

# O postojoch voči ľuďom s inakosťami a diskriminácii na pracovisku

Zhodnotenie dát z roku 2022



# O prieskume

Spoločnosť Profesia vykonáva tento prieskum pravidelne každé 2 roky, prostredníctvom portálov spadajúcich pod paylab.com s cieľom zmapovať trendy v diverzite, rovnosti a inklúzii na pracoviskách.

Prieskum sa uskutočňuje anonymne a reprezentuje postoje a skúsenosti s diskrimináciou ľudí v produktívnom veku vo vzťahu ku menej zastúpeným skupinám na trhu práce.

Profesia neovplyvňuje demografické zloženie respondentov pre účely tohto prieskumu. Sú to aktívni ľudia na trhu práce, ktorí náhodne navštívili platové porovnávače platy.sk, platy.cz, pensjometr.pl alebo Finland.paylab.com za účelom porovnania si platu. Výsledky boli spracované len z overených vstupných dát, duplicitné a tzv. fiktívne záznamy boli odstránené.

**Prvý dotazník Profesia zostavila v roku 2018 a konzultovala ho so Zuzanou Polačkovou (Slovenská akadémia vied) a Elenou Kriglerovou Gallovou (Centrum pre výskum etnicity a kultúry).**

**Otázky v rokoch 2020 a 2022 boli postupne upravované aj na základe zmien súvisiacich s pandémiou COVID-19 a vojnou na Ukrajine.**

**Prieskum má dve časti a detailné dáta za roky 2018, 2020 a 2022 sú k dispozícii tu:**

**Postoje voči inakostiam, akceptácia ľudí s inakosťami**

[Demografia](#)



[Údaje](#)



Časový zber dát: od 2. októbra do 2. novembra 2022

**Diverzita a diskriminácia na pracovisku**

[Demografia](#)



[Údaje](#)



Časový zber dát: od 15. augusta do 2. októbra 2022





**Partnerom zberu dáta pre prieskum bol platový porovnávač**



# Kto odpovedal v roku 2022

## Postoje voči inakostiam, akceptácia ľudí s inakosťami

Vzorka: 8313 respondentov





Krajina				
Počet respondentov	4363	3315	253	382
Podiel respondentov	52,5 %	39,9 %	3 %	4,6 %

### Prehľad najviac zastúpených skupín respondentov:

- **73 % respondentov** nepatrilo do žiadnej z uvádzaných skupín, takmer **19 % tvorili rodičia**, ktorí sa starajú o dieťa/deti mladšie ako 10 rokov, cca **3 % patrili k národnostnej menšine** alebo etnickej skupine.
- Odpovedalo 42 % žien a 55,6 mužov, 2,4 % boli nedefinované.
- Približne **35 % respondentov bolo vo veku od 25 do 34 rokov**, takmer 23 % vo veku od 35 do 44 rokov, 10 % vo veku od 45 do 54 rokov.
- **Väčšina respondentov ukončila vysokoškolské štúdium** (40,3 %) alebo stredoškolské s maturitou (33,9 %).
- Najvyšší počet respondentov pracuje v oblasti informačných technológií (16,6 %), manažmentu (11,2 %) a administratívy (8 %).
- Podľa pozície: **kvalifikovaní technickí pracovníci (32,9 %)**, kvalifikovaní netechnickí pracovníci (27,5 %) a nižší a stredný manažment (16,6 %).
- 59,2 % respondentov neuviedlo veľkosť spoločnosti, v ktorej pracujú.

## Diverzita a diskriminácia na pracovisku

Vzorka: 11 432 respondentov

Krajina				
Počet respondentov	4393	5839	592	608
Podiel respondentov	38,4 %	51,1 %	5,2 %	5,3 %

### Prehľad najviac zastúpených skupín respondentov:

- Približne **69 % respondentov nepatrilo do žiadnej z uvádzaných skupín**, takmer 20 % tvorili rodičia, ktorí sa starajú o dieťa/deti mladšie ako 10 rokov, 4 % tvorili respondenti starší ako 55 rokov.
- Odpovedalo 40,3 % žien, 59,3 % mužov a 0,4 % boli nedefinované.
- Približne **33 % respondentov bolo vo veku od 25 do 34 rokov**, 25 % vo veku od 35 do 44 rokov a 12 % vo veku od 45 do 54 rokov. Približne 18 % respondentov neuviedlo svoj vek.
- Väčšina respondentov **ukončila vysokoškolské štúdium (38,5 %)** alebo stredoškolské s maturitou (32,9 %).
- Najvyšší počet respondentov pracuje v oblasti **informačných technológií (16,3 %)**, manažmentu (12,2 %) a ekonomiky, financií, účtovníctva (8,2 %).
- Podľa pozície: **kvalifikovaní pracovníci, servisní zamestnanci (33,1 %)**, kvalifikovaní technickí pracovníci (26,9 %), kvalifikovaní netechnickí pracovníci (17,9 %).
- 60 % respondentov neuviedlo veľkosť spoločnosti, v ktorej pracujú.

