

FAKULTNÍ
NEMOCNICE
U SV. ANNY
V BRNĚ



Plán rovných příležitostí: **Monitorovací zpráva** **za rok 2024**

Úvod

Monitorovací zpráva shrnuje průběh implementace Plánu genderové rovnosti (GEP), který byl dne 17. 12. 2024 schválen vedením FNUSA jako závazný rámec pro rozvoj aktivit v oblasti rovnosti, diverzity a inkluze.

Na konci roku vidíme významný posun v několika klíčových oblastech. Mezi nejdůležitější patří formální ukotvení Odboru personálního rozvoje do organizační struktury FNUSA, vznik metodik a nástrojů pro podporu rodičů a pečujících osob, rozvoj vzdělávání v tématu rovnosti a diverzity nebo zavedení systému pro řešení nežádoucího chování na pracovišti včetně online schránky důvěry. Současně byla posílena interní komunikace, práce s daty i podpora zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zpráva se zaměřuje především na vyhodnocení krátkodobých cílů plánovaných pro rok 2024 a mapuje aktuální stav jednotlivých opatření. Dlouhodobé cíle budou průběžně monitorovány a komplexně vyhodnoceny v rámci závěrečné evaluační zprávy po ukončení tříletého období implementace v roce 2026.

Obsah

Úvod.....	2
Postup v rámci krátkodobých cílů (do konce roku 2024).....	3
Jednotlivé cíle	5
Cíl 1: Revize strategických dokumentů	5
Cíl 2: Institucionalizace personálního rozvoje	5
Cíl 3: Posilování pozice FNUSA jako inkluzivního zaměstnavatele.....	5
Cíl 4: Inkluzivní jazyk v náborových materiálech	5
Cíl 5: Monitoring genderového složení týmů	5
Cíl 6: Analýza a řešení genderových rozdílů v odměňování.....	5
Cíl 7: Revize inzerátů a zajištění mzdové transparentnosti	5
Cíl 8: Podpora zaměstnaných na MD/RD	6
Cíl 9: Vzdělávání a osvěta v oblasti rovnosti.....	6
Cíl 10: Systém řešení nežádoucího chování.....	6
Cíl 11: Podpora povědomí o mechanismech řešení nežádoucího chování.....	7
Cíl 12: Analýza pracovního klimatu a školení.....	7
Cíl 13: Podporovat integraci zahraničních pracovníků	8
Analýza dat a indikátorů	8
Analýza dat za rok 2024	8
Meziroční změny v zastoupení žen a mužů v letech 2023–2024	9
Plán pro další období.....	11

Postup v rámci krátkodobých cílů (do konce roku 2024)

Cíl	Dílčí cíle	Status
1. Vytvořit a implementovat strategii rovnosti a diverzity včetně plánu genderové rovnosti	- Revidovaný dokument 2024 - Závěrečná zpráva z auditu 2024	- Splněno - Splněno
2. Ukotvit Odbor personálního rozvoje v organizačním řádu FNUSA	- Revidovaný organizační řád - Roční revize FTE a odborných kapacit OPR - Zpráva o plnění GEP	- Splněno - Splněno - Splněno
3. Posílit značku FNSUA jako zaměstnavatele, který podporuje genderovou rovnost, diverzitu, flexibilitu a inkluzi	- Zveřejnění plánu genderové rovnosti a informací o podpoře diverzity a inkluze na webu - Získání ocenění HR award pro FNUSA	- Splněno - Splněno, byla podaná a ze strany Evropské komise schválená žádost o rozšíření ocenění na úroveň celé instituce.
4. Revidovat pracovní inzeráty s důrazem na inkluzivní jazyk a podporu diverzity pracovních týmů	- Revidovaný vzor inzerátu s inkluzivním jazykem a závazkem k diverzitě	- Splněno
5. Předcházet horizontální a vertikální genderové segregaci a usilovat o vyrovnanější zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	- Pravidelně monitorovat genderové složení týmů, zavádět opatření na podporu podprezentovaného pohlaví	- V procesu
6. Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami a přijímat opatření na jejich vyrovnávání	- Analýza stavu odměňování žen a mužů na úrovni celé instituce a přijetí nápravných opatření	- Analýza pomocí nástroje Logib probíhá každý rok.
7. Zveřejňovat v pracovní inzerci minimální výši platu	- Revize pracovní inzerce	- Přesunuto na pozdější období.
8. Zavést management MD/RD pro podporu systematické práce s rodiči malých dětí před, v průběhu i po návratu z rodičovské pauzy	- Vznik metodiky zaměřené na nastavení procesu - Vzdělávání pracujících na Personálním úseku a vedoucích pracovníků v oblasti flexibilních forem práce - Vznik komunikační strategie podporující jasnější komunikaci interních pravidel napříč celou organizací	- Splněno - Splněno - Splněno

