

Výsledky zamestnaneckého prieskumu o rodovej rovnosti v SAV (rodový audit projektu H2020 ATHENA)

(Barbora Holubová, Miroslava Šudila Žilinská, Gabriel Bianchi)

Popis vzorky

PREMENNÁ	POČET	PERCENTO
Celkový počet respondentov a respondentiek	396	
Celkový počet zahrnutých do analýzy¹	290	73,2 % z celkového počtu
Pohlavie		
- Ženy	230	59,28%
- Muži	148	38,14%
- Iné/preferujem neuviesť	10	2,58%
Zaradenie		
- Výskum	361	91,16%
- Technický personál	20	5,05%
- Administratívny personál	15	3,79%
Vedecká úroveň		
- Seniorská	129	33,1%
- Juniorská	156	40%
- Doktorand/ka	81	20,7%
- Iné/žiadne z týchto	24	6,2%
Vedecká oblasť		
- Prírodné vedy	193	49,49%
- Inžinierstvo a technológie	33	8,46%
- Biologické a lekárske vedy	49	12,56%
- Poľnohospodárske a veterinárne vedy	15	3,85%
- Spoločenské vedy	46	11,79%
- Humanitné vedy a umenie	38	9,74%
- Iné	16	4,10%
Vek		
- Menej ako 30 rokov	109	28,17%
- 31 - 40 rokov	96	24,81%
- 41 - 50 rokov	91	23,51%
- 51 - 60 rokov	48	12,40%
- 61 - 65 rokov	21	5,43%
- 66 rokov a viac	22	5,68%
Väčšinová/menšinová/etnická skupina		
- Väčšina	318	83,68%
- Menšina	28	7,37%
- Nie je isté	25	6,58%
- Preferujem neuviesť	9	2,37%
V rozhodovacej pozícii		
- Áno	214	81,6%
- Nie	143	18,3%
Typ pracovnej zmluvy		

¹ Počet respondentov a respondentiek zahrnutých do analýzy sa môže líšiť v závislosti od počtu odpovedí na konkrétne otázky. Presný počet je vždy uvedený pri otázkach.

- čiastočný úväzok (zmluva na 80 % alebo menej)	28	10,61%
- Na plný úväzok	220	83,33%
- Iné	16	6,06%
Stav		
- Slobodný/á alebo nikdy v partnerskom zväzku	49	18,70%
- Manželstvo	141	53,82%
- Spolužitie v páre	36	13,74%
- Život v oddelených domácnostiach	2	0,76%
- Rozvedený/á	6	2,29%
- Vdovec/vdova	6	2,29%
- Iné	8	3,05%
- Preferujem neuviesť	14	5,34%
Rodič alebo zákonný zástupca dieťaťa vo veku 17 rokov alebo mladších		
- Áno	33,84%	89
- Nie	62,74%	165
- Preferujem neuviesť	3,42%	9
Opatrovateľ/ka alebo asistent/ka dospelého, ktorý potrebuje starostlivosť		
- Áno	6,23%	16
- Nie	87,16%	224
- Preferujem neuviesť	6,61%	17

Do nasledujúcej analýzy bolo zahrnutých približne 290 respondentov a respondentiek v závislosti od konkrétnych analyzovaných otázok. Ženy tvoria 59 % a muži 38 %. Väčšina, 90 %, sú výskumní pracovníci a pracovníčky, 40 % v junior a 33 % v senior kategórii, 20 % je na doktorandskom štúdiu. Väčšina z výskumného personálu, takmer 50 %, pochádza z oblasti prírodných vied, 28 % má menej ako 30 rokov a 52 % 31 - 50 rokov.

Vnímanie rodovej rovnosti vo vede

Vnímanie rodovej rovnosti v SAV je relatívne pozitívne. Pre väčšinu (65 %) rodová rovnosť zvyšuje spravodlivosť na pracovisku alebo je pre nich osobne dôležitá (63 %). Rodovú rovnosť ako záťaž pre manažment, formalitu kvôli financovaniu z EÚ alebo ideológiu vníma menej ako 20 % respondentov.

Vnímanie rodovej rovnosti vo výskume (N=291)

Rodová rovnosť v mojej organizácii	Nesúhlasím	Neutrálne	Súhlasím
- Zvyšuje spravodlivosť pracovného prostredia.	13%	22%	65%
- Zlepšuje vedeckú kvalitu.	14%	32%	54%
- Zvyšuje byrokraciu v organizácii.	45%	36%	19%
- Uľahčuje zosúladenie práce a rodiny.	16%	38%	45%
- Pre mňa osobne je to dôležité.	16%	21%	63%
- Príliš zaťažuje manažment pri práci so zamestnancami a zamestnankyňami.	49%	32%	19%
- Je len podmienkou pre niektoré finančné prostriedky EÚ na výskum, inak nemá význam.	48%	33%	19%
- Rodová rovnosť je ideológia presadzovaná liberálmi.	60%	23%	17%

Q10: Povedzte mi, prosím, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi tvrdeniami? Rodová rovnosť v mojej organizácii...

Päťstupňová škála bola nasledovná: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne súhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

Len menšia časť odpovedí potvrdzuje rodové stereotypy týkajúce sa vhodnosti žien pre vedeckú kariéru alebo výkon. Viac ako 80 % respondentov a respondentiek súhlasí s názorom, že ženy sú rovnako schopné logicky myslieť ako muži, a 88 % nesúhlasí s tvrdením, že ženy nie sú vhodné pre konkrétne oblasti výskumu. Okrem toho dve tretiny nesúhlasia s tým, že muži sú lepší v technológiách a 21 % ani súhlasí, ani nesúhlasí. Medzi názormi žien a mužov nie sú výrazné rozdiely.

Rodové stereotypy vo výskume (N=289)

	Nesúhlasím	Neutrálne	Súhlasím
Je dôležitejšie povzbudiť chlapcov ako dievčatá, aby sa venovali vedeckej kariére.	79%	15%	6%
Ženy sa nehodia pre špecifické oblasti výskumu.	88%	6%	6%
Muži majú väčšie šance vo výskume, pretože majú inovatívnejšie a kreatívnejšie myslenie.	83%	9%	8%
Ženy sú rovnako schopné logicky uvažovať ako muži.	6%	9%	85%
Muži vedci sú lepší v informačných technológiách a používaní technického vybavenia ako ženy vedkyne.	64%	21%	16%

Q11: Označte, prosím, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s tvrdeniami pomocou nižšie uvedenej stupnice.

Päťstupňová škála bola nasledovná: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne súhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

Pokiaľ ide o názory na rodovú rovnováhu v pracovných tímoch, 40 % opýtaných (34 % žien a 54 % mužov) nepovažuje pomerné rozdelenie mužov a žien na pracovisku za dôležité. Na druhej strane 27 % (37 % žien a 12 % mužov) vníma, že na ich pracovisku je viac žien a počet mužov by sa mal zvýšiť.

Názory na rodovú vyváženosť v pracovných tímoch (N=293)

	Všetky	Ženy	Muži
Viac žien ako mužov a malo by to tak zostať.	7%	8%	6%
Viac žien ako mužov a počet mužov by sa mal zvýšiť.	27%	37%	12%
Približne rovnaký počet mužov a žien.	12%	12%	10%
Viac mužov ako žien a malo by to tak zostať.	1%	0%	3%
Viac mužov ako žien a počet žien by sa mal zvýšiť.	8%	5%	11%
O to nejde, nie je to dôležité.	42%	34%	54%
Neviem.	5%	5%	5%

Q12: Je na vašom oddelení viac mužov alebo žien? Vyberte jednu z nasledujúcich odpovedí.

Pokiaľ ide o vnímanie rovnakých príležitostí pre ženy a mužov pri prijímaní do zamestnania, kariérom postupe alebo rozhodovaní o grantoch, väčšina sa domnieva, že ani muži, ani ženy nie sú uprednostňovaní a šance sú rovnaké pre obe pohlavia. Napriek tomu približne 16 % vníma, že muži sú mierne uprednostňovaní vo všetkých situáciách. Prevalencia mužov je najviac vnímaná pri menovaní do riadiacich funkcií (28 %) a pri snahe o lepšie pracovné miesto (18 %). Rodová nerovnováha v odmeňovaní ani z hľadiska iných situácií sa neprejavuje.

Názory na rodovú spravodlivosť v oblasti príležitostí (N=290)

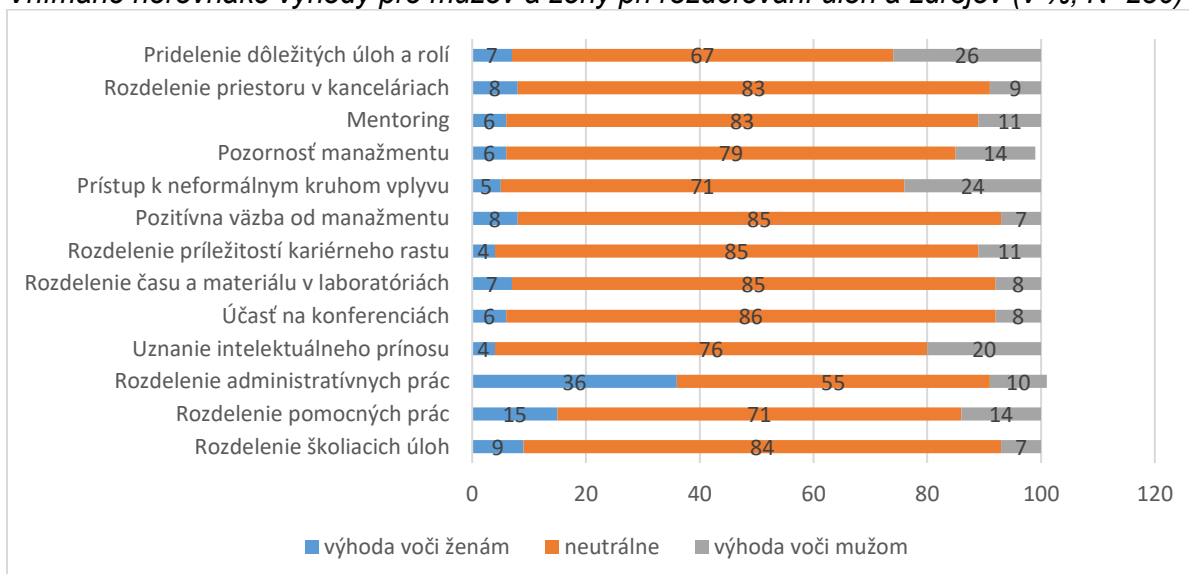
	Uprednostňované ženy	Rovnosť žien a mužov	Uprednostňovaní muži
Keď sa rozhoduje o prijatí do zamestnania.	6%	65%	14%
Pri postupe na najvyššie manažérske pozície.	3%	59%	28%
Keď sa zamestnanci/kyne usilujú o lepšie postavenie.	2%	65%	18%

Ak ide o plat alebo odmeny.	2%	63%	15%
Pri rozhodovaní o grantoch na projekty, ak sa rozhoduje na národnej úrovni.	4%	59%	12%
Pri rozhodovaní o grantoch na projekty, ak sa rozhoduje na medzinárodnej úrovni.	6%	56%	9%

Q13: Nižšie je uvedený prehľad niekoľkých situácií. Vyjadrite svoj názor na to, ako príslušná situácia odráža pracovisko vo vašej organizácii. Majú ženy a muži rovnaké šance, alebo sú ženy znevýhodnené, alebo - naopak - sú vo výhode? Ohodnotte každú situáciu na nižšie uvedenej stupnici.

Pri pohľade na rodovo rovnomerné rozdelenie úloh a zdrojov, bola väčšina skúmaných položiek vnímaná ako rovnomerne rozdelená. Avšak pridelovanie dôležitých úloh a rolí, prístup k neformálnym kruhom vplyvu a uznanie intelektuálneho prínosu uviedla ako výhodu voči mužom štvrtina respondentov a respondentiek. Na strane druhej, administratívne úlohy a úlohy v oblasti služieb sú vnímané ako neprimerane rozdelené smerom k ženám.