# Kľúčové zistenia za Slovensko

Takmer 40 % respondentov nemá skúsenosť na pracovisku s kolegyňou alebo kolegom, ktorí by patrili ku menej zastúpeným skupinám na trhu práce.

Najmenej viditeľnými skupinami na pracoviskách sú ľudia so zdravotným znevýhodnením (15 %) a LGBTI+ ľudia (14 %).

Osobná skúsenosť výrazne mení postoj ku všetkým skupinám. Vo všeobecnosti boli postoje respondentov, ktorí mali osobnú skúsenosť aspoň s jednou z uvedených skupín dvojnásobne pozitívnejšie ako u respondentov bez skúseností.

Výsledky v roku 2022 potvrdili, že respondenti vnímajú zvyšujúcu sa snahu zamestnávateľov o diverzitu na pracoviskách.

## **Približne 48 % respondentov nevie, či má rozmanitosť pracovnej sily pozitívny alebo negatívny vplyv na to, ako sa zamestnávateľovi darí.**

- **Takmer 25 % si myslí, že diverzita má skôr pozitívny vplyv** a pri otázke v čom:
  - » 56 % respondentov uviedlo, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín robí prácu zaujímavejšou a 51 % to považuje za nevyhnutné kvôli zmenám na trhu práce. Takmer 24 % si myslí, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín je dobrá pre imidž/reputáciu zamestnávateľa.
- 23 % respondentov nevidí žiaden vplyv.
- 4 % uviedlo, že rozmanitosť na pracovisku má skôr negatívny vplyv a na otázku v čom:
  - » Podľa 48 % respondentov prítomnosť ľudí z uvedených skupín znamená menej pozornosti potrebám zamestnancov, ktorí nie sú členmi týchto skupín. 35 % vníma, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín robí prácu náročnejšou pre vedenie, 33 % uviedlo, že núti ostatných k prílišnému prispôsobovaniu sa. Približne 25 % respondentov uviedlo, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín vytvára na pracovisku nepríjemné situácie.

## **10 % zamestnancov zažíva na pracovisku diskrimináciu.**

Diskriminácia sa väčšinou týka veku (30 %), názoru (27 %), pohlavia (21 %). Nasleduje fyzický vzhľad (17 %), starostlivosť o malé dieťa (12 %), sociálny status (10 %), zdravotné znevýhodnenie (6 %).

Pri otázke **Označte prosím tie tvrdenia, ktoré súvisia s vašou osobnou skúsenosťou, keď ste pocítili diskrimináciu alebo znevýhodnenie** respondenti najčastejšie označili:

- Musím pracovať oveľa usilovnejšie, aby som dosiahol/la rovnaké uznanie a zaobchádzanie ako ostatní. (52 %)
- Moju prácu kontrolujú dôkladnejšie než prácu iných. (33 %)
- Cítim sa ponížovaný/á v práci. (32 %)
- Ľudia majú komentáre, keď si potrebujem zobrať dovolenku, PN alebo doprovod k lekárovi pre osobu, o ktorú sa starám. (27 %)
- Kolegovia či nadriadení nie sú ochotní vysvetliť mi, ako vykonávať danú prácu dobre. (24 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky zo žien, vrátane dvojsmyselných rečí a sexuálnych narážok a komentárov. (15 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky o národnostných, rasových, resp. etnických skupinách. (8 %)
- Mám zvýšené náklady súvisiace s výkonom práce, ktoré mi firma nepreplatí (starostlivosť o dieťa počas pracovnej cesty, preklad dokumentov, ktoré musím v práci ako cudzinec podpísať a iné). (7 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky alebo hovoria vtipy o LGBTI+ komunite. (6 %)
- Som vylúčený/á z firemných aktivít. (4 %)



7 % respondentov uviedlo, že na pracovisku vidia diskrimináciu iných kolegyň/kolegov:

- na základe názorového presvedčenia (37 %)
- na základe pohlavia (32 %)
- na základe veku (20 %)
- na základe fyzického vzhľadu (17 %)
- na základe národnosti/etnicity/pôvodu (14 %)
- na základe zdravotného znevýhodnenia (8 %)
- na základe farby pleti (9 %)
- na základe sexuálnej orientácie (6 %)
- na základe náboženského presvedčenia (5 %)
- na základe rodu (4 %)

Diskriminačne sa podľa respondentov správali nadriadení (73 %), kolegovia (42 %) a zákazníci (8 %).

