Masarykův onkologický ústav

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2026—2030

GENDER EQUALITY PLAN 2026—2030



MASARYKŮV ONKOLOGICKÝ ÚSTAV V BRNĚ
MASARYK MEMORIAL CANCER INSTITUTE BRNO

Obsah

1 Účel 3
2 Oblast platnosti 3
3 Pojmy a zkratky 3
3.1. Pojmy[1] 3
3.2. Zkratky 3
4 Úvod 3
4.1 Cíl genderového auditu 4
4.2 Shrnutí hlavních zjištění a doporučení z genderového auditu 4
5 Oblasti a stanovené cíle plánu genderové rovnosti 5
5.1. Plán genderové rovnosti 5
5.2. Hlavní oblasti Plánu genderové rovnosti 5
6 Stanovení odpovědnosti implementace jednotlivých cílů 6
7 Návrh opatření k jednotlivým cílům 7
8 Související dokumenty a informační portály 12

① Účel

Dokument definuje základní pojmy genderové problematiky a strategického Plánu genderové rovnosti jakožto praktického nástroje pro systematickou a dlouhodobou podporu genderové rovnosti a diverzity v Masarykově onkologickém ústavu.

② Oblast platnosti

Dokument je závazný pro všechny zaměstnance Masarykova onkologického ústavu.

③ Pojmy a zkratky

3.1. Pojmy[1]

Pohlaví
Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami.

Gender
Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou kulturně podmíněné. Gender odkazuje k tomu, co je ve společnosti vnímáno jako ženské nebo mužské. Ačkoliv je gender často vystavěn na biologickém pohlaví, je to kategorie, která se proměňuje na základě určité specifické situace, místa, času, kultury a individuální volby.

Genderová rovnost
Stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role a s nimi spojené dlouhodobě zažité stereotypy.

Protected time
Vyhrazený čas pro vědecko-výzkumné a vzdělávací aktivity mimo běžnou klinickou praxi zdravotníků.

Whistleblowing
Situace, kdy stávající nebo bývalý zaměstnanec nějaké organizace upozorní instituci nebo orgán oprávněný k prověření či zakročení na nelegitimní, neetické nebo nezákonné praktiky na pracovišti, které se dějí se souhlasem jeho nadřízených a jdou proti veřejnému zájmu či ohrožují veřejnost.

3.2. Zkratky

CKV	Centrum komunikace s veřejností
GA ČR	Grantová agentura České republiky
GEP	Gender Equality Plan / Plán genderové rovnosti
KŘ	Kancelář ředitele
MOÚ	Masarykův onkologický ústav
OI	Oddělení informatiky
NNZP	Náměstek pro nelékařské zdravotnické pracovníky
OPEM	Oddělení personální a mzdové
NVVV	Náměstek pro vědu, výzkum a vzdělávání
PrO	Právní oddělení
ÚsKP	Úsek klinické psychologie
ÚsPP	Úsek projektové podpory

④ Úvod

Masarykův onkologický ústav (dále jen MOÚ) v Brně je specializované onkologické centrum s nadregionální působností, jediné svého druhu v České republice. Je přímo řízenou organizací Ministerstva zdravotnictví ČR, plní roli hlavního koordinátora onkologické péče pro dospělé se solidními nádory pro Jihomoravský kraj a ve spolupráci s Fakultní nemocnicí Brno a Fakultní nemocnicí u sv. Anny v Brně vytváří společné Komplexní onkologické centrum, které má v síti českých komplexních onkologických center statut Národního onkologického centra. MOÚ je mezinárodně uznávanou institucí, akreditovaným členem Organizace evropských onkologických ústavů (OECI), členem Evropských referenčních sítí pro vzácné solidní nádory dospělých (EURACAN).

Vedení Masarykova onkologického ústavu následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025). MOÚ pro podporu genderové rovnosti zrealizoval od r. 2022 rozmanitá opatření jako součást strategického závazku ústavu vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti

[1] www.genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/prirucka-jak-na-zmenu-v-instituci/

a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek MOÚ realizoval na základě Plánu genderové rovnosti MOÚ (Gender Equality Plan) na období 2022–2025 a následně prohlubuje v Plánu genderové rovnosti MOÚ (GEP) pro roky 2026–2030. Plány poskytují rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti v MOÚ a v rámci činností MOÚ (se zaměřením na oblast výzkumu).

