

Plán genderové rovnosti Fakultní nemocnice Olomouc na léta 2022-2024



Plán genderové rovnosti Fakultní nemocnice Olomouc na léta 2022–2024

PREAMBULE

Vedení Fakultní nemocnice Olomouc (dále jen FNOL) následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020 – 2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 [Strategie pro rovnost žen a mužů | Evropská komise \(europa.eu\)](#)) a novou Vládní strategii ČR pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030. Prosazování genderové rovnosti je přirozenou součástí národní i mezinárodní legislativy, kterou je ČR vázána, např. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Evropská úmluva o ochraně lidských práv, Listina základních práv Evropské unie, Evropská sociální charta a současně i požadavků pro praktické prosazení a podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a vývoji, např. Horizon Europe ([Publication detail - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)).

FNOL bude pro podporu genderové rovnosti realizovat efektivní opatření jako součást strategického závazku nemocnice vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek bude nemocnice naplňovat na úrovni svých pracovišť a také prostřednictvím aktivit nemocnice jako celku. Vše bude probíhat v souladu s Plánem genderové rovnosti FNOL (Gender Equality Plan - dále jen GEP FNOL) na období 2022–2024. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti ve FNOL.

STRATEGICKÝ KONTEXT

FNOL vnímá, že jejím nejcennějším kapitálem jsou lidé a dosažení jejího poslání závisí na výkonu, přístupu, motivovanosti, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. FNOL 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 nemocnice vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto GEP FNOL pro léta 2022–2024. Ve stanoveném období se FNOL 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.

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, kariéerní postup, kulturu organizace, pracovních podmínek a vědy a výzkumu.

FNOL přistupuje k oblasti rovných příležitostí zodpovědně a aktivně, a proto jsou opatření GEP FNOL 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.

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení FNOL je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP FNOL spolupracovat se členy vedení FNOL a zejména pracovišti FNOL. Garantem je personální náměstek, ve spolupráci zejména s ředitelem FNOL, náměstkem léčebné péče a náměstkyní nelékařských oborů. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP FNOL bude garant pravidelně informovat vedení FNOL, zásadně pak formou výroční zprávy z této oblasti, včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP FNOL. Výroční zpráva bude přístupná i vedení jednotlivých pracovišť FNOL a také všem zaměstnancům.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. KULTURA 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. FNOL napříč všemi pracovišti bude podporovat organizační kulturu a pracovní prostředí, 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.).

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

3. SLADOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

FNOL 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.

4. PERSONÁLNÍ POLITIKA

FNOL 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 rozmanitých pracovních týmů vytvořením systému profesní podpory a mentoringu, zvláště pro začínající



zaměstnance. FNOL 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. FNOL bude i nadále významně podporovat vzdělávání svých zaměstnanců. FNOL 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 FNOL postupuje a bude nadále postupovat nediskriminačně, bez uplatňování genderových stereotypů. Dále se FNOL zaměří na trvalou optimalizaci benefitů pro své zaměstnance - jejich nabídku a složení v souladu s platnou právní úpravou s přihlédnutím k aktuálním potřebám zaměstnanců.

5. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ

FNOL 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.

6. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

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

7. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Systematické monitorování procesu implementace GEP FNOL posiluje odpovědnost organizace. Průběžná kontrola plnění GEP tvoří základ pro systematické řízení procesů a bude kontrolována vedením FNOL. Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich provádění bude monitorováno a pokrok bude vykazován v souladu s časovým harmonogramem GEP FNOL.

Zpracovali: Mgr. Vladimíra Odehnalová, Mgr. Libuše Puchingerová, Mgr. Eva Spáčilová, Mgr. Jaroslav Lhoňan, 11. července 2022, PEU FNOL

Projednáno a schváleno Poradou vedení FNOL dne:

Plán genderové rovnosti FNOL pro léta 2022–2024 – opatření a aktivity

1. Kultura organizace

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
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	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	9/2022 Každoročně	Zveřejněn GEP FNOL Zveřejněna zpráva o naplňování cílů GEP FNOL pro daný rok	Garant GEP FNOL.
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	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	2022-2024 Průběžně, vždy při vzniku nových interních norem	Relevantní vnitřní předpisy FNOL a jiné institucionální normy reflektují principy genderové rovnosti	Garant GEP FNOL, vedoucí PRAV, vedoucí OK, vedoucí odborů a oddělení, vydávající/garantující interní normy.
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	Zaměstnanci/kyně vedoucí zaměstnanci/kyně	Od 01/2023	Počet účastníků e-learningového vzdělávání se zaměřením na téma GEP FNOL e-learning	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.

