

Plán genderové rovnosti Českého metrologického institutu na léta 2026-2030

GEP CMI
Gender Equality Plan CMI



Obsah

1	Úvod.....	3
2	Český metrologický institut	3
3	Vyhodnocení plánu 2022 - 2025.....	4
4	Cyklus plánu 2026 - 2030.....	4
5	Minimální procesní požadavky	5
6	Plánované aktivity a opatření genderové rovnosti ČMI	6
7	Závěr	9



1 Úvod

Rovnost žen a mužů je základní hodnotu Evropské unie a jedním z cílů udržitelného rozvoje (SDGs) OSN. Český metrologický institut (ČMI) se dlouhodobě zavazuje k podpoře genderové rovnosti a rovných příležitostí pro všechny zaměstnance. Tento dokument navazuje na Plán genderové rovnosti ČMI pro roky 2022 – 2025 a reflektuje dosažené výsledky, zkušenosti z realizovaných aktivit a aktuální požadavky Evropské komise v rámci programu Horizon Evropa.

V období 2022-2025 ČMI úspěšně implementoval řadu opatření – definoval flexibilní pracovní podmínky a podmínky práce z domova, realizoval popularizační akce (Noc vědců, Den pro rodinu, Den otevřených dveří) a posílil zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Na tyto výsledky nový plán navazuje a dále je rozvíjí.

Plán genderové rovnosti ČMI 2026 – 2030 se zaměřuje na pět klíčových oblastí doporučených Evropskou komisí:

1. Sladování osobního a pracovního života
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Tento dokument vydává vedení Českého metrologického institutu a deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v instituci.

2 Český metrologický institut

Český metrologický institut je výkonný orgán státní správy pro oblast metrologie v ČR. Institut ve smyslu § 1 zákona č. 505/1990 Sb., o metrologii, ve znění pozdějších předpisů, zabezpečuje jednotnost a správnost měřidel a měření ve všech oborech vědecké, technické a hospodářské činnosti v rozsahu zmocnění stanovených § 14 uvedeného zákona. Součástí ČMI je 11 vnitřních organizačních jednotek (VOJ), které jsou alokovány v regionálních centrech České republiky a 3 specializované Voj, která jsou umístěna v Praze.

Český metrologický institut zaměstnává 635 pracovníků, z nichž 29 % tvoří ženy a 71% muži. V období 2022 – 2025 došlo k výraznému pokroku v oblasti genderové diverzity:

- 4 ženy zastávají funkci ředitelky, přičemž 50 % z nich jsou ženy s dětmi do 8 let
- 18 žen působí jako vedoucí oddělení
- 5 evropských projektů koordinují ženy, z toho jedna jako hlavní koordinátorka
- 9 žen zastává funkci vedoucí interního rozvojového projektu
- 3 ženy absolvují doktorské studium
- 3 ženy realizovaly zahraniční odborné stáže v roce 2025



3 Vyhodnocení plánu 2022 - 2025

Na základě realizovaných projektů a zpráv o plnění lze konstatovat, že byla splněna opatření týkající se flexibilní pracovní doby a práce z domova, podpory administrativní práce pro vědkyně, studijního volna, školení personalistů a ředitelů VOJ, vnitřního oznamovacího systému, zpřístupnění Ph.D. studia. Oblasti interního mentoringového programu, podpora kariérního růstu a práva na odpojení byly zahájeny a jsou průběžně plněny. Opatření zřízení dětské skupiny bylo zamítnuto z důvodu neekonomičnosti.

4 Cyklus plánu 2026 - 2030

Plán genderové rovnosti bude procházet standardním čtyřfázovým cyklem:

1. Analýza – průběžná sběr dat, periodický průzkum
2. Design – nastavení opatření na základě dat
3. Implementace – realizace aktivit dle harmonogramu
4. Evaluace – výroční zprávy, celkové hodnocení v roce 2031

Analýza

Vyhodnocení analýzy v oblasti podílu žen na počtu zaměstnanců ČMI

	muži %	ženy %
Počet všech zaměstnanců	71	29
Počet všech zaměstnanců na HPP	71	29
Počet všech zaměstnanců na HPP s VŠ vzděláním	73	27
Počet všech zaměstnanců na HPP s Ph.D. vzděláním	80	20
Počet zaměstnanců studujících Ph.D.	70	30
Počet všech zaměstnanců na HPP zapojených do VaV	74	26

V Českém metrologickém institutu pracuje 71 % mužů a 29 % žen. Podíl žen zaměstnaných v ČMI je obdobný při srovnání s podobnými instituty či technickými veřejnými školami. Je dán nejenom fyzikálně technickým zaměřením ČMI, ale také skutečností, že cca ¼ zaměstnaneckých míst vyžaduje dlouhodobou a pravidelnou manipulaci s břemeny těžšími 15 kg, tedy se jedná o pracovní pozice nevhodné pro ženy. Přesto v rámci ČMI, stejně jako v případech ostatních podobných institutů v EU existují obory, kde ženy tradičně dominují a tvoří nadpoloviční většinu zaměstnanců. Typickým příkladem je metrologie chemických a biotechnologických veličin.

