



Výtlačok : RIADENÝ DOKUMENT : VEREJNÝ	Účinnosť od	Lehota uloženia:	Strana číslo
	01.04.2026	5 rokov	1 / 5
	Výtlačok číslo:	Číslo vydania	Počet príloh
	1	1	0

Názov:

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

(GENDER EQUALITY PLAN)

Označenie
dokumentu

RSM.38

Obsah:

1	ÚČEL	2
2	OBLASŤ PLATNOSTI	2
3	ZODPOVEDNOSTI A PRÁVOMOCI	2
4	POJMY A SKRATKY	2
4.1	POJMY	2
4.2	SKRATKY	2
5	POPIS ČINNOSTI	2
6	REVÍZIE A ZMENY	5
7	SÚVISIACA DOKUMENTÁCIA, ZÁZNAMY A ODKAZY	5
7.1	SÚVISIACA DOKUMENTÁCIA	5
7.2	ZÁZNAMY	5
7.3	ODKAZY	5
8	PRÍLOHY	5
9	ROZDEĽOVNÍK	5

Dokument
ruší:

	Spracoval	Kontroloval	Kontroloval	Schválil
Meno:	RNDr. Kornélia Legéňová, PhD.	JUDr. Naďa Repáňová	Mgr. Janette Mruškovičová	Ing. Mongi Msolly, MBA
Funkcia:	Koordinátor KS	Vedúca Odboru ľudských zdrojov	Manažér IMS	Generálny riaditeľ
Dátum	7.4.2026	7.4.2026	7.4.2026	7.4.2026
Podpis				



1 ÚČEL

Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s., Bratislava, sa zaväzuje podporovať rodovú rovnosť a zabezpečovať rovnaké príležitosti pre všetkých zamestnancov, vrátane zdravotníckeho personálu, výskumných pracovníkov, administratívnych pracovníkov a manažmentu.

2 OBLASŤ PLATNOSTI

Tento plán sa vzťahuje na všetkých zamestnancov NÚSCH, a.s. pričom vedenie inštitúcie zabezpečí dodržiavanie princípov rovnakého zaobchádzania, diverzity a inklúzie v rámci naboru zamestnancov, pracovných podmienok a organizačnej kultúry.

3 ZODPOVEDNOSTI A PRÁVOMOCI

Za implementáciu Plánu rodovej rovnosti zodpovedá generálny riaditeľ a vedúci pracovníci na všetkých úrovniach riadenia v spoločnosti.

Vedenie zabezpečuje dodržiavanie princípov rovnakého zaobchádzania, diverzity a inklúzie v rámci naboru zamestnancov, pracovných podmienok a organizačnej kultúry.

Za implementácie plánu zodpovedá kontaktná osoba pre rodovú rovnosť – vedúci OLZ.

Jeho úlohou je najmä:

- sledovať rodové zastúpenie zamestnancov a vedúcich pozícií
- podporovať aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia o rovnosti a nediskriminácii
- zhromažďovať relevantné údaje o rodovej rovnosti
- informovať vedenie o implementácii plánu
- podporovať zohľadňovanie rodového aspektu vo výskume

4 POJMY A SKRATKY

4.1 Pojmy

Rodová rovnosť – spravodlivé zaobchádzanie (rovnaké práva, zodpovednosti a príležitosti) bez ohľadu na pohlavie

Diskriminácia - menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s inou osobou, ktoré sa deje z dôvodu jej pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia

4.2 Skratky

NÚSCH, a. s. – Národný ústav srdcových a cievnych chorôb

5 POPIS ČINNOSTI

Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s. (ďalej aj ako „NÚSCH, a.s.“) si uvedomuje, že diverzita, inkluzívne pracovné prostredie a vyvážené zastúpenie žien a mužov, prispievajú k vysokej



kvalite poskytovanej zdravotnej starostlivosti, vedeckej excelentnosti a inováciám vo výskume v oblasti kardiovaskulárnych ochorení.

Princípy rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie sú zakotvené v internom pracovnom poriadku. Tento pracovný poriadok obsahuje aj zásadu nulovej tolerancie voči akémukoľvek diskriminačnému správaniu, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnancov bez ohľadu na pohlavie alebo iné osobné charakteristiky.

NÚSCH, a.s. uplatňuje zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu bez ohľadu na pohlavie. Zamestnanci vykonávajúci rovnakú pracovnú pozíciu sú odmeňovaní podľa rovnakých interných pravidiel a platových predpisov.

NÚSCH, a.s. sa zaväzuje udržiavať transparentné, spravodlivé a inkluzívne pracovné prostredie a pokračovať v podpore rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach svojej činnosti.