## Názory odborníkov

Aktivity Profesia v oblasti podpory rozmanitosti na pracoviskách považujem za veľmi dôležité pre podporu sociálnej súdržnosti a rovného prístupu všetkých obyvateľov k zamestnaniu. K poznaniu tejto situácie výrazne prispievajú aj výskumy o diverzite a diskriminácii na pracovisku, ktoré Profesia realizuje už od roku 2018.

Aj najnovší prieskum z roku 2022 ukázal, že na pozitívne postoje ľudí k diverzite výrazne pozitívne vplyva kontakt s ľuďmi z rozmanitých prostredí. Čím častejšie ľudia poznajú niekoho, kto má zdravotné znevýhodnenie, či patrí k LGBTI+ komunite alebo pochádza z inej etnickej skupiny, tým častejšie sú tieto skupiny vnímané pozitívne. Toto zistenie podporujú aj mnohé ďalšie výskumy, ktoré realizuje CVEK a iné výskumné inštitúcie. Poukazuje to na to, že všetky aktivity smerujúce k podpore diverzity či už na pracovisku, alebo vo všeobecnej populácii sú veľmi kľúčovým faktorom vytvárania súdržnej spoločnosti.



**Elena Gallová  
Kriglerová**

**sociologička,  
riaditeľka Centra  
pre výskum etnicity  
a kultúry (CVEK)**

Je dobré, že narastá počet tých, ktorí majú osobnú skúsenosť s LGBTI+ ľuďmi na pracovisku. Žiaľ, je to stále najnižšie číslo v porovnaní so skúmanými krajinami a aj ten rast je veľmi pomalý. Ľudia sa boja pre rozšírenú homofóbiu a transfóbiu (aj na pracovisku) otvorene hovoriť o svojej identite, čo následne umožňuje ďalší nárast klamlivých a zavádzajúcich informácií. Špeciálne citlivo vnímajú coming-out na pracovisku, čo vidno aj pri iných krajinách. Na druhej strane aj tento výskum jasne potvrdil, že ak ľudia osobne poznajú LGBTI+ osobu, tak v zásadnej miere prevažuje potom pozitívny postoj na iných LGBTI+ ľuďmi. Prieskum tiež ukázal, že slovenskí zamestnávateľia stále stoja pred výzvou, ako priniesť na pracovisko tak potrebné hodnoty diverzity a inklúzie, ktoré znamenajú lepšiu pracovnú atmosféru pre zamestnanectvo a aj zároveň dôležitú konkurenčnú výhodu pre firmu.



**Roman Samotný**

**iniciatívny Inakosť  
a Ide nám o život**

# Kľúčové zistenia za 4 krajiny

Slovensko, Česká republika, Poľsko, Fínsko

Takmer 40 % respondentov nemá skúsenosť na pracovisku s kolegyňou alebo kolegom, ktorí by patrili ku menej zastúpeným skupinám na trhu práce.

Najmenej viditeľnými skupinami na pracoviskách sú ľudia so zdravotným znevýhodnením (14 %) a LGBTI+ ľudia (17 %).

**Osobná skúsenosť výrazne mení postoj ku všetkým skupinám.** Vo všeobecnosti boli postoje respondentov, ktorí mali osobnú skúsenosť aspoň s jednou z uvedených skupín **dvojnásobne pozitívnejšie** ako u respondentov bez skúseností.

Výsledky v roku 2022 potvrdili, že respondenti vnímajú zvyšujúcu sa snahu zamestnávateľov o diverzitu na pracoviskách.

Približne **47 % respondentov nevie, či má rozmanitosť pracovnej sily pozitívny alebo negatívny vplyv na to, ako sa zamestnávateľovi darí.**

- **Takmer 27 % si myslí, že diverzita má skôr pozitívny vplyv** a pri otázke v čom:
  - » 56 % respondentov uviedlo, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín robí prácu zaujímavejšou a 48 % to považuje za nevyhnutné kvôli zmenám na trhu práce. Takmer 30 % si myslí, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín je dobrá pre imidž/reputáciu zamestnávateľa.
- 22 % respondentov nevidí žiaden vplyv.
- 4 % uviedlo, že rozmanitosť na pracovisku má skôr negatívny vplyv a na otázku v čom:
  - » Približne 46 % respondentov uviedlo, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín vytvára na pracovisku nepríjemné situácie a takmer 41 % uviedlo, že núti ostatných k prílišnému prispôsobovaniu sa. Podľa 34 % respondentov prítomnosť ľudí z uvedených skupín znamená menej pozornosti potrebám zamestnancov, ktorí nie sú členmi týchto skupín. A 30 % vníma, že prítomnosť ľudí z uvedených skupín robí prácu náročnejšou pre vedenie.

