Masarykův onkologický ústav

Plán genderové rovnosti pro období 2022–2025



Obsah

Účel 2
Oblast platnosti 2
Pojmy a zkratky 3
3.1 Pojmy 3
3.2 Zkratky 4
Úvod 5
4.1 Cíl genderového auditu 7
4.2 Shrnutí hlavních zjištění a doporučení z genderového auditu 8
Oblasti a stanovené cíle plánu genderové rovnosti 9
5.1 Plán genderové rovnosti 9
5.2 Hlavní oblasti Plánu genderové rovnosti 10
Stanovení odpovědnosti a implementace jednotlivých cílů 12
Návrh opatření k jednotlivým cílům 13
Související dokumenty a informační portály 16

Účel

Dokument definuje základní pojmy genderové problematiky a strategického Plánu genderové rovnosti jakožto praktického nástroje pro systematickou a dlouhodobou podporu genderové rovnosti a diverzity v Masarykově onkologickém ústavu.

Oblast platnosti

Dokument je závazný pro všechny zaměstnance Masarykova onkologického ústavu.

Pojmy a zkratky

3.1 POJMY[1]

Pojem	Vysvětlení pojmu
Pohlaví	Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami.
Gender	Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené. Gender odkazuje k tomu, co je ve společnosti vnímáno jako ženské, a co mužské. Ačkoliv je gender často vystavěn na biologickém pohlaví, je to kategorie, která se proměňuje na základě určité specifické situace, místa, času, kultury a individuální volby.
Genderová rovnost	Stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role a s nimi spojené dlouhodobě zažité stereotypy.
Protected time	Vyhrazený čas klinických zdravotnických pracovníků pro vědecko-výzkumné a vzdělávací aktivity.
Whistleblowing	Situace, kdy stávající nebo bývalý zaměstnanec nějaké organizace upozorní instituci nebo orgán oprávněný k prověření či zakročení na nelegitimní, neetické nebo nezákonné praktiky na pracovišti, které se dějí se souhlasem jeho nadřízených a jdou proti veřejnému zájmu či ohrožují veřejnost.

[1] https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/prirucka-jak-na-zmenu-v-instituci/

3.2 ZKRATKY

CKV	Centrum komunikace s veřejností
GA ČR	Grantová agentura České republiky
GEP	Gender Equality Plan / Plán genderové rovnosti
KŘ	Kancelář ředitele
MOÚ	Masarykův onkologický ústav
OI	Oddělení informatiky
NNZP	Náměstek pro nelékařské zdravotnické pracovníky
OPEM	Oddělení personální a mzdové
OVV	Odbor vědy a výzkumu
NVV	Náměstek pro vědu a výzkum
PrO	Právní oddělení
ÚsKP	Úsek klinické psychologie
ÚsPP	Úsek projektové odpory

Úvod

Masarykův onkologický ústav (dále jen MOÚ) v Brně je specializované onkologické centrum s nadregionální působností, jediné svého druhu v České republice. Je přímo řízenou organizací Ministerstva zdravotnictví ČR, plní roli hlavního koordinátora onkologické péče pro dospělé se solidními nádory pro Jihomoravský kraj a ve spolupráci s Fakultní nemocnicí Brno a Fakultní nemocnicí u sv. Anny v Brně vytváří společné Komplexní onkologické centrum, které má v síti českých komplexních onkologických center statut Národního onkologického centra. MOÚ je mezinárodně uznávanou institucí, akreditovaným členem Organizace evropských onkologických ústavů (OECI), členem Evropských referenčních sítí pro vzácné solidní nádory dospělých (EURACAN).

Vedení Masarykova onkologického ústavu 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). MOÚ bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku ústavu vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti, zodpovědnosti, a to současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek bude MOÚ realizovat na základě Plánu genderové rovnosti MOÚ (Gender Equality Plan) na období 2022–2025. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti v MOÚ a v rámci činností MOÚ.

Plán genderové rovnosti vznikl na základě výstupů auditu rovných příležitostí, který byl v období června až srpna 2022 v MOÚ realizován Genderovým informačním centrem NORA o.p.s., v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády ČR.

