

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI
Všeobecné fakultní nemocnice (VFN) v Praze

na období
říjen 2022 – říjen 2025



**VŠEOBECNÁ FAKULTNÍ
NEMOCNICE V PRAZE**

Obsah

Úvod	2
Kontext vzniku dokumentu	2
Shrnutí hlavních zjištění z provedeného šetření	3
Struktura opatření Plánu genderové rovnosti.....	5
Monitoring a evaluace.....	5
Závěrečná ustanovení	5
Opatření Plánu genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan).....	7

Úvod

Předložený Plán genderové rovnosti (*GEP, Gender Equality Plan*) je výsledkem úsilí vedení Všeobecné fakultní nemocnice v Praze (dále také jako „VFN“) o posílení prvků a situace **rovnosti žen a mužů** ve své organizaci a jejím každodenním provozu. Současně se jím explicitně hlásí k principu genderové rovnosti, podpory diverzity a zákazu jakékoli formy diskriminace tak, jak vyžaduje i právní řád České republiky. Rovnost pohlaví/genderová rovnost je zde pojímána široce, tak jak i zakotvuje i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. v § 2 odst. 3 a 4, tj. zahrnuje i situace těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství), genderové identity a sexuální orientace.

Současně je tento dokument vstupním předpokladem pro možnost žádat o finanční prostředky na vědeckou a výzkumnou činnost v rámci programu Evropské komise **Horizont Evropa** (*Horizon Europe*) a plní tak i zcela praktickou funkci.¹

A nakonec dokument reflektuje i tuzemské požadavky vlády ČR, která klade na implementaci a prosazování principů genderové rovnosti také znatelný důraz, a to včetně oblasti zdraví, vědy a výzkumu, respektive poznání.² Stěžejním dokumentem v tomto ohledu je **Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030**.

Kontext vzniku dokumentu

Vzniku tohoto souhrnného dokumentu předcházelo **vstupní šetření**, které bylo zaměřeno na zjištění aktuální situace v oblasti genderové rovnosti, a to nejen pokud jde o ukotvení v interních dokumentech, ale také zkušenosti, podněty a názory zástupců a zástupkyň vedení organizace a osob

¹ Viz webové stránky Evropské komise a NKC – gender a věda (pro tuzemský kontext):

- https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
- https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- <https://genderaveda.cz/horizont-evropa>.

² Viz zejména kapitoly 7 a 8 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2023, online dostupné zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

na vybraných pracovních pozicích a ve stěžejních profesích (lékaři a lékařky, sestry a ošetřující personál, další zdravotnická povolání, tzv. technickohospodářské pozice/THP) napříč VFN. Šetření probíhalo primárně v období duben – červen 2022 v návaznosti na výběr dodavatele ze strany VFN.

Analytická fáze šetření zahrnovala tyto fáze:

- **analýza zaslaných dokumentů a statistických dat**
- **dotazníkové šetření zaměstnanecké populace VFN** – dotazníkového šetření se zúčastnilo 1.111 osob z 5.800 zaměstnaných (tj. návratnost 19,15 %)
- **individuální rozhovory** – proběhlo 9 individuálních rozhovorů se zástupci a zástupkyněmi na různých úrovních vedení VFN
- **skupinové rozhovory (fokus groups)** – realizováno bylo 11 tematických fokusních skupin se různými skupinami zaměstnanců a zaměstnankyň VFN (lékařky a lékaři, zdravotní sestry a ošetřující personál, pečující osoby, osoby ve věku 50+, osoby podílející na vědě a výzkumu aj.).

Design i celé šetření, kombinující **kvalitativní a kvantitativní metodologii**, bylo realizováno zvoleným dodavatelem, kterým byla organizace Gender Studies, o.p.s. Zadavateli (VFN) byla z provedeného šetření předána výsledná zpráva, souhrnné výsledky externě zajištěného dotazníkového šetření a tento návrh Plánu genderové rovnosti. Po celou dobu šetření byl kladen důraz na anonymitu a osobní charakter získávaných informací, včetně bezpečnosti jejich sběru a uchování.

Je zapotřebí uvést, že vstupní analytické šetření bylo určeno pro zmapování základní situace a trendů v oblasti genderové ne/rovnosti v prostředí VFN, avšak nelze jej považovat současně za splnění požadavků **Standardu genderového auditu**³ Úřadu vlády ČR, zejména pokud jde o zastoupení jednotlivých skupin pracovní populace v terénním šetření. V ostatních aspektech i celkové metodologii však byla vstupní analýza v souladu s jeho požadavky a doporučeními.