9. Zvyšovat genderovou expertízu zaměstnaných	- Realizace školení pro vedoucí a personální úsek - Interní školení pro zaměstnané zaměřené na vysvětlování stereotypů o rolích mužů a žen	- Splněno - Splněno
10. Definovat proces institucionálního řešení nežádoucího chování zahrnující proces podání, vyhodnocování, řešení a evidenci jednotlivých oznámení	- Vznik směrnice upravující postup řešení nežádoucího chování na pracovišti - Zajištění elektronického systému pro příjem a evidenci oznámení o nežádoucím chování - Identifikace a proškolení kontaktní osob, které budou přijímat a řešit přijatá oznámení	- Splněno - Splněno - Splněno
11. Poskytovat metodickou podporu při řešení nežádoucího chování na pracovišti	- Příprava metodických pokladů ke směrnici pro zaměstnané, pro kontaktní osoby - Příprava informační kampaně	- Splněno - Splněno
12. Posílit prevenci nežádoucího chování a zvýšit informovanost zaměstnaných o možnostech řešení	- Realizace analýz pracovního klimatu (auditů klinik) - Organizace interních školení pro vedoucí/zaměstnané/stážisty/čky/studující na praxích ve FNSUA v tématech spojených s nežádoucím chováním na pracovišti	- Splněno - Splněno
13. Podporovat integraci zahraničních pracovníků	- Zajištění podpory včetně asistence při relokaci a adaptaci poskytované v rámci Welcome Office - Dvojazyčná komunikace CZ/AJ minimálně na úrovni ICRC nebo pracovišť se zahraničními pracujícími - Řízená dokumentace dostupná CZ/AJ - GEP dostupná v CZ/AJ	- Splněno - Splněno - Splněno - Splněno

Jednotlivé cíle

Cíl 1: Revize strategických dokumentů

Byl realizován genderový audit, který se bude opakovat ve dvouletém cyklu. Na jeho základě byla připravena strategie rovnosti a diverzity včetně plánu genderové rovnosti (GEP). Tento dokument byl dne 17. 12. 2024 schválen ředitelem nemocnice, čímž se stal závazným rámcem pro realizaci, průběžný monitoring a pravidelnou evaluaci aktivit na úrovni celé organizace. Zároveň část aktivit probíhala už v předchozím roce.

Cíl 2: Institucionalizace personálního rozvoje

Podánilo se nám formálně zakotvit Odbor personálního rozvoje do organizační struktury FNUSA, přičemž tato změna byla reflektována v aktualizovaném organizačním řádu. V závěru roku zároveň byla připravena zpráva o plnění Gender Equality Planu (GEP) pro vedení FNUSA. Stav FTE je průběžně revidován s ohledem na realizované a plánované aktivity.

Cíl 3: Posilování pozice FNUSA jako inkluzivního zaměstnavatele

Plán genderové rovnosti, Strategie rovnosti a diverzity a informace o podpoře diverzity a inkluze byly zveřejněny na webových stránkách FNUSA v sekci „Firemní kultura a strategie“¹ a v interním informačním systému Intranet.

Cíl 4: Inkluzivní jazyk v náborových materiálech

Zahájili jsme revizi jazykového stylu pracovních inzerátů a šablon, podle kterých se vytváří s cílem zajistit jejich větší inkluzivitu a podporu diverzity.

