



## **Plán genderové rovnosti na rok 2025 až 2026 Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i.**

### **1. ÚVOD**

Ústav informatiky AV ČR, v. v. i. (dále jen „**Ústav**“ nebo „**ÚI**“) se hlásí k hodnotám rovnosti, diverzity a inkluze jako klíčovým principům moderní vědecké organizace. V souladu s cíli Evropské unie v oblasti genderové rovnosti, jak jsou definovány ve *Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*, a se záměry národní politiky (zejména *Vládní metodikou Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* a *Plánem podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024*), ÚI přijímá závazek k prosazování genderové rovnosti napříč všemi svými činnostmi.

Tento závazek je také v souladu s našimi interními *Zásadami genderové politiky na Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i.*, které stanovují základní principy a opatření na podporu rovnosti. Plán genderové rovnosti na rok 2025 až 2026 Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i. (dále jen „**Plán**“) je konkrétním nástrojem, jak naplnit tyto hodnoty a podpořit rovné příležitosti ve výzkumu, kariérním rozvoji a pracovním prostředí. V jeho rámci systematicky zavádíme opatření a stanovujeme jasné kroky zohledňující potřeby našich zaměstnanců a zaměstnankyň.

Podpora genderové rovnosti je vnímána jako základní hodnota moderní vědecké instituce. Přijetí tohoto Plánu vychází z našeho závazku přispívat ke spravedlivému pracovnímu prostředí, které podporuje rozmanitost a umožňuje každému naplnit svůj potenciál. Plán rovněž odráží evropské závazky, zejména *Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* Evropské unie, která zdůrazňuje význam rovného zastoupení, podpory diverzity a začlenění genderové dimenze do vědeckého výzkumu. Současně reagujeme na priority české národní politiky, zejména *Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* a *Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024*. Přijetím tohoto Plánu potvrzujeme, že chceme být plnohodnotnou součástí evropského výzkumného prostoru, který klade důraz na spravedlivé a transparentní podmínky práce.

Zavedení Plánu se nicméně neomezuje pouze na plnění externích požadavků. Jeho cílem je především podpora kultivace pracovního prostředí uvnitř Ústavu. Genderová rovnost je totiž nejen otázkou spravedlnosti, ale i faktorem, který pozitivně ovlivňuje kvalitu vědecké práce, týmovou spolupráci a dlouhodobou udržitelnost organizace.

Tento Plán je projevem našeho odhodlání podporovat rovné příležitosti pro všechny. Poskytuje jasný rámec opatření zaměřených na spravedlivé zastoupení, kariérní rozvoj, sladění pracovního a osobního života a prevenci nežádoucích jevů. Zároveň se zavazujeme k provedení hlubší analýzy situace na Ústavu a k přípravě konkrétních kroků na další roky, jež budou stanoveny v navazujícím plánu genderové rovnosti. Tímto dokumentem Ústav vyjadřuje svůj odpovědný a udržitelný přístup ve věci genderových otázek.

## 2. KONTEXT VZNIKU DOKUMENTU

Vytvoření Plánu předcházelo vstupní šetření, jehož cílem bylo zmapování aktuální situace v oblasti genderové rovnosti na ÚI. Toto šetření zahrnovalo:

- **Analýzu interních dokumentů a procesů** z hlediska zakotvení principů genderové rovnosti.
- **Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi**, jehož cílem bylo zjistit zkušenosti, názory a podněty související s genderovou rovností, stejně jako vnímání současné situace na pracovišti.

Tento proces poskytl cenná data, která sloužila jako podklad pro stanovení priorit a opatření Plánu genderové rovnosti. Výsledky odhalily nejen aktuální stav, ale i oblasti, které vyžadují další zlepšení.

## 3. STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA ÚI A STATISTICKÁ DATA

Ústav se tématu rovnosti žen a mužů věnuje již dlouhodobě. Opatření, která jsme na ÚI prozatím přijali, jsou následující:

