

# Plán genderové rovnosti

**Hlas onkologických pacientů, z. s.**  
Období: 2026–2028

## 1. Úvod

Pacientská organizace **Hlas onkologických pacientů, z. s.** si uvědomuje význam rovnosti žen a mužů a rovného přístupu bez ohledu na gender, věk, zdravotní stav, etnický původ, sexuální orientaci či jiné charakteristiky.

Cílem tohoto Plánu genderové rovnosti (GEP) je zajistit rovné příležitosti ve všech oblastech činnosti organizace, zejména:

- ve vedení a rozhodovacích procesech,
- v pracovních a dobrovolnických příležitostech,
- v přístupu pacientů k informacím a podpůrným službám,
- ve spolupráci s partnery a institucemi.

Plán podporuje inkluzivní a bezpečné prostředí pro zaměstnance, dobrovolníky, pacienty i spolupracující organizace.

---

## 2. Základní principy

Organizace se zavazuje:

- podporovat **rovné zastoupení žen a mužů** ve vedení a rozhodovacích strukturách,
- zajistit **rovné pracovní podmínky a příležitosti**,
- podporovat **genderově citlivý přístup k pacientům**,
- předcházet diskriminaci, obtěžování a nevhodnému chování,
- systematicky sledovat a vyhodnocovat pokrok v oblasti genderové rovnosti.

---

## 3. Oblasti opatření

### 3.1 Rovnost ve vedení a rozhodovacích procesech

Cílem je zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů ve vedení organizace a pracovních skupinách.

#### **Opatření:**

- při obsazování vedoucích funkcí podporovat genderově vyvážené kandidátky a kandidáty,
- při sestavování pracovních skupin a projektových týmů usilovat o rovnováhu zastoupení,
- podporovat zapojení žen i mužů do veřejného vystupování a reprezentace organizace.

#### **Indikátory:**

- podíl žen a mužů ve vedení organizace,
  - podíl žen a mužů mezi mluvčími a reprezentanty organizace.
- 

### 3.2 Rovné pracovní a dobrovolnické příležitosti

Organizace podporuje rovné příležitosti při náboru zaměstnanců a dobrovolníků.

#### **Opatření:**

- transparentní výběrová řízení,
- genderově neutrální formulace pracovních inzerátů,
- flexibilní pracovní podmínky (např. částečné úvazky, práce na dálku),
- podpora sladování pracovního a rodinného života.

#### **Indikátory:**

- genderová struktura zaměstnanců a dobrovolníků,
  - počet flexibilních pracovních úvazků.
- 

### 3.3 Genderově citlivý přístup k pacientům

Onkologická onemocnění mohou mít různé dopady na ženy a muže, proto organizace podporuje citlivý přístup k různým potřebám pacientů.

#### **Opatření:**

- zohledňování genderových aspektů v informačních materiálech,
  - podpora projektů zaměřených na specifické potřeby žen i mužů,
  - spolupráce s patientskými organizacemi zaměřenými na specifické diagnózy.
-

#### **Indikátory:**

- počet projektů nebo aktivit reflektujících genderové aspekty,
  - zpětná vazba pacientů.
- 

### **3.4 Bezpečné a respektující prostředí**

Organizace vytváří prostředí bez diskriminace, obtěžování nebo nevhodného chování.

#### **Opatření:**

- nulová tolerance diskriminace,
  - možnost důvěrného nahlášení nevhodného chování,
  - řešení případných stížností transparentním způsobem.
- 

### **3.5 Vzdělávání a zvyšování povědomí**

Zvyšování povědomí o genderové rovnosti mezi zaměstnanci, dobrovolníky i partnery.

#### **Opatření:**

- pravidelné vzdělávání v oblasti rovnosti a diverzity,
  - sdílení dobré praxe s partnerskými organizacemi,
  - začlenění tématu rovnosti do projektů a konferencí.
- 

## **4. Implementace plánu**

Za implementaci Plánu genderové rovnosti odpovídá vedení organizace.

#### **Konkrétní kroky:**

- jmenování osoby odpovědné za koordinaci GEP,
  - pravidelné vyhodnocování plnění plánu,
  - aktualizace plánu podle potřeb organizace.
-

## 5. Monitoring a vyhodnocení

Plán bude vyhodnocován **jednou ročně**.

Vyhodnocení bude zahrnovat:

- analýzu genderové struktury organizace,
- zhodnocení realizovaných opatření,
- návrh případných změn.

Výsledky budou prezentovány vedení organizace a v případě potřeby sdíleny s partnery a podporovateli.

---

## 6. Závěr

Pacientská organizace **Hlas onkologických pacientů, z. s.** považuje rovnost žen a mužů za důležitou součást své činnosti a bude aktivně podporovat inkluzivní prostředí pro všechny pacienty, zaměstnance i spolupracovníky.