



## Smernica

### S-27

## Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023 – 2026

Výtlačok č.:

<b>Vypracoval:</b> Meno: Mgr. Dana Peškovičová, PhD. Funkcia: vedúca Odboru riadenia vedy a výskumu Dátum: 25.07.2023	<b>Preskúmal:</b> Meno: Ing. Katarína Kišacová Funkcia: manažér kvality Dátum: 26.07.2023 Podpis:	<b>Schválil:</b> Meno: Ing. Martin Polovka, PhD. Funkcia: generálny riaditeľ Dátum: 26.07.2023 Podpis:
<b>Spravuje:</b> Odbor riadenia vedy a výskumu		



## OBSAH:

<b>1. ÚČEL</b> .....	<b>2</b>
<b>2. ROZSAH PLATNOSTI</b> .....	<b>2</b>
<b>3. POJMY A POUŽITÉ SKRATKY</b> .....	<b>2</b>
3.1. POJMY .....	2
3.2. POUŽITÉ SKRATKY.....	2
<b>4. POPIS</b> .....	<b>2</b>
I. Úvod.....	2
II. Východiská pre štruktúru plánu rodovej rovnosti NPPC .....	4
III. Ciele plánu rodovej rovnosti .....	5
IV. Implementácia a zodpovednosť za plán rodovej rovnosti NPPC .....	6
V. Záver .....	7
<b>5. PRÍLOHY</b> .....	<b>7</b>

## 1. ÚČEL

Touto smernicou vedenie organizácie stanovuje ciele, oblasti a implementačný plán aktivít plánu rodovej rovnosti NPPC za účelom presadzovania rodovej rovnosti s cieľom predchádzať akýmkoľvek formám diskriminácie vo všetkých činnostiach NPPC.

## 2. ROZSAH PLATNOSTI

Tento dokument je záväzný pre všetkých pracovníkov organizácie.

## 3. POJMY A POUŽITÉ SKRATKY

### 3.1. Pojmy

**Rodová rovnosť** znamená, že ženy a muži majú rovnaké práva a povinnosti a príležitosti vo všetkých oblastiach života. To znamená rovnomerné rozdelenie zodpovednosti, moci a vplyvu, rovnaké príležitosti pre ekonomickú nezávislosť a rovnaké podmienky a predpoklady týkajúce sa práce, kariéry a príležitostí pre rozvoj. Prirodzený je rovnaký prístup k vzdelaniu a príležitostiam na rozvíjanie osobných záujmov, cieľov a talentov. Rodová rovnosť tiež vytvára pôdu na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života a znemožňuje akékoľvek rodovo podmienené alebo sexuálne obťažovanie.

### 3.2. Použité skratky

APVV – Agentúra na podporu výskumu a vývoja

KGR – Kancelária generálneho riaditeľa

OE – Odbor ekonomiky


ORVaV – Odbor riadenia vedy a výskumu

NPPC – Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum

## 4. POPIS

### I. Úvod

Významným poslaním Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra ako výskumnej organizácie rozvíjanie medzinárodnej spolupráce a jeho integrácia do medzinárodného vedeckovýskumného priestoru,

	Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky	Vydanie : 1 Strana: 3/10
	S – 27 <b>Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026</b>	Účinnosť od: 1.8.2023

predovšetkým zapájaním sa do riešenia projektov v rámci priamo riadených programov EÚ H2020, Horizon Europe, Interreg a národné projekty ESIF, APVV. Výskumné organizácie, verejné inštitúcie, univerzity a vysoké školy, či už verejné alebo súkromné, v členských štátoch EÚ alebo pridružených štátoch, ktoré sa chcú zúčastňovať na programe Horizont Európa, musia od roku 2022 splniť podmienku existujúceho plánu rodovej rovnosti. Táto podmienka sa vzťahuje na všetky výzvy od roku 2022 v čase podpisu dohody o grante. Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum plne podporuje politiku rovnosti príležitostí pre všetkých svojich zamestnancov a zamestnankyne, a v tomto zmysle vypracovalo plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2026 (ďalej len "plán").

Rovnosť je jednou z hlavných hodnôt NPPC. Rodovú rovnosť je chápaná ako integrálna súčasť uplatňovania rovnosti v živote a v zamestnaní.