Realizaci všech fází vstupního šetření i návrhu Plánu genderové rovnosti zajistil tým osob z organizace **Gender Studies, o.p.s.**⁴, avšak finální podoba tohoto dokumentu včetně výběru, konečné formulace a specifikace jednotlivých opatření je výsledkem prioritizace a rozhodnutí ze strany vedení zadavatele, tedy Všeobecné fakultní nemocnice.

Shrnutí hlavních zjištění z provedeného šetření

V oblasti **náborů a výběrových řízení** jsme mnohdy registrovali genderově stereotypní postoje a názory, což se odráželo jak při nábořech (v inzerci, v procesu přijímacího řízení), tak poté jako možný limit v kariérní dráze zejména žen lékařek. V kultuře nemocnice mnohdy převládá mezi lékaři a jejich vedoucími pracovníky postoj, že ženy nemají z důvodů „přirozené/biologické predispozice“ pracovat v určitých oborech či v operativě (zejména u náročných a prestižních operací), což může sekundárně znamenat jejich potenciální znevýhodnění v profesním uplatnění a rozvoji. Svádějí dvojí boj, jak na úrovni expertské, být co nejlepšími lékařkami, případně vědkyněmi, tak na úrovni organizační kultury: musí přesvědčit kolegy a vedoucí pracovníky, že jsou na svém místě správně. To je staví do obzvláště obtížné pozice. Na úrovni THP je segregace žen a mužů a do typických zaměstnání patrná. Souvisí však spíše s postoji celé české společnosti a segregací ve vzdělávání a následně pak v zaměstnání.

Pragmatickým důvodem pro **změnu organizační kultury** je počet žen studujících medicínu (v současné době 70 %). Je naprosto klíčové, aby se VFN stala zejména ženám přátelštější a začala více pracovat s jejich potenciálem. VFN chápeme jako vlajkovou loď českého zdravotnictví a vzor pro ostatní české nemocnice, a to i s ohledem na úzké propojení a spolupráci s 1. Lékařskou fakultou Univerzity Karlovy, zejména v oblasti přípravy nových profesionálů a profesionálek a realizace vědy a výzkumu.

³ Text Standardu genderového auditu Úřadu vlády ČR je dostupný zde: <https://www.vlada.cz/cz/-138750>.

⁴ Blíže o organizaci Gender Studies, o.p.s., viz <https://genderstudies.cz>.

V oblasti personálních procesů doporučujeme pracovat také s **inzercí** na volná pracovní místa a procesem **výběrových řízení**. Stávající inzerce na volná pracovní místa nemusí ve všech vyvolávat pocit vstřícného vítajícího prostředí, proto doporučujeme texty i vizuální podobu upravit a více pracovat s genderově nestereotypním jazykem a prvky diverzity. Obdobně tak doporučujeme zaměřit zvýšenou pozornost na proces **hodnocení** zaměstnaných, který je vnímán jako příliš formální a častokrát nesměřuje k naplnění svého potenciálu: motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň, nastavení dalšího vzdělávání, pocitu satisfakce z odvedené práce, objektivně zhodnocených chyb a podpory v kariérním a finančním postupu.

Sladování pracovního a osobního života má v lékařské profesi trochu jinou podobu než sladování pracovního a osobního života v administrativě či správě a u osob, které nepracují s klientelou. U lékařů, lékařek a zdravotních sester je při péči, vědecké práci či studiu zpravidla umožňován a využíván **částečný úvazek**. U administrativních a nezdravotnických pozic je využití pružné pracovní doby zatím limitováno zejména na pečující osoby, které mají nárok na čerpání podepřen legislativou.

U lékařů a lékařek a zejména vedoucích pracovníků vidíme jako naprosto zásadní v oblasti sladování pracovního a osobního života zlepšení a větší ohleduplnost při **práci s časem**. Povolání lékařů a lékařek je převážně prezentováno jako zcela časově neohrazené poslání, což je pozitivní a nemělo by se vytratit. Nicméně může být velmi limitující pro pečující osoby, jejichž čas je řízen péčí, která je také časově zcela neúprosná. Doporučujeme hledání rozumného kompromisu a posílení dovedností v oblasti řízení práce s časem a koordinace pracovních týmů, které v praxi nejdou vždy ruku v ruce s vysokou odborností v medicíně a dalších zdravotnických a jiných oborech.

