

FAKULTNÍ
NEMOCNICE
U SV. ANNY
V BRNĚ



Plán rovných příležitostí: **Monitorovací zpráva** **za rok 2025**

Úvod

Monitorovací zpráva shrnuje průběh implementace Plánu genderové rovnosti (GEP) za rok 2025.

Mezi nejdůležitější posuny v roce 2025 patří zejména komplexní pokrok v naplňování většiny cílů, který ukazuje, že se instituce systematicky posouvá směrem k dlouhodobému prosazování rovnosti a inkluze. Výrazným výsledkem je vytvoření a realizace mentoringového programu, systematizaci pravidelné komunikace s rodiči na MD/RD a začlenění genderové dimenze do výzkumu.

Dále lze za důležité považovat kroky směřující k větší transparentnosti odměňování a zavedení nástrojů pro otevřenou komunikaci se zaměstnanci. Společně tato opatření potvrzují, že instituce nepokračuje pouze v dílčích aktivitách, ale buduje ucelený a funkční rámec podporující rovné příležitosti.

Zpráva se zaměřuje především na vyhodnocení krátkodobých cílů realizovaných do konce roku 2025 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
Obsah	2
Postup v rámci krátkodobých cílů (do konce roku 2025).....	3
Jednotlivé cíle.....	6
Cíl 1: Zavést systematiku evidenci a práci s genderově segregovanými daty	6
Cíl 2: Vytvořit, otestovat a evaluovat koncepci fungování mentoringového programu	6
Cíl 3: Zvýšit míru viditelnosti expertízy žen	6
Cíl 4: Zvyšovat povědomí o výpočtu jednotlivých složek platu	7
Cíl 5: Nastavit užívání genderově senzitivního jazyka.....	7
Cíl 6: Podporovat otevřenou komunikaci.....	7
Cíl 7: Posílit kapacity řešení nežádoucího chování na pracovišti	8
Cíl 8: Integrovat genderovou dimenzi do výzkumu a inovací.....	8
Cíl 9: Systém pravidelné komunikace s rodiči na MD/RD.....	8
Cíl 10: Předcházet horizontální a vertikální genderové segregaci.....	9
Cíl 11: Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami.....	9
Cíl 12: Posílit prevenci nežádoucího chování na pracovišti.....	9
Analýza dat a indikátorů	9
Analýza dat za rok 2025	9
Meziroční změny v zastoupení žen a mužů v letech 2024–2025.....	11
Plán pro další období	12

Postup v rámci krátkodobých cílů (do konce roku 2025)

Cíl	Dílčí cíle	Status
1. Zavést systematikou evidenci a práci s genderově segregovanými daty	- Identifikovat klíčové oblasti, ve kterých je důležité sledovat genderově segregovaná data. Provádět pravidelné analýzy s cílem identifikovat nerovnosti a příležitosti ke zlepšení. - Pravidelně aktualizovat a sdílet informace o pokroku a závěrech z analýz v rámci interní komunikace. - Předkládat zprávy a doporučení pro podporu rozhodnutí zaměřených na zlepšení genderové rovnosti.	- Splněno částečně - Přeplánováno na další období - Přeplánováno na další období
2. Vytvořit, otestovat a evaluovat koncepci fungování mentoringového programu pro podprezentované skupiny osob (věk, pohlaví apod.). Podporovat ženy ve vědecké kariéře	- Vytvořené koncepce fungování mentoringového programu - Vznik dokumentů – průvodce mentoringu, plán osobního rozvoje. - Představování expertek a odbornic a jejich kariérních úspěchů (inspirace úspěšného worklife balance, včetně zahraničních odbornic). - Realizace exkurzí na zahraniční instituci, kde je již úspěšně zavedena mentoringové spolupráce, pro osoby, které zodpovídají za tuto agendu.	- Splněno - Splněno - Splněno - Splněno částečně
3. Zvýšit míru viditelnosti expertízy žen a podprezentovaných skupin směrem k veřejnosti.	- Genderově segregovaná data využívána v rámci PR. - Propagace pozitivních rolových modelů včetně představování zástupců/zástupkyň genderů v netradičních rolích na webu, sociálních sítích a dalších médiích.	- Přeplánováno na další období - Přeplánováno na další období
4. Zvyšovat povědomí o výpočtu jednotlivých složek platu. Zajistit transparentní sdílení informací o odměnách na každém pracovišti.	- Příprava informačních materiálů a zveřejnění na intranetu FNUSA, včetně nabídky individuálních konzultací. - Nezakazovat zaměstnaným sdílet informace o jejich výdělku. - Organizace interních vzdělávacích seminářů.	- Splněno - Splněno - Plánováno
5. Nastavit užívání genderově senzitivního jazyka v interních dokumentech a při prezentaci instituce.	- Postupná úprava interní dokumentace a webových stránek FNUSA tak, aby reflektovaly genderově senzitivní jazyk. - Pořádání tematických seminářů zaměřených na genderově senzitivní komunikaci.	- Dokumenty postupně upravovány - Vytvořen seminář a metodika

