

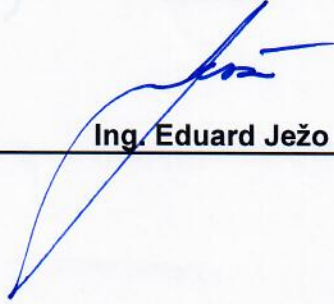




Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě  
Partyzánské náměstí 2633/7  
Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

## Směrnice o zajištění genderové rovnosti ve Zdravotním ústavu se sídlem v Ostravě

Evidenční číslo	S/06/2024	č.j. ESPIS	ZU/16473/2024	
Nahrazuje				
Účinnost od	3.6.2024	Rozsah působnosti	celý ZÚ	
Seznam změn a revizí				
číslo změny	Č. části /čl./odst.	popis změny	datum	schválil
1				
2				
3				
Identifikace výtisku	Výtisk jediný – schválený originál (výtisk z elektronické podoby má charakter informativní)			
Příloha				

Garant	Přezkoumal	Schválil
		
Mgr. Pavlína Pešková	Mgr. Michal Chemišinec	Ing. Eduard Ježo

Ředitel Zdravotního ústavu se sídlem v Ostravě  
vydává dne 3.6.2024

Směrnici S/06/2024  
Účinnost od: 3.6.2024

# Směrnice o zajištění genderové rovnosti ve Zdravotním ústavu se sídlem v Ostravě

## ČÁST I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

### Článek 1 Cíl a předmět úpravy

1. Účelem této směrnice je vymezit a podporovat žádoucí standardy jednání a chování zaměstnanců Zdravotního ústavu se sídlem v Ostravě (dále jen „ZÚ Ostrava“) s cílem vytvořit spravedlivé podmínky pro výkon práce a odměňování z hlediska pohlaví.
2. Tato směrnice reflektuje a je vydána v mezích zejména následujících právních předpisů, které se vztahují k problematice genderové rovnosti:
  - Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky,
  - zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
  - zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
  - zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“), ve znění pozdějších předpisů
3. Směrnice si neklade za cíl stanovit vyčerpávající a uzavřený seznam veškerých pravidel a zásad, které se vztahují na zaměstnavatele a jeho zaměstnance v oblasti genderové rovnosti.
4. Směrnice je závazná pro všechny zaměstnance ZÚ Ostrava, a to jako vnitřní předpis (akt řízení) zaměstnavatele.

### Článek 2 Definice

1. **Gender** – označuje kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví
2. **Genderová rovnost** – znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, v rámci pracovních podmínek a odměňování včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Genderová rovnost zahrnuje úsilí o spravedlivé, nediskriminační jednání bez ohledu na pohlaví.
3. **Genderové stereotypy** – jde o zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést ke znevýhodnění těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu.

4. **Gender mainstreaming** – označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech oblastí pracovně-právních vztahů s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.
5. **Přímá diskriminace** – jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní svoboda volného pohybu osob v rámci EU, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
6. **Nepřímá diskriminace** – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v odst. 4 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

