

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Všeobecné fakultní nemocnice v Praze (VFN) na období 2026-2029

Navazující dokument Plánu genderové rovnosti VFN na období 2022-2025

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické nastavování pravidel a řešení genderové problematiky v organizaci. Vedení Všeobecné fakultní nemocnice v Praze plně podporuje politiku rovných příležitostí pro všechny své zaměstnankyně a zaměstnance, věnuje maximální pozornost vytvoření pozitivního a podpůrného pracovního prostředí. Naším cílem je vytvářet pracovní prostředí, které podporuje spravedlivé příležitosti pro všechny zaměstnance bez ohledu na pohlaví, věk, etnický původ či jiné odlišnosti.

Tento dokument je navazujícím plánem pro genderovou rovnost VFN na období 2026-2029. Vyhodnocuje a reviduje aktivity stanovené na předchozí období a současně definuje plány v této oblasti pro další období v souladu se "Strategií rovnosti žen a mužů 2021 – 2030" a požadavky Evropské komise, program Horizont Evropa.

V roce 2022 byl vytvořen Plán genderové rovnosti (GEP) jako strategický dokument VFN pro období říjen 2022 do října 2025. Cílem bylo posílit rovnost žen a mužů, diverzitu a prevenci diskriminace v souladu s českou legislativou "Strategií rovnosti žen a mužů 2021 – 2030" a v souladu s požadavky Evropské komise, program Horizont Evropa. Organizací Gender Studies o.p.s. bylo realizováno vstupní šetření pro zmapování situace a trendů v oblasti genderové rovnosti v prostředí VFN. Byla provedena analýza dokumentů, dotazníkové šetření (kterého se zúčastnilo 1 111 respondentů), individuální a skupinové rozhovory. Z provedeného šetření byly identifikovány klíčové oblasti: stereotypy v nábořech, nedostatky v hodnocení, omezená flexibilita práce, nedostatečná kapacita školky, chybějící genderová data ve výzkumu a prevenci a řešení podnětů na negativní projevy chování.

Na základě tohoto šetření zpracovala organizace Gender Studies o.p.s. GEP (Gender Equality Plan) dokument s dvacetišesti opatřeními v pěti oblastech a s termíny naplnění jednotlivých opatření. Celý dokument byl zveřejněn na webových stránkách VFN.

Hlavní oblasti GEP

I. Nábor a výběrová řízení

II. Kariérní růst a rovné zastoupení

III. Sladování práce a osobního života

IV. Genderová dimenze vědy a výzkumu

V. Prevence genderově podmíněného násilí

Od roku 2022 VFN postupně realizovala všechny kroky stanovené v GEP ve všech identifikovaných oblastech a nadále systematicky pokračuje v dalším vzdělávání stávajících i nových zaměstnanců v oblastech prevence a řešení podnětů negativních projevů chování, pravidelně realizuje vzdělávání pro vedoucí zaměstnance v oblastech náboru, hodnocení, motivace, sladování práce a osobního života.

V oblasti vědy a výzkumu probíhá pravidelný monitoring genderové dimenze. Jsou vedeny statistiky vědeckých pracovníků a pracovníků dle dosaženého vzdělání, v rozdělení na ženy a muže a tyto jsou pravidelně publikovány ve Výročních zprávách a dalších dokumentech dle požadavků grantových agentur, zřizovatele apod. Dochází tak k naplňování evropských a národních strategií rovnosti žen a mužů ve vědě a výzkumu a k podpoře inkluzivního přístupu k inovacím.

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze bude i nadále pro podporu genderové rovnosti realizovat efektivní 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 pokračujícím „Plánem genderové rovnosti VFN na období 2026–2029“, který bude mimo jiné zohledňovat i šíření a monitoring povědomí o podstatě a významnosti problematiky genderové rovnosti.

Dále se zavazuje ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně evaluace jeho plnění minimálně každé dva roky a k tomu, že budou vyhrazeny finanční a personální zdroje umožňující implementaci tohoto plánu. Tým pro genderovou rovnost VFN je složen ze zástupců vrcholového vedení a dalších vedoucích zaměstnanců.

V Praze, datum a podpis:

doc. MUDr. Ján Dudra, PhD., MPH
ředitel

Vyhodnocení stanovených cílů Plánu genderové rovnosti za období 2022-2025

CÍL	OPATŘENÍ	Splněno
Otevřená kultura pracovního prostředí v oblasti genderové rovnosti v dokumentech VFN	Interní dokumenty jsou průběžně upravovány o formulaci obdobného znění: VFN usiluje o diverzifikované a inkluzivní prostředí s ohledem na genderovou rovnost a rovnost na základě věku, rasy, sexuální orientace.	ANO, interní dokumenty jsou průběžně aktualizovány
Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	V nabídce pracovních pozic na webu pracujeme s diverzitou ve vizualitě jednotlivých pozic („ikonky“) – zejména u lékařských a ošetrovateľských pozic. Byl revidován vzor pro vytváření inzerátů na nabízená pracovní místa, zejména s ohledem na inkluzivní jazyk v názvu pozic i textu jednotlivých nabídek – tj. uvádět vždy „oba tvary“, tedy nejen mužský rod. V případě, že má pracovní pozice jasně kodifikovaný název (všeobecná sestra, praktická sestra, porodní asistentka), uvádět např. hledáme uchazeče/uchazečku na pozici všeobecná sestra, uvádíme informaci „pozice je vhodná pro ženy i muže“ (pokud tomu tak je) či, že zaměstnavatel podporuje diverzitu pracovních týmů apod.	ANO
Zvýšení genderového uvědomění, nastavení pravidel a kritérií výběrových řízení	Ve výběrové komisi vždy minimálně jedna proškolená osoba, která dbá na dodržování pravidel výběrových řízení (zákaz kladení nevhodných otázek, dodržování genderově neutrálních kritérií a objektivitu výběru s cílem zaměřovat se na diverzitu pracovních týmů).	ANO
Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy	Pro vedoucí pracovníky jsou realizována školení v oblasti náboru. Je zavedeno povinné vzdělávání v oblasti stereotypů na základě genderu, věku, rasy, náboženství, etnicity pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně.	ANO probíhá kontinuálně

