

GENDER EQUALITY PLAN

Název	Gender Equality Plan
Číslo	P/01/2022
Verze	2
Datum účinnosti	1. 4. 2023

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 2023 (Gender Equality Plan)

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)

Shrnutí změn oproti předchozí verzi:

Datum účinnosti předchozí verze: 1. 2. 2022	
Číslo verze	Předmět revize
2	<ul style="list-style-type: none">- Doplnění údajů k průběžnému stavu plnění opatření Plánu genderové rovnosti z roku 2022 pomocí definovaných indikátorů a upřesnění navrhovaných opatření pro rok 2023 na základě vyhodnocených dat.- Revize a zjednodušení průvodních textů 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 orientovaná 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) V 1. Q 2023 proběhlo vyhodnocování strategie pomocí definovaných indikátorů a na základě vyhodnocení byl stanoven plán na rok 2023.
- (5) Srovnávací dotazníkové šetření spolu se zaměstnaneckým průzkumem bude uskutečněno ve 4. Q 2023 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.

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) Dotazníkové šetření v roce 2021 mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi organizace, kterého se zúčastnilo celkem 124 respondentů (z toho 4 anglicky mluvící) vyplynulo, že 71 % dotázaných využívá možnosti úpravy začátku a konce pracovní doby na základě dohody se svým nadřízeným. 76,6 % dotázaných má uzavřenou dohodu o práci v režimu „home office“, 7,3 % o ní uvažuje a naopak 16,1 % dotázaných neumožňuje jejich pracovní náplň či pozice práci v režimu home office. Jedná se zejména o pracovníky/ce klinického úseku.
- (3) 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.
- (4) Na dotazníkové šetření z roku 2021 bude navázáno novým dotazníkovým šetřením – zaměstnaneckým průzkumem spolu s otázkami k hodnocení GEP ve 4. Q roku 2023, 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.
- (5) 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 anebo

v režimu Home working je zakotvená v interních normách NUDZ a podléhá pravidelným revizím vyplývajícím z potřeb organizace a případně nové legislativy.

- (6) 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 intranetu NUDZ. Do vytvořených cílů a opatření je rovněž pro rok 2023 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.
- (7) Z výše uvedených zjištění **byly vytvořeny cíle, navrhovaná opatření a indikátory** k tématu Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura a k 1. Q 2023 byl zaznamenán průběh plnění.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura			
Cíl:	Opatření:	Indikátor:	Stav plnění: konec 1.Q 2023
Podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	Možnost využívání pružné pracovní doby, práce z domova, podpora návratu rodičů z RD, MD do zaměstnání nu pozic, které to umožňují	Počet uzavřených smluv na HO	Zajistit představení tohoto benefitu všem nově nastupujícím
Podpora rodičů v jejich kariéře	Zachování a/nebo podpora fungování dětské skupiny za předpokladu, že projekt bude ekonomicky neutrální	Počet uzavřených smluv o poskytování služeb péče o děti v Dětské skupině v aktuálním období	17 smluv (dle dnů v týdnu: 11/12/10/11/7 dětí)
Interní dokumenty, postupy a genderově senzitivní jazyk	Přezkum strategických dokumentů a politika NUDZ z hlediska genderově senzitivního jazyka, genderové rovnosti	Počet přezkoumaných dokumentů	přetrvávající úkol
Používání genderově citlivého jazyka a komunikace (verbální, neverbální)	Školení genderově senzitivní komunikace (ve spolupráci s SÚ AV ČR)	Počet proškolených osob top managementu, vedoucích VP, center, skupin (50 osob)	3.– 4.Q 2023
	Používání genderově citlivého jazyka a komunikace	Prezentace dostupná na intranetu	splněno