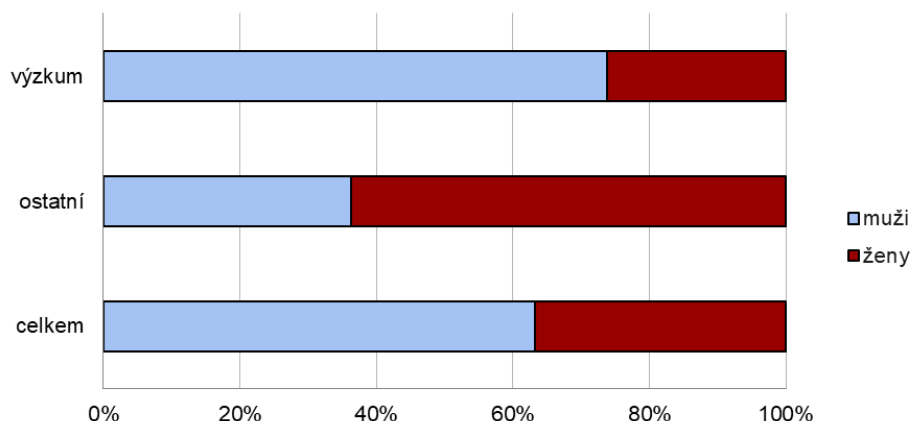
- interní dokument Zásady genderové politiky na Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i.;
- podpora pozvolného zapojování žen i mužů během nebo po mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu
  - nabízíme širokou škálu snížených pracovních úvazků;
  - spolupráci formou dohod konaných mimo pracovní poměr;
  - flexibilní pracovní dobu; a
  - možnost práce na dálku.

Ve výročních zprávách ÚI pravidelně zveřejňujeme kvantitativní ukazatele zastoupení žen a mužů ve výzkumu a vývoji a dalších statistiky vztahující se k lidským zdrojům. V rámci přípravy Plánu byla provedena analýza zaměstnanecké struktury, která přinesla následující poznatky:

- **Počet žen a mužů na ÚI**

Stav k 31.12.2023	muži	ženy	celkem
výzkum	62	22	84
ostatní	12	21	33
celkem	74	43	117

## Poměr žen a mužů na Ústavu informatiky AV ČR, v.v.i. k 31. 12. 2023



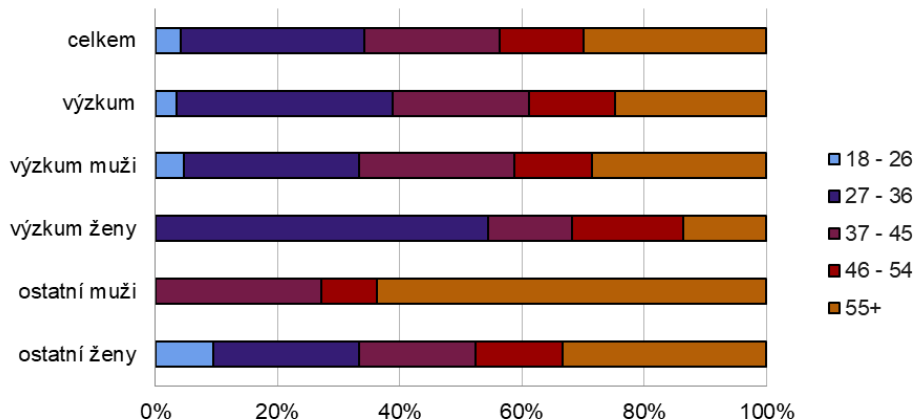
Z celkových 117 osob pracujících na ÚI je 37 % žen a 63 % procent mužů. Poměr se tedy naklání na stranu mužů. Pomyslné nůžky se rozevírají ještě o něco více v případě výzkumu, kde pracuje 73 % mužů a jen 27 % žen (pohlaví jsou tedy zastoupena v poměru 2:1). Jedním z cílů plánu GEP je tento poměr posunout ve prospěch žen, a to formou podpory žen ve výzkumu nebo rozvíjením nástrojů sladování pracovního a osobního života.

Naopak v případě nevýzkumných pozic, kam spadají administrativní zaměstnanci a zaměstnankyně, IT, knihovnice a další, je situace opačná — ve větší míře, tedy v 63 % jsou zde zastoupeny ženy.