Plán genderové rovnosti na roky 2022–2025 vznikl na základě výstupů auditu rovných příležitostí, který byl v období června až srpna 2022 v MOÚ realizován Genderovým informačním centrem NORA o. p. s. v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády ČR.

Realizace genderové auditu zahrnovala tyto fáze:

1 Analýza poskytnutých interních dokumentů (vnitřní řídící dokumentace MOÚ)

2 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci (elektronická i písemná forma)

3 Individuální rozhovory

4 Skupinové rozhovory zaměřené na specifické skupiny zaměstnanců (focus group)

V rámci dotazníkového šetření byly zpracovány odpovědi celkem 353 respondentů/ek (73 % žen, 27 % mužů), bylo dosaženo téměř 35% návratnosti dotazníku. V rámci kvalitativního šetření bylo zrealizováno 5 diskusních skupinových setkání. První skupinová diskuse proběhla 19. července 2022 a sestávala z 6 dotazovaných, kteří zastupovali osoby předdůchodového věku. Druhá skupinová diskuse se uskutečnila 20. července 2022, zúčastnilo se jí celkem 6 osob reprezentujících lékařský personál s praxí delší než 10 let v MOÚ. Třetí skupinové diskuse dne 21. července 2022 se zúčastnilo celkem 6 osob z řad radiologických asistentů/ek. Čtvrtá skupinová diskuse proběhla 25. července 2022 za účasti 6 osob zastupujících střední zdravotnický personál. Poslední skupinová diskuse se uskutečnila 26. července 2022 za účasti 6 osob zastupujících THP. Všechny výše uvedené skupinové diskuse proběhly v prezenční formě a při jejich realizaci byly dodržovány etické zásady a jejich účastníkům/cím byla zaručena anonymita. V průběhu července a srpna 2022 se uskutečnilo celkem 9 individuálních rozhovorů. 8 rozhovorů proběhlo osobně a jeden se odehrál online formou. Obsahové analýze byly podrobeny interní dokumenty společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách.

4.1 Cíl genderového auditu

Cílem všech částí auditu bylo získat informace z těchto 5 klíčových tematických oblastí:

1 Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

2 Personální politika

3 Oblast odměňování

4 Slaďování osobního a pracovního života

5 Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Hlavním úkolem auditu bylo ověřit způsob, kterým MOÚ reflektuje standardy v oblasti dodržování rovných příležitostí přijaté vládou ČR a dále v návaznosti na relevantní strategické dokumenty:

- Evropské komise (Strategie pro rovnost žen a mužů)
- České republiky (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030)
- získat podklad pro zpracování Plánu genderové rovnosti (Gender Equality Plan) v návaznosti na plnění podmínek genderové rovnosti příležitostí v evropském výzkumu, vývoji a inovacích a rovněž v návaznosti na plnění podmínek zejména programu Horizont Evropa – Gender a GA ČR

Na základě tohoto návrhu Plánu genderové rovnosti MOÚ deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v MOÚ prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve výběrových řízeních, nominacích do poradních a jiných odborných orgánů ústavu a systému pravidelného hodnocení a odměňování osob. MOÚ bude nadále podporovat rovnost žen a mužů ve výzkumu a vzdělávání, náborové strategii a kariérních příležitostech na všech jejich úrovních.

4.2 Shrnutí hlavních zjištění a doporučení z genderového auditu

1 Ustanovit osobu, která by měla na starosti gender problematiku, a vytvořit pracovní skupinu se zaměřením na podporu genderové rovnosti či problematiky slaďování pracovního a osobního života.

2 Vytvořit Plán genderové rovnosti MOÚ.

3 Usilovat o dosažení co nejrovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen v rámci všech zaměstnaneckých kategorií (s ohledem na genderová specifika zdravotnictví).

4 Zajistit rovnost žen a mužů při náboru i kariérním postupu.

5 Podporovat genderovou rovnost v oblasti vědy a výzkumu.

6 Zvýšit podporu zaměstnanců pečujících o malé děti a závislé osoby (např. stárnoucí rodiče).

7 Udržovat pracovní prostředí bez sexuálního obtěžování (ustanovení osob/y zabývajících se touto tematikou, shromažďující/ch a řešící/ch případné stížnosti).

⑤ Oblasti a stanovené cíle plánu genderové rovnosti

5.1. Plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti MOÚ splňuje následující minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks), které byly stanoveny Evropskou komisí:

Zveřejnění
Formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný vedením MOÚ.

Vyčleněné zdroje
Vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu.

