

Neuron Medical s.r.o.

Veslařská 543/199

637 00 Brno

Označení	Plán genderové rovnosti–v01	
Výtisk číslo		
Platnost od	1.5.2024	
	jméno	datum
Zpracoval	Ing. Pavel Mastný	19.4.2024
Přezkoumal	MUDr. Michal Černošek	23.4.2024
Schválil	Mgr. Veronika Bulková	25.4.2024

Tento dokument je řízen v intranetu.

Řízeným výtiskem je pouze tehdy, má-li přiděleno číslo výtisku
a je na titulní straně označen otiskem razítka organizace Neuron Medical s.r.o.

© Tento dokument včetně příloh je výhradně duševním vlastnictvím organizace Neuron Medical s.r.o.
Jakékoliv využití (kopírování, opisování, či prodej) je možné pouze s jejím souhlasem.

2 VERZE DOKUMENTU

Verze	Platnost od	Popis	Autor
01	1.5.2024	První verze dokumentu	P. Mastrný

3 OBSAH

1 TITULNÍ STRANA	1
2 VERZE DOKUMENTU	2
3 OBSAH	3
4 ÚVOD	4
5 STRATEGICKÝ KONTEXT	4
6 VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI	5
7 IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST	5
8 OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI	5
8.1 Kultura a organizace	5
8.2 Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování	5
8.3 Sladování pracovního a rodinného života	5
8.4 Personální politika	6
8.5 Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací	6
8.6 Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti	6
8.7 Monitorování a hodnocení	6
9 ZÁVĚR	6

4 ÚVOD

Neuron Medical s.r.o. (dále jen **Společnost**) je nestátní zdravotnické zařízení specializující se na zdravotnické služby v oblastech kardiologie a fyzioterapie. Zaměstnanci jsou ve velké většině osoby se zdravotnickým přírodovědným či technickým vzděláním. V menší míře se zaměřuje i na vědecko-výzkumné aktivity ve spolupráci s akademickými institucemi a fakultními nemocnicemi.

Společnost se aktivně hlásí k principu genderové rovnosti, a proto podporuje rozvoj opatření, která posilují rovnost pohlaví, ve smyslu rovnosti příležitostí a rovnosti přístupu, a to bez umenšení důrazu na kvalifikaci, odborné kvality a vědeckou excelenci jednotlivců. Tato agenda je pro **Společnost** důležitá jak interně, tak z hlediska širšího celospolečenského dopadu.

Společnost vnímá genderovou rovnost jako stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role (a s nimi spojené stereotypy).

V České republice je rovnost pohlaví ustanovena zákony ČR a EU, zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a zákonem č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). Dále tuto oblast vymezují strategické dokumenty Vládní strategie rovnosti žen a mužů a EU Gender Action Plan III. Dalšími dokumenty na evropské úrovni jsou Strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. Plán rovnosti pohlaví **Společnosti** koncepčně navazuje na tyto dokumenty.

Společnost plně respektuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesionální odpovědnosti a přístupu, odpovědnosti, dobré praxe ve výzkumu, šíření informací, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderovou vyváženost, spoluautorství, pracovní podmínky, stabilitu zaměstnání, kariérní rozvoj, mobilitu, hodnocení a nábor.

Společnost bude pro podporu genderové rovnosti realizovat efektivní opatření jako součást strategického závazku **Společnosti** vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek bude **Společnost** naplňovat na úrovni svých pracovišť a také prostřednictvím aktivit společnosti jako celku. Vše bude probíhat v souladu s Plánem genderové rovnosti **Společnosti** (Gender Equality Plan – dále jen **GEP**) na období 2024–2026. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti.

5 STRATEGICKÝ KONTEXT

Společnost vnímá, že jejím nejcennějším kapitálem jsou lidé a dosažení jeho poslání závisí na výkonu, přístupu, motivovanosti, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. **Společnost** do současnosti 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. Pro dosažení tohoto strategického cíle bude **Společnost** vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto GEP pro léta 2024–2026. Ve stanoveném období se **Společnost** zaměří na rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení, genderové problematiky a na odstraňování oblastí a bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí mužů a žen.