VFN disponuje interní **školkou**. Na velikost VFN jsou její kapacity nedostatečné, a i její pracovní doba nevyhovující provozu zdravotnictví. Cenově si školku VFN nemohou dovolit převážně sestry, pouze lékaři a lékařky. VFN zvažuje dětskou školku/skupinu nadále rozšiřovat. Nedostatečná finanční a investiční podpora ve specifickém a mnohdy památkově chráněném prostředí Prahy 2 limituje provoz dětské skupiny/školky, která je jinak velmi pozitivním počinem VFN.

VFN je nejen zdravotnickým, ale také **výzkumným zařízením**. V zaslaných statistikách i výroční zprávě jsme postrádali počty vědeckých pozic a jejich genderové rozložení, což je základní kritérium pro zhodnocení genderového aspektu a rovných příležitostí žen i mužů ve vědě a výzkumu, včetně možnosti sledování vývoje v této oblasti. Jedna pětina respondentů a respondentek dotazníkového šetření nedokázala téma genderové perspektivy ve vědě a výzkumu posoudit a zhodnotit. Skoro polovina osob nebyla schopná uvést, zda je genderový rozměr v jejich vědecké činnosti cíleně aplikován. Uplatňování genderového hlediska je tak zatím spíše menšinovou záležitostí a je reflektováno častěji ženami.

Zvýšená pozornost by měla být věnována **prevenci a řešení podnětů na negativní projevy chování** na půdě VFN (zejména v oblasti šikany a sexuálního obtěžování), které by mohly mít charakter diskriminačního či jinak morálně nepřijatelného chování. Dokumenty a postupy jsou nastavené na celou řadu negativních praktik souvisejících spíše s tím, že se jedná o nemocniční a výzkumné zařízení (vztah k pacientům a pacientkám, testování léčiv a léčebných postupů apod.). Námi sledované oblasti je potřeba systematicky a systémově podchytit, nastavit postupy a procesy, včetně způsobů podávání podnětů, jejich vyhodnocování a řešení. Na úrovni pracovní kultury je důležité otevřeně a široce deklarovat, že jakékoliv formy šikany či (sexuálního) obtěžování jsou ve VFN zcela nepřijatelné, a to na všech úrovních, tj. mezi osobami na stejné organizační úrovni i po linii nadřízení-podřízení (v obou směrech).

Struktura opatření Plánu genderové rovnosti

Jádro tohoto dokumentu, tj. Plánu genderové rovnosti, tvoří zejména jednotlivá opatření uvedená na jeho samém závěru. Ta mají v následujícím období **3 let** přispět k prosazování genderové rovnosti v prostředí Všeobecné fakultní nemocnice. Opatření jsou, v souladu s požadavky Evropské komise⁵ na tento typ dokumentu, členěna do **5 stěžejních a vzájemně propojených oblastí**, jimiž jsou, v tomto pořadí:

- I. Nábor a výběrová řízení
- II. Kariérní růst a rovné zastoupení
- III. Sledování práce a osobního života
- IV. Genderová dimenze vědy a výzkumu
- V. Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování

Každé z **opatření** je v maximální možné míře formulováno **specificky** do té míry, aby bylo možné sledování a vyhodnocování jeho průběžného naplňování. U každého opatření je tak kromě jeho popisu rovněž vymezený cíl, zodpovědnost, kritérium plnění, cílová skupina, finanční zdroje, provazba na interní dokumenty a časové vymezení (viz tzv. SMART koncept).

Monitoring a evaluace

Níže uvedená opatření Plánu genderové rovnosti (*GEP – Gender Equality Plan*) budou průběžně naplňována a sledována v souladu s nastaveným načasováním – viz text opatření níže. Současně bude provedena každoroční **evaluace plánu**, který je designován na **období 3 let**, konkrétně od října 2022 do října 2025. Evaluace bude mít podobu **roční zprávy** vyhodnocující naplnění všech plánovaných opatření, včetně popisu průběhu, výstupů a případných dalších plánovaných kroků.

Odpovědnost za naplňování a monitorování Plánu je v gesci **vedení Všeobecné fakultní nemocnice**, primárně náměstkyně úseku lidských zdrojů a náměstkyně pro úsek vědy, výzkumu a výuky (oblast č. 4), do jejichž kompetence je většina kroků směřována – avšak ve spolupráci s dalšími určenými pracovišti – jelikož opatření mají průřezový charakter a vyžadují synergii všech pracovišť, aby bylo možné přispět k prosazování genderové rovnosti efektivně a na každodenní bázi.