Shromažďování a monitorování údajů
Údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech.

Školení
Zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí. Součástí GEP je podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnanců/kyň MOÚ v podobě seminářů, školení, e-learningů a workshopů pro různé cílové skupiny za účelem rozvoje kapacit a odborných znalostí.

Plán genderové rovnosti je pak založen na výstupech provedeného genderového auditu. Na základě klíčových zjištění byly identifikovány hlavní oblasti, které jsou rozpracovány do specifických cílů, konkrétních opatření s indikátory plnění včetně časového rámce a určení zodpovědnosti za jejich naplňování.

5.2. Hlavní oblasti Plánu genderové rovnosti

Cílem Plánu genderové rovnosti Masarykova onkologického ústavu je celkové zlepšení pracovního prostředí, zejména s ohledem na slaďování pracovního a soukromého života a nastavení rovných příležitostí mezi zaměstnanci. Aktivity plánu budou zaměřeny na podporu změn jak na úrovních personální politiky a firemní kultury, tak na úrovni aktivit přímo podporujících zaměstnance.

Navazující plán genderové rovnosti MOÚ je praktickým nástrojem pro prosazení a dlouhodobou systematickou podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a vývoji v souladu se současnou evropskou Strategií pro rovnost žen a mužů pro období 2026–2030.

Hlavní oblasti genderové rovnosti:

1 Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

2 Personální politika

3 Oblast odměňování

4 Slaďování osobního a pracovního života

5 Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Dílčí cíle stanovené v jednotlivých oblastech:

<u>Oblast 1: Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti</u>

I Dlouhodobé rozvíjení politiky genderové rovnosti v rámci MOÚ.

II Zahájení přípravných kroků k získání HR Award.

III Zrealizovat genderový re-audit.

<u>Oblast 2: Personální politika</u>

I Vypracovat metodiku a uskutečnit pravidelná školení pro začínající vědce.

II Realizovat pravidelné informační kampaně směrem k zaměstnancům za účelem zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměst-

nance (gender dimension, užívání genderově citlivého jazyka).

III Vytvořit na webových stránkách MOÚ sekci o Genderu ve vědě pro vědecko-výzkumné pracovníky MOÚ.

IV Prohloubit mentoringový program pro profesní rozvoj a kariérní postup.

Oblast 3: Oblast odměňování

I Podpora rovnosti odměňování mužů a žen.

II Připravit genderovou analýzu v návaznosti na Směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2023/970 o transparentním odměňování.

Oblast 4: Slaďování osobního a pracovního života

I Podpora slaďování osobního a pracovního života zaměstnanců (podpora zkrácených úvazků, flexibilní pracovní doby, hybridní modely aj.).

II Podporovat zaměstnance – rodiče při odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, udržovat dlouhodobý pracovní zájem o firemní kulturu a zjednodušit návrat zpět formou případných e-learningů a elektronických newsletterů, podpora návratových grantů.

Oblast 5: Kultura organizace a vztahy na pracovišti

III Předcházení nežádoucímu chování na pracovišti (školení zaměstnanců na téma šikany, sexuálního obtěžování a prevenci korupce a whistleblowingu).

⑥ Stanovení odpovědnosti implementace jednotlivých cílů

Problematika genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu je řešena na úrovni Pracovní skupiny pro GEP a také Oddělení personálního a mzdového. Na MOÚ je ustanovena pozice „Koordinátora/ky pro genderovou rovnost“, která v rámci naplňování aktivit plánu genderové rovnosti spolupracuje se všemi dotčenými odděleními a úseky. Koordinátorem/kou pro genderovou rovnost byl/a ustanoven/a vedoucí Oddělení personálního a mzdového.

Implementace plánu genderové rovnosti je v rovině konkrétních kroků zajištěna zejména činností zmíněné Pracovní skupiny pro GEP. Pro proces implementace, monitoringu a evaluace jsou však současně vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové zaměstnance/kyně procesu implementace a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu. Při implementaci GEP a realizaci konkrétních aktivit se očekává součinnost všech klinik, oddělení a úseků v rámci MOÚ. O své činnosti a výsledcích bude Pracovní skupina pro GEP pravidelně informovat vedení MOÚ, které zcela podporuje politiku rovnosti.