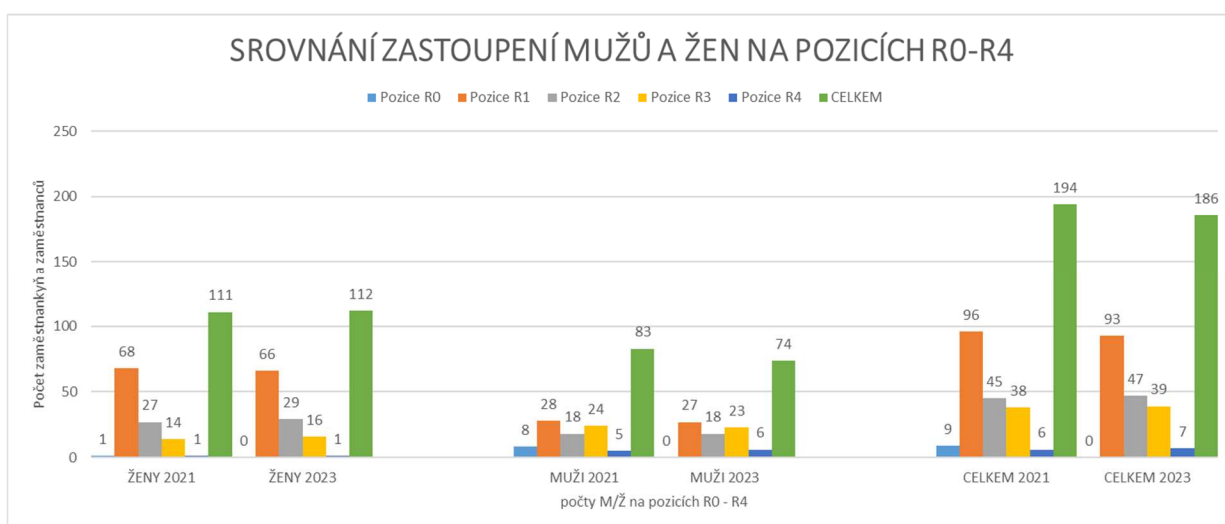
3.2 Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování / Gender balance in leadership and decision-making

- (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 příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení i odměňování.
- (2) Na základě analýzy stavu k 28. 2. 2023, bylo zjištěno, že ženy tvoří 70,19 % z celkového počtu 416 zaměstnanců NUDZ, což představuje 71,11 % FTE (tabulka 1). V řídicích a poradních orgánech organizace se podařilo zapojení žen zvýšit. **Ve vědecké radě je 12,50 % zastoupení žen a ve vedení ústavu 25 % zastoupení žen, což je výrazné navýšení. K navýšení došlo i na pozicích vedoucích výzkumných programů a center, kde vidíme nárůst na 30 %.**

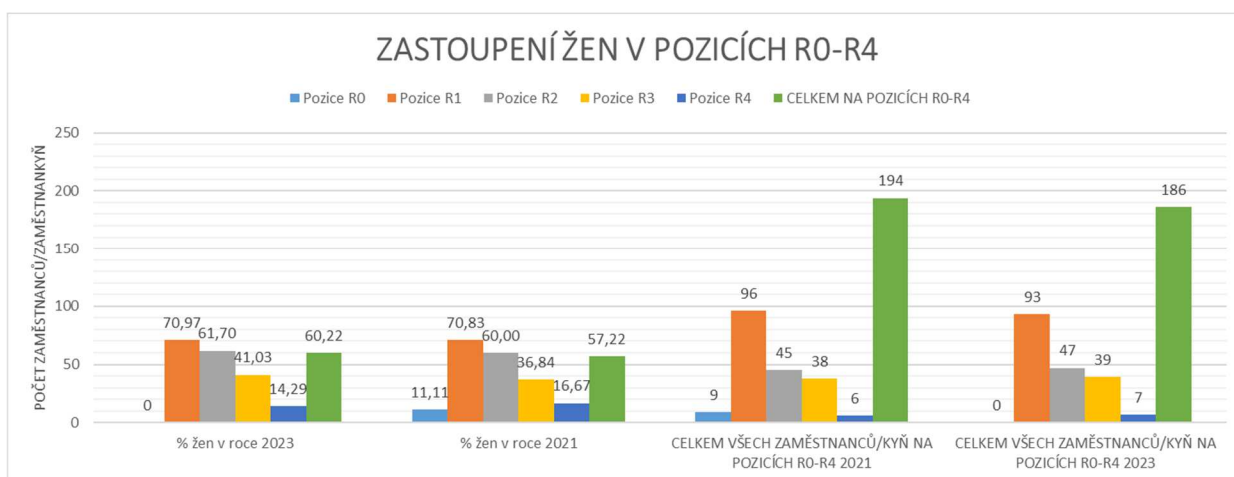
Kategorie	Stav k 28.2.2023	2023	2023	2023	2023	Stav k 31.12.2021	2021	2021	2021	2021
	Zaměstnanci celkem	Počet zaměstnankyň	Počet cizinců celkem	Počet žen cizinek	% žen celkem	Zaměstnanci celkem	Počet zaměstnankyň	Počet cizinců celkem	Počet žen cizinek	% žen celkem
Počet zaměstnanců	416	292	64	48	70,19	469	322	38	24	68,66
FTE	321,77	228,82	49,1	8,2	71,11	341,29	239,84	29	18,3	70,27
Vedoucí pozice (VaV a administrativa)	51	15	4	2	29,41	59	19	8	4	32,20
Vedoucí výzkumných programů a center	10	3	1	1	30,00	8	1	0	0	12,50
Výzkumný pracovník	186	112	41	17	60,22	197	119	36	20	60,41
Vedení ústavu	4	1	0	0	25,00	5	0	0	0	0,00
Vědecká rada	8	1	0	0	12,50	13	0	0	0	0,00
Mentorování	7	5	1	1	71,43	13	9	3	3	69,23
Mentori/Mentorky	7	2	1	0	28,57	13	2	1	0	15,38

