



Plán genderové rovnosti

Preambule

Ústav fyziky materiálů AV ČR, v. v. i. (dále ÚFM) je vědecké pracoviště, které je zaměřeno na objasňování vztahů mezi chováním a vlastnostmi materiálů a jejich strukturními a mikrostrukturními charakteristikami. Prioritní je výzkum pokročilých kovových materiálů a kompozitů na bázi kovů ve vztahu k jejich mikrostruktuře a způsobu přípravy. Smyslem výzkumu je optimalizace užitných vlastností materiálů a predikce jejich provozní životnosti teoretickými a výpočetními metodami podloženými experimenty a získávání nových informací o chování materiálů na hranici současného poznání. Výzkumní pracovníci ústavu jsou osoby s technickým nebo přírodovědným vzděláním.

ÚFM je zaměstnavatelem s rovnými příležitostmi, který zásadně nediskriminuje své pracovníky na základě národnosti, etnického původu, sexuální orientace, fyzických hendikepů, náboženství, věku nebo pohlaví, s důrazem na kvalifikaci, odborné kvality a vědeckou excelenci svých zaměstnanců. ÚFM klade důraz na opatření, která pomáhají pracovnímu začlenění mladým pracovníkům a která jim usnadňují zabezpečení péče o děti a sladění pracovních a rodinných povinností. Zároveň není tolerováno obtěžování v žádné formě.

Tento plán genderové rovnosti je vypracován v souladu s legislativou ČR a EU a klade si za cíl podporovat opatření, která posilují rovné pracovní příležitosti, pracovní podmínky a možnosti pracovního zařazení bez ohledu na pohlaví jedince. Výslovně tento plán zohledňuje všechny požadavky pro GEP plán účastníků projektů v rámci Horizont Europe.

Současné genderové zastoupení zaměstnanců ÚFM

Stav genderového zastoupení zaměstnanců ÚFM ke dni 1. 1. 2025 je podrobně uveden v tabulkách v Příloze 1 a 2. ÚFM k uvedenému datu zaměstnávalo 176 zaměstnanců, z toho 125 mužů a 51 žen. Ústav je rozdělen na dvě vědecká oddělení a Ekonomicko-provozní oddělení (EPO). U vědeckého a technického personálu je zřetelná převaha mužů (mužů je téměř 80 %). Tento stav odpovídá poměru studentů a studentek na technických vysokých školách a přírodovědných oborech relevantních pro zaměření ústavu, tedy zejména fyzikální obory. Vyšší zastoupení žen oproti minulému roku je mezi studenty doktorského studia (43 %), naopak u magisterských studentů je zastoupení žen nižší (11 %). Zastoupení žen

v závislosti na věku zaměstnanců je z historických důvodů výrazně nižší v kategorii zaměstnanců nad 60 let.

Dlouhodobé cíle

Hlavním zdrojem nových mladých vědeckých pracovníků pro ÚFM je dlouhodobě Fakulta Strojního inženýrství VUT a Přírodovědecká fakulta, obor fyzika, Masarykova univerzita. Výroční zpráva VUT z roku 2021 uvádí pro Fakultu strojního inženýrství 83% zastoupení mužů mezi magisterskými studenty a 93,4% mužů v doktorském studiu. Plán genderové rovnosti ÚFM stanoví za cíl, aby podíl žen ve vědeckých odděleních byl systematicky vyšší než podíl, který je typický pro studenty oborů fyziky a strojního inženýrství. Udržení tohoto podílu bude reflektovat náležité zajištění rovných příležitostí s ohledem na gender.

Dalším dlouhodobým cílem je motivovat a podporovat ženy ke vstupu do vedoucích pozic na úrovni vedoucích vědeckých skupin, vědeckých oddělení a úseků ekonomicko-technického útvaru a dodržovat genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování.

Samozřejmým cílem je kontrolovat, aby pohlaví neovlivňovalo mzdy jednotlivců, a aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím týkajícím se práce a chodu ústavu.