Realizace genderové auditu zahrnovala tyto fáze:

1. Analýza poskytnutých interních dokumentů (vnitřní řídící dokumentace MOÚ)
2. Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci (elektronická i písemná forma)
3. Individuální rozhovory
4. Skupinové rozhovory zaměřené na specifické skupiny zaměstnanců (focus group)

V rámci dotazníkového šetření byly zpracovány odpovědi celkem 353 respondentů/ek (73 % žen, 27 % mužů), bylo dosaženo téměř 35% návratnosti dotazníku. V rámci kvalitativního šetření bylo zrealizováno 5 diskusních skupinových setkání. První skupinová diskuse proběhla 19. července 2022 a sestávala se z 6 dotazovaných zastupujících osob v předdůchodovém věku. Druhá skupinová diskuse se uskutečnila 20. července 2022, zúčastnilo se jí celkem 6 osob reprezentujících lékařský personál s praxí delší než 10 let v MOÚ. Třetí skupinové diskuse konané dne 21. července 2022 se zúčastnilo celkem 6 osob z řad radiologických asistentů/ek. Čtvrtá skupinová diskuse proběhla 25. července 2022 za účasti 6 osob zastupujících střední zdravotnický personál. Poslední skupinová diskuse se uskutečnila 26. července 2022 za účasti 6 osob zastupujících THP. Všechny výše uvedené skupinové diskuse proběhly v prezenční formě a při jejich realizaci byly dodržovány etické zásady a jejich účastníkům/cím byla zaručena anonymita.
V průběhu července a srpna 2022 se uskutečnilo celkem 9 individuálních rozhovorů. Osm rozhovorů proběhlo osobně a jeden se odehrál online formou. Obsahové analýze byly podrobeny interní dokumenty společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách.

4.1 CÍL GENDEROVÉHO AUDITU

Cílem všech částí auditu bylo získat informace z těchto 5 klíčových tematických oblastí:

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
2. Personální politika
3. Oblast odměňování
4. Slaďování osobního a pracovního života
5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Hlavním úkolem auditu bylo ověřit způsob, kterým MOÚ reflektuje standardy v oblasti dodržování rovných příležitostí přijaté vládou ČR a dále v návaznosti na relevantní strategické dokumenty:

- Evropské komise (Strategie pro rovnost žen a mužů)
- České republiky (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030)
- Získat podklad pro zpracování Plánu genderové rovnosti (Gender Equality Plan) v návaznosti na plnění podmínek genderové rovnosti příležitostí v evropském výzkumu, vývoji a inovacích a rovněž v návaznosti na plnění podmínek zejména programu Horizont Evropa – Gender a GA ČR.

Na základě tohoto návrhu Plánu genderové rovnosti MOÚ deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v MOÚ 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. MOÚ bude nadále podporovat rovnost žen a mužů ve výzkumu a vzdělávání, náborové strategii a kariérních příležitostech na všech jejich úrovních.

4.2 SHRNUTÍ HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ Z GENDEROVÉHO AUDITU

1. Ustanovit osobu, která by měla na starosti gender problematiku a vytvořit pracovní skupinu se zaměřením na podporu genderové rovnosti či problematiky slaďování pracovního a osobního života.
2. Vytvořit Plán genderové rovnosti MOÚ.
3. Usilovat o dosažení co nejrovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen v rámci všech zaměstnaneckých kategorií (s ohledem na genderová specifika zdravotnictví).
4. Zajistit rovnost žen a mužů při náboru i v kariérním postupu.
5. Podporovat genderovou rovnost v oblasti vědy a výzkumu.
6. Zvýšit podporu zaměstnance/kyně pečující o malé děti a závislé osoby (např. stárnoucí rodiče).
7. Udržovat pracovní prostředí bez sexuálního obtěžování (ustanovení osob/y zabývajících se touto tematikou, shromažďující/ch a řešící/ch případné stížnosti).

Oblasti a stanovené cíle plánu genderové rovnosti

5.1 PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Plán genderové rovnosti MOÚ splňuje následující minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks), které byly stanoveny Evropskou komisí:

- **zveřejnění:** formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný vedením MOÚ;

- **vyčleněné zdroje:** vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu;

- shromažďování a monitorování údajů: údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech;

- **školení:** zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí. Součástí GEP je podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnanců/kyň MOÚ v podobě seminářů, školení, e-learningů a workshopů pro různé cílové skupiny za účelem rozvoje kapacit a odborných znalostí.

Plán genderové rovnosti je pak založen na výstupech provedeného genderového auditu. Na základě klíčových zjištění byly identifikovány hlavní oblasti, které jsou rozpracovány do specifických cílů, konkrétních opatření s indikátory plnění včetně časového rámce a určení zodpovědnosti za jejich naplňování.

5.2 HLAVNÍ OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Cílem Plánu genderové rovnosti je celkové zlepšení pracovního prostředí, zejména s ohledem na slaďování pracovního a soukromého života a nastavení rovných příležitostí mezi zaměstnanci. Aktivity plánu budou zaměřeny na podporu změn, jak na úrovních personální politiky a firemní kultury, tak na úrovni aktivit přímo podporujících zaměstnance.
Plán genderové rovnosti MOÚ je praktickým nástrojem pro prosazení a systematickou podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a vývoji v souladu se současnou evropskou Strategií pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025.

