

## Ústav teoretické a aplikované mechaniky

### Plán genderové rovnosti

pro roky 2022–2025

Ústav teoretické a aplikované mechaniky AV ČR (ÚTAM) se zabývá vědeckým výzkumem v oblasti mechaniky pevné fáze, se zaměřením zejména na mikromechaniku, biomechaniku pevných látek, statistickou dynamiku systémů a prostředí, nelineární mechaniku systémů, procesy poruch materiálů, mechanika multifunkčních materiálů, mechanika jednotlivých médií a počítačová a numerická mechanika. Výzkum se dále zabývá ekonomickým hodnocením staveb, budov atd. vč. návrhy nových metodik pro účelové stavby a stavby a posuzování vlivů na životní prostředí a území, zejména při ochraně a hodnocení historických objektů a sídel. Od roku 2000 je ústav podporován grantem Evropské komise jako „Centre of Excellence“ odpovědné za projekt ARCCHIP (Advanced Research Center for the Cultural Heritage Interdisciplinary Project).

ITAM je výzkumný ústav založený v roce 1921 jako Výzkumný ústav stavebních materiálů a konstrukcí. Od té doby se neustále vyvíjí až do dnešních dnů pod svými nejnovějšími názvy. Ústav má 103 zaměstnanců (což odpovídá 85,5 FTE), kteří jsou zaměstnání v kancelářích a laboratořích v Praze a detašovaném pracovišti v Telči.

Od vzniku ITAM se ředitelé a management zaměřují na kvalitu mezilidských vztahů na pracovišti a na týmovou práci. Zajišťuje, aby nikdo nebyl diskriminován z jakéhokoli důvodu, jako je pohlaví, politické preference nebo náboženství. Cílem tohoto záměru popsaného v tomto dokumentu je dále rozvíjet Institut tak, aby byl zaměstnavatelem rovných příležitostí, který poskytuje zaměstnancům otevřené, tolerantní a obohacující prostředí, kde mohou plně uplatnit svůj potenciál. I přesto, že tento požadavek byl přirozeně dostatečně naplněn v průběhu let, ÚTAM zavádí tento Plán rovnosti pro nadcházející roky 2022-2025. Vychází z rámce ERA Communication 2012, který definoval genderovou rovnost ve vědeckých kariérách, genderovou vyváženost v

rozhodovacích pozicích, integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací. Zejména se zabývá všemi povinnými požadavky na GEP požadovanými pro účastníky projektů Horizon Europe. Implementaci a sledování tohoto plánu budou pravidelně provádět řídicí a administrativní pracovníci<sup>1</sup>.

V gender proudu hrají důležitou roli indikátory rovnosti žen a mužů a dostupnost údajů rozdělených podle pohlaví a dalších kategorií. Údaje jsou veřejně prezentovány ve výročních zprávách o činnosti Ústavu, které jsou zveřejňovány na webových stránkách Ústavu ([www.itam.cas.cz](http://www.itam.cas.cz))<sup>2</sup>.

Rozdělení zaměstnanců dle věku a gender k 31. prosinci 2021:

age	women	Men	total
≤ 20	0	0	0
21 - 30	4	3	7
31 - 40	12	13	25
41 - 50	8	24	32
51 - 60	8	14	22
≥ 61	2	15	17
total	24	69	103

Podíl žen mezi vědci je asi 27 %, z toho 15 % jsou na pozicích vedoucích vědeckých skupin. Rovnoměrný podíl mužů a žen mezi pomocným personálem je dlouhodobě udržován. Dlouhodobým cílem ústavu je udržet takový podíl žen na akademických pozicích v oboru stavební mechanika, který je na stejné úrovni jako podíl absolventů českých technických vysokých škol (ČVUT v Praze má aktuální odhady cca. 30 % absolventek žen).

Doporučení k zajištění těchto čísel proto je, aby ve výběrových komisích pro nábor nových pracovníků nebo pro výběr kandidáta na vedoucí pozice v ústavu byli zastoupeni příslušníci obou pohlaví. **Dosud platilo (a bude zachovááno), že vedoucí výzkumných týmů jsou zodpovědní za vytvoření správné a spravedlivé pracovní atmosféry bez jakýchkoli nevědomých zaujatostí nebo sexuálního obtěžování a jsou osobami, kterým by mělo být porušování této zásady hlášeno<sup>3</sup>.**

---

<sup>1</sup> Povinný požadavek

<sup>2</sup> Povinný požadavek

<sup>3</sup> Povinný požadavek

Ústav podniká kroky k tomu, aby byl zaměstnavatelem vstřícným k rodinám pracovníků takto:

- zaměstnanci mají možnost využívat dětský den pořádaný Akademií;
- zaměstnanci mají možnost využít k zajištění osobních potřeb až 3 volné dny, které se nezapočítávají do limitu dovolené;
- zaměstnanci mají možnost pracovat na částečný úvazek;
- vedoucí oddělení mají oprávnění v odůvodněných případech souhlasit s prací z domova;
- interní projekty nebo pracovní povinnosti mohou být z důvodu mateřských prázdnin přerušeny bez jakýchkoli sankcí a časového nedostatku.

Aktivity Plánu genderové rovnosti v ÚTAM se zaměřují na cíl organizace v oblasti rovnosti žen a mužů, na reflexi Evropské strategie rovnosti žen a mužů na období 2020 – 2025 a všech pěti tematických oblastí stanovených pro program Horizon Europe:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura;
- genderová rovnováha ve vedení a rozhodování;
- rovnost pohlaví při náboru a kariérním postupu;
- integrace genderového rozměru do výzkumu;
- opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

Hlavní cíle Plánu rovnosti žen a mužů v ÚTAM jsou následující:

- zvýšit atraktivitu a důvěryhodnost ústavu prestižního zaměstnavatele pro kvalitní a kvalifikované badatele v oblasti mechaniky staveb a materiálů v Akademii věd ČR;
- odstranit překážky prosazování rovnosti žen a mužů;
- integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu a vývoje;
- zvýšit povědomí o rovnosti pohlaví;
- integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu;
- zajistit rovnost v odměňování žen a mužů;
- podporovat spolupráci s pracovníky na mateřské a rodičovské dovolené;
- předcházet šikaně a sexuálnímu obtěžování.

Tento plán je praktickým nástrojem k prosazování a systematické podpoře rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a vývoji v ITAM v souladu s aktuální Evropskou strategií pro rovnost žen a mužů 2020-2025 a požadavky Horizontu Evropa. **Jde o veřejný dokument šířený v rámci instituce (uveřejněný na [www.itam.cas.cz](http://www.itam.cas.cz))<sup>4</sup>.** Plán rovnosti žen a mužů je rovněž v souladu s aktuálními národními řídicími dokumenty, zejména **Strategií rovnosti žen a mužů 2021 – 2030<sup>5</sup>**, vydanými Úřadem vlády ČR.

Prof. Ing. Stanislav Pospíšil, Ph.D.  
ředitel

---

<sup>4</sup> Povinný požadavek

<sup>5</sup> 8.1.3 Gender equality in the scientific profession, 8.1.4 Gender perspective in the content of education, science, research and Innovation, 8.2 Strategic part, specific aim SC 3 - Applying a gender perspective in the operation and management of education and scientific research institutions.