Vnímané nerovnaké výhody pre mužov a ženy pri rozdeľovaní úloh a zdrojov (v %, N=230)

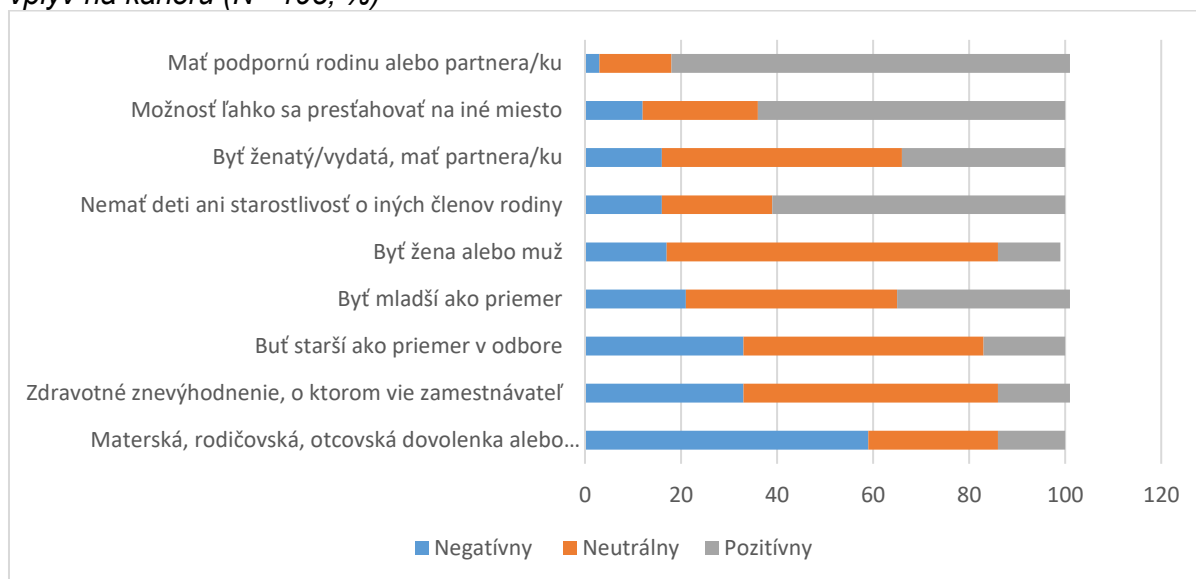


Poznámky: Výhoda voči ženám bola vypočítaná ako súčet odpovedí od 1 do 3, neutrálna = 4, výhoda voči mužom = súčet odpovedí od 5 do 7. Zahnuté sú len použiteľné položky.

Q14 Ako vnímate rozdelenie úloh a zdrojov na vašom oddelení? Vnímate výhodu voči ženám alebo výhodu voči mužom v nasledujúcich položkách? Ohodnotte každú z nasledujúcich položiek na stupnici, kde 1 znamená výhodu pre ženy a 7 znamená výhodu pre mužov.

Zamerali sme sa aj na aspekty a vlastnosti súkromného života, ktoré majú pozitívny alebo negatívny vplyv na kariéru v SAV. Z odpovedí jednoznačne vyplynulo, že najväčší negatívny vplyv má čerpanie akejkoľvek rodičovskej dovolenky (59 %), zdravotné postihnutie a vek vyšší ako je priemer v odbore. Ako najviac hodnotené pozitívne aspekty ovplyvňujúce kariéru sa ukázalo mať podporujúcu rodinu a/alebo partnera (83 %) a nemať deti alebo iné opatrovateľské povinnosti (61 %). K pozitívnym aspektom patrí aj možnosť mobility. Byť ženou alebo mužom má väčšinou neutrálne hodnotenie a akýkoľvek vplyv pohlavia sa neudáva. Respondenti a respondentky mohli uviesť ďalšie aspekty ovplyvňujúce ich kariéru. Viacerí doplnili rovnaký negatívny aspekt: často choré deti.

Vnímané aspekty a charakteristiky súkromného života, ktoré majú pozitívny alebo negatívny vplyv na kariéru (N= 195, %)

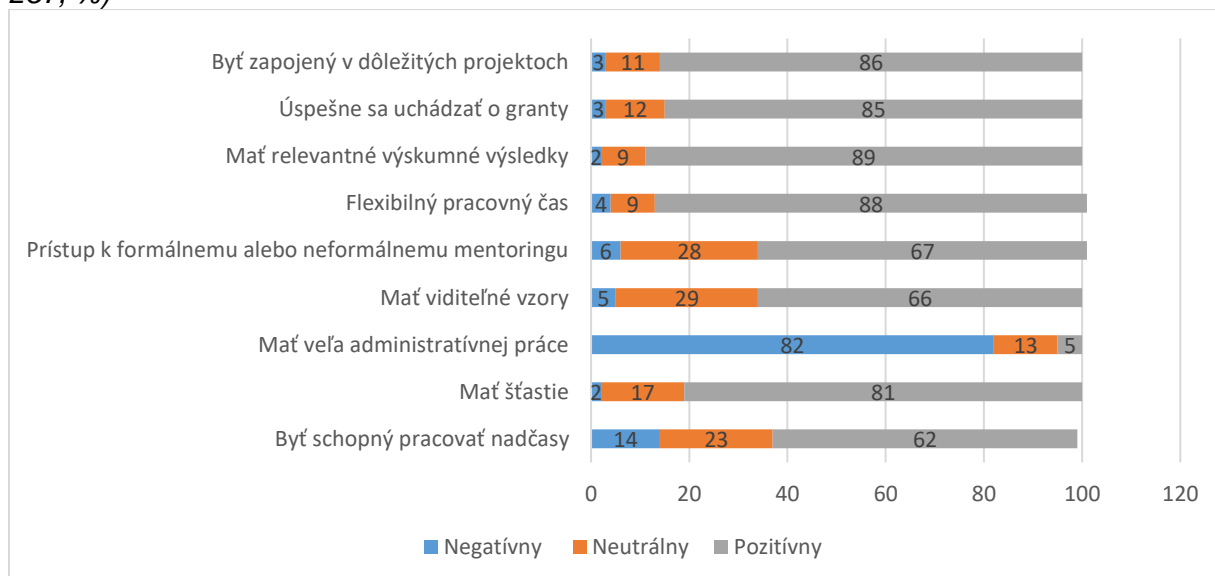


Poznámka: Negatívny vplyv sa vypočíta ako súčet odpovedí od 1 do 3, neutrálny = 4, pozitívny vplyv = súčet odpovedí od 5 do 7; zahnuté sú len príslušné položky.

Otázka 15 Ktoré z nasledujúcich aspektov súvisiacich s vaším súkromným životom a vlastnosťami mali pozitívny a ktoré negatívny vplyv na vašu kariéru? Ohodnoťte každú z nasledujúcich položiek na stupnici od 1 do 7, kde 1 znamená silný negatívny vplyv a 7 silný pozitívny vplyv.

Vzhľadom na pracovné a výkonnostné aspekty, ktoré majú pozitívny vplyv na kariéru v SAV, sú výsledky jednoznačné. Najviac hodnotenými pozitívami sú relevantné výstupy výskumu, flexibilný pracovný čas, zapojenie do projektov a úspešné uchádzanie sa o granty. Jedným z najviac hodnotených pozitívnych aspektov bolo aj "mať šťastie". Na druhej strane, ako najvýznamnejší aspekt s negatívnym vplyvom sa vníma veľká administratívna záťaž.

Vnímané aspekty práce a výkonu s pozitívnym alebo negatívnym vplyvom na kariéru (N= 257, %)



Poznámka: Negatívny vplyv sa vypočíta ako súčet odpovedí od 1 do 3, neutrálny = 4, pozitívny vplyv = súčet odpovedí od 5 do 7; zahnuté sú len použiteľné položky.

Otázka 16 Ktoré z nasledujúcich aspektov súvisiacich s vašou prácou a výkonom mali pozitívny a ktoré negatívny vplyv na vašu kariéru? Ohodnoťte každú z nasledujúcich položiek na stupnici od 1 do 7, kde 1 znamená silný negatívny vplyv a 7 silný pozitívny vplyv.

V rámci otvorených odpovedí boli spomenuté tieto ďalšie aspekty:

- Negatívny: relatívne nízky plat; kvôli nízkemu príjmu musím mať viac zamestnaní, byť pridružený k viacerým výskumným inštitúciám a zúčastňovať sa na viacerých málo platených projektoch.
- Pozitívne: Sebadisciplína; Byť na anglicky hovoriacom oddelení; Funkčná infraštruktúra pre zahraničných výskumníkov a výskumníčky pracujúcich na Slovensku (legislatíva by mala byť dostupná v angličtine; zamestnávajúce cudzincov by malo byť jednoduchšie, ako je to v súčasnosti); Skúsenosti v potrebnej oblasti, PhD - podstatný pozitívny vplyv na rýchly štart a rýchly výsledok; Vybrať si "správneho" školiteľa; Vedieť, čo chcete a ísť si za tým; Každá podpora mala silný pozitívny vplyv na hlavný pracovný proces bez ohľadu na pohlavie

Rodová vyváženosť pri náboře a kariérom raste

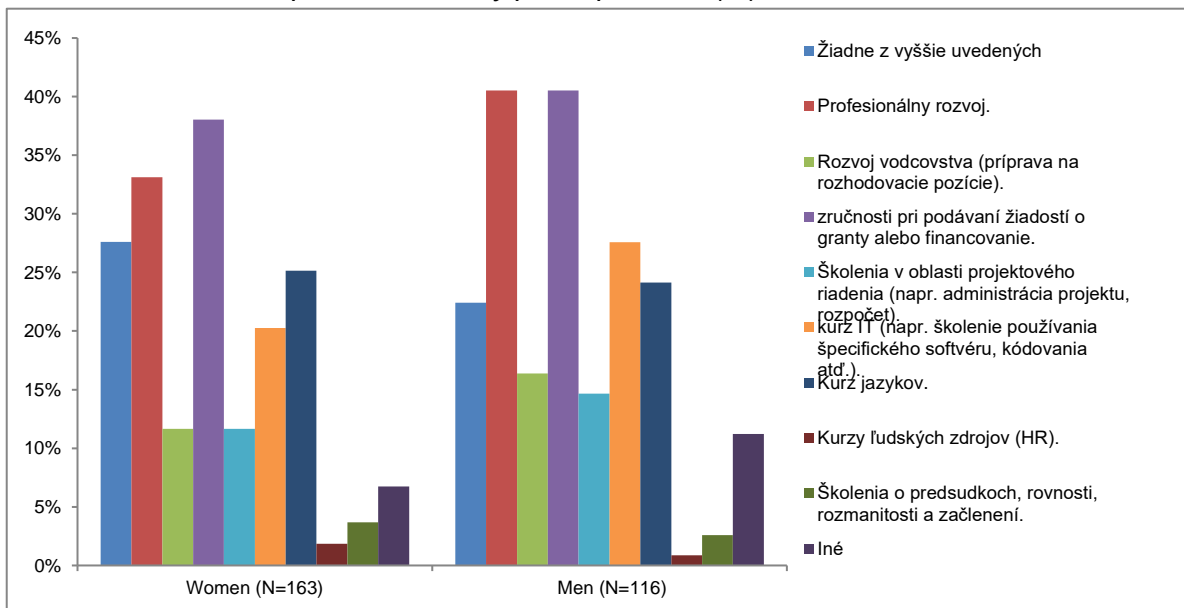
Väčšina respondentov a respondentiek získala svoje súčasné miesto v SAV tromi spôsobmi náboru: uchádzaním sa o inzerovaný post (26 %), pozvánkou alebo nomináciou bez výberu (21 %) a výberovým konaním (21 %).

Pre kariérny rast je výhodou mať možnosti odbornej prípravy a vzdelávania. Zaujímali sme sa o možnosti na SAV a to, či existujú rozdiely podľa pohlavia. Najčastejšie absolvované školenia boli venované zručnostiam pri podávaní žiadostí o granty a finančné prostriedky (39 %) a profesijnému rozvoju (36 %). Školenia o predsudkoch a rozmanitosti absolvovali len 3 % respondentov a respondentiek. Pri priblížení členenia podľa pohlavia vidíme, že muži vo všeobecnosti absolvovali viac školení všetkých druhov okrem jazykových kurzov, financovania, ľudských zdrojov a predsudkov. Viac žien ako mužov neabsolvovalo za posledné tri roky žiadne školenie.

