

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI FAKULTNÍ NEMOCNICE BRNO**2026 - 2028****Verze č. 1 - březen 2026****Slovo na úvod**

„Fakultní nemocnice Brno stojí na spolupráci různých profesí a každodenním nasazení zaměstnaných osob. Vytváření prostředí založeného na respektu, férovém přístupu a transparentních procesech proto vnímám jako klíčové pro její stabilitu a další rozvoj.

Plán genderové rovnosti představuje nástroj, který tyto principy systematicky podporuje a přispívá ke zlepšování pracovních podmínek i rozvoji organizace.

Podporuji jeho implementaci a věřím, že přispěje k dalšímu posílení Fakultní nemocnice Brno jako moderní a respektující instituce.“

Ing. Vlastimil Vajdák*Ředitel Fakultní nemocnice Brno***1. Úvod**

Prostředí zdravotnictví je charakteristické vysokou odbornou náročností práce, nepřetržitým provozem a úzkou spoluprací velkého množství profesních skupin. Poskytování zdravotní péče vyžaduje koordinaci lékařských, nelékařských zdravotnických povolání, výzkumných, technických, administrativních i dělnických profesí a je založeno na týmové spolupráci.

Zdravotnické prostředí současně má některé specifické charakteristiky, které mohou mít vliv na pracovní podmínky a profesní rozvoj zaměstnaných osob. Patří mezi ně zejména nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v některých profesních skupinách, vysoká pracovní zátěž, směnný provoz a potřeba sladění profesního a osobního života.

Podpora respektující kultury organizace, transparentních personálních procesů a rovného zacházení proto představuje důležitý předpoklad stabilního pracovního prostředí a dlouhodobého rozvoje zdravotnické organizace.

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan – GEP) představuje strategický dokument Fakultní nemocnice Brno zaměřený na rozvoj pracovního prostředí a posilování respektující kultury organizace.

Dokument vychází z doporučení Evropské komise pro implementaci plánů genderové rovnosti ve výzkumných organizacích a podporuje rozvoj transparentních personálních procesů, profesního rozvoje zaměstnaných osob a bezpečného pracovního prostředí.

Tento Plán genderové rovnosti navazuje na GEP organizace realizovaný v období 2023–2024, který představoval první krok k systematickému rozvoji aktivit v oblasti rovného zacházení. Současný dokument tyto aktivity dále rozvíjí a rozšiřuje.

V počáteční fázi implementace bude realizován interní audit pracovního prostředí a personálních procesů zaměřený na oblast rovného zacházení, pracovních podmínek a personálních postupů (viz sekce 6.). Audit bude realizován interně za odborné konzultace externí expertky na téma genderové rovnosti. Výstupy auditu budou sloužit jako podklad pro další rozvoj opatření GEP a jejich případnou aktualizaci.

Konkrétní opatření implementace GEP jsou uvedena v Akčním plánu implementace GEP. Implementace těchto opatření přispívá k systematickému rozvoji pracovního prostředí organizace a současně podporuje rozvoj širších aktivit v oblasti rovného zacházení, diversity a inkluze.

2. Závazek vedení organizace

Vedení Fakultní nemocnice Brno podporuje rovné příležitosti a vytváření respektujícího a bezpečného pracovního prostředí pro všechny zaměstnané osoby bez ohledu na jejich gender.

Plán genderové rovnosti představuje součást dlouhodobého rozvoje pracovního prostředí a řízení lidských zdrojů organizace. GEP podporuje transparentní personální procesy, profesní rozvoj zaměstnaných osob a respektující kulturu organizace.

Implementace GEP je realizována ve spolupráci vedení organizace, Odboru personálních záležitostí (OPZ), Oddělení vědy a výzkumu (OVV) a vedoucích pracovníků a pracovníků jednotlivých pracovišť.

Realizace opatření GEP je průběžně monitorována a vyhodnocována. Výsledky monitoringu jsou pravidelně prezentovány vedení organizace a mohou sloužit jako podklad pro úpravu nebo doplnění jednotlivých opatření.

3. Kontext organizace

Fakultní nemocnice Brno patří mezi největší zdravotnická zařízení v České republice a představuje významnou zdravotnickou, výzkumnou a vzdělávací instituci v regionu. Nemocnice poskytuje základní, specializovanou i vysoce specializovanou zdravotní péči pacientům a pacientkám všech věkových kategorií a zajišťuje široké spektrum diagnostických a léčebných služeb. Ročně poskytne ambulantní péči více než jednomu milionu pacientů a desítkám tisíc hospitalizovaných osob.

Ve Fakultní nemocnici Brno spolupracují pracovníci a pracovnice různých profesních skupin – lékařských, nelékařských zdravotnických, výzkumných, technických, administrativních i dělnických. Spolupráce těchto profesí je důležitým předpokladem kvalitní zdravotní péče a současně umožňuje propojení klinické praxe, výzkumu a vzdělávání.

Fakultní nemocnice Brno je zároveň významnou výzkumnou institucí. Klinický výzkum je nedílnou součástí rozvoje moderní medicíny a přispívá k zavádění inovativních diagnostických a terapeutických postupů do klinické praxe. Výzkumné aktivity nemocnice jsou realizovány ve spolupráci s Lékařskou fakultou Masarykovy univerzity a dalšími výzkumnými institucemi z České republiky i zahraničí a zahrnují jak základní, tak aplikovaný výzkum v oblasti medicíny a zdravotnických věd.

Nemocnice je rovněž důležitým centrem vzdělávání různých zdravotnických profesí. Ve spolupráci s univerzitami a dalšími vzdělávacími institucemi se podílí na pregraduální i postgraduální výuce studujících zdravotnických oborů a na dalším profesním vzdělávání zdravotnických pracovníků a pracovníc.

Plán genderové rovnosti přispívá k rozvoji transparentních personálních procesů, podpoře profesního růstu zaměstnaných osob a rozvoji respektující kultury organizace.

4. Základní statistická data

Níže uvedená základní statistická data poskytují orientační přehled o struktuře zaměstnaných osob ve Fakultní nemocnici Brno. Data slouží jako podklad pro průběžné sledování vývoje v oblasti rovnosti žen a mužů a pro vyhodnocování implementace opatření GEP.

Struktura zaměstnaných osob:

Kategorie zaměstnaných	Celkem osob	Ženy	Muži
Lékaři a lékařky	1360	744	616
Farmaceuti a farmaceutky	59	49	10
Nelékařské zdrav. profese	4421	4068	353
Technické a hospodářské profese	755	581	174
Dělnické profese	425	150	275

Vedoucí pracovníci	Celkem osob	Ženy	Muži
Vedoucí pracovišť (nadřízení řadových pracovníků)	636	447	189
Pracující ve stří. managementu (nadřízení ved. pracovníků)	173	92	81
Pracující ve vedení organizace (vrcholové vedení)	25	10	15

5. Strategické ukotvení GEP

Plán genderové rovnosti je propojen s dalšími strategickými aktivitami organizace, zejména s rozvojem řízení lidských zdrojů a podporou výzkumného prostředí.

