

Fakultní nemocnice v Motole

V Úvalu 84, 150 06 Praha 5



FN MOTOL

Organizační směrnice č. IOS_1/2023-2

Plán genderové rovnosti Fakultní nemocnice v Motole

Určení: všem zaměstnancům a zaměstnankyním Fakultní nemocnice v Motole

	Zpracoval:	Garant:	Schválil:
Organizační útvar	Pediatrická klinika 2. LF UK a FN Motol	Úsek personální	Úsek ředitele
Funkce	Přednosta Lékař spec. v pediatrii	Personální náměstkyně	Ředitel FN Motol
Jméno	Prof. MUDr. Zdeněk Šumník, Ph. D. MUDr. Lenka Drnková	Ing. Marie Románková, MBA	JUDr. Ing. Miloslav Ludvík, MBA

Účinnost směrnice od: 15. 11. 2023

Účinnost této verze od: [1. 3. 2024](#)

Doba platnosti: bez omezení, revize dle čl. 6.9 směrnice č. IOS_23/2006,
ve znění pozdějších revizí

Verze: [2](#)

Počet stran směrnice: 8

Počet příloh: 1

Umístění podepsaného výtisku: Administrátor pro řízenou dokumentaci

Rozdělovník řízených výtisků: Právní odbor

Odbor vnitřního auditu a řízení kvality

List provedených revizí a změn

Změna č.	Umístění změny	Popis provedené změny	Datum účinnosti	Odpovědná osoba
1	Str. č. 1 a 8	Změna příjmení jednoho ze zpracovatelů	1. 3. 2024	Prof. MUDr. Zdeněk Šumník, Ph. D
2	Strana č. 4	Doplnění části textu v bodě 1 Účel	1. 3. 2024	Prof. MUDr. Zdeněk Šumník, Ph. D
3	Str. č. 5 a 6	Odstranění části textu	1. 3. 2024	Prof. MUDr. Zdeněk Šumník, Ph. D

Obsah

1	Účel	4
2	Rozsah platnosti	4
3	Definice a použité zkratky	5
3.1	Definice	5
3.2	Zkratky	5
4	Zhodnocení stávající situace ve FN Motol a její sebehodnocení	5
5	Sběr dat a identifikace slabých míst	6
6	Stanovení strategických oblastí změny	6
7	Monitoring a evaluace	6
8	Návrh konkrétních aktivit a opatření	7
9	Předpokládané zdroje pro realizaci plánu.....	7
10	Související předpisy	7
11	Závěrečná ustanovení	8

Přílohy:

Příloha č. 1 - Plán konkrétních aktivit a opatření

Klíčová slova: gender, genderová rovnost, rovné zacházení

1 Účel

Plán genderové rovnosti (GEP, Gender Equality Plan) je výsledkem úsilí vedení FN Motol o posílení rovnosti žen a mužů v každodenním provozu **průřezově celou nemocnicí** při poskytování zdravotních služeb. GEP FN Motol vychází z požadavků „Strategie genderové rovnosti na roky 2020-2025 EU (Union of Equality, https://state-of-the-union.ec.europa.eu/building-union-equality_en)“. Soulad s tímto dokumentem představuje nezbytný vstupní předpoklad pro podání žádosti o finanční prostředky na vědeckou a výzkumnou činnost v rámci programu Evropské komise EU Horizont Evropa (Horizon Europe) a některých národních grantových agentur a má nezastupitelnou funkci pro pokračování dlouhodobých výzkumných projektů řešených ve FN Motol. Dokument reflektuje požadavky vlády ČR, která klade jednoznačný důraz na implementaci a prosazování principů genderové rovnosti, včetně oblasti zdraví, vědy a výzkumu, respektive poznání. Stěžejním dokumentem v tomto ohledu je vládní *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030* z února 2021 schválená Usnesením vlády ze dne 8. března 2021 č. 269 o *Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2023*.

GEP představuje pro FN Motol explicitní závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti systematicky a dlouhodobě tak, že se stane součástí její strategie rozvoje a jejího řízení od roku 2024. Zahrnuje konkrétní preventivní opatření proti vzniku kumulací problémů majících kořeny v genderových nerovnostech. Cílem tohoto plánu je docílit implementaci genderové problematiky do běžného fungování FN Motol tak, že se stane zavedenou, přínosnou a vžitou agendou nemocnice.

2 Rozsah platnosti

FN Motol považuje za významné poskytovat všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním spravedlivé a rovné pracovní prostředí se zohledněním přípustných forem rozdílného zacházení daných obecně závaznými právními předpisy.

Princip zachování rovného zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti jejich výběru pro obsazení volných pracovních pozic, vytváření spravedlivých pracovních podmínek, odměňování za práci, přístupu ke vzdělání, kariérního postupu a nepřípustnosti diskriminačního chování v jakékoliv formě bude dále rozvíjen v již zapracovaných pravidlech stanovených jednotlivými vnitřními řídicími akty FN Motol, jejichž dodržování je závazné pro všechny zaměstnance FN Motol.

Tento princip bude přiměřeně uplatňován také v případě ostatních osob, které působí na pracovištích FN Motol.

3 Definice a použité zkratky

3.1 Definice

Gender - jedná se o kategorii odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům na základě jejich pohlaví. Genderové role jsou naučené, výrazně se liší napříč rozdílnými lidskými společnostmi a proměňují se v čase. Jsou tedy historicky a místně podmíněné. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderová rovnost (rovnost žen a mužů) – znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti.

