



**Plán rodovej rovnosti**  
**Slovenskej akadémie vied**  
**2025 – 2029**

|  |  |
|--|--|
| <b>Autori a autorky</b>                | Zuzana Očenášová, Gabriel Bianchi, Miroslava Žilinská  |
| <b>Odovzdané na konzultovanie</b>      | Komisia SAV pre rovnosť<br>Výbor Rady riaditeľov<br>Komisia GEPI (Gender Equality Plan Implementation)<br>projektu H2020 ATHENA  |
| <b>Schválené</b>                       | Plán rodovej rovnosti SAV bol schválený uznesením<br>Predsedníctva SAV č. 1084. C dňa 12. 12. 2024   |
| <b>Organizácia SAV</b>                 | Ústav slovenskej literatúry SAV, v. v. i.  |
| <b>Dokument vypracovaný na obdobie</b> | 8. 1. 2025 v Bratislave    Mgr. Ivana Taranenková, PhD.<br>2025 – 2029   |
| <b>Typ dokumentu</b>                   | Verejný  |
| <b>Súvisiace dokumenty</b>             | <u><a href="#">SAV 2030</a></u><br><u><a href="#">Akčný plán predsedníctva SAV – SAV 2021</a></u><br><u><a href="#">Európska charta a kódex výskumných pracovníkov</a></u><br><u><a href="#">HRS4R – akčný plán SAV</a></u><br><u><a href="#">Horizon Europe – Publications Office of the EU (europa.eu)</a></u><br><u><a href="#">She figures 2021 – Publications Office of the EU (europa.eu)</a></u><br><u><a href="#">Gender Equality Strategy 2020 – 2025</a></u> |
| <b>Projektová afiliácia</b>            | Plán rodovej rovnosti vznikol ako súčasť projektu H2020<br>ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock<br>research potential of RPOs and RFOs in Europe<br>( <a href="https://cordis.europa.eu/project/id/101006416">https://cordis.europa.eu/project/id/101006416</a> ).<br>Na tento projekt boli poskytnuté finančné prostriedky z<br>programu Európskej únie pre výskum a inováciu Horizont<br>2020 na základe dohody o grante číslo 101006416            |

## Obsah

|  |    |
|--|----|
| <b>Úvod</b> .....  | 4  |
| <b>Akčný plán</b> .....  | 5  |
| <b>Cieľ 1:</b> Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti .....                | 6  |
| <b>Cieľ 2:</b> Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra .....                | 8  |
| <b>Cieľ 3:</b> Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania .....                              | 11 |
| <b>Cieľ 4:</b> Rodová rovnosť v nábore a kariérom raste .....                                      | 12 |
| <b>Cieľ 5:</b> Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby .....                              | 14 |
| <b>Cieľ 6:</b> Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho<br>obťažovania ..... | 15 |



## Úvod

Plán rodovej rovnosti SAV (ďalej aj „plán rodovej rovnosti“ a „PRR“) na roky 2025 – 2029 nadväzuje na historicky prvý Plán rodovej rovnosti SAV na roky 2021 – 2024 a aktivity realizované v rámci jeho implementácie. Prvý PRR výrazne prispel k zvýšeniu povedomia o téme rodovej rovnosti vo vede a výskume v rámci SAV. Jeho súčasťou bola aj realizácia rodového auditu, ktorý poukázal na niektoré problémy v oblasti rodovej rovnosti v inštitúcii. Išlo predovšetkým o:

- **vertikálnu rodovú segregáciu** – zatiaľ čo na iných než vedeckých pozíciách dominovali ženy (až 71 %), v prípade odborného personálu (výskumní a vývojoví zamestnanci a zamestnankyne) táto prevaha klesla na 57 % a v prípade vedeckého personálu tvorili ženy 44 %. Fenomén tzv. deravého potrubia sa prejavil aj v SAV. Po úroveň kvalifikačného stupňa IIb mierne dominovali ženy, na úrovni IIa sa počet žien a mužov vyrovnal, avšak v prípade kvalifikačného stupňa I boli výrazne viac zastúpení muži (76 %).
- **rodovo nerovnomerné zastúpenie v oblasti riadenia** – ženy boli zastúpené v Predsedníctve SAV a Vedeckej rade SAV len v jednej pätine a na pozícii riaditeľky/riaditeľa organizácie SAV bolo 40 % žien.
- **horizontálnu segregáciu** – najviditeľnejšia je v oblasti technických a prírodných vied (dominancia mužov) a lekárskeho vied (dominancia žien). Muži mierne prevažujú aj v oblasti humanitných a spoločenských vied a ženy v oblasti pôdohospodárskych vied.