6. Podporovat otevřenou komunikaci a aktivní účast zaměstnaných při budování inkluzivního pracovního prostředí.	- Zavedení pravidelných průzkumů spokojenosti v oblastech jako adaptace, kariérní rozvoj, nežádoucí chování na pracovišti a sladování pracovního a rodinného života apod. - Implementace elektronického nástroje pro efektivní sběr a vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnaných. - 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). - Organizace otevřených diskusních setkání (focus groups) se zástupci/zástupkyněmi zaměstnaneckých skupin za účelem přesnější identifikace jejich potřeb.	- Splněno - Splněno - Splněno částečně - Splněno částečně
7. Posílit kapacity řešení nežádoucího chování na pracovišti.	- 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.	- Splněno částečně
8. Integrovat genderovou dimenzi do výzkumu a inovací.	- Zavedení povinnosti zohlednění genderové dimenze v každém nově podávaném projektu v relevantní řízené dokumentaci. (Grant office) - Organizace semináře/ vytvoření e-learningu na téma integrace genderové dimenze do výzkumu.	- Splněno - Splněno
9. Zavést systém pravidelné komunikace s rodiči na MD/RD/ pečujícími osobami.	- Vytvoření databáze kontaktů osob na MD/RD. - Vytvoření Klubu rodičů u sv. Anny zahrnující identifikaci a rekonstrukci vhodných prostor v areálu FNUSA, nákup vybavení, tvorbu koncepce fungování klubu.	- Splněno - Splněno
10. 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.	- Částečně splněno

11. 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.	- Probíhá analýza 1x za rok
12. Posílit prevenci nežádoucího chování na pracovišti a zvýšit informovanost zaměstnaných o možnostech řešení	- Realizace analýz pracovního klimatu/auditů klinik a jednotlivých pracovišť - Organizace interních školení pro vedoucí/zaměstnané/stážisty/ky/studující na praxích ve FNUSA v tématech spojených s nežádoucím chováním na pracovišti.	- Splněno částečně v rámci Arnolda - Splněno

Jednotlivé cíle

Cíl 1: Zavést systematikou evidenci a práci s genderově segregovanými daty

Identifikovaly jsme základní oblasti, kde by bylo vhodné sbírat genderově segregovaná data a cesty, jak se k nim dostat. Díky složitosti procesů a získávání dat, však bylo nutné zapojit do toho více organizačních útvarů.

Cíl 2: Vytvořit, otestovat a evaluovat koncepci fungování mentoringového programu

V roce 2025 byla vytvořena a postupně rozpracována koncepce mentoringového programu zaměřeného na podporu podrepresentovaných skupin a posílení postavení žen ve vědě. Součástí výstupů je příprava dokumentů Průvodce mentoringu a Plán osobního rozvoje, které poskytují rámec pro fungování programu a individuální rozvoj účastnic.

