



**PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI (GEP)
Metropolitný inštitút Bratislavy
2026 – 2028**

Metropolitný inštitút Bratislavy

Bratislava, 2026

Obsah

Stručné zhrnutie (Executive Summary).....	3
1. Úvod	4
2. Organizačný kontext Metropolitného inštitútu Bratislavy	4
3. Inštitucionálny a právny rámec.....	5
4. Východisková analýza rodovej rovnosti	5
5. Strategické ciele	6
6. Tematické oblasti plánu	6
7. Rodovo inkluzívny urbanizmus.....	7
8. Akčný plán 2026 – 2028	8
8.1. Riadenie plánu rodovej rovnosti	8
8.2. Monitoring rodovej rovnosti.....	9
8.3. Pracovná kultúra a zosúladovanie pracovného a súkromného života	9
8.4. Rovnosť príležitostí pri nábore, kariérom raste a rozhodovaní	10
8.5. Integrácia rodovej perspektívy do odbornej činnosti MIB	10
8.6. Prevencia rodovo podmieneného násillia, nevhodného správania a sexuálneho obťažovania.....	11
9. Monitoring a vyhodnotenie	11
Schválenie	12

Stručné zhrnutie (Executive Summary)

Plán rodovej rovnosti (Gender Equality Plan – GEP) Metropolitného inštitútu Bratislavy je strategický dokument zameraný na posilnenie rovnosti príležitostí, inkluzívneho pracovného prostredia a transparentných pracovnoprávných procesov v rámci fungovania organizácie, ako aj jej odbornej činnosti. Tá zahŕňa najmä plánovanie mesta, architektonické a urbanistické zadania, participatívne procesy a rozhodovanie o rozvoji mestského prostredia.

Dokument bol pripravený v súlade s požiadavkami programu Horizon Europe, ktorý vyžaduje, aby organizácie zapojené do výskumných a inovačných projektov mali implementovaný plán rodovej rovnosti. Dokument preto stanovuje základné princípy, strategické ciele a konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti v rámci organizácie.

Cieľom dokumentu je podporovať rovnosť príležitostí medzi zamestnankyňami a zamestnancami, prispievať k rozvoju rešpektujúcej pracovnej kultúry v organizácii a zároveň podporovať inkluzívny rozvoj hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy prostredníctvom rodovo citlivého prístupu k plánovaniu verejných priestorov a mestských politík.

Dokument sa zameriava najmä na tieto oblasti: podporu rešpektujúcej pracovnej kultúry, rovnosť príležitostí pri nábore a kariérom raste, transparentné rozhodovacie procesy, prevenciu nevhodného správania na pracovisku a integráciu rodovej perspektívy do odbornej činnosti organizácie.

V kontexte pôsobenia Metropolitného inštitútu Bratislavy je dôležitou súčasťou plánu aj zohľadňovanie rôznych potrieb obyvateľiek a obyvateľov hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy pri plánovaní verejných priestorov, participatívnych procesov a mestských koncepcií.

Implementácia plánu bude zabezpečená prostredníctvom koordinácie zo strany vedenia organizácie, pravidelného monitorovania vybraných indikátorov a realizácie konkrétnych opatrení uvedených v akčnom pláne na roky 2026 – 2028.

Plán rodovej rovnosti je záväzný pre všetky organizačné útvary Metropolitného inštitútu Bratislavy, jeho vedenie a zamestnanectvo, ale aj pre všetky pracovné skupiny, komisie a poroty v prípadoch, keď má Metropolitný inštitút Bratislavy vplyv na ich zloženie alebo pravidlá fungovania.

Tento dokument je verejne dostupný na webovej stránke Metropolitného inštitútu Bratislavy.

1. Úvod

Rodová rovnosť patrí medzi základné princípy demokratických spoločností a predstavuje dôležitý prvok moderného riadenia verejných inštitúcií. Verejné inštitúcie zohrávajú významnú úlohu pri vytváraní pracovného prostredia založeného na rovnosti príležitostí, transparentnosti a profesionálnej integrite.

Metropolitný inštitút Bratislavy (ďalej aj „MIB“ alebo „organizácia“) sa hlási k týmto hodnotám a podporuje pracovnú kultúru založenú na rešpekte, profesionalite a spolupráci. Implementácia plánu rodovej rovnosti v podmienkach organizácie predstavuje systematický krok smerom k posilňovaniu týchto princíпов.

