PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

PRO OBDOBÍ 2022-2024

Mezinárodní centrum klinického výzkumu
Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně

FNUSA ICRC
FAKULTNÍ NEMOCNICE U SV. ANNY V BRNĚ
MEZINÁRODNÍ CENTRUM KLINICKÉHO VÝZKUMU

OBSAH

1. Účel 3

2. Oblast platnosti 3

3. Pojmy a zkratky 3

3.1 Pojmy 3

3.2 Zkratky 3

4. Úvod 4

5. Základní východiska plánu genderové rovnosti 5

5.1 Oblasti plánu genderové rovnosti a stanovené cíle 5

5.2 GEP implementace a stanovení odpovědnosti 7

6. Související dokumenty 7

7. Návrh opatření/ akcí pro GEP FNUSA-ICRC 8-12

ÚČEL

Účelem tohoto dokumentu je zpracování Plánu genderové rovnosti jakožto praktického nástroje pro systematickou podporu genderové rovnosti a diverzity ve FNUSA-ICRC.

OBLAST PLATNOSTI

Dokument je závazný pro všechny zaměstnance FNUSA-ICRC. Garantem odpovědným za realizaci a zlepšování definovaných postupů je vedoucí HR oddělení FNUSA-ICRC.

POJMY A ZKRATKY

Pojmy[1]

Pojem	Vysvětlení pojmu
Pohlaví	Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami.
Gender	Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou naučené. Gender odkazuje k tomu, co je ve společnosti vnímáno jako ženské a co jako mužské. Ačkoliv je gender často vystavěn na biologickém pohlaví, je to kategorie, která se proměňuje na základě situace: místa, času, kultury a individuální volby.
Genderová rovnost	Stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role (a s nimi spojené stereotypy).

Zkratky

Zkratka	Vysvětlení zkratky
FNUSA	Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně
FNUSA-ICRC	Mezinárodní centrum klinického výzkumu Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně
GEP	Gender equality plan/ Plán genderové rovnosti
HR	Oddělení lidských zdrojů FNUSA-ICRC
GSC	Grantové oddělení FNUSA-ICRC
PR	Oddělení PR a marketingu FNUSA-ICRC

1) https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1.pdf

ÚVOD

Mezinárodní centrum klinického výzkumu (FNUSA-ICRC) bylo založeno v roce 2011 jako nedílná součást Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně (FNUSA). Je přední vědecko-výzkumné centrum ve střední Evropě s více než 400 zaměstnanci z nichž je 56,3 % žen a 43,7 % mužů[2]. FNUSA-ICRC vzniklo jako unikátní výzkumná infrastruktura v rámci FNUSA s cílem testovat a převádět klinické poznatky do základního výzkumu a základní výzkum do klinické praxe. Má autonomii v oblasti výzkumu, řízení a financování s cílem integrovat mezinárodní multidisciplinární výzkum se vzděláváním a školením prostřednictvím intenzivní mezinárodní výměny myšlenek a pracovníků ve prospěch pacientů, a to nejen ve FNUSA. Zaměřujeme se na výzkum a vývoj zejména v oblasti kardiovaskulárních a neurologických onemocnění, a snažíme se tak najít nové způsoby prevence, diagnostiky a léčby těchto nemocí.

Posláním FNUSA-ICRC je "být profesionální, mezinárodně uznávanou a navenek viditelnou institucí s excelentním výzkumem založeným na kvalitní výzkumné infrastruktuře a atraktivním zaměstnavatelem s vysokým standardem profesionálního vnitřního prostředí."[3] Při naplňování uvedeného poslání se FNUSA-ICRC zavazuje k dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ve svých strategických dokumentech.[4]

FNUSA-ICRC se také zavázalo dodržovat principy stanovené Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Charta a Kodex). A od roku 2021 je nositelem ocenění „HR Excellence in Research Award" udělovaného Evropskou komisí výzkumným institucím, jehož získání je známkou kvality a zároveň trvalým závazkem pro rozvoj a vytváření příznivých podmínek pro pracovníky v dané instituci v souladu se shora uváděnými dokumenty. V současné době probíhá implementace jednotlivých opatření naplánovaných v akčním plánu. Mezi nimi jsou také aktivity související s podporou genderové rovnosti. Konkrétně se jedná o přípravu plánu genderové rovnosti a také o proškolení akademických pracovníků a pracovnic v politikách genderové rovnosti.