V rámci plnenia Plánu rodovej rovnosti SAV v rokoch 2021 – 2024 bolo prijatých niekoľko významných systémových zmien na úrovni SAV, ako bolo napríklad zavedenie kapitoly o rodovej rovnosti vrátane niektorých indikátorov do štruktúry výročných správ organizácií SAV, zavedenie postupov pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na SAV, zohľadňovanie obdobia materskej/rodičovskej dovolenky alebo dlhodobej práceneschopnosti v grantových schémach SAV, ako aj vytvorenie novej návratovej grantovej schémy pre rodičov po materskej/rodičovskej dovolenke.

Plán rodovej rovnosti SAV na roky 2025 – 2029 nadväzuje na tieto pozitívne zmeny, ako aj reflektuje skúsenosti s doterajšou implementáciou plánu a identifikovanými problémami počas nej. Jednou z dôležitých lekcií z doterajšej implementácie PRR je, že štruktúra SAV poskytuje len limitované právomoci Predsedníctvu SAV (a Úradu SAV) pri implementovaní opatrení z viacerých oblastí rodovej rovnosti, keďže niektoré z nich ako napríklad rovnováha pracovného a súkromného života, rodová rovnosť v nábore a kariérnom raste alebo integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby sa realizujú priamo v organizáciách SAV ako samostatných právnych subjektoch. Ďalším dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňoval implementáciu predchádzajúceho plánu rodovej rovnosti,



bolo nedostatočné personálne a finančné zabezpečenie jeho implementácie, ktoré bolo kompenzované projektom ATHENA/Horizont 2020. Plán rodovej rovnosti na roky 2025 – 2029 teda vychádza aj z potreby nastavenia inštitucionálneho a finančného zabezpečenia agendy rodovej rovnosti v rámci SAV. Z tohto dôvodu bol k pôvodným cieľom predchádzajúceho PRR pridaný cieľ 1, ktorý reflektuje túto potrebu.

Plán rodovej rovnosti by sa mal realizovať v synergii s Európskou chartou výskumných pracovníkov a pracovníčok, s Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov a mal by byť v súlade s Akčným plánom HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) pre SAV. Plán rodovej rovnosti je zo svojej povahy dynamický dokument, ktorý má podliehať pravidelnému monitoringu plnenia a následnej revízii. Dôležitou súčasťou je zachovanie a zvýšená podpora participatívnych aktivít pri revízii dokumentu.

## Akčný plán

Plán rodovej rovnosti SAV na roky 2025 – 2029 pokrýva nasledujúcich 6 oblastí/cieľov:

- 1. Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti**
- 2. Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra**
- 3. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania**
- 4. Rodová rovnosť v nábore a kariérom raste**
- 5. Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby**
- 6. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**



## Cieľ 1: Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti

Pre úspešné napĺňanie plánu rodovej rovnosti je nevyhnutné zabezpečiť inštitucionálnu koordináciu a monitoring tak, aby sa zohľadňovali kompetencie a zodpovednosť jednotlivých orgánov a organizácií SAV. Inštitucionálne a finančné zabezpečenie je zároveň jednou z požiadaviek Európskej komisie na uplatňovanie rodovej rovnosti vo vede a výskume.

V rámci SAV bude implementácia, monitoring a koordinácia prebiehať na viacerých úrovniach:

