

GENDER EQUALITY PLAN

Název	Gender Equality Plan
Číslo	P/01/2022
Verze	3
Datum účinnosti	dnem podpisu

Vydávající útvar	Úsek hospodářsko-technické správy
Zpracoval	Oddělení lidských zdrojů
Vyřizuje	Petra Hlachová, M.A.
Připomínkoval	Úsek ředitele, Úsek klinický, Úsek vědecký a vzdělávací

Schvaluje

PhDr. Petr Winkler, Ph.D.
ředitel

Plán genderové rovnosti na období 2025 - 2028 **(Gender Equality Plan)**

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)

Shrnutí změn oproti předchozí verzi:

Datum účinnosti předchozí verze: 1. 4. 2023	
Číslo verze	Předmět revize
3	- Plán změn pro následujících období - Příprava aktualizace Genderového plánu na základě Auditů GEP pro následující období 2025 – 2028 - Revize textu napříč materiálem

1 Seznam pojmů a zkratk

Gender	Jedná se o kategorii odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům, dívkám a chlapcům na základě jejich pohlaví.
Genderové stereotypy	Jde o zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině. Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy a muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů.
GEP	Gender Equality Plan – Plán rovnosti žen a mužů
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
HR AWARD	Ocenění udělované evropskou komisí "HR Excellence in Research", tzv. <i>HR Award</i> .
HO	Home Office (práce z domova)
Kvalifikační stupně R0–R4	Určeno Návrhem evropského rámce pro vědeckou kariéru (European Framework for Research Careers), který propojuje sektorové, národní a institucionální přístupy ke kategorizaci vědecké kariéry a usnadňuje kariérní plánování a vzdělávání. Blíže viz. Kariérní řád vědecko-výzkumných pracovníků NUDZ, Ř/09/2021.
MD, RD	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená
NUDZ/organizace	Národní ústav duševního zdraví
OTM-R	Open, Transparent and Merit-based Recruitment – Nábor pracovních sil založený na otevřeném, transparentním a měřitelném přístupu
Q	Čtvrtletí
Rovnost žen a mužů / genderová rovnost	Znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic.
VP	Výzkumný program NUDZ

2 Kontext vzniku a cíle GEP

- (1) Národní ústav duševního zdraví (dále jen „NUDZ“) je moderní výzkumně a klinicky orientovanou institucí pro oblast duševního zdraví, která vznikla k 1. lednu 2015 transformací Psychiatrického centra Praha. K principům rovnosti, nediskriminace, transparentnosti a nastavování rovného přístupu se organizace přihlásila přistoupením k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v roce 2018 a implementací strategie HRS4R. V roce 2019 se NUDZ stal nositelem prestižního ocenění HR Award. Rámec pro prosazování genderové rovnosti v NUDZ byl zpracován a definován v souladu s požadavky nastavovaných procesů a strategií na mezinárodní a národní úrovni a zohledňuje také trendy moderního přístupu k náboru nových pracovníků a pracovníc.
- (2) Plán rovných příležitostí žen i mužů v NUDZ si klade za cíl definovat problematická místa a navrhnout strategii řešení, neboť dobře nastavené antidiskriminační principy zvyšují konkurenceschopnost výzkumných týmů i samotné instituce, které tím významně zvyšují svou atraktivitu na trhu práce, což umožňuje udržet perspektivní a talentované výzkumné pracovníky a pracovnice bez ohledu na věk, pohlaví, náboženské vyznání, sexuální orientaci nebo původ.
- (3) Pro potřeby této politiky bylo realizováno několik šetření: a) ve 3. Q 2021 proběhlo dotazníkové šetření, Gender audit, kterého se zúčastnilo celkem 124 respondentů, zaměstnanců a zaměstnankyň NUDZ. Největší zastoupení respondentů bylo z úseku vědy a výzkumu (53,7 %), dále pak hospodářsko-

technické správy (17,9 %), z úseku klinického (14,6 %) a jiného úseku (13,8 %); b) plán genderové rovnosti vychází také z GEP analýzy, kde byla hodnocena data z personálního systému NUDZ, a která odrážela stav k 30. 6. 2021; a c) sběr podnětů z osobních setkání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi organizace. Získané výsledky byly komunikovány napříč organizací a nastavené cíle a opatření konzultovány s příslušnými odděleními NUDZ, která se aktivně podílela na jejich tvorbě a definování indikátorů. Organizací byly vyčleněny jak personální tak finanční zdroje na zpracování analýzy i plánu rovnosti žen a mužů.

- (4) Ve 2. Q 2025 proběhne vyhodnocování strategie pomocí definovaných indikátorů a na základě vyhodnocení bude stanoven plán na období 2025 - 2028
- (5) Srovnávací dotazníkové šetření spolu se zaměstnaneckým průzkumem bude uskutečněno ve 2. Q 2025 a bude využito pro vyhodnocení a detailní analýzu progresu.

