

Plán rovných příležitostí a genderové rovnosti 2022 - 2026

Ústav hematologie a krevní transfuze

Plán schválen:

.....
Prof. MUDr. Petr Cetkovský, Ph.D. MBA
ředitel ÚHK



V Praze, dne:

25. srpna 2022

Úvod

Ústav hematologie a krevní transfuze (ÚHKT) je rozvíjejícím se centrem prvotřídní medicíny a špičkového výzkumu, ale také přátelskou a bezpečnou organizací pro pacienty i personál. Zájmem ústavu je i nadále zajišťovat vysokou úroveň profesionality, bezpečného a přátelského prostředí a plně tak podporuje politiku rovných příležitostí a genderu pro všechny své zaměstnankyně a zaměstnance. S tímto předsevzetím se vedení ústavu rozhodlo provést genderový audit a navázat vytvořením pětiletého plánu rovných příležitostí a genderové rovnosti.

Genderový audit

Genderový audit byl proveden externími specialisty na genderovou politiku a genderové audity, společností Otevřená Společnost, o. p. s., v časovém rozmezí leden-březen 2022. Jednotlivé kroky auditu byly prováděny systematicky v takovém pořadí, aby byla dodržena celková logika Metodiky genderového auditu a [Standardu genderového auditu](#).

Genderový audit byl zaměřen na pět oblastí:

- Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnanců/kyň
- Vertikální a horizontální struktura pracovních sil a kariérní politika
- Hodnocení, odměňování a vzdělávání
- Rodině-přátelské pracovní prostředí (work-life balance)
- Kultura instituce

Genderový audit sestával z analýzy veřejných i neveřejných institucionálních dokumentů, zejména dokumentů upravujících vztah zaměstnavatel-zaměstnanec/kyně, včetně analýzy dostupných dat (kvantitativní výzkum) z výroční zprávy 2020 a ústavního dotazníkového šetření provedeného formou online dotazníku. Důležité vstupy pro audit byly získány díky dvěma fokusním skupinám (focus group - kvalitativní výzkum), fokusní skupiny měly heterogenní charakter, byli v nich zastoupení muži, ženy, rodiče, bezdětní, vědeckí a nevědeckí pracovníci/ce. Ostatní zaměstnanci/kyně dostali možnost se vyjádřit k hlavním bodům auditu ve stručném online dotazníku. Proběhly tři polostrukturované rozhovory se zástupkyněmi vedení ústavu.

Fokusní skupiny a individuální polostrukturované rozhovory (kvalitativní výzkum)

Na základě definovaných potřeb zadání auditu vedli experti z Otevřené Společnosti, o.p.s. dvě fokusní skupiny se zaměstnanci/kyněmi ÚHKT:

- 1) heterogenní skupina reprezentující různé skupiny zaměstnanců/kyň
- 2) rodiče (muži i ženy)

Setkání fokusních skupin proběhlo ve dnech 14. února 2022 (rodiče) a 17. února 2022 (obecná skupina).

Polostrukturované rozhovory byly vedeny s tajemnicí ředitele, náměstkyní pro vědu a výzkum a zástupkyní náměstkyně pro ekonomiku ÚHKT ve dnech 22. února a 2. března 2022.

Dotazníkové šetření (kvantitativní výzkum)

Všichni zaměstnanci/kyně ÚHKT se mohli k hlavním bodům vyjádřit v krátkém anonymním online dotazníku, který měl vysokou návratnost a přinesl zjištění do značné míry korespondující s poznatky z fokusních skupin a rozhovorů. Konkrétně, dotazníkového šetření se zúčastnilo cca 20 % zaměstnanců/kyň, resp. 111 zaměstnanců/kyň. Online dotazník byl zaslán 16. března 2022 všem zaměstnancům/kyním ÚHKT.

