

Politika

Název	Plán genderové rovnosti 2026-2028
Číslo	P/01/2022
Verze	4
Datum účinnosti	Dnem podpisu

Vydávající útvar	Úsek ředitele
Zpracoval	Úsek ředitele
Vyřizuje	Alice Dolanská
Připomínkoval	Úsek klinický, Úsek vědy a vzdělávání, Úsek HTS

Schvaluje dne

prof. MUDr. Jiří Horáček, Ph.D., FCMA – ředitel NUDZ

Obsah

1. ÚVOD.....	2
2. POŽADAVKY NA PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI.....	2
3. OPATŘENÍ PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI.....	3
4. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	4

Vysvětlivky a pojmy:

Gender	Jedná se o kategorii odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům na základě jejich pohlaví.
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.
NUDZ	Národní ústav duševního zdraví
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
HR AWARD	Ocenění udělované evropskou komisí HR Excellence in Research, tzv. <i>HR Award</i> .
MD, RD	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená
OTM – R	Nábor pracovních sil založený na otevřeném, transparentním a měřitelném přístupu - Open, Transparent and Merit based - Recruitment

Shrnutí změn oproti předchozí verzi:

Číslo verze	Přehled revize	Strana dokumentu
4.	Nahrazení čl.1 Seznam zkratk a pojmů Úvodním textem.	2
4.	Nahrazení čl.2 Kontext vzniku a cíle GEP Požadavky na plán genderové rovnosti.	2-3
4.	Nahrazení čl.3 monitorované oblasti Opatřeními plánu genderové rovnosti.	3
4.	Nahrazení čl.4 Evaluace Závěrečná ustanovení	3

1. Úvod

- (1) Národní ústav duševního zdraví (NUDZ) je přední česká vědecko-výzkumná instituce, která propojuje špičkový výzkum s klinickou péčí od roku 2015.
- (2) 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, které se stalo dalším zásadním impulzem pro důležité změny v organizaci. Tyto principy jsou implementovány prostřednictvím interních metodik a akcentovány ve všech nových i stávajících strategických dokumentech NUDZ.
- (3) Přínosem implementace HRS4R pro výzkumné pracovníky a pracovnice NUDZ je posílení prestiže a důvěryhodnosti organizace a zvýšení atraktivity NUDZ pro zahraniční i domácí instituce i samotné výzkumné pracovníky a pracovnice. Strategie HRS4R je zároveň zárukou otevřeného, transparentního a na zásluhách postaveného náboru OTM – R nových pracovníků a pracovnic.
- (4) Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení genderové rovnosti v organizaci.
- (5) Plán genderové rovnosti čerpá z poznatků získaných v minulých šetřeních, auditech, plánech a pokračuje v jejich rozpracování.
- (6) Organizací byly vyčleněny jak personální tak finanční zdroje na zpracování analýzy i plánu rovnosti žen a mužů.

2. Požadavky na plán genderové rovnosti

- (1) Základní požadavky plánu genderové rovnosti:

Zveřejnění	Formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný ředitelem.
Vyčleněné zdroje	Vyčlenění vlastních zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu.
Monitorování údajů	Výroční zprávy vývoje a zlepšení založené na stanovených indikátorech (zastoupení muži, ženy).
Školení	Zvyšování povědomí/školení zaměstnanců o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích.

- (2) Doporučené tematické (monitorované) oblasti:

- Sladění práce a soukromého života, pracovní prostředí
- Vyrovnání zastoupení žen a mužů ve vedení a rozhodovacích procesech
- Rovné příležitosti v náboru a kariérním růstu
- Opatření proti sexuálnímu obtěžování a gen. podmíněnému násilí
- Začlenění perspektivy pohlaví a genderu do výzkumu a výuky

