



Plán genderové rovnosti SÚRO 2022-2026

Obsah

Úvod	1
Popis SÚRO, v. v. i.	2
Statistiky	2
Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů	3
Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů	4
Monitorování a hodnocení	6

Úvod

Rovnost žen a mužů ve výzkumu, vývoji a inovacích je prioritou Evropského výzkumného prostoru. V roce 2012 Evropská komise (EK) stanovila tři cíle pro spolupráci mezi zeměmi EU a podporu institucionálních změn v rámci Evropského výzkumného prostoru: rovnost žen a mužů ve vědecké kariéře, genderovou vyváženost v rozhodování a integraci genderového rozměru do obsahu výzkumu a inovací.

Strategie EK pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025) stanovila vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě pro dosažení cílů udržitelného rozvoje. Tato strategie naplňuje cíl udržitelného rozvoje v oblasti genderové rovnosti, která je prioritou také v Agendě pro udržitelný rozvoj 2030 Organizace spojených národů (<https://sdgs.un.org/2030agenda>).

Evropská komise potvrzuje svůj závazek k rovnosti žen a mužů ve výzkumu a inovacích také v programu Horizon Evropa. Plán rovnosti žen a mužů (Gender Equality Plan, GEP) se stává kritériem způsobilosti pro všechny veřejné orgány, vysokoškolské instituce a výzkumné organizace zemí EU a přidružených zemí, které se chtějí účastnit programu Horizon Evropa pro výzvy s uzávěrkami v roce 2022 a později. Začlenění aspektu genderové rovnosti do připravovaných projektů výzkumu a inovací se stává standardním požadavkem a kritériem pro udělení grantů nebo jiné finanční podpory hodnoceným v rámci kritéria excelence, pokud není v popisu výzev výslovně uvedeno jinak.

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot České republiky ukotvených v Listině základních práv a svobod, spolu s mezinárodními úmluvami týkajícími se lidských práv a právními předpisy Evropské unie. Východiska v těchto dokumentech pak konkretizuje antidiskriminační zákon, který je obecným právním předpisem upravujícím rovné zacházení a právní prostředky ochrany před diskriminací. Dalšími zákony jsou občanský zákoník, zákoník práce a další speciální právní předpisy (např. https://www.czso.cz/csu/gender/gender_odkazy-odkazy_na_genderovou_legislativu).

Prosazování rovnosti žen a mužů spadá do kompetence předsedy vlády. Odbor rovnosti žen a mužů vlády České republiky hodnotí plnění cílů a úkolů stanovených ve Strategii rovnosti žen a mužů 2021-2030 (https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf).

Ředitel SÚRO, v. v. i. považuje principy rovnosti žen a mužů za základní lidské hodnoty a podporuje osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů ve výzkumu a vývoji prostřednictvím konkrétních aktivit. SÚRO, v. v. i. vytváří přívětivé pracovní podmínky a zajišťuje sociální zabezpečení, možnosti profesního rozvoje a transparentní postupy nábory nových pracovníků, jak je popsáno v dalších částech tohoto dokumentu. Je zde uveden plán opatření, činností a politiky pro roky 2022 až 2026, které podpoří dosažení cílů SÚRO v oblasti rovnosti žen a mužů.

Popis SÚRO, v. v. i.

Státní ústav radiační ochrany je nezávislá veřejná výzkumná organizace zřízená Státním úřadem pro jadernou bezpečnost. Jako jediná v České republice komplexně pokrývá výzkum v radiační ochraně a jaderné bezpečnosti a současně uplatňuje získané poznatky v praxi.

SÚRO, v. v. i. je organizačně uspořádán do pěti úseků, deseti odborů, tří poboček a šesti samostatných oddělení. Vedoucí úseků jsou přímo řízeni ředitelem SÚRO, v. v. i. Organizační struktura SÚRO, v. v. i. je popsána spolu s popisem činností jednotlivých úseků v každoročně uveřejňovaných výročních zprávách o činnosti SÚRO, v. v. i.

