



Plán genderové rovnosti

Preamble

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 užitečných 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. 2026 je podrobně uveden v tabulkách v Příloze 1 a 2. ÚFM k uvedenému datu zaměstnávalo 175 zaměstnanců, z toho 121 mužů a 54 žen. Ústav je rozdělen na dvě vědecká oddělení a Technicko-hospodářskou správu (THS). U vědeckého personálu je zřetelná převaha mužů (mužů je více než 70 %). U technického personálu není převaha mužů až tak výrazná (mužů je téměř 60 %). Tento stav odpovídá poměru studentů a studentek na technických vysokých školách a přírodovědných oborech relevantních pro zaměření ústavu, tedy zejména fyzikální obory. Jen o trochu nižší je zastoupení žen oproti minulému roku mezi studenty doktorského studia (41 %), naopak u magisterských studentů je zastoupení žen vyšší (29 %). 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 2024 uvádí pro Fakultu strojního inženýrství 89,9 % zastoupení mužů mezi magisterskými studenty a 80,6 % 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 má zřízenou 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 zajišťuje 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 na dálku (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. 2026