**Európsky kontext.** Rovnosť príležitostí predstavila Európska komisia v roku 2012 ako prioritu Európskeho výskumného priestoru. V rámci toho zadefinovala tri ciele pre spoluprácu medzi krajinami Európskej únie a podporu inštitucionálnych zmien: rovnosť príležitostí vo vedeckej kariére, rodová vyváženosť v rozhodovaní, integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a inovácií. Európska komisia v Stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025 stanovuje víziu, politické ciele a opatrenia na dosiahnutie efektívneho pokroku v oblasti rovnosti pohlaví v Európe. Medzi hlavné ciele patrí ukončenie rodovo motivovaného násillia, spochybňovanie rodových stereotypov, odstránenie rodových rozdielov na trhu práce, dosiahnutie rovnakej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva, riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, odstránenie rodových rozdielov v oblasti poskytovania starostlivosti a dosiahnutie rodovej rovnováhy v rozhodovacom procese a politike. Stratégia uplatňuje dvojité prístup spočívajúci v uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v spojení s cieľovými opatreniami a pri jej vykonávaní sa ako horizontálny princíp uplatňuje prierezovosť.

**Národný kontext.** Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí je jednou zo základných hodnôt aj na Slovensku. V máji 2021 schválila vláda Slovenskej republiky **Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027** a **Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027**, ktoré pripravilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Celoštátna stratégia pokrýva 8 strategických oblastí a priorít: Dôstojnosť a telesná integrita; Zosúladenie rodinného a pracovného života; Vzdelávanie, veda a výskum; Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien; Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní; Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov; inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov; Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat; Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc.

Uznávame rovnakú hodnotu všetkých ľudí, a preto sa zaväzujeme podporovať rovnosť a predchádzať akýmkoľvek formám diskriminácie vo všetkých činnostiach NPPC.

**Rodová rovnosť** znamená, že ženy a muži majú rovnaké práva a povinnosti a príležitosti vo všetkých oblastiach života. To znamená rovnomerné rozdelenie zodpovednosti, moci a vplyvu, rovnaké príležitosti pre ekonomickú nezávislosť a rovnaké podmienky a predpoklady týkajúce sa práce, kariéry a príležitostí pre rozvoj. Prirodzený je rovnaký prístup k vzdelaniu a príležitostiam na rozvíjanie osobných záujmov, cieľov a talentov. Rodová rovnosť tiež vytvára pôdu na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života a znemožňuje akékoľvek rodovo podmienené alebo sexuálne obťažovanie.

**NPPC** prostredníctvom celospoločenských právnych noriem rovnakého zaobchádzania **v rámci vnútorných predpisov** uplatňuje politiku nulovej tolerancie voči akýmkoľvek formám obťažovania a diskriminácii. Preto odmietame sexizmus, rasizmus, xenofóbiu, ako aj iné prístupy a praktiky smerujúce k znevýhodňovaniu jednotlivkyň a jednotlivcov alebo skupín z dôvodu pohlavia, rodu, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo iného postavenia. Rozpoznávanie a odstraňovanie postupov a štruktúr, ktoré vytvárajú a udržujú nerovnosť, považujeme z tohto hľadiska za nevyhnutnú súčasť činnosti NPPC.

	Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky	Vydanie : 1 Strana: 4/10
	S – 27 <b>Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026</b>	Účinnosť od: 1.8.2023

NPPC podporuje rodovú rovnosť ako zamestnávateľ aj ako výskumná inštitúcia a usiluje sa o vytváranie atmosféry úcty k rozmanitosti. NPPC uskutočňuje svoju činnosť tak, aby umožňovala každej jednotlivkyňi a každému jednotlivcovi rozvíjať sa na základe svojich osobných schopností nezávisle od rozdielov založených na akomkoľvek diskriminačnom dôvode.

Tento plán rodovej rovnosti NPPC:

- je publikovaný na webstránke inštitúcie a podpísaný reprezentantom či reprezentantkou vysokého manažmentu – generálnym riaditeľom NPPC.
- NPPC sa prijatím plánu zaväzuje zabezpečiť zdroje (finančné aj ľudské) pre jeho implementáciu.
- Na podporu realizácie plánu zabezpečí NPPC zber rodovo členených dát ohľadom personálu a ich monitoring.
- Pre zvýšenie účinnosti plánu NPPC zahrnie do plánu zahrnúť tréningy zamerané na zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti a o nevedomých rodových predpojatostiach.

