

# **Zpráva o implementaci Plánu genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky, AV ČR, v. v. i. pro rok 2023**

Realizace Plánu genderové rovnosti v ÚPT AV ČR probíhá nepřetržitě na více úrovních, každoročně je pak vyhodnocena institucionální a personální politika ve věci rovných příležitostí, hodnot a norem, na kterých je ÚPT AV ČR založen a které se promítají do jeho každodenní praxe, i institucionálních praktik a procesů a podporovaných způsobů mezilidské komunikace.

## **Genderový audit za uplynulé období**

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

Genderový audit za uplynulé období sleduje statisticky zastoupení pohlaví a genderu na pracovišti. Současně reflektuje cíle Plánu, které jsou navázány na obdobné statistické zastoupení pohlaví a genderu v relevantních studijních oborech, které interpretujeme jako výchozí parametry našich cílů dosažení genderové rovnosti. V této zprávě jsou uvedeny v Příloze Zprávy.

### **2. Institucionální analýza**

Analýza procesů a dokumentů instituce probíhá nepřetržitě, každý interní dokument je posuzován s ohledem na dodržení principů genderové rovnosti, rovnosti příležitostí a vyloučení diskriminace v jakékoli podobě; jde o inkrementální a evoluční proces.

Jednání Atestační komise proběhlo v roce 2023. Atestační komise je klíčovým orgánem určujícím zařazení pracovníků do kvalifikačních stupňů a tříd a reálně pracuje s Kariéerním řádem a dbá na jeho řádné naplňování. Jednání komise probíhalo se zvýšeným důrazem na naplňování kritérií rovnosti.

## **Stanovení cílů Plánu Genderové rovnosti**

Cíle Plánu genderové rovnosti instituce reflektují specifika našeho oboru výzkumu, situaci v ČR a na trhu práce i v kontextu situace na vysokých školách (hlavním zdroji nových zaměstnanců ÚPT). V zatím omezené míře také na rozvoji internacionalizace. Naplnění cílů je adresováno v komentáři k tabulkové části Přílohy Zprávy.



ředitel ÚPT AV ČR, v.v.i.

## Příloha Zprávy o implementaci Plánu genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky, AV ČR, v. v. i.

– statistická část do r. 2023

### 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 – 2022.

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

rok	2018	2019	2020	2021	2022	celkem
<b>ženy/muži</b>						
21 - 30	35%	50%	40%	42%	36%	41%
31 - 40	41%	42%	50%	46%	54%	47%
41 - 50	18%	25%	14%	25%	16%	20%
51 - 60	47%	28%	28%	26%	12%	28%
nad 60	9%	14%	15%	11%	15%	13%

Od roku 2020 na ÚPT běží program tzv. letních stáží, zaměřený na studenty vysokých škol nižších ročníků. Snažíme se takto vytipovat mladé talenty s náležitým předstihem, kteří pak mohou být vhodnými kandidáty na studenty bakalářského, magisterského a následně doktorského studia, kteří dostanou svou práci zadanou z našeho pracoviště pod vedením školitelů, či školitelů specialistů z řad vědeckých pracovníků ÚPT. Tato iniciativa je již velmi osvědčenou formou nábory lidských zdrojů. V našem plánu genderové rovnosti hraje tedy zásadní roli, neb důraz na podporu rovných příležitostí začíná právě zde. Navíc je to prostředek pro zvýšení atraktivity pracoviště pro ženy – studentky. V uplynulých letech podíl děvčat značně kolísal, ale pohyboval se na poměry našeho vědního oboru na nadějně vysokých číslech.

### 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%
<b>2023</b>	19	12	31	61%	39%

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

### VUT FSI

	2022			2021			2020			2019		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
Bc. prezenční	2146	195	9%	2460	212	9%	2460	212	12%	2450	311	13%
Bc. kombinované	57	5	9%	108	7	8%	108	7	12%	123	16	13%
Mgr. prezenční	983	128	13%	1103	183	17%	1103	183	16%	1196	186	16%
Mgr. kombinované	80	9	11%	135	17	14%	135	17	15%	116	12	10%
Ph.D. prezenční	233	40	17%	234	17	7%	234	17	16%	165	22	13%
Ph.D. kombinované	72	6	8%	99	6	7%	99	6	7%	132	18	14%
	<b>3571</b>	<b>442</b>	<b>12%</b>	<b>4139</b>	<b>442</b>	<b>11%</b>	<b>4139</b>	<b>442</b>	<b>13%</b>	<b>4182</b>	<b>565</b>	<b>14%</b>

### VUT FEKT

	2022			2021			2020			2019		
	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
	<b>3247</b>	<b>433</b>	<b>13%</b>	<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>

**VUT FIT**

absolventi

2022			2021			2020			2019		
celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
408	45	11%	420	46	11%	418	33	8%	463	46	10%

**MUNI PĚF**

Bc. Fyzika-nano

Bc. Fyzika

Mgr. Fyzika

Ph.D. Fyzika

2022			2021			2020			2019		
celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl	celkem	z toho žen	podíl
23	6	26%	30	10	33%	29	8	28%	27	6	22%
129	51	39%	120	48	40%	149	61	41%	132	55	42%
49	21	42%	55	18	33%	44	16	36%	58	24	41%
54	14	25%	67	18	27%	59	15	25%	58	15	26%
<b>255</b>	<b>92</b>	<b>361</b>	<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>

**1. Zhodnocení stavu do r. 2022 a naplňování Plánu genderové rovnosti**

Vývoj poměru pohlaví ve sledované kategorii pracovníků VaV pracoviště ÚPT AV ČR vykazuje zřetelný pozitivní vývoj, který je zřejmý zvláště rostoucím poměrem počtu žen mezi mladšími věkovými kategoriemi. S ohledem na velikost našeho pracoviště je statistický soubor s nímž pracujeme natolik malý, že nevyhnutelně dochází k výkyvům a je důležité zohledňovat spíše celkové počty a dlouhodobé trendy. V jednotlivých věkových kategoriích dochází ke změnám, důležitý je především celkový pozitivní vývoj ve prospěch zastoupení žen.

Referenční údaje, ke kterým se vztahují cíle našeho Plánu, jsou v tabulkách uvedených výše, kde jsou údaje zastoupení dívek ve studijních oborech relevantních pro nábor nových zaměstnanců. Tato forma náboru je na našem pracovišti stále naprosto dominantní. Jak je z tabulek zřejmé, tyto počty, resp. poměry, které jsou v Plánu genderové rovnosti, stanoveny jako cíle, které by měly být minimálně překročeny, jsou ve všech třech oborech na našem ústavu překročeny. Poměry zastoupení absolventek mezi studenty Fakulty strojínského inženýrství, Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií VUT Brno a oboru Fyziky, Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity v Brně jsou nižší, než zaměstnanců ÚPT.

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.