FNUSA-ICRC se v oblasti rovných příležitostí ztotožňuje s cíli Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025[5] Evropské komise a Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky[6]. Na úrovni organizace FNUSA-ICRC se zavazuje k zařazení politik genderové rovnosti a diverzity mezi dlouhodobé strategie rozvoje centra, a to prostřednictvím implementace Plánu genderové rovnosti FNUSA-ICRC pro období 2022-2024.

2) V době realizace auditu
3) https://www.fnusa-icrc.org/cs/o-nas/
4) Kolektivní smlouva FNUSA, Etický kodex zaměstnanců FNUSA a směrnice Odměňování zaměstnanců ICRC
5) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs
6) https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Plán genderové rovnosti vznikl na základě výstupů auditu rovných příležitostí, který byl v období srpna až listopadu 2021 ve FNUSA-ICRC realizován Genderovým informačním centrem NORA o.p.s. v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády ČR.

Při realizaci auditu byly využity čtyři metody sběru a analýzy dat. Bylo provedeno dotazníkové šetření, v rámci kterého bylo zpracovány odpovědí celkem 144 zaměstnaných (68 % žen, 32 % mužů), dosaženo bylo téměř 30% návratnosti dotazníku. V rámci kvalitativního šetření byly zrealizovány 4 diskusní skupinová setkání a 7 individuálních rozhovorů. Obsahové analýze byly podrobeny interních dokumenty společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách. Cílem všech částí auditu bylo získat informace z těchto klíčových tematických oblastí – Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti, Personální politika, Platová politika, Slaďování osobního a pracovního života, Kultura organizace a vztahy na pracovišti.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI A STANOVENÉ CÍLE

Cílem plánu genderové rovnosti je celkové zlepšení pracovního prostředí, zejména s ohledem na slaďování soukromého a pracovního života a nastavení rovných příležitostí mezi zaměstnanými. Aktivity plánu budou zaměřeny na podporu změn jak na úrovních organizační struktury a kultury, tak na úrovni aktivit přímo podporujících zaměstnance. Plán genderové rovnosti představuje soubor systematických aktivit zaměřených na podporu genderové rovnosti a implementaci gender mainstreamingu (integrace koncepce rovnosti mužů a žen do všech klíčových politik, procesů a jejich vyhodnocení) ve FNUSA-ICRC.

Plán generové rovnosti FNUSA-ICRC splňuje následující minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks), které jsou stanoveny Evropskou komisí[7]:

7) https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/

- **zveřejnění:** formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný nejvyšším vedením;
- **vyčleněné zdroje:** vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu;
- **shromažďování a monitorování údajů:** údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech;
- **školení:** zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí. Součástí GEP je podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců FNUSA-ICRC v podobě seminářů, školení a workshopů pro různé cílové skupiny za účelem rozvoje kapacit a odborných znalostí.

Samotný plán genderové rovnosti je založen na výstupech provedeného genderového auditu. Na základě klíčových zjištění byly identifikovány hlavní oblasti, které jsou rozpracovány do specifických cílů, konkrétních opatření a akcí.

Oblasti intervence:

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
2. Personální politika
3. Platová politika
4. Slaďování osobního a pracovního života
5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Stanovené cíle v jednotlivých oblastech GEP FNUSA-ICRC:

1. Implementovat politiky genderové rovnosti v rámci FNUSA-ICRC
2. Zvyšovat povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby (gender dimension, užívání genderově citlivého jazyka, gender bias apod.)
3. Zkvalitnit průběh výběrových řízení
4. Nastavit proces adaptace u nově zaměstnaných
5. Podporovat rovné podmínky pro profesní rozvoj a kariérní postup
6. Podporovat rovnost odměňování mužů a žen
7. Podporovat slaďování osobního a pracovního života
8. Předcházet nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)

GEP IMPLEMENTACE A STANOVENÍ ODPOVĚDNOSTÍ

Tematika genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu bude řešena na úrovni pracovní skupiny v rámci HR oddělení. V organizaci byla vytvořena pozice „Diversity and Inclusion officer“, která bude v rámci naplňování aktivit plánu genderové rovnosti spolupracovat se všemi dotčenými odděleními. Implementace plánu genderové rovnosti bude v rovině konkrétních kroků zajištěna zejména činností zmíněné pozice. Pro proces implementace a další kroky v cyklu GEP (monitoring a evaluace) jsou však současně vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové pracovnice a pracovníky procesu implementace a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu.