## II. Východiská pre štruktúru plánu rodovej rovnosti NPPC

### • O organizácii

Hlavným poslaním NPPC je zabezpečovanie komplexného výskumu a zhromažďovania poznatkov z oblasti trvalo udržateľného využívania a ochrany prírodných, predovšetkým pôdných zdrojov a vody pre pestovanie rastlín a chov zvierat, kvality a bezpečnosti, inovácií a konkurencie schopnosti potravín a nepotravinárskych výrobkov poľnohospodárskeho pôvodu, produkčného i mimoprodukčného vplyvu poľnohospodárstva na životné prostredie a rozvoj vidieka a transfer poznatkov poľnohospodárskeho výskumu užívateľom.

NPPC bolo zriadené dňa 1.1.2014 (Rozhodnutím MPRV SR č.4818/2013-250). NPPC je štátnou príspevkovou organizáciou MPRV SR. Štatutárnym orgánom NPPC je generálny riaditeľ, menovaný ministrom pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR. Ako štatutárny orgán zodpovedá za celú činnosť NPPC, zastupuje organizáciu navonok a zodpovedá za spravovanie majetku v správe NPPC.

Vedúci zamestnanci:

- generálny riaditeľ
- zástupca generálneho riaditeľa (zástupca pre vedu a výskum, zástupca pre ekonomiku, prevádzku a služby)
- riaditeľ výskumného ústavu
- vedúci odboru
- riaditeľ kancelárie generálneho riaditeľa
- vedúci zamestnanci v zmysle platného OP

Základnú organizačnú štruktúru NPPC tvoria úsek Kancelárie generálneho riaditeľa, dve sekcie, ktoré sa ďalej členia na ústavy a odbory. (Organizačná štruktúra platná ku dňu 1.3.2023– príloha 2).

1. NPPC sa organizačne člení na:


- a) generálne riaditeľstvo
- b) výskumné ústavy

2. Generálne riaditeľstvo sa vnútorne člení na tieto organizačné útvary:

- A. Sekcia vedy, výskumu a spolupráce s praxou
- B. Sekcia ekonomiky, prevádzky a služieb
- C. Kancelária generálneho riaditeľa

### • Všeobecné zásady a ciele

V priestoroch NPPC nie je prípustná žiadna miera tolerancie voči diskriminácií či obťažovaniu v akejkoľvek forme. Uvedené platí pre preventívne opatrenia, ako aj pre opatrenia na zastavenie rastu už existujúcich štruktúr a podmienok udržiavajúcich nerovnosť a rozdiely, ako aj opatrenia za účelom priameho zásahu

	Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky	Vydanie : 1 Strana: 5/10
	S – 27 <b>Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026</b>	Účinnosť od: 1.8.2023

v prípadoch obťažovania za základe pohlavia, či postavenia. Vedenie NPPC a vedúci pracovníci na všetkých úrovniach nesú zodpovednosť za dodržiavanie zásad rodovej rovnosti a rovnosť zaobchádzania.

- **Základná analýza údajov**

Zloženie zamestnancov k 31.12. 2022.

Zamestnanci výskumu a vývoja spolu: **393** z toho ženy **233**

- Výskumníci **210** z toho ženy **111**
- Technici a ekvivalentný personál **134** z toho ženy **97**
- Pomocný personál **49** z toho ženy **25**

Zamestnanci výskumu a vývoja podľa vzdelania:

- I. s VŠ a vyššou kvalifikáciou - **249** z toho ženy **139**
  1. s VŠ vzdelaním 1. stupňa **2** z toho ženy **2**
  2. s VŠ vzdelaním 2. stupňa **104** z toho ženy **69**
  3. s VŠ vzdelaním 3. stupňa **143** z toho ženy **68**
- II. so stredným vzdelaním **142** z toho ženy **92**
- III. so základným vzdelaním **2** z toho ženy **2**

Zastúpenie žien a pomer na jednotlivých pracovných pozíciách v NPPC je pomerne vyrovnané. Je významným, no nie jediným indikátorom stavu rodovej rovnosti. V roku 2022 tvorili ženy 59 percent zo všetkých zamestnancov a zamestnankýň.

Počty žien vo **vedúcich pozíciách** – údaj k 1.7.2023.