Tento plán rodovej rovnosti vytvára rámec pre:

- podporu rodovej rovnosti pri nábore a kariérom raste
- vyvážené zastúpenie v riadiacich a rozhodovacích pozíciách
- podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom
- podporu inkluzívnej organizačnej kultúry
- zohľadňovanie rodového aspektu vo výskume tam, kde je to relevantné
- prevenciu diskriminácie, obťažovania a rodovo podmieneného násillia

Tento dokument je verejne dostupný na webovej stránke inštitúcie.

Zber údajov a monitorovanie

NÚSCH, a. s. pravidelne vyhodnocuje dostupné údaje o rodovej štruktúre zamestnancov.

Monitorovanie môže zahŕňať najmä:

- rodové zastúpenie zamestnancov podľa pracovných kategórií
- zastúpenie žien a mužov vo vedúcich pozíciách
- účasť v komisiách a rozhodovacích orgánoch
- účasť na výskumných projektoch a vedení výskumných aktivít

Tieto informácie sú pravidelne vyhodnocované s cieľom identifikovať prípadné oblasti na zlepšenie.

Hlavné oblasti opatrení

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Inštitúcia podporuje pracovné prostredie, ktoré umožňuje zosúladienie pracovného a rodinného života.

Podporované opatrenia zahŕňajú:

- flexibilné pracovné usporiadanie, pokiaľ to povaha práce umožňuje
- podporu materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky v súlade s legislatívou SR
- podporu návratu do práce po rodičovskej dovolenke
- podporu rešpektujúcej pracovnej kultúry

Rodová rovnováha vo vedení

Inštitúcia podporuje vyvážené zastúpenie žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích pozíciách.



Opatrenia zahŕňajú:

- podporu kvalifikovaných kandidátov bez ohľadu na pohlavie pri uchádzaní sa o vedúce pozície
- transparentné výberové konania
- vyvážené zastúpenie v pracovných skupinách a komisiách, pokiaľ je to možné

Rovnosť pri nábore a kariérom raste

Nábor zamestnancov a kariérny postup sa riadia princípmi transparentnosti a rovnakého zaobchádzania.

Opatrenia zahŕňajú:

- rodovo neutrálne pracovné inzeráty
- transparentné výberové konania
- rovnaké možnosti vzdelávania a kariérneho rozvoja
- rovnaké odmeňovanie za rovnakú pracovnú pozíciu bez ohľadu na pohlavie

Rodový aspekt vo výskume

Ak je to vedecky relevantné, výskumné projekty zohľadňujú možné rozdiely medzi pohlaviami a rodové aspekty pri návrhu štúdií, analýze údajov a interpretácii výsledkov.

Výskumní pracovníci sú podporovaní v zohľadňovaní týchto aspektov v prípade relevantnosti pre výskumnú tému.

Prevenia diskriminácie a obťažovania

Inštitúcia uplatňuje nulovú toleranciu voči diskriminácii, obťažovaniu a nevhodnému správaniu na pracovisku.

Zamestnanci môžu podávať podnety prostredníctvom interných mechanizmov. Všetky podnety sú posudzované dôverne a spravodlivo.

Inštitúcia zabezpečuje ochranu osôb, ktoré podajú podnet.

Informovanosť a vzdelávanie

Inštitúcia podporuje zvyšovanie povedomia o rovnosti príležitostí prostredníctvom:

- interných informačných materiálov
- komunikácie podporujúcej rešpektujúce pracovné prostredie
- podpory inkluzívnych výskumných prístupov

Implementácia a hodnotenie

Tento plán rodovej rovnosti je implementovaný na obdobie 2026 – 2031.

Vedenie inštitúcie bude pravidelne hodnotiť jeho implementáciu a v prípade potreby prijímať doplňujúce opatrenia.

Verejná dostupnosť

Tento dokument je verejne dostupný na webovej stránke Národného ústavu srdcových a cievnych chorôb, a.s. Bratislava.



6 REVÍZIE A ZMENY

Revízie a zmeny v tomto dokumente je oprávnený vykonať spracovateľ dokumentu v súlade so zásadami uvedenými v RSM.01 – Riadenie internej dokumentácie.

7 SÚVISIACA DOKUMENTÁCIA, ZÁZNAMY A ODKAZY

7.1 Súvisiaca dokumentácia

Gender Equality Plan – english version

PORIADOK.01 - Pracovný poriadok NÚSCH, a.s.

7.2 Záznamy

Bez záznamov

7.3 Odkazy

[Gender equality in research and innovation - Research and innovation](#)

8 PRÍLOHY

Bez príloh.

9 ROZDEĽOVNÍK