

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

Implementace Plánu genderové rovnosti v ÚPT AV ČR se realizuje v oblasti řízení (managementu), institucionální a personální politiky a zároveň hodnot a norem, na kterých je ÚPT AV ČR založena a které se promítají do její každodenní praxe, i institucionálních praktik a procesů a podporovaných způsobů mezilidské komunikace.

### **Naplnění cílů Plánu genderové rovnosti**

Naplnění cílů Plánu pak vyžaduje nastavení fungování ÚPT AV ČR včetně jejích pravidel, organizačních procesů a způsobu komunikace. Systémová změna se odehrává na čtyřech základních rovinách – na rovině kulturní, institucionální, interpersonální a individuální. Realizace opatření probíhá na všech čtyřech rovinách zároveň.

#### **1. Kulturní rovina**

ÚPT považuje za samozřejmé standardní používání genderově neutrálního jazyka při výběrových řízeních i v samotném znění inzerátů na nové pracovní pozice. Stejně tak se děje i při veškeré interní oficiální komunikaci mezi vedoucími pracovníky a pracovníci a zaměstnanci. Zvláštní důraz je kladen na medializaci a propagaci, kde medializace úspěšných vědkyň vytváří předpoklady pro zvýšení atraktivity ÚPT AV ČR pro potenciální uchazečky o kariéru vědkyně.

#### **2. Institucionální rovina**

Zde se jedná o nastavení pravidel, podmínek a procesů systému atestací, nastavení pracovních podmínek, pravidel pro kariéerní postup a procesních pravidel. V rámci implementace Plánu dochází k postupné revizi interních předpisů ÚPT, především pak Kariéerního řádu a Etického kodexu výzkumných pracovníků v Ústavu přístrojové techniky AV ČR.

Klíčová je zde role Atestační komise, která je poradním orgánem ředitele pro zařazování pracovníků do kvalifikačních stupňů. Úkolem Atestační komise je při projednávání zařazení pracovníků identifikovat potenciální nedostatky procesních pravidel relevantních k otázce genderové rovnosti, doporučit jejich úpravu a následně vyhodnotit její dopad.

#### **3. Interpersonální rovina**

Do této kategorie spadají vztahy, postoje a chování mezi zaměstnanci a každodenní interakce na pracovišti, dělba rolí a práce v týmu a mezilidská komunikace nejen na úrovni komunikace nad/podřízeným, ale především mezi pracovníky horizontálně.

Pro úroveň vedoucích vědeckých pracovníků je na ÚPT pořádán pravidelný kurz managementu a jednání s lidmi na pracovišti. Problematika genderové rovnosti ve všech výše uvedených kategoriích je samozřejmou součástí náplně kurzu.

ÚPT AV ČR je také rozsáhle zapojen do mezinárodní spolupráce v oborech své činnosti a tím jsou i řešitelské kolektivy projektů integrovány do mezinárodních konsorcií. Tímto způsobem, často mnohem lépe, než nějakými kurzy, či školeními jsou výzkumní pracovníci, především mladí, seznamováni se a adaptováni na standardy kolegiality běžnými na špičkových vědeckých pracovištích v Evropě.

#### **4. Individuální rovina**

Individuální rovina úzce souvisí s kulturní, zahrnuje sebezpojetí pracujících a jejich identitu, sebehodnocení, předsudky a jednání jedinců. Tuto rovinu adresuje ÚPT AV ČR jako samozřejmou součást ostatních tří rovin.

### **Genderový audit**

#### **1. Sběr a analýza statistických dat**

Genderový audit popisující statisticky problematiku zastoupení pohlaví a genderu na pracovišti je nejen součástí Plánu genderové rovnosti, ale především jeho implementace. Děje se pravidelně, jednou ročně a je východiskem k dalším krokům na podporu a posílení genderové rovnosti a také pro stanovení cílů, které si ÚPT stanovuje k dosažení. Zahrnuje tedy také referenční údaje, typicky z prostředí relevantních vysokých škol, které jsou primárním zdrojem pro získávání nových zaměstnanců.

Statistická část genderového auditu ÚPT je pravidelnou a aktualizovanou přílohou dokumentu popisujícího implementaci Plánu genderové rovnosti včetně komentáře vyvozujiícího dílčí závěry.

#### **2. Kvantitativní údaje**

Velikost ÚPT, jakožto středně velkého pracoviště AV ČR znamená, že jsou interní procesy a komunikace jednoduché, rychlé a transparentní. Zahrnují jak řízení (management), institucionální a personální politiku a zároveň hodnoty a normy, na kterých je instituce založena a které se promítají do každodenní praxe ÚPT, i institucionálních praktik podporovaných způsobů mezilidské komunikace. Procesy jsou přitom, samozřejmě, formalizovány interními předpisy.