GEP podporuje zejména:

- transparentní personální procesy,
- rovné příležitosti v náboru a kariérním rozvoji,
- rozvoj manažerských kompetencí vedoucích pracovníků a pracovníků,
- podporu sladování pracovního a osobního života zaměstnaných osob,
- zohledňování genderové dimenze ve výzkumu,
- prevenci diskriminace a nevhodného chování na pracovišti.

6. Metodické východisko

Plán genderové rovnosti vychází z doporučení Evropské komise pro implementaci GEP ve výzkumných organizacích a z požadavků evropských programů podpory výzkumu.

Struktura dokumentu odpovídá pěti tematickým oblastem GEP:

1. sladování pracovního a osobního života a kultura organizace
2. zastoupení žen a mužů ve vedení a rozhodování
3. rovné příležitosti v náboru a kariérním rozvoji
4. genderová dimenze ve výzkumu
5. prevence diskriminace a obtěžování

Konkrétní opatření jsou uvedena v **Akčním plánu implementace GEP**.

7. Audit pracovního prostředí

Pro nastavení jednotlivých opatření Plánu genderové rovnosti budou zohledněna dostupná personální data organizace a zkušenosti z oblasti řízení lidských zdrojů.

Audit pracovního prostředí se zaměří zejména na:

- strukturu zaměstnaných osob podle profesních kategorií,
- zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích,
- personální procesy související s náborem a kariérním rozvojem,
- možnosti sladování pracovního a osobního života,
- pracovní prostředí a kulturu organizace.

Cílem auditu bude identifikovat oblasti, ve kterých může organizace dále rozvíjet transparentní personální procesy, podporovat profesní rozvoj zaměstnaných osob a posilovat respektující kulturu organizace.

8. Cíle GEP

Plán genderové rovnosti podporuje rozvoj pracovního prostředí, které přispívá k rovným příležitostem žen a mužů a podporuje profesní rozvoj zaměstnaných osob.

Hlavní cíle GEP jsou:

- podporovat transparentní personální procesy,
- podporovat rovné příležitosti v náboru a kariérním rozvoji,
- podporovat rozvoj manažerských kompetencí vedoucích pracovníků a pracovníků,
- podporovat sladování pracovního a osobního života zaměstnaných osob,
- podporovat respektující kulturu organizace,
- posilovat povědomí o genderové dimenzi ve výzkumných aktivitách,
- podporovat bezpečné pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování.

Naplnění těchto cílů je realizováno prostřednictvím konkrétních opatření uvedených v akčním plánu GEP.

Školení v oblasti genderové rovnosti a rovných příležitostí probíhají v souladu s aktivitami popsány v Akčním plánu, viz příloha.

9. Tematické oblasti GEP

9.1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Podpora sladování pracovního a osobního života představuje důležitou součást rozvoje pracovního prostředí organizace.

Organizace podporuje vytváření pracovního prostředí, které umožňuje zaměstnaným osobám sladit pracovní a osobní život a současně podporuje stabilitu pracovních týmů.

Mezi opatření v této oblasti patří zejména:

- podpora flexibilních pracovních režimů tam, kde to charakter práce umožňuje,
- informování zaměstnaných osob o možnostech sladování pracovního a osobního života,
- rozvoj respektující kultury organizace založené na spolupráci a vzájemném respektu.

9.2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

Organizace podporuje transparentní personální procesy a rozvoj manažerských kompetencí vedoucích pracovníků a pracovníků.

Rozvoj leadershipu a manažerských dovedností přispívá k posilování kvalitního pracovního prostředí a k rozvoji pracovních týmů.

Opatření v této oblasti zahrnují zejména:

- podporu rozvoje manažerských kompetencí vedoucích pracovníků a pracovníků,
- podporu transparentních postupů při obsazování vedoucích pozic.

9.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Organizace podporuje transparentní a otevřené personální procesy v oblasti náboru a kariérního rozvoje.

Cílem je zajistit rovné příležitosti pro všechny uchazeče a uchazečky a podporovat profesní rozvoj zaměstnaných osob.

Opatření v této oblasti zahrnují například:

- podporu transparentních výběrových řízení,
- podporu profesního rozvoje zaměstnaných osob,
- informování zaměstnaných osob o možnostech kariérního rozvoje.

9.4. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu představuje důležitý aspekt kvality výzkumných aktivit. V oblasti zdravotnictví je tato dimenze zvláště významná, protože kategorie genderu i kategorie pohlaví může zásadním způsobem ovlivňovat zdravotní stav, průběh onemocnění i účinnost léčby.

Organizace proto podporuje zvyšování povědomí výzkumných pracovníků a pracovníků o významu genderové dimenze v obsahu výzkumu a o možnostech jejího zohlednění při přípravě a realizaci výzkumných projektů.

Podpora genderové dimenze v obsahu výzkumu se zaměřuje především na:

- informování výzkumných pracovníků a pracovníků o významu genderové dimenze v obsahu výzkumu,
- sdílení informací o relevantních požadavcích výzkumných programů,
- podporu zohledňování genderové dimenze ve výzkumných projektech.

Tyto aktivity jsou koordinovány zejména ve spolupráci s Oddělením vědy a výzkumu (OVV).

9.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Organizace podporuje pracovní prostředí založené na respektu, spolupráci a bezpečí.

Cílem je zajistit, aby zaměstnané osoby měly k dispozici jasné informace o možnostech řešení případných problémů a aby organizace podporovala prevenci nevhodného chování na pracovišti.

Opatření v této oblasti zahrnují zejména:

- podporu prevence nevhodného chování na pracovišti,
- dostupnost informací o možnostech řešení podnětů,
- zvyšování informovanosti o principech respektující komunikace.

Klíčová opatření GEP

Pro podporu implementace plánu byly identifikovány následující prioritní oblasti opatření:

- transparentní nábor a výběrová řízení,
- podpora flexibilních pracovních režimů,
- rozvoj manažerských kompetencí vedoucích pracovníků a pracovníků,
- zohledňování genderové dimenze ve výzkumu,
- prevence obtěžování a podpora bezpečného pracovního prostředí.