Rodová rovnosť sa netýka len personálnej politiky organizácie, ale aj kvality jej výstupov. V prípade organizácie, ktorá sa venuje urbanizmu, architektúre a plánovaniu mesta, má rodová perspektíva význam aj pri tvorbe verejných priestorov, plánovaní mobility či organizovaní participatívnych procesov.

Plán rodovej rovnosti (ďalej aj „plán“ alebo „GEP“) preto prepája interné personálne procesy s odbornou činnosťou organizácie a vytvára rámec pre inkluzívny prístup k rozvoju mesta.

Nasledujúce kapitoly predstavujú strategické ciele plánu, implementačný rámec a konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti v organizácii.

2. Organizačný kontext Metropolitného inštitútu Bratislavy

Metropolitný inštitút Bratislavy je príspevková organizácia zriadená hlavným mestom Slovenskej republiky Bratislava (ďalej aj ako „Bratislava“ alebo „mesto“). Jeho úlohou je poskytovať odborné analýzy, koncepcie a projekty zamerané na rozvoj mesta a zvyšovanie kvality verejných priestorov.

MIB sa venuje najmä oblastiam urbanizmu, územného plánovania, architektúry, tvorby verejných priestorov, strategického plánovania a participácie verejnosti. Organizácia zároveň spolupracuje s odborníkmi z rôznych disciplín, najmä z oblasti architektúry, urbanizmu, analytiky a sociálnych vied.

Organizácia má približne 80 zamestnancov pracujúcich v odborných sekciách a oddeleniach, ako aj v administratívnom zázemí. Jej práca má významný vplyv na kvalitu mestského prostredia a na spôsob, akým obyvatelky a obyvatelia Bratislavy využívajú verejné priestory.

MIB zároveň uplatňuje viacero interných nástrojov podporujúcich bezpečné a rešpektujúce pracovné prostredie, vrátane etického kódexu, mechanizmov oznamovania protispoločenskej činnosti a interných pravidiel a procesov upravujúcich riešenie nevhodného správania na pracovisku.

Vzhľadom na charakter činnosti organizácie a jej vplyv na rozvoj mestského prostredia je dôležité, aby princípy rovnosti príležitostí a inkluzívneho prístupu boli uplatňované nielen vo vnútornom fungovaní organizácie, ale aj pri jej odbornej činnosti.

3. Inštitucionálny a právny rámec

Plán rodovej rovnosti bol pripravený v súlade s požiadavkami programu Horizon Europe. Tento program vyžaduje, aby organizácie zapojené do výskumných a inovačných projektov mali implementovaný plán rodovej rovnosti (Gender Equality Plan – GEP) ako jednu z podmienok účasti na projektoch.

Podľa Európskej komisie musí plán rodovej rovnosti spĺňať minimálne štyri základné požiadavky: musí byť verejne publikovaný, organizácia musí určiť zodpovednú osobu alebo štruktúru zodpovednú za jeho implementáciu, musí prebiehať pravidelný zber a monitorovanie dát o rodovej rovnosti a organizácia musí realizovať aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti.

Plán rodovej rovnosti zároveň reflektuje slovenský právny rámec v oblasti rovnakého zaobchádzania, najmä zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) a súvisiace právne predpisy upravujúce ochranu zamestnancov pred diskrimináciou a obťažovaním.

Plán rodovej rovnosti preto predstavuje nástroj na systematické uplatňovanie princípov rovnosti príležitostí v rámci fungovania organizácie.

4. Východisková analýza rodovej rovnosti

Východisková analýza predstavuje základ pre identifikáciu oblastí, v ktorých je možné posilniť rovnosť príležitostí v organizácii.

Metropolitný inštitút Bratislavy bude pravidelne monitorovať vybrané indikátory rodovej rovnosti. Tieto indikátory zahŕňajú najmä personálnu štruktúru organizácie podľa rodu (žena/muž), zastúpenie žien a mužov vo vedúcich pozíciách, účasť na výberových konaniach podľa rodu, účasť na vzdelávacích aktivitách a odborných podujatiach, ako aj využívanie flexibilných foriem práce. Analýza týchto indikátorov môže poukázať aj na prípadné rozdiely v zastúpení žien a mužov v jednotlivých pozíciách alebo aktivitách organizácie. Cieľom monitorovania je tieto rozdiely identifikovať a v prípade potreby navrhovať opatrenia na ich postupné znižovanie.