## ČÁST II ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVĚ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

### Článek 1 Základní principy a opatření

1. Zaměstnavatel vytváří takové podmínky a pracovní prostředí, které zaměstnancům zaručuje stejné podmínky z hlediska genderové rovnosti a brání se všem formám přímé nebo nepřímé diskriminace z hlediska gender.
2. Zaměstnavatel považuje za významné poskytovat všem svým zaměstnancům spravedlivé a rovné pracovní prostředí s ohledem na gender mainstreaming. Princip zachování rovného zacházení se všemi zaměstnanci co do výběru pro obsazení volných pracovních pozic, vytváření spravedlivých pracovních podmínek, z hlediska odměňování za práci, přístupu ke vzdělání, karierního postupu je zapracován do jednotlivých vnitřních předpisů jejichž dodržování je závazné pro všechny zaměstnance ZÚ Ostrava.
3. Zaměstnavatel dbá na nestrannost a poskytování rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance a odmítá jakoukoliv formu diskriminace z důvodu pohlaví, pohlavní identifikace, sexuální orientace apod. Všechny formy diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlaví se považují za diskriminaci z důvodu pohlaví.
4. Zaměstnavatel netoleruje jakékoliv chování svých zaměstnanců, v němž lze spatřovat diskriminaci, obtěžování, násilí, urážky či ponižování jiného zaměstnance či jakékoliv jiné třetí osoby, s níž je zaměstnanec při výkonu své práce v kontaktu. Za plnění této povinnosti odpovídají vedoucí příslušných útvarů.
5. Zaměstnavatel podporuje genderově i jinak pestré složení pracovních týmů, odmítá nominaci do jednotlivých komisí, poradních orgánů, vedoucích funkcí apod., která by upřednostňovala některé zaměstnance na úkor jiných, pouze na základě pohlaví. Hlavním kritériem výběru je vždy splnění podmínek, vzdělání, praxe, kompetence apod.
6. Při obsazování pracovních pozic bude zaměstnavatel usilovat o genderovou neutralitu tak, aby nebylo předem předjímáno, jakou osobu z hlediska pohlaví pokládá pro danou pozici za ideální, neboť pohlaví nesmí být žádným z rozhodujících kritérií. Rovněž složení příp. výběrové komise u pohovorů je doporučeno jako genderově smíšené a pestré, poskytující uchazečům prostředí objektivity a sounáležitosti. Není přípustné dotazovat se uchazečů

na jejich historii odměňování v souvislosti s předcházejícími pracovněprávními vztahy či těmi stávajícími pro jiného zaměstnavatele. Za plnění této povinnosti odpovídají zaměstnanci pověřeni k realizaci obsazení příslušné pracovní pozice.

7. Kritéria pro posuzování hodnoty práce nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví zaměstnanců.

## Článek 2

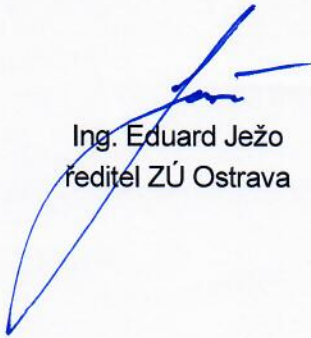
### Postupy pro zajištění ochrany zaměstnanců

1. Pokud se zaměstnanec cítí diskriminován z hlediska gender, popř. je svědkem takového chování u svého nadřízeného nebo kolegů, má právo podat stížnost, ať už písemně (dopisem nebo elektronicky) nebo ústně, a to svému nadřízenému nebo řediteli ZÚ Ostrava. Zaměstnanec může podat stížnost i představiteli odborové organizace, aniž by byl jejím členem.
1. Příjemce stížnosti je povinen obsah sdělení prošetřit a ve lhůtě 30 dnů písemně odpovědět stěžovateli. Pokud se stížnost ukáže jako oprávněná, postupuje zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce, či jinými právními předpisy.
2. Vedoucí zaměstnanec prošetřující stížnost je rovněž povinen informovat svého nadřízeného o přijetí a charakteru stížnosti a následně jej informovat o charakteru a závěrech šetření i o případných přijatých opatřeních v rámci oddělení, které mají zabránit opakování popsané situace v případě, že byla stížnost shledána jako odůvodněná. Pokud je příjemcem stížnosti představitel odborové organizace, postoupí ji řediteli ZÚ Ostrava, který rozhodne o způsobu prošetření.
3. Zaměstnavatel bude pokládat veškerá oznámení a sdělený obsah za důvěrnou informaci.
4. Zaměstnavatel se zavazuje chránit osobu oznamovatele/stěžovatele a nepodnikat vůči ní žádná odvetná opatření.

## ČÁST III. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Pokud by některé z ustanovení této směrnice s ohledem na změnu obecně závazných předpisů bylo v budoucnu v rozporu s kogentními ustanoveními právního řádu, ustanoveními příslušných stavovských předpisů, příp. předpisů zřizovatele, pozbývá toto ustanovení svou platnost. Ostatní ustanovení této směrnice pak zůstávají nedotčena.
2. Nedodržení povinností vyplývajících z tohoto kodexu může být považováno za porušování povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V Ostravě dne 3.6.2024

  
Ing. Eduard Ježo  
ředitel ZÚ Ostrava