

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

FAKULTNÍ NEMOCNICE BULOVKA
na roky 2023–2028



„Usilujeme o vytvoření inkluzivního a spravedlivého pracovní prostředí, které podporuje rovnost bez ohledu na pohlaví či genderovou identitu. Jsem přesvědčen, že veškeré aktivity vycházející z tohoto plánu vytvoří ještě příjemnější pracovní podmínky pro všechny naše zaměstnankyně a zaměstnance.“

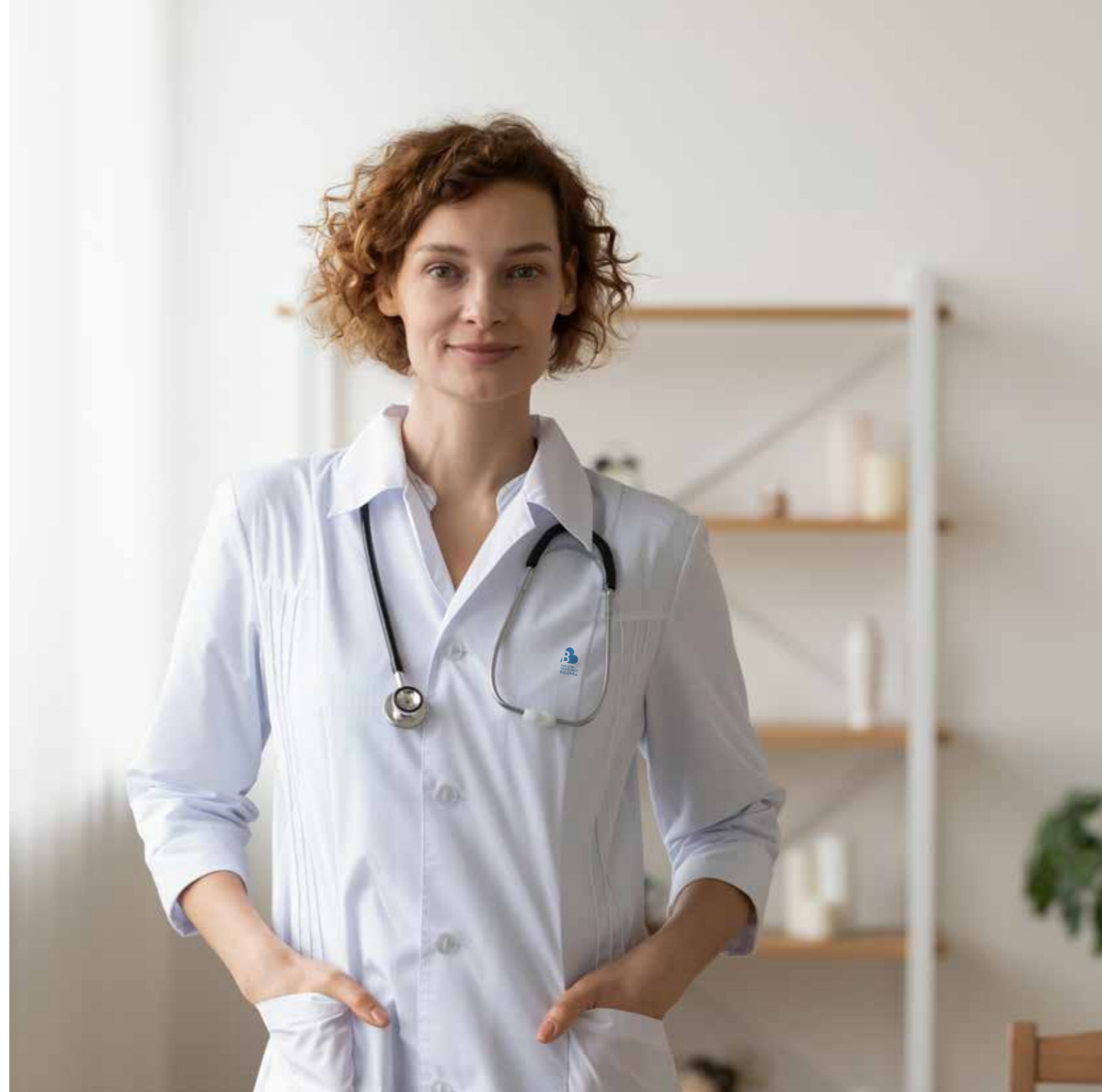


Mgr. Jan KVAČEK,
ředitel Fakultní nemocnice Bulovka



OBSAH

4	1. ÚVOD
5	2. O FAKULTNÍ NEMOCNICI BULOVKA
8	3. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE
8	3.1. PERSONÁLNÍ STATISTIKY
10	3.2. INTERNÍ DOKUMENTY A BENEFITY
11	4. AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ LET 2023–2028
17	5. IMPLEMENTACE
18	6. MONITORING



1. ÚVOD

Rovnost patří k základním hodnotám České republiky. Stejně tak se i Fakultní nemocnice Bulovka (dále také „FNB“) hlásí k principům rovnosti a rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance a zaměstnankyně. Systematická práce s rozmanitostí personálu, a to nejen z hlediska genderu, je nedílnou součástí personálních aktivit FNB. Vytvoření Plánu genderové rovnosti Fakultní nemocnice Bulovka na roky 2023–2028 (dále také „Plán genderové rovnosti“, „GEP“, z angl. Gender Equality Plan) je dalším z kroků FNB mířících k větší podpoře rovných příležitostí a diverzity na všech úrovních organizace. Plán genderové rovnosti představuje soubor závazků a opatření, který má za cíl podporovat genderovou rovnost v organizaci, a to prostřednictvím institucionálních a kulturních změn.

