

Zpráva o implementaci Plánu genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky, AV ČR, v. v. i. pro rok 2025

Implementace Plánu genderové rovnosti v Ústavu přístrojové techniky Akademie věd České republiky (dále jen ÚPT AV ČR) představuje kontinuální proces probíhající na různých úrovních. Každoročně podléhá vyhodnocení institucionální a personální politika týkající se rovných příležitostí, jakož i hodnoty a normy, na nichž je činnost ÚPT AV ČR založena a které se manifestují v jeho každodenní činnosti, institucionálních postupech, procesech a podporovaných formách interpersonální komunikace.

Genderový audit za uplynulé období

1. Sběr a analýza statistických dat

V rámci genderového auditu za uplynulé období je prováděno statistické sledování zastoupení pohlaví a genderu na pracovišti. Tato analýza rovněž zohledňuje cíle stanovené v Plánu genderové rovnosti, které korelují s obdobným statistickým zastoupením pohlaví a genderu v relevantních studijních oborech. Tyto údaje interpretujeme jako výchozí parametry pro dosažení našich cílů v oblasti genderové rovnosti. Detailní statistiky jsou přiloženy k této zprávě.

2. Institucionální analýza

Analýza institucionálních procesů a dokumentů probíhá nepřetržitě. Každý interní dokument je posuzován z hlediska dodržování principů genderové rovnosti, rovných příležitostí a eliminace jakékoli formy diskriminace. Jedná se o inkrementální a evoluční proces.

V roce 2025 proběhlo pravidelné každoroční zasedání Atestační komise, která je klíčovým orgánem pro zařazování zaměstnanců do kvalifikačních stupňů a tříd a aktivně pracuje s Kariéřním řádem, dbajíc na jeho řádné naplňování. Jednání komise probíhalo se zvýšeným důrazem na plnění kritérií rovnosti.

Stanovení cílů Plánu Genderové rovnosti

Cíle Plánu genderové rovnosti instituce reflektují specifika našeho výzkumného oboru, situaci v České republice a na trhu práce, a to i v kontextu situace na vysokých školách, které představují hlavní zdroj nových zaměstnanců ÚPT. V omezené míře je zohledňován také rozvoj internacionalizace. Naplňování stanovených cílů je podrobněji komentováno v tabulkové části Přílohy této Zprávy.



prof. Ing. Josef Lazar, Dr.

ředitel ÚPT AV ČR, v.v.i.

Příloha Implementace Plánu genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky, AV ČR, v. v. i.

– statistická část do r.2024/ 2025

1. Východiska, stav ÚPT

Následující přehled dokumentuje vývoj poměru počtu žen k mužům v kategorii vědecko-výzkumných pracovníků na pracovišti ÚPT v letech 2018–2024. Je prezentován procentuální přehled zaměstnanců dle věkových kategorií a pohlaví, konkrétně podíl žen vůči mužům v dané kategorii.

Procentuální přehled zaměstnanců dle věkové kategorie a pohlaví (podíl žen vůči mužům v dané kategorii)

rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	celkem
ženy/muži								
21 - 30	35%	50%	40%	42%	36%	45%	74%	46%
31 - 40	41%	42%	50%	46%	54%	56%	42%	47%
41 - 50	18%	25%	14%	25%	16%	23%	24%	21%
51 - 60	47%	28%	28%	26%	12%	13%	13%	24%
nad 60	9%	14%	15%	11%	15%	18%	20%	15%

Od roku 2020 ÚPT realizuje program letních stáží určený pro studenty nižších ročníků vysokých škol. Cílem je včasné vytipování mladých talentů, kteří se mohou stát vhodnými kandidáty pro bakalářské, magisterské a následně doktorské studium s tématy zadanými naším pracovištěm a pod vedením školitelů z řad vědeckých pracovníků ÚPT. Tato iniciativa se osvědčila jako efektivní forma nábory lidských zdrojů a hraje zásadní roli v našem plánu genderové rovnosti, neboť důraz na podporu rovných příležitostí začíná již zde. Navíc přispívá ke zvýšení atraktivity pracoviště pro studentky. Podíl dívek v rámci stáží v uplynulých letech kolísal, avšak vzhledem k našemu vědnímu oboru dosahoval povzbudivě vysokých hodnot.