Odborná príprava absolvovaná za posledné tri roky (N= 285, viac možností, %)

Typ absolvovanej odbornej prípravy	Percento všetkých
Zručnosti pri podávaní žiadostí o granty alebo financovanie.	39%
Profesionálny rozvoj.	36%
Žiadne z vyššie uvedených	25%
Kurz jazykov.	25%
Kurz IT (napr. školenie používania špecifického softvéru, kódovania atď.).	24%
Rozvoj líderstva (príprava na rozhodovacie pozície).	14%
Školenia v oblasti projektového riadenia (napr. administrácia projektu, rozpočet).	13%
Iné	8%
Školenia o predsudkoch, rovnosti, rozmanitosti a začlenení.	3%
Kurzy ľudských zdrojov (HR).	1%

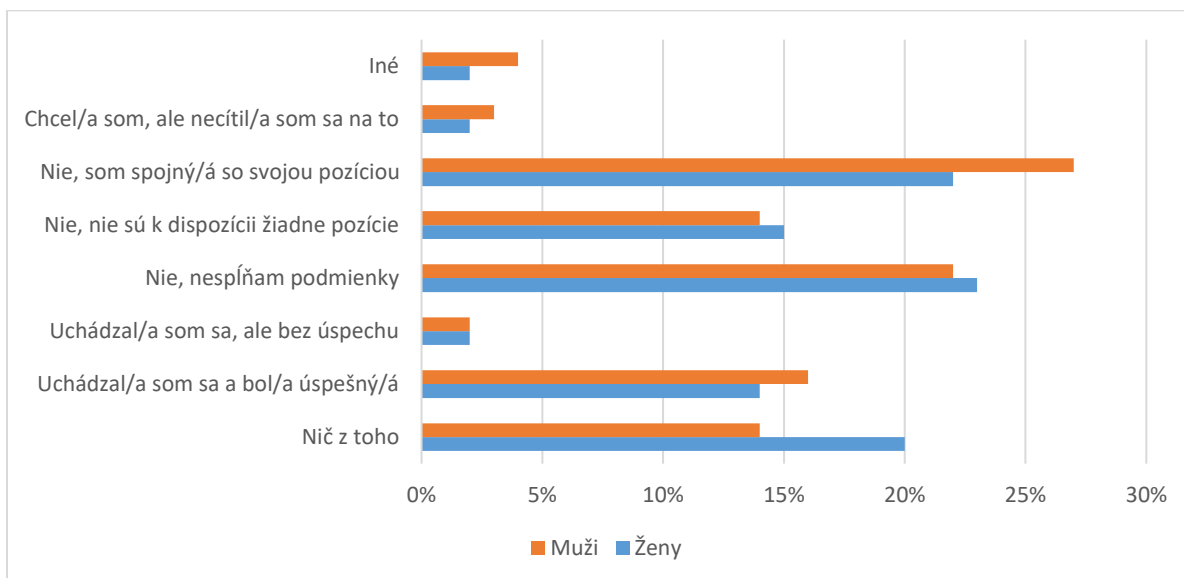
Vzdelanie získané za posledné tri roky podľa pohlavia (%)



Otázka 18 Zaujímajú nás možnosti odbornej prípravy, ktoré ste mali k dispozícii za posledné 3 roky vo vašej inštitúcii. Uvedte, prosím, ktoré z nasledujúcich možností ste absolvovali, ak vôbec nejaké. Označte všetky, ktoré sa vás týkajú.

Na základe auditu rodovej rovnosti sme odhalili rodovú nerovnováhu na vyšších pozíciách. Preto sme zisťovali, či sa ženy a muži uchádzali o povýšenie za posledné 3 roky. Z výsledku je zrejmé, že muži aj ženy majú vo všeobecnosti málo príležitostí na povýšenie. Buď nemajú nárok (23 %), alebo nie je otvorená žiadna vyššia pozícia (15 %). Častejšie sa to týka žien. Ženy sa tiež menej uchádzali o povýšenie a boli úspešné (14 % ku 16 %), a menej žien je spokojných so svojou súčasnou pozíciou (22 % ku 27 %).

Žiadosť o povýšenie za posledné 3 roky (%)



Q19 Žiadali ste v posledných 3 rokoch o povýšenie vo vašej organizácii? Vyberte jednu možnosť.

Mzdy sú upravené zákonom o SAV ako verejnej výskumnej organizácii. Napriek tomu sa niektoré časti miezd môžu zakladať na iných ako na transparentných kritériách odmeňovania. Pri pohľade na pracovné zmluvy bez rôznych navýšení sme zistili, že 60 % ročných hrubých platov respondentov sa pohybovalo v rozmedzí od 10000 do 20000 eur. Vyššie príjmy sú zriedkavé, avšak viac mužov ako žien dostáva mzdu vyššiu ako 20 000 EUR ročne.

Ročné hrubé mzdy podľa pohlavia (, N= 279, %)

	Všetci respondenti	Ženy	Muži
Menej ako 5 000 EUR	16,13%	17%	16%
€5,001 - €10,000	12,90%	13%	11%
€10,001 - €20,000	60,22%	61%	60%
€20,001 - €30,000	9,32%	8%	11%
Viac ako 30 001 EUR	1,45%	1%	3%
Celkom	100%	100%	100%

Otázka 20 Aký je váš súčasný ročný hrubý plat (v eurách) vo vašej organizácii? Hrubá mzda je vaša celková mzda pred zdanením a odpočítaním akýchkoľvek iných položiek, ako sú napríklad dôchodky. Ak si nemôžete spomenúť na svoj presný plat, uveďte prosím odhad. Z rozbaľovacej ponuky vyberte jedno z nasledujúcich platových pásiem.

Pýtali sme sa, či respondenti požiadali o zvýšenie platu za posledné 3 roky: zvýšenie platu nie je k dispozícii (39 %) alebo respondenti a respondentky nemali nárok na zvýšenie (17 %). Z tých, ktorí požiadali a boli úspešní (9 %), sa zvýšenia platu dočkalo 7 % žien a 10 % mužov.

Otvorené komentáre týkajúce sa kariérneho rastu a povýšenia.

Ženy:

- *Dostávala som kompenzačný príspevok na udržanie mladých vedeckých pracovníkov vo výške 150 EUR mesačne počas 2 rokov.*
- *Situácia žien na Slovensku a vo vede sa počas COVIDu zhoršila a prehĺbila. Práca z domu je zložitejšia ako predtým. Vďaka Bohu mám už veľké deti. Nechcela by som byť na materskej, alebo mať malé deti a chodiť do práce. Ešte horšie je to s matkami samoživiteľkami. Stretávam sa s veľkým nepochopením, dokonca aj na našom pracovisku. Na vedúcich pozíciách sú muži, ktorých je drvivá väčšina, vylučujú možnosti pomoci a nemajú predstavu, čo musí žena - matka v dnešnej dobe robiť. A druhá práca - domácnosť už nie je absolútne docenená. Ženy majú nižšie platy, prichádzajú o prácu kvôli materskej dovolenke, prečo nedostanú príspevok, aby si mohli zaplatiť gazdinku a kuchárku v domácnosti ???*
- *Neexistuje žiadna pozitívna motivácia, už 21 rokov pracujem bez pohyblivej zložky mzdy. Absencia osobného ohodnotenia a vedomie, že ani nadpriemerný výkon to nezmení, vedie k demotivácii aj k optimalizácii výkonu, aby zodpovedal priemeru.*
- *Nie je jasné, čo týmto príspevkom myslíte. Pri nástupe do ústavu som absolvoval formálny pohovor, ale bol som nominovaný na pozície v rámci ústavu. Takisto nie je možné "uchádzať sa" oplat, ten je podľa tabuliek a pod., ale môžeme mať ďalšie príplatky, napr. z projektov, za ďalšie úlohy, za publikácie a pod., ktoré sú oficiálne priznané, takže nie je potrebné sa uchádzať.*
- *Máme tabuľkové platy. Nemôžete požiadať o povýšenie alebo zvýšenie platu. Odmeňovanie je osobnou záležitosťou riaditeľa.*
- *Som žena, mám dieťa a už 3 roky som na rodičovskej dovolenke. V práci som veľa chýbala, zamestnávateľ mi umožnil návrat. Dieťa navštevuje materskú školu a mohla som pracovať, ale dieťa je často choré, takže som s ním často doma a v práci mi to potom chýba. Zamestnávateľ reaguje s pochopením. Bez ohľadu na to, či som žena alebo muž, samozrejme, keď som málo v práci, málo pracujem, málo aj napredujem a nemôžem očakávať povýšenie alebo lepší plat. Môj problém teda nie je so zamestnávateľom. Môj problém je, že nemám kam umiestniť choré dieťa.*
- *Chcel by som si rozšíriť svoje zručnosti v tejto oblasti, ale zamestnávateľ mi ich, žiaľ, nezaplatí.*

- Podľa môjho názoru by mal plat zodpovedať vykonanej práci. Zdá sa, že na Slovensku to tak nie je. Niektorí výskumníci majú obrovské administratívne povinnosti a za prácu navyše nie sú riadne odmeňovaní. Niektorí (zvyčajne starší) výskumníci sotva niečo urobia a dostávajú plný plat. Niektorí mladší výskumníci majú veľa medzinárodne uznávaných výstupov, ale bez ohľadu na to nemôžu získať povýšenie. Pomohol by aj jemnejší prístup k hodnoteniu výstupov (zameraný na kvalitu výstupov - povedzme publikácie v medzinárodných časopisoch Q1 by sa mali oceňovať viac ako kvantita miestnych publikácií). V našom inštitúte sa v týchto smeroch vyvíjajú snahy, ale tie by mohli naplno fungovať len vtedy, ak by všetko dobre fungovalo na národnej úrovni.
- Plat na našom oddelení a v našej oblasti práce závisí od prebiehajúcich projektov. Plat máme stanovený podľa tabuľkových plátov v závislosti od vzdelania (titulov) a rokov praxe. A ďalšie peniaze môžeme získať vďaka zapojeniu do projektu. Zapojenie do projektu na našom oddelení pekne funguje, sme malé oddelenie a každý člen si hľadá úlohu v projekte, čo môže ponúknuť.
- povýšenie al. zotrvanie v riadiacej funkcii s minimálnym príplatkom alebo vedecký postup na úrovni PhD.//Ia nie je finančne motivujúce
- Uvítala by som jazykový kurz a školenie o riadení projektov
- Rozvoj mojej vedeckej kariéry nezávisí od rodových otázok. Naopak, závisí od toho, či sa priateľím s "lídrmi vo výskume". Preto nevidím žiadnu možnosť zlepšiť svoj kariérny rast a hľadám si prácu mimo vedy.
- Uvažovala som o tom, že sa budem uchádzať o povýšenie, hoci v organizačnej štruktúre oficiálne nie je žiadne voľné miesto, ale tiež som sa necítila schopná to urobiť z rôznych dôvodov.
- O zvýšenie platu som nepožiadala, ale na základe mojich pracovných výsledkov mi bolo z vlastnej iniciatívy manažérov niekoľkokrát zvýšený plat/prémie.
- V posledných troch rokoch sa chcem uchádzať o povýšenie v našej organizácii, ale naši muži nám - ženám - neboli schopní ani povedať, že existuje možnosť povýšenia!!! O výberovom konaní na miesto vedúceho oddelenia nebolo zverejnené žiadne oznámenie!!!
- Môj kariérny postup bol založený na tvrdej práci a hlbokej motivácii.
- Čo je to kariéra? Nikdy nepovedať stop alebo "NIE" a nemať vlastný relax, rodinu a koníčky? Ak áno, ak by ste chceli "zaberať všetok čas", tak si takúto "kariéru" neželám... Je to takmer používanie a urážka. Ja nie som vec!
- Čo sa týka školenia, boli tu ponuky, ale nezúčastnila som sa na nich kvôli časovým obmedzeniam.

Muži:

- Po skončení doktorandského štúdia som sa zamestnal ako výskumný pracovník. Bolo to moje jediné povýšenie za posledné tri roky, na ďalšie som nemal nárok.
- Snažím sa vytvoriť výskumné laboratórium s priestorom, ľuďmi, vybavením a výskumným zameraním. Moja organizácia nechce schváliť oficiálny štatút laboratória, sme začlenení do štruktúry, ktorej súčasťou nechceme byť.
- Riaditeľ nášho ústavu uprednostňuje nové výberové konania pred zvyšovaním osobných príplatkov, ktoré sú jedinou formou zvyšovania plátov. Takže zvýšenie platu bez získania projektu je dosť nereálne.
- Tabuľkové platy nebudú zverejnené, odmeny dostanú len vyvolení, osobné ohodnotenie sa riadi hlúpymi kritériami.
- Ako doktorand de facto nemôžem požiadať o povýšenie.
- Získal som postdoktorandské štipendium
- Len stabilné prostredie môže pomôcť všetkým účastníkom výskumu. Vynútená rodová rovnosť a iné sociálno-inžinierske koncepcie môžu vo výskume a na akademickej pôde spôsobiť len problémy.
- Po 15 rokoch praxe sa môj plat zvýšil približne o 30 eur mesačne brutto.

