



Výroční zpráva GEP za rok 2025

1. Úvod

Účelem výroční zprávy o naplňování plánu rovnosti žen a mužů (Gender Equality Plan – GEP) je průběžně vyhodnocovat realizovaná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů, sledovat vývoj klíčových ukazatelů (např. zastoupení žen a mužů, rovnost v odměňování či kariérním postupu) a identifikovat oblasti, které vyžadují další pozornost.

2. Dosažené výsledky

2.1 Vyhrazené zdroje

Při realizaci plánu rovnosti žen a mužů došlo ve složení pracovní skupiny GEP ke změně. Nyní se skupina skládá z projektové manažerky ústavu a obou asistentek vedení ústavu. K přípravě dat ohledně zaměstnanců a jejich platů vyzvala ke spolupráci datového specialistu z ÚTIA.

2.2 Sběr a monitorování údajů z hlediska rovnosti v odměňování

Těžiště sběru údajů spočívá v analýze mezd a úvazků z hlediska rovnosti pohlaví. Vzhledem k nerovnováze počtů zaměstnaných žen a mužů v podpůrných činnostech byla analyzována zejména vědecká oddělení. Konkrétní výsledky jsou uvedeny v příloze 1.

Analýza průměrných mezd podle vědeckých kategorií ukazuje, že v ústavu nelze identifikovat systematický a dlouhodobý trend nižšího odměňování žen ve srovnání s muži. Poměr průměrných mezd žen a mužů (Z/M) se v jednotlivých kategoriích i letech pohybuje kolem hodnoty 1, přičemž v některých obdobích jsou průměrné mzdy žen dokonce vyšší než mzdy mužů.

Ve skupinách doktorandů (V2a a V2b) se poměr mezd často pohybuje nad hodnotou 1, což znamená, že průměrné mzdy žen byly v těchto kategoriích v některých letech vyšší než mzdy mužů. Ve skupině postdoktorandů (V3) se poměr mezd pohybuje většinou mírně pod hodnotou 1, avšak v posledních letech (2023–2025) se přiblížil vyrovnanému stavu nebo jej překročil.

Pouze v kategorii vědeckých asistentů (V4) a částečně i vědeckých pracovníků (V5) jsou průměrné mzdy žen dlouhodobě nižší než mzdy mužů, což však pravděpodobně souvisí s nízkým počtem žen v této kategorii.

V kategorii vedoucích vědeckých pracovníků (V6) se poměr průměrných mezd žen a mužů v jednotlivých letech pohybuje střídavě nad i pod hodnotou 1, v roce 2025 byl příkloněn ve prospěch žen.

Celkově lze konstatovat, že rozdíly v průměrných mzdách mezi ženami a muži v jednotlivých kategoriích jsou spíše kolísavé a pravděpodobně souvisejí s nízkým počtem osob v některých kategoriích nebo s individuální strukturou pracovních úvazků. Data proto nenasvědčují existenci systematického genderového rozdílu v odměňování v rámci ústavu.

2.3 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Ústav dlouhodobě podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem svých zaměstnanců. Mezi používaná opatření patří zejména flexibilní formy práce (např. částečné

úvazky nebo práce z domova, pokud to charakter práce umožňuje), podpora návratů po rodičovské či mateřské dovolené, možnost využívat dětskou skupinu nebo školku či podpora organizované dětské rekreace a dalších sportovních, kulturních a zájmových akcí pro děti zaměstnanců Tyto nástroje mají zaměstnancům pomáhat sladit pracovní a rodinné povinnosti a zároveň podporovat kontinuitu vědecké kariéry. V rámci systému benefitů hrazených se sociálního fondu je možné čerpat prostředky na úhradu těchto služeb.

2.4 Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Podíl žen ve vedení dosahuje v roce 2025 přibližně 33 % na úrovni celého ústavu a 25 % ve vědeckých pozicích. V kontextu technických věd, které jsou dlouhodobě výrazně genderově nevyvážené, lze tento stav hodnotit jako relativně velmi dobrý. Pozitivním aspektem je rovněž skutečnost, že nejvyšší řídicí pozici zastává žena (ředitelka ústavu). Ve srovnání s celostátní situací, kde zastoupení žen ve vyšších akademických a vědeckých pozicích zůstává nízké (např. kolem 15 % mezi profesory), jde o nadprůměrný výsledek (podle dat Národního kontaktního centra – gender a věda z roku 2022, <http://www.genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>).