Cílená pozornost bude věnována sběru a průběžnému vyhodnocování agregovaných **statistických dat** o zastoupení žen, mužů a dalších osob pracujících v řadách VFN. Tato data umožní rovněž meziroční srovnání, sledování dlouhodobějších trendů a přijetí případných korektivních kroků. Statistická data se budou rovněž zaměřovat na charakteristiky věku, péče o děti a další relevantní proměnné nad rámec pohlaví/genderu, aby bylo možné data co nejlépe analyzovat a využít.

Závěrečná ustanovení

Vedení Všeobecné fakultní nemocnice se jménem ředitele zavazuje k průběžnému **naplňování, monitorování a evaluaci** tohoto Plánu genderové rovnosti a jeho dílčích opatření, jak jsou vymezena v tomto dokumentu.

Dále se zavazuje k tomu, že jsou/budou vyhrazeny **finanční a personální zdroje** umožňující implementaci tohoto plánu, vedení organizace pak bude usilovat o získání dalších finančních zdrojů umožňujících rozšíření či prohloubení některých činností a stanovených opatření.

⁵ Viz: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe

Nezbytnou součástí prosazování genderové rovnosti v praxi je **osvěta a vzdělávání** na všech stupních organizace, proto se vedení VFN zavazuje také k tomu, že bude přispívat k naplnění tohoto úsilí zejména skrze kontinuální vzdělávání a další vymezené aktivity.

A nakonec se VFN ústy svého ředitele zavazuje ke **zveřejnění** tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění, a souhrnných statistických dat o zastoupení žen a mužů na jednotlivých typech pozic. V tomto ohledu bude využíván rovněž formát výroční zprávy.

V Praze, datum a podpis:

Prof. MUDr. David Feltl, Ph.D., MBA
ředitel

Opatření Plánu genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan)

Období: III. čtvrtletí 2022 – III. čtvrtletí 2025

	OBLAST GEP	CÍL	OPATŘENÍ	ZODPOVĚD-NOST	KRITÉRIUM SPLNĚNÍ	CÍLOVÁ SKUPINA	FINANČNÍ ZDROJE	PROVAZBA NA LEGISLATIVU/STRATEGIE/INTERNÍ DOKUMENTY	TERMÍN DOKONČENÍ
1.	Nábor a výběrová řízení	Deklarace hodnot a otevřené kultury pracovního prostředí v oblasti genderové rovnosti v dokumentech VFN	Doplnit do relevantních strategických / interních dokumentů formulaci obdobného znění: VFN usiluje o diverzifikované a inkluzivní prostředí s ohledem na genderovou rovnost a rovnost na základě věku, rasy, sexuální orientace	Náměstek ÚLZ/ ÚLZ	Doklad existující věty, odstavce v relevantním materiálu/materiálech, které jsou dostupné jak veřejnosti, tak zaměstnancům a zaměstnankyním VFN	Široká veřejnost, zaměstnanci a zaměstnankyně VFN	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů. Výroční zpráva	II. čtvrtletí 2023
2.	Nábor a výběrová řízení	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	V nabídce pracovních pozic na webu pracovat více s diverzitou ve vizualitě jednotlivých pozic („ikonky“) – zejména u lékařských a ošetrovateľských pozic	Náměstek ÚLZ/ ÚLZ	Obsahová analýza inzerce VFN za sledované období (I. čtvrtletí 2023 - III. čtvrtletí 2024)	Zájemci o zaměstnání, široká veřejnost	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů. Webové stránky VFN. Případně další místa, kde probíhají náborové řízení VFN	III. čtvrtletí 2024
3.	Nábor a výběrová řízení	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	Revidovat vzor pro vytváření inzerátů na nabízená pracovní místa, zejména s ohledem na inkluzivní jazyk v názvu pozic i textu jednotlivých nabídek – tj. uvádět vždy „oba tvary“, tedy nejen mužský rod. V případě, že má pracovní pozice jasně kodifikovaný název (všeobecná	Náměstek ÚLZ/ ÚLZ	Obsahová analýza inzerce VFN za sledované období (I. čtvrtletí 2023 - III. čtvrtletí 2024). Doložení revidovaného vzoru a příklady inzerátů z návazného období	Zájemci o zaměstnání, široká veřejnost	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů	III. čtvrtletí 2024

