

# Plán genderové rovnosti SÚRO 2026-2030

## Obsah

Úvod.....	1
Porovnání stavu v letech 2021 a 2025 .....	2
Zhodnocení aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů v letech 2022 - 2026 .....	4
Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů v letech 2026 - 2030 .....	6
Monitorování a hodnocení .....	7

## Úvod

Rovnost žen a mužů ve výzkumu, vývoji a inovacích je jednou z priorit 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 2026-2030 ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2026-2030](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2026-2030)) stanovila vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě. 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>).

EK potvrzuje svůj závazek k rovnosti žen a mužů ve výzkumu a inovacích také v programu Horizon Europe. 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 Europe 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](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://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)).

Ředitel SÚRO, v. v. i. (SÚRO) 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 vytváří přívětivé pracovní podmínky a zajišťuje sociální zabezpečení, možnosti

profesního rozvoje a transparentní postupy náboru nových pracovníků, jak je popsáno v dalších částech tohoto dokumentu. Je zde uveden plán opatření, činností a politiky pro roky 2026 až 2030, které podpoří dosažení cílů SÚRO v oblasti rovnosti žen a mužů.

Státní ústav radiální ochrany je nezávislá veřejná výzkumná instituce zřízená Státním úřadem pro jadernou bezpečnost. Jako jediná v České republice komplexně pokrývá výzkum v radiální ochraně a jaderné bezpečnosti a současně uplatňuje získané poznatky v praxi. Organizační struktura SÚRO je popsána spolu s popisem činností jednotlivých úseků v každoročně uveřejňovaných výročních zprávách o činnosti SÚRO. SÚRO se hlásí k demokratickým principům, nezávislosti na politické moci, morálním a etickým zásadám a snaží se dodržovat zásady rovnosti a spolupráce.