6 VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prvním krokem ke stálému zlepšování bylo provedení důkladného sebehodnocení v dotčených oblastech, do nichž bude zacílen proces napomáhající vytvoření prostředí pro zajištění rovných příležitostí, tzn. řízení lidských zdrojů, přijímání pracovníků, kariérní postup, kulturu organizace, pracovních podmínek a vědy a výzkumu. **Společnost** přistupuje k oblasti rovných příležitostí zodpovědně a aktivně, a proto jsou opatření GEP navržena v souladu s obecnými principy genderové politiky a týkají se následujících oblastí:

1. kultura organizace (přístup k politice rovných příležitostí, systém komunikace, pracovní prostředí/atmosféra),
2. vyrovnané příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích,
3. sladování pracovního a rodinného života (flexibilní formy práce, management mateřské a rodičovské dovolené),
4. personální politika (nábor a výběr, funkční postup), věková diverzita (age management, vzdělávání, hodnocení a odměňování),
5. zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací.

7 IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení **Společnosti** je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP spolupracovat se členy vedení **Společnosti** a zejména jednotlivými pracovišti **Společnosti**. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP bude garant pravidelně informovat vedení **Společnosti**, zásadně pak formou výroční zprávy z této oblasti, včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP. Výroční zpráva bude přístupná i vedení jednotlivých pracovišť **Společnosti** a také všem zaměstnancům.

8 OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

8.1 Kultura a 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. **Společnost** bude podporovat organizační kulturu napříč všemi pracovišti, které zahrnují tyto oblasti: vize a cíle organizace a genderová rovnost, genderově vyvážená propagace a marketing, oblast vytváření vnitřních předpisů, systém komunikace genderově vyváženým jazykem, zdravé pracovní prostředí bez sociálně negativních jevů (diskriminace, sexuálního obtěžování, šikany ad.).

8.2 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 **Společnosti** funguje moderně bez předsudků a vždy hledá členy a členky vedení na základě skutečných kvalit a odborností. **Společnost** bude vždy podporovat zlepšení příležitostí k genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

8.3 Sladování pracovního a rodinného života

Společnost bude usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce, management mateřské a rodičovské dovolené a také vytváření podmínek pro podporu zabezpečení péče o děti a rodinné, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

8.4 Personální politika

Společnost bude realizovat nábor a výběr bez genderových předsudků na základě principů OTM – R (Open – Transparent – Merit Based – Recruitment, tj. otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí uchazečů). V rámci funkčního postupu bude usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanité pracovních týmů vytvořením systému profesní podpory a mentoringu, zvláště pro začínající zaměstnance. **Společnost** dlouhodobě sleduje celkovou fluktuaci a její důvody. Dále upraví a zlepší proces související s problematikou odchodu zaměstnanců. Dalším tématem je věková diverzita a age management – kdy se zaměříme na cílenou práci a programy vztahující se k věkově mladším i věkově starším zaměstnancům. **Společnost** bude i nadále významně podporovat vzdělávání svých zaměstnanců. **Společnost** bude realizovat pravidelné hodnocení zaměstnanců s důrazem na nastavování profesních cílů, způsobu komunikace, poskytování obousměrné zpětné vazby, dodržování firemní kultury a etického kodexu organizace. V oblasti odměňování **Společnost** postupuje a bude nadále postupovat nediskriminačně, bez uplatňování genderových stereotypů. Dále se **Společnost** zaměří na trvalou optimalizaci benefitů pro své zaměstnance – jejich nabídku a složení v souladu s platnou právní úpravou s přihlédnutím k aktuálním potřebám zaměstnanců.

8.5 Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Společnost bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu a inovacích a výuce prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů; budou popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a výzkumy zohledňující genderová témata. Zohlednění genderové dimenze je jak otázkou kvality výzkumu, tak maximalizace využití jeho výsledků a jejich sociálních přínosů.

8.6 Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti

Společnost bude v rámci svých ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech GEP.

8.7 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 **Společnosti**. Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich provádění bude monitorováno a pokrok bude vykazován v souladu s časovým harmonogramem GEP.

9 ZÁVĚR

Společnost je společensky odpovědnou institucí, která vynakládá cílené úsilí o zajištění rovného přístupu k zaměstnancům a rovnosti příležitostí v přijímání zaměstnanců a kariérním růstu na základě kvalifikace, odborné kvality bez genderových předsudků. Naplňování těchto cílů je také určeno tímto plánem.