**Približne 9 % zamestnancov zažíva na pracovisku diskrimináciu.**

Diskriminácia sa väčšinou týka pohlavia (35,4 %), veku (21,2 %) a názoru (21,2 %).

Pri otázke **Označte prosím tie tvrdenia, ktoré súvisia s vašou osobnou skúsenosťou, keď ste pocítili diskrimináciu alebo znevýhodnenie** respondenti najčastejšie označili:

- Musím pracovať oveľa usilovnejšie, aby som dosiahol/la rovnaké uznanie a zaobchádzanie ako ostatní. (51 %)
- Moju prácu kontrolujú dôkladnejšie než prácu iných. (31 %)
- Cítim sa ponížovaný/á v práci. (30 %)
- Ľudia majú komentáre, keď si potrebujem zobrať dovolenku, PN alebo doprovod k lekárovi pre osobu, o ktorú sa starám. (22 %)
- Kolegovia či nadriadení nie sú ochotní vysvetliť mi, ako vykonávať danú prácu dobre. (22 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky zo žien, vrátane dvojsmyselných rečí a sexuálnych narážok a komentárov. (14 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky o národnostných, rasových, resp. etnických skupinách. (7 %)
- Mám zvýšené náklady súvisiace s výkonom práce, ktoré mi firma nepreplatí (starostlivosť o dieťa počas pracovnej cesty, preklad dokumentov, ktoré musím v práci ako cudzinec podpísať a iné). (7 %)
- Som vylúčený/á z firemných aktivít. (6 %)
- Na mojom pracovisku si robia posmešky alebo hovoria vtipy o LGBTI+ komunite. (5 %)





Približne 6 % respondentov uviedlo, že na pracovisku vidia diskrimináciu iných kolegyň/kolegov:

- na základe názorového presvedčenia (38 %)
- na základe veku (26 %)
- na základe fyzického vzhľadu (18 %)
- na základe pohlavia (17 %)
- na základe národnosti/etnicity/pôvodu (16 %)
- na základe zdravotného znevýhodnenia (8 %)
- na základe farby pleti (7 %)
- na základe sexuálnej orientácie (7 %)
- na základe rodu (4 %)
- na základe náboženského presvedčenia (4 %)

Diskriminačne sa podľa respondentov správali nadriadení (74 %), kolegovia (42 %) a zákazníci (6 %).

## Názory odborníkov

Aj vzhľadom na výrazný nedostatok pracovnej sily, firmy začínajú zvažovať zamestnávanie ľudí, ktorí ešte nedávno patrili medzi málo konkurencieschopné skupiny potenciálnych zamestnancov. Trh práce výrazne ovplyvňuje aj vstup nových generácií, ktorých hodnoty a očakávania sú s porovnaním s predchádzajúci odlišné.

Reakciou zamestnávateľov je vyššia miera orientácie smerom ku diverzite, akceptácii inakosti a podpore individuálnych potrieb. Otázkou však zostáva, či táto orientácia má viac deklaratórny alebo reálny charakter.

Radi by sme verili, že reálny. Dáta však naznačujú, že nie vždy to tak je, nakoľko za podporu diverzity sa často prezentuje dodržiavanie platnej legislatívy a len málo firiem je ochotných urobiť niečo navyše.

Prieskumy ako je tento ponúkajú výnimočnú príležitosť pre odhalenie reality. Je potrebné oceniť, že Profesia sa snaží nastavovať realite zrkadlo, čím zamestnávateľom ponúka príležitosť sa stať lepšími a zodpovednejšími firmami otvorenými aj pre zamestnancov s inakosťou a ich férovým začlenením na trh práce meniť spoločnosť k lepšiemu.

Inakosť sa týka každého z nás viac ako si myslíme. Každý z nás sa znenazdajky môže stať človekom so zdravotným znevýhodnením, a nedostatok inkluzivity na pracovisku, ktorý odhaľuje aj tento prieskum, môže začať zažívať každý z nás. Je preto veľmi cenné, že Profesia sa svojim prieskumom snaží na existujúce výzvy upozorňovať.