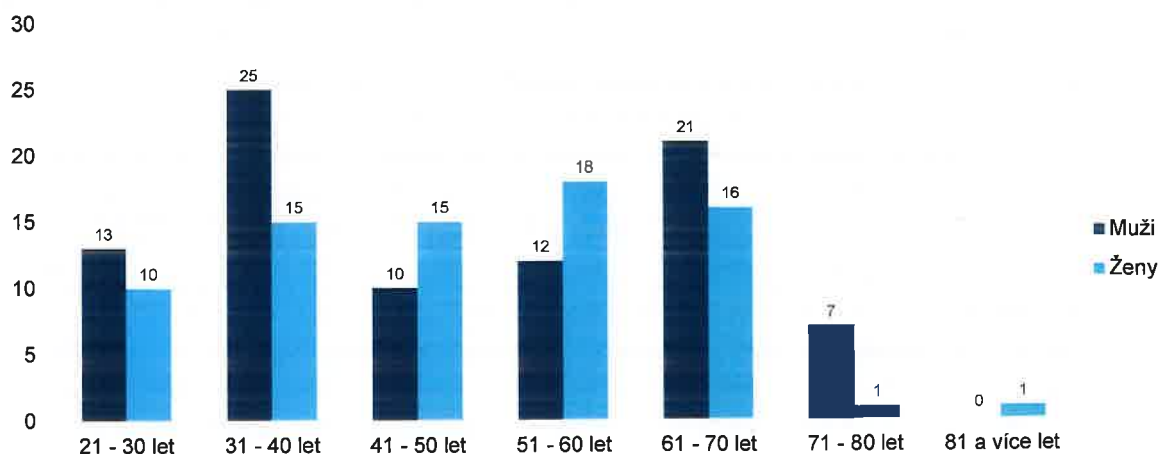
Státní ústav radiační ochrany se hlásí k demokratickým principům, nezávislosti na politické moci, morálním a etickým zásadám a snaží se dodržovat zásady rovnosti a spolupráce.

Statistiky

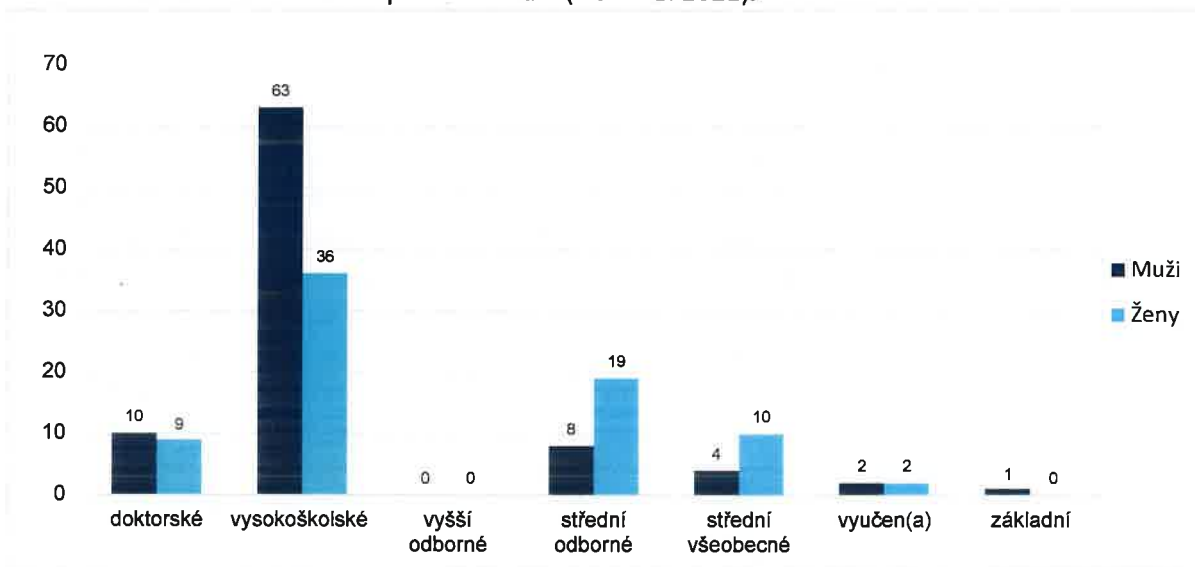
Ukazatele rovnosti žen a mužů a dostupnost údajů členěných podle pohlaví a dalších kategorií hrají důležitou součást sledování a hodnocení úspěšnosti plánu genderové rovnosti a uplatňování genderové rovnosti. Základní údaje jsou pravidelně uváděny ve výroční zprávě o činnosti SÚRO.