- Mám prácu na 35 %.
- Lekár, chirurg, výučba na katedre, špecializácia - experimentálna chirurgia, migrácia Rusko-Slovensko na doktorandské štúdium, postdoktorandská zmluva na 2 roky (formálne), vlastne automatické predĺženie.

Rodová vyváženosť v snahe o získanie vedeckého titulu

Získanie najvyššieho vedeckého titulu považuje 47 % respondentov a respondentiek za rovnako ľahké alebo ťažké pre ženy aj mužov. Názor žien sa však od názoru mužov líši. Napríklad 36 % žien a 63 % mužov nevidí v prípade najvyššieho vedeckého titulu žiadnu rodovú nerovnováhu. Naopak, 43 % žien a 26 % mužov vníma, že muži to majú pri získavaní najvyššieho vedeckého titulu mierne ľahšie alebo ľahšie ako ženy.

Vnímanie rovnakých príležitostí pri získavaní najvyššieho vedeckého titulu (%)

	Ženy (N=155)	Muži (N=111)
Pre ženu je to o niečo jednoduchšie.	0,6%	3,6%
To isté platí pre ženy a mužov.	36,1%	63,1%
Pre muža je to o niečo jednoduchšie.	23,2%	16,2%
Pre muža je to jednoduchšie.	19,4%	10%
Pre muža je to oveľa jednoduchšie.	15,5%	0%

Q20 Myslíte si, že je pre muža alebo ženu ľahšie získať najvyšší vedecký/akademický titul? Vyberte jednu možnosť.

Ďalej, 30 % žien a 14 % mužov súhlasí s tým, že niektoré požiadavky na získanie najvyššieho kvalifikačného stupňa sú pre ženy ťažšie splniteľné ako pre mužov. Zvyšok opýtaných nevidí v podmienkach žiadnu nerovnosť.

Respondenti a respondentky prezradili podrobnosti o svojich názoroch na tieto otázky.

Ženy:

- Ženy sú menej schopné pracovať nadčas, atď., pretože majú povinnosti spojené s domácnosťou a starostlivosťou o deti.
- Nie je úplne relevantné rozlišovať výlučne medzi mužmi a ženami. Rozdiel je najmä medzi tým, či ľudia majú alebo nemajú deti. Týka sa to najmä žien, ale čoraz viac aj mladšej generácie mužov.
- Venovanie sa výskumu si vyžaduje dlhé hodiny a výlučné sústredenie. Ak má žena silnejšie preferencie založiť si rodinu, je v prirodzenej nevýhode. A to je biologická nevýhoda, nie nevyhnutne nejaká diskriminácia. Po druhé, domnievam sa, že muž má v priemere biologicky podmienenú silnejšiu snahu uspieť vo veľmi špecifických činnostiach (bez ohľadu na výskum) - kľúčové slovo je v priemere (t. j. máme veľmi úspešné ženy/výskumníčky).
- Nevieam, aké sú konkrétne požiadavky na získanie najvyššieho titulu, a preto sa neviem k otázke č. 24 vyjadriť. Myslím si však, že ženy musia byť často múdrejšie, aby sa dostali na rovnakú pozíciu ako muži a bojovali s predsudkami voči ženám vo vede.
- Ženy nemajú rovnaké šance ako muži. Muži sa berú len ako "vedci", ale ženy sa berú ako ľudské bytosti, ktoré môžu a musia robiť všetko, vrátane vedeckej práce a aj iných typov práce v inštitúte.
- Nerovnováha medzi rodinou a prácou môže byť pre ženy ťažšia.
- Ženy sú vo veciach emocionálnejšie... muži sú radikálnejší
- No, muž môže dosiahnuť najvyššiu kvalifikáciu rýchlejšie ako žena, ak má deti. Inak si myslím, že okrem časových obmedzení sú ženy rovnako schopné ako muži

dosiahnuť najvyššiu kvalifikáciu a nenapadá mi žiadna iná špecifická požiadavka, ktorá by ženy znevýhodňovala.

- *Ťažká práca v rozhodujúcom období života, ktorú mnohé ženy nemôžu vykonávať kvôli starostlivosti o členov rodiny / deti. Ak by som teraz mala mať dieťa, malo by to určite negatívne dôsledky na moju kariéru - neviem si predstaviť, že by som po materskej dovolenke dokázala pokračovať tam, kde som prestala.*
- *Myslím si, že založenie rodiny a starostlivosť o deti a domácnosť sú pre ženy často prekážkou v dosiahnutí vyššej kvalifikácie.*
- *ženy sú mierne diskvalifikované z dôvodu materstva*
- *Je potrebné sústrediť sa na prácu a venovať jej dlhé hodiny. Pre mužov je to určite jednoduchšie, pretože ženy sa zvyčajne musia starať o rodinu, venovať sa deťom a z rodinných dôvodov nemôžu tráviť veľa času v práci. Tento problém nie je na strane zamestnávateľa, ale kvôli rodine. Keď deti vyrastú a žena môže tráviť veľa času v práci, potom aj ona môže dosiahnuť vysokú pozíciu.*
- *Myslím si, že získať titul je rovnako ťažké pre mužov aj pre ženy. Hoci pre ženy s malými deťmi je to zložitejšie, ale to nezávisí od pohlavia, ale od rozhodnutia vychovávať deti (muži s malými deťmi budú v rovnakej situácii).*
- *Otázka č. 23 - moja odpoveď je zvolená z dôvodu, že ak má žena dieťa, musí na nejaký čas prerušiť kariéru, čo je mierne nevýhodné z hľadiska času.*
- *Muži vo všeobecnosti dosahujú vyššiu úroveň vzdelania/kvalifikácie vďaka tomu, že nemusia ísť na rodičovskú dovolenku, zatiaľ čo ženy na nej zvyčajne zostávajú mesiace. Tým sa pripravujú o možnosť ďalšieho štúdia/publikovania článkov počas svojho produktívneho a tvorivého obdobia.*
- *Pre ženu je veľmi ťažké rozdeliť svoj čas na zvyšovanie vedeckej kvalifikácie a starostlivosť o deti, ak sú malé, na základnej škole.*
- *Požiadavky (alebo parametre) na získanie vyššieho vedeckého titulu sú stanovené bez ohľadu na pohlavie. Otázkou však je, či majú ženy počas svojej kariéry rovnaké možnosti tieto požiadavky naplniť. Napríklad väčšina vedúcich výskumných skupín v našom ústave sú muži, takže pre ženy je mierne problematické byť na článkoch ako korešpondujúci autor, aby tieto požiadavky naplnili. Ale môže to byť aj naopak, v skupine s vedúcimi ženami môžu byť muži v nevýhode. Nie je to teda primárne problém rodovej vyváženosti, ako skôr problém hierarchie pozícií.*
- *V našom inštitúte sú rovnaké podmienky pre mužov aj ženy, len ženy nedosahujú vyššie hodnoty tak rýchlo, pretože sa zvyčajne viac venujú rodine - deťom.*
- *Nevidím žiadny rozdiel v kritériách pre mužov a ženy na určitú pozíciu*
- *Ženy majú menej času a energie venovať sa svojej kariére kvôli domácim prácam a starostlivosti o deti.*
- *počet publikovaných článkov a úspešných projektov je pre muža ľahšie dosiahnuť, ak si žena vezme materskú dovolenku, ženy tiež trávajú viac času starostlivosťou o deti namiesto toho, aby sa venovali výlučne kariére, takže v porovnaní s nimi majú muži viac výstupov a pracovného času*
- *Myslím si, že keď máte veľkú rodinu, máte menej času na výskum, čo vedie k nižšiemu kariérnemu rastu. Muži tento problém nemajú, pretože trávajú menej času doma*
- *Napr. akademické výstupy a účasť na programoch mobility - vyžaduje si to nadčasy a voľný čas, čo nie je vždy možné pre ženy s deťmi.*
- *Myslím si, že je možné získať vyšší kvalifikačný stupeň aj pre ženy, ale podľa môjho názoru majú ženy okrem práce, rodiny, detí oveľa viac povinností a často nechcú zanedbávať túto stránku svojho súkromného života. Veda naozaj potrebuje celého človeka a zaberá veľa času.*
- *Nemyslím si, že organizácia kladie na ženy dodatočné požiadavky, ale ich postavenie je ťažšie vzhľadom na spoločenské očakávania starostlivosti o deti.*
- *Kvôli starostlivosti o deti trvá ženám dlhšie, kým dostatočne naplnia kritériá.*

- *Ak je žena na materskej dovolenke, je ťažšie získať publikácie, granty atď., ktoré sú potrebné na povýšenie.*
- *Reakcia na otázku č. 24: Získanie akademického titulu a kariérny postup si od žien vyžaduje viac úsilia kvôli ich rodinným povinnostiam a oneskoreniam spôsobeným materskými povinnosťami.*
- *pre ženu s deťmi (alebo osobu, ktorá sa stará o deti, čo môže byť aj muž, ale v našej spoločnosti je to spravidla žena) je ťažšie splniť kritériá vo všeobecnosti, pretože má oveľa menej času a priestoru na prácu. Okrem toho, keď má povinnosti súvisiace so starostlivosťou, je pre ňu ťažšie cestovať na konferencie a/alebo výskumné pobyty do zahraničia, čo jej dáva menej príležitostí na kariérny postup.*
- *Naozaj neviem posúdiť kritériá pre najvyšší kvalifikačný stupeň. Ktorý stupeň je najvyšší? Čo to znamená? Prosím, definujte najprv takýto stupeň... Keď sa pozriem na učiteľov alebo kolegov s vyšším titulom, vzbudzujú veľmi veľký rešpekt a mali by veľmi ľahko ovplyvňovať zložité dianie v sociálno-ekonomickom, environmentálnom, vzdelávacom alebo technologickom rozvoji krajiny alebo celosvetovo v pozitívnych aspektoch.*
- *Na ženy sa kladú nepriamo nerovnaké požiadavky. Ženy sú v odlišnej situácii, pokiaľ ide o starostlivosť a povinnosti v domácnosti, rodové predsudky v niektorých vedeckých oblastiach atď. V dôsledku toho môžu mať ženy menej relevantných publikácií alebo času na odbornú prípravu atď. To vytvára odlišnú a menej priaznivú situáciu pre ženy.*

Muži:

- *Je to ťažká filozofická otázka, ale vo všeobecnosti majú muži a ženy rovnaké šance, vaša rodová agenda, ktorú si vynucuje EÚ, je úplne zbytočná a otravná*
- *Pre ženu je ťažšie splniť byrokratické požiadavky na zisk DrSc.*
- *Pravidlá na získanie vyššieho kvalifikačného stupňa sa v našom inštitúte sprísnilo v porovnaní s kritériami stanovenými priamo SAV. Takže v inom inštitúte SAV dosiahnu vyšší kvalifikačný stupeň skôr. Je to diskriminačné.*
- **PRÍLIŠ VEĽA OTÁZOK O TAKÝCHTO BLBOSTIACH!**
- *Ak je žena/muž na materskej - výrazne to spomalí jej/jeho kariéru. To isté platí aj pre rodičovstvo - vo všeobecnosti - pokiaľ nejde o starostlivosť výlučne alebo prevažne jedného z rodičov.*
- *Získať formálny titul je rovnako ťažké pre mužov aj ženy. Ďalšou otázkou je získanie vyšších pozícií v inštitúciách, kde je to mužský svet.*
- *často z dôvodu materskej dovolenky a dôležitej úlohy v rodine môžu ženy ťažšie spĺňať požiadavky na rovnaké kritériá pre mužov a ženy*
- *Kvalifikačné stupne si vyžadujú vedecké výstupy, ktoré je ťažšie získať, keď je človek dlhší čas doma, napr. na rodičovskej dovolenke, čo je častejšie u žien, preto je získanie stupňa pre mužov jednoduchšie.*
- *Vo všeobecnosti sa stále očakáva, že ženy budú mať viac rodičovských povinností ako muži. V dôsledku toho je pre ne ťažšie splniť takmer všetky požiadavky na najvyšší stupeň, pretože ich plnenie je časovo náročné.*

Najviac vnímanými prekážkami sú časové obmedzenia súvisiace so zosúladením rodinného a pracovného života (56 %). Ďalšími identifikovanými prekážkami sú časové obmedzenia spojené so zosúladením s inou prácou a nízke finančné ohodnotenie. S výnimkou finančných obmedzení všetky ostatné prekážky vnímajú ženy intenzívnejšie ako muži.

