



**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 Výbor Rady riaditeľov Komisia GEPI (Gender Equality Plan Implementation) projektu H2020 ATHENA
<b>Schválené</b>	Plán rodovej rovnosti SAV bol schválený uznesením Predsedníctva SAV č. 1084. C dňa 12. 12. 2024
<b>Organizácia SAV</b>	Ústav anorganickej chémie SAV, v. v. i.
	01.01.2025, doc. Ing. Miroslav Boča, DrSc.
<b>Dokument vypracovaný na obdobie</b>	2025 – 2029
<b>Typ dokumentu</b>	Verejný
<b>Súvisiace dokumenty</b>	<u><a href="#">SAV 2030</a></u> <u><a href="#">Akčný plán predsedníctva SAV – SAV 2021</a></u> <u><a href="#">Európska charta a kódex výskumných pracovníkov</a></u> <u><a href="#">HRS4R – akčný plán SAV</a></u> <u><a href="#">Horizon Europe – Publications Office of the EU (europa.eu)</a></u> <u><a href="#">She figures 2021 – Publications Office of the EU (europa.eu)</a></u> <u><a href="#">Gender Equality Strategy 2020 – 2025</a></u>
<b>Projektová afiliácia</b>	Plán rodovej rovnosti vznikol ako súčasť projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe ( <a href="https://cordis.europa.eu/project/id/101006416">https://cordis.europa.eu/project/id/101006416</a> ). Na tento projekt boli poskytnuté finančné prostriedky z programu Európskej únie pre výskum a inováciu Horizont 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 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 revízií. Dôležitou súčasťou je zachovanie a zvýšená podpora participatívnych aktivít pri revízií 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/ 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 blízky, 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	