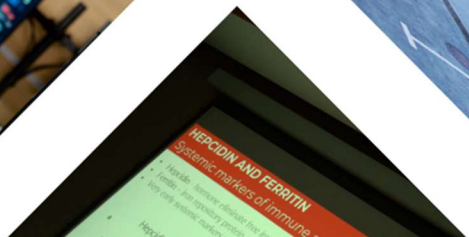




# STRATEGIE ROVNOSTI A DIVERZITY

FAKULTNÍ NEMOCNICE  
U SV. ANNY V BRNĚ



# STRATEGIE ROVNOSTI A DIVERZITY

Úvodní informace

1-4

Vize, hodnoty a cíl strategie

5

Implementace a zajištění  
financování

6

Monitoring, evaluace  
a komunikace

7

Plán genderové rovnosti

8-10



## 1. Účel

Strategie rovnosti a diverzity definuje základní vizi, cíle a hodnoty v oblasti genderové rovnosti a diverzity. Součástí Strategie je Plán genderové rovnosti, který je praktickým nástrojem implementace této strategie ve Fakultní nemocnici u sv. Anny (FNUSA).

## 2. Oblast platnosti

Dokument je závazný pro všechny zaměstnané FNUSA. Za implementaci strategie včetně Plánu genderové rovnosti zodpovídá Personální úsek – Odbor personálního rozvoje (dále jen „OPR“) ve spolupráci s dalšími organizačními jednotkami FNUSA.

## 3. Pojmy a zkratky

### 3.1 Pojmy<sup>1</sup>

Pojem	Vysvětlení pojmu
<b>Pohlaví</b>	Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami.
<b>Gender</b>	Gender je sociálně a kulturně konstruovaná kategorie, která určuje očekávání a role spojené s jedinci na základě jejich pohlaví. 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.
<b>Genderová rovnost</b>	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).
<b>Genderový audit</b>	Nástroj pro zhodnocení stavu genderové rovnosti v organizaci, který slouží mimo jiné k identifikaci oblastí vyžadujících změnu. Na základě výstupů a doporučení auditu jsou formulovány cíle a opatření v Plánu genderové rovnosti.

### 3.2 Zkratky

Zkratka	Vysvětlení zkratky
<b>FNUSA</b>	Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně
<b>OGF</b>	Odbor grantů a financí
<b>ICRC</b>	Mezinárodní centrum klinického výzkumu Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně
<b>GEP</b>	Gender Equality Plan = Plán genderové rovnosti
<b>PÚ</b>	Personální úsek
<b>OPR</b>	Odbor personálního rozvoje (součást PÚ)
<b>PR</b>	Odbor PR a marketingu
<b>ÚIRT</b>	Úsek investičního rozvoje, techniky a provozu
<b>ÚOP</b>	Úsek ošetrovatelské péče
<b>OŘK</b>	Odbor řízení kvality
<b>OPV</b>	Odbor právních věcí

<sup>1</sup> [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC\\_Jak-na-zmenu-A5\\_2021\\_WEB-1.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1.pdf)

#### 4. Úvodní informace o instituci

Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně je jedním z nejvýznamnějších zdravotnických zařízení v České republice a s více než třemi a půl tisíci zaměstnanými se řadí také k největším zaměstnavatelům v Jihomoravském kraji.

Mezi zaměstnanými osobami převažují ženy, které tvoří 74 % zaměstnanecké populace. Tato zahrnuje lékaře/lékařky (16 %), farmaceuty/farmaceutky (1 %), nelékařský zdravotnický personál (59 %), administrativní a výzkumné pracovníky/pracovnice (18 %) a provozní zaměstnané (6 %). Většina osob pracuje na plný úvazek, využívány jsou ale i zkrácené úvazky a práce konané mimo pracovní poměr (DPP, DPČ). Věková struktura zaměstnanců a zaměstnankyň je poměrně vyrovnaná s nejvyšším zastoupením v kategoriích 40-49 let (29 %) a 50-59 let (26 %). Z pohledu vzdělání pak převládají osoby s VŠ vzděláním (44 %), ale také SŠ vzděláním (35 %).

Výzvou pro instituci je horizontální segregace typická pro feminizovaný zdravotnický sektor, vertikální segregace charakteristická nerovnoměrným zastoupením žen na vedoucích pozicích nebo systematická práce s genderovými stereotypy, které se projevují nejen v procesu náborem, ale promítají se i do dalších oblastí řízení lidských zdrojů nebo kultury organizace.

Kromě 30 odborných pracovišť a 17 center vysoce specializované péče má organizace statut komplexního kardiiovaskulárního, cerebrovaskulárního a onkologického centra a její pracoviště jsou výukovými základnami Lékařské fakulty Masarykovy univerzity a zdravotních škol. Nedílnou součástí nemocnice je unikátní výzkumná infrastruktura – Mezinárodní centrum klinického výzkumu (ICRC).

ICRC se zavázalo dodržovat principy stanovené Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Charta a Kodex). 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/pracovnice v dané instituci v souladu s principy stanovenými shora uváděnými dokumenty.

V roce 2021 byly zahájeny i první aktivity související s implementací politik rovných příležitostí. Realizován byl audit rovných příležitostí a na základě jeho výstupů formulován první [Plán genderové rovnosti ICRC 2022-2024](#).

Od roku 2023 FNUSA za podpory Operačního programu Zaměstnanost Plus realizuje projekt s názvem Hrajeme fér\_Férová Fakultní nemocnice u sv. Anny, reg. č. CZ.03.01.02/00/22\_012/0003787, který je zaměřený na problematiku rovnosti, diverzity a flexibility s cílem změnit firemní kulturu a zlepšit pracovní prostředí ve FNUSA. Nemocnice tak na úrovni celé organizace navazuje na již podniknuté kroky v této oblasti v ICRC a zavazuje se k zařazení politik genderové rovnosti a diverzity mezi dlouhodobé strategie rozvoje celé instituce, a to prostřednictvím implementace Strategie rovnosti a diverzity včetně Plánu genderové rovnosti. V rámci zajištění co největší účinnosti přijímaných opatření na úrovni celé instituce dojde ke sjednocení Strategie a Plánu genderové rovnosti FNUSA s Plánem genderové rovnosti ICRC pro období 2022–2024, jehož opatření již od roku 2022 úspěšně implementujeme.

#### 5. Strategie rovnosti a diverzity

Strategie rovnosti a diverzity definuje vizi, hodnoty a cíle v oblasti rovných příležitostí klíčové pro nastavení firemní kultury. Strategie se zaměřuje na vytvoření pracovního prostředí, které je inkluzivní a respektující vůči všem zaměstnaným bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnický

původ, zdravotní stav, sexuální orientaci nebo jiné charakteristiky, a usiluje o to, aby měl každý zaměstnaný rovné příležitosti k profesnímu růstu a rozvoji.