Pro zodpovědné osoby (OPR – Oddělení personálního rozvoje) byla zároveň uspořádána stáž na univerzitě BOKU¹ ve Vídni, kde proběhla výměna zkušeností s vedením tamního personálního úseku, vzdělávání a projektem péče o děti. Diskutovala se témata vzdělávacích kurzů, opatření v oblasti genderové rovnosti, prevence nežádoucího chování a fungování dětských skupin.

Jako součást inspiračních aktivit proběhl akademický stand-up na téma Práce a peníze od Duo docentek², který přinesl originální a srozumitelný pohled na problematiku genderové rovnosti v neformální formě.

Pro široké publikum byla dále uspořádána inspirativní přednáška Lenky Heleny Koenigsmark³ s názvem „Jak si udržet zdravý rozum v náročných situacích“, která byla zaměřená na disciplínu, budování návyků a schopnost nastavovat si hranice, což představuje významný příspěvek k podpoře žen v náročných profesních rolích.

Cíl 3: Zvýšit míru viditelnosti expertízy žen

V rámci prezentace pozitivních vzorů žen ve vědě publikuje ICRC články a rubriky s hashtagem **ZenyVeVede**, ve kterých jsou představovány rozhovory a informace o výrazných osobnostech nemocnice a o tom, jak se prosadily v oblasti vědy. Tyto příspěvky jsou zveřejňovány zejména u příležitosti Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě, který připadá na 11. února.

V roce 2025 bylo na webu ICRC zveřejněno pět aktualit a rozhovorů zaměřených na vědkyně působící v ICRC, včetně mladých výzkumnic a studentek zapojených do vědecké činnosti již během studia. Na sociálních sítích ICRC (Facebook a LinkedIn) bylo současně publikováno osm příspěvků věnovaných ženám z ICRC, které představovaly jejich odbornou činnost, výzkumné projekty a profesní úspěchy.

¹ BOKU univerzita ve Vídni. Více informací dostupné na: <https://boku.ac.at/en/>

² Duo docentky je stand-up duo Lucie Jarkovské a Kateřiny Líškové zaměřující se na feministická témata, gender a sexualitu. Více informací dostupné na: <https://www.facebook.com/duodocentky>

³ Lenka Helena Koenigsmark: Mentorka, Lektorka masterclass webinářů. Více informací na: <https://www.lenkahelena.cz/>

Těmito aktivitami ICRC aktivně přispívá ke zvyšování viditelnosti ženských vzorů ve vědě, podporuje zájem mladých žen o vědeckou kariéru a posiluje povědomí o významném přínosu žen pro výzkum, inovace a zdravotnictví.

Cíl 4: Zvyšovat povědomí o výpočtu jednotlivých složek platu

Na Intranetu byla uložena a vyvinuta orientační kalkulačka pro výpočet platu, kde jsou rozepsány jednotlivé složky platu. Zaměstnaní se tedy mohou podívat, jak je jejich mzda tvořena. V případě dalších otázek mají informaci, že se mohou obrátit na svoji mzdovou účetní, která se s nimi sejde a více vysvětlí podrobnosti.

Zároveň v souladu se zákoníkem práce nebylo přijato žádné opatření, které by zakazovalo zaměstnaným bavit se o výši platu, či jeho složkách. Otevíráme tedy možnosti diskuze a srovnávání případně i skrze odděleními.

Cíl 5: Nastavit užívání genderově senzitivního jazyka

Vznikla příručka genderově senzitivního jazyka, která přibližuje význam tohoto tématu a nabízí praktické tipy i konkrétní příklady jeho používání. Příručka byla umístěna na Intranetu a zároveň rozeslána zaměstnaným personálního úseku, kteří se nejčastěji podílejí na tvorbě interní komunikace. Na příručku navazuje také stručný informační leták, který je distribuován napříč celou nemocnicí. Vybrané interní dokumenty a řízená dokumentace jsou postupně převáděny do genderově citlivého jazyka. V prosinci také proběhl otevřený seminář o genderově senzitivní komunikaci pro zaměstnané nemocnice a také vznikl veřejně přístupný e-learning na toto téma.