Spolu vedúci zamestnanci **31** z toho ženy **14**

Zástupcovia vedúcich spolu **19** z toho ženy **9**

**Vedecká rada:** vo funkčnom období 2018-2022 mala nasledovné zloženie: členov spolu **25**, z toho **8 žien**.

Pri uplatňovaní a presadzovaní politiky rodovej rovnosti sa NPPC opiera o právne garancie ochrany ľudských práv, predovšetkým ľudských práv žien, rovnosti a nediskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu tak, ako sú stanovené Ústavou Slovenskej republiky a medzinárodnými a európskymi štandardami.

Cieľom je vytvorenie rovnocenného postavenia z pohľadu kariérneho a osobnostného rozvoja, zosúladienie osobného a pracovného života.


### III. Ciele plánu rodovej rovnosti

#### Stanovenie cieľov

Inštitúcia zdefinovala nasledovné **oblasti intervencie** v Pláne rodovej rovnosti: nasledovné oblasti:

- **Zosúladienie práce a rodiny, organizačná kultúra;**
- **Rodová rovnováha v riadení a rozhodovaní;**
- **Rodová rovnosť v oblasti nábora zamestnancov a zamestnankýň a v kariérnom rozvoji;**
- **Integrácia rodovej dimenzie do obsahu výskumu;**
- **Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania;**
- **Monitoring a zber dát na podporu implementácie.**

V zmysle týchto oblastí definujeme **Implementačný plán aktivít plánu rodovej rovnosti NPPC** v týchto **kľúčových oblastiach**:

	Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky	Vydanie : 1 Strana: 6/10
	S – 27 <b>Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026</b>	Účinnosť od: 1.8.2023

## 1. Vytvorenie a úprava inštitucionálnych štruktúr na implementáciu kultúry rodovej rovnosti

NPPC bude podporovať organizačnú kultúru a optimálne pracovné prostredie pre implementáciu rodovej rovnosti v nasledovných oblastiach: ľudské zdroje, riadenie a rozhodovanie, propagácia a marketing, systém hodnotenia vedeckej a odbornej práce, zahraničné mobility, oblasť tvorby vnútorných predpisov, interná a externá komunikácia NPPC a jej organizačných zložiek. Prostredníctvom poradného orgánu – Etickej komisie pre zamestnancov v súčinnosti s vedením NPPC a všetkými vedúcimi pracovníkmi a zástupcami zamestnancov bude garantovať implementáciu kultúry rodovej rovnosti v hlavných oblastiach svojich činností.

## 2. Posilnenie rodovej rovnosti v riadení, rozhodovaní, a kariérom raste

NPPC bude podporovať uplatnenie rodovej vyváženosti vo vedení a rozhodovaní. Bude uskutočňovať výberové konania na základe princípov otvorenosti a transparentnosti, kvalít a kompetencií. V rámci kariérneho rastu sa bude usilovať o udržanie rodovej rozmanitosti pracovných síl.

## 3. Zosúladowanie pracovného a osobného života

NPPC bude zohľadňovať rodinné potreby a podporovať flexibilné formy práce a vytvárať podmienky pre zabezpečenie starostlivosti o deti a rodinných príslušníkov, ktoré umožnia zamestnancom zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti.

## 4. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu a odborných činností

NPPC sa bude usilovať o propagáciu a integráciu rodovej dimenzie do vedy a výskumu prostredníctvom podpory rodovo vyvážených výskumných tímov, popularizáciou výsledkov dosiahnutých ženami a zohľadňovaním rodovej rovnosti vo výskumnej práci, tam, kde je to relevantné (napr. zapojenie farmárook, podnikateľiek, hendikepovaných ľudí priamo ako aktérov do výskumu).

## 5. Prevencia rodovo podmieneného násillia, opatrenia proti sexuálnemu obťažovaniu a diskriminácii

NPPC bude rozvíjať preventívne opatrenia na elimináciu vzniku šikany, sexuálneho obťažovania a ďalších foriem rodovo podmieneného násillia a zavedie nástroje pre korektné riešenie vzniknutých prípadov.


## 6. Monitoring a zber údajov na podporu implementácie

NPPC vytvorí systém zberu a monitoringu relevantných dát v oblasti rodovej rovnosti zamestnancov a vo výskume, odbornej a podpornej činnosti, následne sa bude uskutočňovať analýza a vyhodnocovanie uvedených údajov, ktorá bude po prerokovaní v Rade riaditeľov NPPC, zapracovaná do Výročnej správy NPPC a odpočítaná v rámci verejného odpočtu. Kľúčová oblasť 6 je prierezovou činnosťou. Zber komplexných údajov bude slúžiť k vyhodnocovaniu účinnosti nastavených opatrení a následnému prehodnocovaniu Implementačného plánu rodovej rovnosti pre ďalšie obdobie.