- ÚPT má definován tým pro implementaci Plánu genderové rovnosti včetně odpovědnosti jeho jednotlivých členů.
- Probíhají pravidelné porady vedení s vedoucími oddělení a skupin, obdobně porady a komunikace v rámci vědeckých skupin a řešitelských kolektivů projektů.
- Probíhají hlubší systémové diskuse vedení (Kolegia ředitele) s vedoucími vědeckých skupin, kde je podrobně probírána nejen vědecká náplň, ale také otázky manažerského řízení skupin.

Problematika genderu je zahrnuta do těchto jednání a pohovorů.

Nadto je hlavním nástrojem pro získávání zpětné vazby o chodu pracoviště série pohovorů vedení (kolegia ředitele) s vedoucími oddělení zaměřená především na management a provozní záležitosti a s vedoucími skupin zaměřená na mikromanagement a vědecké směřování. Zvláště pohovory s vedoucími

skupin se dějí za účasti členů skupin a jsou nástrojem pro získání informací o chodu pracoviště na nejnižší organizační úrovni včetně informací o stavu mezilidských vztahů zahrnujících také genderový aspekt.

### **3. Institucionální analýza**

Analýza procesů a dokumentů instituce probíhá postupně, inkrementálním a evolučním procesem. Jak bylo uvedeno výše, klíčovým orgánem, který určuje zařazení pracovníků do kvalifikačních stupňů a tříd a reálně pracuje s (naplňuje je) Kariérním řádem je Atestační komise. Jednání atestační komise je tedy prostorem pro reflexi možných nedostatků interních předpisů pracoviště, které se mohou projevit při projednávání individuálních případů.

Z diskusí na platformě Atestační komise vzejde identifikace podnětů k revizi interních předpisů (především Kariérního řádu), předjímání potenciálních dopadů změn a při následném jednání komise pak vyhodnocení dopadu změn.

## **Stanovení cílů Plánu Genderové rovnosti**

Stanovení cílů Plánu genderové rovnosti instituce musí být realistické, reflektovat specifika našeho oboru výzkumu situaci v ČR a řadu dalších okolností. Stanovení cílů také podléhá vývoji na trhu práce, situaci na vysokých školách (hlavním zdroji nových zaměstnanců ÚPT), na rozvoji internacionalizace aj. Proto je také stanovení cílů součástí nikoli přímo Plánu samotného, ale jeho pravidelně aktualizované implementace.

## **Realizace Plánu genderové rovnosti**

Realizace Plánu genderové rovnosti na ÚPT zahrnuje:

### **1. Komunikace Plánu**

Informace o cílech, nástrojích a implementaci Plánu genderové rovnosti ÚPT je zahrnuta do pravidelných porad vedení a vedoucích oddělení a skupin a stejně tak i do individuálních diskusí s vedoucími skupin.

### **2. Vzdělávání**

Vzdělávání v otázkách genderové tematiky je zahrnuto do kurikula kurzů managementu vědy pro vedoucí vědeckých týmů.

### **3. Síťování**

V rámci široké vědecké spolupráce jak na národní, tak i mezinárodní úrovni a účasti v řadě projektových konsorcií si vyměňujeme zkušenosti s partnery a vzájemně se inspirujeme ve formách interpersonální komunikace a forem vědecké kolejality.

#### 4. Udržitelnost

Osoby pověřené dílčími úkoly a kontrolou naplňování Plánu jsou pro tento úkol ustanoveny dlouhodobě.

#### 5. Hodnocení

Hodnocení naplňování Plánu v souvislosti s kariérním postupem jsou úkolem atestační komise.



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. 2021

### 1. Východiska, stav ÚPT

V následujícím přehledu je uveden vývoj poměru počtu žen k mužům v kategorii pracovníků vědy z výzkumu na pracovišti ÚPT za léta 2018 – 2021.

Procentuální přehled zaměstnanců dle věkové kategorie a pohlaví (podíl žen vůči mužům v dané kategorii)					
rok	2018	2019	2020	2021	celkem
<b>ženy/muži</b>					
21 - 30	35%	50%	40%	42%	42%
31 - 40	41%	42%	50%	46%	45%
41 - 50	18%	25%	14%	25%	20%
51 - 60	47%	28%	28%	26%	31%
nad 60	9%	14%	15%	11%	12%

V roce 2020 byl na ÚPT zahájen program tzv. letních stáží, zaměřený na studenty vysokých škol nižších ročníků (typicky prvního a druhého). Cílem je vyhledávat mladé talenty, z nichž by bylo možné vybírat potenciální studenty bakalářského, magisterského a následně doktorského studia, kteří by svou práci dělali na ÚPT pod vedením školitelů, či školitelů specialistů z řad vědeckých pracovníků ÚPT. Tato iniciativa je prvním krokem v procesu náboru lidských zdrojů a je tedy důležitým nástrojem také pro implementaci plánu genderové rovnosti. A to jako prostředek pro zvýšení atraktivity pracoviště pro ženy – studentky.