**Mgr. Zuzana Polačková,  
M.A., PhD.**

**vedecká pracovníčka  
Prognostického ústavu  
Slovenskej akadémie  
vied**

# Diverzita na pracovisku

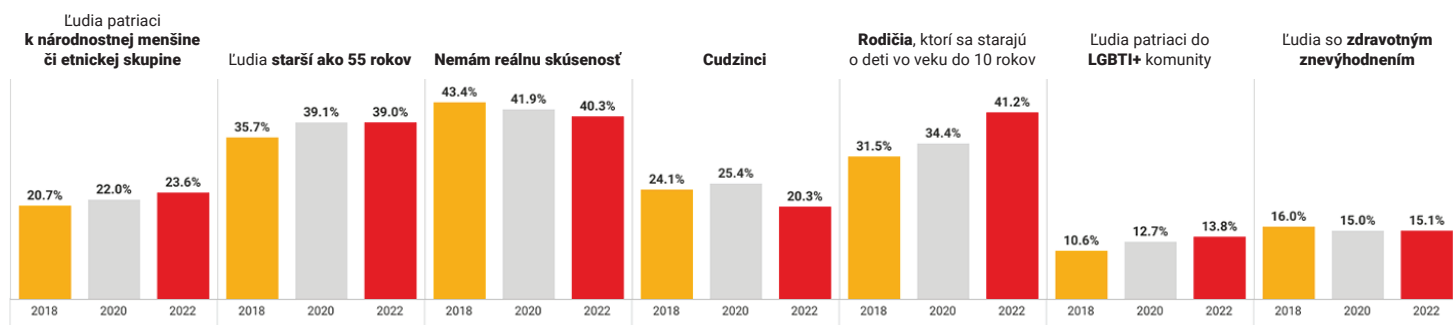
## Slovensko

Zdroj: platy.sk, krajina: Slovensko

Vzorka: 2018 - 2 432 respondentov, 2020 - 2 704 respondentov,

2022 - 4 363 respondentov

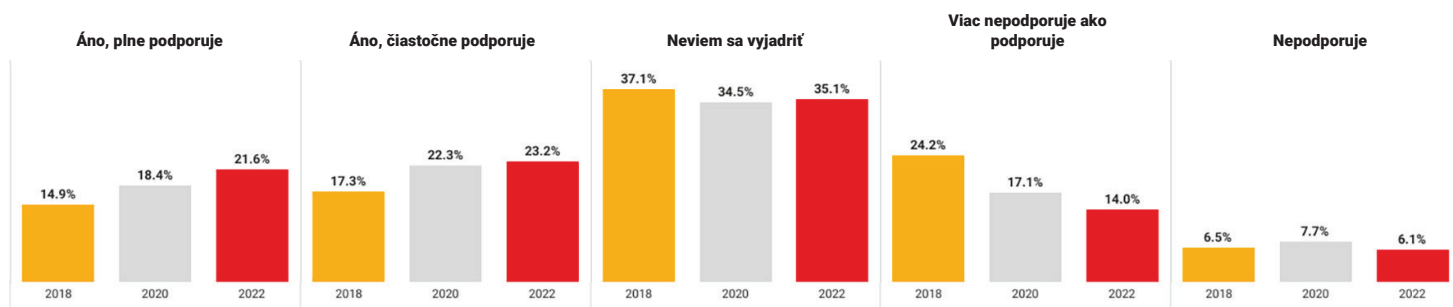
### Máte vy osobne reálnu skúsenosť so spoluprácou priamo na vašom súčasnom pracovisku s osobou, ktorú možno začleniť k niektorej z uvedených skupín?



### Ako vnímate na pracovisku prítomnosť kolegov /kolegyň, so zdravotným znevýhodnením (alebo ako by ste ich vnímali, ak by boli na pracovisku?)



### Podporuje podľa vášho názoru váš aktuálny zamestnávateľ proaktívne rôznorodosť / diverzitu na pracovisku?





# Diverzita na pracovisku

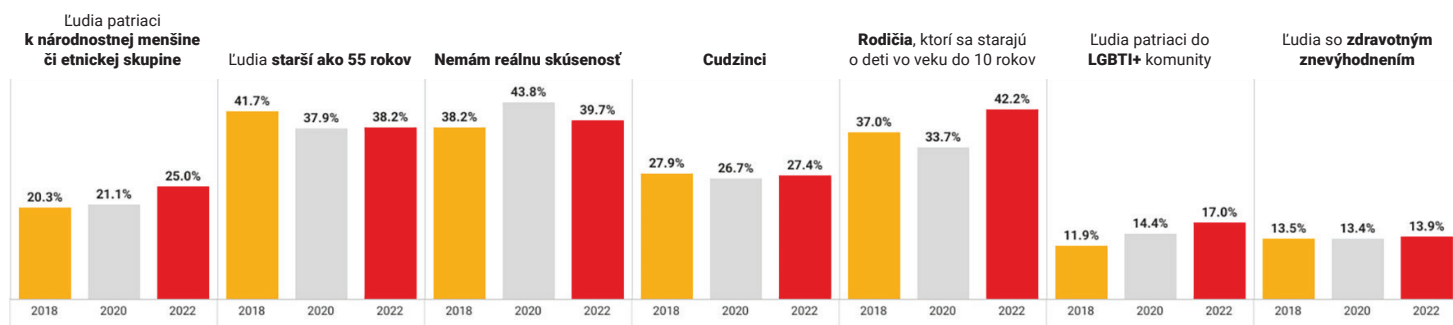
Slovensko, Česká republika, Poľsko a Fínsko