# IV. Implementácia a zodpovednosť za plán rodovej rovnosti NPPC

V prvom kroku bude upravený a zosúladený **Etický kódex zamestnanca NPPC** (smernica S-11 NPPC). Na úrovni NPPC bude generálnym riaditeľom menovaný poradný orgán – **Etická komisia pre zamestnancov**. Etická komisia a jej úlohy bude zapracovaná do tejto smernice. Komisia pri uskutočňovaní aktivít Plánu rodovej rovnosti bude úzko spolupracovať s vedením NPPC a vedúcimi zamestnancami v zmysle platného Organizačného poriadku NPPC.

Výsledky dosiahnuté pri plnení aktivít Plánu rodovej rovnosti NPPC na roky 2022 – 2026 budú raz ročne písomne analyzované vo výročnej správe NPPC a prerokované na Rade riaditeľov NPPC a následne počas

	Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky	Vydanie : 1 Strana: 7/10
	S – 27 <b>Plán rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026</b>	Účinnosť od: 1.8.2023

verejného odpočtu organizácie. **Plán aktivít na implementáciu rodovej rovnosti NPPC** s konkrétnymi indikátormi, zodpovednosťou a kontrolnými bodmi a termínmi plnenia je uvedený v **prílohe 1** tohto dokumentu.

## V. Záver

Prijatím Plánu rodovej rovnosti prijíma NPPC dlhodobý záväzok presadzovať rodovú rovnosť, tak v zmysle spravodlivosti (distribúcia práv a povinností, príležitostí a vplyvu), ako aj v zmysle zvýšenia kvality výskumu. Cieľom prijatia Plánu rodovej rovnosti je iniciovať zmeny, ktoré povedú k vytváraniu a udržiavaniu otvoreného, podporujúceho, inkluzívneho a nediskriminujúceho prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne.

Implementáciou politiky rodovej rovnosti chceme zabezpečiť lepšie podmienky nie len pre súčasných zamestnancov NPPC, ale tiež pritiahnúť a osloviť vzdelanú a kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá bude vnímavá a citlivá na tému rovnosti pracovných podmienok a príležitostí.

## 5. PRÍLOHY

Táto smernica obsahuje dve prílohy.

Príloha č. 1 – Plán aktivít na implementáciu rodovej rovnosti NPPC

Príloha č. 2 – Organizačná štruktúra platná ku dňu 1.3.2023



## Príloha č. 1 Plán aktivít na implementáciu rodovej rovnosti NPPC

Kľúčová oblasť	Aktivity a opatrenia	Indikátory	Zodpovednosť	Termín/obdobie
<b>1. Vytvorenie a úprava inštitucionálnych štruktúr na implementáciu kultúry rodovej rovnosti</b>	1.1 Vypracovanie a zverejnenie Plánu rodovej rovnosti NPPC na roky 2023-2026	Vypracovanie inštitucionálneho dokumentu a jeho zverejnenie na webovej stránke NPPC	Vedenie NPPC	Júl 2023
	1.2 Menovanie členov Etickej komisie pre zamestnancov	V komisii bude mať zastúpenie: vedenie organizácie, zástupcovia ústavov, KGR, ORVaV, OE. Bude menovaný predseda komisie	GR NPPC	September 2023
	1.3 Revízia existujúcich vnútorných predpisov NPPC a zapracovanie rodovej dimenzie do relevantných vnútorných predpisov NPPC.	Relevantné vnútorné predpisy NPPC napr. S-11 Etický kódex zamestnancov a iné relevantné interné smernice a dokumenty	Kancelária GR, manažér kvality v spolupráci s etickou komisiou pre zamestnancov	Február 2024, následne opakovaná kontrola priebežne 1 x ročne.
<b>2. Posilnenie rodovej rovnosti v riadení, rozhodovaní, a kariérom raste</b>	2.1 Vytváranie podmienok pre rodovú vyváženosť vo vedúcich funkciách a poradných orgánoch	Formálne postupy pri kandidatúrach a výbere do vedúcich a rozhodovacích funkcií a poradných orgánov	Vedenie NPPC a vedúci zamestnanci	Priebežne
	2.2 Uplatňovanie princípov vyrovnaného prístupu k zastúpeniu žien a mužov vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách a poradných orgánoch	Sledovanie podielu žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách a poradných orgánoch	Vedenie NPPC a vedúci zamestnanci	Priebežne
	2.3 Zvýšenie transparentnosti výberových konaní, vymenúvacích procesov a mechanizmov	Jasne definované kritériá výberu vo výberovom procese a jasne definované požiadavky na obsadenie pracovnej pozície, rodovo vyvážené zloženie výberových komisií	Vedenie NPPC a vedúci zamestnanci	Priebežne
	2.4 Zavedenie opatrení na podporu vyrovnaného kariérom raste a postupu žien a mužov	Jasne stanovené a verejne dostupné podmienky a kritériá odborného raste	Vedenie NPPC, KGR a vedúci zamestnanci	Priebežne
<b>3. Zosúladowanie pracovného a osobného života</b>	3.1 Uplatňovanie flexibilného pracovného času a možnosti práce z domova s cieľom zosúladenia pracovného a osobného života, s osobitným zreteľom na zamestnancov/kyne, ktorí vykonávajú starostlivosť o odkázané osoby	Podpora flexibilného pracovného času, práve z domu a využitie zákonných možností v rámci predpisov NPPC	Vedúci zamestnanci NPPC	Priebežne
	3.2 Vytvorenie podporného prostredia pre zamestnancov/kyne,	Dokument obsahujúci systém úľav, o ktoré môžu zamestnanci/kyne žiadať	Vedenie NPPC, KGR	Január 2024 a prehodnotenie 1 x ročne