Vedení ÚFM také považuje za důležitý cíl přijímat opatření, která usnadňují sladění pracovního a rodinného života, se zaměřením na rodiče vracející se z rodičovské dovolené.

ÚFM netoleruje a nebude tolerovat obtěžování v žádné formě.

ÚFM bude dbát na zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu, pokud je tato relevantní. Zároveň je dbáno na genderovou rovnost při sestavování řešitelských týmů.

Implementace a odpovědnost

Zřízení Komise pro rovné příležitosti

ÚFM zřizuje Komisi pro rovné příležitosti, ve které jsou zastoupeni zaměstnanci ÚFM obou pohlaví. Komise sestavuje Akční plán podpory žen a mužů, který je přílohou plánu genderové rovnosti. Komise dohlíží na plnění dlouhodobých cílů v oblasti rovných příležitostí. Zveřejňuje a vyhodnocuje statistická data o genderovém zastoupení zaměstnanců ÚFM. Sleduje účinnost opatření pro sladění pracovního a rodinného života a navrhuje nová opatření. Komise je také orgánem, který přijímá stížnosti zaměstnanců týkající se obtěžování, genderově podmíněnému násilí nebo případných odchylek od deklarované rovnosti příležitostí. Každé takové oznámení je individuálně posuzováno v souladu s platnou legislativou.

Opatření pro zajištění rovnosti pohlaví v oblasti personální politiky

ÚFM realizuje a bude realizovat nábor a výběr nových zaměstnanců bez předsudků na základě rovnosti pohlaví a na základě kvalit a kompetencí. Pravidlem je, že do výběrových komisí pro obsazení volných pracovních míst jsou jmenováni zástupci obou pohlaví. V rámci funkčního postupu ÚFM usiluje a bude usilovat o rozvoj a udržení rozmanité pracovní síly udržením a podporou podmínek pro kariérní růst zvláště pro začínající vědeckou generaci.

Monitorování statistických údajů

Monitorování statistických údajů podle příkladu v Příloze 1 a 2 bude zajišťovat Komise pro rovné příležitosti ve spolupráci s personalistkou.

Opatření pro podporu sladění pracovního a rodinného života

V ÚFM jsou v současnosti zavedena následující opatření, která usnadňují a podporují flexibilní formy práce a vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

- Zaměstnanci mají možnost vyjednat zkrácený úvazek. Tuto možnost využívají velmi často zaměstnanci vracející se do profesního života po rodičovské dovolené a v těchto případech se zaměstnavatel vždy snaží maximálně zohlednit rodinnou situaci mladých rodičů;
- zaměstnanci mají možnost využít školku (v závislosti na obsazenosti) zajišťovanou Akademií věd;
- zaměstnavatel poskytuje pomoc při zajištění jeslí;
- ředitel má pravomoc udělit ve zdůvodněných případech práci doma (home office);
- zaměstnanci mohou čerpat dny volna v případě zdravotních obtíží bez nutnosti předložit Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, které se nezapočítávají do limitu dovolené (sick days). Podrobnosti jsou uvedeny v Kolektivní smlouvě;
- zaměstnanci mají možnost požádat o půjčku poskytnutou ze Sociálního fondu ÚFM.

Komise pro rovné příležitosti navrhuje další opatření, která posílí postavení ÚFM jako rodičovsky přívětivého zaměstnavatele (family-friendly employer). Členové komise jsou uvedeni v Příloze 4.