Cíl 5: Monitoring genderového složení týmů

Informace o genderovém složení zaměstnanců nemocnice jsou součástí této dokumentace a jsou dostupné v sekci „Analýza dat a indikátorů“. Analýza poukazuje na rozdíly v zastoupení mužů a žen, které dále sledujeme i v kontextu případných platových nerovností.

Cíl 6: Analýza a řešení genderových rozdílů v odměňování

Každý rok probíhá analýza rovného odměňování pomocí nástroje Logib. Na základě zjištění z analýz pracujeme na návrzích a opatřeních ke zmírnění platových rozdílů mezi ženami a muži.

Cíl 7: Revize inzerátů a zajištění mzdové transparentnosti

Vzory pracovních inzerátů byly aktualizovány tak, aby využívaly jazyk podporující rovnost a inkluzi. Inzeráty jsou formulovány tak, aby bylo zřejmé, že pozice jsou vhodné pro ženy i muže, a zároveň reflektují závazek organizace k podpoře diverzity pracovních týmů. V současnosti zatím není splněna podmínka uvádění minimální výše mzdy, zvažuje se její přesunutí do příštího kalendářního roku.

¹ Na webu je dostupná na adrese: <https://www.fnusa.cz/kariera-a-vzdelavani/firemni-kultura-a-strategie/>.

Cíl 8: Podpora zaměstnaných na MD/RD

V první polovině roku 2024 byl připraven ucelený rámec pro systematickou práci s rodiči a pečujícími osobami na MD/RD. Vznikla metodika k procesu odchodu, návratu a komunikace s pečujícími osobami, která byla doplněna o praktické manuály pro rodiče i vedoucí pracovníky a pracovnice a předpřipravenou směrnicí „Zaměstnanecká cesta rodičů a pečujících osob“.

Ve spolupráci se společností HR Space Leaders, s.r.o. proběhly čtyři semináře pro HR a vedoucí pracovníky a pracovnice, zaměřené na odchod na MD/RD, komunikaci během nepřítomnosti, adaptaci při návratu a flexibilní formy práce.

Součástí aktivit bylo i vytvoření komunikační strategie, která sjednotila a zpřehlednila interní pravidla, zejména v oblasti flexibility úvazků a dostupných nástrojů podpory pečujících zaměstnaných. Tento soubor opatření významně přispěl k profesionalizaci komunikace s rodiči a k posílení férového a transparentního přístupu napříč organizací. V rámci komunikační strategie bylo zavedeno Klub-Ko – konzultačních hodin pro rodiče, kde mají možnost po předchozí domluvě přijít a v bezpečném a klidném prostředí probrat jakékoli otázky spojené s jejich návratem do práce nebo jinými profesními tématy. Vznikl také „Občasník pro rodiče ze sv. Anny“, který stručně a přehledně informuje o aktuálním dění v nemocnici i o tématech relevantních pro rodiče čerpající MD/RD. Tímto krokem se snažíme usnadnit přístup k informacím, vyjádřit zájem a podporu této cílové skupině a posílit jejich vazbu s institucí.

Cíl 9: Vzdělávání a osvěta v oblasti rovnosti

Cílem systematického vzdělávání bylo posilovat inkluzivní firemní kulturu a odbourávat předsudky. Připraveno bylo školení „Na rovnosti záleží“, které probíhalo opakovaně a zaměřilo se na vysvětlení pojmů jako rovnost, gender a stereotypy i jejich dopad na každodenní práci. Témata zahrnovala také vysvětlení postavení žen ve zdravotnictví, genderové dimenze výzkumu či důležitost genderově citlivého jazyka.

Na školení navázal e-learning, jenž zajišťuje dlouhodobou dostupnost a flexibilitu vzdělávání v této tematice. Školení i e-learning vytvořily stabilní základ pro další rozvoj genderové expertízy ve FNUSA.

