



Plán genderové rovnosti

Gender Equality Plan

Fakultní nemocnice Ostrava

na období 2023 - 2025

ÚVOD

Vedení Fakultní nemocnice Ostrava (dále jen FNO) 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, viz: [Strategie pro rovnost žen a mužů | Evropská komise \(europa.eu\)](#)) a novou Vládní strategii ČR pro rovnost žen a mužů na léta 2021 - 2030. Prosazování genderové rovnosti je přirozenou součástí národní i mezinárodní legislativy, kterou je ČR vázána, např. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

FNO bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku nemocnice vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Vše bude probíhat v souladu s Plánem genderové rovnosti FNO (Gender Equality Plan – dále jen GEP) na období 2023 – 2025.

STRATEGICKÝ KONTEXT

FNO vnímá, že jejím nejcennějším kapitálem jsou lidé a dosažení jejího poslání závisí na výkonu, přístupu, motivovanosti, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. FNO dosáhla mnohé při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, nicméně bude i nadále rozvíjet organizační kulturu, v níž budou zaměstnanci mít stejné příležitosti ve všech oblastech. FNO se zaměří na rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení, genderové problematiky a na odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí mužů a žen.

VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Základním východiskem bylo provedení důkladného sebehodnocení v dotčených oblastech, do nichž bude zacílen proces napomáhající vytvoření prostředí pro zajištění rovných příležitostí. Opatření GEP byla navržena v souladu s obecnými principy genderové politiky a týkají se následujících oblastí:

1. kultura organizace
2. gendrová rovnováha ve vedení a rozhodování
3. sladování pracovního a rodinného života
4. personální a platová politika
5. integrace gendrové dimenze do obsahu výzkumu a inovací
6. alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky gendrové rovnosti
7. monitorování a hodnocení

GEP splňuje minimální požadavky, které jsou stanoveny Evropskou komisí ([Plány genderové rovnosti | NKC - gender a věda \(genderaveda.cz\)](#)):

1. zveřejnění GEP
2. vyčlenění personálních zdrojů a odborných znalostí k realizaci GEP
3. shromažďování a vyhodnocování údajů
4. školení týkající se problematiky genderové rovnosti pro zaměstnané osoby

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení FNO je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP spolupracovat se členy vedení FNO a zejména pracovišti FNO. Garantem je náměstkyně ředitele pro personální řízení ve spolupráci zejména s ředitelem FNO, náměstkou ředitele pro léčebnou péči a náměstkyní ředitele pro ošetrovatelskou péči. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP bude garant pravidelně informovat vedení FNO, formou zahrnutí odstavce do Výroční zprávy FNO.

OBLASTI GEP

1. KULTURA ORGANIZACE

Organizační kultura je základem pro přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem. V rámci této oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost. FNO napříč všemi pracovišti bude podporovat organizační kulturu a pracovní prostředí, které plně akceptují vize a cíle organizace, genderovou rovnost a genderově vyváženou propagaci a marketing. V oblasti tvorby vnitřních předpisů či systému komunikace bude pracovat s genderově vyváženým jazykem a také podporovat zdravé pracovní prostředí bez sociálně negativních jevů (diskriminace, sexuální obtěžování, mobbing, bossing atd.).

2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, aby rozhodovací procesy zahrnovaly názory a zkušenosti nejen mužů, ale i žen. Vedení FNO vždy hledá členy a členky vedení na základě skutečných kvalit, zkušeností a odbornosti. FNO bude vždy podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

3. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

FNO bude usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce, management mateřské a rodičovské dovolené a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnaným osobám umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

4. PERSONÁLNÍ A PLATOVÁ POLITIKA

FNO bude realizovat otevřený a transparentní nábor a výběr uchazečů/ek na základě jejich kvalit a kompetencí. V rámci funkčního postupu bude usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanitých pracovních týmů vytvořením systému profesní podpory a mentoringu, zvláště pro začínající zaměstnance/kyně. FNO dlouhodobě sleduje celkovou fluktuaci a její důvody. Dále upraví a zlepší proces související s problematikou odchodu zaměstnanců. FNO bude i nadále významně podporovat vzdělávání svých zaměstnanců/kyň. Bude realizovat pravidelné hodnocení zaměstnanců/kyň s důrazem na nastavování profesních cílů, způsobu komunikace, poskytování obousměrné zpětné vazby, dodržování firemní kultury a etického kodexu nemocnice. V oblasti odměňování FNO postupuje a bude nadále postupovat nediskriminačně, bez uplatňování genderových stereotypů. Dále se FNO zaměří na trvalou optimalizaci benefitů pro své zaměstnance – jejich nabídku a složení v souladu s platnou právní úpravou s přihlédnutím k aktuálním potřebám zaměstnanců.

5. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ

FNO bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu a inovacích a výuce prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů.

6. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

FNO bude v rámci svých ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech GEP.

7. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Systematické monitorování procesu implementace GEP posiluje odpovědnost organizace. Průběžná kontrola plnění GEP tvoří základ pro systematické řízení procesů a bude kontrolována vedením FNO. Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich provádění bude monitorováno a pokrok bude vykazován v souladu s časovým harmonogramem GEP.

Zpracovali: Ing. Radka Naňáková, MBA, Ing. Alena Vařejková, Ing. Lucie Malá

Plán genderové rovnosti FNO pro léta 2023–2025 – opatření a aktivity

1. Kultura organizace

Garant GEP, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
Zavést „Politiku genderové rovnosti FNO“	Vytvoření a zveřejnění „Plánu genderové rovnosti FNO (GEP) na léta 2023–2025“ v podobě formálního dokumentu Zveřejnění Výroční zprávy o naplňování cílů GEP dle určených indikátorů	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	7/2023 Každoročně	Zveřejněn GEP Zveřejněna Výroční zpráva o naplňování cílů GEP pro daný rok a to v rámci Výroční zprávy FNO	Garant GEP.
Zpracovat ustanovení reflektující GEP do VŘA	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních norem FNO, jakož i směrnic, příkazů a opatření v rámci jejich tvorby a aktualizací	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Průběžně, vždy při vzniku nových interních norem	Relevantní vnitřní předpisy FNO a jiné institucionální normy reflektují principy genderové rovnosti	vedoucí odd. řízení kvality, vedoucí odborů a oddělení, vydávající/garantující interní normy.
Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti. Zaměření na prevenci sexuálního obtěžování a vzniku konfliktů na pracovišti	Doplnění stávajících vzdělávacích e-learningových aktivit ke zvýšení informovanosti o genderových tématech, o tématech genderově podmíněného násilí a generačních příp. interkulturních rozdílech Vytvoření e-learningového semináře	Zaměstnanci/kyně Vedoucí zaměstnanci/kyně	Od 7/2024	Počet účastníků e-learningového vzdělávání e-learning	vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů, vedoucí odboru vnitřní bezpečnosti a krizového řízení

Zlepšit proces informovanosti o podávání stížností	Zvýšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností, včetně problematiky šikany, sexuálního obtěžování na pracovišti ad.	Zaměstnanci/kyně	Od 1/2024	Aktualizace příslušných zdrojů informací	vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů, vedoucí odd. řízení kvality.
Poskytovat podporu zaměstnancům při řešení obtížných pracovních a životních situací	Zvýšit povědomí o možnosti využívat pracovní psychologické poradenství pro všechny zaměstnance/kyně FNO	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2023	Psychologické poradenství je k dispozici všem zaměstnancům, zveřejnění vyhrazené doby pro poskytování poradenství, vyhodnocení počtu podpor	vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Garant GEP, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Odpovědnost
Optimalizace podmínek pro větší genderovou vyváženost ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	Podpora zájmu žen/mužů o účast ve vedoucích pozicích.	Zaměstnanci/kyně	Od 7/2023	Sledovat podíl žen/mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech a jeho vyhodnocování Doporučení předáno organizátorům jednání orgánů a komisí ve FNO	Garant GEP, vedení FNO.

3. Sladování rodinného a pracovního života

Garant GEP, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny, nabízených ze strany FNO v jednom vnitřním dokumentu (včetně vytváření podmínek pro podporu zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky – např. vstřícnost a možnosti k úpravě pracovní doby atd.)	Zaměstnanci/kyně při odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, v jejím průběhu a návratu z ní, zaměstnanci/kyně v složitých životních – rodinných situacích	Od 01/2024, každoroční revize a aktualizace	Vytvořený dokument o možnostech podpory práce a rodičovství a v průběhu složitých životních situacích	Vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů
Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovolené	Zpracovat informace k problematice „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená“ v podmínkách FNO	Zaměstnanci/kyně FNO, uchazeči/ky o zaměstnání	Od 12/2023, každoroční revize a aktualizace	Informace pro zaměstnance	Vedoucí odboru PaM
Zohledňovat potřeby zaměstnanců pečujících o osobu blízkou v souladu s provozními potřebami FNO	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci Pracovního řádu, které zaměstnancům pečujícím o osobu blízkou umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti v návaznosti na provozní potřeby FNO	Zaměstnanci/kyně pečující o osobu blízkou	Od 9/2023 každoroční revize a aktualizace	Počet/podíl zaměstnanců využívajících ustanovení Pracovního řádu upravující podmínky práce v návaznosti na péči o osobu blízkou	Vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů

4. Personální politika

Garant GEP, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / Období	Indikátory	Odpovědnost
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru	Dodržování principů OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí). Doporučení pro genderově korektní postup během náboru a výběru v této interní a souvisejících normách FNO.	Zaměstnanci/kyně zapojení do náboru a výběru	Od 12/2023	Revize Pravidel a postupu pro uskutečňování výběrových řízení.	NPŘ, vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů vedoucí zaměstnanci.
Podporovat vyrovnaný profesní růst a postup žen a mužů	Aktualizace pravidel profesního postupu ve FNO – Kariérního řádu	Zaměstnanci/kyně	Od 9/2023	Pravidla profesního postupu	NPŘ, vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů vedoucí zaměstnanci.
Výstupy motivačního hodnocení zaměstnanců	Aktualizace stávajícího motivačního hodnocení zaměstnanců	Zaměstnanci/kyně	Implementováno, každoroční aktualizace	Motivační hodnocení zaměstnanců FNO	NPŘ, vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů vedoucí zaměstnanci.
Prohlubování a rozvíjení age managementu	Zaměření na absolventské programy FNO – standardizace nástupu absolventů jak lékařských, tak nelékařských zdravotnických oborů, optimalizace náboru, výběru, zahájení specializačního vzdělávání a zajištění jejich následného profesního a odborného rozvoje, dalšího vzdělávání v souladu s platnou legislativou a potřebami FNO.	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2023		Garant GEP, vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů, náměstek ředitele pro léčebnou péči, náměstek ředitele pro ošetrovatelskou péči.

5. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Garant GEP FNO, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Odpovědnost
Podpora integrace genderového rozměru do výzkumu a inovací	Doplnění stávajících aktivit a dalších akcí o genderovou dimenzi jako prevenci proti genderově slepému výzkumu	Zaměstnanci/kyně	Od 1/2024	Počet realizovaných akcí Počet/struktura proškolených osob, aktualizace interního dokumentu	Náměstek ředitele pro vědu a výzkum
Zajištění rovných podmínek zastoupení žen a mužů při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2023	Analýzy složení hodnotících komisí a řešitelských týmů a jejich průběžné vyhodnocování	Náměstek ředitele pro vědu a výzkum

6. Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti

Garant GEP FNO, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Odpovědnost
Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	Na úrovni vedení FNO je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP spolupracovat s ostatními členy vedení, s pracovišti a zástupci relevantních odborů, bude vytvořena dostatečná kapacita pro podporu této nové agendy	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Od 7/2023	Ve FNO působí garant agendy genderové rovnosti	Garant GEP, ředitel FNO.
Vytvořit zdroje pro implementaci GEP	Zajistit finanční zdroje pro realizaci opatření v oblastech GEP	Zaměstnanci/kyně	Rozpočet pro rok 2024 a dále	Zajištěný rozpočet pro financování aktivit GEP na léta 2023 – 2025	Garant GEP, ředitel FNO, náměstek pro ekonomiku a finance.

5. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Garant GEP FNO, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Sledovat vhodné výzvy na národní či evropské úrovni a podat projekt zaměřený na implementaci GEP, genderový audit atp.	Zajištění a alokace finančních prostředků ke kompletní implementaci politiky genderové rovnosti i z dalších zdrojů než z rozpočtu FNO		průběžně	Monitoring výzev, počet podaných žádostí	Garant GEP, ředitel FNO, náměstek pro ekonomiku a finance, Náměstek pro vědu a výzkum
--	---	--	----------	--	---

7. Monitorování a hodnocení

Garant GEP FNO, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/Období	Indikátory	Odpovědnost
Monitorování a kontrola procesu implementace GEP	Systematické monitorování procesu implementace GEP a průběžná kontrola jeho plnění včetně pravidelné aktualizace klíčových akcí a jejich doplňování v souladu s časovým harmonogramem GEP	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Průběžně	Postupné naplňování GEP v souladu s harmonogramem	Garant GEP.
Vedení genderových statistik dle jednotlivých oblastí	Vedení genderových statistik na vedoucích pozicích, v oblasti vědy a výzkumu, a dalších oblastí	Zaměstnanci/kyně, Veřejnost	1x ročně	Interní sledování	Garant GEP, analytik.