

Plán genderové rovnosti Scio Research (2025 - 2028)

Listopad 2025

Platnost

Plán genderové rovnosti (gender equality plan) organizace Scio Research na období 2025 - 2028 nahrazuje dokument, který byl vypracován a schválen vedením organizace v únoru roku 2024.

Úvod

Rovné příležitosti žen a mužů

Podpora rovnosti žen a mužů je pro Scio Research důležitou hodnotou, usilujeme o to, aby byla zakotvena do organizační kultury našeho pracoviště. Rovné příležitosti pro nás znamenají stejnou možnost přístupu k pracovním i vedoucím příležitostem, ke zdrojům, službám a zboží, možnosti sladit pracovní, osobní a rodinný život. Scio Research podporuje diverzitu na pracovišti, rovné příležitosti (práva i povinnosti) pro ženy a muže ve společnosti, podporuje odstranění nerovnosti v platech mužů a žen (Gender pay gap). Konkrétně a aktivně Scio Research podporuje své zaměstnance transparentním odměňováním, flexibilními pracovními režimy, pružnou pracovní dobou, možností zkrácených úvazků, dovolenou navíc, aktivním kontaktem se zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené a pracovními podmínkami umožňující sladit práci s péčí o děti nebo stárnoucí rodinné příslušníky.

Scio Research usiluje o vytvoření rovných příležitostí mužů a žen ve všech oblastech své činnosti, tedy primárně v oblastech výzkumu, vývoje a řízení lidských zdrojů. Reflektuje tak priority Evropské Unie v této oblasti, především pak požadavky programu Horizont Evropa.

Scio Research se hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025), stejně jako záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024).

Oblasti plánu genderové rovnosti Scio Research jsou následující:

- V genderové problematice poučená a vstřícná **organizační kultura**
- Rovnováha mezi muži a ženami ve **vedení a rozhodování**
- Rovnost při **náboru a kariérním postupu**
- Začlenění genderové dimenze do **obsahu výzkumu**
- Opatření proti **genderově podmíněnému násilí a obtěžování**

Možnost zpětné vazby

Scio Research je v současnosti menší diverzifikovaný výzkumný tým. Jednou z důležitých [hodnot](#) v rámci [vize](#) celé skupiny Scio včetně Scio Research je budování bezpečného a otevřeného prostředí a komunikace, snažíme se aktivně vytvářet respektující firemní kulturu.

Členové a členky týmu mají možnost poskytovat zpětnou vazbu na pracovní klima a organizační kulturu v organizaci. Vedení Scio Research také pravidelně vyzývá všechny své zaměstnance a zaměstnankyně, aby poskytli anonymní zpětnou vazbu k pracovnímu prostředí firmy ve formě online dotazníku, kterou následně vyhodnocuje.

Oblasti plánu genderové rovnosti

Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Scio Research usiluje o vstřícnou organizační kulturu, která zohledňuje genderové nerovnosti v dnešní společnosti a aktivně usiluje o jejich redukci. Scio Research se snaží budovat kulturu vstřícnou ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním, bez ohledu na gender. K tomu patří podpora pečujících osob, jako například rodičů. Příklady takových opatření jsou možnost flexibility pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku a práce z domova.

Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Scio Research je malá výzkumná skupina a velká část rozhodnutí je prováděna kolektivně. Podporujeme diverzitu a genderovou rovnováhu v týmu i v rozhodování.

Skupina Scio s.r.o. obecně prokazuje vysokou míru prioritizace genderové rovnováhy ve vedení; vedení ScioŠkol a studií probíhá v tandemech, a většina stávajících tandemů se skládá z jednoho muže a jedné ženy.

Rovné šance při náboru a kariérním postupu

Scio Research usiluje o striktní dodržování pravidel pro otevřené a transparentní přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň. Transparentnost při náboru a kariérním postupu je důležitá pro všechny pracující v organizaci, jak pro mladé a začínající tak pro seniornější výzkumné pracovníky a pracovnice.

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Jednou z oblastí výzkumného zájmu Scio Research je genderový rozměr vzdělávání. Při vývoji vzdělávacích aplikací zohledňujeme genderovou problematiku a snažíme se vytvořit

výstupy, které zaujmou jak dívky tak chlapce. V problematice genderu ve výzkumu se plánujeme dále vzdělávat.

Opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování

Scio Research se důsledně vymezuje vůči jakémukoliv porušování práv a autonomie svých zaměstnankyň i zaměstnanců včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Jakýkoliv podnět ukazující na diskriminaci nebo obtěžování podrobíme patřičnému šetření. Doplňkově plánujeme školení v efektivních způsobech komunikace a zvládání případných konfliktů. Skupina Scio má zaveden vnitřní oznamovací systém ochrany oznamovatelů (<https://www.scio.cz/ochrana-oznamovatele>), který přijímá oznámení pomocí online schránky důvěry Nenech to být (NNTB).

Hlavní cíle pro období 2025 - 2028

Mezi hlavní cíle Scio Research v oblasti posílení genderové rovnosti pro roky 2025 - 2028 patří:

1. **Získání ocenění HR Excellence in Research:** Implementace strategie HRS4R a nastavení procesů v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky.
2. **Transparentní nábor (OTM-R):** Formalizace náborových postupů dle principů OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) pro zajištění rovného přístupu.
3. **Vzdělávání a eliminace biasů:** Zvýšení povědomí o genderové dimenzi v obsahu výzkumu a AI modelech, včetně školení zaměstnanců, podílejících se na náboru a výběru a vedení organizace o nevědomých předsudcích (unconscious bias).
4. **Inkluzivní komunikace:** Důsledné užívání genderově senzitivního jazyka v odborných výstupech i oficiální komunikaci.
5. **Data a monitoring:** Pravidelné vyhodnocování genderových dat z dotazníkových šetření a HR statistik pro identifikaci případných nerovností.