Cíl 10: Systém řešení nežádoucího chování

Byla dokončena a vydána směrnice Řešení nežádoucího chování na pracovišti, která je v platnosti od února 2024. Dokument podrobně vymezuje základní pojmy, postupy podání oznámení, způsoby řešení incidentů i navazující nápravná opatření. Směrnice byla schválena vedením nemocnice a zaměstnaní a zaměstnané se s jejím obsahem museli seznámit prostřednictvím systému řízení dokumentace.

Současně byla zavedena licence k online oznamovacímu systému („online schránka důvěry“), který umožňuje podat oznámení anonymně nebo pod vlastním jménem.

Tento systém slouží k evidenci všech přijatých oznámení, a to jak oficiálně nahraných přímo do systému, tak i případů postoupených například prostřednictvím vedoucích nebo kontaktních osob.

Každé oznámení je doplněno o popis události, případné důkazní materiály či záznamy z jednání se zúčastněnými stranami.

Pro vedoucí a HR byl dále připraven cyklus interních školení, který proběhl v termínech 4. 3. (2 běhy), 15. 4. a 3. 6. 2024. Cílem těchto školení bylo posílit kompetence při řešení problematiky a podpořit prevenci nevhodného chování na pracovišti.

Podpora zahrnovala rovněž zpracování metodických podkladů – manuálů pro kontaktní osoby i zaměstnankyně a zaměstnance, letáků, komiksů a dalších materiálů zveřejněných na Intranetu a webu nemocnice.

Nad rámec řešení nahlášených případů je zaměstnaným i vedoucím poskytováno poradenství zaměřené na stabilizaci pracovních týmů a zvládání náročných situací. Tímto způsobem se snažíme nejen efektivně řešit existující podněty, ale také předcházet vzniku nových, potenciálně nevhodných situací.

Cíl 11: Podpora povědomí o mechanismech řešení nežádoucího chování

V rámci informační kampaně byla na Intranetu nemocnice zřízena samostatná sekce Řešení nežádoucího chování na pracovišti. Zaměstnanci a zaměstnankyně zde mají k dispozici vysvětlení základních pojmů, popis postupu podání oznámení, přímý odkaz na online schránku důvěry a medailonky kontaktních osob, které prošly specializovaným školením již v předchozím období.

Součástí stránky je také informační leták určený k šíření na jednotlivých pracovištích. V závěrečné fázi projektu byla za účelem další propagace online schránky vytvořena série komiksů se zvířátky, které srozumitelnou a originální formou znázorňují situace diskriminace, sexuálního obtěžování či šikany a upozorňují tak na existenci těchto jevů na pracovišti i na možnosti jejich řešení.

Pro snadnější orientaci v problematice a s cílem přiblížit způsoby řešení i prevenci nežádoucího chování vznikl Průvodce pro zaměstnané. K sjednocení postupů kontaktních osob a k větší přehlednosti celého procesu byla připravena také Příručka pro řešení nežádoucího chování.

Součástí informační kampaně byla také propagace online schránky důvěry a zvýšení povědomí o možnostech podávání oznámení. V systému jsou evidována jak oficiálně nahlášená hlášení, tak i případy předané například vedoucími zaměstnanci, včetně doprovodných materiálů a zápisů z jednání. Celý soubor opatření tak představuje ucelený rámec metodické podpory, jenž posiluje prevenci i efektivní řešení nežádoucího chování na pracovišti.

Cíl 12: Analýza pracovního klimatu a školení

V průběhu roku 2024 bylo provedeno několik analýz pracovního klimatu napříč odděleními a klinikami. Výstupy jsou vždy aktivně diskutovány s vedením pracovišť a slouží jako podklad pro přijetí cílených opatření. Současně probíhají pravidelná školení pro vedoucí pracovníky/nice a zaměstnané na téma komunikace, zlepšení pracovního klimatu atd.

V roce 2024 proběhlo celkem šest školení. První vlna byla určena primárně pro vedoucí pracovníky/nice, následně byla školení zpřístupněna i širšímu okruhu zaměstnaných.