## 5.1. Vize, hodnoty a cíle strategie

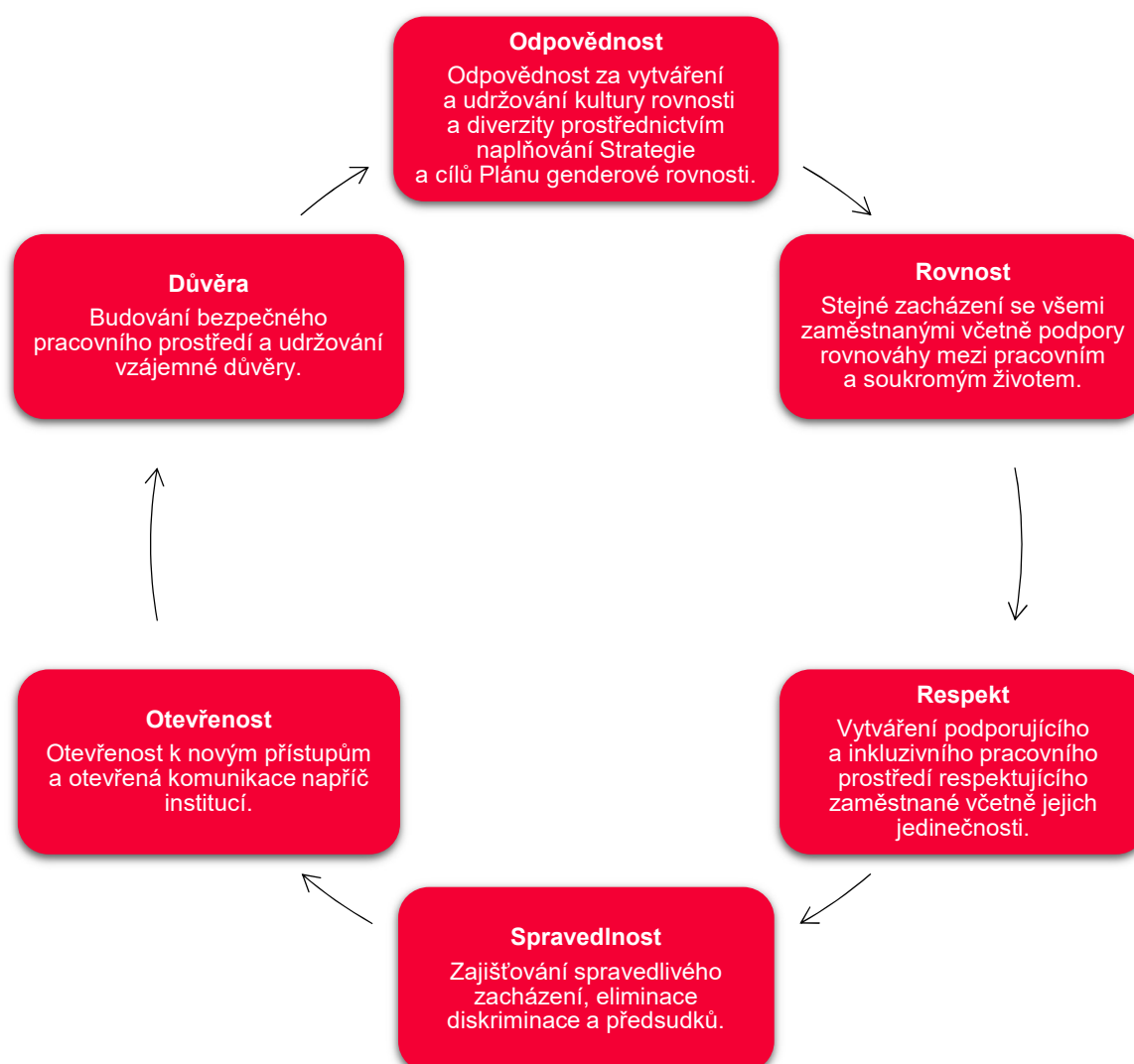
### VIZE

Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně je předním zaměstnavatelem, který aktivně podporuje rovnost a diverzitu a vytváří inkluzivní a podporující pracovní prostředí.

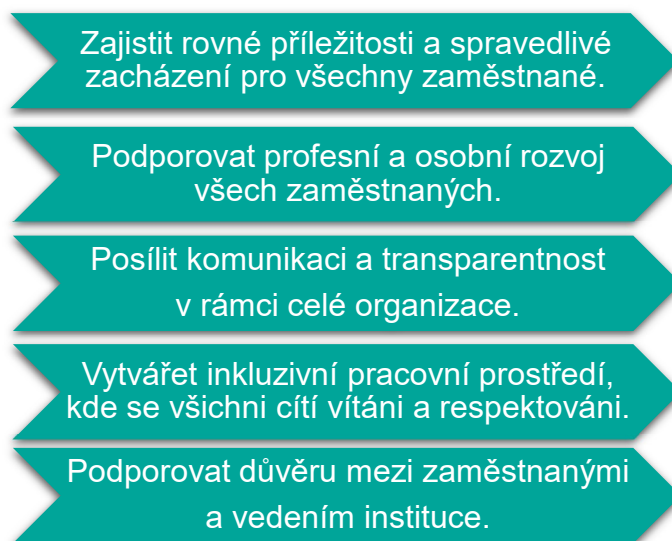
Vize je založena na přesvědčení, že každý zaměstnaný má jedinečný přínos, který je ceněn a respektován. Chceme být organizací, kde se každý cítí vítán a podporován, bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, náboženství, sexuální orientaci, zdravotní postižení nebo jiný aspekt osobní identity.

Naší ambicí je vytvořit pracovní prostředí, které podporuje profesní růst a osobní rozvoj všech zaměstnaných prostřednictvím spravedlivého zacházení, flexibilních pracovních podmínek a otevřené komunikace. Chceme být lídrem v oblasti rovnosti a diverzity ve zdravotnictví, přičemž naše hodnoty budou ukotveny v každodenní praxi.

### HODNOTY



## CÍLE



### 5.2. Implementace strategie a zajištění financování

Implementace strategie včetně monitoringu a evaluace naplňování Plánu genderové rovnosti bude řešena na úrovni OPR a jsou pro to vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové pracovníce a pracovníky a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu.

Při implementaci strategie a realizaci konkrétních aktivit Plánu se očekává součinnost všech součástí FNUSA, které budou koordinovány ze strany OPR. Celá implementace je rozplánována do dvou fází, ve kterých bude monitorován a evaluován dopad realizovaných a přijímaných opatření:

#### 1. Implementace v krátkodobém horizontu:

- 1. 7. 2024 – 30. 6. 2025
- Financování aktivit v rámci této fáze je zajištěno z prostředků projektu HRajeme fér\_Férová Fakultní nemocnice u sv. Anny, reg. č. CZ.03.01.02/00/22\_012/0003787, a to výhradně v souladu se schváleným právním aktem, rozpočtem projektu a pravidly výzvy 03\_22\_012 Diverzitní a flexibilní pracovní kultura.
- Aktivity mimo projekt HRajeme fér jsou financovány z vlastních prostředků instituce.

#### 2. Implementace v dlouhodobém horizontu (období 3 let po skončení realizace projektu HRajeme fér):

- a. 1. 7. 2025 – 30. 6. 2028
- b. Financování aktivit v rámci této fáze je zajištěno z vlastních prostředků instituce, případně z jiných vhodných dotačních zdrojů.

### 5.3. Monitorování a evaluace

**Monitoring** představuje průběžné systematické shromažďování údajů o stanovených indikátorech. Při **evaluaci** dochází k hloubkovému vyhodnocení cílů a dopadů jednotlivých aktivit.

#### **Monitoring a evaluace v krátkodobém horizontu:**

- Průběžné vyhodnocování úspěšnosti realizace opatření Plánu genderové rovnosti na úrovni OPR včetně:
  - monitoringu,
  - evaluace – proběhne prostřednictvím výstupního dotazníkového šetření organizovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí, jehož výstupy si FNUSA sama vyhodnotí za účelem porovnání pokroku v čase ve srovnání se vstupní analýzou realizovanou před zahájením projektu HRajeme fér.
- Pravidelný reporting poskytovateli dotace v souladu s právním aktem projektu HRajeme fér.
- Pravidelný reporting výsledků vedení instituce vždy po schválení ZOR a ŽOP projektu HRajeme fér.
- Závěrečné vyhodnocení strategie bude zahrnovat příklady implementovaných opatření, upozornění na potenciální rizika a zhodnocení jejich přenositelnosti pro organizace podobného typu působící ve stejném oboru.