Průměrný roční podíl žen mezi zaměstnanci ústavu a ve vedení:

celý ústav	
rok	podíl žen
2017	0,27
2018	0,25
2019	0,25
2020	0,26
2021	0,28
2022	0,29
2023	0,27
2024	0,30
2025	0,30
podíl žen ve vedení	
2025	0,33

věd. kat. 2a až 6	
rok	podíl žen
2017	0,12
2018	0,11
2019	0,12
2020	0,12
2021	0,14
2022	0,13
2023	0,11
2024	0,12
2025	0,19
podíl žen ve vedení	
2025	0.25

2.5 Rovnost při přijímání nových pracovníků a v kariérním postupu

Ústav uplatňuje při přijímání nových pracovníků objektivní a nediskriminační kritéria, což se odráží i ve struktuře nově přijatých zaměstnanců. V roce 2025 nastoupilo do ústavu celkem 13 pracovníků, z toho 5 žen a 8 mužů, přičemž ve vědeckých pozicích tvořily ženy přibližně jednu třetinu nově přijatých zaměstnanců

Z dlouhodobých dat dále vyplývá, že podíl žen mezi zaměstnanci ústavu i ve vědeckých odděleních postupně roste, což naznačuje úspěšnost instituce při přitahování žen do vědeckých pozic. Vyšší zastoupení žen je patrné zejména v juniorských kategoriích (doktorandi a postdoktorandi), kde se poměr žen a mužů v některých letech blížil vyrovnanému stavu.

Nižší zastoupení žen ve vyšších kariérních stupních je třeba interpretovat i v širším kontextu vývoje oboru. Technické vědy byly v minulosti výrazně maskulinizované a podíl žen v těchto

oborech byl nízký, což se promítá do starších kariérních kohort. Zároveň však v posledních letech roste zastoupení žen mezi studenty i mladšími výzkumníky. Tento generační posun se již odráží i ve struktuře zaměstnanců ústavu a představuje pozitivní trend do budoucna.

	věda	ostatní	celkem
ženy	3	2	5
muži	6	2	8
celkem	9	4	13

3. Problémy a náměty ke zlepšení a další práci

3.1 "Tradiční" genderové stereotypy v pracovním zařazení

Ve vědeckých odděleních se projevuje nerovnováha mezi počty zaměstnaných žen a mužů (v oblastech výzkumu řešených v ústavu je zastoupení žen tradičně nižší). V podpůrných činnostech jsou rozdíly ještě větší: účtárna ani knihovna nemají žádné mužské zaměstnance, naopak ve výpočetním středisku jsou ženy pouze na asistentských pozicích.

Vedení ústavu by mělo vynaložit úsilí k nápravě tohoto stavu, přestože situace v tomto směru je poměrně obtížná a ústav si nemůže příliš vybírat mezi kvalifikovanými zájemci o příslušné práce. Prioritou je samozřejmě hledisko účelného pokrývání potřeb ústavu a zaměstnávání kvalifikovaných a zodpovědných pracovníků.

Situace rozdílného množství žen a mužů v základním a aplikovaném výzkumu na poli informatiky a computer science je faktem, který potvrzují i data Národního kontaktního centra - gender a věda. V roce 2022 bylo v technických vědách zaměstnáno 23 % žen výzkumnic, v přírodních vědách 26 %. Z údajů o průměrném ročním podílu žen mezi zaměstnanci ÚTIA vyplývá, že zastoupení žen v této organizaci má dlouhodobě rostoucí tendenci. Podíl žen mezi zaměstnanci celého ústavu se zvýšil z 27 % v roce 2017 na 30 % v letech 2024 a 2025, přičemž obdobný trend lze pozorovat konkrétně i ve vědeckých kategoriích (V2a–V6), kde podíl žen vzrostl z přibližně 12 % v roce 2017 na 19 % v roce 2025.

Data ukazují, že v nižších a nástupních kategoriích (V2a, V2b, V3) je zastoupení žen relativně vyšší a poměr Ž/M se v některých letech blíží nebo překračuje hodnotu 1 (zejména u kategorií doktorandů). Nicméně s postupem kariéry dochází k postupnému poklesu zastoupení žen (zejména přechod z postdoktorandských a juniorských pozic do seniorních rolí), což odpovídá tzv. „leaky pipeline“ efektu známému z národní úrovně. V ČR tvoří ženy sice přibližně 45 % doktorandů, ale pouze kolem 24 % výzkumných pracovníků. Tento pokles je v technických vědách ještě výraznější.

Celkově lze shrnout, že instituce vykazuje relativně dobrou genderovou rovnováhu při náboru a v raných fázích kariéry, avšak podobně jako v celé ČR přetrvává výzva v oblasti udržení žen a jejich postupu do vyšších pozic.