Monitorovanie indikátorov bude zohľadňovať aj špecifiká MIB ako organizácie pôsobiacej v oblasti urbanizmu, architektúry a plánovania mesta. Medzi tieto indikátory patria najmä zastúpenie rôznych skupín obyvateľiek a obyvateľov v participatívnych procesoch a rodovo vyvážené zastúpenie expertiek a expertov na odborných podujatiach organizovaných MIB.

Analýza uvedených indikátorov bude vychádzať z interných personálnych údajov organizácie. V prípade indikátorov súvisiacich s odbornou činnosťou organizácie bude vychádzať aj z projektovej dokumentácie, evidencie odborných podujatí a záznamov z participatívnych procesov.

Výsledky monitorovania budú pravidelne vyhodnocované a budú slúžiť ako podklad pre hodnotenie implementácie plánu rodovej rovnosti a prípadnú úpravu prijatých opatrení.

Systematické sledovanie uvedených indikátorov umožní organizácii identifikovať potenciálne bariéry v oblasti rovnosti príležitostí a prijímať opatrenia na ich postupné odstraňovanie.

5. Strategické ciele

Hlavným cieľom plánu rodovej rovnosti je podporovať rovnosť príležitostí medzi zamestnankyňami a zamestnancami a vytvárať pracovné prostredie založené na rešpekte, profesionalite a transparentnosti.

Plán rodovej rovnosti zároveň smeruje k posilňovaniu organizačnej kultúry založenej na rovnosti príležitostí a k systematickému zohľadňovaniu rôznych potrieb zamestnankýň a zamestnancov pri riadení organizácie.

Strategické ciele plánu rodovej rovnosti zahŕňajú najmä zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti a podpore inkluzívneho pracovného prostredia, podporu transparentných a spravodlivých pracovných procesov, najmä pri nábore a kariérom rozvoji, posilňovanie bezpečného a rešpektujúceho pracovného prostredia a prevenciu nevhodného správania na pracovisku, ako aj zohľadňovanie rôznych potrieb obyvateľiek a obyvateľov mesta pri tvorbe mestských koncepcií, projektov a participatívnych procesov.

6. Tematické oblasti plánu

Plán rodovej rovnosti Metropolitného inštitútu Bratislavy sa zameriava na niekoľko tematických oblastí, ktoré reflektujú potreby organizácie v oblasti pracovného prostredia, riadenia organizácie a odbornej činnosti. Tieto oblasti predstavujú rámec pre implementáciu konkrétnych opatrení uvedených v akčnom pláne:

Pracovná kultúra a pracovné prostredie

Dôležitou súčasťou plánu je podpora pracovnej kultúry založenej na rešpekte, rovnosti príležitostí a profesionálnej spolupráci. Organizácia sa zameriava na vytváranie bezpečného a rešpektujúceho pracovného prostredia, ktoré podporuje dôveru medzi zamestnankyňami a zamestnancami a umožňuje otvorenú komunikáciu.

Rovnosť príležitostí pri nábore a kariérom rozvoji

Organizácia podporuje transparentné a spravodlivé postupy pri nábore nových zamestnankýň a zamestnancov a pri kariérom rozvoji existujúcich zamestnankýň a zamestnancov. Cieľom je zabezpečiť rovnaké príležitosti pri prístupe k pracovným pozíciám, kariérom rastu a vzdelávaniu.

Prevencia nevhodného správania na pracovisku

Organizácia kladie dôraz na prevenciu nevhodného správania na pracovisku vrátane diskriminácie, obťažovania alebo šikany. V tejto oblasti sa opiera najmä o existujúce interné pravidlá a postupy pre nahlasovanie nevhodného správania na pracovisku, etický kódex a mechanizmy na oznamovanie protispoločenskej činnosti.

Rodová perspektíva v odbornej činnosti organizácie

Organizácia zároveň zohľadňuje princípy rovnosti príležitostí aj vo svojej odbornej činnosti. Pri príprave mestských koncepcií, projektov verejných priestorov a participatívnych procesov sa organizácia usiluje reflektovať rôzne potreby obyvateľiek a obyvateľov mesta a podporovať inkluzívny prístup k rozvoju mestského prostredia.

Uvedené tematické oblasti sa premietajú do konkrétnych prístupov a opatrení, ktoré sú bližšie rozpracované v nasledujúcich kapitolách, ktoré sa venujú rodovo inkluzívnemu urbanizmu a konkrétnym opatreniam akčného plánu na obdobie rokov 2026 – 2028.