Při implementaci GEP a realizaci konkrétních aktivit se očekává součinnost všech oddělení FNUSA-ICRC. O své činnosti a výsledcích bude pracovní skupina pravidelně informovat vedení FNUSA-ICRC, které zcela podporuje implementaci politik rovnosti v organizaci.

SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY

- Kolektivní smlouva FNUSA
- Etický kodex zaměstnanců FNUSA
- Odměňování zaměstnanců ICRC
- Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025[8] Evropské komise
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky

.

Schválila **prof. MUDr. Irena Rektorová , Ph.D.**
Ředitelka FNUSA-ICRC
V Brně dne 27. 5. 2022

8) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

GEP IMPLEMENTACE A STANOVENÍ ODPOVĚDNOSTÍ

Tematika genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu bude řešena na úrovni pracovní skupiny v rámci HR oddělení. V organizaci byla vytvořena pozice „Diversity and Inclusion officer", která bude v rámci naplňování aktivit plánu genderové rovnosti spolupracovat se všemi dotčenými odděleními. Implementace plánu genderové rovnosti bude v rovině konkrétních kroků zajištěna zejména činnosti zmíněné pozice. Pro proces implementace a další kroky v cyklu GEP (monitoring a evaluace) jsou však současně vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové pracovnice a pracovníky procesu implementace a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu.

Při implementaci GEP a realizaci konkrétních aktivit se očekává součinnost všech oddělení FNUSA-ICRC. O své činnosti a výsledcích bude pracovní skupina pravidelně informovat vedení FNUSA-ICRC, které zcela podporuje implementaci politik rovnosti v organizaci.

SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY

- Kolektivní smlouva FNUSA
- Etický kodex zaměstnanců FNUSA
- Odměňování zaměstnanců ICRC
- Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025[8] Evropské komise
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky

Schválila **prof. MUDr. Irena Rektorová , Ph.D.**
Ředitelka FNUSA-ICRC
V Brně dne 27. 5. 2022

8) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

NÁVRH OPATŘENÍ/AKCÍ PRO GEP FNUSA-ICRC

Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/ deadline	Odpovědnost	Indikátor/y/Výstupy
1. Implementovat politiky genderové rovnosti v rámci FNUSA-ICRC	Vytvořit plán genderové rovnosti v podobě formálního dokumentu.	Q2/2022	HR	• Oficiální dokument zveřejněný na stránkách organizace.
	Pověřit osobu, která bude v organizaci zodpovědná za agendu genderové rovnosti.	Q1/2022	HR	• Vznik a obsazení Pozice Diversity and Inclusion Officer zanesení pozice do organizační struktury.
	Vytvořit pracovní skupinu věnující se tematice genderové rovnosti, která bude monitorovat plnění GEP.	Q1/2022	HR	• Vznik pracovní skupiny, jako poradního orgánu pro problematiku genderové rovnosti a diverzity. • Pravidelná setkání skupiny 1x za měsíc.
	Zapojit se do činnosti "Komunity pro změnu", kterou organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.	Q1/2022	HR	• Sledovat činnost "Komunity pro změnu". • Zapojení do organizovaných aktivit.
	Pravidelně informovat o stavu plnění GEP.	Q4/2024	HR	• Výroční zpráva o činnosti každý rok.
	Sledovat vhodné výzvy na národní či evropské úrovni a podat projekt zaměřený na implementaci plánu genderové rovnosti (GEP).	Q3/2024	GSC, HR	• Průběžný monitoring výzev. • Podání projektové žádosti.
	Realizovat genderový reaudit.	Q4/2024	HR	• Realizace genderového reauditu každé dva/tři roky.
2. Zvyšovat povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby (gender dimension, užívání genderově citlivého jazyka, gender bias apod.)	Nastavit užívání genderově citlivého jazyka v interních dokumentech a při prezentaci instituce.	Q3/2023	HR, PR	• Realizace seminářů pro dotčené zaměstnance. • Vytvoření příručky pro užívání genderově citlivého jazyka. • Revize webových stránek instituce.
	Zvýšit povědomí o problematice genderové rovnosti a diverzitě.	Q2/2023	HR	• Zavedení informativní rubriky v interním časopise Newsweek pro sdílení informací o genderové rovnosti a diverzitě. • Organizace seminářů zaměřených na zvýšení vhledu do problematiky genderové rovnosti a diverzity.
	Integrovat genderovou dimenzi do výzkumu a inovací.	Q3/2023	HR, GSC	• Organizace seminářů na téma integrace genderové do výzkumu, využití konkrétních metod a postupů v jednotlivých fázích výzkumného procesu apod.