3.2 Firemní kultura proti genderově podmíněnému násilí

Není známo, že by v ústavu došlo k nějakým případům sexuálního obtěžování nebo genderově podmíněného násilí. Vedení ústavu v roce 2023 zajistilo vytvoření systému umožňujícího hlášení případných incidentů a jejich účinné řešení. V rámci tohoto systému, který je v ústavu společný pro ochranu oznamovatelů – „whistleblowing“ – a hlášení případů sexuálního obtěžování nebo genderově podmíněného násilí, jsou k přijímání takových hlášení určeny dvě pověřené osoby (jeden muž a jedna žena). Zaměstnanci ústavu byli informováni o existenci tohoto systému a jeho používání, nicméně žádné incidenty v jeho rámci nebyly v roce 2025 hlášeny.

4. Závěr

Analýza dostupných dat ukazuje, že Ústav teorie informace a automatizace AV ČR, v. v. i., dlouhodobě usiluje o podporu rovnosti žen a mužů a postupně dosahuje pozitivního vývoje v této oblasti. Podíl žen mezi zaměstnanci ústavu i ve vědeckých odděleních má v posledních letech mírně rostoucí tendenci. Současně lze konstatovat relativně dobré zastoupení žen ve vedení, které v roce 2025 dosahuje přibližně jedné třetiny na úrovni celého ústavu a jedné čtvrtiny ve vědeckých pozicích.

Analýza mezd a pracovních úvazků neukazuje systematické rozdíly v odměňování mezi ženami a muži v jednotlivých vědeckých kategoriích. Rozdíly ve zastoupení žen a mužů v seniornějších pozicích souvisejí především s dlouhodobou genderovou strukturou technických oborů, kde byl historicky podíl žen nižší.

Ústav nadále podporuje rovné příležitosti při náboru zaměstnanců, při jejich kariérním postupu i při sladování pracovního a soukromého života. Do budoucna bude pokračovat ve sledování vývoje relevantních ukazatelů a v realizaci opatření, která přispívají k vytváření otevřeného a rovného pracovního prostředí.



doc. RNDr, Jiřina Vejnarová, CSc.
ředitelka ÚTIA AV ČR, v. v. i.

Příloha 1 Datová analýza

Vysvětlivky:

Rok	= rok
M Pocet	= průměrný počet osob - mužů
M FTE	= průměrný úvazek mužů
Z Pocet	= průměrný počet osob - žen
Z FTE	= průměrný úvazek žen
Z/M	= podíl průměrných mezd - ženy vs. muži

Poznámka: z důvodů nízkého počtu osob nejsou uváděny konkrétní částky průměrů mezd, aby nebyla porušena pravidla důvěrnosti informací.

kat V2a – doktorand bez státní zkoušky

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	7.17	3.85	3.25	2.07	1.33
2018	12.00	6.74	1.50	1.20	1.58
2019	10.92	6.45	0.00	0.00	0.00
2020	9.33	6.44	0.25	0.20	1.04
2021	9.33	7.71	1.83	1.72	0.91
2022	7.83	6.07	2.92	2.25	0.70
2023	10.50	6.58	2.75	1.85	0.73
2024	10.17	4.94	2.50	1.15	1.20
2025	10.67	6.48	2	1.45	1.39

kat V2b – doktorand se státní zkouškou

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	12.00	6.05	0.00	0.00	0.00
2018	7.50	5.08	2.00	1.92	1.33
2019	6.00	4.09	3.00	2.93	1.48
2020	7.75	4.13	3.92	3.37	1.48
2021	4.67	1.97	3.00	2.25	1.34
2022	6.00	4.00	2.83	2.02	1.39
2023	5.42	4.41	1.00	0.40	1.30
2024	5.75	5.44	1.75	1.35	1.07
2025	6.00	4.24	1.25	1.22	0,97

kat V3 – postdoktorand

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	13.58	8.20	1.50	0.75	0.94
2018	18.42	10.89	0.25	0.25	0.98
2019	23.75	14.84	1.00	1.00	0.95
2020	18.17	11.30	1.58	1.58	0.91
2021	16.83	9.13	2.83	2.70	0.89
2022	17.33	9.30	1.50	1.50	0.89
2023	9.67	6.05	1.08	1.01	1.23