GEP byl vytvořen v souladu s cíli nadnárodních i národních strategií a norem týkajících se genderové rovnosti. V nadnárodní rovině zejména se strategií Evropské unie pro rovnost žen a mužů (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2028). Na národní úrovni České republiky následuje GEP zejména cíle vládní Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 nebo Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024. Z hlediska legislativního rámce ČR se FNB hlásí prostřednictvím GEP a dalších interních dokumentů k principům rovnosti v souladu s právním řádem České republiky, a to zejména se zákonem č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod; zákonem č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); a zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.



2. O FAKULTNÍ NEMOCNICI BULOVKA

Fakultní nemocnice Bulovka v současné době patří mezi pětici největších pražských nemocnic. Zahrnuje akademická pracoviště (kliniky a ústavy), které spolupracují se všemi třemi lékařskými fakultami Univerzity Karlovy a IPVZ (Institutem postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví). Nemocnice ročně ambulantně ošetří téměř 1,2 milionu pacientů a provede více než 30 tisíc hospitalizací.

Součástí FNB jsou Slatinné lázně Toušeň, které se nacházejí nedaleko Prahy.

Od roku 2021 je opět fakultní nemocnicí, zakládají se zde nová specializovaná centra, modernizují se pracoviště a přístrojové vybavení, které ke své práci využívají ti nejlepší odborníci ve svých oborech. Nasazení našich zdravotníků při pandemii koronaviru potvrdilo, že je jejich práce životním posláním a Bulovka srdeční záležitostí.



1. LÉKAŘSKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova



2. LÉKAŘSKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova



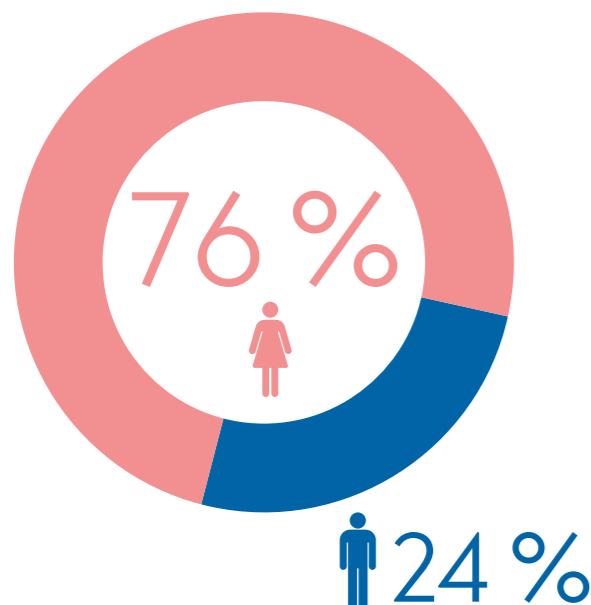
3. LÉKAŘSKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova

3. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE

TAB 1.: ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN NA CELKOVÉM PERSONÁLU FNB V ROCE 2022

ženy	2 173	76 %
muži	698	24 %
celkem	2 871	100 %

OBR. 1: PROCENTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN NA CELKOVÉM PERSONÁLU V ROCE 2022



3.1 Personální statistiky

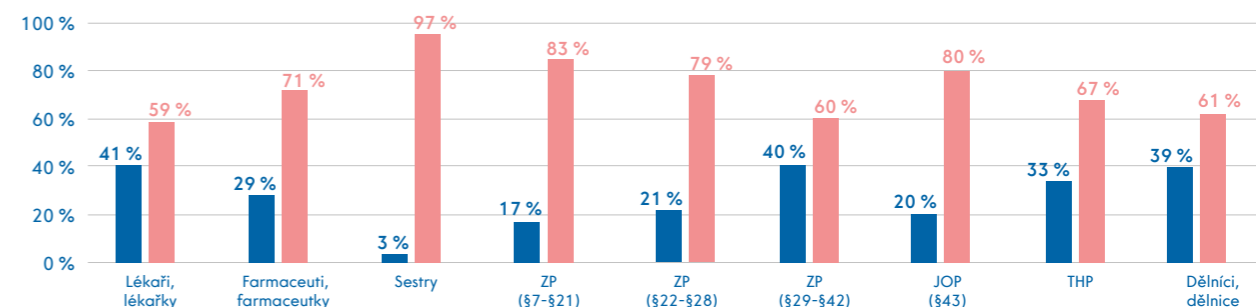
Personální statistiky, včetně sledování poměru mužů a žen, jsou ve FNB součástí pravidelného monitoringu a jsou publikovány ve výročních zprávách FNB. Pro účely GEP byly vybrány dostupné relevantní údaje, které popisují stav personálu k 31. 12. 2022, kdy FNB zaměstnávala celkem 2871 osob, z toho 698 mužů (24 %) a 2173 žen (76 %) (viz Obr. 1).