Prekážky pri získavaní najvyššieho vedeckého titulu v SAV (%)

	Nie je prekážka	Ani áno, ani nie	Prekážka
Nízke finančné ohodnotenie.	23%	26%	50%
Časové obmedzenia na zosúladenie s inou prácou.	19%	30%	51%
Časové obmedzenia, ktoré je potrebné zosúladiť s rodinnými povinnosťami.	17%	27%	56%
Strata času pri vypracovávaní projektov, ktoré sú zamietnuté.	24%	30%	46%
Malý priestor pre výskum.	36%	31%	34%
Obmedzené stáže a študijné pobyty v zahraničí.	38%	35%	28%

Q26 Aké sú podľa vás prekážky pri získavaní najvyššieho vedeckého/akademického titulu? Prosím, ohodnotte každú položku na nižšie uvedenej stupnici.

Pokiaľ ide o spokojnosť s rozdelením pracovnej kapacity (rozdelenej zvyčajne na administratívu, výskumné činnosti a výučbu), ženy a muži sú rovnako spokojní alebo nespokojní. Napriek tomu je viac mužov veľmi spokojných a viac žien veľmi nespokojných.

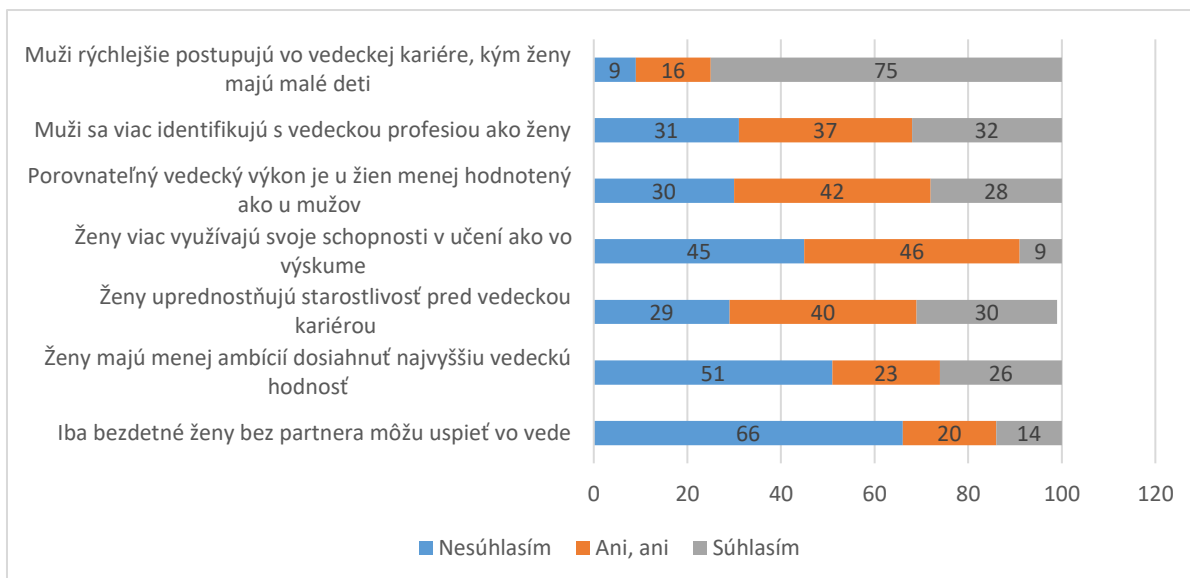
Spokojnosť s rozdelením kapacít podľa pohlavia (N=263, %)

	Ženy	Muži
Veľmi spokojný	9%	14%
Skôr spokojný	28%	30%
Ani spokojný, ani nespokojný	25%	21%
Skôr nespokojný	27%	28%
Veľmi nespokojný	7%	4%
Neviem	4%	3%
	100%	100%

Otázka 28 Ste spokojný/á s takýmto rozdelením vašej pracovnej kapacity vo vašej organizácii?

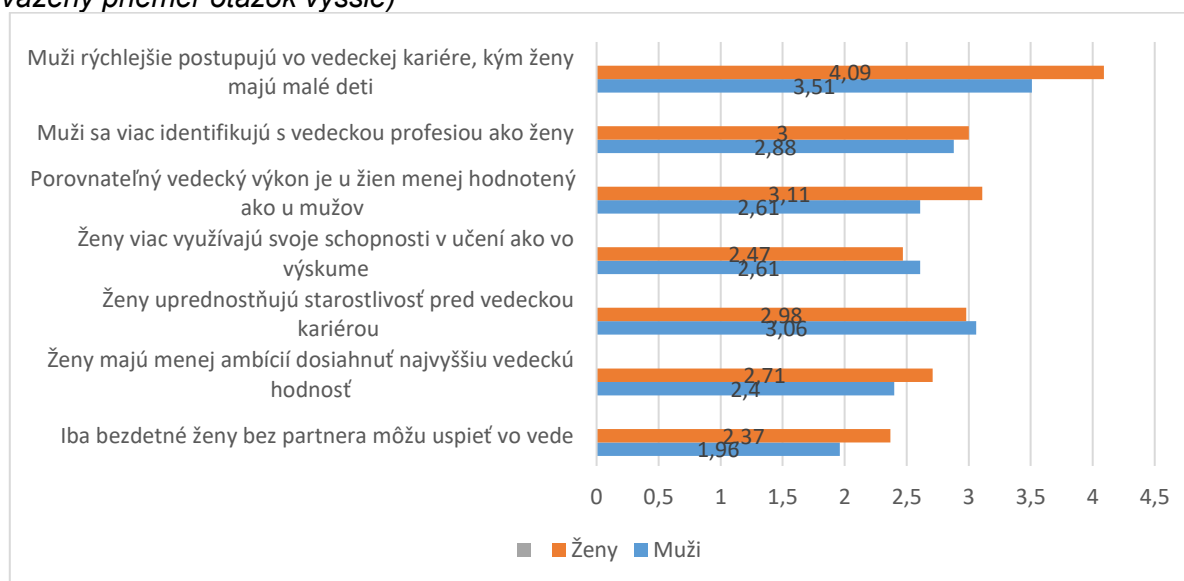
Napriek tomu, že rodinné a opatrovateľské povinnosti sú vnímané ako hlavné prekážky v kariére žien, 66 % opýtaných (61 % žien a 71 % mužov) nesúhlasí s tým, že iba slobodné ženy bez detí môžu dosiahnuť vynikajúce výsledky vo vede. Na druhej strane 75 % z nich (85 % žien a 64 % mužov) súhlasí s tým, že muži sa vo výskume zvyčajne presadzujú oveľa rýchlejšie v čase, keď ženy majú maloleté deti. Taktiež viac ako 51 % nesúhlasí s tým, že ženy majú menšie ambície dosiahnuť najvyšší vedecký titul. S týmto tvrdením však paradoxne nesúhlasí viac mužov (58 %) ako žien (47 %).

Miera súhlasu s tvrdeniami týkajúcimi sa rovnakých príležitostí vo vedeckej kariére (N=270, %)



Otázka 29 Uvedte, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s každým tvrdením týkajúcim sa vedeckej/akademickej kariéry. Použite 5-stupňovú škálu od rozhodne nesúhlasím po rozhodne súhlasím. Päťstupňová škála bola nasledovná: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne súhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

Miera súhlasu s výrokmí týkajúcimi sa rovnakých príležitostí vo vedeckej kariére (N=270, vážený priemer otázok vyššie)



Otázka 29 Uvedte, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s každým tvrdením týkajúcim sa vedeckej/akademickej kariéry. Použite 5-stupňovú škálu od rozhodne nesúhlasím po rozhodne súhlasím.

Rodová vyváženosť v rozhodovacom procese

SAV dosahuje nízke skóre v oblasti rodovej vyváženosti v rozhodovaní. Na základe auditu rodovej rovnosti bolo v predsedníctve SAV 20 % žien a v akademickom senáte 41 %. Preto sme sa pozreli na niektoré kontextové informácie o nízkej účasti žien na najvyšších rozhodovacích postoch.

Prieskumná vzorka bola relatívne skreslená, pokiaľ ide o respondentov a respondentky, ktoré zastávajú akúkoľvek rozhodovaciu pozíciu v SAV. Viac ako 80 % z 262 respondentov a

respondentiek nezastáva vedúcu pozíciu. Väčšina z nich však viedla vedecké projekty. Bez zarátania tejto skúsenosti by podiel respondentov a respondentiek vo vedúcej pozícii klesol na 49 %. Navyše, osoby v rozhodovacej pozícii na najvyššej úrovni SAV tvorili 20 % z respondentov.

Najčastejším dôvodom, prečo ženy nie sú v rozhodovacích pozíciách, bolo, že sa cítili na túto pozíciu príliš mladé (28 %). Môže to však byť spôsobené aj štruktúrou vzorky, v ktorej 21 % študovalo na doktorandskom štúdiu a 28 % bolo mladších ako 30 rokov. Najčastejším dôvodom u mužov je nezáujem (36 %). Obe pohlavia po 15 % považujú za ďalšie dôvody, prečo nie sú v žiadnej vedúcej pozícii, časovú náročnosť a málo praxe (13 % žien a 17 % mužov).

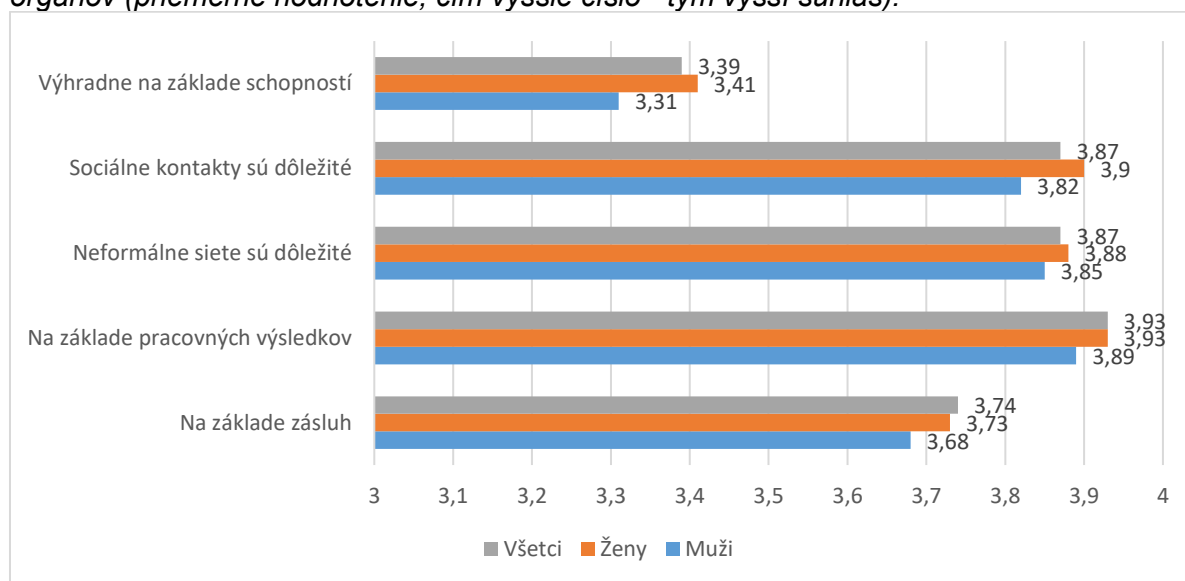
Dôvody, prečo v súčasnosti nie ste v žiadnej rozhodovacej pozícii, podľa pohlavia (%)

	Ženy (N=89)	Muži (N= 69)
Príliš mladý na túto pozíciu	40%	28%
Nemám záujem	27%	36%
Časové obmedzenia	15%	15%
Príliš málo praxe	13%	17%
Prihlásil/a sa, ale nebol úspešný/á	6%	4%

Otázka 31 Ak v súčasnosti nemáte žiadnu rozhodovaciu pozíciu, aké máte na to dôvody? Vyberte jednu možnosť, ktorá sa vás najviac týka.

