

## Plán genderové rovnosti Masarykova onkologického ústavu (MOÚ)

Tento plán byl vypracován v Masarykově onkologickém ústavu a schválen náměstkem pro vědu a výzkum.

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie a také jedním z cílů udržitelného rozvoje (SDGs) OSN. Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení genderové problematiky. Jeho cílem je přinést strukturální a kulturní změny v instituci v oblasti rovných příležitostí.

MOÚ podporuje rovnost žen a mužů ve výzkumu a vzdělávání, přijímání a služebním postupu na všech úrovních. Na základě tohoto návrhu plánu genderové rovnosti MOÚ deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v ústavu prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve výběrových řízeních, nominacích do poradních a jiných odborných orgánů ústavu a systému pravidelného hodnocení a odměňování osob.

### V současné době jsou realizována tato opatření:

#### 1. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Kandidáti na pozice v MOÚ jsou vybíráni v otevřených výběrových řízeních. O volbě kandidáta rozhoduje splnění kritérií požadovaných v těchto výběrových řízeních, jako jsou: dosažené vzdělání, předchozí praxe, případně další specifické požadavky na obsazované pozice. Nerozhoduje pohlaví kandidáta, inzerce je genderově korektní.

Výběrová řízení jsou dokumentována.

#### 2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Vedoucí pozice jsou obsazovány ženami i muži. Rozhoduje splnění požadovaných kritérií v otevřených výběrových řízeních.

#### 3. Sledování osobního a pracovního života a organizační kultura

MOÚ podporuje možnost zkrácených pracovních úvazků a flexibilní pracovní doby pro rodiče s malými dětmi a zohledňuje potřeby rodičů s malými dětmi při sestavování pracovních harmonogramů.

#### 4. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

V současné době je připomínky a stížnosti v této oblasti možné realizovat cestou svého nadřízeného, případně Právního oddělení MOÚ.

### Dlouhodobé cíle MOÚ v oblasti rovnosti žen a mužů:

1. Dosažení co nejrovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen v rámci všech zaměstnaneckých kategorií (s ohledem na genderová specifika zdravotnictví)
2. Zajistit, aby pohlaví neovlivňovalo platy zaměstnanců/zaměstnankyň
3. Zajistit rovnost žen a mužů při náboru i kariérním postupu
4. Začlenit genderovou dimenzi do výzkumu a výuky
5. Podpora rodičů s malými dětmi, umožnění skloubení práce s rodičovstvím
6. Udržovat pracovní prostředí bez sexuálního obtěžování (ustanovení osoby zabývající se touto tematikou, shromažďující a řešící případné stížnosti)

#### Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů:

1. Genderový audit  
Zahájení genderového auditu je plánováno na březen 2022, genderový audit podle vládní metodiky „Standard genderového auditu“ bude prováděn externí organizací, specializující se na tuto problematiku.

Obsah genderového auditu:

- analýza interních a externích materiálů
- individuální a skupinové rozhovory s vedoucími i řadovými zaměstnanci a případně s pracovní skupinou pro rovné příležitosti (cca 6 individuálních rozhovorů a cca 4 skupinové rozhovory s cca 6-8 osobami v rámci jednoho dne)
- on-line dotazníky pro všechny zaměstnance

Hodnoceny budou tyto oblasti:

- 1. Personální politika (analýza personálního obsazení organizace, proces oslovení pracovních sil/genderově korektní inzerce, proces výběru a přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň, propouštění/odchod zaměstnanců a zaměstnankyň, věková diverzita a Age management, vzdělávání a osobní/profesionální rozvoj)
- 2. Hodnocení a odměňování práce (systém hodnocení a zpětná vazba, odměňování, benefitní systém)
- 3. Sladování pracovního a rodinného života (flexibilní formy práce, aktivity usnadňující kvalitnější sladování práce a rodiny, management mateřské/rodičovské dovolené)
- 4. Kultura organizace (přístup k politice rovných příležitostí, systém komunikace, genderově korektní jazyk, pracovní prostředí/atmosféra)

Na základě tohoto auditu bude následně vypracována zpráva, která vyhodnotí jak kvantitativní, tak i kvalitativní data získaná při auditu. Na základě těchto dat a informací budou následně auditory vydána hodnocení instituce a doporučení následných opatření.

Předběžný časový harmonogram genderového auditu:

- Pilotní schůzka - první týden v březnu 2022
- Analýza dokumentů - do konce března 2022
- Rozhovory v místě organizace - do půlky dubna 2022
- On-line dotazníkové šetření- do konce dubna 2022
- Závěrečná zpráva i s prezentací a navazujícím Akčním plánem (Plánem Genderové rovnosti) - do 15.6.2022

## 2. Realizace „Akčního plánu rovných příležitostí a diverzity“

Akční plán rovných příležitostí a diverzity navazuje na zjištění a doporučení z genderového auditu a zahrnuje také doporučení v oblasti diverzity (nejen z oblasti genderu, ale také z hlediska věku, rodičovství či např. zdravotního stavu), a také doporučení v oblasti společenské odpovědnosti (CSR), které budou případně uvedeny v Závěrečné zprávě genderového auditu.

Jmenovaná opatření budou v tomto plánu zdůvodněna a budou rozpracována do jednotlivých konkrétních aktivit. Každá aktivita bude zároveň doplněna o cílovou skupinu, indikátor plnění, termín realizace, finanční plnění a garanta.

Cílem Akčního plánu rovných příležitostí a diverzity je prakticky realizovat konkrétní aktivity/kroky v oblasti podpory lidských zdrojů v kontextu rovných příležitostí a pracovat tak na rozvoji takového prostředí, kde se rovné příležitosti, diverzita a téma sladování práce a rodiny podporují. Cílem je také přispět k prosazování a rozvoji zdravé firemní kultury, ve které jsou odlišnosti i podobnosti vnímány pozitivně a kde se ke každému jednotlivci přistupuje s respektem, s důrazem na: zefektivnění personální politiky, péče o zaměstnance, zvýšení podpory v oblasti jejich flexibility a zefektivnění komunikace v rámci organizace.

### Závěr:

MOÚ se dlouhodobě snaží být genderově vyváženou institucí, jejíž zaměstnanci mají rovný přístup k vedoucím a jiným rozhodovacím funkcím a vyváženě se na nich podílejí. MOÚ se snaží budovat pracovní kulturu založenou na vzájemném respektu mezi všemi zaměstnanci bez ohledu na biologické či deklarované pohlaví.

Věříme, že díky plánovanému genderovému auditu a následné realizaci doporučených opatření, podpoříme kulturu rovných příležitostí pro všechny zaměstnance MOÚ.

V Brně dne 20.1.2022

Zpracovala: Mgr. Veronika Pospíšilová, Mgr. Eva Michalová, Ing. Iva Mládenková, Ph.D.

Schválil: doc. MUDr. Tomáš Kazda, Ph.D.