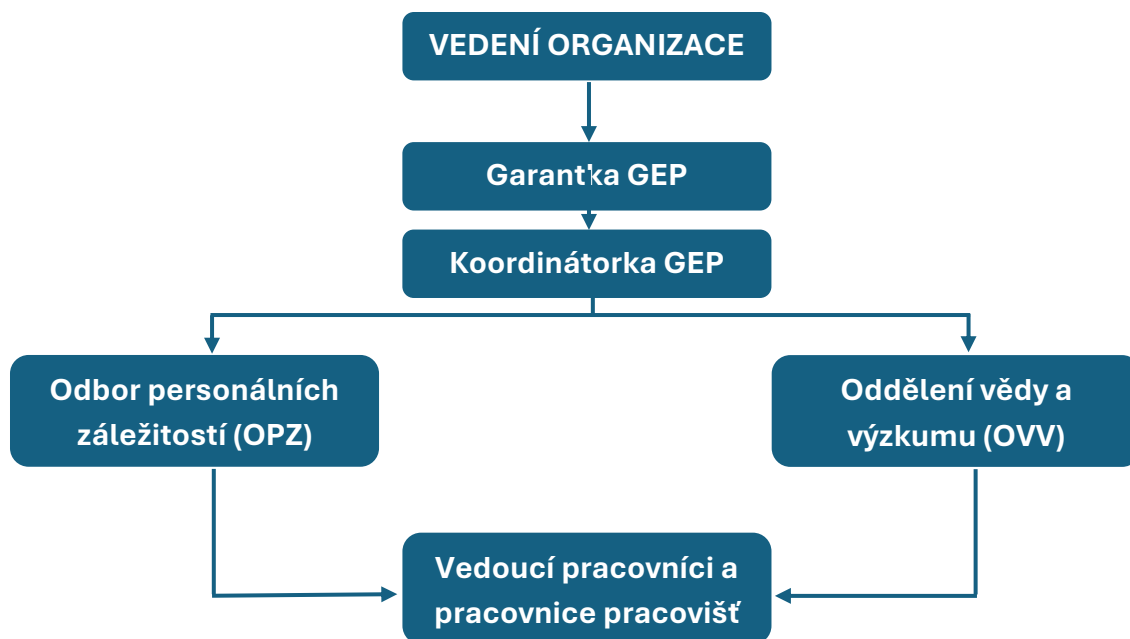
Finanční zdroje

Fakultní nemocnice Brno zajišťuje odpovídající finanční zdroje pro implementaci, monitoring a pravidelné vyhodnocování Gender Equality Planu (GEP). Finanční prostředky jsou alokovány zejména na:

- personální kapacity (např. koordinátor/ka GEP, OPZ),
- vzdělávací aktivity a školení v oblasti genderové rovnosti,
- sběr, analýzu a reporting genderově rozdělených dat,
- osvětové a podpůrné aktivity (např. workshopy, kampaně),
- opatření zaměřená na prevenci genderově podmíněného násilí a obtěžování.

Financování vychází primárně z interního rozpočtu organizace a může být doplněno externími zdroji (např. národní nebo evropské projekty).

10. Governance a implementace GEP



Implementace Plánu genderové rovnosti je institucionálně podporována vedením a koordinována prostřednictvím **Odboru personálních záležitostí (OPZ)** ve spolupráci s **Oddělením vědy a výzkumu (OVV)** a vedoucími pracovníky a pracovnicemi jednotlivých pracovišť.

Role jednotlivých útvarů

Vedení organizace

- podporuje implementaci GEP
- vytváří institucionální rámec pro realizaci opatření
- je informováno o průběhu implementace a výsledcích monitoringu

Odbor personálních záležitostí (OPZ)

- koordinuje implementaci GEP
- podílí se na realizaci opatření v oblasti personálních procesů
- spolupracuje s dalšími útvary organizace

Oddělení vědy a výzkumu (OVV)

- podporuje zohledňování genderové dimenze ve výzkumných aktivitách
- informuje výzkumné pracovníky a pracovnice o relevantních požadavcích výzkumných programů

Vedoucí pracovníci a pracovnice pracovišť

- podílejí se na implementaci opatření v rámci jednotlivých pracovišť
- podporují rozvoj respektující kultury organizace

Garantka GEP

Ing. Michaela Surá, MHM, personální náměstkyně

Kordinátorka GEP

Mgr. Olga Korvasová

Koordinátorka GEP zajišťuje koordinaci implementace plánu, podporu jednotlivých útvarů při realizaci opatření a přípravu podkladů pro monitoring. Kromě interních kapacit využívá také odborných konzultací externí expertky na téma genderové rovnosti.

Součástí implementace GEP budou také vzdělávací aktivity a školení zaměřené na podporu respektující komunikace, rozvoj manažerských kompetencí, zvyšování povědomí o genderové dimenzi v obsahu výzkumu a další témata související s podporou rovných příležitostí.

11. Monitoring GEP

Monitoring je založen zejména na:

- sledování realizace opatření uvedených v akčním plánu,
- dostupných personálních datech organizace,
- vyhodnocování indikátorů GEP.

Výsledky monitoringu jsou pravidelně prezentovány vedení organizace a jsou využívány jako podklad pro další rozvoj opatření a případnou aktualizaci GEP nebo doplnění jednotlivých opatření.

Klíčové indikátory pro monitoring GEP

Pro průběžné sledování implementace Plánu genderové rovnosti mohou být využívány zejména následující indikátory:

Personální struktura organizace

- zastoupení žen a mužů mezi zaměstnanými osobami organizace
- zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
- zastoupení žen a mužů podle profesních kategorií

Nábor a kariérní rozvoj

- zastoupení žen a mužů mezi uchazeči a uchazečkami o pracovní pozice
- zastoupení žen a mužů mezi nově přijatými zaměstnanými osobami
- účast zaměstnaných osob na vzdělávacích aktivitách

Výzkumné prostředí

- zapojení žen a mužů do výzkumných projektů
- účast zaměstnaných osob na projektech a grantových aktivitách

Pracovní prostředí

- využívání flexibilních pracovních režimů
- realizace vzdělávacích aktivit souvisejících s pracovním prostředím

Implementace GEP

- realizace opatření uvedených v Akčním plánu GEP

- počet realizovaných opatření v jednotlivých tematických oblastech

Tyto indikátory slouží jako podpůrný nástroj pro průběžné vyhodnocování implementace GEP a mohou být dále rozvíjeny podle potřeb organizace.

12. Jednotlivá opatření

Konkrétní opatření Plánu genderové rovnosti jsou uvedena v Akčním plánu implementace GEP.

Akční plán implementace GEP představuje operativní nástroj implementace GEP a obsahuje zejména:

- přehled jednotlivých opatření,
- indikátory realizace,
- odpovědné útvary,
- předpokládaný časový rámec realizace.

Implementace může být aktualizována v návaznosti na potřeby organizace a výsledky monitoringu formou změn v Akčním plánu.

13. Závěr

Plán genderové rovnosti představuje dlouhodobý strategický rámec pro rozvoj pracovního prostředí organizace. Implementace jednotlivých opatření je průběžně monitorována a vyhodnocována a může být aktualizována v návaznosti na potřeby organizace a výsledky monitoringu formou změn v Akčním plánu.

GEP přispívá k rozvoji pracovního prostředí založeného na rovných příležitostech, transparentních personálních procesech a respektující kultuře organizace a současně podporuje širší aktivity organizace v oblasti rovného zacházení, diverzity a inkluze.