Pýtali sme sa na mechanizmy a spôsoby zvolenia do akejkoľvek riadiacej funkcie. Základom sú pracovné skúsenosti (súhlasilo 76 % respondentov a respondentiek). Rozhodujúce sú však sociálne kontakty (súhlasilo 70 %) a neformálne siete (súhlasilo 67 %). Varovné je, že len 46 % respondentov súhlasí s tým, že byť v manažérskej pozícii je založené výlučne na kompetenciách. Vidno to aj na priemernom hodnotení súhlasu s jednotlivými možnosťami. Čím nižší je priemer, tým nižší je súhlas. Kompetencie sú vo všeobecnosti hodnotené podstatne nižšie, a to najmä mužmi. Ženy súhlasia viac ako muži s ostatnými spôsobmi, najmä s pracovnými skúsenosťami a sociálnymi kontaktmi, ktoré sú nevyhnutné pre zvolenie žien do rozhodovacej pozície. To môže naznačovať, že ženy sa môžu cítiť znevýhodnené, keďže ich sociálne kontakty v rámci organizácie môžu byť menej intenzívne ako u mužov z dôvodu časových obmedzení a povinností súvisiacich so starostlivosťou.

Miera súhlasu so súčasnými spôsobmi a mechanizmami pri voľbách do rozhodovacích orgánov (priemerné hodnotenie, čím vyššie číslo - tým vyšší súhlas).



Otázka 32 Aké sú podľa vás súčasné spôsoby a mechanizmy voľby do rozhodovacích pozícií vo vašej organizácii? Škála: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani súhlasím, ani nesúhlasím, súhlasím, rozhodne súhlasím, neviem

Možnosť uviesť ďalšie názory na spôsoby výberu do riadiacich pozícií zahŕňali nasledovné.

Odpovede žien:

- Podľa toho, kto je ochotný investovať do práce navyše.
- Kto je ochotný prevziať túto zodpovednosť?
- Nemyslím si, že veľa ľudí chce byť súčasťou manažérskych/rozhodovacích pozícií. Vo vedeckej kariére je to zvyčajne obrovská strata času a môže to stáť v ceste vedeckej excelentnosti. Takže tieto otázky nemusia byť vhodné pre toto odvetvie.
- nedostatok zástupcov spĺňajúcich formálne kritériá, nízky výber kandidátov, súhlas s pozíciou
- Manažér musí mať nielen pracovné skúsenosti. V prvom rade to musí byť dobrý človek.
- pozri vyššie (voľba je podmienená dosiahnutím určitej vyššej vedeckej úrovne, t. j. žiadni administratívni pracovníci, dokonca ani mladí postdoktorandi)
- Existujú štúdie potvrdzujúce, že meritokracia vo vede je pozitívne naklonená mužom.

Muži:

- O vedúce pozície je veľmi malý záujem - kto sa prihlási, je na 90 percent úspešný.

Pri otázke na skúsenosť s obsadením rozhodovacej pozície mužom namiesto ženy alebo ženou namiesto muža napriek tomu, že požiadavky na odbornosť a vzdelanie boli rovnaké (otázka č. 33), 76 % uviedlo, že takúto skúsenosť nemá. 3 % žien a 1 % mužov sa s takouto nespravodlivosťou stretlo osobne, 3 % mužov poznajú prípad, keď bola odmietnutá žena, a 2 % mužov poznajú prípady, keď bol odmietnutý muž. Viac ako 21 % nevedelo.

Otvorené odpovede (2 muži):

- *Zažila som, že žene najprv odmietli povýšenie, hoci mala všetky požadované kvality, ale práve porodila a bola dlhodobo na home office. To všetko viedlo jej šéfa k tomu, aby sa porozprával s riaditeľom a situáciu vyriešil, čo nakoniec viedlo k tomu, aby povýšenie dostala bez zníženia platu.*
- *Vysvetlím svoju odpoveď. Išlo o výberové konanie na vedúcu pozíciu medzi dvoma ženami. Ponechať na tejto pozícii tú, ktorá to nedokáže, je menej schopná. Vybrali ju na základe sympatií a jej citového výlevu.*

Rodové predsudky a zjednodušené zovšeobecňovanie vlastností žien a mužov, pokiaľ ide o ich riadiace schopnosti, môžu brzdiť ženy v úsilí o získanie riadiacej pozície alebo muži môžu pri navrhovaní alebo hlasovaní za ženu mať falošné očakávania. Rodové predsudky skúmame prostredníctvom miery súhlasu s vybranými predpokladmi o ženách a mužoch v súvislosti s ich riadením.

Pozitívnym zistením je, že viac respondentov a respondentiek nesúhlasilo ako súhlasilo so všetkými stereotypmi okrem tých, ktoré sa týkali súťaživosti a asertivity. Napríklad 37 % súhlasí s tým, že muži sú súťaživejší ako ženy, a 28 % súhlasí s tým, že ženy sú menej asertívne ako muži. To naznačuje, že títo ľudia môžu byť zaujatí voči ženám vo vedúcich pozíciách v SAV.

Miera súhlasu s rodovými predsudkami v súvislosti s vedením (N=264, %)

	Nesúhlasím	Ani súhlasím,	Súhlasím
--	------------	---------------	----------

		ani nesúhlasím	
Ženy v akademickom prostredí/výskume nemajú záujem o rozhodovacie pozície.	65%	22%	8%
Muži sú súťaživejší ako ženy.	39%	23%	37%
Ženy sú menej asertívne ako muži.	42%	27%	28%
Muži sú prirodzene vhodnejší na vedúce pozície.	61%	26%	12%
Ženy sú príliš emocionálne na to, aby zastávali vedúcu pozíciu.	69%	22%	8%
Je prirodzené, že muži sú na vedúcich pozíciách a ženy vykonávajú obslužné/podporné práce.	78%	15%	5%

Otázka 34 Uvedte, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s každým tvrdením týkajúcim sa rozhodovacích pozícií. Použite nižšie uvedenú stupnicu. Päťstupňová škála bola nasledovná: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne nesúhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

Miera súhlasu s rodovými predsudkami v súvislosti s vedením podľa pohlavia (N=264, %)

		Nesúhlasím	Ani súhlasím, ani nesúhlasím	Súhlasím
Ženy v akademickom prostredí/výskume nemajú záujem o rozhodovacie pozície.	Ženy	66%	21%	7%
	Muži	63%	23%	8%
Muži sú súťaživejší ako ženy.	Ženy	34%	25%	42%
	Muži	47%	22%	31%
Ženy sú menej asertívne ako muži.	Ženy	36%	35%	37%
	Muži	49%	32%	15%
Muži sú prirodzene vhodnejší na vedenie.	Ženy	60%	27%	12%
	Muži	63%	26%	10%
Ženy sú príliš emocionálne na to, aby zastávali vedúcu pozíciu.	Ženy	71%	19%	9%
	Muži	66%	26%	7%
Je prirodzené, že muži sú na vedúcich pozíciách a ženy vykonávajú obslužné/podporné práce.	Ženy	83%	11%	5%
	Muži	73%	20%	7%

Otázka 34 Uvedte, do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s každým tvrdením týkajúcim sa rozhodovacích pozícií. Použite nižšie uvedenú stupnicu. Päťstupňová škála bola nasledovná: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne nesúhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

Ženy využili túto príležitosť, aby viac rozvinuli svoje názory na rodovú rovnováhu v rozhodovaní:

- Rodová rovnosť a posudzovanie rovnakých príležitostí majú zmysel, keď ide o rodovo vyvážené kolektívy. Ak v kolektíve prevládajú muži alebo ženy, riadenie inštitúcie, spôsob rozhodovania a najmä kritériá používané pri rozhodovaní budú zodpovedať záujmom dominantných.
- Viem si predstaviť situáciu, keď ženy prevezmú manažérske funkcie ako obeť - pretože to prináša oveľa viac administratívnej práce. Takže by som nepovažovala za nevyhnutne pozitívne, ak je viac žien na manažérskych pozíciách vo vede - nedá sa to porovnávať s manažérskymi pozíciami v podnikateľskom prostredí. Mať viac administratívnej práce musí (negatívne) ovplyvniť počet vedeckých výstupov (grantov, publikácií), ktoré sú jedinými ukazovateľmi výkonnosti v tomto odvetví.

- Nemyslím si, že je to vôbec aktuálna téma. V prostredí vedy má ísť o vedomosti a kompetencie, nie o pohlavie. A nevšímala som si, že by bol niekto znevýhodnený na základe pohlavia. Skôr mi príde trápne, keď ma na základe toho, že som žena, chcú vziať do projektu. Neustále zdôrazňovanie pohlavia je neúctivé a ponížujúce.
- Závisí to od osobnosti konkrétneho človeka. Ženy, ktoré sa rozhodnú pre vedu, majú požadované vlastnosti bez ohľadu na to, či sú ženy. Aj keď, samozrejme, existujú určité biologické rozdiely, muži sú väčší ako ženy, majú väčšie ruky, väčšie pľúca ako ženy, majú aj väčší mozog - ale to neznamená, že dokážu viac myslieť. Ak by sa muž musel starať o dieťa, byť s ním doma, keď je choré, tiež by nedosahoval dobré výsledky v práci.
- Nie je dôležité byť ženou alebo mužom. Dôležitý je charakter človeka. Riaditeľ radšej bez väčších skúseností v odbore, ale nech riadi ľudí, s ktorými bude pracovať, a deleguje im prácu a úlohy.
- Je tu mierne pozitívny trend žien vo vedúcom postavení
- Ženy s rodinami nemajú dostatok času na rozhodovacie pozície
- Ženy sú empatickejšie, čo je dôležitá schopnosť lídra
- Ženy sú vychovávané tak, aby boli menej asertívne ako muži. Muži sú vychovávaní k tomu, aby boli súťaživejší ako ženy.
- Nízky podiel žien vo vedení SAV je z dlhodobého hľadiska zlyhaním akadémie. Z tohto hľadiska je SAV rodovo podmienenou organizáciou s diskrimináciou žien.

Jeden muž uviedol nasledujúci príklad rodovej nespravodlivosti:

- Vyšší plat z grantu bol zamietnutý žene, zatiaľ čo iný kolega, muž, dostal celý plat z rovnakého typu grantu. Tento prípad sa stal v mojom inštitúte, ale na inom oddelení.

Rodová rovnováha v pracovných podmienkach

V SAV pracuje na čiastočný úväzok viac mužov ako žien. Čiastočný úväzok sa nevyužíva primárne ako flexibilná pracovná forma na zosúladenie práce a rodiny. Namiesto toho sa využíva viac vzhľadom na vyšší vek mužov a obdobie pred odchodom do dôchodku.

Pracovná záťaž v systéme SAV je vysoká. Najprv sme zisťovali, ako často ženy a muži pracujú mimo svojho riadneho pracovného času. Len približne 17 % z nich nikdy nepracovalo cez víkendy, viac ako 10 hodín denne alebo počas sviatkov. Zvyšok potreboval splniť svoje úlohy mimo pravidelného pracovného času. Ženy viac ako muži pracujú veľmi často počas víkendu a sviatkov. Na druhej strane muži pracujú častejšie v porovnaní so ženami viac ako 10 hodín denne. Môže to byť spôsobené tým, že je to zvyčajne žena, ktorá sa každý deň stará o deti a musí dodržiavať zatváracie hodiny materských škôl alebo detských klubov.

Práca mimo pravidelného pracovného času v mesiaci podľa pohlavia (%)

		Nikdy	Zriedka	Niekedy	Veľmi často
Počas víkendov	Ženy	25%	30%	25%	22%
	Muži	21%	28%	34%	18%
Viac ako 10 hodín denne	Ženy	11%	30%	40%	19%
	Muži	9%	33%	36%	22%
Počas sviatkov	Ženy	20%	26%	30%	23%
	Muži	21%	29%	34%	17%

Q37 Ako často mesačne pracujete vo vašej organizácii...?

6 % z opýtaných je primárnou opatrovateľskou alebo asistentskou osobou dospeljej osoby (4 % žien a 8 % mužov) a 34 % (39 % žien a 29 % mužov) je rodičom alebo opatrovníkom dieťaťa mladšieho ako 17 rokov.

49 % žien a 5 % mužov si vybralo aspoň jeden druh dovolenky venovanej starostlivosti. Napriek rastúcemu počtu mužov, ktorí čerpajú materskú dovolenku (od roku 2011 majú na ňu rovnaký nárok ako ženy), využíva tieto možnosti len 1 % mužov vo vzorke. Špecifická otcovská dovolenka na Slovensku neexistuje, ale v prieskume ju označili 3 % mužov a 3 % žien.