V roce 2021 tvořily ženy 46 % z celkového počtu zaměstnanců, celkem 76. Na vedoucích pozicích (ředitel, náměstek, vedoucí odboru, vedoucí oddělení nebo vedoucí pobočky) pracuje 17 žen což je 41 %.

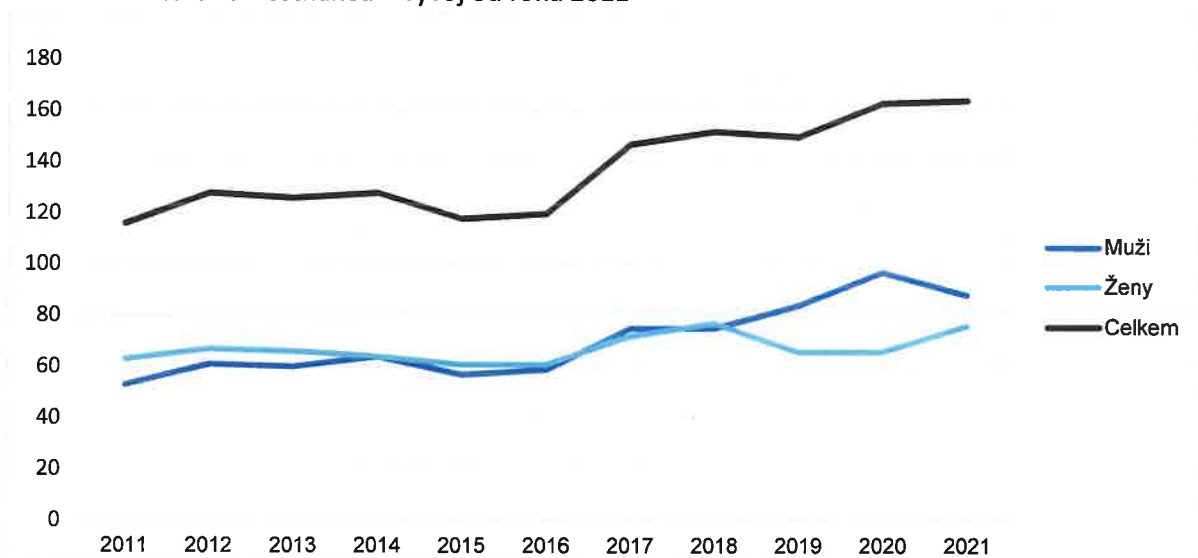
Graf 1: Struktura zaměstnanců podle věku (k 31. 12. 2021).



Graf 2: Struktura zaměstnanců podle vzdělání (k 31. 12. 2021).



Graf 3: Struktura zaměstnanců – vývoj od roku 2011



Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů

SÚRO důsledně dodržuje ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud jde o platy zaměstnanců, příspěvky na stravování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu.

Zajištění profesního a kariérního růstu je realizováno prostřednictvím zázemí pro výzkumnou a vývojovou práci, a možností úpravy pracovní doby (např. částečný úvazek, práce z domova, apod.) zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené, v případě péče o děti předškolního věku nebo jiné osoby blízké nebo jiných osobních důvodů. Cílem je harmonizace rodinného a pracovního života všech zaměstnanců, jejichž kariérní růst by mohl stagnovat v důsledku objektivních vnějších překážek (zdravotní stav, péče o nejbližší členy rodiny).