3 Monitorované oblasti

- (1) V souvislosti s procesem implementace GEP (zveřejnění na webových stránkách organizace, vyčlenění zdrojů finančních i personálních, shromažďování a monitorování údajů a školení v oblasti genderu) je monitorováno 5 doporučených tematických okruhů.
- (2) Na základě výsledků Průzkumu spokojenosti zaměstnanců, které budou zohledněny v rámci Auditů Genderového plánu, budou ve 3.–4. čtvrtletí roku 2025 definovány cíle, navrhovaná opatření, indikátory a termíny plnění pro všechny níže uvedené oblasti.

3.1 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura / Work-life balance and organizational culture

- (1) Evropská komise v zájmu modernizace stávajícího právního rámce schválila směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem (SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019), která zachoval stávající práva a doplnila je o zlepšená a nová práva jak pro ženy, tak i pro muže. Cílem směrnice je prosazovat **patřičnou rovnováhu mezi rodinnými a pracovními povinnostmi** a zajistit ženám i mužům rovnější příležitosti na pracovišti i v domácnosti.
- (2) V NUDZ působí i dětská skupina Neuronek otevřená dětem ve věku od 1 roku do předškolního věku s kapacitou 12 dětí. Tato služba umožňuje dřívější návrat zaměstnanců z rodičovské a mateřské dovolené zpět do organizace.
- (3) Na dotazníkové šetření z roku 2024 bude navázáno novým dotazníkovým šetřením – zaměstnaneckým průzkumem spolu s otázkami k hodnocení GEP ve 2. Q roku 2025, které umožní vyhodnotit průběh implementace na základě komplexnějších dat. Z dostupných údajů v době zpracování aktualizace je patrný pozitivní trend navyšování dohod o HO a umožnění flexibilní pracovní doby tam, kde to povaha pracovní pozice umožňuje, což přispívá k lepší možnosti skloubení osobního a pracovního života.
- (4) NUDZ se snaží neustále zlepšovat pracovní podmínky, prostředí a pracovní kulturu, aby dosáhl co nejvyšších možných standardů, diversity ve výzkumných týmech a s tím související konkurenceschopnosti na poli vědy a výzkumu v ČR i v mezinárodním prostředí. Udržování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem přináší výhody nejen pro zaměstnance a zaměstnankyně, ale také pro zaměstnavatele. NUDZ se i nadále bude snažit podporovat flexibilní pracovní dobu, práci v režimu HO a ostatní nástroje ke sladění osobního a pracovního života zejména umožňující vyvážené pracovní podmínky pro rodiče vracející se z mateřské a rodičovské dovolené. Práce v režimu HO je zakotvená v interních normách NUDZ a podléhá pravidelným revizím vyplývajícím z potřeb organizace a případně nové legislativy.
- (5) S ohledem na směřování organizace v oblasti implementace rovného přístupu žen a mužů a kultivaci prostředí organizace je dále nutno klást důraz na správné používání genderově citlivého jazyka. NUDZ

považuje za velmi pozitivní navázání spolupráce se Sociologickým ústavem AV ČR, který NUDZ zajišťuje proškolení zaměstnanců v oblasti Genderově senzitivní komunikace. Toto školení přispívá k odstraňování stávajících genderových stereotypů. Materiály ke školení na používání genderově citlivého jazyka byly poskytnuty všem zaměstnancům a jsou dostupné všem zaměstnancům a zaměstnankyním na interních sdílených discích NUDZ. Do vytvořených cílů a opatření je rovněž pro období 2025 - 2028 zahrnuto školení genderově senzitivní komunikace pro cílovou skupinu vedoucích pracovníků NUDZ. Zvláštní důraz je kladen rovněž na činnost Oddělení lidských zdrojů v souvislosti s používáním OTM-R náborové politiky.

3.2 Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování / Gender balance in leadership and decision-making

- (1) V souladu s vládní Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, která navrhuje opatření nutná pro dosažení rovnosti žen a mužů v ČR na srovnatelné úrovni s ostatními státy EU, usiluje NUDZ o zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a zajištění rovných příležitostí v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení i odměňování.
- (2) NUDZ si je vědom potenciálu a kreativity žen, která je ve vedoucích pozicích nutná a žádoucí. Je tedy nezbytné pracovat paralelně na sladování profesního a soukromého života (resp. rodičovství), omezovat přetrvávající předpojatost vůči schopnostem žen, způsobech náboru nových zaměstnankyň a zaměstnanců a nastavování podmínek pro kariérní růst.

