



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Gender Equality Plan

Fakultní nemocnice Hradec Králové

ZKRATKY:

FN HK	Fakultní nemocnice Hradec Králové
GEP	Plán genderové rovnosti (Gender equality plan)
GRS	Specialista pro genderovou rovnost
IGS	Interní grantová soutěž
MO	Mzdové oddělení
NVVV	Náměstek pro vědu, výzkum a výuku
O	Obecná rovina (zahrnuje i VaV)
OPV	Oddělení podpory výzkumu
PO	Personální oddělení
PS	Pracovní skupina
VaV	Věda a výzkum





ZÁKLADNÍ PRINCIPY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ VE FN HK

Personální politika FN HK 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 a plně se tak ztotožňuje s cíli Strategie pro rovnost žen a mužů Evropské komise a Strategie rovnosti žen a mužů Úřadu vlády České republiky.

CÍLE GEP A JEHO STRUKTURA

Cílem plánu genderové rovnosti (GEP) je celkové zlepšení pracovního prostředí, zejména s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a nastavení rovných příležitostí zaměstnanci FN HK. Aktivity plánu se zaměřují na podporu změn jak na úrovních organizační struktury a kultury, tak na úrovni aktivit přímo podporujících zaměstnance. GEP představuje soubor systematických aktivit zaměřených na podporu genderové rovnosti a implementaci gender mainstreamingu (integrace koncepce rovnosti mužů a žen do všech klíčových politik, procesů a jejich vyhodnocení) ve FN HK.

GEP splňuje následující minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks), které jsou stanoveny Evropskou komisí¹:

-  zveřejnění GEP
-  vyčlenění personálních zdrojů a odborných znalostí
-  shromažďování a monitorování údajů
-  školení týkající problematiky genderové rovnosti

OBDOBÍ

2022-2025

VERZE

2

¹ <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>

WORK-LIFE BALANCING

FN HK se detailně věnuje personální politice v rámci plánování personálních potřeb pro dostatečné zajištění provozu všech pracovišť, snižování přesčasových hodin zaměstnanců a snaží se tak přispívat k podpoře work-life balance zaměstnanců pro zajištění dostatečné psychohygieny a osobního volna, který mohou věnovat svým rodinám a zájmům a přispívá tak znatelně ke zvyšování spokojenosti zaměstnanců. V rámci personální politiky zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům na pracovištích, kde to povaha vykonávaných činností umožňuje, využívání flexibilního rozvržení pracovní doby, být zaměstnán ve zkrácených pracovních úvazcích. Pro sladění osobního a pracovního života nebo možnosti zůstat v pracovním kontaktu rodičům po mateřské dovolené, umožňuje FN HK svým zaměstnancům být zaměstnán ve zkrácených pracovních úvazcích. Významným zaměstnaneckým benefitem je možnost dodatečného čerpání neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené, při nemožnosti umístit dítě ve školském zařízení nebo provozování dětské skupiny, do které mohou být umístěny děti již od jednoho roku a její pracovní doba je uzpůsobena tak, aby odpovídala požadavkům pracovišť.

PLATOVÁ POLITIKA

Mzdová strategie FN HK vychází z nařízení vlády č. 531/2021 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kdy zaměstnancům bez ohledu na pohlaví přísluší platové tarify, které se stanovují v platových třídách a následně v platových stupních. Do jednotlivých platových tříd a stupňů jsou zaměstnanci zařazováni na základě dosažené kvalifikace a získané praxi. Tento způsob odměňování zabezpečuje maximální genderovou rovnost v odměňování oproti jiným mzdovým systémům využívaných na trhu práce.

KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Pravidla etiky FN HK velmi jasně deklarují podporu a prosazování diverzity pracovního prostředí a rovnosti žen a mužů a netoleranci vůči diskriminačním jevům jako je sexuální obtěžování, mobbing, bossing a jiným negativním projevům chování na pracovišti. Chování, které má sexuální povahu a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby, případně vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí, je ve FN HK považováno za porušení povinností, které vyplývají zaměstnanci z pracovního poměru. Případně nežádoucí chování na pracovišti je monitorováno a řešeno prostřednictvím personálního oddělení. Personální oddělení také v rámci svých kompetencí sleduje, aby nedocházelo k genderovým výkyvům při prodlužování, případně ukončování pracovních poměrů.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Stěžejním předpisem pro obsazování volných pozic je směrnice č. 99 – Obsazování pracovních pozic ve FN HK. Obsazování pracovních pozic je ve FN HK řešeno centralizovaně prostřednictvím personálního oddělení a ve spolupráci s vedoucími pracovníky jednotlivých pracovišť. Tímto je zajištěn jednotný přístup k vypisování výběrových řízení, komunikaci vůči zájemcům o zaměstnání i způsob vyhodnocování náborového procesu. Obsazování pracovních pozic může být zabezpečeno interní nebo externí formou a zaměstnavatel tak umožňuje zaměstnancům dosáhnout vertikálního nebo horizontálního kariérního posunu. Všichni zaměstnanci mají rovné příležitosti a možnosti ucházet se o obsazované pracovní místo, přičemž se v rámci výběrové komise hodnotí kvalifikační předpoklady, dovednosti a znalosti a další požadavky nezbytné pro výkon činností na pracovní pozici.

Zaměstnavatel prezentuje své pracovní nabídky v genderově vyváženém jazyce a snaží se je koncipovat tak, aby byly atraktivní pro co nejširší okruh potencionálních uchazečů, a to nejen z pohledu genderového, ale i třeba z pohledu věku či zkušeností, nicméně při zachování požadavků na obsazení pracovní pozice.

Po uzavření pracovního poměru u zaměstnavatele, prochází všichni zaměstnanci povinným vstupním školením, ve kterém jsou mj. seznámeni s interními předpisy a postupy zaměstnavatele, které mají dopad na zvyšování genderové rovnosti.

STANOVENÉ CÍLE GEP VE FN HK:

1. PODPORA POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI DO V PROSTŘEDÍ FN HK
2. ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ O GENDEROVÉ ROVNOSTI
3. WORK-LIFE BALANCE
4. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA V PERSONÁLNÍ POLITICE
5. PREVENCE NEŽÁDOUCÍHO CHOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI
6. ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO VÝZKUMU A INOVACÍ

Schválil:

.....
MUDr. Aleš Herman, Ph.D.
ředitel

Dílčí cíl 1	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
PODPORA POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI V PROSTŘEDÍ FN HK	O	Vytvoření pracovní skupiny k tématice genderové rovnosti.	8/2022	PO NVVV OPV MO	Vznik pracovního skupiny (PS) ze zainteresovaných pracovišť FN HK jakožto přípravného týmu pro problematiku genderové rovnosti.
	O	Sledovat vhodné výzvy na národní či evropské úrovni a podat projekt zaměřený na implementaci plánu genderové rovnosti (GEP).	průběžně	OPV	Monitoring výzev. Podané žádosti.
	O	Pověření osoby, která bude v instituci odpovědná za agendu genderové rovnosti.	6/2024	PO NVVV	Vznik a obsazení pozice „Pracovník pro genderovou rovnost“ (GRS) zanesené do organizační struktury, vyčleněné finanční prostředky na tuto pozici.
	O	Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti.	6/2024	GRS OPV	Zveřejněný oficiální dokument na webových stránkách FN HK a intranetu.
	O	Zpracování politiky genderové rovnosti do relevantních stávajících vnitřních předpisů (koncepte podpory rovných příležitostí, strategické dokumenty, etický kodex, směrnice k sexuálnímu obtěžování a genderově sensitivní komunikaci, aj....).	Od 7/2024	GRS Garanti interních směrnic	Zveřejněný interní dokument na intranetu.
	O	Sběr a analýza dat.	Od 1/2025	GRS OPV	Dostupná data a statistiky tříděné dle pohlaví, věku a ostatních relevantních kategorií.

Dílčí cíl 1	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
				MO	
	O	Monitoring plnění GEP.	12/2025	GRS OPV	Výroční zpráva FN HK, zveřejnění výsledků na webu a intranetu.