- 1. Výkonná koordinátorka alebo koordinátor** – minimálne polovičný úväzok s vymedzením agendy rodovej rovnosti v pracovnej náplni. Zodpovednosť výkonnej koordinátorky alebo koordinátora pokrýva monitoring a tvorbu každoročnej správy o plnení PRR, evidenciu implementácie aktivít a vyhodnocovanie stavu rodovej rovnosti v SAV na základe vopred stanovených indikátorov.
- 2. Členka alebo člen Predsedníctva SAV poverený agendou rodovej rovnosti** – jej alebo jeho úlohou je v spolupráci s Komisiou SAV pre rovnosť vytvárať politiky rodovej rovnosti na úrovni SAV, vytvárať a predkladať materiály súvisiace s rodovou rovnosťou na schválenie Predsedníctvu SAV (nové opatrenia, monitorovacie správy plnenia PRR, správy o stave rodovej rovnosti v SAV na základe indikátorov) a podporovať implementáciu PRR. Jej alebo jeho úlohou bude facilitovať implementáciu PRR na jednotlivých oddeleniach vied vzhľadom na ich špecifiká a participovať na spolupráci organizácií SAV s výkonnou koordinátorkou alebo koordinátorom pri implementácii PRR, účasti na školeniach či podujatiach a zbere dát.
- 3. Komisia SAV pre rovnosť** – poradný orgán SAV s úlohou vytvárať koncepcie a opatrenia súvisiace s rodovou rovnosťou, ktorý bude reflektovať priebežný monitoring PRR a externé odborné trendy v oblasti rodovej rovnosti.
- 4. Koordinátorky alebo koordinátori v organizáciách SAV** – budú zodpovední za realizáciu aktivít v rámci organizácií SAV, zber dát a informácií potrebných pre monitoring a vyhodnocovanie PRR, indikátorov rodovej rovnosti a za údaje uvádzané vo výročnej správe organizácie.



## Inštitucionálna koordinácia PRR

| Čiastkové ciele   | Aktivity a nástroje   | Termín  | Zodpovednosť  | Indikátory   | Rozpočet |
|---|---|---------|---|--|----------|
| <b>Podpora implementácie a pravidelného monitoringu aktivít</b>                                   | Stabilizácia pozície výkonnej koordinátorky / výkonného koordinátora na Úrade SAV   | 06/2025 | P SAV   | personálne stabilizovaná funkcia s adekvátnou časovou a finančnou dotáciou | SAV      |
|   | Poverenie agendou rodovej rovnosti pre členku alebo člena P SAV   | 09/2025 | P SAV   | materiál „Pôsobnosť, právomoci, oprávnenia a úlohy členov P SAV“           |          |
|   | Menovanie koordinátorky alebo koordinátora pre rodovú rovnosť na úrovni organizácií SAV   | 10/2025 | organizácie SAV                                       | zoznam koordinátoriek a koordinátorov                                      |          |
| <b>Vytvorenie a každoročné zverejňovanie indikátorov na vyhodnocovanie rodovej rovnosti v SAV</b> | Vytvorenie zoznamu indikátorov rodovej rovnosti vrátane spôsobu ich napĺňania dátami disagregovanými na základe rodu                                    | 10/2025 | ÚVSK SAV, ATHENA a ďalší experti SAV                  | zoznam indikátorov   | ATHENA   |
|   | Každoročné zverejňovanie stavu rodovej rovnosti v SAV na základe indikátorov  | ročne   | výkonná koordinátorka alebo koordinátor pre RR        | zverejnenie správy o stave RR  | SAV      |
| <b>Podpora implementácie aktivít Plánu rodovej rovnosti v SAV</b>                                 | Vyčleňovanie finančných zdrojov na implementáciu PRR z centrálného rozpočtu SAV   | ročne   | P SAV   | položka v rozpočte   | SAV      |
|   | Zabezpečenie pravidelných vzdelávacích aktivít o rodovej rovnosti na rôznych úrovniach (vedenie, PhD. štúdium, vedecké pracovníčky a pracovníci a pod.) | ročne   | P SAV, výkonná koordinátorka alebo koordinátor pre RR | druhy vzdelávania, počet zúčastnených osôb                                 | SAV      |



## **Cieľ 2: Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra**

V rámci tohto cieľa boli na úrovni SAV prijaté viaceré opatrenie prispievajúce k rovnováhe pracovného a súkromného života ako zavedenie Návratovej projektovej schémy SAV pre rodičov po návrate z materskej a/alebo rodičovskej dovolenky alebo úprava podmienok grantových schém SAV tak, aby zohľadňovali dobu strávenú na materskej/rodičovskej dovolenke alebo dobu strávenú dlhodobou pracovnou neschopnosťou zo zdravotných dôvodov. Zároveň bol vytvorený konzultačný systém k právam a povinnostiam na materskej a rodičovskej dovolenke na Úrade SAV pre organizácie SAV. Tieto opatrenia sa budú implementovať aj v nasledujúcom období, pričom je dôležité ich využívanie monitorovať a vyhodnocovať s ohľadom na rodové zastúpenie.