7. Rodovo inkluzívny urbanizmus

Metropolitný inštitút Bratislavy pri svojej odbornej činnosti zohľadňuje rôznorodosť potrieb obyvateľiek a obyvateľov mesta. Rodovo inkluzívny prístup k urbanizmu vychádza z poznania, že rôzne skupiny obyvateľstva využívajú mestský priestor odlišným spôsobom v závislosti od veku, mobility, rodinných povinností alebo pracovného režimu.

Takýto prístup sa postupne uplatňuje už aj v mnohých európskych mestách, napríklad vo Viedni alebo Barcelone, kde je rodová perspektíva súčasťou plánovania verejných priestorov a mestských politík.

Rodovo citlivé plánovanie neznamena vytváranie oddelených riešení pre ženy a mužov. Jeho cieľom je navrhovať mestské prostredie, ktoré je bezpečné, dostupné a funkčné pre čo najširšie spektrum používateľov. V praxi to znamená najmä zohľadňovanie každodenných mobilitných vzorcov, starostlivosti o deti a seniorov, bezpečnosti vo verejnom priestore a dostupnosti služieb.

MIB preto v rámci svojej odbornej činnosti podporuje princípy inkluzívneho urbanizmu najmä v týchto oblastiach:

Participácia verejnosti

Pri participatívnych procesoch sa organizácia usiluje zapájať rôzne skupiny obyvateľstva tak, aby boli zastúpené rôzne spôsoby využívania verejného priestoru. Ide napríklad o rodičov s deťmi, seniorov, mladých ľudí alebo osoby s obmedzenou mobilitou. Pri plánovaní participácie sa zohľadňujú aj praktické faktory, ako je dostupnosť stretnutí, čas ich konania alebo forma zapojenia verejnosti. Cieľom je získať širší obraz o každodennom využívaní verejných priestorov a lepšie porozumieť potrebám rôznych skupín obyvateľiek a obyvateľov mesta.

Verejné priestory

Pri navrhovaní verejných priestorov sa zohľadňujú najmä faktory, ktoré ovplyvňujú ich každodenné využívanie rôznymi skupinami obyvateľiek a obyvateľov mesta. Ide napríklad o bezpečnosť a prehľadnosť priestoru, kvalitné osvetlenie, dobrú orientáciu v priestore, dostupnosť sedenia a oddychových miest, ako aj bezbariérovosť a prístupnosť. Mimoriadne dôležitým aspektom je aj vnímanie bezpečnosti vo verejnom priestore, ktoré môže byť pre rôzne skupiny obyvateľstva odlišné, najmä v rôznych denných

časoch alebo v menej frekventovaných lokalitách. Tieto prvky spoločne prispievajú k tomu, aby bol verejný priestor príjemný, bezpečný a využiteľný pre široké spektrum používateľov.

Mestská mobilita

Pri príprave strategických dokumentov a koncepcií mobility organizácia zohľadňuje rôzne typy každodenných presunov obyvateľiek a obyvateľov mesta. Pri plánovaní mobility je dôležité zohľadňovať aj tzv. reťazenie ciest, keď obyvateľky a obyvatelia mesta počas jedného presunu kombinujú viacero aktivít, napríklad prácu, nákupy alebo starostlivosť o rodinu. Takýto prístup pomáha lepšie reflektovať reálne potreby obyvateľiek a obyvateľov pri plánovaní dopravných riešení.

Odborné diskusie a podujatia

Pri organizovaní odborných podujatí, diskusií a panelov sa organizácia snaží zapájať rôzne odborné perspektívy a podporovať diverzitu medzi pozvanými expertkami a expertmi.

Architektonické súťaže a odborné poroty

Pri príprave architektonických a urbanistických súťaží sa organizácia usiluje o zapojenie rôznych odborných perspektív a podporuje primeranú diverzitu v zložení odborných porôt a expertných skupín. Takýto prístup prispieva k širšiemu pohľadu na návrh verejných priestorov a k zohľadňovaniu rôznych potrieb používateľov mesta.

Uvedené princípy sa premietajú do konkrétnych opatrení uvedených v akčnom pláne plánu rodovej rovnosti MIB.