Většinové zastoupení žen se dále odráží i ve všech profesních kategoriích FNB (Obr. 2). Druhou nejpočetnější profesní kategorií, a zároveň tu nejvyrovnanější, tvoří lékařský personál, kde z celkových 565 osob tvořili 41 % muži a 59 % ženy. Pokud bychom porovnali toto zastoupení s absolventy a absolventkami českých lékařských fakult za rok 2021, jedná se téměř o stejné zastoupení, kdy v roce 2021 tvořily ženy absolventky necelých 61 %. Z celkových 28 farmaceutů a farmaceutek tvořili muži 29 % a ženy 71 %.

Nejpočetnější profesní kategorií ve FNB jsou sestry, a to s počtem 932 osob. Zároveň se jedná o profesi, kde lze pozorovat největší rozdíl v zastoupení mužů a žen. Pozici sestry zde vykonávalo 24 mužů tvořících 3% podíl v porovnání s 908 ženami, tvořícími zbylých 97 % této kategorie. V kategoriích zdravotnických pracovníků a pracovnic tvořily ženy u ZP (§7–§21) 83 % z celkového počtu 279, u ZP (§22–§28) to bylo 79 % z celkových 70 osob a v kategorii ZP (§29–§42) tvořily ženy 60% podíl z celkového počtu 367. Z celkových 10 JOP (§43) bylo 8 žen a 2 muži. Další poměrně početnou skupinou ve FNB jsou technicko-hospodářští pracovníci a pracovnice. Personál THP o celkovém počtu 344 osob tvořilo ke konci roku 2022 114 mužů (33 %) a 230 žen (67 %). Z celkových 276 dělníků a dělnic ve FNB tvořili muži 39% podíl, zatímco ženy 61%.

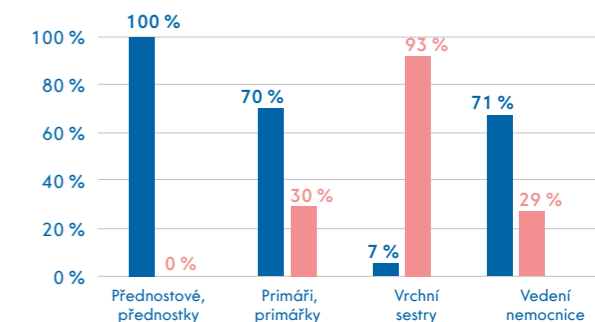


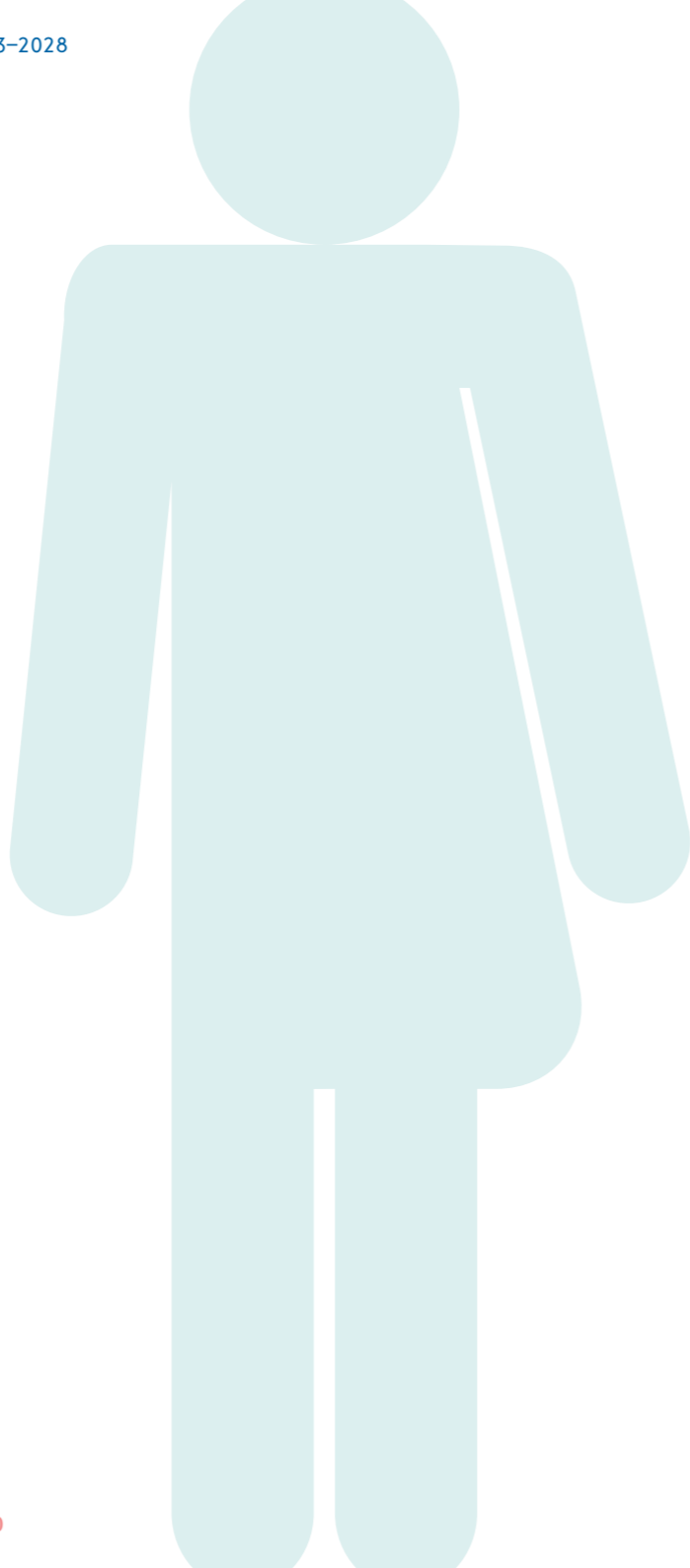
OBR. 2: PROCENTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN V JEDNOTLIVÝCH PROFESNÍCH KATEGORIÍCH FNB V ROCE 2022