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	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2022	Realizována informační kampaň Aktualizovány příslušné zdroje informací pro zaměstnance FNOL	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí PRAV.
Preventivní osvětová kampaň zaměřená na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	Edukace ve formě e-learningu Vytvoření e-learningového semináře	Zaměstnanci/kyně	Od 1/2023	Počet účastníků e-learningového vzdělávání zaměřeného na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí e-learning	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.
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	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2022	Psychologické poradenství je k dispozici všem zaměstnancům, ustanovení a zveřejnění vyhrazené doby pro poskytování poradenství v potřebném rozsahu	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.
Zamezení (snížení četnosti) vzniku konfliktů na pracovištích	Proškolení zaměstnanců v tématu generačních případně interkulturních rozdílů <u>formou e-learningu</u> Vytvoření e-learningového semináře	Zaměstnanci/kyně	Od 1/2023	Počet účastníků e-learningového vzdělávání zaměřeného na témata generačních případně interkulturních rozdílů e-learning	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Odpovědnost
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	Zaměstnanci/kyně	Od 6/2023	Sledovat podíl žen/mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech a jeho vyhodnocování Doporučení předáno organizátorům jednání orgánů a komisí ve FNOL	Garant GEP FNOL, vedení FNOL.
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	Všichni vedoucí zaměstnanci/kyně	Od 1/2024	Realizovaný e-learningový seminář	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.

3. Sladování rodinného a pracovního života

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory	Odpovědnost
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.)	Zaměstnanci/kyně FNOL v situacích odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, v jejím průběhu a návratu z ní, zaměstnanci/kyně v složitých životních – rodinných situacích	Od 12/2022, každoroční revize a aktualizace	Vytvořen dokument o možnostech podpory práce a rodičovství a v průběhu složitých životních situacích	Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ, vedoucí OVLZ.
Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovolené	Zpracovat informace k problematice „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená“ v podmínkách FNOL	Zaměstnanci/kyně FNOL, uchazeči/ky o zaměstnání	Od 12/2022, každoroční revize a aktualizace	Informace pro zaměstnance	Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ.
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	Zaměstnanci/kyně FNOL, uchazeči/ky o zaměstnání	Od /2023 každoroční revize a aktualizace	Počet /podíl zaměstnanců využívajících ustanovení Pracovního řádu FNOL a upravující podmínky práce z domova	Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ, vedoucí OVLZ.
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	Zaměstnanci/kyně FNOL pečující o závislé osoby	Od 6/2023 každoroční revize a aktualizace	Počet/podíl zaměstnanců využívajících ustanovení Pracovního řádu FNOL upravující podmínky práce z domova v návaznosti na péči o závislé osoby	Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ, vedoucí OVLZ.

4. Personální politika

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / Období	Indikátory	Odpovědnost
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.	Zaměstnanci/kyně zapojení do náboru a výběru	Od 12.2022	Aktualizace Zásad pro výběrová řízení ve FNOL a související interní normy.	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí zaměstnanci.
Usilovat 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	Zaměstnanci/kyně zapojení do náboru a výběru	Od 12.2022	Zásady pro výběrová řízení ve FNOL – aktualizace Odkaz na web	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.
Podporovat vyrovnaný profesní růst a postup žen a mužů	Vytvořit a zavést pravidla profesního postupu ve FNOL	Zaměstnanci/kyně	Od 9.2023	Pravidla profesního postupu	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí zaměstnanci.
Aktualizovat průběh a výstupy motivačního hodnocení zaměstnanců	Aktualizovat stávající motivační hodnocení zaměstnanců	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2022	Revize a aktualizace motivačního hodnocení zaměstnanců FNOL Optimálně on-line nástroj	Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ.
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.	Zaměstnanci/kyně	Od 12/2022		Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, náměstek LP, náměstek NO.

5. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/Období	Indikátory	Odpovědnost
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit	Doplnění stávajících aktivit, e-learning, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi	Zaměstnanci	Od 9/2022	Počet realizovaných akcí Počet a struktura účastníků e-learningu, počet a struktura proškolených osob	Garant GEP FNOL, vedoucí OVaV, vedoucí OPP.
Zajištění rovných podmínek zastoupení žen a mužů při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnoticích komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	Zaměstnanci	Od 1/2023	Analýzy složení hodnoticích komisí a řešitelských týmů a jejich průběžné vyhodnocování	Garant GEP FNOL vedoucí OVaV, vedoucí OPP.

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

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/Období	Indikátory	Odpovědnost
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	Zaměstnanci Veřejnost	Od 9/2022	Ve FNOL působí garant agendy genderové rovnosti	Garant GEP FNOL, ředitel FNOL.
Vytvořit zdroje pro implementaci GEP FNOL	Zajistit finanční zdroje pro realizaci opatření v oblastech GEP FNOL	Zaměstnanci Veřejnost	Rozpočet pro rok 2022 a dále	Zajištěný rozpočet pro financování aktivit GEP FNOL na léta 2022–2024	Garant GEP FNOL, ředitel FNOL, ekonomický náměstek.

7. Monitorování a hodnocení

Garant GEP FNOL, vedení FNOL, vedoucí zaměstnanci

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Odpovědnost
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.	Zaměstnanci Veřejnost	Průběžně	Postupné naplňování GEP FNOL v souladu s harmonogramem	Garant GEP FNOL.
Vedení genderových statistik dle jednotlivých oblastí	Vedení genderových statistik na vedoucích pozicích, v oblasti vědy a výzkumu	Zaměstnanci, veřejnost	Jedou ročně	Interní sledování	Garant GEP FNOL, vedoucí OMPČ, vedoucí OVLZ.