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. V současnosti zatím není splněna podmínka uvádění minimální výše mzdy, zvažuje se její přesunutí dalšího období.

Cíl 6: Podporovat otevřenou komunikaci

K realizaci pravidelných krátkých průzkumů spokojenosti začala nemocnice využívat konverzačního chatbota Arnolda. Do podzimního šetření na téma „Spokojenost zaměstnaných“ se zapojilo téměř 1 300 zaměstnanců a zaměstnankyň. Letního průzkumu na téma „Rozvoj vůdčích schopností“ se zúčastnilo 680 osob, což představuje přibližně 17 % zaměstnanců a zaměstnankyň nemocnice. Do jarního šetření zaměřeného na „Pracovní zátěž a rozvoj“ se zapojilo 1 153 zaměstnanců a zaměstnankyň, tedy 31 % všech zaměstnaných.

Výstupy slouží jako podklad pro rychlejší zavádění změn směřujících ke zlepšení pracovního prostředí.

Potřeby zaměstnaných zjišťuje OPR skrze vzdělávací workshopy, kde dává malým skupinám prostor sdílet, co řeší a co je zajímá, ale i skrze setkávání se na pracovištích či na konkrétních intervizních poradách. V rámci otevřené komunikace proběhla také focus group k věkové diverzitě ve spojení s odbory nemocnice. V realizaci těchto aktivit plánuje OPR pokračovat. Zároveň v rámci schránky důvěry od organizace FaceUp funguje možnost zaslání, a to i anonymního, jakýchkoliv podnětů a zpětné vazby na procesy v rámci nemocnice.

Cíl 7: Posílit kapacity řešení nežádoucího chování na pracovišti

Post mediátor/ka zdravých pracovních vztahů zasekundovali kontaktní osoby, které je možno aby byly přítomné při jednáních právě v této pozici. Prozatím nedošlo ke vzniku této pozice, funkci nadále plní kontaktní osoby.

Cíl 8: Integrovat genderovou dimenzi do výzkumu a inovací

V rámci letošního roku proběhl otevřený seminář na téma genderové dimenze ve výzkumu, na jehož základě také vznikl veřejně přístupný e-learning, který reflektuje právě genderovou dimenzi ve výzkumu. Nově sledujeme a evidujeme počet grantových žádostí podaných ženami.

V roce 2023 bylo podáno celkem 106 grantových žádostí, z toho 24 žádostí měly jako hlavní navrhovatelky ženy. V roce 2024 bylo podáno 96 grantových žádostí, přičemž ženy byly hlavními navrhovatelkami u 21 z nich. V roce 2025 se celkový počet podaných grantů snížil na 88, počet žádostí s hlavní navrhovatelkou ženou však vzrostl na 27.

Přestože se celkový počet podaných grantových žádostí v posledních letech snižoval, počet grantů podaných ženami zůstává stabilní a v roce 2025 dokonce vzrostl.

Cíl 9: Systém pravidelné komunikace s rodiči na MD/RD

V rámci projektu byl zaveden systém pravidelné komunikace s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené a s pečujícími osobami. Byla vytvořena databáze kontaktů, která umožnila efektivnější cílení informací a zajištění pravidelného přenosu aktuálních sdělení.

Původně plánované zřízení fyzického Klubu rodičů v podobě samostatného prostoru nebylo realizováno, a to na základě vyhodnocení zájmu cílové skupiny, který ukázal, že využití takového prostoru by nebylo dostatečné. Namísto toho byla na personálním úseku zřízena místnost sloužící jako zázemí pro individuální konzultace v rámci programu Klub-Ko. Tento model se ukázal jako efektivnější a flexibilnější, neboť lépe odpovídá reálným potřebám rodičů a umožňuje řešit otázky spojené s návratem do zaměstnání i sladováním pracovního a rodinného života v bezpečném a diskrétním prostředí.