Podpora kariérního rozvoje, nastavování pravidel a kritérií, zvyšování povědomí v oblasti genderových stereotypů	Byl revidován systém hodnocení zaměstnaných. Vedoucí pracovníci jsou proškolení, aby znali principy objektivního hodnocení, způsoby efektivní motivace, podpoření dovednosti v poskytování negativní zpětné vazby.	ANO
Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti s cílem rychlejšího a plynulejšího návratu do zaměstnání a kratšího přerušení kariérní dráhy	Došlo k rozšíření školky VFN	ANO
Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí, odstranění individuálních překážek	Školení „Time managementu“ pro vedoucí pracovníky.	ANO probíhá kontinuálně
Integrace genderové rovnosti do interních předpisů VFN	Revize interní řídicí dokumentace vědy a výzkumu (VV) a doplnění ustanovení týkajících se genderové rovnosti, primárně revize dokumentu Koncepce vědeckovýzkumné činnosti VFN	Řídicí dokumentace průběžně aktualizována
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	Ukotvení v Koncepci vědeckovýzkumné činnosti ve VFN, určení příslušné osoby/orgánu, vymezení kompetencí a průběžná činnosti
Průběžné sledování a každoroční vyhodnocení genderově strukturovaných dat	Vedení statistik pracovníků a pracovníc na pozici „výzkumný pracovník“ dle dosaženého vzdělání, rozdělení na muže a ženy, věku a úvazku	Zveřejněné statistiky, interní statistická data a podklady

Podpora genderové dimenze ve vědě a výzkumu	Dodržování genderově citlivé terminologie, zveřejňování statistik genderové diversity u výzkumných projektů a týmů a ocenění „Talent VFN“	Zveřejněné statistiky, vyhlašovaná soutěž (přejmenování na Cena VFN pro mladé vědce a vědkyně), dokumenty psané genderově citlivým jazykem
Zvýšení popularizace výzkumných výsledků dosažených ženami	Monitoring a popularizace dosažených výsledků/ocenění na webových stránkách/sociálních platformách, intranet VFN	Realizovaná a zveřejněná sdělení na webu, sociálních sítích a intranetu
Osvěta v oblasti genderové dimenze ve vědě a výzkumu (zvýšení povědomí o zohledňování genderově inkluzivního přístupu)	Doplnění stávajících aktivit, kurzů a dalších akcí o genderovou dimenzi. Navázání spolupráce s NKC – gender a věda v rámci Sociologického ústavu AV ČR	Doplňené a uskutečněné kurzy, plán rozšíření „Kurzu vědecko-výzkumné činnosti“ o část věnovanou genderovým aspektům ve vědě a výzkumu. Plán navázání spolupráce s NKC – gender a věda a účast na jejich vzdělávacích a jiných akcích
Systémové podchycení a řešení negativních jevů v prostředí VFN na všech úrovních	Byl jednotně nastaven proces podávání, prošetřování a vyhodnocování podnětů, včetně anonymních, na různé typy šikany či (sexuálního) obtěžování či jiné chování tohoto typu.	ANO
Posílení informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň v případě řešení nežádoucího chování v prostředí VFN	Byl vytvořen leták shrnujícího informace o způsobech podání a řešení podnětů na nevhodné chování ze strany nadřízených či kolegů a kolegyň, případně i pacientů a pacientek, včetně anonymních podnětů.	ANO
Integrace informací o prevenci a řešení podnětů na negativní chování v prostředí VFN do relevantních existujících vzdělávacích akcí	Vstupní školení bylo rozšířeno o informace týkající se prevence a řešení různých typů šikany (mobbing, bossing, kyberšikana aj.) a (sexuálního) obtěžování.	ANO
Posílení a prohloubení prevence a řešení negativních jevů ve VFN	Byl vytvořen speciální online vzdělávacího modul zaměřený na otázky prevence a řešení genderově podmíněného násilí, včetně jednotlivých typů šikany a obtěžování, který byl rozdělen pro vedoucí pracovníky a pracovnice a řadové pozice.	ANO

Stanovení cílů Plánu genderové rovnosti za období 2026-2029

Oblasti zájmu GEP a dalšího rozvoje na rok 2026 – 2029:

- Pokračovat v naplňování výše uvedených cílů
- Pokračování ve vzdělávání vedoucích pracovníků v oblastech (adaptace , hodnocení, time management, work life balance, master mind)
- Rozšíření vzdělávání pro vedoucí pracovníky v dalších oblastech (vedení efektivní komunikace, manažerské styly, interpersonální komunikace, emoční inteligence, motivace a efektivní zpětná vazba)