			sestra, praktická sestra, porodní asistentka), uvádět např. hledáme uchazeče/uchazečku na pozici všeobecná sestra						
4.	Nábor a výběrová řízení	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	Na závěr inzerátů uvádět informaci, že pozice je vhodná pro ženy i muže (pokud tomu tak je) či, že zaměstnavatel podporuje diverzitu pracovních týmů apod.	Náměstek ÚLZ/ ÚLZ	Obsahová analýza inzerce VFN za sledované období (I. čtvrtletí 2023 - III. čtvrtletí 2024)	Zájemci o zaměstnání, široká veřejnost	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů. Webové stránky VFN. Případně další místa, kde probíhají náborů VFN	III. čtvrtletí 2024
5.	Nábor a výběrová řízení	Zvýšení genderového uvědomění, nastavení pravidel a kritérií výběrových řízení	Při sestavování výběrových komisí vždy dbát na diverzitu, tj. ideálně zapojovat do výběrové komise osobu z personálního oddělení, potenciální kolegy a kolegyně, a nejen vedoucí daného úseku. Důraz klást na genderovou, věkovou a další rozmanitost výběrových komisí, aby bylo možné zohledňovat různé perspektivy a zkušenosti osob. Ve výběrové komisi vždy jedna personálním proškolená osoba, která dbá na dodržování pravidel výběrových řízení (zákaz kladení nevhodných otázek, dodržování genderově neutrálních kritérií a objektivitu výběru s cílem zaměřovat se na diverzitu pracovních týmů). Případně výběrová komise obdrží psaný podklad o náležitostech náboru i v oblasti rovných příležitostí, případně	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Výběrové komise obeznámeny s pravidly náborů a s informací o genderově neutrálních kritériích výběru a objektivitě přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň, který dodržuje. Kritériem splnění je účast osoby z personálního u náborů nebo existující podklad pro členy a členky výběrových komisí, se kterým jsou obeznámeni	Osoby účastníci se výběrových komisí, personální úsek	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů	I. čtvrtletí 2023

			dobrych praxi v oblasti naboru, který při naborech dodržuje						
6.	Nábor a výběrová řízení	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	Nabízet vedoucím pracovníkům a pracovním vzdělávání v oblasti naboru a nových trendů v naborech, včetně genderové perspektivy. Podpořit objektivní výběr spolupracovníků a podřízených a větší odvahu v budování různorodých kolektivů na základě věku, pohlaví, ale i osobnostních a jiných charakteristik	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Rozšíření nabídky manažerského vzdělávání o oblast naboru, nových trendů v naborech včetně genderové perspektivy	Vedení, vedoucí pracovníci a pracovníci	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	V nabídce školení od I. čtvrtletí 2023
7.	Nábor a výběrová řízení	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	Zavést povinné vzdělávání v oblasti stereotypů na základě genderu, věku, rasy, náboženství, etnicity pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. (Mohou to být obecná školení nebo zaměřená na určitou oblast)	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Zavedení povinného vzdělávání zaměřeného na genderové stereotypy pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně	Zaměstnanecká populace VFN	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	V nabídce školení od druhého čtvrtletí 2023
8.	Kariérní růst a rovné zastoupení	Podpora kariérního rozvoje, nastavování pravidel a kritérií	Revidovat systém hodnocení zaměstnaných, který je mnohdy vnímán jako formální a bez návaznosti na následující vzdělávání a další kariérní rozvoj a odměňování	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Revize systému hodnocení	Zaměstnanecká populace VFN	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	II. čtvrtletí 2024
9.	Kariérní růst a rovné zastoupení	Podpora kariérního rozvoje, nastavování pravidel a kritérií, zvyšování povědomí v oblasti genderových stereotypů	Pravidelně proškolenat vedoucí pracovníky, kteří jsou zodpovědní za hodnocení, aby si byli plně vědomi cíle hodnocení (vazby na vzdělávání a motivace podřízených), aby znali principy objektivního hodnocení,	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Počty proškolených osob. V osnovách školení doložitelná část, která se věnuje objektivitě hodnocení a genderovému	Vedoucí pracovníci a pracovníci	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	III. čtvrtletí 2024