2024	8.50	6.13	1.33	1.33	1.26
2025	8.75	5.39	2.50	1.76	1.13

kat V4 – vědecký asistent

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	12.33	8.29	3.33	1.76	0.69
2018	13.92	8.50	2.00	0.72	0.63
2019	12.00	7.55	2.00	0.80	0.62
2020	14.00	8.12	1.00	0.65	0.66
2021	11.00	6.55	1.50	0.90	0.76
2022	10.00	5.82	1.00	0.65	0.57
2023	14.33	9.33	1.00	0.65	0.65
2024	12.75	8.02	1.00	0.40	0.64
2025	13.50	7.82	1.00	0.15	0.70

kat V5 – vědecký pracovník

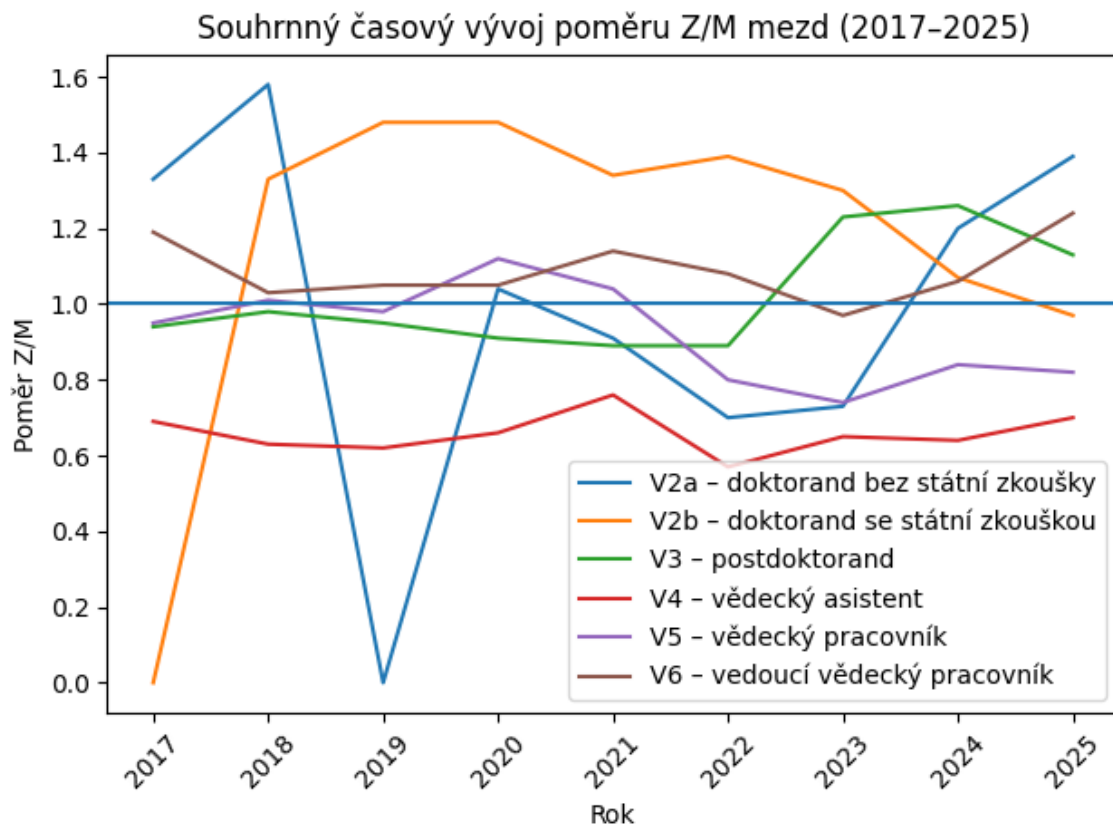
Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	38.83	27.11	4.00	3.83	0.95
2018	42.08	28.34	4.00	3.50	1.01
2019	36.50	27.37	4.83	3.58	0.98
2020	37.42	30.42	2.33	2.10	1.12
2021	39.50	32.32	2.50	2.45	1.04
2022	39.42	31.44	3.58	3.21	0.80
2023	36.67	29.68	4.00	2.82	0.74
2024	37.33	30.58	3.25	2.72	0.84
2025	36.50	30.15	3.00	2.72	0,82

kat V6 - vedoucí vědecký pracovník

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	25.67	22.26	3.00	1.82	1.19
2018	26.92	23.47	4.00	1.90	1.03
2019	25.92	21.03	3.75	1.85	1.05
2020	24.83	21.16	3.92	1.83	1.05
2021	24.50	21.19	3.50	1.60	1.14
2022	22.92	19.88	2.50	2.00	1.08
2023	23.50	20.14	3.00	2.50	0.97
2024	23.67	19.82	3.00	2.54	1.06
2025	23.50	19.93	3.00	2.20	1.24

Na závěr uvádíme grafy.

1. Graf časového vývoje po letech – poměr Ž/M průměrných mezd po kategoriích



2. Graf časového vývoje po letech – poměr Ž/M přepočtených pracovních úvazků po kategoriích