Při pohledu na personál ve vedoucích pozicích (Obr. 3) lze pozorovat odklonění od trendu většinového zastoupení žen. Všechny 10 pozic přednostů ve FNB obsadili ke konci roku 2022 muži. I přes většinový podíl žen mezi lékaři a lékařkami (59% podíl žen) byl v rámci primářských pozic pouze 30% podíl žen (8 primářek z celkových 27), zatímco podíl mužů primářů byl 70% (19 primářů). Zastoupení mužů a žen na pozici vrchní sestry zrcadlilo ve FNB podíl mužů a žen na sesterských pozicích. Zatímco ženy sestry tvořily 97 % všech sester, ženy vrchní sestry tvořily 93 %, tedy 28 vrchních sester žen z celkových 30. Vedení nemocnice (tzn. ředitel nemocnice a jemu přímo podřízené a podřízené) tvořili z celkových 14 osob 4 ženy a 10 mužů.

OBR. 3: PROCENTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN VE VEDOUČÍCH POZICÍCH FNB V ROCE 2022





3.2 Interní dokumenty a benefity

FNB provádí svou činnost v souladu s legislativním rámcem České republiky i Evropské unie. Mezi interní dokumenty FNB zaručující rovnost a rovné příležitosti na pracovišti se řadí zejména Etický kodex zaměstnanců FNB, Etické normy a zlepšování organizační kultury, Kolektivní smlouva, Organizační řád a Vnitřní směrnice o odměňování ve FNB. Tyto interní dokumenty upravují oblast pracovního života personálu FNB a nastavují rovné podmínky pro všechny zde zaměstnané. Rovněž proces nábory nového personálu se řídí zákonnými předpisy o rovném zacházení a nediskriminaci.

FNB si je vědoma náročnosti práce, kterou tito lidé vykonávají. Proto dává velký důraz na sladování pracovního a osobního života a spokojenost všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Úlevou zejména pro rodiče na mateřské či rodičovské dovolené je možnost zkrácených úvazků, které nemocnice personálu nabízí. V profesích, u kterých to charakter práce dovoluje, zejména v oblasti IT, nabízí FNB také možnost práce na dálku (tzv. home office).

MEZI BENEFITY KTERÉ MŮŽE PERSONÁL FNB VYUŽÍVAT, MIMO JINÉ PATŘÍ:

- příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření či soukromé životní pojištění,
- benefiční bufet,
- přednostní ošetření ve FNB,
- příspěvek na lázeňské pobyty či fyzioterapeutické služby,
- možnost získání služebního bytu v okolí nemocnice,
- příspěvek na dovolenou a dětské tábory,
- příspěvky na sportovní aktivity i kulturní akce.

4. AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ LET 2023–2028

Na základě analýzy současného stavu genderové rovnosti ve FNB byl Pracovní skupinou GEP navržen Akční plán na období let 2023–2028 (dále také „Akční plán“). Akční plán je souhrnem cílů, kterých chce organizace během daného období dosáhnout. Součástí jsou nejen konkrétní cíle, ale zejména opatření a aktivity, jejichž prostřednictvím bude cílů dosaženo, a indikátory, kterými bude možné monitorovat úspěšnost naplňování cílů. Akční plán informuje také o termínu či období, ve kterém se organizace zavázala daného cíle dosáhnout, a o tom, kdo nese odpovědnost za naplňování jednotlivých cílů. Akční plán FNB byl rozdělen do pěti, vzájemně propojených, tematických oblastí.

A. Work-life balance a organizační kultura

Zásadní součástí transformace jakékoliv organizace je i změna její vnitřní kultury. Otevřená a respektující organizační kultura zohledňuje rozmanitost lidí, a to nejen z hlediska genderové identity. Zaměření na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (tzv. work-life balance) je relevantní pro muže i ženy a zajišťuje podporu v jejich kariéře, stejně jako zvládání osobních zodpovědností mimo pracoviště. Cíle navržené v rámci akčního plánu posouvají organizační kulturu směrem k více inkluzivnímu a transparentnímu pracovnímu prostředí a umožňují lépe skloubit osobní a pracovní životy zaměstnanců a zaměstnankyň.

B. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Navyšování počtu žen ve vedoucích pozicích je důležitou součástí plánu genderové rovnosti. Ve FNB ženy převažují prakticky ve všech profesních kategoriích. Na pozicích ve vedení nemocnice či primářských pozicích se však tato skutečnost neodráží, naopak v těchto pozicích převažují muži. Akční plán cílí na aktivní, avšak nediskriminační podporu žen s cílem přispět ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

C. Nábor, kariérní růst a personální politika

Deklarace rovných příležitostí v personální politice je zásadní pro následnou genderovou rovnost v rámci všech dalších organizačních procesů. Akční plán v této oblasti zajišťuje jasné vymezení hodnot organizace a podporu inkluzivního přístupu ve směru k potenciálním i současným zaměstnancům a zaměstnankyním.

D. Integrace genderové dimenze do výuky a výzkumu

Akční plán cílí rovněž na integraci genderového hlediska do výuky a výzkumu. V této oblasti se jedná zejména o monitoring genderové vyváženosti ve výuce a výzkumu či o podporu začlenění genderové dimenze ve výzkumu.

E. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Téma genderově podmíněného násilí bývá v organizacích častokrát podceňováno. Akční plán navrhuje opatření s cílem posílit boj proti genderově podmíněnému násilí či dalším typům nevhodného chování na pracovišti. Tato opatření se týkají zejména osvěty, postupů při řešení těchto situací či posílení interních předpisů týkajících se tohoto tématu.

Tematické oblasti byly vytvořeny za účelem zpřehlednění akčního plánu a je nutné podotknout, že cíle a opatření zařazené do těchto oblastí se častokrát prolínají a mohou mít dopad i v rámci jiných oblastí.

A. Work-life balance a organizační kultura

1. ZAVEDENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI VE FNB

- **Cíl: Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP) a vypracování výroční Zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti.**
- Aktivita/opatření: Publikace výroční Zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti na konci období
- Zodpovědnost: OCA
- Termín: Q2/2023 (plán); Q2/2024 (1. zpráva)

2. JASNÁ PRAVIDLA PRO JEDNOTLIVÉ REŽIMY PRÁCE

- **Cíl: Vytvoření interní směrnice týkající se jednotlivých režimů práce.**
- Aktivita/opatření: Interní směrnice uvedena v účinnost
- Zodpovědnost: PRÁVNÍ + KVALITA
- Termín: Q1/2024

3. INTERNÍ PRŮZKUM SPOKOJENOSTI S GENDEROVOU ROVNOSTÍ VE FNB

- **Cíl: Průzkum zaměstnanecké spokojenosti s aktuální situací ve FNB (spokojenost v rámci oblastí akčního plánu a s benefity). Na základě výsledků příprava GEP pro další období.**
- Aktivita/opatření: Výsledky průzkumu
- Zodpovědnost: PR
- Termín: Q3/2023, dále průběžně až do 2028

4. KOMUNIKACE GENDEROVÉ ROVNOSTI A TÉMAT S TÍM SPOJENÝCH

- **Cíl: FNB bude aktivně vytvářet informační materiály určené pro personál za účelem zvýšení povědomí o tématu. Komunikace se bude týkat příkladů dobré praxe, ale bude také otevírat aktuální témata týkající se genderové rovnosti.**
- Aktivita/opatření: Přehled komunikačních materiálů
- Zodpovědnost: PR
- Termín: Q3/2023

5. INKLUZIVNÍ JAZYK A VYVÁŽENÁ GENDEROVÁ REPREZENTACE, ZEJMÉNA V NÁBOROVÉ KOMUNIKACI

- **Cíl: Snaha o využívání inkluzivního jazyka (např. omezení generického maskulina) a vyvážené reprezentace mužů a žen v rámci interní i externí komunikace.**
- Aktivita/opatření: Přehled komunikačních materiálů
- Zodpovědnost: PR + KVALITA
- Termín: Průběžně až do 2028

6. KOMISE PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ

- **Cíl: Ředitelem FNB bude jmenována Komise pro rovné zacházení, jejímž úkolem bude řešit podněty personálu při podezření na neetické jednání. Vyvážené obsazení etické komise (gender, pracovní zařazení atd).**
- Aktivita/opatření: Komise pro rovné zacházení
- Zodpovědnost: NVV
- Termín: Q3/2023

7. GENDEROVĚ NEUTRÁLNÍ TOALETY

- **Cíl: Při rekonstrukcích či stavbě nových budov se bude dbát na vytvoření genderově neutrálních toalet (v krajním případě spojených s toaletou pro zdravotně znevýhodněné osoby). Vytvoření standardu, směrnice či závazku.**
- Aktivita/opatření: Existence standardu, směrnice či závazku
- Zodpovědnost: Úsek investic a rozvoje
- Termín: Q1/2025