Personální politika - výběr, nábor a rozvoj zaměstnaných

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/ deadline	Odpovědnost	Indikátor/y/Výstupy
3. Zkvalitnit průběh výběrových řízení	Nastavení procesu průběhu výběrových řízení.	Q4/2022	HR	• Vytvoření směrnice k výběrovým řízením (Řád výběrových řízení). • Vytvoření dokumentu "Zásady otevřeného a transparentního náboru pracovníků FNUSA-ICRC" jako součást OTM-R Policy.
	Usilovat o účast zástupců/kyň HR na každém pohovoru.	Q4/2022	HR	• Příručka pro členy výběrové komise - součást OTM-R Policy.
	Usilovat o genderově vyvážené složení komisí ve výběrových řízeních.	Q4/2022	HR	• V souladu se směrnicí "Řád výběrových řízení" budou pořizovány záznamy z výběrových řízení, které budou evidovat složení komisí.
	Uzavírat pracovní smlouvy na dobu trvání projektů v případech, kdy je to možné.	Q2/2022	HR, Vedení	• Smlouvy uzavírané na dobu trvání projektu. • Již funguje od 1. 1. 2022 pokud je zaměstnanec financován pouze z projektu.
	Podporovat genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Q4/2024	HR	• Monitoring zastoupení žen a mužů, analýza stavu každý rok.
	Podporovat genderovou rovnováhu ve výzkumných týmech se zaměřením na podporu žen ve vědě.	Q4/2024	HR, Vedení, Research	• Prezentace kariér úspěšných žen na stránkách instituce. • Neutrálně formulované inzeráty na nové pozice. • Organizace porad v časech vyhovujích i pečujícím osobám. • Analýza stavu každý rok.
4. Nastavit proces adaptace u nově zaměstnaných	Nastavit adaptační procesy u nových zaměstnanců.	Q3/2023	HR	• Revize směrnice Adaptační proces zaměstnance FNUSA/ pracovní postup.
	Připravit vzor adaptačního plánu pro nové zaměstnance včetně návodu na vyhodnocení.	Q3/2023	HR	• Adaptační plán včetně jeho vyhodnocení.
	Zvážit zřízení mentoringového program pro nové zaměstnance/kyně (speciální program pro ženy vědkyně s cílem podpory jejich kariérního růstu) mentor na každém pracovišti.	Q3/2023	HR, Research	• Analýza a návrh řešení.

5. Podporovat rovné podmínky pro profesní rozvoj a kariérní postup	Nastavit systém hodnocení zaměstnanců.	Q3/2023	HR, Research	• Vznik směrnice/pracovního postupu pro ICRC/školení zaměřená na vedení hodnotících pohovorů.
	Vytvořit rozvojové plány a nastavit systém jejich pravidelné aktualizace, navázat je na systém hodnocení a také proces odměňování.	Q3/2023	HR	• Rozvojové plány provázané se systémem hodnocení a odměňování.
	Vést genderově segregované statistiky o počtu žena a mužů napříč různými pracovními pozicemi.	Q3/2022	HR	• Analýza každý rok.
	Sledovat důvody odchodu zaměstnaných a zohledňovat genderové hledisko.	Q3/2022	HR	• Výstupní rozhovory se zaměstnanci, vytvoření formuláře. • Evidence důvody odchodů zaměstnaných, na konci každého roku. • Analýza každý rok.