#### **Monitoring a evaluace v dlouhodobém horizontu:**

- Průběžné vyhodnocování úspěšnosti realizace opatření Plánu genderové rovnosti na úrovni OPR na roční bázi, a to v podobě písemné zprávy. Zpráva bude zaměřena na zhodnocení realizace každého opatření, která byla plánována na příslušné časové období. Bude shrnovat průběh realizace, výstupy a případné další dílčí kroky směřující k jeho úspěšnému naplnění včetně:
  - monitoringu,
  - evaluace – ověřování dosažení plánovaných výsledků.
- Pravidelný reporting výsledků vedení instituce.
- Realizace re-auditů v cca dvouleté frekvenci a aktualizace GEP dle nových doporučení.

### 5.4. Komunikace

Komunikace je klíčová pro přenos informací, poznatků a zkušeností, jak mezi zaměstnanými (interní komunikace), tak také mezi dalšími institucemi a veřejností (externí komunikace).

#### **Interní komunikace**

Sdílení informací se zaměstnanými podporuje jejich pochopení dané problematiky, ale také zvyšuje angažovanost při realizaci jednotlivých opatření. Prostřednictvím účasti na pravidelných průzkumech spokojenosti v různých oblastech (adaptace, karierní rozvoj, nežádoucí chování na pracovišti, sladění rodinného a pracovního života apod.) dostanou zaměstnaní prostor přispět ke zlepšování procesů v instituci. Pro interní komunikaci pak budou využity tradiční komunikační kanály v rámci FNUSA, jako například porady vedení a jednotlivých pracovišť, Intranet, nástěnky umístěné v areálu nemocnice, workshopy, školení, letáky a také individuální osobní konzultace.

Specifickým nástrojem komunikace na pomezí interní a externí komunikace, který bude využit, jsou pak Svatoanenské listy, čtvrtletník, který vydává FNUSA a který je distribuován na jednotlivá pracoviště nemocnice. Cílovou skupinou jsou tedy jak zaměstnaní, tak také pacienti a veřejnost.

## Externí komunikace

Veřejnost a další zainteresované strany budou informovány zejména prostřednictvím webových stránek nemocnice, sociálních médií a výročních zpráv. Zkušenosti, poznatky budou dále sdíleny na konferencích, vzdělávacích akcích nebo kulatých stolech, případně formou individuálních konzultací a poradenství v oblasti rovných příležitostí institucím s podobným zaměřením.

## 6. Plán genderové rovnosti FNUSA

Plán genderové rovnosti FNUSA (neboli Plán rovných příležitostí, Gender Equality Plan (GEP) nebo také jen Plán) je nedílnou součástí Strategie rovnosti a diverzity a současně hlavním nástrojem prosazování genderové rovnosti v instituci.

### 6.1. Základní východiska

FNUSA se v oblasti rovných příležitostí ztotožňuje s cíli Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 Evropské komise a Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky.

Na úrovni organizace se zavazuje k zařazení politik genderové rovnosti a diverzity mezi dlouhodobé strategie rozvoje instituce, a to prostřednictvím implementace Strategie rovnosti a diverzity včetně Plánu genderové rovnosti FNUSA pro období 2024-2028.

Plán je zpracován na základě výstupů dotazníkového šetření realizovaného ve FNUSA v květnu 2023 Ministerstvem práce a sociálních věcí<sup>2</sup> a doporučení auditu rovných příležitostí, který byl v období od září do prosince 2023 realizován Gender Studies o.p.s. Toto auditní šetření zahrnovalo dotazníkové šetření, analýzu poskytnutých statistik, analýzu dokumentů, individuální a skupinové rozhovory. V rámci dotazníkového šetření bylo zpracováno celkem 818 odpovědí zaměstnaných (78 % žen, 17,5 % mužů), dosaženo bylo téměř 20% návratnosti. V rámci kvalitativního šetření bylo zrealizováno 9 diskusních skupinových setkání a 8 individuálních rozhovorů. Obsahové analýze byly podrobeny interní dokumenty společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách.

Cílem jednotlivých částí auditu bylo získat informace o vertikální a horizontální struktuře zaměstnanecké populace, nábořech, karierním růstu, hodnocení a odměňování, sladování pracovního a osobního života, kultuře na pracovištích včetně rizik diskriminačního chování zahrnující také sexuální obtěžování či šikanu. Manažerské shrnutí zprávy ze šetření je součástí přílohy č. 2 pro doplnění kontextu tohoto plánu.

### 6.2. Oblasti a cíle

Plán se zaměřuje na podporu změn jak v rovině kulturní/symbolické (=podpora vedení, prezentace instituce dovnitř i navenek, komunikace), institucionální (= procesy, opatření, zodpovědnosti, rozhodování), tak na rovině osobní (= jednání konkrétních osob – expertíza, postoje, podvědomé předsudky). Na základě klíčových zjištění byly identifikovány hlavní oblasti, které jsou rozpracovány do specifických cílů, konkrétních opatření a akcí.

---

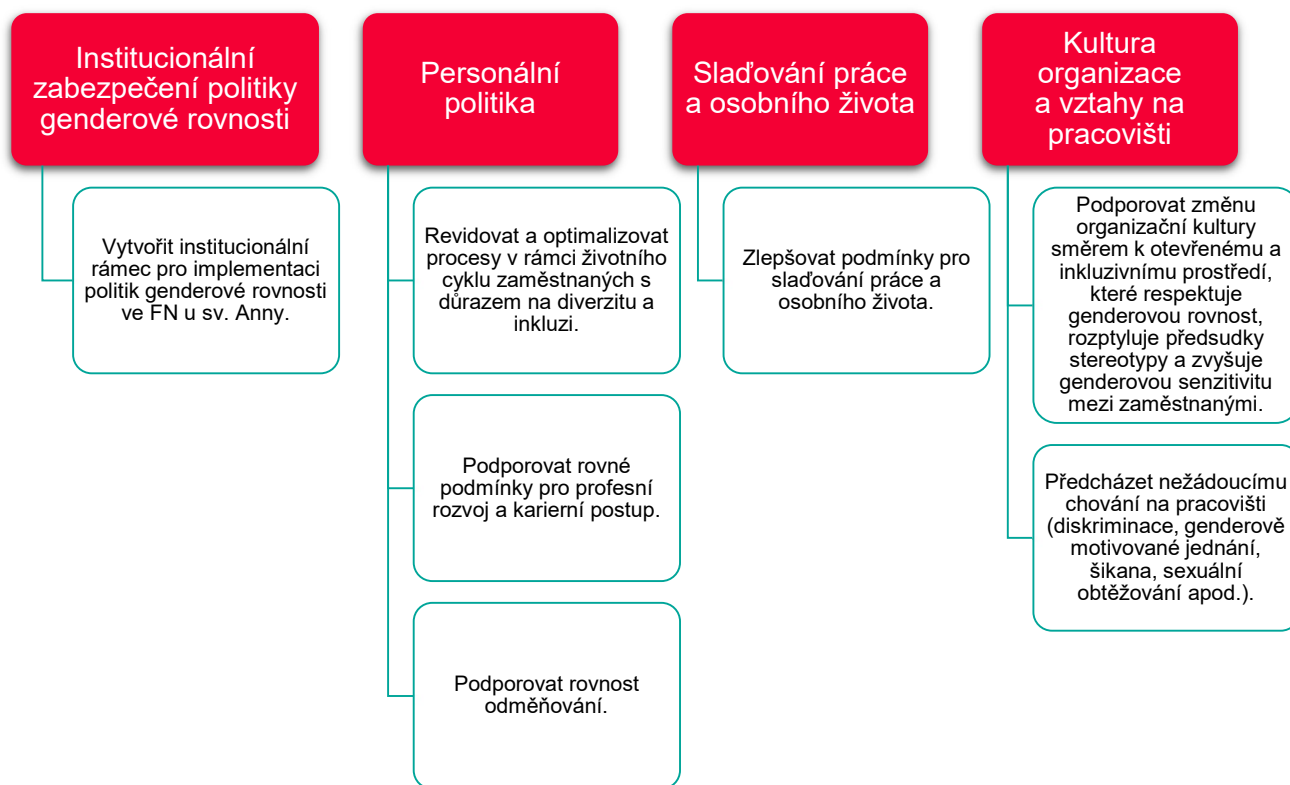
<sup>2</sup> Šetření zaměřené na diverzitní a flexibilní pracovní kulturu, jehož výstupy byly povinnou přílohou žádosti o podporu a následně pak jednou z příloh podpořeného projektu HRajeme fér\_ Férová Fakultní nemocnice u sv. Anny, reg. č. CZ.03.01.02/00/22\_012/0003787.