Zdroj: platy.sk, platy.cz, pensjometr.pl, finland.paylab.com

Vzorka: 2018 - 9604 respondentov, 2020 - 5071 respondentov,

2022 - 8313 respondentov

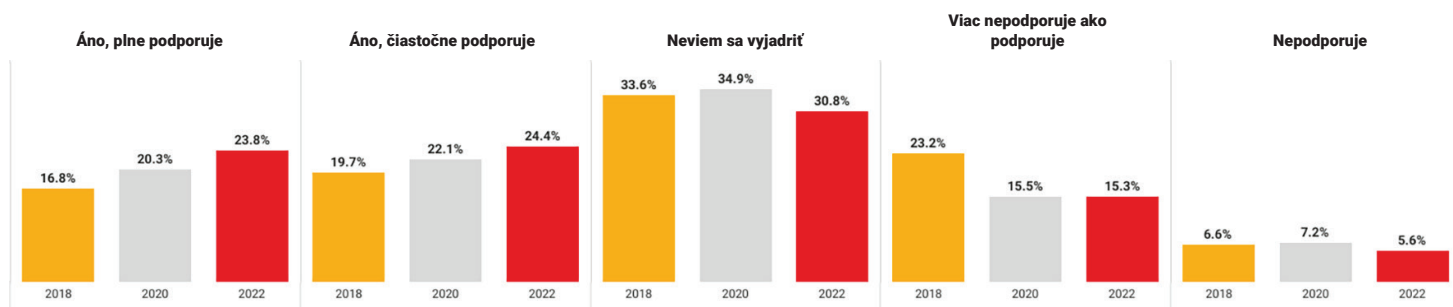
**Máte vy osobne reálnu skúsenosť so spoluprácou priamo na vašom súčasnom pracovisku s osobou, ktorú možno začleniť k niektorej z uvedených skupín?**



**Ako vnímate na pracovisku prítomnosť kolegov /kolegýň, ktorí patria medzi cudzincov (alebo ako by ste ich vnímali, ak by boli na pracovisku?)**