Niektoré ženy špecifikujú svoju kariérnu prestávku takto:

- *Trikrát som si zobrala ročnú materskú dovolenku s tromi deťmi, ale v tom čase som pracovala dobrovoľne, len pre svoj záujem o výskum.*
- *neplatené pracovné voľno, pobyt a práca v zahraničí*
- *Neplatené voľno na štúdium v zahraničí.*
- *Ošetrovateľská dovolenka, keď boli deti mladšie*

Muži skonštatovali, že slúžili v armáde² alebo absolvovali študijný pobyt či stáž v zahraničí.

Prerušenie kariéry z dôvodu opatrovateľských povinností podľa pohlavia (N= 255, %)

	Materská dovolenka	Otcovská dovolenka	Dovolenka pri osvojení	Neplatená rodičovská dovolenka	Platená rodičovská dovolenka	Žiadna z týchto možností
Ženy	49%	3%	1%	3%	15%	51%
Muži	1%	3%	0%	0%	1%	95%
Celkom	29%	3%	0%	2%	9%	69%

Q41 Ktoré z nasledujúcich foriem dovolenky ste si v minulosti vybrali alebo si v súčasnosti vyberáte? Zaškrtnite všetky, ktoré sa vás týkajú.

Jedna tretina žien (34 %) sa niekoľkokrát týždenne stretáva s tým, že príde domov z práce a je príliš unavená pri vykonávaní domácich prác (oproti 13 % mužov), a 17 % žien (oproti 8 % mužov) má problémy s plnením osobných záväzkov kvôli času strávenému v práci niekoľkokrát za týždeň. Viac mužov ako žien nikdy nemalo problémy so zosúladením osobných a pracovných záväzkov.

Ťažkosti pri zosúladovaní osobných/rodinných a pracovných povinností podľa pohlavia (N= 261, %)

		Niekoľkokrát týždenne	Niekoľkokrát za mesiac	Raz alebo dvakrát	Nikdy
Prišiel som domov z práce príliš unavený na to, aby som sa venoval povinnostiam, ktoré treba urobiť.	Ženy	34%	29%	26%	7%
	Muži	13%	39%	28%	16%
Bolo pre mňa ťažké plniť si svoje záväzky v osobnom živote kvôli množstvu času, ktorý som strávil v práci.	Ženy	17%	25%	31%	23%
	Muži	8%	27%	40%	25%
Do práce som prišiel príliš unavený, aby som mohol dobre fungovať kvôli práci v domácnosti.	Ženy	6%	15%	25%	50%
	Muži	5%	7%	26%	58%

² Povinná vojenská služba bola na Slovensku zrušená v roku 2004.

Zistil som, že je ťažké sústrediť sa na prácu kvôli mojím osobným záväzkom.	Ženy	3%	17%	42%	33%
	Muži	3%	13%	42%	37%

Q42 Ako často sa vám za posledné tri mesiace stala každá z nasledujúcich situácií?

Ťažkosti pri plnení všetkých pracovných a osobných/rodinných povinností môžu prispieť k celkovej nespokojnosti s kariérnymi vyhliadkami alebo k problémom s udržaním pracovného miesta. Viac žien ako mužov nesúhlasí s tým, že ich práca ponúka dobré vyhliadky na kariérny postup, a menej žien sa cíti motivovaných k najlepším pracovným výkonom. Na druhej strane 10 % mužov a 8 % žien si myslí, že by mohli v nasledujúcich 6 mesiacoch prísť o prácu. Tieto názory však môžu súvisieť s častým uzatváraním krátkodobých pracovných zmlúv, ktoré môžu byť výskumníkom ponúknuté viackrát za sebou. Tento druh zmluvy prispieva k neistote zamestnania vo výskume vo všeobecnosti.

Názory na pracovné vyhliadky a udržanie (N=255, %)

		Nesúhlasím	Ani súhlasím, ani nesúhlasím	Súhlasím
Moja práca ponúka dobré vyhliadky na kariérny postup.	Ženy	19%	26%	53%
	Muži	14%	23%	62%
Organizácia, pre ktorú pracujem, ma motivuje podávať čo najlepšie pracovné výkony.	Ženy	21%	33%	45%
	Muži	26%	18%	56%
V najbližších šiestich mesiacoch môžem prísť o prácu.	Ženy	64%	10%	8%
	Muži	59%	15%	10%

Q43 Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi tvrdeniami o vašej práci? Päťstupňová škála bola: Rozhodne nesúhlasím, nesúhlasím, ani nesúhlasím, ani súhlasím, súhlasím a rozhodne súhlasím. V tabuľke sú uvedené zlúčené kategórie: Nesúhlasím = (rozhodne nesúhlasím + nesúhlasím) a súhlasím = (súhlasím + rozhodne súhlasím).

V dotazníku bol priestor na to, aby sa respondenti a respondentky zamysleli nad svojou pracovnou záťažou, opatrovateľskými povinnosťami, čerpaním rodičovskej dovolenky, flexibilným pracovným režimom a nad tým, ako by to mohlo ovplyvniť ich kariérny postup. Tu sú odpovede zoradené podľa pohlavia:

Ženy:

- Činnosti spojené so starostlivosťou o deti výrazne ovplyvňujú môj pracovný výkon, pretože nemám toľko času na výskum, koľko potrebujem.
- Zásadne.
- Oceňujem flexibilný pracovný čas a možnosť vziať si kedykoľvek dovolenku. Sú nápomocné, keď naše deti ochorejú alebo keď ich potrebujem priviesť a vyzdvihnúť zo školy/škôlky.
- No, počas pandémie sú domáce práce náročné a ja som nikdy nebola ich veľkým fanúšikom, ale inak si myslím, že moja práca výskumnej pracovníčky v mojom inštitúte ponúka skvelú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- Za najväčšiu výhodu tejto práce považujem flexibilný pracovný čas. Problémom je, že podľa definície nie je obmedzený pracovný čas na 8 hodín, keďže ide o tvorivú, výskumnú prácu. Plat je bohužiaľ relatívne nízky v pomere k životným nákladom, čo je dosť frustrujúce a narúša možnosť plne sa sústrediť na pracovný výkon (obavy o životné náklady, nemožnosť ušetriť nejaké peniaze atď.).
- Z rodinných dôvodov mi chýba práca. Nemôžem chodiť do práce, keď je dieťa choré. Samozrejme, staršie ženy, ktoré majú dospelé deti, môžu veľa pracovať a dosahovať dobré výsledky a mať vysoké pozície.

- Po materskej dovolenke som začala pracovať na čiastočný úväzok a veľmi mi to pomáha pri zosúladiení pracovného a súkromného života. Veľmi mi pomohol aj flexibilný pracovný čas.
- Tento súbor odpovedí môže byť zavádzajúci. Pracujem mimo pracovného času, pretože mám rada svoj výskum. Otázky o príchode domov sú mätúce vzhľadom na to, že v týchto rokoch prevláda režim home office. Voľný čas a pracovný čas sa prelínajú. Mätúca je aj otázka o strate zamestnania.
- Je to o vašom dobrom a efektívnom manažmente času, ak máte výhodu flexibilného pracovného času a najmä teraz v tomto pandemickom období, keď nás zastihol home office.
- *"* flexibilná forma práce je prospešná, po siedmych hodinách v práci - pravidelne očakávaný presun výkonu večer doma je zaťažujúci pre (osamelých) rodičov; práca s archívmi a literatúrou na pracovisku prospešná, teraz obmedzená pre covid, * uvoľnenie z riadiacich/administratívnych povinností - pokrok vo výskume, * uznanie "neviditeľných" / nevykazovaných finančných a sociálnych aktivít - motivujúce"*
- V minulosti (som na dôchodku a na čiastočný úväzok) mi flexibilný pracovný čas umožňoval zvládať pracovné povinnosti a prácu v rodine s dvoma deťmi a manželom - tiež výskumníkom. Tvorivá práca bola mojím koníčkom, pracovala som po večeroch, cez víkendy.
- Žena trávi väčšinu času na materskej dovolenke a domácimi prácami. Pomoc pri domácich prácach je nákladná. Pružný pracovný čas to nevyrieši, **možno preplácanie upratovacích služieb pre rodiny s deťmi.**
- V podstate všetko beží tak, ako má, len mám malé deti a milujúceho manžela, ktorý s nami rád trávi čas, takže vo voľnom čase sa k písaniu článkov nedostanem. Jediné, na čom chcem v budúcnosti zapracovať... vyhradiť si nejaké dva večere týždenne na publikovanie.
- možnosť homeoffice 5 dní v mesiaci
- Moja pracovná záťaž nie je taká veľká a mohla by som prevziať viac povinností. Ale práve domáce práce a starostlivosť o deti ma obmedzujú v čase, ktorý môžem venovať práci. Ako osamelý rodič dieťaťa nemám žiadnu podporu. A v prípadoch, ako je choroba dieťaťa, musím zostať doma, pretože nemám inú osobu, ktorej by som ho mohla odovzdať. Aj keď musím povedať, že na pracovisku majú pre moju situáciu pochopenie.
- Počas rodičovskej dovolenky som musela pracovať (neplatene) kvôli rozbehnutým projektom a nikto ma nemohol zastúpiť. Aj počas choroby môjho dieťaťa alebo mňa musím pracovať, ale môj plat je nižší, pretože som doma ... Keďže mám v platne veľa experimentov, nemôžem ich zastaviť, keď som chorá ja alebo moje dieťa, takže musím prísť ... Ale mám veľmi dobré vedúce, ženy, ktoré majú pochopenie a pomáhajú mi, nevedela by som si predstaviť, že by bol vedúcim niektorý z mojich mužských kolegov... ak by som menila prácu. Nepreplácajú nám víkendy a nadčasy tiež nie, žiadne výhody, takže nie je motivácia napredovať.
- "Rodičovskú dovolenku si môžete vziať na 7 mesiacov.
- Kvôli deťom si môžete skrátiť úväzok."
- Hoci je moja rodinná situácia pomerne flexibilná, veľa osobného času venujem snahe vrátiť sa k výskumu, t. j. písaniu žiadostí o granty popri mojej administratívnej práci na plný úväzok, ktorá je tiež mimoriadne náročná. Neustále preťaženie ovplyvňuje napríklad moju motiváciu žiadať o povýšenie, pretože mi neostáva energia na strategické plánovanie.
- môj progres v práci pravdepodobne stagnuje, pretože toto sú veľmi náročné situácie
- Aby ste všetko dobre zvládli a boli úspešní, je potrebná dobrá organizácia a plánovanie. Základom je vybrať si dosiahnuteľné ciele a priority. Jednoducho mať zdravý rozum. Veľmi dôležité je tiež poznať požiadavky svojho zamestnávateľa.

- *Mám vysokú pracovnú záťaž najmä kvôli vlastnému záujmu zúčastňovať sa na mnohých aktivitách, ktoré považujem za dôležité pre môj výskum a moje pracovné prostredie. Som k sebe veľmi kritická a motivovaná k profesionálnemu výkonu.*
- *Je ťažké, ak nie nemožné, sústrediť sa na výskum, ak má človek príliš veľa povinností, na ktoré musí myslieť. Nehovoriac o pandémie, počas ktorej boli škôlky a školy zatvorené a ja som sa musela cez deň starať o svoje dieťa a pracovať do neskorých nocí, aby som sa ráno zobudila veľmi unavená. A to trvalo päť mesiacov. Najhoršie bolo, že inštitúcia, v ktorej pracujem, sa tvárila, že sa vôbec nič nezmenilo. Bolo napríklad nesmiernym sklamaním čítať vyhlásenie predsedu akadémie, že očakávajú, že výskumní pracovníci budú počas pandémie produktívnejší, keďže zostávajú doma a môžu sa plne sústrediť na svoj výskum, zatiaľ čo situácia bola pre mnohé ženy (a rodiny) s malými deťmi úplne opačná. Akadémia akoby sa tvárila, že podstatná časť jej zamestnancov (ženy s deťmi) vôbec neexistuje, a nebrala do úvahy ich ťažkú situáciu.*

Muži:

- *No v našej krajine musia všetci ľudia (ktorí chcú mať slušnú úroveň) tvrdo pracovať.*
- *Môj progres závisí od času, ktorý venujem práci. Väčšinou mám home office, takže je mojou povinnosťou zadeliť si čas.*
- *Pracovná záťaž je v poriadku, flexibilné usporiadanie práce znamená, že nepoužívam budík na hodinách z roku 2014. Moja technická pozícia nemá žiadne možnosti rastu v organizačnej štruktúre, ale má veľa možností na rast vedomostí.*
- *Ak uvažujem pozitívne, všetky vyššie uvedené body majú/mohli mať pozitívny vplyv na môj progres.*
- *Nemám rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ale je to najmä z môjho vlastného rozhodnutia, nie kvôli pracovisku. Som presvedčený, že moja práca by nebola prekážkou v mojom osobnom živote, keby som sa rozhodol, že ňou nebude. Môj workoholizmus je moje rozhodnutie a moja zodpovednosť, nie výsledok mojej súčasnej pracovnej pozície*
- *Som už v pred dôchodkovom veku a neusilujem o kariérny postup*
- *Mám štvormesačné dieťa. Rodičovstvo spomalilo môj pracovný postup, ale nevidím v tom potenciálne riziko pre moju pracovnú pozíciu v blízkej budúcnosti.*

Šikanovanie a obťažovanie na pracovisku

Napriek tomu, že v akadémii pracujú vysokokvalifikované ženy a muži, môže dôjsť k mikroútokom šikanovania alebo obťažovania. Celkovo 46 % opýtaných sa aspoň zriedkavo stretlo s neadekvátnou a nespravodlivou kritikou, 34 % s nevhodnými poznámkami o ich zručnostiach a kompetenciách. Okrem toho sa 24 % aspoň zriedkavo stretlo s nevhodnými poznámkami o vzhľade alebo oblečení.