Cíl 13: Podporovat integraci zahraničních pracovníků

V rámci podpory integrace zahraničních pracovníků/nic byla zajištěna dvojjazyčná interní komunikace v češtině a angličtině na pracovištích, kde působí zahraniční zaměstnaní. Řízená dokumentace je dostupná v obou jazycích prostřednictvím systému Netekman, včetně většiny interních směrnic a pokynů, a GEP je rovněž k dispozici v CZ/AJ.²

Zároveň v rámci zajištění podpory při relokační a adaptaci poskytované v rámci [Welcome Office](#) vznikly stránky na ISu ICRC přímo pod tímto jménem, kde mohou nově příchozí ze zahraničí nalézt například informace o hlavních bodech úpravy pracovních právních vztahů, pomoc s ubytováním, otevřením bankovního účtu, pojištění a mnoho dalším. Je zde i konkrétní a podrobný popis co řešit před odjezdem, během pobytu a případně i během odjezdu.

V současnosti probíhá rovněž překlad nového webu do angličtiny, což dále posiluje dostupnost informací pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně.

Analýza dat a indikátorů

Analýza dat za rok 2024

K 31. prosinci 2024 bylo v pracovním poměru celkem 3 661 zaměstnaných, z toho 2 752 žen (75 %) a 909 mužů (25 %). Jak ukazuje tabulka 1, zastoupení žen a mužů se mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnaných výrazně liší.

Nejvyšší podíl žen byl zjištěn mezi nelékařskými zdravotnickými pracovníci (89 %), dále mezi farmaceutkami (79 %) a administrativními a výzkumnými pracovníci (69 %). Kategorie lékařů/lékařek vykazuje téměř vyrovnané zastoupení žen a mužů, přičemž ženy tvoří 51 % zaměstnaných. Naopak mezi provozními zaměstnanými převažují muži.

Tab. 1: Zastoupení žen a mužů podle kategorií zaměstnaných					
Kategorie	Muži	Ženy	Celkem	% žen	Odchylka od parity (p. b.)
Lékař/ka	349	367	716	51%	1 p. b.
Farmaceut/ka	7	27	34	79%	29 p. b.
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	219	1861	2080	89%	39 p. b.
Administrativní a výzkumní pracovníci	198	440	638	69%	19 p. b.
Provozní zaměstnaní	136	57	193	30%	-20 p. b.
Celkem	909	2752	3661	75%	

N=3 544

Věková struktura zaměstnaných je u žen i mužů obdobná (tabulka 2). Největší podíl žen připadá na věkovou skupinu 40-49 let (28 %), zatímco u mužů jsou nejvíce zastoupena věková skupina 30-39 let (25 %). Většina zaměstnaných obou pohlaví se nachází ve věku 30-59 let. Podíl zaměstnaných ve věku 60 let a více je mírně vyšší u mužů (14 %) než u žen (11 %).

² GEP v ENG verzi dostupný zde: [Equal opportunities – ICRC – International Clinical Research Center](#)

Tab. 2: Věková struktura žen a mužů v zaměstnanecké populaci				
Věková skupina	Ženy	Podíl žen	Muži	Podíl mužů
18-29 let	430	16%	156	17%
30-39 let	571	21%	223	25%
40-49 let	766	28%	202	22%
50-59 let	694	25%	201	22%
60-69 let	275	10%	97	11%
70 a více let	16	1%	30	3%
Celkem	2752	100%	909	100%
Pozn. Podíly jsou počítány samostatně pro ženy (N = 2 675) a muže (N = 869). Sloupec „Podíl žen“ vyjadřuje rozložení všech žen mezi věkové skupiny a sloupec „Podíl mužů“ vyjadřuje rozložení všech mužů mezi věkové skupiny.				

Jak vyplývá z tabulky 3, vzdělanostní struktura žen a mužů se liší. U žen převažuje střední vzdělání s maturitou (40 %) a vysokoškolské vzdělání (38 %), zatímco u mužů dominuje vysokoškolské vzdělání (65 %). Ženy jsou častěji zastoupeny ve skupinách se středním a vyšším odborným vzděláním, zatímco muži častěji dosahují vysokoškolského vzdělání.