3.2 Zkratky

2. LF UK	2. lékařská fakulta Univerzity Karlovy
EU	Evropská unie
FN Motol	Fakultní nemocnice v Motole
GEP	Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan)

4 Zhodnocení stávající situace ve FN Motol a její sebehodnocení

Vzniku tohoto souhrnného dokumentu předcházelo vstupní šetření, které proběhlo v roce 2022 a které bylo zaměřeno na zjištění aktuálních problémů zaměstnanců a zaměstnankyň FN Motol. Součástí této iniciativy byla též genderová problematika a její ukotvení v interních dokumentech, ale také zkušenosti, podněty a názory osob na vybraných pracovních pozicích napříč FN Motol. Přestože tento průzkum nebyl primárně zaměřen na otázky věnující se genderové problematice, zaměstnanci a zaměstnankyně FN Motol měli možnost se k tématu volně vyjádřit. Získané výsledky ukázaly nízké povědomí o problematice genderové rovnosti. Proto je potřebné problematiku gender, genderové rovnosti a genderově rovných příležitostí intenzivněji šířit mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci FN Motol.

Výchozím bodem GEP bude v této souvislosti provedení podrobnějších výzkumných šetření. Tyto aktivity by měly poskytnout potřebné informace o silných stránkách a naopak problematických místech genderové problematiky ve FN Motol. Na úrovni vedení FN Motol bude určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP, spolupracovat se členy vedení a pracovišti FN Motol. Garant bude na implementaci GEP spolupracovat zejména s ředitelem FN Motol a ostatními členy vedení FN Motol. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP

bude garant pravidelně informovat vedení FN Motol, zásadně pak formou výroční zprávy z této oblasti, včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP FN Motol.

5 Sběr dat a identifikace slabých míst

Text v předchozí části krátce popisující situaci na FN Motol naznačil potřebu vzniku primárních dat vycházejících z FN Motol, která by umožnila jasnější vhled do dění v oblasti genderové rovnosti a rovných genderových příležitostí ve FN Motol. Na tomto základě bude možné připravit další potřebná opatření, jež nemusí být v tomto tříletém plánu (2024-2026) ještě viděna jako klíčová. Celý GEP je chápán jako průběžně aktualizovaný dokument, který bude modifikován na základě získaných dat. Proto jednou z identifikovaných oblastí naplňování tohoto plánu je provedení výzkumu ve FN Motol zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu. To umožní zpřesňovat navrhovaná opatření, jež budou z hlediska rozhodování o zacílení genderové rovnosti ve FN Motol založena na jasných a komplexních evidencích.

6 Stanovení strategických oblastí změny

Zásadní změnou, ke které tento plán přispěje, bude vytvoření komplexního přístupu strategického charakteru ke genderové problematice, genderové rovnosti a rovným genderovým příležitostem ve FN Motol. FN Motol se v rámci tohoto GEP zaměří zejména na tyto oblasti:

- a) provedení výzkumu ve FN Motol zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu;
- b) zvýšení informovanosti o problematice gender, o genderové rovnosti a genderových rovných příležitostech;
- c) podpora přípravy, prezentaci a využití genderově zaměřených údajů o fungování FN Motol;
- d) identifikace příkladů dobré praxe genderové rovnosti;
- e) využití zahraničních i tuzemských zkušeností z partnerských pracovišť při řešení otázek genderové rovnosti a genderové politiky;
- f) podpora genderově senzitivní institucionalizace práce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, studentkami a studenty podporující genderovou rovnost a genderově rovné příležitosti.

7 Monitoring a evaluace

Níže uvedená opatření Plánu genderové rovnosti budou průběžně naplňována a sledována v souladu s nastaveným načasováním – viz Příloha č. 1. Současně bude provedena každoroční evaluace plánu, který je designován na období 3 let, konkrétně od ledna 2024 do ledna 2026. Evaluace

bude mít podobu roční zprávy vyhodnocující naplnění všech plánovaných opatření, včetně popisu průběhu, výstupů a případných dalších plánovaných kroků. Odpovědnost za naplňování a monitorování Plánu je v gesci vedení FN Motol, a to ve spolupráci s dalšími určenými pracovišti, jelikož opatření vyžadují synergii všech pracovišť, aby bylo možné přispět k prosazování genderové rovnosti efektivně a na každodenní bázi. Cílená pozornost bude věnována sběru a průběžnému vyhodnocování agregovaných statistických dat v uvedené oblasti.

8 Návrh konkrétních aktivit a opatření

Viz příloha č. 1.

9 Předpokládané zdroje pro realizaci plánu

Pro realizaci navrhovaných aktivit a opatření FN Motol předpokládá využití vícezdrojového financování, dle možností s využitím Centralizovaných rozvojových programů a projektů financovaných z Evropských strukturálních a investičních fondů prostřednictvím příslušných operačních programů a další zdroje.

10 Související předpisy

- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Listina základních práv Evropské unie
- Evropská sociální charta
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 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
- vyhláška č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 schválená Usnesením vlády ze dne 8. března 2021 č. 269 o *Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2023*

11 Závěrečná ustanovení

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

Tato verze směrnice č. IOS_1/2023-2 nabývá účinnosti dne 1. 3. 2024 a tímto dnem se ruší předchozí verze směrnice č. IOS_1/2023-1.

Zpracoval:

V Praze dne

.....

Prof. MUDr. Zdeněk Šumník, Ph. D.

Zpracoval:

V Praze dne

.....

MUDr. Lenka Drnková

Ověřil:

V Praze dne

.....

Ing. Marie Románková, MBA
personální náměstkyně

Schválil:

V Praze dne

.....

JUDr. Ing. Miloslav Ludvík, MBA
ředitel nemocnice