Některé původně plánované aktivity Klubu rodičů však byly zachovány. Občasník pro rodiče ze sv. Anny nadále vychází a je pravidelně distribuován. Za účelem zvýšení dostupnosti informací bylo zároveň zavedeno sdílení všech materiálů prostřednictvím nemocničního Cloudu, který umožňuje přístup k dokumentům odkudkoli a kdykoli. Přístupy do Cloudu jsou pravidelně komunikovány v občasníku, kde jsou sdíleny i aktualizované dokumenty, jako například průvodce legislativou, příručka pro nastávající rodiče vydaná Českou správou sociálního zabezpečení či Úřadem práce.

Do Cloudu byl rovněž nahrán přehled akcí Akademie u sv. Anny, který zahrnuje vzdělávací školení a přednášky pro zaměstnané, a který je tak zpřístupněn i osobám na mateřské a rodičovské dovolené.

Cíl 10: Předcházet horizontální a vertikální genderové segregaci

Segregaci sledujeme hlavně v rámci ICRC, konkrétně rozdělení zastoupení žen a mužů na jednotlivých pozicích, a to i včetně rozdělení úvazků. V rámci nemocnice jako celku není prostor a personální kapacity toto aktivně vyhodnocovat a přijímat opatření, která by situaci následně měnila. Jedná se spíše o soubor komplexních opatření, jejichž implementace není jednoduchá.

Cíl 11: Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami

V rámci instituce využíváme nástroj **LOGIB** ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Pomocí LOGIBu analyzujeme rovné odměňování platových rozdílů na pracovních pozicích v nemocnici. Tato analýza je prováděna jednou ročně a poprvé byla realizována za kalendářní rok 2021.

V případě, že analýza odhalí nevyhovující výsledky, identifikujeme pozice, u nichž je odměňování nesprávně nastaveno, a následně upravujeme mzdy tak, aby odpovídaly stanoveným kategoriím a nevznikaly neopodstatněné odchylky. Zároveň jsme zapojeni do speciální pracovní skupiny, jejímž úkolem je připomínkovat nástroj **Kalkulačka hodnoty práce (KaHoP)**, vyvíjený MPSV pro hodnocení pracovních pozic. Tento nástroj má organizacím pomoci připravit se na implementaci směrnice o rovném odměňování.

Cíl 12: Posílit prevenci nežádoucího chování na pracovišti

Pomocí systému Arnold, ale i dotazníků v RedCap, probíhaly i tento rok analýzy pracovního klimatu na jednotlivých klinikách. Přednostně na těch, kde bylo již historicky zaznamenáno nežádoucí chování, nebo odkud jsme měli zpětnou vazbu, že jsou vztahové, či jiné, problémy. Tyto analýzy se následně zpracovávaly a chystaly se z nich výstupy pro vedoucí, společně s doporučeními. Dále čtvrtletně probíhala školení zaměřená na nežádoucí chování a zároveň se vytvořil e-learning pro vedoucí s tématem rozpoznávání nežádoucího chování. Jeho spuštění se plánujeme v dalším monitorovacím období. Mimo to nabízíme také individuální konzultace pro vedoucí, kde mohou řešit problematiku chování v týmu, případně možnosti na zlepšení atmosféry, podpoření zpětné vazby atd.