Tab. 3 Vzdělanostní struktura žen a mužů v zaměstnanecké populaci				
Nejvyšší stupeň vzdělání	Ženy	Podíl žen	Muži	Podíl mužů
základní	101	4%	45	5%
střední bez maturity	192	7%	123	14%
střední s maturitou	1112	40%	117	13%
vyšší odborné	297	11%	33	4%
vysokoškolské	1037	38%	588	65%
nezjištěno	13	0%	3	0%
Celkem	2752	100%	909	100%
Podíly jsou počítány samostatně pro ženy (N = 2 675) a muže (N = 869). Sloupec „Podíl žen“ vyjadřuje rozložení všech žen podle nejvyššího dosaženého vzdělání a sloupec „Podíl mužů“ vyjadřuje rozložení všech mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.				

Podrobnější pohled poskytuje tabulka 4, která zohledňuje i profesní strukturu zaměstnaných. U nelékařských zdravotnických pracujících dosahuje podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných 21 % u žen a 33 % u mužů, u administrativních a výzkumných pracujících 57 % u žen a 78 % u mužů. Výsledky ukazují, že rozdíly ve vzdělanostní struktuře jsou významně ovlivněny rozdílným zastoupením žen a mužů v jednotlivých profesních kategoriích a kvalifikačními požadavky jednotlivých pracovních pozic.

Tab. 4 Podíl vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů podle kategorií zaměstnaných						
Kategorie	Ženy s VŠ	Ženy celkem	Ženy VŠ %	Muži s VŠ	Muži celkem	Muži VŠ %
Lékař/ka	367	367	100%	349	349	100%
Farmaceut/ka	27	27	100%	7	7	100%
Nelékařští zdravotničtí pracující	392	1861	21%	72	219	33%
Administrativní a výzkumní pracující	251	440	57%	154	198	78%
Provozní zaměstnaní	0	57	0%	6	136	4%
Celkem	1037	2752	38%	588	909	65%

Meziroční změny v zastoupení žen a mužů v letech 2023–2024

Mezi 31. 12. 2023 a 31. 12. 2024 došlo k nárůstu celkového počtu osob v pracovním poměru z 3 544 na 3 661 osob, tedy o 117 osob. Počet žen vzrostl z 2 675 na 2 752 a počet mužů z 869 na 909.

Přestože se absolutní počet žen i mužů zvýšil, jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných osob zůstal shodný – ženy tvořily 75 % a muži 25 %. Z hlediska celkového genderového zastoupení tak zůstává struktura zaměstnaných osob stabilní.

Výraznější změny se projevily v zastoupení žen a mužů v jednotlivých profesních kategoriích. Podíl žen mezi nelékařskými zdravotnickými pracujícími mírně klesl z 90 % na 89 %. Výraznější pokles nastal mezi farmaceutkami, kde podíl žen klesl z 82 % na 79 %. Naopak mezi administrativními a výzkumnými pracovníci zůstal podíl žen stabilní na úrovni 69 %. U lékařů/lékařek se zastoupení žen mírně zvýšilo z 50 % na 51 %, takže tato profesní kategorie zůstává z hlediska zastoupení žen a mužů téměř vyrovnaná.

Přetrvává však výrazně odlišné genderové zastoupení v jednotlivých profesních kategoriích – zejména vysoký podíl žen mezi nelékařskými zdravotnickými pracovníci a farmaceutkami a vyšší zastoupení mužů mezi provozními zaměstnanci.

Ve věkové struktuře došlo meziročně k mírným změnám. U žen se podíl věkové skupiny 40–49 let snížil z 29 % na 28 %. U mužů byla v roce 2024 nejvíce zastoupena věková skupina 30–39 let (25 %), zatímco v roce 2023 byly nejvíce zastoupeny skupiny 30–39 let a 40–49 let, obě shodně s podílem 23 %. Podíl osob ve věku 60 let a více dále mírně vzrostl u žen z 10 % na 11 %, zatímco u mužů zůstal na úrovni 14 %.