Skúsenosti so šikanovaním alebo obťažovaním na pracovisku (N=262, %)

	Nikdy	Zriedka	Niekedy	Veľmi často
Nevhodné poznámky o mojom vzhľade alebo oblečení.	76%	18%	4%	2%
Nevhodné poznámky o mojich schopnostiach a kompetenciách.	66%	24%	8%	2%
Neadekvátna a nespravodlivá kritika.	54%	30%	14%	2%
Poníženie a degradácia.	80%	9%	9%	2%
Nechcený fyzický alebo sexuálny kontakt.	94%	4%	2%	0%

Neželané telefonáty, e-maily, hlasové/textové správy, obrázky alebo videá so sexuálnym podtextom.	94%	4%	2%	0%
Hrozby verbálneho, neverbálneho, psychického alebo fyzického násillia.	88%	8%	3%	0%

Q45 Ako často ste sa na svojom pracovisku stretli s nasledujúcim správaním?

S výnimkou e-mailov so sexuálnym kontextom a verbálnych a neverbálnych hrozieb zneužitia všetky ostatné mikroútoky zažili ženy častejšie (prinajmenšom pri možnosti "zriedkavejšie") ako muži. Rozdiel v skúsenostiach s nepriaznivým správaním na pracovisku však nie je vysoký a s takýmto nevhodným správaním sa stretli tak ženy, ako aj muži.

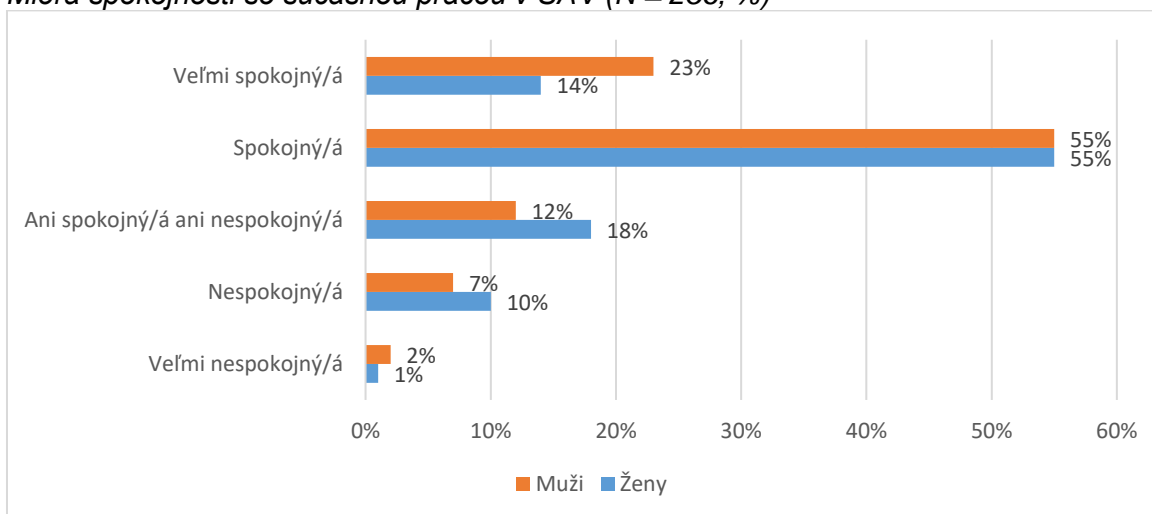
Skúsenosti so šikanovaním alebo obťažovaním na pracovisku podľa pohlavia (N=262, %)

		Nikdy	Zriedka	Niekedy	Veľmi často
Nevhodné poznámky o mojom vzhľade alebo oblečení.	Ženy	72%	20%	5%	3%
	Muži	82%	13%	4%	1%
Nevhodné poznámky o mojich schopnostiach a kompetenciách.	Ženy	64%	27%	6%	3%
	Muži	67%	21%	11%	1%
Neadekvátne a nespravodlivá kritika.	Ženy	54%	30%	14%	3%
	Muži	55%	28%	15%	2%
Poníženie a degradácia.	Ženy	80%	7%	11%	2%
	Muži	82%	10%	6%	2%
Nechcený fyzický alebo sexuálny kontakt.	Ženy	91%	6%	3%	0%
	Muži	98%	2%	0%	0%
Nežiaduce telefonáty, e-maily, hlasové/textové správy, obrázky alebo videá so sexuálnym podtextom	Ženy	97%	1%	1%	0%
	Muži	90%	8%	2%	0%
Hrozby verbálneho, neverbálneho, psychického alebo fyzického násillia.	Ženy	88%	7%	4%	1%
	Muži	89%	9%	3%	0%

Q45 Ako často ste sa na svojom pracovisku stretli s nasledujúcim správaním?

Väčšina žien a mužov v akadémii je spokojná so svojou súčasnou prácou. Napriek tomu je viac mužov ako žien veľmi spokojných a viac žien ako mužov nie je ani spokojných, ani nespokojných, ani nespokojných.

Miera spokojnosti so súčasnou prácou v SAV (N = 256, %)



Q46 Ako ste spokojný/á so svojou súčasnou prácou v organizácii?

Na konci prieskumu respondentky a respondenti uviedli tieto pripomienky.

Ženy:

- *V mojom prípade najväčší problém rodovej nerovnosti nie je inštitucionálny, ale osobný - nedostávam pomoc pri starostlivosti o deti, čo mi zaberá príliš veľa času, ktorý by som radšej venovala výskumu.*
- *Na otázku č. 43s som odpovedala s ohľadom na to, že som v poslednom ročníku doktorandského štúdia a neviem, aká bude aktuálna situácia na našom ústave a či tam bude možné pracovať, preto si myslím, že je možné, že v blízkej budúcnosti prídem o prácu.*
- *Skutočnosť, že akademické inštitúcie môžu viesť a vedú ženy, je dostatočným dôkazom rovnosti príležitostí. Rodová prevaha žien však spôsobuje ďalšie problémy. Kariérne podmienky na pracovisku sa menia k horšiemu, podmienky a pravidlá sú viac nepísané. Odmietanie konštruktívnej názorovej konfrontácie, skrytá ostrakizácia názorových oponentov a celková atmosféra pokrytectva je oveľa väčší a univerzálnejší problém ako rodová rovnosť, pretože pretrváva aj po dosiahnutí rodovej rovnosti.*
- *Vzhľadom na náročné požiadavky na publikovanie sa táto - inak ušľachtilá práca - mení na "továreň na nápady", o ktorých kvalite možno diskutovať.*
- *V humanitných vedách sa sotva podarí každý rok urobiť prelomový objav, ale tlak pretrváva.*
- *Nie je to problém na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľ zamestná kvalitného človeka, ktorý venuje hodiny svojej práci, bez ohľadu na to, či je to žena alebo muž. Ale mladé ženy majú osobný problém, keď majú deti, takže musia byť doma s deťmi a nemôžu pracovať.*
- *Viem, že rodová rovnosť je dnes v móde, ale pokiaľ ide o náš inštitút, myslím, že sme na tom dobre. Na ceste sa vyskytujú prekážky (niektoré z nich som uviedla v tomto dotazníku), ale tie len zriedkavo súvisia s pohlavím.*
- *Ak chcete pochopiť, prečo na Slovensku pracuje vo vede viac mužov ako žien, stačí poznať výšku plátov v tejto oblasti u nás. Muž z tohto platu rodinu neudrží, pracujú tu muži, ktorí rodinu nemajú alebo ich manželky pracujú v podobných rozpočtových organizáciách (učiteľstvo alebo medicína).*
- *Práca je skutočným koníčkom, zapájanie sa do viacročných projektov je snom, veľký tlak na vykazovanie scientometrických údajov, bez zohľadnenia množstva sprievodných činností súčasne, finančná nemotivačné postupy, nemožnosť zvyšovať pracovné tímy podľa požiadaviek na veľkosť/dlhodobosť ved. projektov, rodinné prostredie trpí večernou prácou,*
- *Svoju prácu milujem, aj keď je jej niekedy príliš, pracuje sa dlho, byrokracie pribúda, ale výskum a riešenie vedeckých problémov za to stoja.*
- *Ďakujem za zdieľanie mojich názorov.*
- *mať možnosť anonymne vyjadriť alebo nahlásiť nevhodné konanie na pracovisku*
- *Rodová rovnosť vo výskume je komplexný problém, ktorý je potrebné riešiť v jeho komplexnosti.*

Muži:

- *Prosím, zverejnite výsledky a závery za môj mimoriadne drahý čas, ktorý som teraz obetoval pre vás. Vopred ďakujem*
- *Nebolo ľahké vyplniť tento formulár. Mnohé otázky sa nedajú dobre použiť alebo mám málo skúseností, aby som na ne správne odpovedal.*
- *Podľa môjho názoru to bol veľmi hlúpy prieskum. Užite si to.*

- *IDIOKRACIA! PICHNI SI DO OKA!*
- *Vo vedeckej organizácii, akou je SAV, je veľký priestor na zlepšenie rodovej rovnosti. To by si vyžadovalo podniknúť konkrétne interné kroky, ktoré by predstavovali kariérny plán a podporu pre ženy plánujúce vedeckú kariéru v rovnováhe s materskou dovolenkou. Poskytnúť im jasnú perspektívu. Neschopnosť urobiť tieto kroky interne možno ospravedlniť tým, že vonkajšia situácia na Slovensku má ďaleko od ideálu, čo negatívne ovplyvňuje všetky príslušné oblasti (počnúc nekonkurenčným platom až po neexistujúce nástroje kariérneho rozvoja pre mladých výskumníkov). Bez ohľadu na to sa očakáva, že bude navrhnutý a dodržaný aspoň príslušný plán na zlepšenie tejto situácie. To zatiaľ chýba.*
- *Muži a ženy v našej inštitúcii majú rovnaké problémy. Nesprávny systém financovania, nízky dopad našej práce, príliš veľa zahraničných študentov, vysoké platy len pre ľudí na niektorých špecifických projektoch, nízka spolupráca s priemyslom... až po vyriešení tohto problému môžeme riešiť rodové otázky.*
- *Šanca zmeniť fungovanie v tomto smere je možná len dvoma spôsobmi - zmenou riadenia ústavu / zmenou prístupu predsedníctva SAV - resp. aktívnym presadzovaním rodovej rovnosti. Inak sa v našej inštitúcii nič nezmení a my sa môžeme naďalej tváriť, že sa o túto vec usilujeme a záleží nám na nej. Predseda SAV však počas pandémie dal jasne najavo, že nerozumie problémom mladších kolegýň - ktoré musia pracovať doma a zároveň vychovávať deti / nahradiť školy a škôlky. Som preto skeptický, že by sa situácia mohla pod súčasným vedením výrazne zlepšiť.*
- *Chcel by som vidieť viac aktivít súvisiacich s rodovou rovnosťou, mám pocit, že je ešte veľa vecí, ktoré treba urobiť. Napríklad miesto, kde by sa ženy mohli slobodne sťažovať a cítiť sa chránené v rôznych inštitúciách. Ďakujem.*
- *Vysoký počet žien na akademickej pôde je nevyhnutným dôsledkom úniku mužov na oveľa lepšie platené pracovné miesta v priemysle a v iných ako výskumných oblastiach.*
- *Pozitívna diskriminácia nemá nič spoločné s rovnosťou a nikdy by sa nemala uplatňovať.*