Plán genderové rovnosti splňuje minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks), které jsou stanoveny Evropskou komisí<sup>3</sup>, a FNUSA se zavazuje k následujícímu:

- **Zveřejnění GEP** podepsaného vedením instituce na svých webových stránkách.
- **Vyčlenění finančních i lidských zdrojů** s dostatečnou kvalifikací v oblasti genderové rovnosti potřebných na zajištění plnění, monitoring a evaluaci aktivit GEP.
- **Shromažďování a monitorování údajů** o zaměstnaných osobách rozdělené podle pohlaví a dalších relevantních proměnných a jejich sdílení ve výročních zprávách instituce.
- **Zvyšování povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích** mezi zaměstnanými osobami a osobami s rozhodovací pravomocí. Součástí Plánu je podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců FNUSA v podobě seminářů, školení a workshopů pro různé cílové skupiny za účelem rozvoje kapacit a odborných znalostí.

**Oblasti intervence GEP a cíle stanovené pro jednotlivé oblasti:**



Konkrétní opatření u jednotlivých oblastí a cílů jsou rozpracována v samotném Plánu.

<sup>3</sup> <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>

### 6.3. Rizika a opatření na jejich eliminaci

Oblast intervence GEP	Cíl	Oblast rizika	Definice rizika	Eliminace rizika
<b>A. Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti</b>	1. Vytvořit institucionální rámec pro implementaci politik genderové rovnosti ve FN u sv. Anny.	Kultura organizace	Neochota zaměstnaných k přijetí nových hodnot v oblasti genderové rovnosti.	Aktivní zapojení vedení do prosazování politik, pravidelná školení a komunikace hodnot mezi všichni zaměstnané.
<b>B. Personální politika</b>	2. Revidovat a optimalizovat procesy v rámci životního cyklu zaměstnaných s důrazem na diverzitu a inkluzi.	Legislativní změny	Legislativní změny ovlivňují nově nastavené procesy.	Sledování změn a v souladu s nimi průběžně aktualizovat interní dokumenty a změny komunikovat zaměstnaným.
		Lidský faktor	Výběrové komise nebudou respektovat zásady diverzity a inkluze při náboru nových zaměstnanců.	Zajištění školení pro výběrové komise na téma diverzity a inkluze, monitoring náborových procesů.
	3. Podporovat rovné podmínky pro profesní rozvoj a karierní postup.	Genderová nerovnováha na vedoucích pozicích a v klíčových strukturách organizace.	Nevyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích a v klíčových organizačních strukturách může vést k omezení diverzity, nevyužití plného potenciálu týmu a snížení atraktivity instituce jako zaměstnavatele.	Pravidelně monitorovat genderové složení týmů, zavádět opatření na podporu podprezentovaného pohlaví a zajistit transparentní a rovné postupy při obsazování vedoucích pozic.
	4. Podporovat rovné odměňování.	Kultura organizace	Přetrvávající platové nerovnosti, vertikální a horizontální genderová segregace.	Pravidelné audity odměňování a přijímání opatření na eliminaci nerovností.
		Legislativní změny	Nové požadavky ze strany EU na úpravu politik rovného odměňování. Náročnost implementace v rámci instituce.	Zajištění dostatečných finančních a lidských zdrojů na implementaci změn.
<b>C. Sladování práce a osobního života</b>	5. Zlepšovat podmínky pro sladování práce a osobního života.	Lidský faktor / Provozní limity pracovišť	Neochota osob na vedoucích pozicích umožnit zaměstnaným využívat flexibilní pracovní podmínky. / Provoz pracovišť neumožní zavádění flexibilních forem práce.	Školení pro vedoucí zaměřená na význam sladování práce a osobního života, včetně přínosů pro produktivitu a pracovní spokojenost./Umožnit zaměstnaným přesun mezi pracovišti.

		Lidský faktor	Někteří zaměstnaní mohou váhat s využíváním flexibilních pracovních podmínek z obav o kariérní růst.	Komunikace přínosů flexibilní práce, včetně úspěšných příkladů a záruky, že využívání těchto možností neovlivní kariérní postup.
<b>D. Kultura organizace a vztahy na pracovišti</b>	6. Podporovat změnu organizační kultury směrem k otevřenému a inkluzivnímu prostředí, které respektuje genderovou rovnost, rozptyluje předsudky, stereotypy a zvyšuje genderovou senzitivitu mezi zaměstnanými.	Lidský faktor	Přetrvávání stereotypního myšlení a retence zaměstnaných vůči změnám, novým procesům a terminologii spojené s genderovou rovností.	Průběžná komunikace plánovaných změn, vysvětlování významu a snižování odporu prostřednictvím dialogu. Zapojení zaměstnaných do úpravy procesů.
	7. Předcházet nežádoucímu chování na pracovišti (diskriminace, genderově motivované jednání, šikana, sexuální obtěžování).	Podvědomé předsudky	Přetrvávající stereotypy a předsudky vedoucí k nevhodnému chování na pracovišti.	Zavedení interních školení zaměřených na rozpoznání a eliminaci předsudků.
		Nedostatečná důvěra	Zaměstnaní mohou mít obavy hlásit nežádoucí chování kvůli nedůvěře v anonymitu a spravedlivé řešení oznámení.	Zavedení anonymního systému hlášení a zajištění nezávislého vyšetřování všech hlášených incidentů, spolu s pravidelnou komunikací o důležitosti a bezpečnosti těchto procesů.
<b>Všeobecné riziko</b>	Všechny cíle	Odchod klíčových odborníků/odborníků	Klíčové osoby mohou opustit organizaci, což ohrozí implementaci politik genderové rovnosti.	Implementace retenčních programů, zlepšení pracovního prostředí, podpora kariérního rozvoje a konkurenceschopného odměňování.

## 7. Související dokumenty

- Kolektivní smlouva FNUSA
- Etický kodex zaměstnanců FNUSA
- Organizační řád FNUSA
- Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025<sup>4</sup> Evropské komise
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky

## 8. Přílohy

- Příloha č. 1 Plán genderové rovnosti
- Příloha č. 2 Manažerské shrnutí
- Příloha č. 3 Zjednodušený rozpočet projektu HRajeme fér

Strategie rovnosti a diverzity FNUSA a Plán genderové rovnosti byl zpracován Odborem personálního rozvoje.

### **Zodpovědná osoba:**

Mgr. Bc. Zuzana Hochelová

Vedoucí Odboru personálního rozvoje

[zuzana.hochelova@fnusa.cz](mailto:zuzana.hochelova@fnusa.cz)

### **Schválil:**

Ing. Vlastimil Vajdák

Ředitel Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně

V Brně dne

---

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

## Příloha č. 2 Manažerské shrnutí

V oblasti nábory, výběrových řízení a adaptačního procesu má FNUSA efektivně zpracované dokumenty a směrnice, se kterými je obeznámen vedoucí personál a při své práci z nich prakticky vychází. Do oblasti nábory, včetně inserce pracovních nabídek a přijímacích řízení se nicméně promítají genderově stereotypní postoje. Oceňujeme zřízení nových pravidel pro nábor, která jsou hodnocena pozitivně, i když přináší vyšší nároky na výběrová řízení, přispívají však k profesionalizaci procesů, což má příznivý efekt pro všechny zúčastněné.