**Podporuje podľa vášho názoru váš aktuálny zamestnávateľ proaktívne rôznorodosť / diverzitu na pracovisku?**



# Diskriminácia na pracovisku

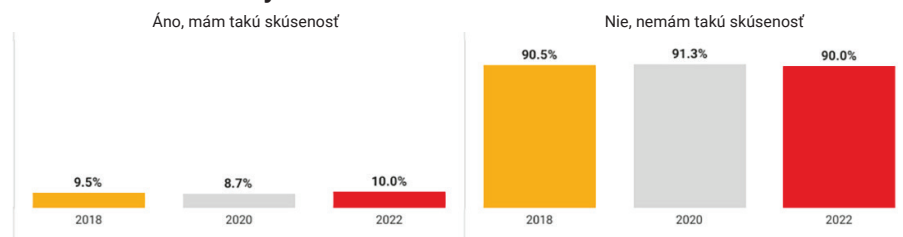
Slovensko

Zdroj: platy.sk

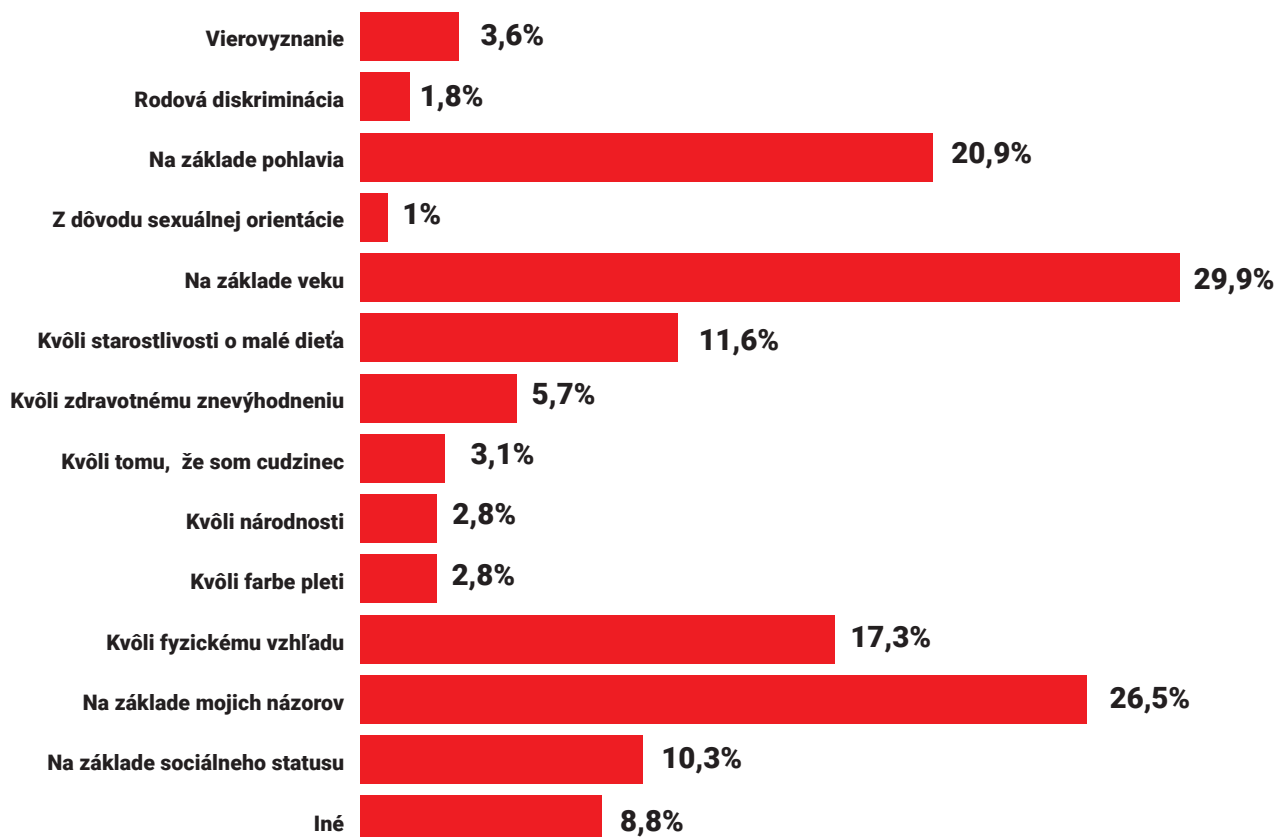
Vzorka: 2018 - 2961 respondentov, 2020 - 5666 respondentov,

