35,3 %** mužov), čo môže naznačovať nižšiu informovanosť o rozhodovacích mechanizmoch alebo odlišnú skúsenosť s participáciou.

Podnety na zlepšenie (otvorená otázka; obsahovo odpovedalo **5,2 %** opýtaných) sú orientačné, no tematicky konzistentné. Objavili sa návrhy na **transparentnejšie výberové konania a obsadzovanie vedúcich pozícií**, dôraz na **odbornosť a kompetencie** pri rozhodovaní a tiež reflexia potreby venovať pozornosť **zastúpeniu žien na najvyšších riadiacich úrovniach**. Celkovo zistenia naznačujú, že kľúčovým priestorom na zlepšenie je najmä posilnenie transparentnosti a zrozumiteľnosti kariérnych a rozhodovacích procesov a systematická komunikácia o možnostiach participácie a rovnosti príležitostí.

Literatúra

EUROPEAN COMMISSION. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020 – 2025.* Brussels: European Commission, 2020. (COM(2020) 152 final).

JANKOVÁ, Mária – PELOŠJAN, Dávid. *Analýza stavu rodovej rovnosti v CVTI SR.* Bratislava: Centrum vedecko-technických informácií SR, 2022. **ISBN 978-80-8240-023-9.**

PERCEPTION TO POLICY: Dismantling gender stereotypes in the European Union, EIGE, 2025.

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI 2026 – 2030, CVTI SR, Bratislava, 2026

VÁVROVÁ, Zuzana. *Správa z prieskumu zameraného na stav rodovej rovnosti a spokojnosť s pracovnými podmienkami v CVTI SR.* Bratislava: Centrum vedecko-technických informácií SR, 2024.