V oblasti rovného zacházení vyjadřují zaměstnankyně na pozici lékařek a nelékařského zdravotnického personálu obavy ohledně odlišných pravidel pro muže a ženy. Ženy pociťují, že jsou znevýhodňovány kvůli potenciálnímu rodičovství, což mohou vnímat jako nespravedlivé v porovnání s muži. Navíc pozorují rozdíly v platovém ohodnocení mezi přijatými mužskými a ženskými zaměstnanými a současně i preferenci mužských kandidátů. Byly zachyceny případy, kdy ženy čelily při přijímacím řízení osobním otázkám týkajících se zakládání rodiny a rodičovství. Je zásadní pokračovat v úsilí o eliminaci genderových stereotypů v rámci organizační kultury nemocnice a zajistit, aby personální procesy reflektovaly rovnost a inkluzivitu ve všech aspektech. Pozitivním prvkem náborového procesu je spolupráce s vysokoškolskými studenty a studentkami a zejména adaptační proces pro nové zaměstnance a zaměstnankyně.

V oblasti personálních procesů doporučujeme pracovat s inzercí na volná pracovní místa a výběrovými řízeními s cílem reflexe požadavků na vstřícné a přívětivé pracovní prostředí. Navrhujeme aktualizovat texty inzerátů a aktivně pracovat s genderově neutrálním jazykem. Doporučujeme uvádět, že nabízené pozice jsou vhodné jak pro muže, tak pro ženy. Současně je žádoucí zahrnout do inzerátů informaci o nástupním platu. Transparentnost finančního ohodnocení může pozitivně ovlivnit zájem potenciálních kandidátů a kandidátek o dané pozice. Tímto způsobem lze aktivně informovat o finančních podmínkách a zároveň podporovat rovnost v pracovním prostředí.

Genderové stereotypy se projevují nejen v procesu nábory, ale promítají se do dalších oblastí řízení lidských zdrojů a kultury organizace. V rámci pracovní kultury panuje přesvědčení o nižší kvalitě žen lékařek, které je spojováno s odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou a dalšími pečovatelskými povinnostmi. Ženy lékařky čelí dvojímu tlaku, a to na kariéru, specificky na kariérní postup prostřednictvím atestací a následně na zakládání rodiny a následnou péči o potomky. V rozdělení pracovních pozic ve FNUSA se projevuje horizontální genderové segregace. Tato nerovnováha může vytvářet bariéry v pracovních kariérách a posilovat předsudky o vhodnosti jednotlivých pohlaví pro určité profesní role. Je klíčové přijmout opatření k odstranění genderově podmíněných předsudků a zajistit, že zaměstnanci a zaměstnankyně na všech pozicích budou mít stejné příležitosti pro profesní růst a další vzdělávání. To nejen zlepší pracovní prostředí, ale také přispěje k celkové efektivitě a rozmanitosti FNUSA.

FNUSA umožňuje sladování pracovního a osobního života pro všechny své zaměstnané, je však nutné sjednotit rozdílnou praxi jednotlivých klinik a ústavů ohledně poskytování flexibilních forem práce. U většiny pozic je dostupná flexibilita zkrácených úvazků pro rodiče vracějící se z mateřské a rodičovské dovolené. Nicméně klíčovým aspektem je zajistit, aby délka zkrácených úvazků odpovídala množství pracovní agendy, což je problém, který byl zaznamenán primárně u zaměstnankyň v administrativě. Vítanou možností by byl home office a flexibilnější uspořádání pracovní doby, což charakter administrativní práce může umožňovat, narozdíl od práce ve směnném provozu. V případě zdravotních sester funguje velmi dobře nastavení výše úvazku dle potřeb sladující zaměstnankyně. Pro snazší návrat po MD/RD je na zvažení zavedení e-learningu zaměřeného na směrnice a další nutné postupy, které je

nutně znát před nástupem do provozu. Pro navracející se lékařky doporučujeme provést analýzu potřeb a zjistit, jaké potřeby lékařky matky mají, aby se mohly plně věnovat své práci a měly možnost kariérního rozvoje. Jedním z požadovaných opatření je zřízení dětské skupiny v areálu FNUSA, kterou by ocenily všechny skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň.

Audit zaznamenal zvýšený výskyt negativních jevů, jako jsou různé formy šikany a obtěžování. Pro oběti je často obtížné a problematické situace nahlašovat, přičemž mají navíc strach, že se jejich situace po nahlášení nezlepší, nebo dokonce zhorší. Vítáme proto vznik směrnice pro řešení nežádoucího chování na pracovišti jako krok správným směrem. Oceňujeme také iniciativy, jako jsou školení a zaškolování kontaktních osob, zaměřené na identifikaci a řešení problematických jevů na pracovišti. Výsledky těchto iniciativ se však ještě nestihly promítnout do předkládané analýzy, protože audit předcházel jejich uvedení do praxe. Klíčovým aspektem zůstává důsledné zavedení směrnic a postupů do praxe, aby se s nimi seznámili všichni zaměstnanci a zaměstnankyně. Navrhujeme, aby byl vedle výše zmíněných opatření kladen důraz na eliminaci nevhodného chování prostřednictvím dalšího vzdělávání managementu i řadových zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti prevence a řešení konfliktních situací. Je žádoucí deklarovat z úrovně vedení, že jakákoliv forma šikany či obtěžování není na úrovni pracovní kultury akceptována a že ve FNUSA je toto chování nepřípustné na všech úrovních, jak mezi osobami na stejné organizační úrovni, tak ve vztazích nadřízený podřízený (v obou směrech).