			způsoby efektivní motivace, cílem by mělo být také podpoření dovednosti v poskytování negativní zpětné vazby v případě nutnosti, ideální je, když je při hodnocení i prostor pro to, aby podřízení poskytli zpětnou vazbu nadřízenému atd.		rozměru v procesu hodnocení. Součástí manažerského školení				
10.	Kariérní růst a rovné zastoupení	Podpora kariérního rozvoje, nastavování pravidel a kritérií	Zaměřit se na oblast kariérního rozvoje a růstu pracovníků, v kontextu hodnocení, vzdělávání a horizontální mobility	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Hodnocení se doložitelně (součást formálního procesu či součást doporučujících scénářů pro osoby, které vedou hodnotící pohovory apod.) zaměřuje i na oblast kariérního rozvoje a růstu zaměstnanců a zaměstnankyň	Vedoucí pracovníci a pracovníci, zaměstnanecká populace VFN	Interní zdroje VFN	SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	III. čtvrtletí 2024
11.	Kariérní růst a rovné zastoupení	Zvýšení transparentnosti v odměňování, nastavování pravidel a kritérií	Vytvořit na intranetu jednoduchý přehledný dokument, který bude názorně popisovat strukturu výplatní pásky a toho, kde jsou obsaženy jednotlivé příplatky, odměny, proplacení přesčasů apod. Součástí bude i odkaz na platový předpis a kontakt na osoby, se kterými je možné případné nejasnosti na výplatní pásce detailně probrat	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Přehledný dokument na intranetu	Zaměstnanecká populace VFN	Interní zdroje VFN Interní zdroje VFN	Intranet, SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů	III. čtvrtletí 2024

12.	Sladování práce a osobního života	Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti s cílem rychlejšího a plynulejšího návratu do zaměstnání a kratšího přerušení kariéerní dráhy	Rozšířit školku/dětskou skupinu VFN, navýšit kapacity počtu míst pro děti, rozšířit otevírací dobu, snížit cenu pro rodiče. Využít fondy ESF, spolupracovat s MZd, které má úkol zřizovat při fakultních nemocnicích dětské skupiny	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Zahájení procesu rozšiřování školky/získání grantu ESF na investice, případně na provoz dětské skupiny, zahájení vyjednávání s MZ ohledně podpory pro rozšíření dětské skupiny VFN	Zaměstnaná populace VFN	Interní zdroje VFN	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030. Úkol pro MZd: 3.2.1 Zřizovat dětské skupiny (jesle) při fakultních nemocnicích a zdravotnických zařízeních státu SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, Výroční zpráva	III. čtvrtletí 2024
13.	Sladování práce a osobního života	Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí, odstranění individuálních překážek	Školení time managementu specificky pro oblast zdravotnictví pro vedoucí pracovníky. Více se věnovat práci s časem, která může být obzvláště limitující pro pečující osoby. Práce ve zdravotnictví je většinou týmová práce, proto je nutné přihlížet, pokud možno rovným dílem k časovým potřebám všech zaměstnaných a vedoucích pracovníků	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Školení time managementu jako součást manažerského školení	Osoby ve vedoucích pozicích	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců	III. čtvrtletí 2024
14.	Sladování práce a osobního života	Zvýšení právního povědomí pečujících osob a dostupnosti flexibilních forem práce v souvislosti se zákoníkem práce	Leták/informace na intranetu pro rodiče a pečující osoby, na co mají ze zákona nárok v oblasti flexibility (pružná pracovní doby, částečné úvazky, práce z domova). Zejména při návratu z MD/RD - dle ZP, včetně nových úprav v oblasti flexibility a práce z domova,	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Informace na webu/leták pro rodiče	Rodiče na MD/RD, pečující osoby	Interní zdroje VFN	Novela zákoníku práce v souvislosti s transpozicí směrnice EU pro Work Life Balance Intranet, Leták pro rodiče	III. čtvrtletí 2025 (dle toho, kdy vstoupí nová legislativa)