V SÚRO existuje Program vnitřního rozvoje organizace, v rámci kterého jsou sledovány oblasti lidských zdrojů, procesů řízení organizace, nových technologií a partnerství. Tento program je každoročně interně hodnocen.

Program rozvoje lidských zdrojů na SÚRO probíhá v konkurenčním prostředí ČR i EU, kde pokračuje zájem o špičkové pracovnice a pracovníky z jaderných a obecně fyzikálních i inženýrských oborů. Proto se ústav soustředí na mzdovou politiku a motivaci kvalitních juniorních pracovníků a pracovníků dobrým platovým ohodnocením včetně finančního ohodnocení za kvalitní publikační činnosti, čímž chce SÚRO zajistit dlouhodobou kvalitní výzkumnou kapacitu instituce. Ústav nabízí zaměstnání studentkám a studentům zejména FJFI ČVUT, MFF UK, PŘF UK zpočátku zpravidla formou dohody o provedení práce s cílem perspektivní studentky a studenty po dokončení studia získat do trvalého stavu SÚRO, dále nabízí úvazky a možnost výzkumné práce doktorandkám a doktorandům ve spolupráci s univerzitami. Juniorní pracovnice a pracovníci mají možnost vytvořit si vlastní pilotní roční projekt v rámci institucionální podpory. Cílem je motivace k rozvoji nových výzkumných témat, do nichž jsou postupně zapojováni studentky a studenti vysokých škol, kteří pak v těchto projektech mohou vypracovat bakalářské, magisterské i doktorské práce.

S cílem aktivně vyhledávat potenciální budoucí juniorní zaměstnankyně a zaměstnance ústav prohloubil i spolupráci se vzdělávacími institucemi (přednášky na FJFI, FBMI, ÚTEF ČVUT, vedení diplomových a doktorských prací). Dochází k mobilitě juniorních pracovníků a pracovníků, zejména mezi ústavem a ČVUT (FJFI, UTEF), nicméně celkový počet výzkumných pracovníků a pracovníků včetně juniorních roste. SÚRO se snaží využít i možnosti mezinárodní mobility výzkumných pracovníků a pracovníků k získání nových pracovníků i prohloubení kontaktů s partnerskými institucemi.

V systému rozvoje lidských zdrojů hraje významnou roli také systém vzdělávání - Kreditní systém celoživotního vzdělávání v radiční ochraně v SÚRO. Za mimořádně důležité považuje ústav vyvážení skladby seniorního a juniorního personálu pro předávání zkušeností a dále i genderové vyvážení ústavu včetně maximální podpory pracovníků po návratu z mateřské dovolené. Tyto trendy se daří dlouhodobě udržovat, jak je vidět i ze statistických údajů uvedených výše.

Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů

Aktivity Plánu rovnosti žen a mužů odrážejí strategii EK pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 a pět oblastí stanovených pro program Horizon Evropa:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariéřním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

V počáteční fázi bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na tyto tématické oblasti. Výsledky průzkumu budou využity při realizaci jednotlivých aktivit GEP uvedených níže. Na intranetu SÚRO bude zřízen odkaz, kde budou uváděny informace věnované Plánu genderové rovnosti SÚRO. Součástí informací budou kontaktní údaje na tým pro rovnost žen a mužů, příslušné interní předpisy a aktuality týkající se problematiky genderové rovnosti.

Tým pro rovnost žen a mužů se bude zúčastňovat seminářů a workshopů zabývajících se danou problematikou a bude dohlížet na plnění cílů v oblasti rovnosti žen a mužů. Opatření v jednotlivých oblastech jsou navržena jako realistická, měřitelná a potřebná pro podporu rovnosti žen a mužů.