Analýza dat a indikátorů

Analýza dat za rok 2025

K 31. 12. 2025 bylo v pracovním poměru celkem 3 755 zaměstnaných, z toho 2 832 žen (75 %) a 923 mužů (25 %). Jak ukazuje tabulka 1, zastoupení žen a mužů se mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnaných výrazně liší. Nejvyšší podíl žen byl opět zjištěn mezi nelékařskými zdravotnickými pracovníci (90 %), dále mezi farmaceutkami (81 %) a administrativními a výzkumnými pracovníci (68 %). 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	353	373	726	51%	1 p. b.
Farmaceut/ka	6	26	32	81%	31 p. b.
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	219	1907	2126	90%	40 p. b.
Administrativní a výzkumný pracovníci	211	458	669	68%	18 p. b.
Provozní zaměstnání	134	68	202	34%	-16 p. b.
Celkem	923	2832	3755	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 (24 %). Většina zaměstnaných obou pohlaví se nachází ve věku 30-59 let. Podíl zaměstnaných ve věku 60 let a více je mírně vyšší u mužů (13 %) než u žen (8 %).

Tab. 2: Věková struktura žen a mužů v zaměstnanecké populaci

Věková skupina	Ženy	Podíl žen	Muži	Podíl mužů
18-29 let	526	19%	188	20%
30-39 let	589	21%	220	24%
40-49 let	794	28%	205	22%
50-59 let	675	24%	194	21%
60-69 let	235	8%	89	10%
70 a více let	13	0%	27	3%
Celkem	2832	100%	923	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 (39 %) a vysokoškolské vzdělání (38 %), zatímco u mužů dominuje vysokoškolské vzdělání (66 %). 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	105	4%	44	5%
střední bez maturity	208	7%	122	13%
střední s maturitou	1106	39%	119	13%
vyšší odborné	310	11%	29	3%
vysokoškolské	1089	38%	605	66%
nezjištěno	14	0%	4	0%
Celkem	2832	100%	923	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 pracovníků dosahuje podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných 22 % u žen a 34 % u mužů, u administrativních a výzkumných pracovníků 59 % 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	373	373	100%	353	353	100%
Farmaceut/ka	26	26	100%	6	6	100%
Nelékařští zdravotníci pracující	421	1907	22%	74	219	34%
Administrativní a výzkumný pracující	269	458	59%	165	211	78%
Provozní zaměstnání	0	68	0%	7	134	5%
Celkem	1089	2832	38%	605	923	66%

Meziroční změny v zastoupení žen a mužů v letech 2024–2025

Mezi 31. 12. 2024 a 31. 12. 2025 došlo k dalšímu nárůstu celkového počtu osob v pracovním poměru, a to z 3 661 na 3 755 osob, tedy o 94 osob. Počet žen vzrostl z 2 752 na 2 832 a počet mužů z 909 na 923. Přestože se počet žen i mužů zvýšil, jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných osob zůstal stejný – ženy tvořily 75 % a muži 25 %. Z hlediska celkového genderového zastoupení tak nedošlo k meziroční změně a nadále přetrvává výrazná převaha žen.

V zastoupení žen a mužů v jednotlivých profesních kategoriích došlo oproti roku 2024 k dílčím změnám. Podíl žen mezi nelékařskými zdravotnickými pracujícími vzrostl z 89 % na 90 %. Výraznější nárůst nastal opět mezi farmaceutkami, kde podíl žen vzrostl ze 79 % na 81 %. Naopak mezi administrativními a výzkumnými pracujícími se podíl žen snížil z 69 % na 68 %. U lékařů/lékařek zůstalo zastoupení žen na úrovni 51 %, a tato profesní kategorie tak nadále vykazuje téměř vyrovnané zastoupení žen a mužů. Přetrvává výrazně odlišné genderové zastoupení v jednotlivých profesních kategoriích, zejména vysoký podíl žen mezi nelékařskými zdravotnickými pracujícími a farmaceutkami a vyšší zastoupení mužů mezi provozními zaměstnanci.

Ve věkové struktuře došlo meziročně k výraznějším změnám. Podíl žen ve věkové skupině 40–49 let zůstal na úrovni 28 %. U mužů se podíl nejvíce zastoupené věkové skupiny 30–39 let snížil z 25 % na 24 %. Výraznější změna se týká podílu osob ve věku 60 let a více: u žen došlo k poklesu z 11 % na 8 % a u mužů z 14 % na 13 %. Zatímco v předchozím roce byl podíl žen ve věku 60 let a více mírně vyšší než v roce 2023, v roce 2025 se tento podíl výrazně snížil. Rozdíl mezi ženami a muži v zastoupení osob ve věku 60 let a více tak vzrostl ze 3 na 5 procentních bodů.