### Letní stáže - perspektiva nástupu na pozici doktorand

	muži	ženy	celkem	muži	ženy
<b>2020</b>	25	9	34	74%	26%
<b>2021</b>	21	12	33	64%	36%
<b>2022</b>	16	16	32	50%	50%

### 2. Referenční údaje, stav na relevantních vysokých školách

#### VUT FSI

	2021			2020			2019			2018		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
Bc. prezenční	2334	212	9%	2460	248	10%	2409	288	12%	2450	311	13%
Bc. kombinované	87	7	8%	108	8	7%	93	11	12%	123	16	13%
Mgr. prezenční	1088	183	17%	1103	177	16%	1136	184	16%	1196	186	16%
Mgr. kombinované	124	17	14%	135	22	16%	136	20	15%	116	12	10%
Ph.D. prezenční	238	17	7%	234	39	17%	184	29	16%	165	22	13%
Ph.D. kombinované	92	6	7%	99	6	6%	119	8	7%	132	18	14%
	<b>3963</b>	<b>442</b>	<b>11%</b>	<b>4139</b>	<b>500</b>	<b>12%</b>	<b>4077</b>	<b>540</b>	<b>13%</b>	<b>4182</b>	<b>565</b>	<b>14%</b>

#### VUT FEKT

	2021			2020			2019			2018		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
absolventi	<b>3311</b>	<b>463</b>	<b>14%</b>	<b>3300</b>	<b>467</b>	<b>14%</b>	<b>3343</b>	<b>474</b>	<b>14%</b>	<b>3418</b>	<b>447</b>	<b>13%</b>

#### VUT FIT

	2021			2020			2019		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
absolventi	<b>420</b>	<b>46</b>	<b>11%</b>	<b>418</b>	<b>33</b>	<b>8%</b>	<b>463</b>	<b>46</b>	<b>10%</b>

### MUNI PŘF

	2021			2020			2019			2018		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
Bc. Fyzika-nano	30	10	33%	29	8	28%	27	6	22%	24	4	17%
Bc. Fyzika	120	48	40%	149	61	41%	132	55	42%	145	54	37%
Mgr. Fyzika	55	18	33%	44	16	36%	58	24	41%	70	34	49%
Ph.D. Fyzika	67	18	27%	59	15	25%	58	15	26%	60	18	30%
	<b>272</b>	<b>94</b>	<b>35%</b>	<b>281</b>	<b>100</b>	<b>36%</b>	<b>275</b>	<b>100</b>	<b>36%</b>	<b>299</b>	<b>110</b>	<b>37%</b>

### 3. Zhodnocení stavu do r. 2021

Vývoj poměru pohlaví ve sledované kategorii pracovníků VaV pracoviště ÚPT AV ČR vykazuje zřetelný pozitivní vývoj ve prospěch zastoupení žen, i když se nejedná o zcela monotónní růst, růst je zřejmý. Zvláště důležitý je také vývoj v jednotlivých věkových kategoriích, kde je také zjevné, že u starších zaměstnanců byl podíl žen významně menší a současný trend je pozitivní.

Úsilí zaměřené na zvýšení atraktivity vědecké práce na ÚPT především pro potenciální budoucí zaměstnance formou letních stáží nabízí ještě pozitivnější vývoj. Za prozatím tři roky trvání této iniciativy je za léto roku 2022 dosaženo úplné rovnosti pohlaví mezi mladými stážisty(-kami). S ohledem na poměr zastoupení žen – absolventek v oborech relevantních pro ÚPT je to mimořádný úspěch.

Referenční údaje, které jsou v Plánu genderové rovnosti, jako cíle, které by měly být minimálně překročeny, jsou poměry zastoupení absolventek mezi studenty Fakulty strojního inženýrství, Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií VUT Brno a oboru Fyziky, Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Toto jsou (zatím) naprosto dominující zdroje našich nových zaměstnanců.

Údaje o zastoupení žen ukazují, že tyto poměry se daří s rezervou překračovat, což svědčí o úspěšné personální politice ÚPT s ohledem na podporu genderové rovnosti v našich oborech působení a o dobré atraktivitě pracoviště pro ženy-vědkyně. V technických oborech, jako je strojírenství a elektrotechnika a v oboru fyziky je management genderové rovnosti limitován zdroji, což jsou příslušné vysoké školy. Dosažení plné početní rovnosti je nerealistické a mělo-li by být dosaženo, muselo by být naplněno diskriminačními opatřeními, které nejsou v souladu s principy rovnosti příležitostí.