- **Pracující podle věku**

	18 - 26	27 - 36	37 - 45	46 - 54	55+
<b>celkem</b>	5	35	26	16	35
<b>výzkum</b>	3	30	19	12	21
<b>výzkum muži</b>	3	18	16	8	18
<b>výzkum ženy</b>	0	12	3	4	3
<b>ostatní muži</b>	0	0	3	1	7
<b>ostatní ženy</b>	2	5	4	3	7

### Rozložení věkových kategorií na Ústavu informatiky AV ČR, v.v.i. k 31. 12. 2023

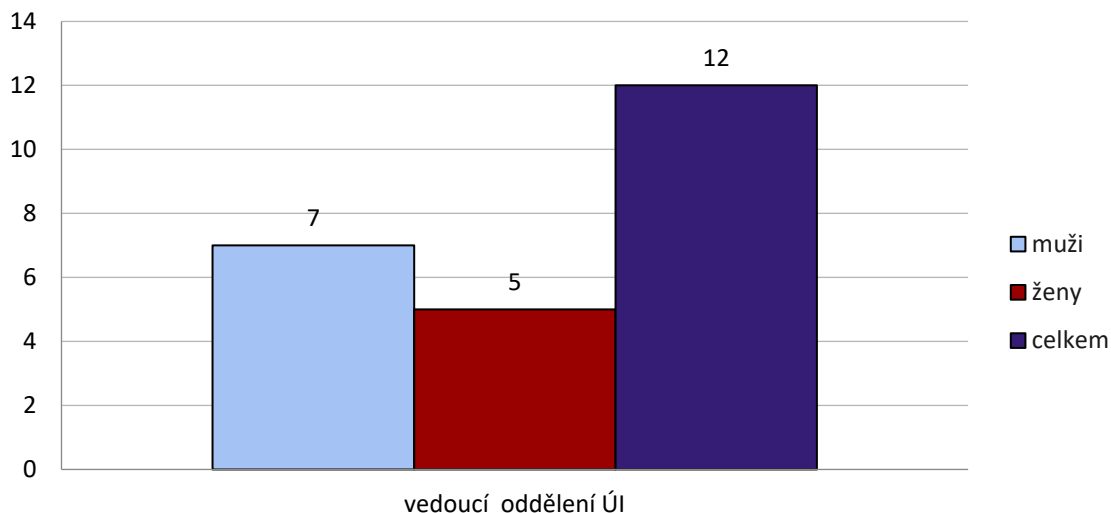


Graf ukazuje věkové rozložení zaměstnanců Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i., k 31. 12. 2023. Z celkového počtu zaměstnanců je největší podíl v kategorii 55+ let, která dominuje zejména mezi muži na výzkumných i ostatních pozicích. Naopak nejméně zastoupenou kategorií je věková skupina 18–26 let, a to napříč všemi skupinami, což lze přičíst povaze Ústavu, kde vědecké pozice často vyžadují buď probíhající doktorské studium nebo dokončené doktorské vzdělání.

Kategorie 37–45 let vykazuje poměrně rovnoměrné zastoupení napříč skupinami, zatímco věková skupina 27–36 let je mírně méně početná, ale stále výraznější než nejmladší skupina. Ženy jsou ve výzkumných pozicích zastoupeny méně než muži, a to ve všech věkových kategoriích. Ostatní pozice mají genderové a věkové složení vyrovnanější.