Tabulka 1 Zastoupení žen v organizaci na různých pozicích a v poradních orgánech – porovnání stavu

- (3) Ve vědeckovýzkumných pozicích je zastoupení žen nejvyšší na pozici R1, kde dosahuje podíl žen téměř **71 %** a dále pak na pozici R2 s **62 %** zastoupení žen. Na pozici R3 jsou ženy zastoupeny ve **41 %**. Nejméně jsou ženy zastoupeny na pozici R4, a to pouze **14 %**.



Obrázek 1 Srovnání zastoupení žen a mužů v pozicích v kategorii R0 - R4 v roce 2021 a k 28. 2. 2023



Obrázek 2 Procentuální srovnání zastoupení žen na pozicích v kategorii R0–R4 v roce 2021 a k 28. 2. 2023

- (4) 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 nábory nových zaměstnankyň a zaměstnanců a nastavování podmínek pro kariérní růst.
- (5) Z výše uvedených zjištění byly **vytvořeny cíle, navrhovaná opatření a indikátory** k tématu Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování a k 1. Q 2023 byl zaznamenán průběh plnění.

Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování			
Cíl:	Opatření:	Indikátor:	Stavu plnění: konec 1. Q 2023
Zvýšení podílu žen v řídicích a poradních orgánech NUDZ	V případě uvolněných pozic v řídicích orgánech je žádoucí nominovat alespoň jednu ženu do výběru	Statistická data, personální systém VEMA	Vývoj viz tabulka 1
Zvýšení poměru žen ve vedoucích pozicích R3, R4	Vytváření podmínek pro sladování osobního a profesního života a umožnění zvyšování počtu žen ve vedení (vedoucí pozice ve VP, centrech, pracovních skupin, pozice R3, R4, mentorky)	Statistická data, personální systém VEMA	Vývoj viz tabulka 1
Zvýšení počtu mentorek	Oslovení zaměstnankyň, potenciálních mentorek a jejich nominování na pozice mentorek	Statistická data	Oslovení žen i mužů ve vedoucích pozicích – mentoring pro rok 2023 zahájen

3.3 Rovnost pohlaví při nábory 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) Z dotazníkového šetření 2021 vyplynulo, že **87,1 %** respondentů je přesvědčeno, že je během výběrového řízení/pohovoru dodržována genderová rovnost uchazečů. Výběrové komise nejsou vždy genderově vyvážené, a to dle odpovědí dotazovaných převážně z důvodu nízkého podílu žen ve vedoucích pozicích. V roce 2023 vidíme pozitivní změnu z pohledu zastoupení žen ve vedení organizace, ve vedení výzkumných center a programů a ve Vědecké radě, což je trend, který je v souladu se záměrem aktivní podpory genderové rovnováhy.
- (3) Jedním z klíčových závazků NUDZ v rámci naplňování strategie HRS4R je implementace pravidel otevřených, transparentních a spravedlivých postupů nábory 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 portfolia (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.
- (4) Z výše uvedených zjištění byly **vytvořeny cíle, navrhovaná opatření a indikátory** k tématu Rovnost pohlaví při nábory a kariérním postupu a k 1. Q 2023 byl zaznamenán průběh plnění.