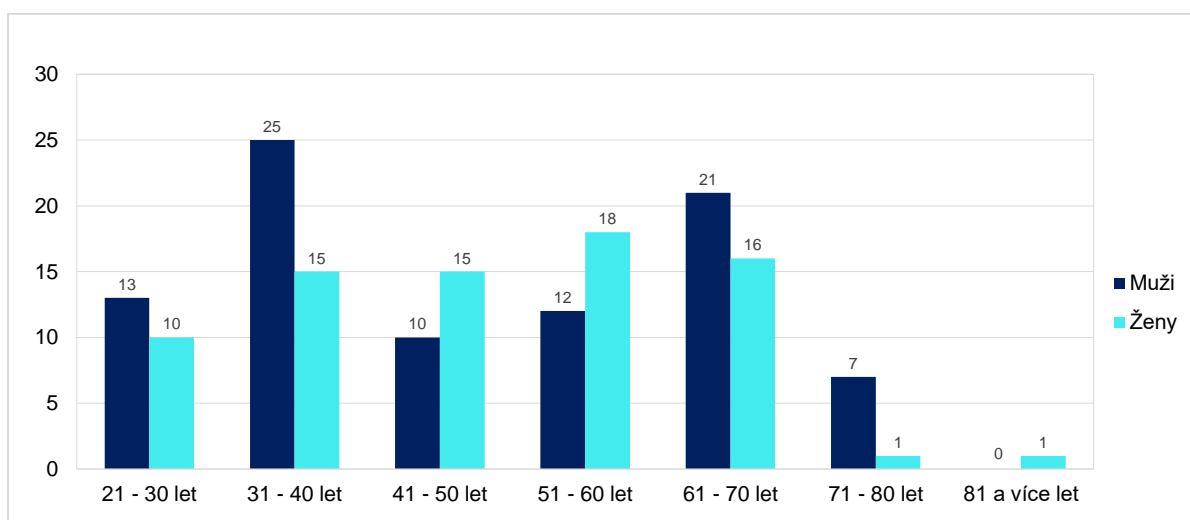
## Porovnání stavu v letech 2021 a 2025

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

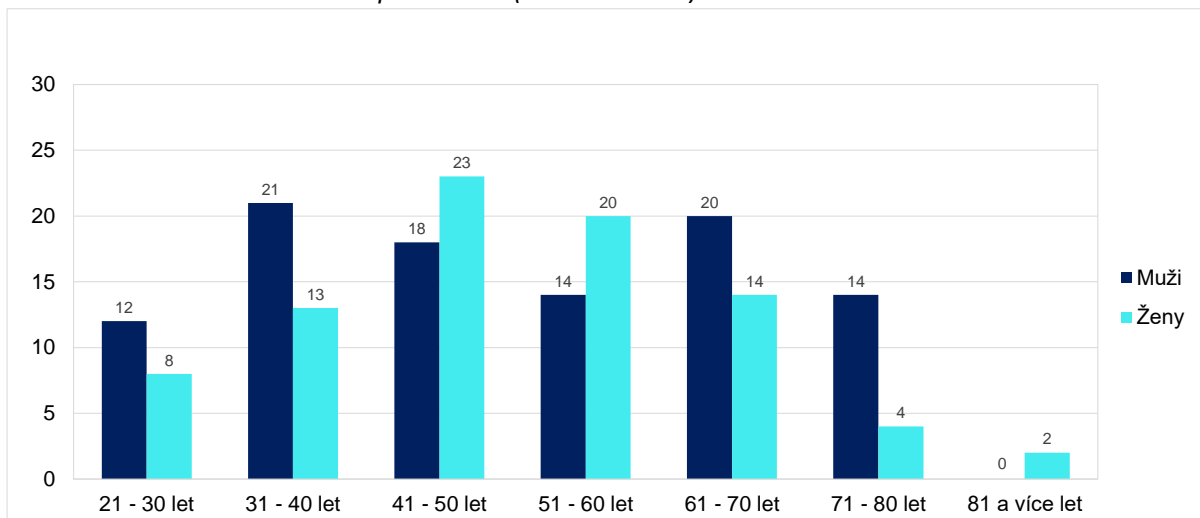
V roce 2021 tvořily ženy 46 % z celkového počtu zaměstnanců, celkem 77. Na vedoucích pozicích (ředitel, náměstek, vedoucí odboru, vedoucí oddělení nebo vedoucí pobočky) pracovalo 18 žen, což bylo 41 %. V prosinci 2025 tvořily ženy 46 % z celkového počtu zaměstnanců, celkem 84. Na vedoucích pozicích (ředitel, náměstek, vedoucí odboru, vedoucí oddělení nebo vedoucí pobočky) pracovalo 15 žen, což bylo 39 %. Tato čísla potvrzují, že SÚRO má dlouhodobě dobře nastavenou personální politiku a úspěšně uplatňuje rovnost žen a mužů při kariérním postupu.

Porovnání věkové struktury zaměstnanců v prosinci 2021 a 2025 je ukázáno v grafech 1 a 2. Lze konstatovat, že věkové rozložení pracovníků SÚRO je udržováno stabilní s dobrým poměrem juniorních a seniorních výzkumných pracovníků (grafy 3 a 4).

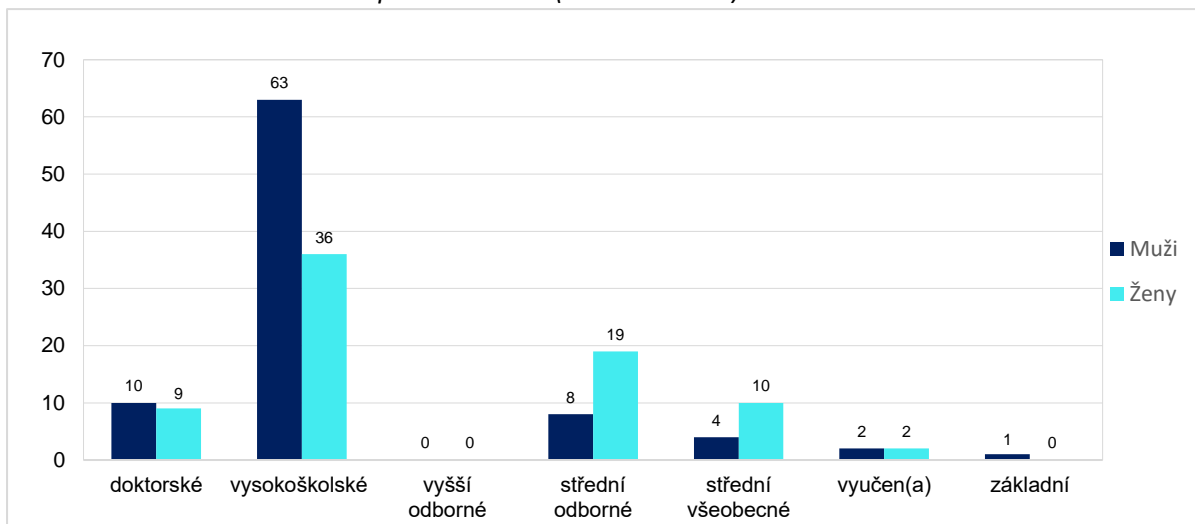
**Graf 1:** Struktura zaměstnanců podle věku (k 31. 12. 2021).