Zpracovala:

Mgr. Olga Korvasová, koordinátorka GEP

Schválil:

Ing. Vlastimil Vajdák, ředitel

AKČNÍ PLÁN IMPLEMENTACE GEP 2026 – 2028

Cíl	Opatření	Dílčí opatření	Indikátory (SMART)	Odpovědnost	Termín
Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura					
Zajistit pravidelné vyhodnocování plnění GEP a jeho dopadů	1 – Výroční vyhodnocení GEP	1.1 pravidelný sběr a aktualizace dat segregovaných na základě pohlaví za klíčové oblasti (zaměstnanost, pozice, úvazky)	<ul style="list-style-type: none"> • do konce každého roku aktualizován soubor dat za 100 % sledovaných oblastí (zaměstnanost, pozice, úvazky) • do konce Q1 následujícího roku schválen/aktualizován metodický rámec sběru dat • data využita ve výročním vyhodnocení GEP každý rok 	Vedení FN / OPZ	každoročně
		1.2 vyhodnocení plnění stanovených cílů a indikátorů jednotlivých opatření GEP	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracován přehled plnění všech opatření GEP včetně stavu indikátorů • výstupy projednány vedením/odpovědným útvarem nejpozději do konce Q1 následujícího roku • u 100 % opatření uveden stav: splněno / částečně splněno / nesplněno 	Vedení FN / OPZ	každoročně
		1.3 identifikace rizik, nerovností a oblastí vyžadujících další pozornost	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracován seznam identifikovaných rizik, nerovností a oblastí k úpravě • pro každou identifikovanou oblast stanoven alespoň 1 návrh dalšího kroku nebo odpovědnosti 	Vedení FN / OPZ	každoročně
		1.4 zpracování souhrnné výroční zprávy o plnění GEP	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracována souhrnná výroční zpráva o plnění GEP • zpráva obsahuje shrnutí plnění, hlavní zjištění a doporučení pro další období • zpráva projednána vedením nejpozději do konce Q1 následujícího roku 	Vedení FN / OPZ	každoročně

		1.5 využití výsledků vyhodnocení jako podkladu pro úpravy opatření	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracována zjištění z vyhodnocení do aktualizace GEP nebo návazných opatření • u každé navržené úpravy uveden důvod a odpovědnost za realizaci 	Vedení FN / OPZ	každoročně
Zvýšit povědomí o genderové rovnosti a opatřeních GEP	2 – Interní komunikace k rovnosti	2.1 pravidelné informování zaměstnaných osob o realizované aktivitě o cílech, opatřeních a výsledcích GEP	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2026 realizovány min. 4 interní informační výstupy ročně k cílům, opatřením a výsledkům GEP • každá aktivita zveřejněna alespoň v 1 interním komunikačním kanálu • 1x ročně vyhodnocen dosah a přínos komunikace 	OPZ / komunikace	od Q2/2026 průběžně
		2.2 srozumitelná komunikace významu rovnosti a spravedlivých pracovních podmínek v každodenní praxi	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2026 připraveny min. 2 srozumitelné komunikační materiály ročně k tématu rovnosti a spravedlivých podmínek • 1x ročně získána zpětná vazba ke srozumitelnosti sdělení od zaměstnaných osob 	OPZ / komunikace	od Q2/2026 průběžně
		2.3 využívání různých komunikačních kanálů (intranet, newslettery, setkání, workshopy)	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2026 využity min. 3 různé interní komunikační kanály ročně • každé klíčové sdělení k GEP zveřejněno alespoň ve 2 kanálech • 1x ročně vyhodnocen dosah jednotlivých kanálů 	OPZ / komunikace	od Q2/2026 průběžně
		2.4 prezentace příkladů dobré praxe a konkrétních přínosů pro zaměstnané osoby	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2026 sdíleny min. 2 příklady dobré praxe nebo konkrétních přínosů ročně • u každého příkladu popsán přínos pro zaměstnané osoby a odpovědný útvar 	OPZ / komunikace	od Q2/2026 průběžně
Podpořit sladění pracovního a osobního života a rovné příležitosti	3 – Flexibilní formy práce	3.1 rozvoj a systematizace využívání flexibilních forem práce napříč organizací	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 připraven a schválen metodický rámec flexibilních forem práce • do Q2/2027 seznámeno s pravidly 100 % vedoucích útvarů • 1x ročně vyhodnoceno využívání flexibility napříč organizací 	OPZ	Q1/2027

		3.2 podpora zkrácených úvazků, pružné pracovní doby a práce na dálku tam, kde to povaha práce umožňuje	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2026 evidován počet schválených zkrácených úvazků, pružné pracovní doby a práce na dálku tam, kde je to možné • 1x ročně vyhodnocen vývoj využívání jednotlivých forem flexibility • u všech zamítnutých žádostí evidován důvod rozhodnutí 	OPZ	Q3/2026
		3.3 nastavení transparentních pravidel pro schvalování a využívání flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 nastavena a zveřejněna pravidla pro podávání, schvalování a evidenci žádostí o flexibilitu • od Q4/2026 u 100 % žádostí doložen postup a výsledek schválení • 1x ročně provedena revize pravidel podle praxe 	OPZ	Q3/2027
		3.4 metodická podpora vedoucích pracovníků a pracovníků při rozhodování o flexibilitě	<ul style="list-style-type: none"> • do Q2/2027 připraven metodický materiál pro vedoucí pracovníky a pracovníce • do Q2/2027 proškoleni nebo metodicky podpořeni min. 90 % vedoucích útvarů • 1x ročně sesbírány a sdíleny min. 3 příklady rozhodovací praxe 	OPZ	Q2/2027
		3.5 průběžné sledování dopadů flexibility na provoz, týmy a spokojenost zaměstnaných osob	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2027 1x ročně vyhodnocen dopad flexibility na provoz, týmovou spolupráci a spokojenost zaměstnaných osob • vyhodnocení obsahuje min. 3 sledované ukazatele (využití, provozní dopady, spokojenost) • na základě výsledků navržena případná opatření pro další období 	OPZ	Q3/2027

Získávat systematickou zpětnou vazbu pro zlepšování pracovních podmínek	4 – Zpětná vazba zaměstnaných osob	4.1 pravidelný sběr zpětné vazby k pracovním podmínkám a opatřením GEP	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 zaveden pravidelný sběr zpětné vazby k pracovním podmínkám a opatřením GEP • realizováno min. 1 šetření ročně • výsledky zpracovány do souhrnné zprávy do 2 měsíců od ukončení sběru 	OPZ	Q1/2027
		4.2 využívání anonymních nástrojů (dotazníky, průzkumy)	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 zaveden alespoň 1 anonymní nástroj sběru zpětné vazby • při každém sběru využita anonymní forma zapojení zaměstnaných osob • 1x ročně vyhodnocena účast a použitelnost nástroje 	OPZ	Q1/2027
		4.3 vyhodnocování podnětů z pohledu rovného zacházení a genderových dopadů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 zpracováno vyhodnocení podnětů z pohledu rovného zacházení a genderových dopadů • u 100 % relevantních podnětů uveden návrh dalšího postupu nebo opatření • výsledky projednány odpovědným útvarem min. 1x ročně 	OPZ	Q1/2027
		4.4 komunikace hlavních zjištění a přijatých opatření zpět zaměstnaným osobám	<ul style="list-style-type: none"> • do 3 měsíců od vyhodnocení zpětné vazby komunikována hlavní zjištění zaměstnaným osobám • zveřejněn souhrn přijatých opatření alespoň v 1 interním kanálu • 1x ročně ověřena srozumitelnost komunikace 	OPZ	Q2/2027
		4.5 zapracování zpětné vazby do úprav interních předpisů a procesů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 zapracována relevantní zpětná vazba do interních předpisů a procesů • 1x ročně evidován počet provedených úprav na základě zpětné vazby • u každé úpravy doložena vazba na konkrétní zjištění 	OPZ	Q3/2027