Rovnost pohlaví při náboru a kariérním postupu			
Cíl:	Opatření:	Indikátor:	Stav plnění: konec 1.Q 2023
Revize pracovních postupů z hlediska genderové vyváženosti pro zaměstnance NUDZ	Rozšíření kariérního řádu pro ostatní zaměstnance (pracovníky kliniky, administrativně technické pracovníky)	Aktualizace, úprava dokumentu Kariérní řád	100 % VaV Rozšíření na ostatní části 3.Q 2023
	Revize interních norem		100 %
Zvyšování povědomí zaměstnanců o interní dokumentaci věnující se dané problematice	Interní školení směrnice pro nábor a výběr a ostatní dokumenty	Dokumentace, prezenční listina,	100 %
Zavedení OTM-R náborové politiky	OTM-R směrnice a přístup k náborům	Statistická data z náborů	Vyhodnocení v 1.Q 2024
Genderově neutrální texty v inzerátech na vypisované pracovní pozice	Vytvoření jednotné šablony formulářů procesu náboru a výběru	Revidované šablony	100 %
	Revize stávajících dokumentů	Aktualizace textů na webových stránkách NUDZ	Přetrvávající úkol

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) Dotazníkovým šetřením v roce 2021 bylo zjištěno, že pouze **25 %** respondentů se někdy setkalo s pojmem genderová dimenze ve výzkumu a výuce. Zároveň bylo zjištěno, že **70,3 %** respondentů je toho názoru, že do výzkumných témat a prací by měly být zahrnuty biologické a socio-kulturní faktory.
- (3) 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.
- (4) Z výše uvedených zjištění byly **vytvořeny cíle, navrhovaná opatření a indikátory** k tématu Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky a k 1. Q 2023 byl zaznamenán průběh plnění.

Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky			
Cíl:	Opatření:	Indikátor:	Stav plnění: konec 1.Q 2023
Začlenění genderové dimenze do výzkumných postupů	Školení: Genderová dimenze ve vědě, výzkumu a inovacích (SOÚ AV ČR)	Počet proškolených osob top managementu, vedoucích VP, skupin, výzkumných center (50 osob)	2. – 3.Q 2023
		e-learning, online kurz s certifikátem	2. – 3.Q 2023

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) 70,1 % zaměstnanců a zaměstnankyň odpovědělo v dotazníku na otázku, zda mají pocit, že je s nimi zacházeno stejným způsobem jako s ostatními kolegy zařazenými na podobné pozici „ano“ a „spíše ano“. Ve stejném dotazníku 91,1 % respondentů uvedlo, že se nesetkali se žádnou formou diskriminace na základě pohlaví, věku, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek. Další dotazníkové šetření proběhne ve 4. Q 2023.
- (4) 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.
- (5) 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 2022, 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.
- (6) Z výše uvedených zjištění byly **vytvořeny cíle, navrhovaná opatření a indikátory** k tématu Opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování a k 1. Q 2023 byl zaznamenán průběh plnění.

Opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování			
Cíl:	Opatření:	Indikátor:	Stav plnění: konec 1.Q 2023
Zvýšit povědomí o nevědomých předsudcích a nevhodném chování	Školení: Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu (SOÚ AV ČR)	Počet proškolených osob top managementu, vedoucích VP, skupin, center (50 osob)	2. – 3.Q 2023
		Dotazníková šetření, průzkum spokojenosti zaměstnanců, zaměstnankyň	periodicky ročně – 4.Q 2023
Zvýšení povědomí zaměstnanců/kyň o pozici a osobě Ombudsmana	Zavedení pozice Ombudsmana (Prezentace pozice Ombudsmana – náplň, činnosti)	Dotazníková šetření, průzkum spokojenosti zaměstnanců, zaměstnankyň	100 %, NUDZletter, Intranet
	Zlepšit informování zaměstnanců ohledně způsobu a formy podání stížnosti, podnětu		

4 Evaluace

- (1) Aktualizovaný plán rovnosti žen a mužů v NUDZ pro rok 2023 navazuje na GEP z roku 2022 a je krátkodobým 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 2024 po vyhodnocení zaměstnaneckého průzkumu spokojenosti spolu s otázkami ohledně genderové politiky a jejího vnímání zaměstnanci a zaměstnankyněmi NUDZ.
- (2) Znění dokumentu je schvalováno Vedením organizace a ředitelem NUDZ.