2022 - 4393 respondentov

**Pocítili ste vy osobne na súčasnem pracovisku, že by sa k vám niekto správal diskriminačne a znevýhodňoval vás?**



**Áký typ diskriminácie/znevýhodňovania ste na súčasnem pracovisku zažili? Označte prosím body, ktoré sa vás týkajú.**



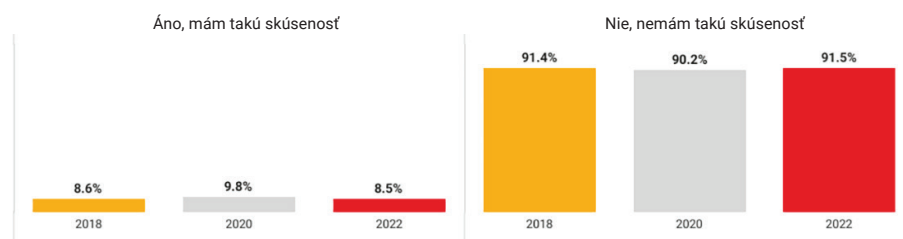
# Diskriminácia na pracovisku

Slovensko, Česká republika, Poľsko a Fínsko

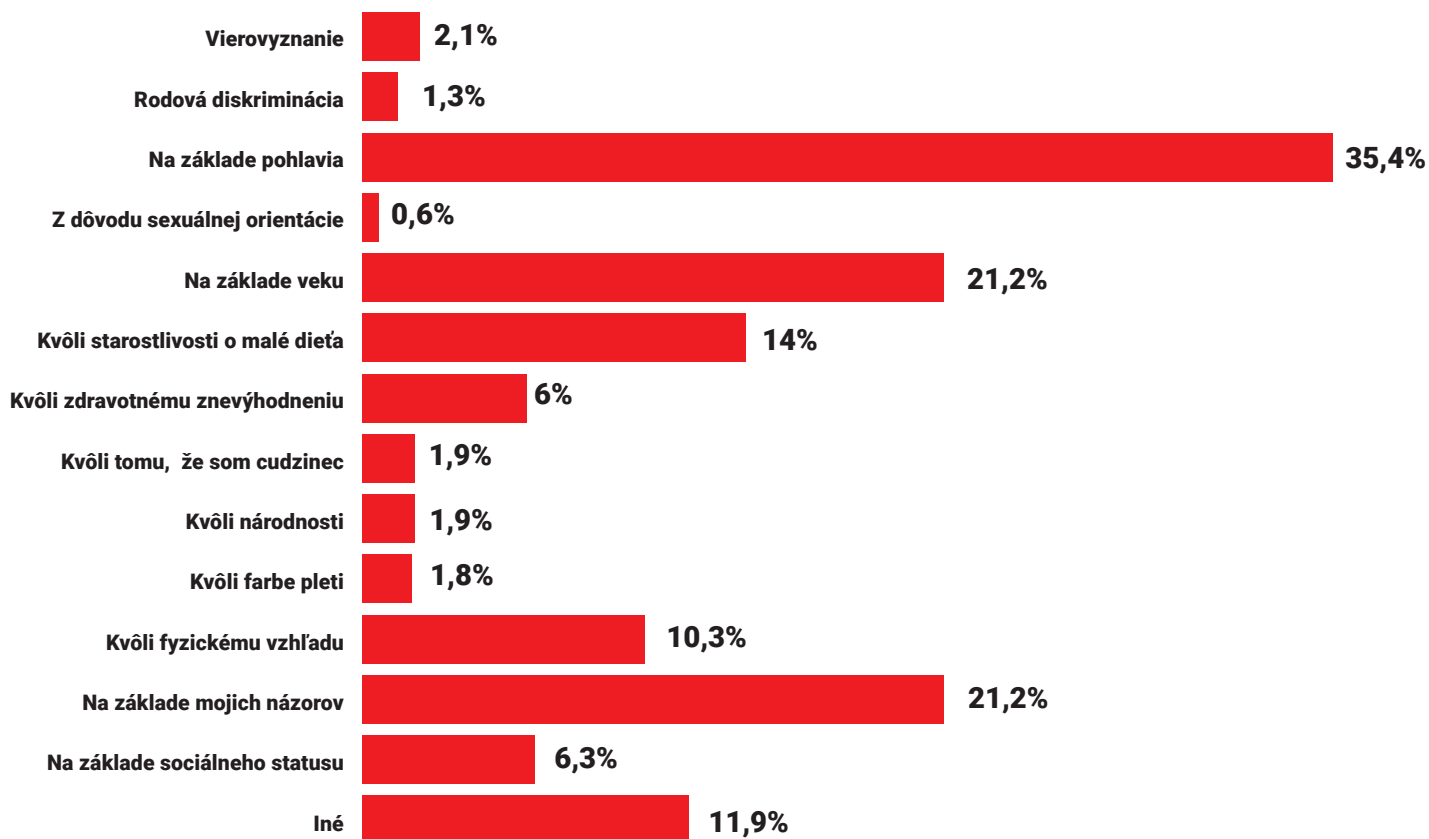
Zdroj: platy.sk, platy.cz, pensjometr.pl, finland.paylab.com

Vzorka: 2018 - 5679 respondentov, 2020 - 11312 respondentov, 2022 - 11432 respondentov

**Pocítili ste vy osobne na súčasnom pracovisku, že by sa k vám niekto správal diskriminačne a znevýhodňoval vás?**



**Áký typ diskriminácie/znevýhodňovania ste na súčasnom pracovisku zažili? Označte prosím body, ktoré sa vás týkajú.**





# výpomocSOSrdcom

powered by Profesia



## Čo je Výpomoc so srdcom?

Výpomoc so srdcom je program spoločnosti Profesia, prostredníctvom ktorého prináša riešenia pre inkluzívny trh práce.

- Realizujeme rôzne prieskumy, aby sme na dátach mapovali trendy a prinášali zmysluplné odporúčania.
- Uchádzačom s rôznym znevýhodnením poskytujeme kariérové poradenstvo a učíme ich praktické postupy pri hľadaní si práce.
- Zamestnávateľom dávame bezplatne k dispozícii databázu uchádzačov so zdravotným znevýhodnením.
- Aktuálne pilotujeme Profesia Lab – model spolupráce zamestnávateľov, komunitných partnerov, škôl a kariérových poradcov s cieľom zvýšiť zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením. Uchádzači o prácu prechádzajú tréningom sociálnych a komunikačných zručností, na ktorý nadväzuje systém exkurzií a stáží.



**Viac informácií o našich aktivitách nájdete na**  
**[www.sosrdcom.sk](http://www.sosrdcom.sk)**