8. Akčný plán 2026 – 2028

8.1. Riadenie plánu rodovej rovnosti

Opatrenie 1.1 – Zverejnenie plánu rodovej rovnosti

Plán rodovej rovnosti bude po jeho schválení riaditeľkou MIB zverejnený na webovej stránke MIB.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľky

Indikátor: zverejnený dokument a interná komunikácia smerom k zamestnancom

Termín realizácie: **do 30. apríla 2026**

Opatrenie 1.2 – Vymenovanie koordinátora rodovej rovnosti

Cieľom opatrenia je zabezpečiť koordináciu implementácie plánu rodovej rovnosti v organizácii.

Koordinátor bude poradným a monitorovacím orgánom riaditeľky MIB pre implementáciu plánu.

Zodpovednosť: riaditeľka MIB

Indikátor: formálne vymenovanie koordinátora

Termín realizácie: **do 30. apríla 2026**

Opatrenie 1.3 – Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti a nevedomých predsudkoch

Organizácia zabezpečí základné školenie zamerané na rodovú rovnosť a identifikáciu nevedomých predsudkov s cieľom podporiť rovnosť príležitostí a inkluzívne pracovné prostredie. Školenie bude určené pre všetky zamestnankyne a zamestnancov MIB.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľky

Indikátor: školenie absolvuje minimálne 80 % zamestnancov

Termín realizácie: **do konca roka 2026**

8.2. Monitoring rodovej rovnosti

Opatrenie 2.1 – Vypracovanie vstupnej analýzy rodovej rovnosti

Analýza bude vychádzať z interných personálnych údajov za rok 2025 a bude zahŕňať najmä personálnu štruktúru organizácie, zastúpenie vo vedení, zastúpenie v jednotlivých vekových skupinách, účasť na školeniach a využívanie flexibilných foriem práce.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľky

Indikátor: interná analytická správa

Termín realizácie: **do 30. apríla 2026**

Opatrenie 2.2 – Pravidelný monitoring indikátorov rodovej rovnosti

Organizácia bude každoročne sledovať vybrané indikátory rodovej rovnosti a vypracovávať interný report. Pôjde najmä o podiel žien a mužov v celej organizácii; podiel žien a mužov v jednotlivých vekových skupinách, podiel žien a mužov vo vedení; podiel žien a mužov medzi vedúcimi sekcií a oddelení; podiel uchádzačiek a uchádzačov vo výberových konaniach; úspešnosť vo výberových konaniach v členení podľa rodu; zastúpenie v porotách, komisiách a paneloch; počet nahlásených podnetov na nevhodné správanie; účasť na školeniach; využívanie flexibilných foriem práce.

Zodpovednosť: koordinátor rodovej rovnosti v súčinnosti s Kanceláriou riaditeľa

Indikátor: ročný report o rodovej rovnosti

Termín realizácie: **každoročne, vždy do 30.04. príslušného roka**

8.3. Pracovná kultúra a zosúladovanie pracovného a súkromného života

Opatrenie 3.1 – Podpora flexibilných foriem práce

Organizácia bude aktívne podporovať využívanie flexibilných foriem práce, najmä práce z domu a plánovania pracovných stretnutí v rámci základného pracovného času.

Zodpovednosť: vedenie MIB

Indikátor: aktívne využívanie flexibilných foriem práce zamestnanectvom MIB (zvýšenie oproti baseline)

Termín realizácie: **priebežne**

Opatrenie 3.2 – Podpora inkluzívnej pracovnej kultúry

Budú zorganizované minimálne 3 aktivity zamerané na rovnosť príležitostí, rešpektujúcu komunikáciu a inkluzívne pracovné prostredie.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľky

Indikátor: 3 zrealizované aktivity

Termín realizácie: **2026 – 2028**

Opatrenie 3.3 – Podpora návratu z rodičovskej dovolenky

Organizácia podporí zamestnankyne a zamestnancov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky prostredníctvom individuálneho rozhovoru a plánu postupného návratu do pracovného procesu.

Zodpovednosť: vedenie MIB

Indikátor: zavedený proces návratových rozhovorov

Termín realizácie: **od konca roku 2026**

8.4. Rovnosť príležitostí pri náboře, kariérnom raste a rozhodovaní

Opatrenie 4.1 – Rodovo neutrálna a transparentná výberová konania

Organizácia zabezpečí, aby pracovné inzeráty a výberové postupy používali rodovo neutrálny jazyk a aby výberové konania prebiehali na základe transparentných a jednotných kritérií hodnotenia kandidátov.

