



Plán genderové rovnosti

Gender Equality Plan

Fakultní nemocnice Ostrava

na období 2026 - 2030

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.

Personální politika FNO je založena na principech rovného přístupu ke všem zaměstnancům bez rozdílu pohlaví, věku, rasy, národnosti nebo náboženského vyznání. Zaměstnavatel svým přístupem podporuje a zodpovídá za zajištění rovných příležitostí žen a mužů mj. v kariérním růstu, finančním ohodnocování nebo vzdělávání.

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 2026 – 2030.

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.

PŮSOBNOST

Tento dokument je závazný pro všechny zaměstnance FNO. Za implementaci strategie včetně Gender Equality Plan odpovídá útvar Námiřtkyně ředitele pro personální řízení – odbor rozvoje lidských zdrojů ve spolupráci s dalšími organizačními jednotkami FNO.

POJMY A ZKRATKY

Pohlaví – Biologické rozdíly mezi muži a ženami.

Gender (rod) – Sociálně a kulturně vytvořená kategorie určující očekávání a role spojené s jednotlivci na základě jejich pohlaví.

Genderová rovnost – Stav, kdy jednotlivci – bez ohledu na pohlaví či gender – mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení způsobených genderovými rolemi či stereotypy.

Genderový audit – Nástroj pro posouzení stavu genderové rovnosti v organizaci; podle výstupů auditu se určují cíle a opatření v Plánu genderové rovnosti.

Zkratky oblastech:

FNO Fakultní nemocnice Ostrava

GEP Gender equality plan

VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

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

Plán genderové rovnosti představuje pro instituci explicitní závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti, je součástí její strategie rozvoje a jejího řízení.

Plán má zpravidla 4 fáze:

ANALÝZA/AUDIT: jsou sbírány statistiky, kvalitativní i kvantitativní data (rozdělena dle pohlaví a dalších důležitých charakteristik), analyzovány procesy, postupy a dokumenty instituce, stejně tak, jako její formální a neformální pravidla – následně jsou kriticky analyzována perspektivou rovných příležitostí.

VYTVÁŘENÍ PLÁNU: na základě auditu jsou vyhodnoceny oblasti, kde dochází k diskriminaci či systematickému znevýhodňování některé skupiny studujících/pracujících (nemusí se jednat vždy jen o ženy), jsou určeny záměry a cíle, konkrétní aktivity potřebné k dosažení těchto cílů, jsou určeny termíny jejich plnění, zodpovědnost za plnění, finanční zdroje pro plnění, jsou definovány indikátory změny a systém monitoringu a evaluace změn vedoucích k definovaným cílům a záměrům.

IMPLEMENTACE: plán je postupně zaváděn a jeho vývoj a plnění průběžně monitorovány a evaluovány včetně dopadu aktivit – v této fázi je možné plán přehodnotit a znovu definovat na základě úspěchů a neúspěchů při jeho plnění.

HODNOCENÍ: jak je uvedeno výše, monitoring a evaluace procesních a obsahových indikátorů změny probíhá již ve fázi implementace plánu, po dokončení plánu je však důležité zhodnotit průběh jeho zavádění a dopad, který v instituci měl, a na základě výsledků tohoto hodnocení vytvořit plán nový. Jedná se tedy o cyklický proces, který je vhodné iterovat (jeden cyklus trvá ca 4-5 let).

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

POŽADAVKY NA PLÁN PRO SPLNĚNÍ POŽADAVKŮ HORIZONTU EVROPA

Aby daný dokument bylo možné považovat za plán genderové rovnosti (GEP – gender equality plan) je nutné z pohledu Evropské komise splnit následující minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks):

- **zveřejnění:** formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný nejvyšším vedením;
- **vyčleněné zdroje:** vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu;
- **shromažďování a monitorování údajů:** údaje o zaměstnaných osobách (a studujících, pokud je instituce má) 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.

Plán by měl také pokrývat následující doporučené oblasti:

1. sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
5. opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

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. SLADOVÁNÍ 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.