			<p>které budou zaměřeny specificky na pečující osoby. Personální odbor při odchodu zaměstnankyň a zaměstnanců na MD/RD na webové stránky upozorňuje, případně předává leták</p>						<p>va v platnost), aby informace byla aktuální</p>
15.	Sladování práce a osobního života	Podpora sladování práce a osobního života, plynulejšího návratu po MD/RD	<p>V návaznosti na platnou legislativu u THP a dalších relevantních pozic nastartovat proces širšího využívání pružné pracovní doby a práce z domova. Bude provedena vstupní analýza pracovních pozic, pro které by byly tyto úpravy vhodné.</p>	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	<p>Informace na webu/leták pro rodiče, informace v pracovním řádu, analytická zpráva, proškolení vedoucích pracovníků, výsledky z testování atd.</p>	Zaměstnanecká populace VFN	Interní zdroje VFN	Viz kritérium splnění	<p>III. čtvrtletí 2025</p>
16.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Integrace genderové rovnosti do interních předpisů VFN	<p>Revize interní řídicí dokumentace vědy a výzkumu (VV) a doplnění ustanovení týkajících se genderové rovnosti, primárně revize dokumentu Koncepte vědeckovýzkumné činnosti VFN</p>	ÚVVV	<p>Aktualizovaná řídicí dokumentace – zejména Koncepte vědeckovýzkumné činnosti VFN</p>	<p>Zaměstnankyně a zaměstnanci (zejména řídicí, koordinující a podílející se na vědě a výzkumu), externí posuzovatelé Statutu výzkumné organizace, vedení</p>	Interní zdroje VFN	<p>Koncepte vědeckovýzkumné činnosti ve VFN</p>	<p>II. čtvrtletí 2023</p>

						organizace			
17.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Integrace genderové optiky do přípravy a schvalování výzkumných projektů	Vymezení samostatného orgánu/osoby, která bude posuzovat projekty výzkumu ve fázi před jejich schválením k realizaci/podáním z genderové optiky, případně v tomto směru rozšířit činnost a proškolit stávající etickou komisi	ÚVVV, Etická komise	Ukotvení v Koncepti vědeckovýzkumné činnosti ve VFN, určení příslušné osoby/orgánu, vymezení kompetencí a průběžná činnosti	Zaměstnanci a zaměstnankyně (zejména ve vědě a výzkumu), pacienti a pacientky, veřejnost, vedení organizace, vedoucí výzkumných skupin a projektů	Interní zdroje VFN	Koncepte vědeckovýzkumné činnosti ve VFN	I. čtvrtletí 2024
18.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Průběžné sledování a každoroční vyhodnocení genderově strukturovaných dat	Vedení statistik pracovníků a pracovníc na pozici „výzkumný pracovník“ dle dosaženého vzdělání, rozdělení na muže a ženy, věku a úvazku	ÚVVV, ÚLZ, PR	Zveřejněné statistky, interní statistická data a podklady	Vedení organizace, zaměstnankyně a zaměstnanci, veřejnost	Interní zdroje VFN	Výroční zpráva, intranet VFN	2023+ (výroční zpráva za rok 2022 a další)
19.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Podpora genderové dimenze ve vědě a výzkumu	Dodržování genderově citlivé terminologie, zveřejňování statistik genderové diverzity u výzkumných projektů a týmů a ocenění „Talent VFN“	ÚVVV	Zveřejněné statistky, vyhlašovaná soutěž (přejmenování na Cena VFN pro mladé vědce a vědkyně), dokumenty psané	Zaměstnankyně a zaměstnanci, mladí výzkumníci a výzkumní	Interní zdroje VFN	Intranet VFN, Výroční zpráva	2022+

					genderové citlivým jazykem	ce, veřejnost			
20.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Zvýšení popularizace výzkumných výsledků dosažených ženami	Monitoring a popularizace dosažených výsledků/ocenění na webových stránkách/sociálních platformách, intranet VFN	ÚVVV, PR	Realizovaná a zveřejněná sdělení na webu, sociálních sítích a intranetu	Zaměstnankyně, výzkumnice, veřejnost	Interní zdroje VFN	Bez explicitní vazby	průběžně
21.	Genderová dimenze vědy a výzkumu	Osvěta v oblasti genderové dimenze ve vědě a výzkumu (zvýšení povědomí o zohledňování genderově inkluzivního přístupu)	Doplnění stávajících aktivit, kurzů a dalších akcí o genderovou dimenzi. Navázání spolupráce s NKC – gender a věda v rámci Sociologického ústavu AV ČR	ÚVVV	Doplněné a uskutečněné kurzy, zejména rozšíření pravidelného „Kurzů vědecko-výzkumné činnosti“ o část věnovanou genderovým aspektům ve vědě a výzkumu. Navázání spolupráce s NKC – gender a věda a účast na jejich vzdělávacích a jiných akcích	Zaměstnankyně a zaměstnanci, primárně osoby působící v oblasti vědy a výzkumu, vedoucí výzkumných skupin a projektů	Interní zdroje VFN	Bez explicitní vazby	2023+ integrovat průběžně do jednotlivých aktivit
22.	Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Systémové podchycení a řešení negativních jevů v prostředí VFN na všech úrovních	Sjednocení procesu podávání, prošetřování a vyhodnocování podnětů, včetně anonymních, na různé typy šikany či (sexuálního) obtěžování či jiné chování tohoto typu – zpracování interního dokumentu (směrnice, manuálu)	ÚLZ, Odbor kvality	Zpracovaný, schválený a zveřejněný interní dokument týkající se prevence a řešení negativního chování zaměstnanců a zaměstnankyň v prostředí VFN. Průběžné	Zaměstnanci a zaměstnankyně na všech stupních organizace, vedoucí zaměstnanci a	Interní zdroje VFN	Etický kodex zaměstnance, SM-VFN-25 Vyřizování stížností, SM-VFN-28 Řešení nežádoucích událostí a námětů pro zlepšení, SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, RD-	II. čtvrtletí 2023

