



Zpráva o plnění plánu genderové rovnosti za rok 2025

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.

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.

ÚFM má Komisi pro rovné příležitosti, ve které jsou zastoupeni zaměstnanci ÚFM obou pohlaví. Komise sestavila a aktualizuje Akční plán podpory žen a mužů (období 2023 – 2026) a podle stanovených termínů dohlížela na jejich plnění, i na plnění dlouhodobých cílů v oblasti rovných příležitostí:

- Plán genderové rovnosti ÚFM si stanovil za cíl, aby podíl žen ve vědeckých odděleních byl systematicky výrazně vyšší než podíl, který je typický pro absolventy oborů fyziky a strojního inženýrství¹, tedy oborů, odkud se nejčastěji rekrutují noví odborní zaměstnanci ústavu.
- Byly motivovány a podporovány ženy ke vstupu do vedoucích pozic na úrovni vedoucích vědeckých skupin, vědeckých oddělení a úseků ekonomicko-technického útvaru a dodržována genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.
- Bylo sledováno, aby pohlaví neovlivňovalo mzdy jednotlivců a aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím týkajícím se práce a chodu ústavu.
- Vedení ÚFM přijímalo opatření pro usnadnění sladění pracovního a rodinného života, se zaměřením na rodiče vracející se z rodičovské dovolené.
- Na ÚFM nebylo tolerováno obtěžování v žádné formě.
- Výzkumní pracovníci ÚFM dbali na zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu, pokud je tato relevantní. Zároveň dbali na genderovou rovnost při sestavování řešitelských týmů.

¹ Statistika MŠMT (z ledna 2026) uvádí např. pro Fakultu strojního inženýrství VUT v Brně 10,2% zastoupení žen mezi magisterskými absolventy (43 z 379) a 22,6% žen mezi absolventy doktorského studia (7 z 24).

Komise pro rovné příležitosti monitorovala statistické údaje ve spolupráci s personalistkou. Změny genderového zastoupení zaměstnanců ÚFM ke dni 31. 12. 2025 nejsou nijak významné.

Dále komise sledovala účinnost opatření pro sladění pracovního a rodinného života. Ke 31. 12. 2025 neobdržela komise žádné stížnosti zaměstnanců, které by se týkaly obtěžování, genderově podmíněnému násilí nebo případných odchylek od deklarované rovnosti příležitostí.

V rámci personální politiky byla zavedena řada iniciativ pro zajištění rovnosti pohlaví. ÚFM implementoval školení zaměřené na rozpoznávání a eliminaci genderových předsudků a diskriminace. Dále byly stanoveny kvóty pro zastoupení žen ve výběrových komisích a v procesu rozhodování, aby byla zajištěna diverzita a rovné zastoupení pohlaví.

ÚFM využíval v roce 2025 řadu opatření pro podporu sladění pracovního a rodinného života svých zaměstnanců. Zaměstnanci měli možnost vyjednat zkrácený úvazek, aby mohli lépe koordinovat své profesní a osobní závazky. Ústav dále nabízel možnost využít školku (v závislosti na obsazenosti) zajišťovanou Akademií věd ČR. Ve zdůvodněných případech udělil ředitel možnost práce z domova či neplacené volno. Během roku 2025 mohli zaměstnanci čerpat až 3 dny volna v případě zdravotních obtíží bez nutnosti předložit Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, které se nezapočítávají do limitu dovolené (sick days). V neposlední řadě měli zaměstnanci možnost požádat o půjčku poskytnutou ze Sociálního fondu ÚFM.



předseda komise pro rovné příležitosti

prof. Ing. Luboš Náhlík, Ph.D.