Platová politika

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/ deadline	Odpovědnost	Indikátor/y/Výstupy
6. Podporovat rovnost odměňování mužů a žen	Analyzovat systém odměňování pomocí vhodného analytického nástroje (LOGIB).	Q4/2022	HR	• Provedená analýza.
	Sbírat genderově segregovaná data týkající se odměňování a pravidelně je vyhodnocovat.	Q4/2024	HR	• Sběr a vyhodnocení dat.

Slaďování osobního a pracovního života

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/ deadline	Odpovědnost	Indikátor/y/Výstupy
7. Podporovat slaďování osobního a pracovního života	Zvážit možnost zavedení pružné pracovní doby a zohlednění práce z domova.	Q3/2023	Vedení FNUSA-ICRC a FNUSA	• Interní diskuze možností na úrovni vedení FNUSA.
	Ve spolupráci s NKC Gender a věda usilovat o legislativní změny zohledňující vykazování vědecké práce, které by bylo slučitelné s realitou vědecké práce v ČR.	Q4/2022	Výzkum, HR, Vedení	• Jednání s NKC Gender a věda, poskytnutí součinnosti. • Spolupráce v rámci Alliance4life. • Vznik dokumentu s doporučeními.
	Podpora spolupráce s osobami na MD/RD.	Q3/2022	HR	• Vytvoření a aktualizace příručky pro rodiče
		Q3/2022	HR	• Vytvoření databáze kontaktů, osobám jsou pravidelně zasílány informace z instituce např. interní časopis Newsweek.
	Zřízení dětského koutku, přebalovacích pultů v prostorách FNUSA-ICRC.	Q4/2022	Vedení FNUSA-ICRC a FNUSA	• Interní diskuze možností na úrovni vedení FNUSA.
	Příspěvek na školkovné jako jeden z benefitů.	Q3/2022	HR	• Zvážení zařazení příspěvku mezi zaměstnanecké benefity.
	Podporovat pečující osoby.	Q3/2022	HR, Sekretariát	• Organizace aktivit na podporu pečujících osob. • Vytvoření informačního letáku o možnostech podpory pro pečující osoby.
	Ověřit možnosti zajištění péče o děti - zřízení dětské skupiny/školky.	Q4/2023	Vedení FNUSA-ICRC a FNUSA	• Ověření možnosti v rámci instituce FNUSA.

Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/ deadline	Odpovědnost	Indikátor/y/Výstupy
8. Předcházet nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)	Definice kodexu slušného a preferovaného chování v instituci.	Q4/2022	HR, Legal	• Vytvoření směrnice/kodexu slušného a preferovaného chování.
	Definovat postup pro institucionálí řešení incidentů.	Q4/2022	HR, Legal	• Vytvoření směrnice k postupu řešení negativního pracovního jednání (šikana, sexuální obtěžování). • Provázání s řešením problematiky Whistelblowingu.
	Poskytnout podporu zaměstnancům při řešení složitých situací.	Q4/2023	HR	• Navázání spolupráce s podpůrnými organizacemi, např. proFem nebo konsent.
	Nastavení procesu podávání stížností/pochval.	Q4/2022	HR/Kvalita	• Aktualizace interní směrnice/ pracovního postupu "Stížnosti a pochvaly".
	Proškolit zaměstnance/kyně FNUSA-ICRC v tématech spojených se šikanou a sexuálním obtěžováním na pracovišti.	Q4/2022	HR	• Vytvoření informačních materiálů. • Komunikační kampaně. • Organizace školení zaměřených na prevenci nežádoucího chování.
9. Podporovat integraci zahraničních pracovníků	Pravidelná školení zahraničních pracovníků v tématu různých kulturních vzorců a interkulturality (zvážit jako součást adaptačního procesu).	Q3/2023	HR	• Poskytovat informace o školeních organizovaných externími organizacemi.
	Navázání spolupráci s institucemi podporujícími zahraniční pracovníky/ce při jejich působení v Brně.	Q3/2022	HR	• Navázání spolupráce.
	Nabídka školení pro zahraniční pracovníky/ce v AJ.	Q3/2022	HR	• Zajištění nabídky školení v AJ.
	Dvojjazyčná interní komunikace CZ/AJ.	Q1/2022	FNUSA-ICRC	• Interní komunikace probíhá v CZ/AJ.
	Zajištění anglické verze plánu genderové rovnosti.	Q2/2022	HR	• GEP dostupný pro všechny zaměstnance v CZ/AJ.