Závěr

ÚFM dlouhodobě usiluje být institucí zajišťující rovný přístup ke svým zaměstnancům. Vedení ÚFM i zaměstnanecká komunita funguje na základě vzájemného respektu bez ohledu na biologické či deklarované pohlaví, rasu, víru, národnost či etnickou skupinu nebo politickou orientaci a tato zásada bude připomínána a vysvětlována i při pedagogických aktivitách zaměstnanců ÚFM směrem k vysokoškolským studentům, diplomantům, a doktorandům. Na ÚFM funguje Komise pro rovné příležitosti, která

situaci monitoruje, řeší případné stížnosti a navrhuje nová opatření. Případné problémy jsou řešeny v souladu s právními předpisy platnými na území České republiky a vnitřními předpisy ÚFM. ÚFM vyčleňuje potřebné finanční prostředky pro jednotlivé roky implementace Akčního plánu rovnosti žen a mužů.



prof. Mgr. Tomáš Kruml, CSc.

ředitel ústavu

Plán aktualizovaný ke dni 1. 1. 2025

Příloha 1. Genderové zastoupení zaměstnanců ÚFM ke dni 1. 1. 2025

V tabulkách je uveden počet zaměstnanců bez ohledu na výši jejich úvazku.

Tabulka 1 Vedoucí pracovníci

pozice	muži	ženy	zastoupení žen
Ředitel, zástupce ředitele	1	1	50%
Vedoucí oddělení	2	1	33%
Vedoucí skupin	12	2	14%
Vedoucí pracovníci celkem	15	4	21%

Tabulka 2 Vědeckí pracovníci

pozice	muži	ženy	zastoupení žen
Vedoucí vědecký pracovník (V4)*	19	1	5%
Vědecký pracovník (V3)	28	12	30%
Vědecký asistent (V2)	4	1	20%
Postdoktorandi (V1)	7	1	13%
Vědeckí pracovníci celkem (V1 - V4)	58	15	21%

*) označení kvalifikačního stupně podle Kariérního řádu AV ČR.

Tabulka 3 Studenti

pozice	muži	ženy	zastoupení žen
PhD studenti	12	9	43%
Magisterští studenti (diplomanti)	16	2	11%
Studenti celkem	28	11	28%

Tabulka 4 Technici a infrastrukturní zaměstnanci

pozice	muži	ženy	zastoupení žen
Technici vědeckých skupin	14	5	26%
Zaměstnanci mimo vědecké skupiny	25	20	44%
Technici a infrastrukturní celkem	39	25	39%

Tabulka 5 Genderové zastoupení v odděleních

pozice	muži	ženy	zastoupení žen
Zaměstnanci vědeckých oddělení	103	37	26%
Zaměstnanci EPO	22	14	39%
Celkem ÚFM	120	52	29%

Příloha 2. Genderové zastoupení v závislosti na věku zaměstnanců

věk	muži	ženy	zastoupení žen
≤ 20	1	0	0%
21 - 30	25	9	26%
31 - 40	30	11	27%
41 - 50	28	15	35%
51 - 60	16	11	41%
≥ 61	25	5	17%

Příloha 3. Akční plán podpory rovnosti žen a mužů na období 2023–2026

1. Agenda rovnosti žen a mužů					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Garant	Výstup
Kultura a principy rovnosti žen a mužů	Prosazování diversity pracovního prostředí, netolerance vůči diskriminačním jevům, všem typům obtěžování a negativním projevům chování na pracovišti	Zakotvení všech principů rovnosti v GEP, ustanovení Komise pro rovné příležitosti, která implementuje GEP. Alokace na Akční plán rovnosti žen a mužů.	1/2023 Splněno	Ředitel ústavu	Zřízení Komise pro rovné příležitosti
	Dohled nad dodržováním principů netolerance vůči diskriminačním jevům, obtěžování a negativním projevům chování na pracovišti	Průběžný monitoring a dohled managementu a Komise pro rovné příležitosti	Plněno průběžně	Komise pro rovné příležitosti / Vedoucí oddělení / Ředitel ústavu	Pravidelné meetingy garantů a informování o stavu dodržování principů rovnosti žen a mužů a implementace Akčního plánu