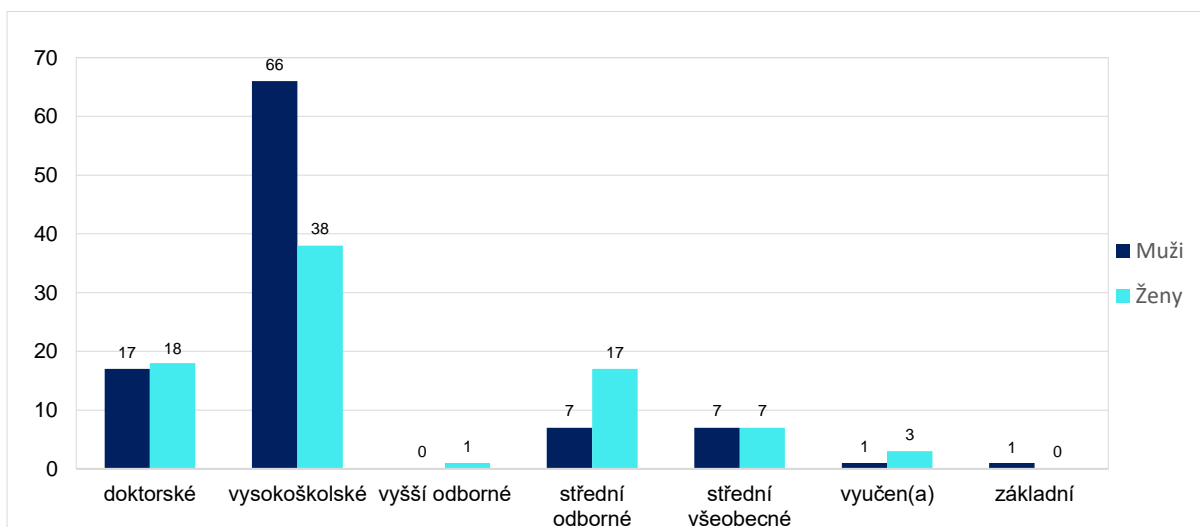
**Graf 2: Struktura zaměstnanců podle věku (k 31. 12. 2025)**



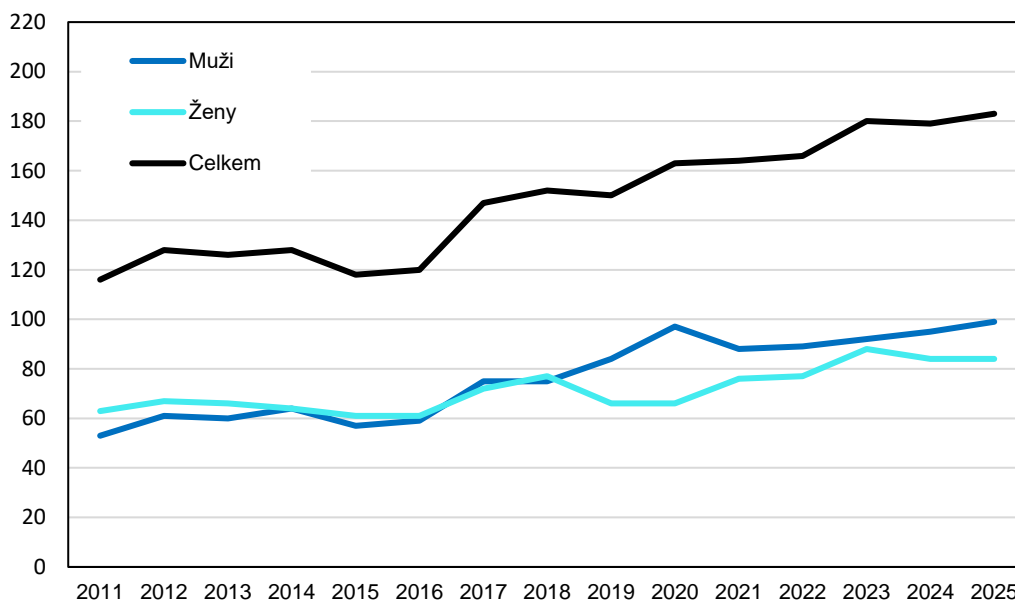
**Graf 3: Struktura zaměstnanců podle vzdělání (k 31. 12. 2021).**