Podpořit kontinuitu kariér a návratů pečujících osob	5 – Podpora neformálně pečujících osob	5.1 zvyšování informovanosti o možnostech sladování pracovního a osobního života	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 zveřejněny souhrnné informace o možnostech sladování pracovního a osobního života pro pečující osoby • informace dostupné ve 100 % hlavních interních informačních kanálů • 1x ročně ověřena aktuálnost a úplnost informací 	OPZ	Q4/2026
		5.2 Podpora využívání flexibilních pracovních režimů	<ul style="list-style-type: none"> • od Q4/2026 evidován počet pečujících osob využívajících flexibilní pracovní režimy • 1x ročně vyhodnocen vývoj využívání flexibilních režimů v této skupině • na základě výsledků navrženy případné úpravy podpory 	OPZ	Q4/2026
		5.3 Podpora komunikace mezi vedoucími pracovníky a pracovníci a zaměstnanými osobami s pečovatelskými povinnostmi	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 připraven komunikační materiál pro vedoucí a pečující osoby • informace sděleny alespoň ve 2 interních kanálech • 1x ročně získána zpětná vazba ke srozumitelnosti a využitelnosti komunikace 	OPZ	Q4/2026
		5.4 Průběžné sledování potřeb zaměstnaných osob s pečovatelskými povinnostmi	<ul style="list-style-type: none"> • od Q4/2026 realizováno min. 1 cílené zjišťování potřeb pečujících osob ročně • výsledky vyhodnoceny a shrnuty do doporučení pro praxi • min. 1 opatření ročně navrženo nebo upraveno na základě zjištění 	OPZ	Q4/2026
Podpořit kontinuitu kariér a rovný návrat po MD/RD	6 – Management MD/RD	6.1 systematická komunikace se zaměstnanými osobami před, během a po MD/RD	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 nastaven standard komunikace se zaměstnanými osobami před, během a po MD/RD • u 100 % případů MD/RD dostupný kontaktní bod a základní informační balíček • 1x ročně vyhodnocena funkčnost nastavené komunikace 	OPZ	Q1/2027
		6.2 podpora postupného návratu do práce a využívání flexibilních forem práce	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 nastavena pravidla postupného návratu a využití flexibilních forem práce po MD/RD 	OPZ	Q1/2027

			<ul style="list-style-type: none"> • u 100 % relevantních žádostí evidován výsledek a odůvodnění rozhodnutí • 1x ročně vyhodnocen počet osob využívajících podporovaný návrat 		
		6.3 zajištění rovného přístupu k profesnímu rozvoji po návratu z MD/RD	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 sledován přístup osob po návratu z MD/RD k profesnímu rozvoji a vzdělávání • 1x ročně vyhodnocen počet zapojených osob a typ využitých rozvojových aktivit • identifikované bariéry řešeny návrhem konkrétních opatření 	OPZ	Q1/2027
		6.4 metodická podpora vedoucích při plánování návratů a rozdělení práce v týmech	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 připraven metodický materiál pro vedoucí k plánování návratů po MD/RD • do Q2/2027 metodicky podpořeno min. 80 % relevantních vedoucích • 1x ročně vyhodnocena využitelnost metodiky v praxi 	OPZ	Q1/2027
Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích					
Zajistit transparentní data pro řízení rovnosti	7 - Monitoring struktury vedení	7.1 pravidelný sběr a vyhodnocování segregovaných dat (muži / ženy) o vedoucích pozicích	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2026 1x ročně aktualizována segregovaná data (muži / ženy) o vedoucích pozicích • data zahrnují 100 % úrovní řízení definovaných organizací • výsledky projednány s odpovědným útvarem do konce Q1 následujícího roku 	OPZ	Q3/2026
		7.2 sledování vývoje zastoupení žen a mužů v čase a napříč úrovněmi řízení	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2026 1x ročně zpracován přehled zastoupení žen a mužů podle úrovní řízení a v čase • přehled obsahuje meziroční srovnání a identifikaci trendů • výsledky využity ve výročním vyhodnocení GEP 	OPZ	Q3/2026
		7.3 identifikace oblastí s výraznou nerovnováhou nebo stagnací	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2026 1x ročně identifikovány útvary nebo úrovně řízení s výraznou nerovnováhou či stagnací 	OPZ	Q3/2026

			<ul style="list-style-type: none"> • pro každou identifikovanou oblast navrženo alespoň 1 cílené opatření 		
		7.4 propojení výsledků monitoringu s plánováním rozvoje a nástupnictví	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 výstupy monitoringu předloženy při plánování rozvoje a nástupnictví min. 1x ročně • u plánů nástupnictví zohledněna data o zastoupení žen a mužů ve 100 % relevantních útvarů 	OPZ	Q1/2027
		7.5 využití výstupů monitoringu jako podkladu pro cílená opatření v oblasti leadershipu	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 využity výsledky monitoringu jako podklad pro min. 1 cílené leadership opatření ročně • 1x ročně vyhodnocen dopad přijatých opatření na zastoupení žen a mužů 	OPZ	Q1/2027
Zajistit transparentní a spravedlivý výběr vedoucích	8 – Transparentní výběr vedoucích	8.1 nastavení jasných a srozumitelných kritérií pro výběr vedoucích pracovníků a pracovníc	<ul style="list-style-type: none"> • do konce každého roku zveřejněna a používána jasná kritéria pro výběr osob na vedoucí pozice • 100 % vyhlášených výběrových řízení na vedoucí pozice obsahuje předem stanovená kritéria 	OPZ	každoročně
		8.2 standardizace výběrových procesů a hodnoticích postupů	<ul style="list-style-type: none"> • do konce každého roku standardizován postup hodnocení pro 100 % výběrových řízení na vedoucí pozice • u každého řízení použita jednotná hodnoticí šablona nebo formulář • 1x ročně provedena reflexe fungování procesu 	OPZ	každoročně
		8.3 důraz na otevřenou komunikaci o vyhlášených pozicích	<ul style="list-style-type: none"> • každá vyhlášená vedoucí pozice komunikována alespoň v 1 interním a 1 relevantním externím kanálu • u 100 % pozic zveřejněny termíny, kritéria a kontaktní osoba 	OPZ	každoročně
		8.4 zapojení více hodnotitelů a hodnotitelek do výběrového procesu	<ul style="list-style-type: none"> • od každého nově vyhlášeného řízení na vedoucí pozici zapojeni min. 2 hodnotitelé/ky • složení hodnotitelů evidováno u 100 % řízení 	OPZ	každoročně
		8.5 sledování genderových dopadů výběrových řízení na vedoucí pozice	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracováno vyhodnocení genderových dopadů výběrových řízení na vedoucí pozice 	OPZ	každoročně