Ve vzdělanostní struktuře došlo k mírným meziročním změnám. U žen klesl podíl osob se středním vzděláním s maturitou z 40 % na 39 %, zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných žen zůstal stabilní na úrovni 38 %. U mužů naopak vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných osob z 65 % na 66 %. Rozdíl v podílu vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů se tak meziročně mírně zvýšil – z 27 na 28 procentních bodů. Přetrvává tedy výrazný rozdíl ve vzdělanostní struktuře podle genderu, přičemž vysokoškolské vzdělání je častější mezi muži.

Změny ve vzdělanostní struktuře jsou patrné také při zohlednění profesního zařazení. Mezi nelékařskými zdravotnickými pracujícími vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných žen z 21 % na 22 % a mužů z 33 % na 34 %.

U administrativních a výzkumných pracujících vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných žen z 57 % na 59 %, zatímco u mužů zůstal na úrovni 78 %. Vývoj tak ukazuje odlišný trend mezi jednotlivými profesními kategoriemi: zatímco u nelékařských zdravotnických pracujících podíl vysokoškolsky vzdělaných vzrostl u žen i mužů, u administrativních a výzkumných pracujících se zvýšil pouze u žen.

Celkově lze vývoj mezi lety 2024 a 2025 charakterizovat jako **stabilní z hlediska celkového genderového zastoupení**, neboť poměr žen a mužů zůstal na úrovni 75 % a 25 %. Současně došlo k dílčím změnám v profesním, věkovém a vzdělanostním složení zaměstnaných osob. Z genderového hlediska je významný zejména nárůst podílu žen mezi farmaceutkami a nelékařskými zdravotnickými pracovníci a současný mírný pokles jejich zastoupení mezi administrativními a výzkumnými pracovníci. Pozornost si zaslouží také pokles podílu žen ve věku 60 let a více a naopak nárůst podílu vysokoškolsky vzdělaných žen v některých profesních kategoriích. Přetrvávají však výrazné rozdíly v genderovém zastoupení jednotlivých profesních kategorií a ve vzdělanostní struktuře žen a mužů.

Plán pro další období

Na základě dosavadních aktivit v oblasti rovnosti, diverzity a inkluze budeme dále pokračovat v realizaci opatření stanovených v Plánu genderové rovnosti a v jejich systematickém naplňování napříč institucí. V následujícím období se zaměříme na monitoring národních i evropských příležitostí v oblasti rovnosti, diverzity a inkluze a jejich aktivní využívání pro další rozvoj organizace.

Prioritou zůstává rozvoj práce s genderově segregovanými daty a jejich systematické využívání pro strategické rozhodování, dále podpora mentoringu pro podrepresentované skupiny a zvyšování viditelnosti expertízy žen i dalších nedostatečně zastoupených skupin ve vědě a výzkumu.

Budeme pokračovat v posilování transparentních a inkluzivních procesů v oblasti náboru a odměňování, rozšiřování využívání genderově senzitivního jazyka a v rozvoji otevřené a srozumitelné interní komunikace. Dále se zaměříme na posilování age managementu, prevenci a systematické řešení nežádoucího chování na pracovišti a na podporu integrace genderové dimenze do výzkumných a inovačních aktivit.

Součástí plánovaných kroků je také pokračování podpory rodičů a pečujících osob, včetně rozvoje souvisejících opatření a zlepšování podmínek pro jejich zapojení do pracovního života. Těmito kroky chceme dále posilovat kulturu respektu, rovných příležitostí, inkluze a dlouhodobé udržitelnosti pracovního prostředí.