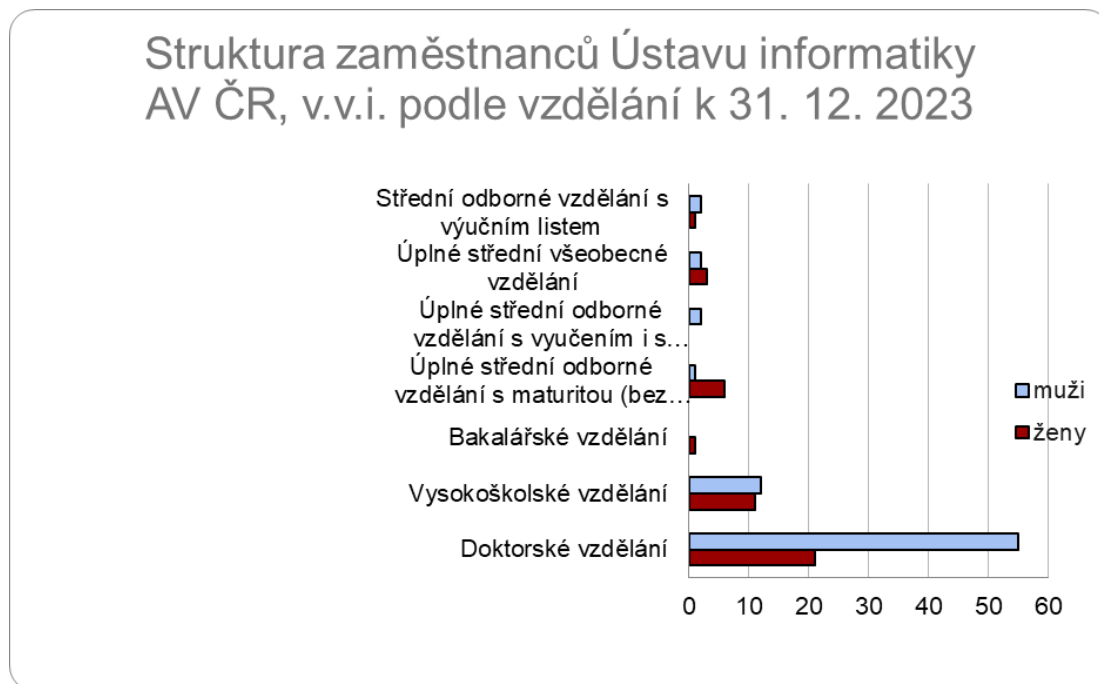
- **Vedoucí pozice**

### Struktura vedoucích pracovníků Ústavu informatiky AV ČR, v.v.i. k 31. 12. 2023



Struktura vedoucích pracovníků Ústavu k 31. 12. 2023 ukazuje, že z celkového počtu 12 vedoucích pozic zastává nepatrně větší část muži (7 osob), zatímco ženy tvoří o něco menší podíl (5 osob). Tento údaj odráží poměrně vyrovnané zastoupení mužů a žen ve vedoucích rolích, což představuje pozitivní trend směrem k genderové rovnováze v ÚI.

- **Pracující podle vzdělání**



Struktura zaměstnanců Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i., podle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2023 ukazuje výraznou převahu zaměstnanců s vysokoškolským a doktorským vzděláním, což odráží charakter institutu jako výzkumné organizace.

Nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci s doktorským vzděláním, mezi nimiž převládají muži, zatímco ženy jsou v této kategorii zastoupeny v menší míře. Rovněž ve skupině zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním je patrné mírné převážení mužů nad ženami. Ostatní úrovně vzdělání (středoškolské s maturitou, středoškolské odborné či výuční list) se vyskytují v institutu pouze sporadicky.

#### 4. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Hlavním cílem toto šetření bylo zjistit vnímání rovných příležitostí z hlediska pohlaví, věku a národnosti. Z odpovědí vyplynulo, že většina respondentů vnímá snahu Ústavu o rovnost pozitivně, avšak byly identifikovány oblasti ke zlepšení, zejména v podpoře kariérního rozvoje žen a sladování osobního a pracovního života.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo až 69 osob, přičemž ne všechny odpověděly na všechny otázky. Z šetření obecně vyplývá, že pečující povinnosti nejsou tématem pro většinu zaměstnaných osob (více než dvě třetiny, celkem 67,7% osob, nepečuje o děti do 18 let a téměř 90% nepečuje o dospělou blízkou osobu). Zároveň výpovědi pocházející z otevřených otázek prokazují, že podmínky pro sladování práce a péče jsou na tomto pracovišti dobré díky neformálním mechanismům založených na vztazích s nadřízenými. Tyto podmínky závisí na konkrétních situačních konstelacích, což znamená nejisté

vyhlídky do budoucna a celkově možnost zvýšení prekarity u osob nacházejících se v životní situaci, která není ošetřena formálními dokumenty.

Zároveň se podle výsledků průzkumu jeví atmosféra na Ústavu dostatečně příznivá na to, aby se k opatřením v oblastech, které vyšly jako problematické, přistoupilo. Účast v šetření byla velmi vysoká a odpovědi dostatečně variabilní i výmluvné. Spokojenost s pracovním prostředím projevilo přes 90% zaměstnaných osob.

#### **Klíčové závěry:**

- **Pečovatelské povinnosti:** Většina respondentů (67,7 %) nepečuje o děti do 18 let a téměř 90 % nepečuje o dospělou blízkou osobu. Přesto respondenti oceňují podporu sladování práce a péče, především díky neformálním mechanismům a dobrým vztahům s nadřízenými. Tyto podmínky však nejsou zakotveny ve formálních dokumentech, což může vést k nejistotám do budoucna.
- **Pracovní prostředí:** Přes 90 % respondentů projevilo spokojenost s pracovním prostředím. Atmosféra na pracovišti byla hodnocena jako příznivá pro řešení případných problematických oblastí.
- **Práce na částečný úvazek:** Dotazníkové šetření identifikovalo potřebu hlubší analýzy důvodů pro práci na částečný úvazek, zejména pokud nejde o dobrovolnou volbu.
- **Sexuální obtěžování:** Přibližně 75 % respondentů uvedlo, že ví, jak se bránit sexuálnímu obtěžování. Nicméně šetření zaznamenalo i případy nevhodného chování a sexuálního obtěžování na pracovišti, což poukazuje na nutnost dalšího osvěty a mechanismů řešení těchto situací.

