**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](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs#strategie-pro-rovnost-en-a-mu-na-obdob-20202025)) 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)](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669.).

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 můžu 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, kariérní 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. slaďování 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 srozumitelnosti. 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. SLAĎOVÁNÍ 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 rozmanité 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 zaměstnnace - 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 Lhoťan, 11. července 2022, PEU FNOL

Projednáno a schváleno Poradou vedení FNOL dne:

# Příloha č.1

# 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 ro-vnosti FNOL“ (GEP FNOL) | Vytvoření a zveřejnění „Plánu gende-rové rovnosti FNOL“(GEP FNOL) na léta 2022–2024 v podobě formálního dokumentu      Každoroční zveřejnění zprávy o napl-ňování cílů GEP FNOL dle určených indikátorů | Zaměstnanci/kyně  Veřejnost | 9/2022            Každoročně | Zveřejněn GEP FNOL            Zveřejněna zpráva o napl-ňování cílů GEP FNOL pro daný rok | Garant GEP FNOL. |
| Zpracovat ustanovení refle-ktující GEP FNOL do vnitřních předpisů a institucionálních norem FNOL | Zahrnutí genderové dimenze do re-levantních vnitřních norem FNOL, jakož i směrnic, příkazů a opatření v rámci jejich tvorby a aktualizací | Zaměstnanci/kyně  Veřejnost | 2022-2024 Průběžně, vždy při vzni-ku nových in-terních norem | Relevantní vnitřní předpi-sy FNOL a jiné institu-cionální normy reflektují principy genderové rovno-sti | Garant GEP FNOL, vedoucí PRAV, vedoucí OK, vedoucí odborů a oddělení, vydávající/garantující interní normy. |
| Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rov-nosti | Vhodné doplnění stávajících e-lear-ningových 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-lear-ningového 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 infor-mací pro zaměstnance FNOL | Zaměstnanci/kyně | Od 12/2022 | Realizována informační kampaň      Aktualizovány příslušné zdroje informací pro za-městnance FNOL | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí PRAV. |
| Preventivní osvětová kam-paň zaměřená na témata se-xuálního obtěžování a gen-derově podmíněného násilí | Edukace ve formě e-learningu      Vytvoření e-learningového semináře | Zaměstnanci/kyně | Od 1/2023 | Počet účastníků e-lear-ningového vzdělávání za-měřeného na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí  e-learning | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ. |
| Poskytovat podporu zaměst-nancům při řešení obtížných pracovních situací | Podpořit možnost využívat pracovně psychologické poradenství pro všechny zaměstnance FNOL, využít flexibilní možnosti a kapacity pracovně psychologického poraden-ství interně i externě | Zaměstnanci/kyně | Od 12/2022 | Psychologické poraden-ství je k dispozici všem zaměstnancům, ustano-vení a zveřejnění vyhra-zené doby pro poskyto-vání poradenství v potřeb-ném rozsahu | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ. |
| Zamezení (snížení četnosti) vzniku konfliktů na pracoviš-tích | Proškolení zaměstnanců v tématu generačních případně interkulturních rozdílů formou e-learningu  Vytvoření e-learningového semináře | Zaměstnanci/kyně | Od 1/2023 | Počet účastníků e-lear-ningového vzdělávání za-měřeného na témata ge-neračních případně inter-kulturních 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 po-radních 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 rozhodo-vacích pozicích a porad-ních orgánech a jeho vy-hodnocování  Doporučení předáno or-ganizátorům jednání or-gánů a komisí ve FNOL | Garant GEP FNOL, vedení FNOL. |
| Podpora vedoucích zaměst-nanců/zaměstnankyň v obla-sti rovných příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí | Realizace e-learningového zděláva-cího semináře na téma: Vedení v kontextu rovného zacházení | Všichni vedoucí zaměstnanci/kyně | Od 1/2024 | Realizovaný e-learningo-vý seminář | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ. |

## 3. Slaďování 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 dovo-lené 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 mateř-skou a rodičovskou dovolenou, v jejím průběhu a návratu z ní, zaměstnan-ci/kyně v složitých životních – rodin-ných situacích | Od 12/2022, každoroční revize a aktualizace | Vytvořen dokument o možnostech podpory práce a rodičovství a v průběhu složitých život-ních situacích | Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ, vedoucí OVLZ. |
| Optimalizace managementu mateřské / rodičovské dovo-lené | Zpracovat informace k problematice „Mateřská dovolená, otcovská popo-rodní péče a rodičovská dovolená“ v podmínkách FNOL | Zaměstnanci/kyně FNOL, uchazeči/ky o zaměstnání | Od 12/2022, každoroční revize a aktualizace | Informace pro zaměst-nance | Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ. |
| Zohledňovat možnosti práce z domova pro zlepšení sladě-ní pracovního a osobního ži-vota | Využívat všechny zákonné možnosti v rámci Pracovního řádu FNOL a stávající legislativy upravující pod-mínky práce z domova, které zaměstnancům umožní sladit pra-covní 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 zaměstnan-ců využívajících ustano-vení Pracovního řádu FNOL a upravující pod-mínky práce z domova | Garant GEP FNOL, vedoucí OPMČ, vedoucí OVLZ. |
| Zohledňovat potřeby zaměst-nanců pečujících o závislé osoby v souladu s provozními potřeby FNOL | Využívat všechny zákonné možnosti v rámci Pracovního řádu FNOL upravující podmínky práce z domo-va 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 aktua-lizace | Počet/podíl zaměst-nanců využívajících usta-novení Pracovního řádu FNOL upravující pod-mínky 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 Recruit-ment, tj. otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí). Doporučení pro gen-derově 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 nor-my. | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí zaměstnanci. |
| Usilovat o genderově vyvá-žené složení komisí ve výbě-rovém 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 – aktuali-zace Odkaz na web | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ. |
| Podporovat vyrovnaný pro-fesní růst a postup žen a mu-žů | Vytvořit a zavést pravidla profesního postupu ve FNOL | Zaměstnanci/kyně | Od 9.2023 | Pravidla profesního po-stupu | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ, vedoucí zaměstnanci. |
| Aktualizovat průběh a vý-stupy motivačního hodno-cení zaměstnanců | Aktualizovat stávající motivační hodnocení zaměstnanců | Zaměstnanci/kyně | Od 12/2022 | Revize a aktualizace mo-tivačního hodnocení za-městnanců FNOL    Optimálně on-line nástroj | Garant GEP FNOL, vedoucí OVLZ. |
| Prohlubování a rozvíjení age managementu | Zaměření na absolventské pro-gramy FNOL – standardizace ná-stupu absolventů jak lékařských tak nelékařských zdravotnických oborů, optimalizace náboru, výběru, zahá-jení specializačního vzdělávání a za-jištění jejich následného profesního a odborného rozvoje, dalšího vzdě-lávání v souladu s platnou legislati-vou 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 gende-rového rozměru do vzdělá-vacích aktivit | Doplnění stávajících aktivit, e-lear-ning, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi | Zaměstnanci | Od 9/2022 | Počet realizovaných akcí  Počet a struktura účast-níků 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 hodnoti-cích 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 rovno-sti | Garant GEP FNOL, ředitel FNOL. |
| Vytvořit zdroje pro implemen-taci 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 pro-cesu implementace GEP FNOL | Systematické monitorování procesu implementace GEP FNOL a průběž-ná kontrola jeho plnění včetně pra-videlné aktualizace klíčových akcí  a jejich doplňování v souladu s časo-vým 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. |