**Příloha č. 3 Zjednodušený rozpočet projektu HRajeme fér**

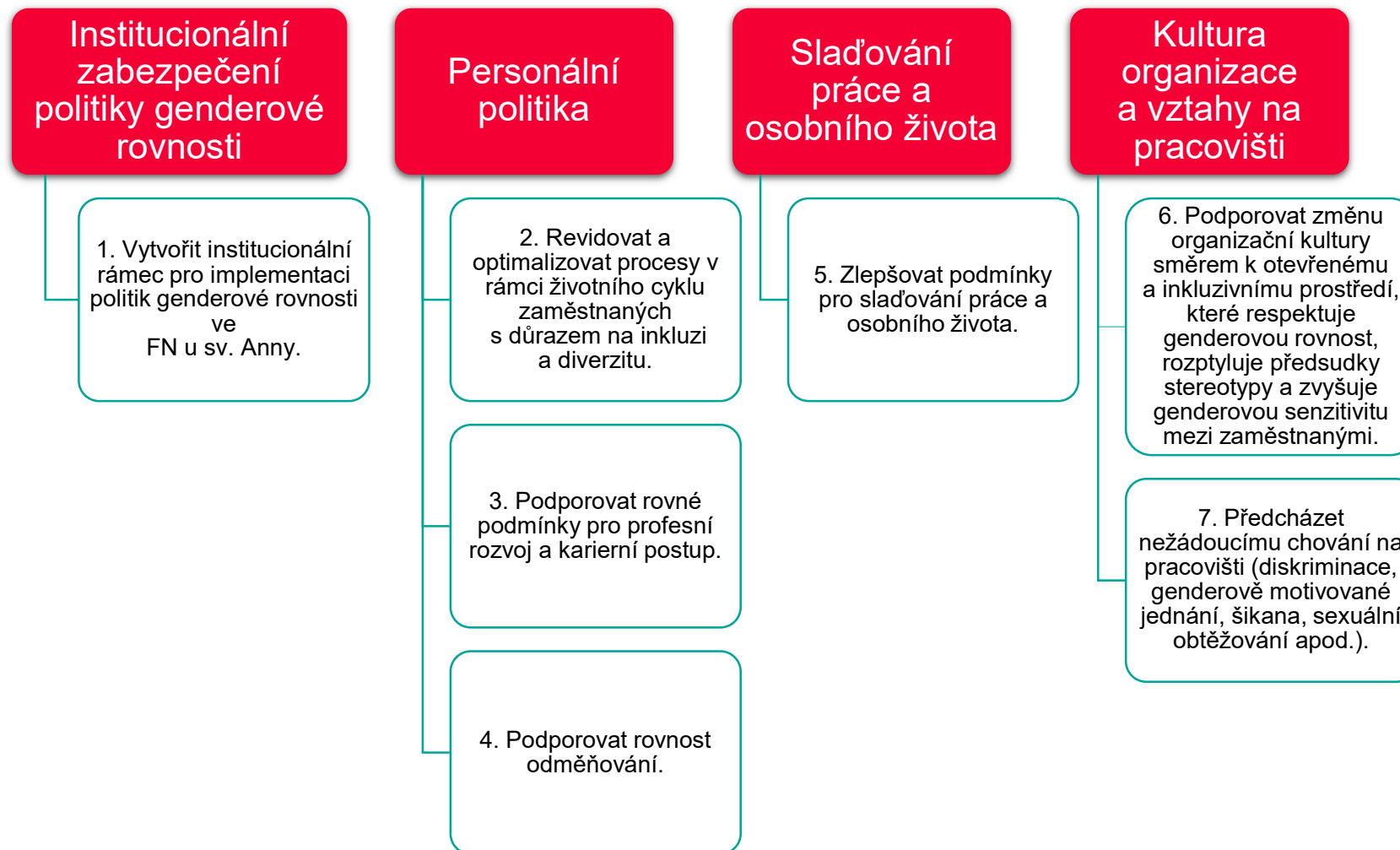
<b>HRajeme fér, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003787</b>	<b>Celkem</b>
<b>Pracovní smlouvy</b>	
Senior HR Specialist of Diversity and Inclusion	0.5 FTE (24 měsíců)
Senior HR Specialist	1.0 FTE (24 měsíců)
HR Specialist	1.0 FTE (24 měsíců)
Konzultant/ka	0.6 FTE (24 měsíců)
Právník/právnička	0.2 FTE (6 měsíců)
<b>Dohody o provedení práce</b>	
Lektor/ka	280 hodin
Grafik/programátor	140 hodin
Odborná Konzultant/ka	150 hodin
<b>Cestovné</b>	<b>46,550.00 Kč</b>
Cesty zahraničních expertů Perdiems	46,550.00 Kč
<b>Zařízení a vybavení, včetně pronájmu a odpisů</b>	<b>136,470.00 Kč</b>
Vybavení prostor (Klub) - nábytek	40,000.00 Kč
IT vybavení (Klub) - ntb, tiskárna atp.	96,470.00 Kč
<b>Nákup služeb (max. 60 % přímých)</b>	<b>840,000.00 Kč</b>
Vzdělávání v rámci KA1	158,000.00 Kč
Vzdělávání v rámci KA2	98,000.00 Kč
Vzdělávání v rámci KA3	150,000.00 Kč
Zpracování analýzy organizace (Audit rovných příležitostí)	250,000.00 Kč
Nákup licence SW (NNTB)	24,000.00 Kč
Software jako služba	75,000.00 Kč
Překlady interních dokumentů a směrnic do AJ	60,000.00 Kč
Vložné konference, členské poplatky	25,000.00 Kč
<b>Drobné stavební úpravy</b>	<b>40,000.00 Kč</b>
Stavební úpravy – Klub rodičů na Výstavní	40,000.00 Kč
<b>Cestovné a ubytování</b>	<b>40,000.00 Kč</b>

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

FAKULTNÍ NEMOCNICE  
U SV. ANNY V BRNĚ  
2024 — 2026



## Oblasti intervence GEP a cíle stanovené pro jednotlivé oblasti:



## INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

### Cíl 1: Vytvořit institucionální rámec pro implementaci politik genderové rovnosti ve FNUSA

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátor/y/Výstupy	Zdroj financování
Vytvořit a implementovat strategii rovnosti a diverzity včetně plánu genderové rovnosti. (GEP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření a implementace strategie rovnosti a diverzity včetně GEP zahrnující realizaci, průběžný monitoring a pravidelnou evaluaci plánovaných aktivit na úrovni celé instituce.</li> <li>Realizace genderového reauditů a zavádění z auditů vzešlých doporučení.</li> </ul>	Q2/2024 /každé 2 roky	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revidovaný dokument (2024, 2027).</li> <li>Závěrečná zpráva z auditu (2024, 2026).</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787 (2024)/ Vlastní zdroje FNUSA
Ukotvit Odbor personálního rozvoje (OPR) v organizačním řádu FNUSA. Zajistit dostatečné personální a odborné kapacity v rámci OPR na implementaci strategie a plánu genderové rovnosti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vznik Odboru personálního rozvoje a zajištění alespoň jedné osoby s deklarovanou odborností v oblasti genderové rovnosti a diverzity.</li> <li>Zveřejňovat informace o činnosti odboru včetně personálního stavu (FTE) a informací o plnění GEP.</li> </ul>	Q1/2024 /ročně	PÚ, vedení FNUSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revidovaný organizační řád.</li> <li>Roční revize FTE a odborných kapacit OPR.</li> <li>Zpráva o plnění GEP.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Posílit značku FNUSA jako zaměstnavatele, který podporuje genderovou rovnost, diverzitu, flexibilitu a inkluzi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veřejné deklarování závazku FNUSA k podpoře genderové rovnosti a diverzity na webových stránkách a intranetu (interní informační systém).</li> <li>Příprava a implementace akčního plánu a Strategie HRS4R.</li> </ul>	Q4/2024 Q2/2026	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zveřejnění plánu genderové rovnosti a informací o podpoře diverzity a inkluze na webových stránkách a intranetu.</li> <li>Získání ocenění HR Award pro FNUSA.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787/ Vlastní zdroje FNUSA
Zavést systematickou evidenci a práci s genderově segregovanými daty.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikovat klíčové oblasti, ve kterých je důležité sledovat genderově segregovaná data. Provádět pravidelné analýzy s cílem identifikovat nerovnosti a příležitosti ke zlepšení.</li> <li>Pravidelně aktualizovat a sdílet informace o pokroku a závěrech z analýz v rámci interní komunikace.</li> <li>Předkládat zprávy a doporučení pro podporu rozhodnutí zaměřených na zlepšení genderové rovnosti.</li> </ul>	Q2/2025 /ročně	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikace klíčových oblastí a zavedení pravidelných analýz genderově segregovaných dat. (ano/ne).</li> <li>Informace o genderově segregovaných datech jsou součástí Výroční zprávy instituce. (ano/ne).</li> <li>Počet identifikovaných nerovností a přijatých opatření na jejich řešení.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Aktivně vyhledávat příležitosti financování pro projekty na podporu genderové rovnosti a diverzity.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pravidelný monitoring národních a evropských výzev.</li> <li>Příprava a podání projektových žádostí na podporu implementace genderové politiky ve FNUSA.</li> </ul>	Q4/2026	OGF, PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet podaných projektových žádostí.</li> <li>Počet podpořených projektů v realizaci.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA

## PERSONÁLNÍ POLITIKA

Cíl 2: Revidovat a optimalizovat procesy v rámci životního cyklu zaměstnaných s důrazem na diverzitu a inkluzi.