**Graf 4: Struktura zaměstnanců podle vzdělání (k 31. 12. 2025).**



**Graf 5: Struktura zaměstnanců – vývoj od roku 2011 do roku 2025**



## Zhodnocení aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů v letech 2022 - 2026

„Plán genderové rovnosti pro období 2022-2026“ je v SÚRO realizován od dubna 2022. Cílem je udržovat a dále posilovat aktivity SÚRO, v. v. i. v oblasti rovných příležitostí. SÚRO se zavazuje ke genderové rovnosti a sociální odpovědnosti v rámci své komunity i v širším prostředí. Je prováděna pravidelná analýza dat zahrnující informace o zastoupení pohlaví, věku, typu a výši úvazku, mzdy a dalších ukazatelů u zaměstnankyň a zaměstnanců, která poskytuje informace o dynamice vývoje genderové rovnosti. Při vytváření genderových pravidel je brán ohled na specifika práce a výzkumu v radiční ochraně, i k rozdílným biologickým a sociálním rysům žen a mužů. Na principech vzájemného respektu není tolerováno jakékoliv násilí, včetně násilí na základě pohlaví či přímo sexuálního obtěžování. Personalistka SÚRO se stala členkou Komunity pro změnu (Národní kontaktní centrum - gender a věda) a účastní se organizovaných seminářů a setkání.

V listopadu 2024 se vedoucí pracovníci (odborů a oddělení) zúčastnili školení „Online školení k prevenci genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí vysokých škol a výzkumných institucí“, a „Šikana, diskriminace, nerovné zacházení, přiměřená opatření“, které proběhlo prezenčně v prostorách SÚRO. Součástí byla i rozsáhlá diskuse účastníků školení s lektorkou, která se na tuto problematiku přímo specializuje. Pro všechny pracovníky SÚRO byl připraven „Dotazník průzkumu spokojenosti zaměstnanců SÚRO 2024“. Koncem roku 2024 také nabyly účinnosti nové správní dokumenty „Etický kodex zaměstnanců SÚRO“, „Zásady etického chování výzkumných pracovníků SÚRO“ a „Statut Etické komise pro výzkum“.

V prvním pololetí 2025 došlo k vyhodnocení výsledků Dotazníku spokojenosti zaměstnanců z roku 2024 a proběhl seminář, kde byli zaměstnanci s výsledky seznámeni. Ti, kteří se nemohli zúčastnit osobně, měli možnost on-line připojení. Součástí semináře byla i diskuse se zaměstnanci a vedením ústavu, kde se probírala jednotlivá témata související s dotazníkem. Zaměstnanci byli seznámeni s připravovanou organizační směrnicí „Zákaz diskriminace a nerovného zacházení“. Dále byla zřízena anonymní on-line webová stránka, kde mohou zaměstnanci oznámit nevhodné chování na pracovišti, nechť jí-li tak učinit osobně. Pro zaměstnance byl připraven a zveřejněn další, kratší dotazník,

zabývající se komunikací na pracovišti, která byla v prvním dotazníku identifikována jako potenciální problémová oblast v ústavu. Vyhodnocení tohoto dotazníku proběhne v roce 2026. Od 1. 7. 2025 nabyla účinnosti organizační směrnice „Zákaz diskriminace a nevhodného chování“. Dne 26. 11. 2025 proběhlo další osobní setkání zaměstnanců s vedením ústavu, kde byli zaměstnanci seznámeni s aktuálními informacemi o již uskutečněných, probíhajících a připravovaných činnostech a organizačních opatřeních, týkajících se problematiky uvedené v dotazníku. I tohoto setkání se mohli zúčastnit a diskutovat zaměstnanci osobně nebo on-line.

