

Plán genderové rovnosti Fakultní nemocnice Olomouc na léta 2025–2028

Navazující dokument Plánu genderové rovnosti Fakultní nemocnice Olomouc na léta 2022-2024

PREAMBULE

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni. Principy rovných příležitostí patří mezi dlouhodobé základní priority vedení Fakultní nemocnice Olomouc (dále jen „FNOL“). Vedení FNOL si je jednoznačně plně vědomo významu a dopadů možné (ne)rovnosti mužů a žen, a proto byl v roce 2022 sestaven a schválen „Plán genderové rovnosti Fakultní nemocnice Olomouc na léta 2022–2024“, který byl postupně, systematicky a strukturovaně implementován. Přijetím tohoto strategického dokumentu došlo také k veřejnému závazku k podpoře genderové rovnosti, jako jednoho ze svých rozvojových cílů, který je postupně naplňován.



Tento dokument je navazujícím plánem pro genderovou rovnost FNOL na další léta 2025-2028. Vyhodnocuje a reviduje aktivity stanovené na předchozí léta 2022–2024 a současně definuje další plány do budoucna v této oblasti v souladu s aktualizovanou Vládní strategií ČR pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+).

Shrnutí hlavních výsledků Plánu genderové rovnosti na léta 2022-2024

První plán genderové rovnosti byl výsledkem úsilí vedení Fakultní nemocnice Olomouc o posílení genderové dimenze v kontextu všech rutinních činností prováděných na jednotlivých pracovištích. Vybrané cíle a úkoly byly s maximálním nasazením po celé období průběžně naplňovány, ale přesto se nám nepodařilo jejich úplné splnění. Po důkladné výsledné analýze po skončení období jsme dospěli k závěru, že některé stanovené cíle nejsou a nemohou být ukončeny, protože jejich naplňování pro nás bude v podstatě trvalým úkolem zejména v oblastech udržování a rozvíjení kultury organizace, přístupu k rovnováze ve vedení nebo genderová dimenze v oblasti vědy a výzkumu. V kontextu provedené výsledné analýzy jsme se rozhodli pro nové tři klíčové oblasti, které vhodně doplňují naši kontinuální snahu o zajištění principů genderové rovnosti.

Klíčové oblasti na další období 2025-2028

- rovnost při náboru a kariérním postupu
- specifické vzdělávání zaměřené na přístupy k digitální gramotnosti žen a mužů
- hodnocení odměňování žen a mužů


prof. MUDr. Roman Havlík, Ph.D.
ředitel
Fakultní nemocnice Olomouc®

FAKULTNÍ NEMOCNICE OLOMOUC®
Zdravotníků 248/7
779 00 Olomouc

VYHODNOCENÍ STANOVENÝCH CÍLŮ ZA LÉTA 2022-2024

1. Kultura organizace

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Zavést „Politiku genderové rovnosti FNOL“ (GEP FNOL)	Vytvoření a zveřejnění „Plánu genderové rovnosti FNOL“(GEP FNOL) na léta 2022–2024 v podobě formálního dokumentu Každoroční zveřejnění zprávy o naplňování cílů GEP FNOL dle určených indikátorů	ANO		NE
Zpracovat ustanovení reflektující GEP FNOL do vnitřních předpisů a institucionálních norem FNOL	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních norem FNOL, jakož i směrnic, příkazů a opatření v rámci jejich tvorby a aktualizací	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti	Vhodné doplnění stávajících e-learningových aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata zaměřená na zvýšení informovanosti o této problematice Vytvoření e-learningového semináře	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Zlepšit proces informovanosti o podávání stížností	Zvýšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností, včetně problematiky šikany, sexuálního obtěžování na pracovišti ad. Aktualizovat příslušné zdroje informací pro zaměstnance FNOL	ANO		trvale
Preventivní osvětová kampaň zaměřená na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	Edukace ve formě e-learningu Vytvoření e-learningového semináře	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Poskytovat podporu zaměstnancům při řešení obtížných pracovních situací	Podpořit možnost využívat pracovní psychologické poradenství pro všechny zaměstnance FNOL, využít flexibilní možnosti a kapacity pracovní psychologického poradenství interně i externě	ANO		trvale
Zamezení (snížení četnosti) vzniku konfliktů na pracovištích	Proškolení zaměstnanců v tématu generačních případně interkulturních rozdílů <u>formou e-learningu</u> Vytvoření e-learningového semináře	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Optimalizace podmínek pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	Podpora zájmu žen/mužů o účast ve vedoucích pozicích. Předem daný jasný termín i časový rámec u pravidelných schůzek orgánů a komisí na FNOL v rámci pracovní doby	ANO		trvale
Podpora vedoucích zaměstnanců/zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí	Realizace e-learningového vzdělávacího semináře na téma: Vedení v kontextu rovného zacházení	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO

3. Sladování rodinného a pracovního života

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny, nabízených ze strany FNOL v jednom vnitřním dokumentu (včetně vytváření podmínek pro podporu zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky - např. vstřícnost a možnosti k úpravě pracovní doby, home office ad.)	ANO		trvale

Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovolené	Zpracovat informace k problematice „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená“ v podmínkách FNOL	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Zohledňovat možnosti práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci Pracovního řádu FNOL a stávající legislativy upravující podmínky práce z domova, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti v návaznosti na provozní potřeby FNOL	ANO		trvale
Zohledňovat potřeby zaměstnanců pečujících o závislé osoby v souladu s provozními potřeby FNOL	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci Pracovního řádu FNOL upravující podmínky práce z domova ad., které zaměstnancům pečujícím o závislé osoby umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti v návaznosti na provozní potřeby FNOL	ANO		trvale

4. Personální politika

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru	Doplnění Zásad pro výběrová řízení ve FNOL o principy OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí). Doporučení pro genderově korektní postup během náboru a výběru v této interní a souvisejících normách FNOL.	ANO		trvale
Usílovat o genderově vyvážené složení komisí ve výběrovém řízení	V Zásadách pro výběrová řízení ve FNOL nastavit explicitně požadavek na vyvážené složení výběrových komisí odpovídající oboru a povaze pracovišť	ANO		trvale
Podporovat vyrovnaný profesní růst a postup žen a mužů	Vytvořit a zavést pravidla profesního postupu ve FNOL	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Aktualizovat průběh a výstupy motivačního hodnocení zaměstnanců	Aktualizovat stávající motivační hodnocení zaměstnanců	ANO		

Prohlubování a rozvíjení age managementu	Zaměření na absolventské programy FNOL – standardizace nástupu absolventů jak lékařských, tak nelékařských zdravotnických oborů, optimalizace náboru, výběru, zahájení specializačního vzdělávání a zajištění jejich následného profesního a odborného rozvoje, dalšího vzdělávání v souladu s platnou legislativou a potřebami FNOL.	ANO		trvale
--	---	-----	--	--------

5. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit	Doplnění stávajících aktivit, e-learning, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO
Zajištění rovných podmínek zastoupení žen a mužů při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO

6. Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	Na úrovni vedení FNOL je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP FNOL spolupracovat s ostatními členy vedení FNOL, s pracovišti FNOL a zástupci relevantních odborů, bude vytvořena dostatečná kapacita pro podporu této nové agendy	ANO		trvale
Vytvořit zdroje pro implementaci GEP FNOL	Zajistit finanční zdroje pro realizaci opatření v oblastech GEP FNOL	ČÁSTEČNĚ	průběžné plnění – kontinuální proces	ANO

7. Monitorování a hodnocení

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Splněno	Důvod nesplnění/poznámka	Přesun na další léta 2025-2028
Monitorování a kontrola procesu implementace GEP FNOL	Systematické monitorování procesu implementace GEP FNOL a průběžná kontrola jeho plnění včetně pravidelné aktualizace klíčových akcí a jejich doplňování v souladu s časovým harmonogramem GEP FNOL.	ANO		trvale

Vedení genderových statistik dle jednotlivých oblastí	Vedení genderových statistik na vedoucích pozicích, v oblasti vědy a výzkumu	ANO		trvale
---	--	-----	--	--------

STRATEGICKÉ OBLASTI DALŠÍHO ROZVOJE NA LÉTA 2025-2028

- rovnost při náboru a kariérním postupu
- specifické vzdělávání zaměřené na přístupy k digitální gramotnosti žen a mužů
- hodnocení odměňování žen a mužů

Cíl	Opatření / popis akce	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
Rovnost příležitostí při vyhledávání zaměstnanců/zaměstnankyň	Důsledné užívání genderově senzitivního jazyka a vyvážené vizuální podoby personální inzerce	03/2025–12/2028	Náborové přehledy a genderové statistiky včetně databáze pro alternativní příležitosti	PEU
Podpora genderové rovnováhy v digitálních dovednostech zaměstnanců/zaměstnankyň	Nabídka vzdělávání v digitální gramotnosti: - přínosy a rizika digitálních technologií - e-komunikace s úřady - umělá inteligence pro práci i volný čas - kyberbezpečnost	9/2025-12/2028	Genderové statistiky účasti na rozvojovém vzdělávání	UIT + PEU + vedoucí zaměstnanec

Trvalé dodržování principů rovného odměňování žen a mužů	Sledování a vyhodnocování rovnoměrného odměňování dle kategorií zaměstnanců v kontextu kompetencí zastávané pozice	5/2025-12/2028	Genderové reporty a statistiky odměňování mužů a žen	Vedoucí zaměstnanci FNOL + PEU
--	--	----------------	--	--------------------------------

Vedení Fakultní nemocnice Olomouc se zavazuje k průběžnému naplňování a monitorování tohoto Plánu genderové rovnosti a vyhradí finanční prostředky, které umožní jeho implementaci, a také bude usilovat o získání dalších možností pro financování dalšího prohlubování činností souvisejících s problematiku genderové dimenze v pracovním prostředí.