⑦ Návrh opatření k jednotlivým cílům

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
1.1 **Implementace politiky genderové rovnosti v rámci MOÚ**	Vypracovat a schválit formální plán genderové rovnosti pro rok 2026–2030.	12/2025	Schválený a zveřejněný dokument GEP 2026–2030 na webových stránkách MOÚ.	OPEM/ pracovní skupina pro GEP
	Zapojení do aktivit „CZARMA“.		• Počet účastí na aktivitách • Evidence zapojení pracovníků MOÚ do organizovaných akcí.	OVVV
	Zahájit přípravné kroky k získání HR Award: příprava žádosti o grant, podání žádosti, realizace projektu.	2027–2029	Podaná žádost o HR Award a její vyhodnocení poskytovatelem.	OPEM
	Pravidelně informovat o stavu plnění GEP.	1× ročně	Zpráva o činnosti pracovní skupiny pro GEP zahrnutá ve výroční zprávě MOÚ.	OPEM
	Realizovat genderový re-audit.	2027	Zpráva z genderového re-auditu předložená vedení MOÚ.	OVVV/OPEM
	Systematické sledování genderové rovnováhy ve výzkumu.	1× ročně	Zavést pravidelný sběr a vyhodnocování dat o zastoupení žen a mužů mezi hlavními řešiteli, spoluřešiteli a doktorandy v projektech OVVV.	OVVV/OPEM

2. Personální politika

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
2.1 **Kontinuální zvyšování povědomí o genderové problematice a školení o genderové rovnosti**	Realizovat pravidelné informační kampaně směrem k zaměstnancům (články v časopise MOÚ, newsletter, příspěvky na sociální sítě).	průběžně	• Počet vydaných článků a příspěvků za rok. • Evidence newsletterů rozeslaných zaměstnancům.	OPEM/CKV
	Vypracovat metodiku a uskutečnit školení pro začínající vědce, autory grantů a vedoucí studií (zdroje informací, dostupné knihovny vč. e-knihoven a databází MOÚ).	Q3–Q4/2026	• Zpracovaná metodika dostupná zaměstnancům. • Počet realizovaných školení a počet účastníků.	OVVV/Oddělení vzdělávání
	Vytvořit na webových stránkách MOU sekci o Genderu ve vědě pro vědecko-výzkumné pracovníky s návody a postupy pro projektovou agendu.	2026	Vytvořená sekce na webových stránkách pod OVVV.	OVVV/OPEM
	Realizovat online školení pro výzkumníky k integraci genderové dimenze do výzkumu, organizace workshopů o tom, jak začleňovat genderovou dimenzi do designu výzkumu, metodologie a analýzy výsledků.	Q1–Q2/2026	Počet realizovaných školení; počet účastníků; zpětná vazba.	OVVV
2.2 **Podpora genderové ronováhy při náboru nových zaměstnanců, včetně vedoucích funkcí**	Podpora mentoringu a školení k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. Nastavení časového plánu pravidelných schůzek vedoucích orgánů a komisí včetně možnosti hybridních jednání.	2027	• Počet uskutečněných mentoringových setkání. • Počet účastníků školení v oblasti leadershipu.	OPEM/OVVV

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
2.3 **Implementace offboardingového procesu**	Zavést systematický offboardingový proces a pravidelně analyzovat statistiky odchodovosti.	2026	• Vypracovaná a aktualizovaná statistika odchodovosti. • Vyhodnocení důvodů odchodu zaměstnanců 1× ročně.	OPEM
	Vytvořit a používat standardizovaný výstupní dotazník.	2026	Zavedený a vyplněný výstupní dotazník pro všechny odcházející zaměstnance.	OPEM
2.4 **Podpora rovných podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup**	Vést genderově segregované statistiky o počtu žen a mužů na jednotlivých pracovních pozicích.	1× ročně	Vypracovaná roční analýza zastoupení žen a mužů v organizaci.	OPEM/OIT
	Prohloubit mentoringový program, který propojí zkušené vědkyně a vědce s mladšími kolegyněmi/ doktorandkami.	pilotní spuštění Q3/2026	Počet zapojených mentorů/ mentorek a mentees; vyhodnocení spokojenosti.	OVVV
	Nabídnout specializovaný program zaměřený na řízení výzkumných týmů, grantovou strategii a kariérní plánování, s cílenou podporou převážně pro ženy.	2026	Počet účastníků školení; podíl žen mezi účastníky.	OVVV
Age management	Zavést pravidelný sběr dat o věkovém složení zaměstnanců a jejich zastoupení v projektových týmech a vedení.	2027	Výroční přehled s analýzou věkového složení.	OPEM
	Seznámit vedoucí pracovníky s problematikou age managementu a jeho možnou aplikací v nemocničním prostředí.	2027	Proškolení vedoucích zaměstnanců externím školitelem na tuto problematiku.	OVVV/externí školitel