3.3 Rovnost pohlaví při náboru a kariérním postupu / Gender equality in recruitment and career progression

- (1) Opatření v této oblasti mají za cíl, aby ženy a muži měli stejné šance na rozvoj a postup ve své kariéře, a tedy zabránit a odstranit systematickou a strukturální diskriminaci žen během jejich profesní dráhy nejen ve výzkumu. Přezkoumání stávajících výběrových procesů a postupů ve všech fázích a náprava případných předsudků a genderové zaujatosti jsou důležitými kroky k zajištění rovnosti žen a mužů v jejich kariéře.
- (2) Jedním z klíčových závazků NUDZ v rámci naplňování strategie HRS4R je implementace pravidel otevřených, transparentních a spravedlivých postupů náboru a výběru výzkumných pracovníků a pracovníc (OTM-R) a přiměřeně se uplatňují i při přijímání nevýzkumných pracovníků a pracovníc. OTM-R podporuje přijetí nejvhodnějšího kandidáta nebo kandidátku pro danou pracovní pozici, zaručuje rovné příležitosti a přístup pro všechny, usnadňuje rozvoj mezinárodního portfolio (spolupráce, konkurence, mobilita) a zatraktivňuje kariéru výzkumných pracovníků a pracovníc. Předchozí přerušení kariéry a/nebo ne zcela standardní průběh kariéry jsou posuzovány individuálně a nejsou primárně chápány jako znevýhodňující.

3.4 Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky / Integration of the gender dimension into research

- (1) Reflexe pohlavní a genderové dimenze v obsahu výzkumu je dlouhodobě spojována s vyšší kvalitou výzkumu i validitou jeho výsledků. Integrace genderové dimenze je také významně podporována Evropskou komisí: požadavek posouzení relevance této dimenze pro řešenou problematiku je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizon 2020.
- (2) Cílem tohoto opatření je zejména přistupovat aktivně k edukaci zaměstnanců a zaměstnankyň v tomto tématu. V rámci navázané spolupráce se Sociologickým ústavem AV ČR (SOÚ AV ČR) je plánované školení pro zaměstnance a zaměstnankyně NUDZ v oblastech věnovaných způsobu identifikace genderových problémů ve výzkumu. Školení by mělo napomoci pochopení významu integrace genderové dimenze do jejich výzkumných postupů.

3.5 Opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování / Measures against gender-based violence, including sexual harassment

- (1) Genderově podmíněné násilí je fenomén hluboce zakořeněný v genderové nerovnosti a nadále je jedním z nejčastějších případů porušování lidských práv ve všech společnostech. Genderově podmíněné násilí je násilí namířené proti osobě kvůli jejímu pohlaví. Genderově podmíněné násilí zažívají ženy i muži, ale většinu obětí tvoří ženy.
- (2) Genderově podmíněné násilí a násilí páchané na ženách jsou termíny, které se často používají zaměnitelně, protože se všeobecně uznává, že většinu genderově podmíněného násilí páchají na ženách a dívkách muži. Použití „genderového“ aspektu je však důležité, protože zdůrazňuje skutečnost, že mnoho forem násilí na ženách má kořeny v mocenských nerovnostech mezi ženami a muži.
- (3) NUDZ je proti jakékoliv formě diskriminace, násilí na základě pohlaví a proti sexuálnímu obtěžování. Všichni zaměstnanci NUDZ jsou povinni dodržovat **Etický kodex NUDZ**. K tématu nevědomých předsudků a genderových stereotypů je navrhované jako opatření školení v této problematice.
- (4) V souladu s plánem širšího a aktivnějšího zapojení Ombudsmana NUDZ do tohoto přístupu došlo k upřesnění témat, se kterými se mohou zaměstnanci/kyně na Ombudsmana obracet. Téma bylo zařazeno do celoustavního shromáždění 2024, kdy zaměstnancům byly prezentovány obecně možnosti řešení podnětů, dle jejich charakteru a způsobu řešení, zahrnující Výbor pro etické otázky, Ombudsmana i prošetřovatele podání whistleblowingu a rovněž bylo prezentováno v interním periodiku NUDZletter. Podávání stížností a podnětů je možné anonymně do speciálně umístěné schránky ve vestibulu budovy NUDZ (primárně whistleblowing) či přímo do speciálně zřízených e-mailových schránek.

4 Evaluace

- (1) Aktualizovaný plán rovnosti žen a mužů v NUDZ pro období 2025 -2028 navazuje na GEP z roku 2023 a je plánem definovaných aktivit a doporučení. Za vyhodnocení průběhu a naplňování stanovených cílů a indikátorů a provedení revize a progresu GEP odpovídá OLZ a je stanoveno na 1. Q roku 2026 po vyhodnocení zaměstnaneckého průzkumu spokojenosti a vyhodnocení výsledků Auditů GEP spolu s otázkami ohledně genderové politiky a jejího vnímání zaměstnanci a zaměstnankyněmi NUDZ.
- (2) Znění dokumentu je schvalováno Vedením organizace a ředitelem NUDZ.