Plánované činnosti jsou shrnuté v tabulce níže. Konkrétní opatření budou průběžně upravována podle aktuálních potřeb v oblasti lidských zdrojů.

Akce	Opatření	Očekávaný dopad
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura	Sladění práce, studia a rodinného života: rozhovory, životní příběhy a inspirace. Analýza potřeb pracovníků. Vytvoření návodů pro používání genderově citlivého jazyka. Vytvoření týmu pro rovnost žen a mužů a odpovídající diskuzní platformy	Institucionální podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (podmínky pro práci na dálku, částečné úvazky, apod). Používání genderově citlivého jazyka a komunikace (verbální, neverbální a vizuální) přispěje k odstranění stereotypů a nerovností. Podpora rovnosti žen a mužů v pracovních a studijních programech.
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	Prezentace úspěšných výzkumnic.	Udržení popřípadě zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích.
Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu	Zvyšování povědomí o politice lidských zdrojů a o rovnosti žen a mužů při přijímání nových zaměstnanců. Prezentace služeb, bonusů a možností flexibilních pracovních podmínek. Genderově neutrální texty k volným pracovním místům, zajištění genderové neutrality v popisu práce. Školení personálních pracovníků a vedení.	Vyrovnanost počtu žen a mužů na všech pozicích. Zvýšení povědomí o dobré praxi v náborových procesech. Dlouhodobá kariérní perspektiva.
Gender ve výzkumu a vývoji	Prezentace příkladů dobré praxe. Motivace a podpora účasti žen ve výzkumu a vývoji.	Zvýšení atraktivity technických oborů.
Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování	Nabídka kurzů o prevenci sexuálního a genderového obtěžování. Informace o	Zpřístupnění příslušných dokumentů na intranetu SÚRO,

	<p>příslušných příručkách a dokumentech.</p> <p>Analýza potřeb zaměstnanců v kontextu genderově podmíněného násilí a negativního chování na pracovišti.</p> <p>Vytvoření vnitřních předpisů a postupů v oblasti ochrany před negativními jevy a nediskriminačního prostředí.</p> <p>Vytvoření opatření a definice mechanismů k řešení případů sexuálního obtěžování a diskriminace na základě pohlaví.</p>	<p>stanovení postupů a mechanismu hlášení stížností.</p> <p>Zvýšení informovanosti cílových skupin o kontaktních osobách, mechanismu a postupech hlášení stížností.</p>
--	--	---

Monitorování a hodnocení

Systematické monitorování procesu implementace plánu genderové rovnosti (gender mainstreamingu) posiluje odpovědnost organizace a zajišťuje, že se počáteční proces neztratí v každodenní práci. Průběžná kontrola realizace tvoří základ pro systematické řízení procesu a bude realizována týmem pro rovnost žen a mužů a kontrolována vedením instituce. Systém monitorování poskytuje důkazy o tom, jakého pokroku bylo v procesu dosaženo, kterým směrem je potřeba se více zaměřit a posílit úsilí, ve kterých oblastech je potřeba upravit nebo stanovit nové priority v důsledku neočekávaných změn podmínek.

Téma rovnosti žen a mužů bude průběžně sledováno v programu Horizon Europe, v evropských strukturálních a investičních fondech a pravděpodobně i v národních programech poskytujících finanční podporu pro výzkum a vývoj realizovaný na SÚRO, v. v. i.

Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich realizace bude monitorována a hodnocena. Plán genderové rovnosti je připraven na období 4 let od dubna 2022 do konce března 2026. V první polovině roku 2026 budou výsledky realizace plánu zhodnoceny a bude připraven plán pro další čtyřleté období.

Vyhrazené zdroje a genderová expertíza pro realizaci aktivit plánu genderové rovnosti budou poskytnuty především z institucionální podpory SÚRO, což zajistí dlouhodobé a stabilní začlenění do systému řízení výzkumné organizace.

Datum: 30. března 2022

Podpis:



Mgr. Aleš Froňka, Ph.D.
Ředitel SÚRO, v. v. i.