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátor/y/Výstupy	Zdroj financování
Optimalizovat a sjednotit procesy životního cyklu zaměstnaných s cílem podpořit diverzitu a inkluzi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analýza a revize klíčových procesů (propagace zaměstnavatele, nábor a výběr, nástup a adaptace (onboarding), hodnocení, koncepce vzdělávání, řízení a administrace odchodů (offboarding)).</li> <li>Strategické doporučení pro optimalizaci a sjednocení procesů v rámci FNUSA a ICRC.</li> <li>Vytvoření systému (katalogu) pracovních pozic s rámcovými popisy činností a kompetencemi.</li> <li>Zavedení digitalizace jednotlivých částí procesů pro efektivnější správu.</li> <li>Organizace školení pro odpovědné osoby, případně členy/členky výběrových komisí na témata související s jednotlivými procesy (např. objektivní hodnocení, OTM-R principy, rozpoznání nevědomých předsudků apod.).</li> </ul>	Q4/2028	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokončená analýza a sjednocení procesů (ano/ne).</li> <li>Průběžné sledování pokroku ročně.</li> <li>Dokončený systém pracovních pozic a kompetenčních modelů (ano/ne).</li> <li>Podíl procesů, které byly digitalizovány, alespoň 80 % do Q4/2028.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787 (pouze školení)
Posílit princip transparentního a inkluzivního náboru a výběru zaměstnaných, včetně zajištění diverzity ve výběrových komisích (genderovou, věkovou a další), aby bylo možné zohlednit různé perspektivy a zkušenosti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualizovat kariérní sekci na webu FNUSA s informacemi o transparentnosti, průběhu a pravidlech náborového procesu, včetně zdůraznění závazku k inkluzi a diverzitě.</li> <li>Součástí záznamu z výběrového řízení bude informace ke složení výběrové komise v souladu se směrnici „Řád výběrových řízení“.</li> </ul>	Q2/2026	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualizované webové stránky.</li> <li>Přijímací a výběrový proces je ročně revidován PÚ.</li> <li>Informace o složení výběrových komisí je součástí záznamů z výběrových komisí.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Revidovat pracovní inzeráty s důrazem na inkluzivní jazyk a podporu diverzity pracovních týmů.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Upravit vzory pracovních inzerátů tak, aby používaly inkluzivní jazyk a zohledňovaly závazek organizace k diverzitě pracovních týmů.</li> <li>Pravidelně sledovat genderové složení uchazečů/uchazeček pro zajištění rovného přístupu.</li> </ul>	Q4/2024	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revidovaný vzor inzerátu s inkluzivním jazykem a závazkem k diverzitě.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA

## PERSONÁLNÍ POLITIKA

### Cíl 3: Podporovat rovné podmínky pro profesní rozvoj a kariérní postup

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Vytvořit jednotnou koncepci personálního rozvoje se zohledněním rovných příležitostí (jasná kritéria pro kariérní rozvoj, informace ohledně možností vzdělávání dostupné všem napříč institucí).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření koncepce vzdělávání a rozvoje, zajištění propojení s kariérním řádem a hodnocením.</li> <li>Vytvoření udržitelné koncepce manažerského vzdělávání.</li> </ul>	Q4/2028	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokument – Koncepce vzdělávání a rozvoje, včetně návrhu fungování manažerského vzdělávání.</li> <li>Zavedení elektronizace (ano/ne).</li> <li>Uskutečněná akce/ % proškolených vedoucích pracovníků/pracovnic.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Předcházet horizontální a vertikální genderové segregaci a usilovat o vyrovnanější zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pravidelně monitorovat genderové složení týmů, zavádět opatření na podporu podprezentovaného pohlaví.</li> </ul>	průběžně/ vyhodno - cení ročně	PÚ, vedení FNUSA, ICRC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Report.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Vytvořit, otestovat a evaluovat koncepci fungování mentoringového programu pro podprezentované skupiny osob (pohlaví, věk apod.). Podporovat ženy ve vědecké kariéře.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření koncepce fungování mentoringového programu.</li> <li>Vznik dokumentů – průvodce mentoringu, plán osobního rozvoje.</li> <li>Představování expertek a odbornic a jejich kariérních úspěchů (inspirace úspěšného work-life balance, včetně zahraničních odbornic).</li> <li>Realizace exkurzí na zahraniční instituci, kde je již úspěšně zavedena mentoringová spolupráce, pro osoby, které zodpovídají za tuto agendu.</li> </ul>	Q2/2025	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření koncepce programu, nabídka a využívání, evaluace.</li> <li>Dokument – Průvodce mentoringu, Plán osobního rozvoje.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_ 012/0003787
Zvýšit míru viditelnosti expertízy žen a podprezentovaných skupin směrem k veřejnosti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genderově segregovaná data využívána v rámci PR.</li> <li>Propagace pozitivních rolových modelů včetně představování zástupců/zástupkyň genderů v netradičních rolích na webu, sociálních sítích a dalších médiích.</li> </ul>	Q4/2025	PÚ, PR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Upravený web, článek, rozhovor, příspěvek na sociálních sítích.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA

## PERSONÁLNÍ POLITIKA

### Cíl 4: Podporovat rovné odměňování

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami a přijímat opatření na jejich vyrovnávání (příprava na implementaci EU směrnice o transparentním odměňování).	Analýza stavu odměňování žen a mužů na úrovni celé instituce a přijetí nápravných opatření.	ročně	PÚ	• Výstup analýzy/ Návrhy konkrétních opatření, meziroční srovnání výstupů analýzy.	Vlastní zdroje FNUSA
Zveřejňovat v pracovní inzerci minimální výši platu (příprava na implementaci EU směrnice o transparentním odměňování).	Revize pracovní inzerce.	Q4/2024	PÚ	• Revidovaný vzor inzerátu.	Vlastní zdroje FNUSA
Zvyšovat povědomí o výpočtu jednotlivých složek platu. Zajistit transparentní sdílení informací o odměnách na každém pracovišti.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Příprava informačních materiálů a zveřejnění na intranetu FNUSA, včetně nabídky individuálních konzultací.</li><li>• Nezakazovat zaměstnaným sdílet informace o jejich výdělku.</li><li>• Organizace interních vzdělávacích seminářů.</li></ul>	Q2/2025	PÚ, vedoucí organizačních jednotek FNUSA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informační materiály na intranetu, informační email.</li><li>• Uskutečněná akce/ účast.</li></ul>	Vlastní zdroje FNUSA

## SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A OSOBNÍHO ŽIVOTA

### Cíl 5: Zlepšovat podmínky pro slaďování práce a osobního života

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Zavést management MD/RD pro podporu systematické práce s rodiči malých dětí před, v průběhu i po návratu z rodičovské pauzy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vznik metodiky zaměřené na nastavení procesu odchodu, návratu a komunikace s pečujícími osobami v průběhu mateřské/rodičovské dovolené.</li> <li>Vzdělávání pracujících na Personálním úseku a vedoucích pracovníků v oblasti flexibilních forem práce, managementu MD/RD</li> <li>Vznik komunikační strategie podporující jasnější komunikaci interních pravidel napříč celou organizací, např. možnosti využívání flexi úvazků.</li> </ul>	Q4/2024	PÚ, vedoucí organizačních jednotek FNUSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokument – metodika, komunikační strategie.</li> <li>Příručka pro vedoucí a pro rodiče.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787
Zavést systém pravidelné komunikace s rodiči na MD/RD/ pečujícími osobami.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření databáze kontaktů osob na MD/RD.</li> <li>Vytvoření Klubu rodičů u sv. Anny zahrnující identifikaci a rekonstrukci vhodných prostor v areálu FNUSA, nákup vybavení, tvorbu koncepce fungování klubu.</li> </ul>	Q2/2025	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Databáze kontaktů na rodiče na MD/RD.</li> <li>Vznik Klubu rodičů.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787
Zavést komplexní Age management zahrnující prevenci věkových stereotypů a související vzdělávání s cílem podpořit rovné pracovní příležitosti a mezigenerační spolupráci.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analýza, doporučení a nastavení koncepce fungování, včetně plánování nástupnictví pro zajištění kontinuity a přenosu znalostí mezi generacemi.</li> <li>Organizace školení/seminářů zaměřených na prevenci věkové diskriminace a stereotypů o starších pracujících, adaptaci na nové technologie a digitální nástroje apod.</li> </ul>	Q4/2026	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Výstup analýzy, doporučení.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Sjednotit praxi nabízení a poskytování flexibilních forem práce.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analýza a ukotvení možností využití flexibilních forem práce pro jednotlivé zaměstnanecké skupiny/ typ pracoviště.</li> </ul>	Q2/2025	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Výstup analýzy.</li> <li>Revidovaný dokument.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787
Zřídit dětskou skupinu "Klubík u sv. Anny" v prostorách FNUSA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikace a rekonstrukce vhodných prostor v areálu FNUSA.</li> </ul>	Q4/2026	Vedení FNUSA, ÚIRT, PÚ, ÚOP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikace vhodných prostor, Studie proveditelnosti.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Zřídit dětský koutek, místa pro kojení, přebalovací pulty v prostorách FNUSA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interní diskuze možností na úrovni vedení FNUSA a pilotní testování provozu.</li> </ul>	Q4/2026	Vedení FNUSA, ÚIRT, PÚ, ÚOP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studie proveditelnosti.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA

## KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI

Cíl 6: Podporovat změnu organizační kultury směrem k otevřenému a inkluzivnímu prostředí, které respektuje genderovou rovnost, rozptyluje předsudky, stereotypy a zvyšuje genderovou senzitivitu mezi zaměstnanými.

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Nastavit užívání genderově senzitivního jazyka v interních dokumentech a při prezentaci instituce.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postupná úprava interní dokumentace a webových stránek FNUSA tak, aby reflektovaly genderově senzitivní jazyk.</li> <li>• Pořádání tematických seminářů zaměřených na genderově senzitivní komunikaci.</li> </ul>	Q4/2025	PÚ, PR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revidovaná řízená dokumentace.</li> <li>• Revidovaný web.</li> <li>• Vytvořené vzdělávací materiály, příručka.</li> <li>• Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Zvyšovat genderovou expertízu u zaměstnaných.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizace školení pro vedoucí a Personální úsek</li> <li>• Interní školení pro zaměstnané zaměřené na vysvětlování stereotypů o rolích žen a mužů a jejich souvislostí s nerovnostmi (postavení žen ve zdravotnictví, genderová dimenze ve výzkumu, užívání genderově citlivého jazyka, gender bias apod.).</li> </ul>	Q4/2024/ročně	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787/ Vlastní zdroje FNUSA
Podporovat otevřenou komunikaci a aktivní účast zaměstnaných při budování inkluzivního pracovního prostředí.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zavedení pravidelných průzkumů spokojenosti v oblastech jako adaptace, kariérní rozvoj, nežádoucí chování na pracovišti a sladování pracovního a rodinného života apod.</li> <li>• Implementace elektronického nástroje pro efektivní sběr a vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnaných.</li> <li>• Rozšíření využití online schránky důvěry (původně určené pro oznámení o nežádoucím chování) jako nástroje pro sdílení zkušeností a návrhů na zlepšení pracovního prostředí, se zvláštním zřetelem na potřeby skupin čelících různým formám znevýhodnění (např. gender, věk, etnicita, sexuální orientace, zdravotní stav a další charakteristiky).</li> <li>• Organizace otevřených diskusních setkání (focus groups) se zástupci/zástupkyněmi zaměstnaneckých skupin za účelem přesnější identifikace jejich potřeb.</li> </ul>	Q2/2025	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Počet realizovaných průzkumů za rok.</li> <li>• Zavedení elektronického nástroje pro průzkumy.</li> <li>• Procento návratnosti v rámci jednotlivých průzkumů.</li> <li>• Počet zrealizovaných diskusních setkání.</li> <li>• Počet implementovaných opatření vycházejících z výsledků průzkumů a diskusních skupin.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787/ Vlastní zdroje FNUSA

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Podporovat integraci zahraničních pracovníků.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zajištění podpory včetně asistence při relokaci a adaptaci poskytované v rámci Welcome Office (součást PÚ).</li> <li>Dvojjazyčná interní komunikace CZ/AJ minimálně na úrovni ICRC nebo pracovištích se zahraničními pracujícími.</li> <li>Řízená dokumentace dostupná v CZ/AJ.</li> <li>GEP dostupný v CZ/AJ.</li> </ul>	průběžně/ vyhodno- cení ročně  Q4/2024	PÚ  ICRC  PÚ/OŘK  PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informační materiály (ANO/NE).</li> <li>Interní komunikace probíhá v CZ/AJ.</li> <li>Dokumenty dostupné v AJ.</li> <li>GEP dostupný v CZ/AJ.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA  HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_ 012/0003787
Integrovat genderovou dimenzi do výzkumu a inovací.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zavedení povinnosti zohlednění genderové dimenze v každém nově podávaném projektu v relevantní řízené dokumentaci.</li> <li>Organizace semináře/ vytvoření e-learningu na téma integrace genderové dimenze do výzkumu.</li> </ul>	Q2/2025	PÚ, OGF, OŘK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revidovaný dokument.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA



## KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI

Cíl 7: Předcházet nežádoucímu chování na pracovišti (diskriminace, genderově motivované jednání, šikana, sexuální obtěžování).

Dílčí cíl	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	KPI/Indikátory/Výstupy	Zdroj financování
Definovat proces institucionálního řešení nežádoucího chování zahrnující proces podání, vyhodnocování, řešení a evidenci jednotlivých oznámení.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vznik směrnice upravující postup řešení nežádoucího chování na pracovišti (diskriminace, genderově motivované jednání, šikana, sexuální obtěžování). Pravidelná evaluace a revize procesu.</li> <li>Zajištění elektronického systému pro příjem a evidenci oznámení o nežádoucím chování.</li> <li>Identifikace a proškolení kontaktních osob, které budou přijímat a řešit přijatá oznámení o nežádoucím chování na pracovišti.</li> </ul>	Q1/2024-Q2/2025  Q4/2023	PÚ, OPV, OŘK, ÚOP, IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokument.</li> <li>Licence.</li> <li>Proškolené kontaktní osoby.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787/ Vlastní zdroje FNUSA
Poskytovat metodickou podporu při řešení nežádoucího chování na pracovišti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Příprava metodických podkladů ke směrnici pro zaměstnané, pro kontaktní osoby.</li> <li>Příprava informační kampaně (letáky, informace na intranetu, webu, sociálních sítích).</li> </ul>	Q2/2024	PÚ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumenty.</li> <li>Informační kampaň.</li> </ul>	HRajeme fér, CZ.03.01.02/00/22_012/0003787/ Vlastní zdroje FNUSA
Posílit kapacity řešení nežádoucího chování na pracovišti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvážení vytvoření pozice "mediátor/ka zdravých pracovních vztahů" pro zaměstnané. Osoba s potřebnou kvalifikací, zkušenostmi, komunikačními dovednostmi a také potřebnou pravomocí s ukotvením v organizační struktuře FNUSA.</li> </ul>	Q4/2025	PÚ, vedení FNUSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interní analýza možností zavedení pozice.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA
Posílit prevenci nežádoucího chování na pracovišti a zvýšit informovanost zaměstnaných o možnostech řešení.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizace analýz pracovního klimatu/ auditů klinik a jednotlivých pracovišť.</li> <li>Organizace interních školení pro vedoucí/ zaměstnané/ stážisty/ky/ studující na praxích ve FNUSA v tématech spojených s nežádoucím chováním na pracovišti.</li> </ul>	průběžně/ vyhodnocení ročně	PÚ, vedoucí organizačních jednotek FNUSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet analýz/rok.</li> <li>Uskutečněná akce/ účast.</li> </ul>	Vlastní zdroje FNUSA