3. 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.

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

Projednáno a schváleno Poradou vedení FNO dne: 8.12.2025

Plán genderové rovnosti FNO pro léta 2026–2030 – opatření a aktivity

1. Kultura organizace

Garant GEP, vedení FNO, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
Udržovat „Politiku genderové rovnosti FNO“	Vytvoření a zveřejnění „Plánu genderové rovnosti FNO (GEP) na léta 2026–2030“ 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 01/2026	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,	Zaměstnanci/kyně	Od 01/2026	Zvýšení informovanosti o daném PSJ – viz HR informace	vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů, vedoucí odd. řízení kvality.

	sexuálního obtěžování na pracovišti ad. Dle PSJ 08.03. Hlášení nežádoucích událostí				
Rozvinout poskytování podpory zaměstnancům při řešení obtížných pracovních a životních situací	Zvýšit povědomí o možnosti využívat pracovní psychologické poradenství pro všechny zaměstnance/kyně FNO	Zaměstnanci/kyně	06/2026	Psychologické poradenství je k dispozici všem zaměstnancům, zveřejnění vyhrazené doby pro poskytování poradenství, vyhodnocení počtu podpor	Náměstkyně ředitele pro personální řízení

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	Pravidelně 1 krát za rok	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. Sledování 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 01/2026, každoroční revize a aktualizace Informační brožury	Vytvořený dokument o možnostech podpory práce a rodičovství a v průběhu složitých životních situacích	Náměstkyně ředitele pro personální řízení
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 01/2026, každoroční revize a aktualizace Informační brožury	Informace pro zaměstnance	Vedoucí odboru PaM

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	03/2026 aktualizace VŘA	Revize Pravidel a postupu pro uskutečňování výběrových řízení.	Náměstkyně ředitele pro personální řízení, vedoucí zaměstnanci.
Podporovat vyrovnaný profesní růst a postup žen a mužů	Aktualizace pravidel profesního postupu ve FNO – Kariérního řádu	Zaměstnanci/kyně	03/2026 aktualizace VŘA	Revize Kariérního řádu	Náměstkyně ředitele pro personální řízení, vedoucí zaměstnanci.
Prohlubování a rozvíjení age managementu	Zaměření na školení v oblasti age managementu	Zaměstnanci/kyně	Od 03/2026	Pravidelně proškoleny 10 skupin zaměstnanců za rok	Garant GEP, vedoucí odboru rozvoje lidských zdrojů, náměstek ředitele pro léčebnou péči, náměstek ředitele pro ošetrovatelskou péči.
Nastavený systém odměňování reflektující principy genderové rovnosti	Provedení analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti a dle profesí	Zaměstnanci/kyně	Od 03/2026	Provedena analýza systému odměňování	Náměstkyně ředitele pro personální řízení,

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	Revize interní řídicí dokumentace vědy a výzkumu (VV) a doplnění ustanovení týkajících se genderové rovnosti,	Zaměstnanci/kyně	Od 1/2026	Aktualizovaná řídicí dokumentace	Náměstek ředitele pro vědu a výzkum
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	Zaměstnanci a zaměstnankyně (zejména ve vědě a výzkumu), pacienti a pacientky, veřejnost, vedení organizace, vedoucí výzkumných skupin a projektů	Od 06/2026	Koncepce vědeckovýzkumné činnosti v	Náměstek ředitele pro vědu a výzkum
Průběžné sledování a každoroční vyhodnocení genderově strukturovaných dat	Vedení statistik pracovníků a pracovník na pozici „výzkumný pracovník“ dle dosaženého vzdělání, rozdělení na muže a ženy, věku a úvazku	Útvar náměstka ředitele pro vědu a výzkum	Od 01/2026	Zveřejněné statistiky, interní statistická data a podklady	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 01/2026	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 2026 a dále	Zajištěný rozpočet pro financování aktivit GEP na léta 2026-2030	Garant GEP, ředitel FNO, náměstek pro ekonomiku a finance.

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.