Plánované činnosti pro roky 2022 – 2026 a jejich dosažení jsou shrnuté v následující tabulce.

Akce	Očekávaný dopad	Realizovaná opatření
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura	<p>Institucionální podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (podmínky pro práci na dálku, částečné úvazky, apod).</p> <p>Používání genderově citlivého jazyka a komunikace (verbální, neverbální a vizuální) přispěje k odstranění stereotypů a nerovností.</p> <p>Podpora rovnosti žen a mužů v pracovních a studijních programech.</p>	<p>Analýza potřeb pracovníků – potřeby hlídání dětí, bezbariérových přístupů na pracoviště, atd. Možnost využití práce na dálku, umožňuje-li to daná pozice.</p> <p>Důraz na používání genderově citlivého jazyka.</p>
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	Udržení, případně zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích.	Cíl byl dosažen (viz sekce Porovnání stavu v letech 2021 a 2025).
Rovnost žen a mužů při náboru a kariéřním postupu	<p>Vyrovnanost počtu žen a mužů na všech pozicích.</p> <p>Zvýšení povědomí o dobré praxi v náborových procesech.</p> <p>Dlouhodobá kariéřní perspektiva.</p>	Proběhlo „Online školení k prevenci genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí vysokých škol a výzkumných institucí“ a „Šikana, diskriminace, nerovné zacházení, přiměřená opatření“.
Gender ve výzkumu a vývoji	Zvýšení atraktivity technických oborů.	Prezentace SÚRO na Veletrhu vědy a Noci vědců; exkurze pro studentky a studenty FJFI ČVUT, FBMI ČVUT.
Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování	<p>Zpřístupnění příslušných dokumentů na intranetu SÚRO, stanovení postupů a mechanismu hlášení stížnosti.</p> <p>Zvýšení informovanosti cílových skupin o kontaktních osobách, mechanismu a postupech hlášení stížností.</p>	<p>Organizační směrnice „Zákaz diskriminace a nerovného zacházení“.</p> <p>Zřízena anonymní on-line webová stránka a aplikace, kde mohou</p>

		zaměstnanci oznámit nevhodné chování na pracovišti.
--	--	---

## Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů v letech 2026 - 2030

Aktivity Plánu rovnosti žen a mužů pro roky 2026 – 2030 navazují na aktivity v předchozích letech.

I nadále definujeme pět hlavních oblastí:

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

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 – potřeby hlídání dětí, bezbariérových přístupů na pracoviště, atd.  Používání genderově citlivého jazyka.	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, případně 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.	Vyrovnanost počtu žen a mužů na všech pozicích.  Zvýšení povědomí o dobré praxi v náborových procesech.  Dlouhodobá kariérní perspektiva.

	Školení personálních pracovníků a vedení.	
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 příslušných příručkách a dokumentech.	Zpřístupnění příslušných dokumentů na intranetu SÚRO, stanovení postupů a mechanismu hlášení stížnosti.  Udržení informovanosti cílových skupin o kontaktních osobách, mechanismu a postupech hlášení stížností.

## Monitorování a hodnocení

Systematické monitorování procesu implementace plánu genderové rovnosti posiluje odpovědnost instituce a zajišťuje, že se počáteční proces neztratí v každodenní práci. Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich realizace bude monitorována a hodnocena. Plán genderové rovnosti je připraven na období 4 let od května 2026 do konce dubna 2030. V první polovině roku 2030 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 nadále poskytovány především z institucionální podpory SÚRO, což zajistí dlouhodobé a stabilní začlenění do systému řízení výzkumné instituce.

Datum: 5. května 2026

Podpis:

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