			<ul style="list-style-type: none"> • přehled obsahuje data o uchazečích, shortlistu a vybraných osobách podle genderu • identifikované nerovnosti promítnuty do návrhu opatření 		
Posílit manažerské kompetence a kvalitní vedení lidí	9 – Rozvoj manažerských kompetencí	9.1 systematický rozvoj klíčových manažerských dovedností (vedení lidí, komunikace, rozhodování)	<ul style="list-style-type: none"> • do Q2/2027 realizován rozvojový program nebo plán pro klíčové manažerské dovednosti • min. 50 % vedoucích pracovníků/ic absolvuje alespoň 1 rozvojovou aktivitu ročně • 1x ročně vyhodnocen přínos programu 	OPZ	Q2/2027
		9.2 vzdělávání vedoucích v oblasti rovného zacházení a inkluzivního leadershipu	<ul style="list-style-type: none"> • do Q2/2027 realizováno školení k rovnému zacházení a inkluzivnímu leadershipu • školení absolvuje min. 50 % vedoucích 	OPZ	Q2/2027
		9.3 podpora schopnosti řídit flexibilní a různorodé týmy	<ul style="list-style-type: none"> • do Q2/2027 realizována min. 1 rozvojová aktivita ročně zaměřená na vedení flexibilních a různorodých týmů • min. 80 % vedoucích pracovníků má k dispozici metodickou podporu nebo školení k tématu 	OPZ	Q2/2027
		9.4 propojování rozvoje manažerů a manažerek s hodnotami a strategickými cíli organizace	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2027 provázány cíle rozvoje manažerů/ek s hodnotami a strategickými cíli organizace v příslušných dokumentech • u 100 % rozvojových aktivit popsána vazba na strategické priority 	OPZ	Q4/2027
		9.5 průběžné vyhodnocování přínosů rozvojových aktivit	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracováno vyhodnocení přínosů rozvojových aktivit pro manažery/ky • vyhodnocení obsahuje účast, zpětnou vazbu a doporučení pro úpravy programu 	OPZ	Q2/2027
Podpořit kariérní rozvoj	10 – Mentoring/Koučing	10.1 zavedení mentoringových a koučovacích programů pro vedoucí i potenciální lídry a lídryně	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2027 spuštěn mentoringový nebo koučovací program pro vedoucí a potenciální lídry/yně • do 12 měsíců od spuštění zapojeno min. 15 osob • 1x ročně vyhodnocena účast a přínos programu 	OPZ / vzdělávání	od Q2/2027 průběžně

		10.2 podpora přenosu know-how a zkušeností mezi různými úrovněmi řízení	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2027 realizovány min. 2 aktivity ročně podporující sdílení know-how mezi úrovněmi řízení • u každé aktivity evidována účast a stručné vyhodnocení přínosu 	OPZ / vzdělávání	od Q2/2027 průběžně
		10.3 zaměření na rozvoj sebedůvěry, leadershipu a kariérního plánování	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2027 realizována min. 1 rozvojová aktivita ročně zaměřená na sebedůvěru, leadership a kariérní plánování • účastníci hodnotí přínos aktivity průměrně min. 80 % 	OPZ / vzdělávání	od Q2/2027 průběžně
		10.4 cílená podpora zaměstnaných osob v přechodových fázích kariéry	<ul style="list-style-type: none"> • od Q2/2027 zavedena cílená nabídka podpory pro osoby v přechodových fázích kariéry • min. 1 podpůrná aktivita ročně realizována pro každou definovanou cílovou skupinu 	OPZ / vzdělávání	od Q2/2027 průběžně
		10.5 vyhodnocování dopadů mentoringu a koučingu na profesní rozvoj a stabilitu	<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně zpracováno vyhodnocení dopadů mentoringu a koučingu na profesní rozvoj a stabilitu účastníků • vyhodnocení obsahuje účast, dokončení programu a sebehodnocení přínosu 	OPZ / vzdělávání	od Q4/2027 průběžně

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Podpořit naplňování principů genderové rovnosti	11 – Zavedení genderově senzitivního přístupu do náboru	11.1 používání genderově vyváženého a inkluzivního jazyka v pracovních inzerátech	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 používá 100 % pracovních inzerátů genderově vyvážený a inkluzivní jazyk • 1x ročně provedena kontrola vzorku min. 20 % inzerátů 	OPZ	2028
		11.2 zohledňování různých kariérních trajektorií a životních situací uchazečů a uchazeček	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 jsou v náborových materiálech a postupech zohledněny různé kariérní trajektorie a životní situace uchazečů/ek • 1x provedena revize formulací a požadavků z hlediska možných bariér 	OPZ	2028
		11.3 aktivní oslovování širšího spektra kandidátů a kandidátek	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 využít pro nábor min. 1 nový kanál nebo aktivita rozšiřující okruh kandidátů a kandidátek 	OPZ	2028

			<ul style="list-style-type: none"> • 1x ročně vyhodnocena struktura zdrojů uchazečů/ek 		
		11.4 průběžná revize náborových postupů z hlediska možných bariér	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 provedena min. 1 revize náborových postupů z hlediska bariér a rovnosti přístupu • u revize zpracován seznam doporučených úprav a stav jejich realizace 	OPZ	2028
		11.5 sledování genderových dopadů náboru a struktury uchazečů a uchazeček	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 1x vyhodnocena struktura uchazečů a genderové dopady náboru • přehled obsahuje data o uchazečích/kách, pozvaných a přijatých osobách podle genderu 	OPZ	2028
Podpořit kontinuitu kariér a respekt k pracovním pauzám	12 – Zavedení jednotného standardu výběrových řízení	12.1 nastavení jednotných pravidel a postupů pro výběrová řízení	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 schválena a zveřejněna jednotná pravidla a postupy pro výběrová řízení • od Q4/2026 použita u 100 % nově zahajovaných výběrových řízení 	OPZ	Q4/2026
		12.2 jasné vymezení hodnoticích kritérií před zahájením výběru	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 stanovena hodnoticí kritéria před zahájením 100 % výběrových řízení • kritéria archivována společně s dokumentací řízení 	OPZ	Q4/2026
		12.3 dokumentování průběhu a výsledků výběrových řízení	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 dokumentován průběh a výsledek 100 % výběrových řízení • dokumentace obsahuje min. hodnoticí kritéria, složení komise a odůvodnění rozhodnutí 	OPZ	Q1/2027
		12.4 důraz na objektivní posuzování kompetencí a zkušeností	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 používán ve 100 % řízení strukturovaný a předem stanovený způsob hodnocení kompetencí a zkušeností • 1x ročně provedena kontrola souladu postupu s pravidly 	OPZ	Q1/2027
		12.5 průběžné vyhodnocování rovnosti příležitostí ve výběru	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 1x ročně vyhodnocena rovnost příležitostí ve výběru • vyhodnocení obsahuje identifikaci případných bariér a návrh opatření 	OPZ	Q1/2027