Hlavní oblasti genderové rovnosti:

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
2. Personální politika
3. Oblast odměňování
4. Slaďování osobního a pracovního života
5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Dílčí cíle stanovené v jednotlivých oblastech:

Oblast 1: Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

1.0 Implementace politiky genderové rovnosti v rámci MOÚ

Oblast 2: Personální politika

2.1 Zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnance (gender dimension, užívání genderově citlivého jazyka)
2.2 Zkvalitnění průběhu výběrových řízení na vedoucí pozice
2.3 Nastavení procesu adaptace u nově zaměstnaných, popř. vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené a dlouhodobé pracovní neschopnosti
2.4 Podpora rovných podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup

Oblast 3: Oblast odměňování
3.0 Podpora rovnosti odměňování mužů a žen

Oblast 4: Slaďování osobního a pracovního života
4.0 Podpora slaďování osobního a pracovního života zaměstnanců

Oblast 5: Kultura organizace a vztahy na pracovišti
5.0 Předcházení nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)

Stanovení odpovědnosti a implementace jednotlivých cílů

Problematika genderové rovnosti, včetně monitoringu naplňování akčního plánu, bude řešena na úrovni Pracovní skupiny pro GEP a také Oddělení personálního a mzdového. Na MOÚ byla také nově vytvořena pozice „Koordinátora/ky pro genderovou rovnost“, která bude v rámci naplňování aktivit plánu genderové rovnosti spolupracovat se všemi dotčenými odděleními a úseky. Koordinátorem/kou pro genderovou rovnost byl/a ustanoven/a vedoucí OPEM.

Implementace plánu genderové rovnosti bude v rovině konkrétních kroků zajištěna zejména činností zmíněné Pracovní skupiny pro GEP. Pro proces implementace, monitoringu a evaluace jsou však současně vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové zaměstnance/kyně procesu implementace a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu.
Při implementaci GEP a realizaci konkrétních aktivit se očekává součinnost všech klinik, oddělení a úseků v rámci MOÚ. O své činnosti a výsledcích bude Pracovní skupina pro GEP pravidelně informovat vedení MOÚ, které zcela podporuje politiku rovnosti.

1. Cíle organizace a institucionální politiky genderové nerovnosti				
Cíl	**Opatření/akce-popis**	**Časový rámec/ období**	**Indikátor/y**	**Odpovědnost/ implementace**
1.0 Implementace politiky genderové rovnosti v rámci MOÚ	Vytvořit formální plán genderové rovnosti.	Q4/2022	• oficiální, schválený dokument, uveřejněný na webových stránkách MOÚ	NVV/VOPEM/ Pracovní skupina pro GEP
	Vytvořit pracovní skupinu zabývající se tematikou genderové rovnosti.	Q2/2022	• vytvoření Pracovní skupiny pro GEP, jako poradního orgánu pro problematiku genderové rovnosti • pravidelná setkání skupiny 1x za 3 měsíce	OPEM/OVV/Právní oddělení/Kancelář ředitele/CKV
	Pověřit osobu, která bude v MOÚ odpovědná za naplňování agendy genderové rovnosti a definovat její agendu.	Q4/2022	• koordinátor/ka pro genderovou rovnost	OPEM
	Zapojit se do činnosti "Komunity pro změnu", kterou organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.	Q4/2022	• sledovat činnost "Komunity pro změnu" a případně se zapojit do organizovaných aktivit.	NVV/Úsek projektové podpory
	Sledovat vhodné výzvy na národní či evropské úrovni a případně podat projekt zaměřený na implementaci plánu genderové rovnosti (GEP).	Q4/2023	• v rámci výroční zprávy, zpráva o činnosti Pracovní skupiny pro GEP každý rok	CKV
	Realizovat genderový re-audit.	po pěti letech	• realizace genderového reauditu každých pět let	OVV/OPEM