3. Opatření plánu genderové rovnosti

Cíl	Aktivita, opatření, úkol	Termín	Odpovědnost	Ukazatel
Monitoring	Zpracování výroční zprávy o naplňování plánu genderové rovnosti a vyhodnocení souvisejících dat za rok 2025.	Q1 - 2026	Koordinátorka genderové rovnosti	Výroční zpráva
Monitoring	Realizace pravidelného průzkumu spokojenosti zaměstnanců (obsahuje oblast genderové rovnosti).	Q2 - 2026	Koordinátorka genderové rovnosti	Průzkum spokojenosti zaměstnanců
Kultura pracovního prostředí	Vytvoření intranetové stránky k oblasti genderové rovnosti.	Q3 - 2026	Koordinátorka genderové rovnosti	Intranetová stránka
Kariérní rozvoj, podpora vědkyň a vědců	Spuštění další mentoringové skupiny.	Q3 - 2026	HR Excellence Process Manager	Otevření dalšího ročníku
Kultura pracovního prostředí	Zpracování manuálu pro používání vyváženého jazyka v interní a externí komunikaci.	Q4 - 2026	Koordinátorka genderové rovnosti	Manuál
Monitoring	Zpracování výroční zprávy o naplňování plánu genderové rovnosti a vyhodnocení souvisejících dat za rok 2026.	Q1 - 2027	Koordinátorka genderové rovnosti	Výroční zpráva
Monitoring	Realizace pravidelného průzkumu spokojenosti zaměstnanců (obsahuje oblast genderové rovnosti).	Q2 - 2027	HR Excellence Process Manager	Průzkum spokojenosti zaměstnanců
Kultura pracovního prostředí	Příprava pravidelného školení pro zaměstnance na oblast genderové rovnosti, odbourávání nevědomé předpojatosti, prevence sexuálního obtěžování a gen. podmíněného násilí.	Q1 - 2027	Koordinátorka genderové rovnosti	Školení
Kariérní rozvoj, podpora vědkyň a vědců	Spuštění další mentoringové skupiny.	Q3 - 2027	HR Excellence Process Manager	Otevření dalšího ročníku
Sladování osobního a pracovního života, podpora rodičovství	Umožnění osobám na MD/RD účasti na odborných přednáškách a akcích pořádaných NUDZ.	Q3 - 2027	Oddělení lidských zdrojů	Zpětná vazda od rodičů
Monitoring	Zpracování výroční zprávy o naplňování plánu genderové rovnosti a vyhodnocení souvisejících dat za rok 2027.	Q1 - 2028	Koordinátorka genderové rovnosti	Výroční zpráva
Monitoring	Realizace pravidelného průzkumu spokojenosti zaměstnanců (obsahuje oblast genderové rovnosti).	Q2 - 2028	HR Excellence Process Manager	Průzkum spokojenosti zaměstnanců
Kariérní rozvoj, podpora vědkyň a vědců.	Spuštění další mentoringové skupiny.	Q3 - 2028	HR Excellence Process Manager	Otevření dalšího ročníku
Kultura pracovního prostředí	Mapování dodavatelů zákoných školení s cílem nahradit současného dodavatele.	Q3 - 2028	Oddělení lidských zdrojů	Rozhodnutí o vyhlášení výběrového řízení
Genderová rovnost	Příprava dalšího plánu genderové rovnosti	Q3 - 2028	Koordinátorka genderové rovnosti	Plán genderové rovnosti 2029 -2031
Kultura pracovního prostředí	Používat vyvážený jazyk v interní a externí komunikaci a snížit používání generického maskulina. U nabídek volných pracovních míst, při uvádění názvů funkcí používat oba tvary nebo příslušný tvar dle osoby, která funkci zastává.	průběžně	Oddělení lidských zdrojů, oddělení komunikace, vedoucí zaměstnanci	Školení k vyváženému jazyku
Kultura pracovního prostředí	Používat vyvážený jazyk ve vnitřních předpisech.	průběžně	Metodička vnitřních předpisů	Vnitřní předpisy
Vyváženější zastoupení žen v rozhodovacích funkcích a poradních orgánech	Sledování zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, poradních orgánech, výběrových komisích.	průběžně	Koordinátorka genderové rovnosti	Výroční zpráva
Sdílení dobré praxe	Účast na odborných setkáních, konferencích, sdílení dobré praxe s tematikou genderové rovnosti.	průběžně	HR Excellence Process Manager, koordinátorka genderové rovnosti	Účast na odborných setkáních, konferencích.
Rovné příležitosti, prevence šikany a sexuálního obtěžování	Rozšíření povědomí o ombudsmanovi v NUDZ.	průběžně	Koordinátorka genderové rovnosti, oddělení komunikace	Články v NUDZ letteru, intranet
Rovné příležitosti, prevence šikany a sexuálního obtěžování	Realizace výstupních rozhovorů se zaměstnanci.	průběžně	Oddělení lidských zdrojů	Výstupní rozhovory

4. Závěrečná ustanovení

- (1) Tato politika nahrazuje politiku P/01/2022 verze 32 a nabývá platnosti dnem podpisu.
- (2) Generické maskulinum použité v tomto textu se vztahuje na všechny osoby a pozice v NUDZ.
- (3) Znění dokumentu je schvalováno vedením NUDZ.

Ověřovací doložka změny datového formátu dokumentu podle § 69a zákona č. 499/2004 Sb.

Doložka číslo: 89410

Původní datový formát: application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document

UUID původní komponenty: 1da74a93-630e-41cb-8bed-924dfcb78ce6

Jméno a příjmení osoby, která změnu formátu dokumentu provedla:

System ERMS (zpracovatel dokumentu Alice Dolanská)

Subjekt, který změnu formátu provedl: Národní ústav duševního zdraví

Datum vyhotovení ověřovací doložky: 06.03.2026 10:01:31

Hash komponenty: b3fa952330e37b42ceff9d926861987e31df7f838305eb1c8094c1b77d4bf5c1

Hashovací funkce: sha256Hex



084f27f2-42b2-4726-bd72-f6e3c5b2cb26