8. INFORMAČNÍ LETÁK VĚNOVANÝ TEMATICE TRANSGENDER

- **Cíl: Vytvoření informačního letáku, který bude obsahovat slovníček pojmů; zásady, jak korektně jednat s trans lidmi; relevantní odkazy, kde nalézt další informace; kontakt na zaměstnanecké oddělení. Cílová skupina: personál FNB, zejména vedoucí personál a personální úsek / zaměstnanecké oddělení.**
- Aktivita/opatření: Publikace letáku na intranetu a informování vedoucího personálu a personálního úseku / zaměstnaneckého oddělení o jeho existenci
- Zodpovědnost: PR
- Termín: Q4/2023

B. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

9. TRÉNINK GENDEROVÉ ROVNOSTI PRO VEDOUČÍ POZICE

- **Cíl: Trénink pro personál ve vedoucích pozicích zaměřený na genderovou rovnost, předsudky a rovné příležitosti.**
- Aktivita/opatření: Realizovaný trénink
- Zodpovědnost: VZDĚLÁVÁNÍ + KVALITA
- Termín: Q1/2024

10. SLEDOVÁNÍ ZASTOUPENÍ ŽEN VE VEDOUČÍCH POZICÍCH, KOMISÍCH A ORGÁNECH FNB

- **Cíl: Sledování poměru žen a mužů ve vedoucích pozicích, komisích a orgánech FNB, které se podílejí na rozhodování.**
- Aktivita/opatření: Statistiky součástí výroční Zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti
- Zodpovědnost: ZAM
- Termín: Průběžně až do 2028

C. Nábor, kariérní růst a personální politika

11. PROMÍTNUTÍ HODNOT V OBLASTI DIVERZITY A INKLUZE DO INTERNÍCH DOKUMENTŮ FNB

- **Cíl:** Přidání závazku ve znění: „FNB podporuje rozmanité a inkluzivní pracovní prostředí na všech úrovních organizace a hlásí se k aktivní podpoře genderové rovnosti a rovných příležitostí s ohledem na odlišnosti, které činí zaměstnance a zaměstnankyně FNB jedinečnými.“
- **Aktivita/opatření:** Závazek ve všech relevantních dokumentech FNB
- **Zodpovědnost:** PRÁVNÍ + PR + KVALITA
- **Termín:** Q1/2024

12. NABÍDKA VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO PERSONÁL VE VEDOUČÍCH POZICÍCH

- **Cíl:** Rozšíření možnosti vzdělávání personálu ve vedoucích pozicích o kurzy z oblasti náboru, práce s rozmanitostí a nových trendů.
- **Aktivita/opatření:** Rozšířená nabídka vzdělávání v rámci manažerského školení FNB: Škola lídrů
- **Zodpovědnost:** OCA + externě
- **Termín:** Q4/2023

D. Integrace genderové dimenze do výuky a výzkumu

13. MONITORING PODÍLU ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI VĚDY, VÝZKUMU A GRANTOVÉ ČINNOSTI; MONITORING GENDEROVÉ DIMENZE

- **Cíl:** FNB začne monitorovat podíl žen a mužů v oblasti vědy, výzkumu a grantové činnosti. Získané informace bude transparentně publikovat.
- **Aktivita/opatření:** Statistiky součástí výroční Zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti
- **Zodpovědnost:** OCA + ZAM
- **Termín:** Průběžně až do 2028

14. VYTVOŘENÍ PROGRAMU SPOLUPRÁCE SE STUDENTY A STUDENTKAMI V OBLASTI VĚDY A VÝZKUMU

- **Cíl:** Vytvoření programu spolupráce se studenty a studentkami, kteří mají zájem vypracovat závěrečnou práci (případně provádět výzkum) ve spolupráci s FNB.
- **Aktivita/opatření:** Spuštění programu
- **Zodpovědnost:** NVV
- **Termín:** Q1/2024

15. AKTIVNÍ PODPORA GENDEROVÉ DIMENZE VE VÝZKUMU

- **Cíl:** FNB bude aktivně podporovat zapojení genderové dimenze ve výzkumu, například vypisováním grantů s podmínkou genderové dimenze, která bude součástí výzkumu.
- **Aktivita/opatření:** Přehled vypsaných grantů součástí výroční Zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti
- **Zodpovědnost:** NVV
- **Průběžně až do 2028**

SEZNAM ZKRATEK POUŽITÝCH V AKČNÍM PLÁNU: KVALITA – Oddělení kvality, NKC – Národní kontaktní centrum, NVV – Náměstek pro vědu, výzkum a grantové činnosti, OCA – Oddělení controllingu a analytiky, PERS – Personální úsek, PR – Oddělení PR a komunikace, PRÁVNÍ – Právní oddělení, VZDĚLÁVÁNÍ – Oddělení vzdělávání, ZAM – Zaměstnanec oddělení.

16. NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE S NKC – GENDER A VĚDA

- **Cíl:** Zahájení spolupráce s Národním kontaktním centrem – gender a věda. Vytvoření workshopu či školení a konzultace ohledně genderové rovnosti ve vědě. Účast na akcích pořádaných NKC – gender a věda.
- **Aktivita/opatření:** Aktivita zmíněná ve výroční Zprávě o naplňování Plánu genderové rovnosti
- **Zodpovědnost:** NVV
- **Termín:** Q3/2023

E. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

17. INTERNÍ DOKUMENT TÝKAJÍCÍ SE NEVHODNÉHO CHOVÁNÍ A GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

- **Cíl:** Interní dokument určený personálu FNB na všech úrovních organizace. Součástí dokumentu bude definice forem nevhodného chování na pracovišti včetně forem genderově podmíněného násilí, obtěžování a šikany, a dále informace o procesu řešení těchto situací (možnosti nahlášení, proces samotného prošetření a vyhodnocení podnětu, disciplinární důsledky pro osoby dopouštějící se takového jednání).
- **Aktivita/opatření:** Zveřejnění dokumentu a informování o jeho existenci na intranetu FNB, případně distribuce e-mailem
- **Zodpovědnost:** PRÁVNÍ + PERS + KVALITA + PR
- **Termín:** Q1/2024

18. VYTVOŘENÍ INFORMAČNÍHO PŘEHLEDU TÝKAJÍCÍHO SE NEVHODNÉHO CHOVÁNÍ A GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

- **Cíl:** Jednostránkový přehled zásadních informací vycházejících z oficiálního interního dokumentu.
- **Aktivita/opatření:** Zveřejnění informačního přehledu na intranetu a v tištěné podobě na nástěnkách v zázemí personálu
- **Zodpovědnost:** PR
- **Termín:** Q1/2024

19. ŠKOLENÍ PRO PERSONÁL PROŠETŘUJÍCÍ PODNĚTY V OBLASTI NEVHODNÉHO CHOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI VČETNĚ GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ (TJ. PRO KOMISI PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ)

- **Cíl:** Školení cílené na vedoucí personál a další personál prošetřující podněty v oblasti nevhodného chování na pracovišti.
- **Aktivita/opatření:** Realizované školení
- **Zodpovědnost:** VZDĚLÁVÁNÍ + externě
- **Termín:** Q3/2023

20. E-LEARNING ZAMĚŘENÝ NA GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉ NÁSILÍ

- **Cíl:** Vytvoření e-learningu zaměřeného na genderově podmíněné násilí na pracovišti. Součástí e-learningu budou příklady forem nevhodného chování na pracovišti, zejména orientace na genderově podmíněné násilí; prevence takového jednání; návod, jak tyto situace řešit; odkazy na relevantní interní i externí zdroje informací.
- **Aktivita/opatření:** Spuštění e-learningu, deadline pro dokončení všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi FNB
- **Zodpovědnost:** VZDĚLÁVÁNÍ + KVALITA + PR
- **Termín:** Q2/2024



5. IMPLEMENTACE

V rámci procesu vytváření GEP byly ve FNB vyčleněny jak personální, tak finanční zdroje pro jeho implementaci a následnou podporu procesu udržitelné organizační změny s ohledem na genderovou rovnost a rovné příležitosti. Ve FNB byla za tímto účelem zřízena Pracovní skupina GEP. Při vytváření této pracovní skupiny byl kladen důraz na rovnoměrné zastoupení z hlediska genderu, věku a pracovního zařazení. Hlavním úkolem pracovní skupiny při spoluvytváření GEP bylo zejména navržení Akčního plánu vzhledem k Analýze současné situace a potřebám FNB. Dalším z úkolů pracovní skupiny je monitoring a kontrola implementace Akčního plánu a návrh cílů pro další období. Plán financování činností GEP v nadcházejících letech zahrnuje vyčlenění části rozpočtu FNB. Tyto prostředky budou použity na podporu a rozvoj programů GEP s cílem zajistit jejich úspěšnost a udržitelnost. Důraz bude kladen na efektivní využití financí a dosažení stanovených cílů.

Jak již bylo zmíněno, monitoring a kontrolu implementace Akčního plánu jako celku vykonává Pracovní skupina GEP, a to zejména na základě stanovených indikátorů. Konkrétní odpovědnosti za plnění jednotlivých cílů jsou uvedeny v Akčním plánu, stejně tak jako termín či období, ve kterém se FNB zavázala těchto cílů dosáhnout. Mezi odpovědnými odděleními a Pracovní skupinou GEP bude docházet k pravidelným schůzkám za účelem kontroly plnění jednotlivých cílů. Bude vytvořen interní časový plán těchto schůzek včetně harmonogramu implementace jednotlivých cílů Akčního plánu. Pokud nedojde k naplnění cíle dle harmonogramu, bude tato skutečnost uvedena ve Zprávě o naplňování Plánu genderové rovnosti za příslušné období včetně odůvodnění, proč nebylo cíle dosaženo.

Finální podoba GEP bude veřejně dostupná na webových stránkách FNB a na intranetu nemocnice. Publikace GEP bude zároveň aktivně komunikována, a to zejména směrem k personálu FNB.