I v roce 2024 tak zůstává podíl osob ve věku 60 let a více vyšší u mužů než u žen. Věková struktura žen a mužů se celkově nadále výrazně neliší, meziročně však pokračuje mírný nárůst zastoupení žen ve věkové skupině 60 let a více.

Změny jsou patrné také ve vzdělanostní struktuře. U žen klesl podíl osob se středním vzděláním s maturitou z 41 % na 40 %, zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných žen vzrostl z 37 % na 38 %. U mužů zůstal podíl vysokoškolsky vzdělaných osob na úrovni 65 %. Meziročně se tak mírně zvýšil podíl vysokoškolsky vzdělaných žen, čímž se částečně snížil rozdíl mezi ženami a muži v tomto ukazateli. Přesto zůstává vysokoškolské vzdělání častější mezi muži než mezi ženami.

Změny ve vzdělanostní struktuře jsou patrné také při zohlednění profesního zařazení. Mezi nelékařskými zdravotnickými pracujícími vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných žen z 20 % na 21 % a mužů z 31 % na 33 %. Naopak mezi administrativními a výzkumnými pracujícími podíl vysokoškolsky vzdělaných žen klesl z 61 % na 57 % a u mužů z 82 % na 78 %. Tyto změny ukazují, že vývoj vzdělanostní struktury se mezi jednotlivými profesními kategoriemi liší a nelze jej interpretovat pouze na základě celkového zastoupení žen a mužů.

Celkově lze vývoj mezi lety 2023 a 2024 charakterizovat jako stabilní z hlediska celkového genderového zastoupení, protože podíl žen a mužů zůstal na úrovni 75 % a 25 %. Současně však došlo k dílčím změnám v profesním, věkovém a vzdělanostním složení zaměstnaných osob. Z genderového hlediska je významný zejména pokles zastoupení žen mezi farmaceutkami, mírný nárůst zastoupení žen mezi lékařkami a pokračující vysoká koncentrace žen v některých profesních kategoriích. Pozitivní posun lze sledovat také v podílu vysokoškolsky vzdělaných žen, který meziročně vzrostl. Přetrvávají však rozdíly ve vzdělanostní struktuře žen a mužů i výrazně odlišné genderové zastoupení v jednotlivých profesních kategoriích.

Plán pro další období

Na základě dosavadních aktivit v oblasti rovnosti, diverzity a inkluze budeme dále posilovat strategické řízení těchto témat prostřednictvím akčního plánu navazujícího na revidovanou strategii, včetně pravidelného monitoringu a vyhodnocování pokroku. Klíčovým krokem je také systematická práce s daty, nejen z hlediska genderového složení, ale i dalších aspektů diverzity, a jejich propojení se strategickým rozhodováním vedení.

Budeme pokračovat v implementaci inkluzivního jazyka napříč všemi HR výstupy, zvyšovat transparentnost v odměňování a rozšiřovat vzdělávací programy na míru různým cílovým skupinám. V oblasti podpory zaměstnaných na MD/RD se chystáme vyhodnotit zavedené nástroje.

V rámci prevence nežádoucího chování plánujeme také pokračovat v systematickém školení, aktualizaci metodických materiálů a zvyšování informovanosti zaměstnaných o dostupných nástrojích a podpoře. Pro zajištění lepší přístupnosti budou klíčové materiály průběžně překládány do anglického jazyka.

V nadcházejícím období se plánujeme zaměřit především na zlepšení evidence a práci s genderově segregovanými daty, identifikaci klíčových oblastí a překlad zpráv a doporučení zaměřených na podporu genderové rovnosti.

Dále chceme vytvořit, otestovat a vyhodnotit koncept mentoringového programu pro nedostatečně zastoupené skupiny a posílit viditelnost odborných znalostí žen a dalších podprezentovaných skupin ve veřejném prostoru.

Usilujeme také o větší transparentnost v oblasti odměňování a plánujeme zavést systém pravidelné komunikace s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené a s pečujícími osobami. Mezi další klíčová témata patří využívání genderově citlivého jazyka a celkové zvyšování inkluzivity pracovního prostředí.