3. Oblast odměňování

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
3.1 **Podpora rovnosti odměňování mužů a žen**	Sbírat a vyhodnocovat genderově segregovaná data o odměňování.	Q2–Q3/2026	Zpracovaná a vyhodnocená roční zpráva o odměňování podle genderu.	OPEM/OIT
	Připravit katalog pracovních pozic s ohledem na genderovou analýzu, v souladu se Směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o transparentním odměňování.	Q1–Q3/2026	• Vypracovaný katalog pracovních pozic. • Každoroční vyhodnocení rozdílů v odměňování mužů a žen.	OPEM/OIT

4. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
4.1 **Předcházení nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)**	Zajistit školení v oblasti prevence korupce a whistleblowingu ve spolupráci s právním oddělením.	2027	Počet proškolených zaměstnanců; potvrzení o absolvování školení.	Právní oddělení / externí dodavatel
	Proškolit zaměstnance MOÚ v prevenci šikany a sexuálního obtěžování na pracovišti (formou externích školení).	Q2/2026	Počet proškolených zaměstnanců a vyhodnocení zpětné vazby účastníků.	OPEM / externí dodavatel
	Vytvoření metodiky stížností a řešení konfliktů.			

5. Slaďování osobního a pracovního života

Cíl	Opatření/ akce-popis	Časový rámec/ období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace
5.1 **Podpora slaďování osobního a pracovního života**	Poskytovat zaměstnancům – rodičům podporu při odchodu na MD/RD a návratu zpět; vypracovat elektronické materiály (brožury) s praktickými informacemi.	2026	Dostupná elektronická brožura distribuovaná zaměstnancům na MD/RD.	OPEM
	Zvážit a případně realizovat zřízení „Relax zóna“ v prostorách MOÚ pro děti zaměstnanců.	2026–2027	Zřízený a využívaný Family point vč 1–2 PC stolků; každoroční vyhodnocení jeho využívání zaměstnanci.	OPEM/OHTS
	V projektových rozpočtech standardně zahrnovat i náklady péče o děti.	2026	Počet podaných projektů se zahrnutými náklady péče o dítě.	OVVV
	Podpora návratových grantů pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené.	2026	Počet podaných návratových grantů.	OVVV
	Podpora work life balance (flexibilní prac doba, možnost část úvazků, hybridní práce).	2026–2029	Počet zaměstnanců využívajících flexibilní formy práce. Podíl schválených žádostí o flexibilní pracovní uspořádání.	OVVV/OPEM
	Zajistit flexibilní účast na vzdělávacích a projektových aktivitách MOÚ (např. hybridní formáty workshopů, nahrávky seminářů).	2026	Počet vzdělávacích akcí s online/hybridní možností účasti.	OVVV

Zkratky

OPEM Oddělení personální a mzdové
OVVV Odbor vědy, výzkumu a vzdělávání
OHTS Odbor hospodářsko-technických služeb
OIT Odbor informačních technologií
CKV Centrum komunikace s veřejností

⑧ Související dokumenty a informační portály

Kolektivní smlouva MOÚ, v platném znění

Směrnice MOÚ č. 1/2016 Etický kodex zaměstnanců MOÚ v platném znění

Směrnice MOÚ č. 1/2007 Vnitřní platový předpis MOÚ v platném znění

Směrnice MOÚ č. 18/2002 Pracovní řád MOÚ v platném znění

Směrnice MOÚ č. 3/2018 Zásady personálního řízení v MOÚ: Vznik, změny a skončení pracovněprávních vztahů, v platném znění

Směrnice MOÚ č. 3/2021 Vzdělávání zaměstnanců MOÚ, v platném znění

Směrnice MOÚ č. 9/2009 Postup při podávání, vyřizování a evidování podnětů a stížností v MOÚ, v platném znění

Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 Evropské komise, v platném znění

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky, v platném znění

Horizon Europe guidance on gender equality plans

Informační portály:

www.ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_en.pdf

www.genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/

www.genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/prirucka-jak-na-zmenu-v-instituci/

www.research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

Schválil prof. MUDr. Marek Svoboda, Ph.D.
Ředitel Masarykova onkologického ústavu
V Brně dne 19. 12. 2025