Celkově šetření naznačilo vysoký zájem zaměstnanců o tuto problematiku a jejich ochotu podílet se na zlepšení pracovního prostředí, přičemž bylo identifikováno několik oblastí pro další prohloubení a zlepšení.

## **5. STRUKTURA OPATŘENÍ PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI**

Na základě analýzy interních dokumentů a výsledků dotazníkového šetření a s ohledem na tematické oblasti stanovené dokumentem General Annexes k programu Horizont Evropa byly identifikovány následující kroky a návrhy opatření:

### **1) Sladování pracovního a osobního života a organizační kultura**

- Zvyšování povědomí o genderové rovnosti, jehož docílíme především díky:
  - **Vytvoření systémových pozic:** Zřízení pozice koordinátora/ky genderové rovnosti, která bude tuto agendu dále rozvíjet.
  - **Formálnímu ukotvení:** Zabudování principů genderové rovnosti a zásad nediskriminace do interních směrnic, včetně zavedení genderově senzitivního jazyka.
  - **Akčnímu plánu:** Vytvoření akčního plánu, implementace a následná revize a aktualizace.
  - **Pravidelným statistikám:** Vytvoření agregovaných statistik na základě sběru genderově segregovaných dat a jejich každoroční reporting.

- **Podpora osob s pečovatelskými povinnostmi:** Pro další analýzu zorganizujeme následující:
  - fokusní skupiny pro pečující osoby
  - pohovor s osobami při odchodu/návratu z rodičovské či mateřské dovolené.

## 2) Rovnováha ve vedení a rozhodování

- **Monitoring:** Pravidelné sledování genderového zastoupení ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech.
- **Podpora kariérního růstu:** Roční pohovory mezi vedoucími a zaměstnanci s cílem identifikovat potenciál a potřeby zaměstnanců.

## 3) Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

- **Transparentnost odměňování:** Analýza odměňování na pracovišti a následné kroky plynoucí dle analýzy.
- **OTM-R principy:** Zavedení OTM-R principů a jejich zabudování do náborových procesů.

## 4) Opatření proti sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí

- **Zvýšení povědomí:** Organizace pravidelných seminářů o sexuálním obtěžování a zdravém pracovním prostředí.
- **Mechanismy ohlašování:** Zřízení pozice ombudsovosoby jako kontaktního bodu pro řešení případů nevhodného chování. Vytvoření etického kodexu a interní směrnice pro řešení případů obtěžování. Ad hoc zřízení pověřených osob na námi organizovaných konferencích a dalších akcích. Tyto osoby budou vyřizovat stížnosti či podněty týkající se nevhodného chování. Jejich kontaktní informace budou předem zveřejněny a dostupné účastníkům akcí.

Tato opatření směřují k vytvoření inkluzivního pracovního prostředí, které podporuje rovné příležitosti, transparentnost a důstojnost všech zaměstnanců. Konkrétní implementace a rozsah opatření je popsán v Plánu genderové rovnosti níže.

6. TABULKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI NA ROK 2025 – 2026

PLÁN OPATŘENÍ A AKCÍ						
Oblast	Cíl	Opatření /akce – popis	Cílová skupina	Časový rámec / období	Indikátory	Odpovědnost / implementace
Sladování pracovního a osobního života a organizační kultura	Zvyšování povědomí o genderové rovnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zřízení pozice koordinátora/ky genderové rovnosti, která bude rozvíjet agendu genderové rovnosti.</li> <li>- Zavedení genderově senzitivního jazyka do směrnic a komunikace.</li> <li>- Vyhotovení <b>genderového auditu</b> externí společností</li> <li>- Vytvoření a implementace aktualizovaného <b>akčního plánu genderové rovnosti</b>.</li> <li>- <b>Pravidelný reporting</b> genderově segregovaných statistik.</li> </ul>	Všichni zaměstnanci	2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zřízení nové pozice.</li> <li>- Počet aktualizovaných směrnic.</li> <li>- Počet vytvořených reportů a jejich frekvence.</li> </ul>	Vedení Ústavu, koordinátor/ka genderové rovnosti
	Podpora osob s pečovatelskými povinnostmi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Fokusní skupiny</b> pro pečující osoby za účelem zjištění jejich potřeb.</li> <li>- <b>Pohovory při návratu/odchodu z rodičovské dovolené</b>, zaměřené na sladění pracovních a osobních povinností.</li> </ul>	Zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi	2025–2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet uskutečněných skupin a pohovorů.</li> <li>- Počet návrhů změn vyplývajících z těchto aktivit.</li> </ul>	Koordinátor/ka genderové rovnosti