V predchádzajúcom PRR sa pozornosť v rámci cieľa rovnováhy pracovného a súkromného života a organizačnej kultúry sústredila najmä na situáciu rodičov malých detí, avšak začali sa čiastočne reflektovať aj potreby iných zamestnankýň a zamestnancov so zohľadnením intersekcionality (napr. reflektovanie zdravotného stavu). V tomto trende bude pokračovať aj nasledujúci PRR s ambíciou ešte viac zvýrazniť rozmer intersekciónálnych znevýhodnení.

Jedným z najdôležitejších opatrení, ktoré prispievajú k rovnováhe pracovného a súkromného života, je zabezpečenie starostlivosti o deti v predškolskom veku pre zamestnankyne a zamestnancov SAV. Toto opatrenie sa výrazne využíva v akademických inštitúciách v Európe aj na Slovensku. Materská škola, prípadne detské jasle sú buď zakladané priamo akademickými inštitúciami, alebo tieto inštitúcie poskytnú priestor verejnemu či súkromnému poskytovateľovi takýchto služieb v rámci akademických kampusov.





*Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra*

| Čiastkové ciele   | Aktivity a nástroje   | Termín    | Zodpovednosť  | Indikátory                               | Rozpočet/<br>Financovanie |
|---|---|-----------|---|--|---------------------------|
| <b>Podpora zamestnancov a zamestnankýň v kontexte materstva/rodičovstva (pri nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, počas nej a po návrate z nej), prípadne dlhodobej PN</b> | Propagácia a vyhodnocovanie existujúcich nástrojov (Návratová projektová schéma, granty SAV a i.)                           | ročne     | výkonná koordinátorka alebo koordinátor   | zverejnenie v monitorovacej správe PRR   | SAV                       |
|   | Úprava pravidiel hodnotenia pracovníkov organizácií SAV so zohľadnením materskej a rodičovskej dovolenky alebo dlhodobej PN | 2026      | organizácie SAV   | upravené pravidlá hodnotenia pracovníkov |                           |
|   | Komunikácia so štátnymi orgánmi, aby sa minimalizoval potencionálne diskriminačný charakter pri hodnotení vedy              | priebežne | P SAV   | korešpondencia                           |                           |
| <b>Scitlivovanie na problematiku zosúladovania pracovného a súkromného života</b>   | Propagácia rovnováhy pracovného a súkromného života v rámci komunikačných kanálov SAV a príkladov dobrej praxe              | ročne     | Referát pre komunikáciu a médiá SAV, Komisia SAV pre médiá, komunikáciu a program Otvorená akadémia | minimálne 2 výstupy ročne                | SAV                       |



|  |   |      |       |   |     |
|--|---|------|-------|---|-----|
| <b>Podpora priateľského pracovného prostredia so zohľadnením možných zdravotných znevýhodnení, starostlivosti o blízkych, zahraničných pracovníčok a pracovníkov a predchádzania dôsledkov interakcie viacnásobných znevýhodnení</b> | Publikovanie odporúčaní pre priateľské pracovné prostredie so zohľadnením viacnásobného znevýhodnenia | 2028 | HRS4R | seminár o multikultúrnom pracovnom prostredí, zverejnenie odporúčaní a príkladov dobrej praxe | SAV |
| <b>Materská škola pre potreby zamestnancov a zamestnankýň SAV</b>  | Zriadenie materskej školy alebo detských jasí v areáli SAV  | 2028 | P SAV | realizovaný projekt   | SAV |



### Cieľ 3: Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania

V období trvania predchádzajúceho PRR sa v rámci projektu H2020/ATHENA realizoval rodový audit, ktorý zahŕňal aj kvantitatívny a kvalitatívny prieskum venujúci sa aj téme rodovej rovnosti v oblasti riadenia a rozhodovania. Za najvýraznejšiu prekážku, ktorá bráni ženám viac sa zapojiť do riadenia a rozhodovania, bola označená starostlivosť o blízkych a členov rodiny. Okrem znevýhodnenia žien z dôvodu starostlivosti hrajú pri prístupe k rozhodovaniu veľkú úlohu aj sociálne kontakty a neformálne siete, ku ktorým majú lepší prístup muži. Prieskum tiež naznačil istú „seba-hendikepujúcu“ tendenciu u žien, keďže muži boli vnímaní ako viac asertívni a súťaživí. Opatrenia v tejto oblasti majú preto za cieľ „mäkkými“ nástrojmi podporiť ženy v ambíciách a ochote kandidovať na riadiace a rozhodovacie pozície na úrovni SAV, ako aj organizácií SAV.

#### Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania

| Čiastkové ciele  | Aktivity a nástroje  | Termín    | Zodpovednosť            | Indikátory   | Rozpočet             |
|--|--|-----------|-------------------------|--|----------------------|
| <b>Vyhľadávanie a podpora budúcich líderiek alebo lídrov riadenia s ohľadom na vyrovnané rodové zastúpenie</b> | Identifikácia potenciálnych líderiek a lídrov, príprava na kandidatúru, aktivovanie mentoringu na úrovni orgánov SAV     | priebežne | P SAV                   | zvýšenie zastúpenia žien v orgánoch SAV na tretinu   |                      |
|  | Identifikácia potenciálnych líderiek a lídrov, príprava na kandidatúru, aktivovanie mentoringu na úrovni organizácií SAV | priebežne | organizácie SAV / P SAV | dosiahnutie pomerného rodového zastúpenia v rozhodovacích orgánoch (vedenie, vedecká rada, správna rada, dozorná rada) vzhľadom na pomer zamestnankýň a zamestnancov organizácie |                      |
| <b>Podpora participatívnych foriem rozhodovania</b>  | Propagovať participatívne formy rozhodovania prostredníctvom vzdelávania a informovania                                  | priebežne | P SAV, organizácie SAV  | počet osôb zúčastnených na vzdelávaní, počet informačných výstupov   | SAV, organizácie SAV |



#### **Cieľ 4: Rodová rovnosť v náboře a kariérom raste**

SAV venuje značnú pozornosť rozvoju kariéry mladých vedkýň a vedcov, na podporu ktorého realizuje viaceré grantových programov. Na úrovni doktorandského štúdia sú to Doktogranty s cieľom podporiť vedecké projekty študentiek a študentov dennej formy doktorandského štúdia realizovaného v rámci organizácií SAV. Zároveň má aj niekoľko nástrojov na podporu postdoktorandskej úrovne: Podporný fond Štefana Schwarza, PostdokGrant a kompenzačný príspevok pre udržanie mladých vedcov a vedkýň. Využívanie týchto nástrojov zatiaľ nie je vyhodnocované z rodového hľadiska. K jednotlivým grantovým schémam pre mladé vedkyne a vedcov sú organizované pravidelné školenia a súčasťou celoakademických doktorandských seminárov je aj predstavovanie kariérnych dráh excelentných výskumníčov a výskumníkov. SAV má fungujúci systém školení a tréningov „mäkkých“ nástrojov podporujúcich mladé vedkyne a vedcov vo vedeckom publikovaní, podávaní a vedení grantov, koncipovaní multidisciplinárnych projektov, tréningy orientujúce v etických otázkach správnej vedeckej praxe. Popri existujúcich nástrojoch podpory by sa však mal zaviesť aj mentoringový systém zameraný na usmernenie individuálneho kariérneho rastu.

Dôležitou súčasťou rodovej rovnosti v tomto je aj rovnoprávnosť v odmeňovaní zamestnankýň a zamestnancov. Na základe transpozície Smernice Európskeho parlamentu a Rady na podporu väčšej rovnoprávnosti v odmeňovaní žien a mužov na trhu práce budú zamestnávateľia povinní zverejňovať priemerné mzdy žien a mužov na rovnakých pozíciách od roku 2027 pre zamestnávateľov s počtom od 150 zamestnancov a od roku 2031 pre zamestnávateľov s počtom 100 a viac zamestnancov. V súvislosti s touto povinnosťou bude nevyhnutné prispôbiť administratívne systémy tak, aby organizácie SAV dokázali túto podmienku splniť.



*Rodová rovnosť v nábore a kariérom raste*

| Čiastkové ciele   | Aktivity a nástroje  | Termín      | Zodpovednosť                            | Indikátory   | Rozpočet                |
|---|--|-------------|---|--|-------------------------|
| <b>Podpora rodovej rovnosti v kariérom raste</b>            | Vyhodnocovanie grantových nástrojov podporujúcich kariéru podľa rodu (doktogranty, postdoktogranty, Štipendium Š. Schwarza a i.)   | priebežne   | výkonná koordinátorka alebo koordinátor | zverejnenie v monitorovacej správe PRR               | SAV                     |
|   | Vytvorenie siete individuálnych mentoriek a mentorov a pilotné testovanie  | 2026        | P SAV                                   | počet mentoriek / mentorov a mentorovaných           | SAV                     |
|   | Zavedenie inštitucionálneho kariérneho mentoringu v organizáciách SAV na princípe ponuky (stratégie vedeckého publikovania, stratégie kariérneho rastu, grantové stratégie, vedenie grantov) | 2027 – 2029 | P SAV / organizácie SAV                 | počet realizovaných podujatí                         | P SAV / organizácie SAV |
| <b>Zisťovanie nerovnosti v príjmoch z rodového hľadiska</b> | Vytvorenie metodiky výpočtu a získavania údajov  | 2026        | P SAV                                   | štatistický indikátor rodového rozdielu v odmeňovaní | SAV                     |