2. Personální politika				
Cíl	**Opatření/akce-popis**	**Časový rámec/ období**	**Indikátor/y**	**Odpovědnost/ implementace**
2.1 Zvyšování povědomí/ školení o gender-erové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby (gender dimension, užívání gender-ově citlivého jazyka)	Nastavit užívání genderově citlivého jazyka v interních dokumentech a při prezentaci instituce.	průběžně do re-auditu	• průběžná revize webových stránek instituce, tištěných brožur, edukačních a informačních materiálů	CKV
	Zvýšit povědomí o problematice genderové rovnosti a diverzitě.	Q4/2023	• vytvoření e-lerningového kurzu a informačních videí pro všechny zaměstnance	OPEM/ CKV
2.2 Podpora genderové ronováhy při náboru nových zaměstnanců	Systematicky sledovat uzavírání smluv na dobu určitou za jednotlivá pracoviště.	průběžně 1x za kalendářní rok	• monitoring a následná analýza	OPEM
	Podporovat genderovou rovno-váhu ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	průběžně 1x za kalendářní rok	• monitoring zastoupení žen a mužů, analýza stavu	OPEM
2.3 Nastavení proces adaptace u nově zaměstnaných	Upravit (zkrátit) obsahovou náplň adaptačních programů pro zaměstnance/kyně vracející se z rodi-čovské dovolené na pracoviště po více než 3 letech, příp. vracející se po dlouhodobé nemoci.	Q4/2023	• upravený adaptační plán včetně jeho vyhodnocení.	OVV/NNZP
	Seminář pro zaměstnance/kyně vč výzkumných pracovníků (speciální program pro ženy vědkyně s cílem podpory jejich kariérního růstu).	Q1/2023	• analýza a návrh řešení	OVV
2.4 Podpora rovných podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup	Vést genderově segregované statistiky o počtu žena a mužů napříč různými pracovními pozicemi.	Q4/2023	• analýza každý rok	OPEM/OI
	Usilovat o gende-rově vyrovnanější zastoupení ve vědecké radě.	Q4/2023	• monitoring zastoupení žen a mužů, analýza stavu každý rok	Vedení MOÚ/NVV

3. Oblast odměňování

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace
3.0 Podpora rovnosti odměňování mužů a žen	Sbírat genderově segregovaná data týkající se odměňování a pravidelně je vyhodnocovat.	Q4/2023	• sběr a vyhodnocení dat, 1x za rok	OPEM/OI

4. Slaďování osobního a pracovního života

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace
4.0 Podpora slaďování osobního a pracovního života	Zvážit možnosti zajištění péče o děti – zřízení dětské skupiny/školky příp. "family pointu".	Q1/2023	• ověření možnosti v rámci instituce/dotazníkové šetření o zájem	Vedení MOÚ
	Zavést co nejdříve "protected time"* pro zaměstnance/kyně věnující se vědecko-výzkumné činnosti, posléze tuto možnost rozšířit na všechny pracovníky a pracovnice MOÚ.	Q4/2022	• interní diskuze možností na úrovni vedení MOÚ	Vedení MOÚ/NVV

5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Cíl	Opatření/akce-popis	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace
5.0 Předcházení nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)	V rámci MOÚ ustanovit osobu, který/á se bude zabývat otázkami vztahů na pracovišti včetně situací šikany a sexuálního obtěžování.	Q4/2023	• ustanovení odpovědné osoby, doplnění do organizační struktury.	OPEM
	Definovat postup pro institucionální řešení incidentů.	Q2/2024	• vytvoření směrnice (vnitřního předpisu) k postupu řešení negativního pracovního jednání (šikana, sexuální obtěžování). • provázání s řešením problematiky Whistelblowingu.	Právní oddělení
	Proškolit zaměstnance/kyně MOÚ v tématech spojených se šikanou a sexuálním obtěžováním na pracovišti.	Q4/2023	• vytvoření jednorázového e-lerningového školení, prováděného prostřednictvím personálního portálu.	Právní oddělení/ OPEM

Související dokumenty a informační portály

Kolektivní smlouva MOÚ, v platném znění
Směrnice MOÚ č. 1/2016 Etický kodex zaměstnanců MOÚ v platném znění
Směrnice MOÚ č. 1/2007 Vnitřní platový předpis MOÚ v platném znění
Směrnice MOÚ č. 18/2002 Pracovní řád MOÚ v platném znění
Směrnice MOÚ č. 3/2018 Zásady personálního řízení v MOÚ: Vznik, změny a skončení pracovněprávních vztahů, v platném znění
Směrnice MOÚ č. 3/2021 Vzdělávání zaměstnanců MOÚ, v platném znění
Směrnice MOÚ č. 9/2009 Postup při podávání, vyřizování a evidování podnětů a stížností v MOÚ, v platném znění
Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 Evropské komise, v platném znění
Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) Úřadu vlády České republiky,v platném znění
Horizon Europe guidance on gender equality plans

Informační portály:
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_en.pdf
https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/
https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/prirucka-jak-na-zmenu-v-instituci/
https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

Schválil prof. MUDr. Marek Svoboda, Ph.D.
Ředitel Masarykova onkologického ústavu
V Brně dne 1.10. 2022

Masarykův onkologický ústav
Žlutý kopec 7, 656 53 Brno

GEND/2022/1