Zodpovednosť: vedenie MIB

Indikátor: zavedené nové vzory pracovných inzerátov a hodnotiacich formulárov

Termín realizácie: **2. kvartál 2026, následne priebežne**

Opatrenie 4.2 – Rodová vyváženosť v rozhodovacích orgánoch

Pri zložení interných komisií, poradných orgánov, expertných panelov alebo súťažných porôt sa organizácia bude usilovať o vyvážené zastúpenie žien a mužov, pokiaľ to odborné podmienky umožňujú.

Zodpovednosť: vedenie MIB

Indikátor A: zdokumentované všetky výberové konania

Indikátor B: vyvážené zastúpenie žien aj mužov v každej komisii, orgáne, paneli a porote, tam, kde je to realisticky možné

Termín realizácie: **priebežne**

Opatrenie 4.3 – Transparentný rámec profesijného rastu

Organizácia postupne zavedie transparentný rámec profesijného rastu, ktorý bude definovať očakávania na jednotlivých pracovných úrovniach, prístup k vzdelávaniu a kritériá kariérneho postupu.

Zodpovednosť: vedenie MIB

Indikátor: zverejnený interný rámec kariérneho rastu

Termín realizácie: **v priebehu 2027**

8.5. Integrácia rodovej perspektívy do odbornej činnosti MIB

Opatrenie 5.1 – Zohľadňovanie rodovej perspektívy v projektoch a metodikách

Pri príprave projektov, metodických materiálov a koncepcií bude organizácia postupne zohľadňovať rodovú perspektívu a rôzne spôsoby využívania mesta rôznymi skupinami obyvateľov.

Zodpovednosť: odborné sekcie MIB

Indikátor: počet dokumentov upravených o tento rozmer

Termín realizácie: **do roku 2027**

Opatrenie 5.2 – Inkluzívne participatívne procesy

Participatívne procesy organizované MIB budú podporovať zapojenie rôznych skupín obyvateľiek a obyvateľov mesta.

Zodpovednosť: odborné sekcie MIB

Indikátor A: rodovo diverzné participatívne procesy realizované v projektoch MIB

Indikátor B: vyvážené zastúpenie žien aj mužov v rámci každého participatívneho procesu tam, kde je to realisticky možné

Termín realizácie: **priebežne**

Opatrenie 5.3 – Rodová vyváženosť odborných podujatí

Pri organizovaní odborných diskusií, panelov a konferencií bude organizácia sledovať rodovú vyváženosť medzi pozvanými expertmi.

Zodpovednosť: odborné sekcie MIB

Indikátor: vyvážené zastúpenie žien aj mužov medzi panelistami tam, kde je to realisticky možné

Termín realizácie: **priebežne**

8.6. Prevencia rodovo podmieneného násilia, nevhodného správania a sexuálneho obťažovania

Opatrenie 6.1 – Informovanie o interných pravidlách ochrany zamestnancov

Zamestnanci budú pravidelne informovaní o etickom kódexe organizácie, o smernici o nevhodnom správaní na pracovisku a o mechanizmoch ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľa

Indikátor: realizovaná interná komunikácia smerom k zamestnancom

Termín realizácie: **každoročne**

Opatrenie 6.2 – Školenie o prevencii nevhodného správania na pracovisku

Organizácia zabezpečí školenie zamerané na prevenciu nevhodného správania na pracovisku pre vedenie a manažment. Školenie bude zároveň odporúčané aj pre všetkých zamestnancov.

Zodpovednosť: Kancelária riaditeľa

Indikátor: účasť minimálne 90 % vedenia a manažmentu a minimálne 80 % zamestnancov

Termín realizácie: **1.Q 2027 a opakovanie 2028**

9. Monitoring a vyhodnotenie

Implementácia plánu bude priebežne monitorovaná prostredníctvom pravidelného zberu dát a ročných hodnotiacich správ na základe sledovaných indikátorov. Na základe výsledkov monitorovania môže byť plán v prípade potreby aktualizovaný.

Komplexné vyhodnotenie plánu sa uskutoční v roku 2028. Na základe výsledkov bude pripravený nový plán rodovej rovnosti pre nasledujúce obdobie.

Schválenie

Dátum: 13.4.2026

Podpis:

Dipl.-Ing. Petra Marko
riaditeľka Metropolitného inštitútu Bratislavy