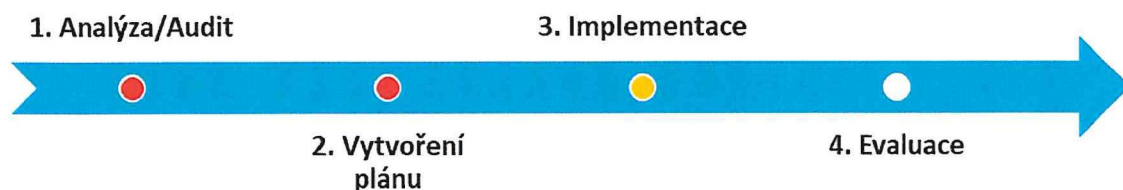
Co je Plán rovných příležitostí a genderu a na co se zaměřuje?

Genderový audit ukázal ÚHKT jako silného a perspektivního zaměstnavatele, poukázal však také na rezervy, na něž se ÚHKT také zaměřuje v nově sestaveném Plánu rovných příležitostí a genderové rovnosti v nadcházejících 5 letech.

Plán rovných příležitostí a genderu představuje systematický a koordinovaný proces zahrnující konkrétní kroky pro další rozvoj a podporu organizační kultury a zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí, genderové rovnosti a diverzity v organizaci. Jedná se zejména o otázky náboru nových pracovních sil, vzdělávání a kariérního rozvoje, hodnocení zaměstnanců/kyň, genderové vyváženosti ve výzkumu a vedoucích pozicích, sladování pracovního a soukromého života, opatření proti genderové podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování, a podpory pozitivní organizační kultury a vzájemného respektu. Dokument plánu stanovuje jednotlivé oblasti intervence, konkrétní cíle, aktivity, termíny, zodpovědnosti za přidělené aktivity a indikátory, včetně nástrojů průběžného monitoringu a evaluace.

Harmonogram přípravy a implementace Plánu rovných příležitostí a genderové rovnosti

Plán rovných příležitostí a genderové rovnosti zahrnuje 4 fáze. [Harmonogram](#) plánu nastiňuje, v jaké fázi se ÚHKT nachází a potřebné kroky vedoucí k vytvoření a implementaci plánu.



Přehled implementačního procesu

Oblast intervence	Cíl/Strategie	Aktivity/Řešení	Termín	Odpovědná osoba	Indikátory
Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnanců	Zajištění objektivního a nediskriminačního náboru nových pracovních sil, průběh výběrových řízení a postup při propouštění zaměstnanců/kyň Flexibilita práce - zajištění informovanosti o podmínkách pro využití nástrojů flexibility práce (s ohledem na výši úvazku, druh práce, po dohodě s nadřízeným)	Monitoring nových a odcházejících zaměstnanců – genderové zastoupení v rámci jednotlivých úseků ústavu Zajištění genderové rozmanitosti výběrové komise Zajištění informovanosti o flexibilitě práce při nástupu	1x ročně	Personální a mzdové oddělení (PAM)	Monitoring - roční přehled genderového zastoupení zaměstnanců/kyň (nových a odcházejících) Monitoring - roční přehled pozic na dobu určitou Příprava a aktualizace informační brožury pro nové zaměstnance/kyně
Struktura pracovních sil a rozvoj vzdělávání zaměstnanců	Podpora a udržení propořčního genderového zastoupení ve vedoucích funkcích Zajištění personální podpory pro prosazování a sledování agendy rovných příležitostí a genderu	Monitoring zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a ve vědě Aktualizace směrnice: · Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ÚHKT (06/2017) · Hodnocení zaměstnanců ÚHKT (05/2017)	1x ročně 1x ročně	Personální a mzdové oddělení (PAM) Referát správy vnitřních předpisů	Analyza genderového zastoupení ve vedoucích pozicích Revize směrnice

