



Výroční zpráva GEP za rok 2024

1. Úvod

Účelem výroční zprávy o plánu rovnosti žen a mužů je poskytnout shrnutí výsledků dosažených v dané oblasti, jakož i nastínit případné problémy nebo neúspěchy.

2. Dosažené výsledky

2.1 Vyhrazené zdroje

Pracovní skupina GEP (zástupce ředitele pro provoz a jedna asistentka vedení ústavu) pokračovala v činnosti a ve spolupráci s datovým specialistou při řešení bodu 2.2.

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. I v nich jsou výrazně nižší počty zaměstnaných žen zdrojem potíží při statistickém zpracování (zejména při analýze časových trendů), nicméně lze konstatovat, že v téměř všech kategoriích ve výzkumu jsou mzdy žen velmi srovnatelné se mzdami mužů; v žádné kategorii nelze pozorovat významný nepříznivý trend; a pozitivně lze zejména hodnotit příznivé výsledky v kategoriích, jež jsou příslibem budoucího růstu (V2a, V2b a V3) a dokládají úspěšnost snahy o rovnost v odměňování. Viz Příloha 1.

2.3 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Ústav pomáhá v zajištění školky/dětské skupiny a kapacity odpovídají potřebám. V rámci systému benefitů hrazených se sociálního fondu je možné čerpat prostředky na úhradu těchto služeb. Ústav všestranně (např. částečné úvazky, práce z domova – je-li to možné, apod.) a ke spokojenosti příslušných zaměstnankyň/zaměstnanců podporuje návraty po rodičovské/mateřské dovolené.

2.4 Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Ústav v maximální možné míře podporuje rovný přístup k vedoucím a dalším rozhodovacím funkcím a tato snaha přináší výsledky: v ústavu pracují dvě ženy ve funkcích vedoucích vědeckých oddělení (z celkového počtu osmi) a dvě ženy ve funkcích provozních oddělení (z celkového počtu čtyř). Navíc statutárním zástupcem ústavu je jeho ředitelka. Nemáme k dispozici žádné souhrnné statistiky obdobných údajů z jiných ústavů AV ČR, ale podle názoru pracovní skupiny jde o vysoce nadstandardní zastoupení žen.

Průměrný roční podíl žen 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
podíl žen ve vedení	
	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
podíl žen ve vedení	
	0.25

2.5 Rovnost při přijímání nových pracovníků a v kariérním postupu

Ústav při náboru nových pracovníků uplatňuje objektivní nediskriminační kritéria bez ohledu na pohlaví a jiná hlediska. Kariérní postup výzkumných pracovníků je rovněž objektivně a nediskriminačně posuzován v rámci pravidelných atestací.

V roce 2024 do ústavu nastoupilo 12 nových zaměstnanců v následující struktuře:

	věda	ostatní	celkem
ženy	4	2	6
muži	6	0	6
celkem	10	2	12

3. Problémy a náměty ke zlepšení a další práci

3.1 "Tradiční" genderové stereotypy v pracovním zařazení

I ve vědeckých odděleních se sice projevuje nerovnováha mezi počty zaměstnaných žen a mužů (v oblastech výzkumu řešených v ústavu je zastoupení žen tradičně řádově nižší), ale v podpůrných činnostech je situace ještě vyhraněnější: účtárna ani knihovna nemají žádné mužské zaměstnance, naopak ve výpočetním středisku jsou ženy pouze na asistentkých 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 však faktem, který je dán již rozdílností zájmu jednotlivých genderů o studium těchto oblastí. V roce 2017, tedy přibližně v době, kdy studovala

současná generace doktorandů, postdoktorandů či juniorních vědců, studovalo na Fakultě informačních technologií ČVUT 258 žen a 1 862 mužů (žen tedy bylo jen necelých 14 %), na Fakultě mechatroniky, informatiky a mezioborových studií Technické univerzity v Liberci 53 žen a 449 mužů (cca 10,5 % žen), na Fakultě elektrotechniky a komunikačních technologií VUT v Brně 403 žen a 2 719 mužů (téměř 13 %) a na Fakultě elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava 234 žen a 2 083 mužů (10 %) (Zaostřeno na ženy a muže 2018, Český statistický úřad, Praha, 2019). V případě starších generací jsou tyto podíly ještě nepříznivější, ještě vyostřenější.

Díky systematické podpoře vedení ústavu se v ÚTIA podařilo dosáhnout v poměru počtu žen a mužů hodnot příznivějších, než jsou oborové průměry v populaci.

3.2 Firemní kultura proti genderově podmíněnému násilí

Není známo, že by v ústavu kdy došlo k jakýmkoli 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 2024 hlášeny.

4. Závěr

Ústav se snaží být společensky odpovědnou institucí, která úspěšně integruje a šíří genderově zodpovědný přístup k výzkumu a vzdělávání. Jedním z hlavních cílů je pokračujícím úsilím přispívat k rovnosti žen a mužů na akademické půdě.



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

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

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

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

kat V5 – vědecký pracovník

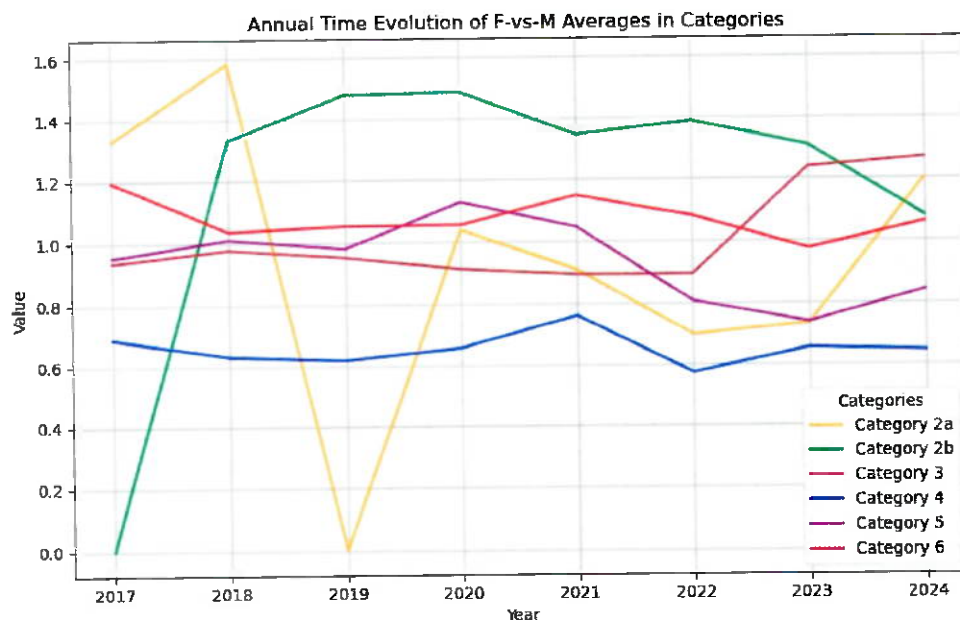
Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M mzdy
2017	38.83	27.11	4.00	3.83	0.95
2018	42.08	28.34	4.00	3.50	1.01
2019	36.50	27.37	4.83	3.58	0.98
2020	37.42	30.42	2.33	2.10	1.12
2021	39.50	32.32	2.50	2.45	1.04
2022	39.42	31.44	3.58	3.21	0.80
2023	36.67	29.68	4.00	2.82	0.74
2024	37.33	30.58	3.25	2.72	0.84

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

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