					informování o existenci dokumentu a jeho využití na intranetu, včetně zahrnutí do příslušných školení	zaměstnankyně na všech úrovních		VFN-07 Pracovní řád	
23.	Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Posílení informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň v případě řešení nežádoucího chování v prostředí VFN	Vytvoření jednoduchého a přehledného letáku shrnujícího informace o způsobech podání a řešení podnětů na nevhodné chování ze strany nadřízených či kolegů a kolegyň, případně i pacientů a pacientek, včetně anonymních podnětů	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Vytvořený a zveřejněný leták (intranet, web, v tištěné podobě na nástěnkách a v šatnách a místnostech pro zaměstnance a zaměstnankyně)	Zaměstnanci a zaměstnankyně na všech úrovních	Interní zdroje VFN	Etický kodex zaměstnance, SM-VFN-25 Vyřizování stížností, SM-VFN-28 Řešení nežádoucích událostí a námětů pro zlepšení, SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, RD-VFN-07 Pracovní řád	III. čtvrtletí 2023 (v návaznosti na předchozí opatření)
24.	Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Integrace informací o prevenci a řešení podnětů na negativní chování v prostředí VFN do relevantních existujících vzdělávacích akcí	Doplnění vstupního a tematicky vhodných navazujících školení a vzdělávacích akcí o informace týkající se prevence a řešení různých typů šikany (mobbing, bossing, kyberšikana aj.) a (sexuálního) obtěžování, včetně následné aktualizace v závislosti na dalších přijatých krocích v rámci VFN	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Revidované a doplněné vzdělávací kurzy a akce a jejich praktická realizace	Zaměstnanci a zaměstnankyně na všech úrovních	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců, SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, RD-VFN-07 Pracovní řád, Etický kodex zaměstnance	III. čtvrtletí 2023
25.	Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Posílení a prohloubení prevence a řešení negativních jevů ve VFN	Vytvoření speciálního online vzdělávacího modulu zaměřeného na otázky prevence a řešení genderově podmíněného násilí, včetně jednotlivých typů šikany a obtěžování. Ideálně kombinovat	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Vytvořený online vzdělávací modul, doplněný o modelování situací fyzicky – zvláště pro vedoucí a řadové pozice. Jejich	Zaměstnanci a zaměstnankyně na všech úrovních, zejména	Interní zdroje VFN	SM-VFN-37 Vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců, SM-VFN-52 Řízení lidských zdrojů, RD-VFN-07 Pracovní	III. čtvrtletí 2025

			s nácvikem modelových situací v rámci osobního školení, zejména v případě vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň na všech úrovních a těch, kteří se podílejí na řešení podnětů tohoto typu. Současně oddělit podobu pro vedoucí pracovníky a pracovnice a řadové pozice		zařazení do nabídky vzdělávání a následná realizace a evidence zájmu	osoby na vedoucích pozicích a podílející se na prošetřování a řešení podnětů na nežádoucí chování		řád, Etický kodex zaměstnance	
26.	Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Prosazování používání inkluzivního a genderově nestereotypního jazyka	Při přípravě nových a revizi stávajících interních dokumentů VFN bude kladen důraz na používání inkluzivního jazyka, aktivního nabourávání genderových stereotypů a nahrazování tzv. generického maskulina vhodnějšími formulacemi oslovujícími co nejširší spektrum osob	Náměstek ÚLZ/ÚLZ	Nové a nově revidované dokumenty upravené v souladu s požadavky na genderově citlivé vyjadřování, minimálně pokud jde o náhradu generického maskulina	Zaměstnanci a zaměstnankyň na všech úrovních, vedení organizace	Interní zdroje VFN	RD–VFN-02 Organizační řád	I. čtvrtletí 2025