2. Personální politika					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Garant	Výstup
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	Podporovat genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování	Motivovat a podporovat ženy ke vstupu do vedoucích pozic na úrovni vedoucích vědeckých skupin, vědeckých oddělení a úseků ekonomicko-technického útvaru	Plněno průběžně	Ředitel ústavu / Vedoucí oddělení	Složení managementu ústavu respektující genderovou vyváženost
Genderová rovnost při náboru, karierním postupu a odměňování	Zlepšování procesu náboru nových zaměstnanců. Promítnutí principů rovných příležitostí do karierního postupu	Zlepšení procesu náboru nových zaměstnanců a použití genderově vyvážených komunikačních prostředků. Zohlednění principů rovných příležitostí při atestačním řízení výzkumných pracovníků, při karierním postupu zaměstnanců nepodléhajících atestaci a při odměňování	Plněno průběžně	Ředitel ústavu / Vedoucí oddělení / Atestační komise	Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis, odpovídající interní normy např. Odměňování za kvalitní vědecké články

3. Oblast slad'ování osobního a pracovního života				
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup
Systematický monitoring podpory oblasti slad'ování osobního a profesního života a implementace	Komise pro rovné příležitosti monitoruje oblasti podpory slad'ování osobního a profesního života a navrhuje řediteli ústavu vhodná opatření	Podpora částečných úvazků, podpora rodičů a využití SF, možnost home-office, podpora volnočasových aktivit zaměstnanců (SF), půjčky z prostředků SF, sick days	Plněno průběžně	Kolektivní smlouva, pravidla pro získání zaměstnaneckých benefitů, Pracovní řád
Podpora zaměstnanců při péči o dítě / osobu blízkou	Management respektující a podporující zaměstnance při péči o dítě / osobu blízkou	Umožnění péče o dítě / osobu blízkou, komunikace a aktivity „stay in touch“ s důrazem na osoby na MD/RD, individuální plán návratu do zaměstnání	Plněno průběžně	Podání informace managementu Komisi pro rovné příležitosti a průběžně naplňování cíle

4. Komunikace				
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup
Genderově senzitivní komunikace	Poučení o genderově senzitivní komunikaci mezi zaměstnanci	Zaměstnanci dbají na genderově senzitivní komunikaci, přičemž respektují individualitu ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň	Plněno průběžně	Promítá se do interní komunikace a dokumentů
Osvěta a opatření proti genderově podminěnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	Informovat o tématu genderově podminěného násilí a sexuálního obtěžování	Diskuze se zaměstnanci na téma genderově podminěného násilí a sexuálního obtěžování, řešení vzniklých situací	2/2023 Splněno	Semináře a diskuze na téma genderově podminěného násilí a dalších způsobů obtěžování či diskriminace

5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Garant	Výstup
Informovat o principech genderové rovnosti ve výzkumných záměrech a implementace těchto principů	Zajistit dostatečné povědomí o principech genderové rovnosti ve výzkumných záměrech	Semináře a diskuze o principech genderové rovnosti ve výzkumných záměrech s výzkumnými pracovníky vědeckých oddělení	2/2023 Splněno	Komise pro rovné příležitosti / Vedoucí vědeckých oddělení	Semináře a diskuze o principech genderové rovnosti ve výzkumných záměrech
	Implementace genderové rovnosti do výzkumných projektů	Zajištění a kontrola implementace genderové rovnosti do výzkumných projektů	Plněno průběžně	Komise pro rovné příležitosti / Vedoucí vědeckých oddělení / Projektový tým	Zohlednění genderové rovnosti v návrzích výzkumných projektů a dalších výzkumných aktivitách

Příloha 4. Složení Komise pro rovné příležitosti

Dne 2. 1. 2023 jmenoval ředitel ústavu Komisi pro rovné příležitosti ve složení:

Ing. Alice Chlupová, Ph.D.
prof. Ing. Luboš Náhlík, Ph.D.
Ing. Jana Ševčíková

Předsedou komise je prof. Ing. Luboš Náhlík, Ph.D.