Podpořit naplňování principů genderové rovnosti	13 – Školení a metodická podpora členů a členek výběrových komisí	13.1 vzdělávání členů a členek komisí v oblasti rovného zacházení a diverzity	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 realizováno školení k rovnému zacházení a diverzitě pro členy/ky výběrových komisí • školení absolvuje min. 90 % osob zapojených do komisí 	OPZ	Q3/2027
		13.2 zvyšování povědomí o nevědomých předsudcích v náboru	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 zařazen modul o nevědomých předsudcích do školení komisí • min. 90 % proškolených osob potvrdí, že rozumí hlavním rizikům bias v náboru 	OPZ	Q3/2027
		13.3 sjednocení přístupu členů komisí k hodnocení uchazečů a uchazeček	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 sjednocen hodnotící přístup členů/ek komisí prostřednictvím společné metodiky • metodika použita u 100 % výběrových řízení s komisí 	OPZ	Q3/2027
		13.4 posílení kompetencí pro vedení strukturovaných pohovorů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 realizováno školení nebo metodická podpora ke strukturovaným pohovorům • min. 80 % komisí využije strukturovaný scénář pohovoru 	OPZ	Q3/2027
		13.5 pravidelné aktualizace obsahu školení podle praxe a zkušeností	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2027 obsah školení aktualizován min. 1x ročně podle zkušeností z praxe • po každé aktualizaci zdokumentovány hlavní změny v obsahu 	OPZ	Q3/2027
Posílit manažerské kompetence a kvalitní vedení lidí	14 – Nastavení transparentních pravidel kariérního rozvoje a hodnocení	14.1 Nastavení transparentních pravidel kariérního rozvoje a postupu	<ul style="list-style-type: none"> • do 2028 nastavena a zveřejněna transparentní pravidla kariérního rozvoje a postupu • pravidla dostupná zaměstnaným osobám alespoň v 1 interním kanálu 	OPZ	2028
		14.2 rovný přístup k rozvojovým příležitostem a vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • do 2028 vyhodnocen přístup žen a mužů k rozvojovým příležitostem a vzdělávání • 1x ročně sledována účast na rozvojových aktivitách podle genderu 	OPZ	2028

		14.3 podpora plánování kariéry a rozvoje talentů	<ul style="list-style-type: none"> • do 2028 zavedena min. 1 aktivita podporující plánování kariéry a rozvoj talentů • 1x ročně vyhodnocen počet zapojených osob a přínos aktivity 	OPZ	2028
		14.4 zohledňování přerušení kariéry v hodnoticích procesech	<ul style="list-style-type: none"> • do 2028 upraveny hodnoticí procesy tak, aby zohledňovaly přerušení kariéry • změna promítnuta do příslušných metodik nebo formulářů 	OPZ	2028
		14.5 sledování dopadů kariérního rozvoje z pohledu genderové rovnosti	<ul style="list-style-type: none"> • od 2028 1x ročně sledovány dopady kariérního rozvoje z pohledu genderové rovnosti • výsledky využity pro návrh alespoň 1 zlepšujícího opatření ročně 	OPZ	2028
Zajistit transparentní data pro řízení rovnosti	15 – Monitoring zastoupení osob ve VaV	15.1 pravidelný sběr a vyhodnocování dat segregovaných na základě pohlaví ve VaV (pozice, kariérní stupně, role v projektech)	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 1x ročně aktualizována data segregovaná na základě pohlaví ve VaV (pozice, kariérní stupně, role v projektech) • data pokrývají 100 % evidovaných VaV pozic a projektových rolí 	OPZ	Q1/2027
		15.2 sledování zastoupení žen a mužů v řešitelských týmech, na vedoucích pozicích projektů a v rozhodovacích orgánech	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 1x ročně zpracován přehled zastoupení žen a mužů v řešitelských týmech, vedení projektů a rozhodovacích orgánech • přehled obsahuje meziroční srovnání 	OPZ	Q1/2027
		15.3 analýza účasti žen a mužů v grantových soutěžích a jejich úspěšnosti	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 1x ročně provedena analýza účasti žen a mužů v grantových soutěžích a jejich úspěšnosti • výsledky obsahují minimálně podané, podpořené a úspěšné návrhy podle genderu 	OPZ	Q1/2027
		15.4 identifikace strukturálních bariér a oblastí s nerovným zastoupením	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 1x ročně identifikovány strukturální bariéry a oblasti s nerovným zastoupením ve VaV • pro každou oblast navrženo alespoň 1 opatření 	OPZ	2028
		15.5 využití výsledků monitoringu jako podkladu pro další rozvoj opatření ve VaV	<ul style="list-style-type: none"> • do roku 2028 využity výsledky monitoringu jako podklad pro min. 1 opatření ročně ve VaV • 1x ročně vyhodnocen stav realizace navržených opatření 	OPZ	2028

Zajistit rovné podmínky a genderovou rovnost ve VaV	16 – Rovné podmínky ve VaV	16.1 podpora transparentních a předvídatelných pravidel kariérního postupu ve VaV	<ul style="list-style-type: none"> • aktualizována a zveřejněna pravidla kariérního postupu ve VaV • pravidla dostupná 100 % relevantních zaměstnaných osob 	Úsek VaV	2028
		16.2 zohledňování různých kariérních trajektorií včetně přerušení kariéry	<ul style="list-style-type: none"> • každoročně posouzena pravidla VaV z hlediska zohlednění různých kariérních trajektorií včetně přerušení kariéry • identifikované potřeby promítnuty do metodik nebo interních postupů 	Úsek VaV	2028
		16.3 rovný přístup k informacím o výzkumných příležitostech a grantových výzvách	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 sdíleny informace o výzkumných příležitostech a grantových výzvách alespoň ve 2 komunikačních cyklech • informace dostupné v 1 centrálním přehledu nebo rozcestníku 	Úsek VaV	Q1/2027
		16.4 podpora spravedlivého rozdělování výzkumných příležitostí a zdrojů	<ul style="list-style-type: none"> • každoročně vyhodnoceno rozdělování výzkumných příležitostí a zdrojů z pohledu rovnosti příležitostí 	Úsek VaV	2028
		16.5 sledování dopadů nastavených pravidel na rovnost příležitostí	<ul style="list-style-type: none"> • každoročně zpracováno vyhodnocení dopadů nastavených pravidel na rovnost příležitostí ve VaV • výsledky projednány odpovědným útvarem a využity pro úpravy pravidel 	Úsek VaV	2028
Zajistit rovné podmínky a genderovou rovnost ve VaV	17 – Návrat k výzkumu	17.1 systematická podpora osob vracejících se k výzkumu po rodičovské či jiné dlouhodobé absenci	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 zaveden postup podpory osob vracejících se k výzkumu po dlouhodobé absenci • každé vracející se osobě nabídnuta alespoň 1 forma podpory nebo adaptačního plánu 	Úsek VaV	Q1/2027
		17.2 možnost postupného návratu a využití flexibilních forem práce ve VaV	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 nastavena možnost postupného návratu a flexibility ve VaV tam, kde to povaha práce umožňuje • 1x ročně evidován počet využitých případů a jejich vyhodnocení 	Úsek VaV	Q1/2027
		17.3 zajištění přístupu k odborným informacím, projektům a infrastruktuře po návratu	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 zajištěn přístup vracejících se osob k odborným informacím, projektům a infrastruktuře 	Úsek VaV	Q1/2027

