



Výroční zpráva GEP za rok 2023

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.

2.5 Rovnost při přijímání nových pracovníků a v kariérním postupu

Ústav při náborech 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.

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 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 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 na 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. Ženy se tedy věnují studiu těchto oborů výrazně méně a navzdory snahám vedení ústavu poskytnout vhodné podmínky právě jim, se nedaří poměr zaměstnankyň a zaměstnanců v UTIA vyrovnat.

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 přesto vytvořilo systém umožňující 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).

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
2017	7.17	3.85	3.25	2.07	1.3271
2018	12.00	6.74	1.50	1.20	1.5828
2019	10.92	6.45	0.00	0.00	0.0000
2020	9.33	6.44	0.25	0.20	1.0361
2021	9.33	7.71	1.83	1.72	0.9071
2022	7.83	6.07	2.92	2.25	0.6959
2023	10.50	6.58	2.75	1.85	0.7308

kat V2b – doktorand se státní zkouškou

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M
2017	12.00	6.05	0.00	0.00	0.0000
2018	7.50	5.08	2.00	1.92	1.3287
2019	6.00	4.09	3.00	2.93	1.4777
2020	7.75	4.13	3.92	3.37	1.4849
2021	4.67	1.97	3.00	2.25	1.3425
2022	6.00	4.00	2.83	2.02	1.3856
2023	5.42	4.41	1.00	0.40	1.3045

kat V3 – postdoktorand

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M
2017	13.58	8.20	1.50	0.75	0.9351
2018	18.42	10.89	0.25	0.25	0.9754
2019	23.75	14.84	1.00	1.00	0.9507
2020	18.17	11.30	1.58	1.58	0.9109
2021	16.83	9.13	2.83	2.70	0.8920
2022	17.33	9.30	1.50	1.50	0.8916
2023	9.67	6.05	1.08	1.01	1.2340

kat V4 – vědecký asistent

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M
2017	12.33	8.29	3.33	1.76	0.6866
2018	13.92	8.50	2.00	0.72	0.6303
2019	12.00	7.55	2.00	0.80	0.6177
2020	14.00	8.12	1.00	0.65	0.6559
2021	11.00	6.55	1.50	0.90	0.7585
2022	10.00	5.82	1.00	0.65	0.5726
2023	14.33	9.33	1.00	0.65	0.6526

kat V5 – vědecký pracovník

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M
2017	38.83	27.11	4.00	3.83	0.9520
2018	42.08	28.34	4.00	3.50	1.0089
2019	36.50	27.37	4.83	3.58	0.9788
2020	37.42	30.42	2.33	2.10	1.1247
2021	39.50	32.32	2.50	2.45	1.0443
2022	39.42	31.44	3.58	3.21	0.8046
2023	36.67	29.68	4.00	2.82	0.7358

kat V6 - vedoucí vědecký pracovník

Rok	M Pocet	M FTE	Z Pocet	Z FTE	Z/M
2017	25.67	22.26	3.00	1.82	1.1933
2018	26.92	23.47	4.00	1.90	1.0343
2019	25.92	21.03	3.75	1.85	1.0514
2020	24.83	21.16	3.92	1.83	1.0528
2021	24.50	21.19	3.50	1.60	1.1447
2022	22.92	19.88	2.50	2.00	1.0776
2023	23.50	20.14	3.00	2.50	0.9721