



Plán rodovej rovnosti
Slovenskej akadémie vied
2025 – 2029

Autori a autorky	Zuzana Očenášová, Gabriel Bianchi, Miroslava Žilinská
Odovzdané na konzultovanie	Komisia SAV pre rovnosť Výbor Rady riaditeľov Komisia GEPI (Gender Equality Plan Implementation) projektu H2020 ATHENA
Schválené	Plán rodovej rovnosti SAV bol schválený uznesením Predsedníctva SAV č. 1084. C dňa 12. 12. 2024
Organizácia SAV	Centrum vied o umení SAV, v.v.i. 20.1.2025 PhDr. Katarína Bajcurová, CSc. generálna riaditeľka CVU SAV, v.v.i.
Dokument vypracovaný na obdobie	2025 – 2029
Typ dokumentu	Verejný
Súvisiace dokumenty	<u>SAV 2030</u> <u>Akčný plán predsedníctva SAV – SAV 2021</u> <u>Európska charta a kódex výskumných pracovníkov</u> <u>HRS4R – akčný plán SAV</u> <u>Horizon Europe – Publications Office of the EU (europa.eu)</u> <u>She figures 2021 – Publications Office of the EU (europa.eu)</u> <u>Gender Equality Strategy 2020 – 2025</u>
Projektová afiliácia	Plán rodovej rovnosti vznikol ako súčasť projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe (https://cordis.europa.eu/project/id/101006416). 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

Úvod	4
Akčný plán	5
Cieľ 1: Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti	6
Cieľ 2: Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra	8
Cieľ 3: Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania	11
Cieľ 4: Rodová rovnosť v nábore a kariérom raste	12
Cieľ 5: Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby	14
Cieľ 6: 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 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 P 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
Podpora implementácie a pravidelného monitoringu aktivít	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	
Vytvorenie a každoročné zverejňovanie indikátorov na vyhodnocovanie rodovej rovnosti v SAV	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
Podpora implementácie aktivít Plánu rodovej rovnosti v SAV	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
Podpora zamestnancov a zamestnankýň v kontexte materstva/rodičovstva (pri nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, počas nej a po návrate z nej), prípadne dlhodobej PN	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	
Scitlivovanie na problematiku zosúladovania pracovného a súkromného života	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



Podpora priateľského pracovného prostredia so zohľadnením možných zdravotných znevýhodnení, starostlivosti o blízkych, zahraničných pracovníčok a pracovníkov a predchádzania dôsledkov interakcie viacnásobných znevýhodnení	Publikovanie odporúčaní pre priateľské pracovné prostredie so zohľadnením viacnásobného znevýhodnenia	2028	HRS4R	seminár o multikultúrnom pracovnom prostredí, zverejnenie odporúčaní a príkladov dobrej praxe	SAV
Materská škola pre potreby zamestnancov a zamestnankýň SAV	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
Vyhľadávanie a podpora budúcich líderiek alebo lídrov riadenia s ohľadom na vyrovnané rodové zastúpenie	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	
Podpora participatívnych foriem rozhodovania	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
Podpora rodovej rovnosti v kariérom raste	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
Zisťovanie nerovnosti v príjmoch z rodového hľadiska	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
Propagácia problematiky rodového hľadiska vo výskume v rámci SAV	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	
Doktorandské vzdelávanie v oblasti rodovo zameraného výskumu pre jednotlivé oddelenia	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
Implementácia a vyhodnocovanie smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania	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	