			<ul style="list-style-type: none"> Zpracování nových zaměstnanců v ÚHKT (15/2017) Odborné kompetence zaměstnanců ÚHKT (04/2018) 	1x ročně	Úsek pro vzdělávání a rozvoj	Monitoring - roční evidence školení zaměstnanců/kyň (F_SMJ_13)
	Zajištění a podpora vzdělávání, rozšiřování kompetencí a kariérního postupu	Podpora národních a mezinárodních školení, workshopů a stáží (dle aktuální nabídky a relevance k profesi zaměstnance/kyně)		1x ročně	Úsek pro vzdělávání a rozvoj	Monitoring - roční přehled rovného odměňování
Hodnocení, odměňování a vzdělávání	Udržení objektivního systému hodnocení a odměňování zaměstnanců/kyň	Monitoring rovných platů		1x ročně	Personální a mzdové oddělení (PAM)	Monitoring - roční aktualizace seznamu vzdělávacích akcí
	Podpora možností dalšího vzdělávání a kariérního růstu pro všechny zaměstnance/kyně (jazykové, IT, komunikační, rovných příležitostí a diversity, řízení a motivace pro vedoucí pozice)	Školení/workshopy: <ul style="list-style-type: none"> interní, externí pro zaměstnance/kyně pro vedoucí pracovníky na téma rovnost žen a mužů etika vztahu nadřízený, podřízený etika vědecké práce 	2022-2026	Úsek pro vzdělávání a rozvoj	Prezenční listina/zpětná vazba ze školení, workshopu	
Slaďování personálního a profesního života	Podpora flexibility práce (viz. výše nábor a výběr pracovních sil) Podpora zaměstnanců - rodičů	Průzkum aktuálních potřeb zaměstnanců - rodičů		Každé 2 roky	Personální a mzdové oddělení (PAM)	Dotazník - aktuální potřeby zaměstnanců/kyň - rodičů

(work-life balance)	Limity reálného počtu odpracovaných hodin u pracujících na částečný úvazek	Monitoring reálného počtu odpracovaných hodin u pozic na částečný úvazek	1x ročně	Personální a mzdové oddělení (PAM)	Monitoring- přehled odpracovaných hodin u částečných úvazků za jednotlivé úseky (roční průměr)
Kultura instituce	Rozvíjení a podpora respektu a sounáležitosti Zvýšení informovanosti zaměstnanců/kyň o možnostech a zdrojích pomoci a podpory v případech týkajících se šikany a sexuálního obtěžování Zajištění podpory ombudsmana/ky pro zaměstnance/kyně a pacienty/ky Etika vědecké práce Mentoring studentů	Aktualizace webových stránek Rovných příležitostí a genderu a příslušných kontaktů Aktualizace Etického kodexu (zohlednění přestupků týkajících se šikany a sexuálního obtěžování) Možnost zaslání vyjádření, připomínek, návrhů ze strany pacientů/tek a zaměstnanců/kyň příslušnému ombudsmanovi/ce. Školení / přednáška	1x ročně 2023 1x ročně 2022-2026	Grantové oddělení Referát vnitřních předpisů Externí a nemocniční ombudsman/ka Vědecká Rada	Roční aktualizace Aktualizace Etického kodexu Monitoring - evidence kontaktů ze strany zaměstnanců/kyň a pacientů/ek Prezenční list/zpětná vazba ze školení, přednášky

Relevantní dokumenty

[Harmonogram](#)

[Závěrečná zpráva genderového auditu](#)

[Gender Audit Report of the IHBT EN](#)

[Etický kodex](#)

[ÚHKT v médiích](#)

[Organizační schéma ÚHKT](#)

[Výroční zprávy ÚHKT](#)

[Nemocniční ombudsmanka pro pacienty ÚHKT](#)

[Externí ombudsmanka pro zaměstnance ÚHKT](#)

[Spokojenost zaměstnanců ÚHKT 2020.docx](#)

Možnost externích zdrojů financování pro implementaci Plánu

Ústav hematologie a krevní transfuze plánuje rozvíjet snahy o rozšíření finančních prostředků žádostmi o relevantní granty a dotace.

Dokument vypracovalo: Grantové oddělení, Úsek pro vědu a výzkum

V Praze, dne 24. srpna 2022