Dílčí cíl 2	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ O GENDEROVÉ ROVNOSTI	O	Vhodné doplnění stávajících aktivit při nástupu nových zaměstnanců	Od 7/2024	GRS PO	Počet proškolených nových zaměstnanců na Vstupním semináři (zakomponování informací o genderové rovnosti).
	O	Vhodné doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata, realizace přednášek a workshopů na genderová témata zaměřená na zvýšení vnímavosti této problematiky.	Od 1/2025	GRS PO	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu a počet zúčastněných zaměstnanců.
	O	Vhodné doplnění stávajících PR aktivit uvnitř i vně instituce o zakotvení problematiky rovných příležitostí v instituci.	Od 1/2025	GRS PR PR VaV	Počet článků s problematikou gender na webu, intranetu, tweety, oběžníky, ranní hlášení.
	O	Školení pro osoby podílející se na výběrových řízeních a rozhodování o kariérním postupu podřízených osob.	1/2025	PO	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma nevědomých nebo skrytých genderových předsudků, např. „unconscious bias“ (=nevědomá nebo implicitní předpojatost), dále o existenci efektu „glass ceiling“ (=neviditelná bariéra, která odděluje muže nebo ženy od nejvyšší profesní pozice).

Dílčí cíl 3	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
WORK-LIFE BALANCE	O	Podpora spolupráce a komunikace na částečný úvazek s osobami na RD a pečujícími osobami a volný přechod mezi úvazky (snižování, zvyšování dle aktuálních možností zaměstnance).	07/2024	Vedoucí pracovišť a přednostové	Interní diskuze.
	O	Další zajištění chodu Fanyanky (dětské skupiny) – udržitelnost.	07/2024	Vedení FN HK	Interní diskuze.
	O	Příspěvek na školkovné jako jeden z benefitů.	07/2024	Vedení FN HK PO	Interní diskuze.
	O	Zvážit podmínky pro zavedení práce z domova.	07/2024	Vedení FN HK PO	Interní diskuze včetně zjištění potřeby formalizace v interních směrnících.
	VaV	Umožnění kontaktu s výzkumným pracovištěm a účast na výzkumu v průběhu RD.	01/2025	OPV	Směrnice VaV
	VaV	Zformalizování pravidel pro přerušení či odložení projektu Interní grantové soutěže (IGS) z důvodu těhotenství.	01/2025	OPV	Směrnice VaV Aktualizovaná zadávací dokumentace IGS.
	VaV	„Restart granty“ pro nastartování kariéry po přerušení a návrat k vědecké kariéře.	01/2025	OPV	Směrnice VaV ZD IGS

Dílčí cíl 4	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
GENDEROVÁ ROVNOVÁHA V PERSONÁLNÍ POLITICE	O	Analýza genderové rovnováhy ve vedoucích pozicích.	12/2024	PO GRS	Provedená analýza.
	O	Analýza genderové rovnováhy při náboru a kariérním postupu.	12/2024	PO GRS	Provedená analýza.
	VaV	Analýza genderové rovnováhy vědeckých pracovníků.	9/2024	PO GRS OPV	Provedená analýza statistických dat.
	O	Zvážit zavedení automatického prodloužení smlouvy na dobu určitou o délku trvání mateřské/rodičovské dovolené a péče o nemohoucí osoby či děti.	Od 1/2025	Vedení FN HK PO	Interní diskuze.
	O	Monitoring platové politiky z hlediska genderové diverzity.	Průběžně	PO MO GRS	Statistické výkazy.
	VaV	Analýza systému hodnocení vědecké a výzkumné práce.	1/2025	OPV NWWW	Provedená analýza hodnocení (jakým způsobem je hodnoceno, zohledňuje se kariérní přestávka, za jaké časové období se provádí?).

Dílčí cíl 5	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
PREVENCE NEŽÁDOUCÍHO CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI	O	Analýza a případná aktualizace Etického kodexu, včetně výzkumné sekce.	1/2024	Garanti interních směrnic OPV	Provedená analýza aktuálnosti směrnice, případné změny a zakomponování sekce VaV, případně odkaz na samostatný EK VaV.
	O	Vhodné doplnění stávajících vzdělávacích aktivit při nástupu nových zaměstnanců.	1/2025	PO GRS	Počet proškolených nových zaměstnanců na Vstupním semináři (zakomponování informací o řešení zaměstnaneckých incidentů/stížností).

Dílčí cíl 6	Rovina	Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátory/Výstupy
ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO VÝZKUMU A INOVACÍ	VaV	Prevence proti genderově slepému výzkumu.	12/2025	OPV	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zapracování genderové dimenze do Směrnice VaV. 2) Zakomponování do textu interní grantové soutěže. 3) Dále do metodiky řešení výzkumných projektů ve FN HK + Etický kodex VaV. 4) Metodická kontrola ve fázi přípravy nových projektů Informovanost a osvěta – web FN HK sekce VaV – Připravuji projekt.