Rovnováha ve vedení a rozhodování	Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Monitoring zastoupení žen a mužů</b> ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech.</li> <li>- <b>Roční pohovory</b> s vedoucími zaměřené na identifikaci potenciálu zaměstnanců.</li> </ul>	Vedoucí pracovníci, zaměstnanci	2025–2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pravidelně zveřejňované údaje o genderové rovnováze.</li> <li>- Počet uskutečněných pohovorů.</li> </ul>	Vedení Ústavu, HR
Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	Transparentnost odměňování	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Analýza odměňování</b> na pracovišti pomocí nástroje (např. Logib).</li> <li>- Zavedení opatření dle výsledků analýzy pro zajištění rovného odměňování.</li> </ul>	Všichni zaměstnanci	2025–2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vypracovaná analýza odměňování.</li> <li>- Počet realizovaných opatření na základě výsledků analýzy.</li> </ul>	HR, koordinátor/ka genderové rovnosti
	Zlepšení náborových procesů	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Zavedení OTM-R principů</b> (otevřenost, transparentnost, meritokracie) do procesů náboru.</li> </ul>	Uchazeči o zaměstnání, HR	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet revidovaných náborových procesů podle OTM-R.</li> <li>- Počet školení HR pracovníků na OTM-R.</li> </ul>	HR
Opatření proti sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí	Zvýšení povědomí zaměstnanců	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Pravidelné semináře</b> na téma sexuální obtěžování, šikany, mobbingu a zdravého pracovního prostředí (1x rok).</li> </ul>	Všichni zaměstnanci	2025–2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet realizovaných seminářů.</li> <li>- Účast zaměstnanců na seminářích.</li> </ul>	Koordinátor/ka genderové rovnosti
	Zavedení mechanismů pro ohlašování nevhodného chování	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Zřízení pozice ombudsosoby</b> jako kontaktního bodu pro řešení stížností.</li> <li>- <b>Ad hoc zřízení pověřených osob</b> na námi organizovaných konferencích a dalších akcích.</li> <li>- Vytvoření <b>směrnice pro řešení případů nevhodného chování</b>, včetně případů sexuálního obtěžování.</li> <li>- Vytvoření <b>etického kodexu</b>.</li> </ul>	Všichni zaměstnanci	2025–2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zavedení pozice ombudsosoby.</li> <li>- Počet zpracovaných případů a vyřešených stížností.</li> <li>- Počet přijatých směrnic a kodexů.</li> </ul>	Vedení Ústavu, koordinátor/ka genderové rovnosti

## 7. MONITORING A HODNOCENÍ

Systematické monitorování procesu implementace plánu genderové rovnosti (gender mainstreamingu) posiluje odpovědnost organizace a zajišťuje, že se počáteční proces neztratí v každodenní práci. Naplňování jednotlivých cílů bude průběžně monitorováno a kontrolováno pověřenými osobami odpovědnými za plnění tohoto plánu. Systém monitorování poskytuje důkazy o tom, jakého pokroku bylo v procesu dosaženo, kterým směrem je potřeba se více zaměřit a posílit úsilí, ve kterých oblastech je potřeba upravit nebo stanovit nové priority v důsledku neočekávaných změn podmínek.

Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich realizace bude monitorována a hodnocena. Plán genderové rovnosti je připraven na období od roku 2025 až 2026. V první polovině roku 2026 budou výsledky realizace plánu zhodnoceny, bude proveden genderový audit a vytvoří se aktualizovaný plán pro další období.

V Praze

---

za Ústav,  
doc. Ing. Petr Cintula, Ph.D., DSc., ředitel