Letní stáže - perspektiva nástupu na pozici doktorand

	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2020	25	9	34	74%	26%
2021	21	12	33	64%	36%
2022	16	16	32	50%	50%
2023	19	12	31	61%	39%
2024	19	7	26	73%	27%
2025	16	10	26	62%	38%

1. Referenční údaje, stav na relevantních vysokých školách

Jsou prezentovány relevantní údaje o zastoupení žen ve studijních oborech na spolupracujících fakultách (VUT FSI, VUT FEKT, VUT FIT, MUNI PřF) do roku 2024, jakožto hlavní zdroj

2. Referenční údaje, stav na relevantních vysokých školách

VUT FSI

	2024			2023			2022			2021		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
Bc. prezenční	2030	179	9%	2090	193	9%	2146	195	9%	2334	212	9%
Bc. kombinované	52	3	6%	60	5	8%	57	5	9%	87	7	8%
Mgr. prezenční	930	94	10%	897	100	11%	983	128	13%	1088	183	17%
Mgr. kombinované	54	1	2%	55	6	11%	80	9	11%	124	17	14%
Ph.D. prezenční	186	36	19%	230	38	17%	233	40	17%	238	17	7%
Ph.D. kombinované	33	4	12%	52	4	8%	72	6	8%	92	6	7%
	3285	317	10%	3384	346	10%	3571	383	12%	3963	442	13%

VUT FEKT

2024			2023			2022			2021		
celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
3186	444	14%	3083	403	13%	3247	433	13%	3311	463	14%

VUT FIT

absolventi

2024			2023			2022			2021		
celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
509	49	10 %	485	56	12%	408	45	11%	420	46	11%

MUNI PĚF

Bc. Fyzika-nano

Bc. Fyzika

Mgr. Fyzika

Ph.D. Fyzika

2024			2023			2022			2021		
celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
23	5	22%	25	4	16%	23	6	26%	30	10	33%
142	66	47%	136	63	46%	129	51	39%	120	48	40%
53	21	40%	44	22	50%	49	21	42%	55	18	33%
68	16	24%	65	22	33%	54	14	25%	67	18	27%
286	108	38%	270	101	37%	255	92	36%	272	94	35%

1. Zhodnocení stavu do r. 2024 a naplňování Plánu genderové rovnosti

Vývoj poměru pohlaví ve sledované kategorii vědecko-výzkumných pracovníků ÚPT AV ČR vykazuje zřetelný pozitivní trend, patrný zejména v rostoucím podílu žen v mladších věkových kategoriích. Vzhledem k velikosti našeho pracoviště je statistický soubor relativně malý, což může vést k výkyvům; je proto důležité sledovat především celkové počty a dlouhodobé tendence. Klíčový je celkový pozitivní vývoj ve prospěch zastoupení žen, navzdory změnám v jednotlivých věkových kategoriích.

Referenční údaje, od nichž se odvíjejí cíle Plánu, představují údaje o zastoupení dívek ve studijních oborech relevantních pro nábor nových zaměstnanců, což je na našem pracovišti stále dominantní forma náboru. Z tabulek je zřejmé, že poměry stanovené v Plánu genderové rovnosti jako minimální cíle jsou ve všech



relevantních oborech na našem ústavu překročeny. Poměry zastoupení absolventek na Fakultě strojírenství, Fakultě elektrotechniky a komunikačních technologií VUT v Brně a v oboru Fyziky na Přírodovědecké fakultě Masarykovy univerzity jsou nižší než podíl žen zaměstnaných v ÚPT.

Údaje o zastoupení žen dokládají, že stanovené poměry se daří s rezervou překračovat. To svědčí o úspěšné personální politice ÚPT v oblasti podpory genderové rovnosti v našich oborech působení a o dobré atraktivitě pracoviště pro vědkyně. V technických oborech, jako je strojírenství a elektrotechnika, a rovněž v oboru fyziky, je management genderové rovnosti limitován zdroji absolventů z příslušných vysokých škol. Dosažení plné početní rovnosti je nerealistické a vyžadovalo by implementaci diskriminačních opatření, která jsou v rozporu s principy rovných příležitostí.