## Cieľ 5: Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby

V rámci tohto cieľa bola do štruktúry výročných správ zavedená kapitola o rodovej rovnosti, ktorej časť sa zameriava aj na zohľadnenie rodového hľadiska vo výskume. Ten je na základe doterajšieho monitoringu relevantný najmä v 3. oddelení vied, avšak v rôznej miere rodové hľadisko zohľadňujú aj organizácie SAV z iných oddelení. Hoci sa rodovému výskumu na SAV venuje viacero výskumníčov a výskumníkov, chýba platforma na ich vzájomné sieťovanie a prezentáciu ich výsledkov.

### *Integrácia rodového hľadiska vo výskume a výučbe*

| Čiastkové ciele  | Aktivity a nástroje   | Termín                 | Zodpovednosť   | Indikátory                             | Rozpočet |
|--|---|------------------------|--|--|----------|
| <b>Propagácia problematiky rodového hľadiska vo výskume v rámci SAV</b>                      | Sieťovacie konferenčné podujatie o rodovo zameranom výskume s cieľom stimulovania interdisciplinárnej vedeckej spolupráce, iniciovania grantovej spolupráce a prezentácie rodovo zameraného výskumu | v dvojročnom intervale | P SAV, organizácie SAV   | konceptia, počet zúčastnených osôb     | SAV      |
|  | Propagácia rodovo zameraného výskumu v rámci komunikačných kanálov SAV (webstránka, podcasty)   | priebežne              | Komisia SAV pre médiá, komunikáciu a program Otvorená akadémia, Komisia SAV pre rovnosť, RKM Ú SAV | počet výstupov                         | SAV      |
|  | Monitoring rodovo zameraného výskumu na SAV   | ročne                  | výkonná koordinátorka alebo koordinátor  | zverejnenie v monitorovacej správe PRR |          |
| <b>Doktorandské vzdelávanie v oblasti rodovo zameraného výskumu pre jednotlivé oddelenia</b> | pravidelný seminár  | každoročne             | P SAV  | počet zúčastnených osôb                | SAV      |



## Cieľ 6: Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

V júni 2023 boli prijaté Postupy pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na SAV, ktoré popisujú možnosti neformálneho aj formálneho postupu v takýchto prípadoch. Zároveň boli ustanovené a vyškolené 3 dôverníčky, na ktoré je možné sa obrátiť (konzultačný postup). O problematike sexuálneho obťažovania a o existujúcej forme podpory a riešenia je potrebné pravidelne informovať zamestnankyne a zamestnancov SAV. Uplatňovanie prijatých postupov má byť pravidelne vyhodnocované (koľko osôb sa obrátilo na dôverné osoby, koľko prípadov bolo riešených v rámci rôznych postupov a s akým výsledkom) tak, aby bolo možné identifikovať prípadné nedostatky a revidovať postupy.

### Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

| Čiastkové ciele   | Aktivity a nástroje  | Termín                | Zodpovednosť                            | Indikátory  | Rozpočet |
|---|--|-----------------------|---|---|----------|
| <b>Implementácia a vyhodnocovanie smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania</b> | Pravidelné informovanie o problematike rodovo podmieneného obťažovania a postupoch na riešenie jeho prípadov v rámci komunikačných kanálov SAV | minimálne raz ročne   | Referát pre komunikáciu a médiá SAV     | počet výstupov  |          |
|   | Kontinuálne vzdelávanie a supervízia pre dôverné osoby   | raz ročne / priebežne | P SAV                                   | počet realizovaných podujatí a stretnutí, personálne obsadenie supervízie | SAV      |
|   | Monitorovanie implementácie postupov na riešenie prípadov sexuálneho obťažovania   | minimálne raz ročne   | výkonná koordinátorka alebo koordinátor | zverejnenie v monitorovacej správe PRR                                    |          |