	ktorí vykonávajú starostlivosť o odkázané osoby (zamestnanci/kyne s malými deťmi, starajúci sa o rodičov, ťažko chorých členov rodiny, príbuzných)	v prípade mimoriadnych rodinných okolností (v rámci sociálneho programu, môže byť súčasťou KZ, resp. iných )		
<b>4. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu a odborných činností</b>	4.1 Vytváranie rodovo vyvážených výskumných tímov	Rodovo vyvážené zloženie výskumných tímov, riešiteľských kolektívov, hodnotiacich komisií pri zachovaní kritéria odbornosti; zohľadnenie rodového aspektu vo výskumnom zámere a projektoch a odborných činnostiach NPPC	Vedúci pracovníci, zodpovední riešitelia projektov a vedúci výskumných tímov	Priebežne
	4.2 Podpora rodovo vyvážených kolektívov výskumných a podporných pracovísk	Rodovo vyvážené vzdelávacie kolektívy integrujúce rodovú dimenziu do odborných a podporných aktivít	Vedúci pracovníci NPPC	Priebežne
<b>5. Prevencia rodovo podmieneného násillia, opatrenia proti sexuálnemu obťažovaniu a diskriminácii</b>	5.1 Preventívna osvetová kampaň zameraná na tému sexuálneho obťažovania a formy rodovo podmieneného násillia	Osveta vo forme webinárov a informačných kampaní s využitím kvalifikovaných externých pracovníkov pre túto oblasť, napr. experti CVTI SR, verejní ombudsmani a pod.)	Etická komisia pre zamestnancov v súčinnosti s vedením NPPC	Minimálne 1-krát za rok
	5.2 Inštitucionálna politika prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku	Definovanie postupov a mechanizmov na nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania a diskriminácie, ich implementácia v rámci NPPC predpisov	Vedenie NPPC, KGR – právny referát	Apríl 2024
<b>6. Monitoring a zber údajov na podporu implementácie</b>	6.1 Vytvorenie systému zberu a analýzy údajov v oblasti rodovej rovnosti	Definovanie indikátorov a vytvorenie metodiky zberu rodovo rozlíšených štatistických údajov vo všetkých organizačných útvaroch NPPC	Etická komisia pre zamestnancov, KGR – právny a personálny referát	1-krát za rok
	6.2 Zavedenie sledovania a hodnotenia údajov v oblasti rodovej rovnosti zamestnancov NPPC	Analýza údajov o stave rodovej rovnosti vo výskume a odborných činnostiach NPPC, bude súčasťou Výročnej správy NPPC	Etická komisia pre zamestnancov a KGR - vedecký tajomník	Priebežne, vyhodnotenie 1-krát za rok k termínu vypracovania výročnej správy NPPC

**Príloha 2: Organizačná štruktúra NPPC platná ku dňu 1.3.2023**