			<ul style="list-style-type: none"> • u 100 % podpořených návratů doloženo poskytnutí základních informací a přístupů 		
		17.4 podpora zapojení do výzkumných týmů a grantových aktivit	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 realizována min. 1 aktivita ročně podporující zapojení vracejících se osob do týmů a grantových aktivit • evidován počet zapojených osob a typ podpory 	Úsek VaV	Q1/2027
		17.5 sledování úspěšnosti návratů a jejich dopadů na kariérní rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> • od Q1/2027 1x ročně sledována úspěšnost návratů k výzkumu a jejich dopad na kariérní rozvoj • výsledky využity pro návrh úprav podpůrných opatření 	Úsek VaV	Q1/2027
Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky					
Implementace genderové dimenze v obsahu výzkumu	18 – Školení k genderové dimenzi v obsahu výzkumu	18.1 zvyšování povědomí o genderové dimenzi v obsahu výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> • do Q1/2027 realizována min. 1 osvětová nebo vzdělávací aktivita ročně k genderové dimenzi v obsahu výzkumu 	Úsek VaV	Q1/2027
		18.2 vzdělávání výzkumných a akademických pracovníků a pracovních v požadavcích poskytovatelů financování	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 realizováno školení k požadavkům poskytovatelů financování v oblasti genderové dimenze • školení absolvuje min. 80 % relevantních VaV pracovníků/ic 	Úsek VaV	Q3/2027
		18.3 praktické zaměření školení na konkrétní obory a typy výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 připraven obsah školení reflektující konkrétní obory a typy výzkumu • ročně realizována min. 1 oborově zaměřená vzdělávací aktivita 	Úsek VaV	Q3/2027
		18.4 podpora v zahrnutí genderové dimenze do projektových návrhů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2027 vytvořena metodická podpora pro zahrnutí genderové dimenze do projektových návrhů • od Q4/2027 využita při přípravě min. 1 projektové výzvy nebo návrhu ročně 	Úsek VaV	Q3/2027

Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování					
Podpořit bezpečné pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování	19 – Prevence diskriminace - Nulová tolerance	19.1 jasné deklarování nulové tolerance k diskriminaci, sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2026 zveřejněna deklarace nulové tolerance k diskriminaci, sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí • 100 % zaměstnaných osob má informaci dostupnou alespoň v 1 interním kanálu • proškoleny klíčové role odpovědné za řešení podnětů 	Vedení	Q3/2026
		19.2 ukotvení principu nulové tolerance v interních předpisech a etickém kodexu	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 promítnut princip nulové tolerance do interních předpisů a etického kodexu • změny schváleny a zveřejněny do stanoveného termínu 	OPZ / Vedení	Q4/2026
		19.3 jednoznačné vymezení nepřijatelného chování a jeho důsledků	<ul style="list-style-type: none"> • do Q3/2026 jasně popsáno nepřijatelné chování a jeho důsledky v relevantních dokumentech • popis komunikován zaměstnaným osobám alespoň v 1 interním kanálu 	OPZ / Vedení	Q3/2026
		19.4 aktivní role vedení při prosazování bezpečného a respektujícího pracovního prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 stanovena role vedení při prosazování bezpečného a respektujícího prostředí • vedení se k tématu vyjádří min. 1x ročně formou interní komunikace nebo setkání 	OPZ / Vedení	Q4/2026
		19.5 pravidelná komunikace zásady nulové tolerance směrem k zaměstnaným osobám	<ul style="list-style-type: none"> • od Q3/2026 realizovány min. 2 komunikační výstupy ročně k zásadě nulové tolerance 	OPZ / Vedení	Q3/2026
Podpořit bezpečné pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování	20 – Prevence diskriminace - Oznamovací mechanismy	20.1 zajištění dostupných, srozumitelných a bezpečných oznamovacích kanálů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 zaveden alespoň 1 dostupný, bezpečný a srozumitelný oznamovací kanál • informace o kanálu dostupné 100 % zaměstnaných osob 	Vedení FN	Q4/2026

		20.2 možnost anonymního podání podnětů a ochrana oznamovatelů	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 umožněno anonymní podání podnětu a popsána ochrana oznamovatelů • postup ochrany zveřejněn v interních pravidlech 	Vedení FN	Q4/2026
		20.3 jasně definovaný postup pro přijímání a řešení oznámení	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 schválen a zveřejněn postup pro přijímání, evidenci a řešení oznámení • u 100 % oznámení evidován stav řešení v souladu s pravidly 	Vedení FN	Q4/2026
		20.4 zajištění nestrannosti, důvěrnosti a ochrany zúčastněných osob	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 nastavena pravidla nestrannosti, důvěrnosti a ochrany zúčastněných osob • osoby zapojené do řešení oznámení prokazatelně seznámeny s postupem 	Vedení FN	Q4/2026
		20.5 průběžné vyhodnocování fungování oznamovacích mechanismů	<ul style="list-style-type: none"> • od Q4/2026 1x ročně vyhodnoceno fungování oznamovacích mechanismů • vyhodnocení obsahuje počet podnětů, dobu řešení a návrh zlepšení 	Vedení FN	Q4/2026
Podpořit bezpečné pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování	21 – Prevence a vzdělávání	21.1 pravidelné vzdělávání zaměstnaných osob v oblasti rovného zacházení	<ul style="list-style-type: none"> • od Q4/2026 realizováno pravidelné vzdělávání zaměstnaných osob v oblasti rovného zacházení • ročně proškoleny min. 80 % zaměstnaných osob nebo nově nastupujících dle systému školení 	OPZ / právní	Q4/2026
		21.2 cílené školení vedoucích pracovníků a pracovníků v prevenci diskriminace a obtěžování	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 realizováno cílené školení vedoucích pracovníků/ic k prevenci diskriminace a obtěžování • školení absolvuje min. 90 % vedoucích pracovníků/ic 	OPZ / právní	Q4/2026
		21.3 zvyšování povědomí o rizikových situacích a jejich řešení	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 realizována min. 1 osvětová aktivita ročně k rizikovým situacím a jejich řešení • po aktivitě dostupné zaměstnaným osobám kontakty a doporučený postup 	OPZ / právní	Q4/2026

		21.4 podpora otevřené komunikace a psychologického bezpečí na pracovištích	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 realizovány min. 2 komunikační nebo rozvojové aktivity ročně podporující otevřenou komunikaci a psychologické bezpečí • 1x ročně získána zpětná vazba zaměstnaných osob k vnímanému bezpečí komunikace 	OPZ / právní	Q4/2026
		21.5 propojení preventivních aktivit s interními politikami a hodnotami organizace.	<ul style="list-style-type: none"> • do Q4/2026 preventivní aktivity provázány s interními politikami a hodnotami organizace • 1x ročně ověřen soulad školení, komunikace a interních pravidel 	OPZ / právní	Q4/2026