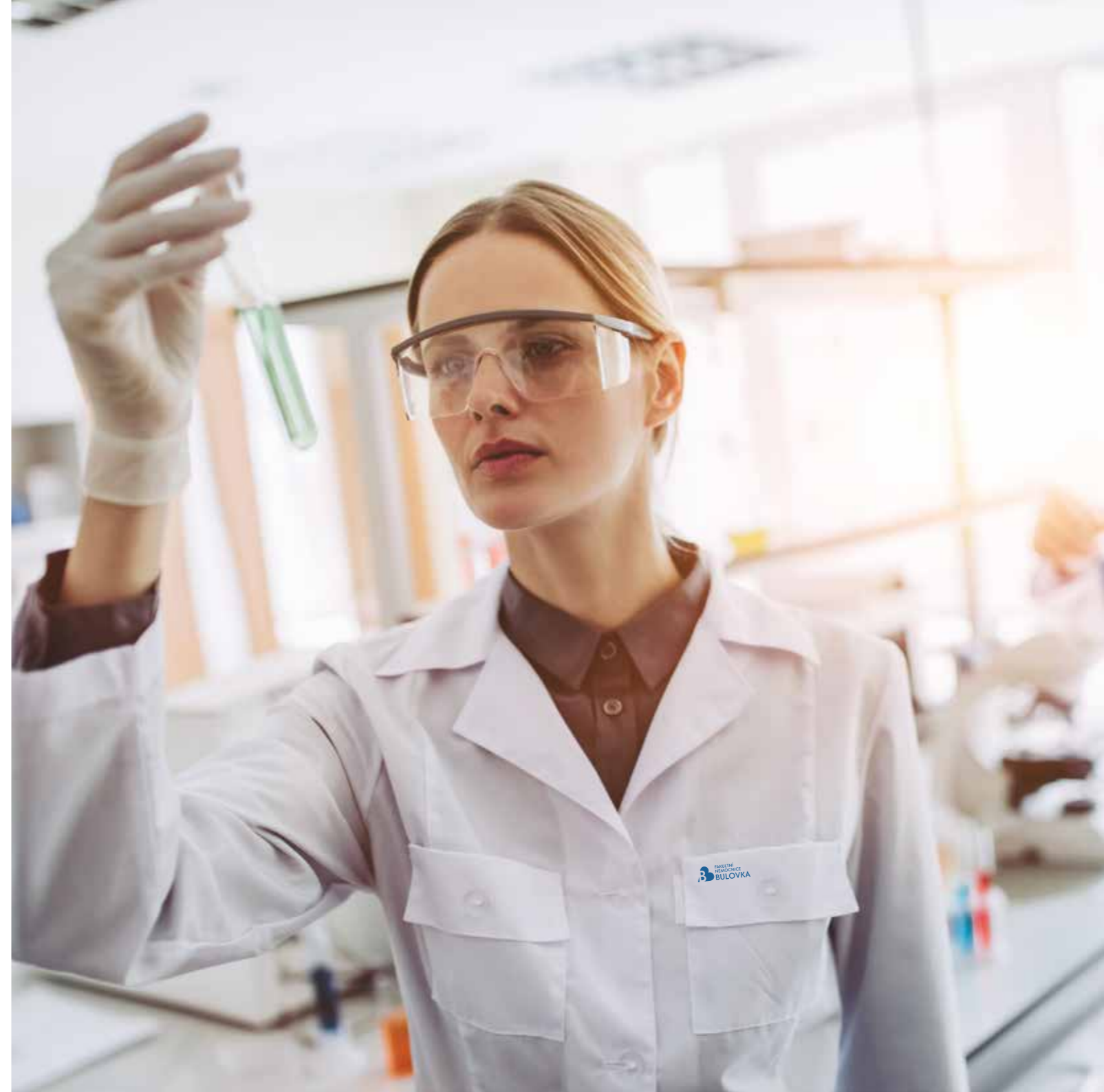
6. MONITORING

Odpovědnost za monitoring a kontrolu naplňování Plánu genderové rovnosti, především cílů Akčního plánu, má ve FNB Pracovní skupina GEP. Tato pracovní skupina se bude pravidelně scházet za účelem kontroly naplňování harmonogramu Akčního plánu nejméně jedenkrát ročně v průběhu celého období, na které byl GEP vytvořen. Monitoring bude probíhat na základě indikátorů stanovených v Akčním plánu.

Za účelem průběžného sledování pokroku v naplňování harmonogramu Akčního plánu a GEP jako celku bude každoročně vytvořena Zpráva o naplňování Plánu genderové rovnosti. Tento dokument bude obsahovat shrnutí dosaže-

ných i nedosažených cílů za uplynulý rok. Součástí zprávy budou dále statistická data poměru mužů a žen ve sledovaných oblastech. Dokument bude sloužit také jako hlavní nástroj pro celkové vyhodnocení úspěšnosti naplňování Akčního plánu a jako podklad pro vytvoření plánu genderové rovnosti na další období. Zpráva o naplňování Plánu genderové rovnosti bude veřejně dostupná na webových stránkách FNB a na intranetu nemocnice.

Plán genderové rovnosti byl vytvořen na období let 2023–2028. Poté bude na základě potřeb FNB vypracován plán genderové rovnosti na další období.



PLÁN
GENDEROVÉ ROVNOSTI
FAKULTNÍ NEMOCNICE BULOVKA
NA ROKY 2023–2028
(GENDER EQUALITY PLAN – GEP)