Zastoupení žen s vysokoškolským vzděláním je stejné jako celkové zastoupení žen mezi zaměstnanci a tvoří 27 %. Bohužel s rostoucím vzděláním a kvalifikací zastoupení žen výrazně klesá, u zaměstnanců s Ph.D. kvalifikací tvoří ženy 20 % zaměstnanců, což se následně promítá do nižšího procentuálního zastoupení žen v pozicích vyžadujících vyšší kvalifikaci. Určitým příslibem v této oblasti může být skutečnost, že mezi zaměstnanci aktuálně studujícími Ph.D. tvoří ženy 30 %, což je dokonce o něco vyšší podíl, než tvoří ženy mezi všemi zaměstnanci ČMI.



U zaměstnanců zapojených do výzkumných a vývojových aktivit ČMI tvoří ženy 26 %, což prakticky kopíruje podíl žen mezi zaměstnanci ČMI.

Vyhodnocení analýzy v oblasti podílu žen na počtu zaměstnanců ČMI v odborné nebo vedoucí funkci

	muži %	ženy %
počet vedoucích oddělení	77	23
počet gestorů	67	33
počet garantů státních etalonů	82	18
počet zaměstnanců ve funkci EURAMET nebo WELMEC	80	20
počet zaměstnanců ve vedení ČMI	80	20

V Českém metrologickém institutu pracuje na pozici vedoucího oddělení 23 % žen, což je o něco méně než celkový podíl žen mezi zaměstnanci ČMI resp. podíl žen mezi zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.

Na odborných pozicích vyžadujících vyšší vzdělání a kvalifikaci, jako jsou garanti státních etalonů či zaměstnanci řídící naše zastoupení v jednotlivých odborných skupinách mezinárodních organizací EURAMET a WELMEC je zastoupení žen v rozmezí 18 až 20 %, což téměř přesně odpovídá 20 % zastoupení žen mezi zaměstnanci ČMI s Ph.D. vzděláním. Na odborných pozicích gestorů oborů měření je podíl zastoupení žen na úrovni 33% (za poslední sledované období zde došlo k nárůstu o více jak 10%). U zaměstnanců ve vedení ČMI došlo k významnému nárůstu podílu žen z 11 % na stávajících 20%.

5 Minimální procesní požadavky

Aby daný dokument bylo možné považovat za plán rovnosti (GEP – gender equality plan), je nutné z pohledu Evropské komise splnit následující genderové minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks):

Zveřejnění

Plán genderové rovnosti Českého metrologického institutu na léta 2026 až 2030 bude formálním dokumentem zveřejněným na oficiálních stránkách ČMI a podepsaný generálním ředitelem. Každý rok bude prováděna evaluace plnění plánu s termínem do 15. března následujícího roku, která bude formou roční zprávy sdílena na stejném odkazu.

Vyčlenění zdroje

Institut vyčlenil lidské a finanční zdroje na budování odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci a poté dodržení stanoveného plánu. Dále bude založena pracovní skupina pro rovné příležitosti složená se zástupců různých úrovní organizace, která bude monitorovat plnění plánu, navrhnout změny interních postupů, organizovat aktivity. Zmocněnkyně pro GEP bude koordinovat realizaci aktivit s týmem spoluřešitelů.



Shromažďování a monitorování údajů

Každoročně budou shromažďována data o zaměstnancích rozdělená podle pohlaví ve všech sledovaných kategoriích.

Školení

Budou realizována pravidelná školení zaměřená na genderovou rovnost, nevědomé předsudky a rovné příležitosti pro zaměstnance i management.

Institut se zavazuje k plnění výše zmíněných požadavků.

6 Plánované aktivity a opatření genderové rovnosti ČMI

Nad níže vypsányi nástroji, aktivitami a opatřeními bude dohlížet již zmíněný garant spolu s týmem specializovaných pracovníků v této oblasti.

Sladování osobního a pracovního života

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Zlepšení podpory pro všechny skupiny zaměstnaných	Podpora nastavení sladování pracovního a osobního života	Zaměstnanci	Zvyšování povědomí v mezigeneračních potřebách a odlišnostech vedoucích o možnostech sladování osobního a pracovního života.	průběžně
Politika návratu z rodičovské dovolené	Vypracování dokumentu zahrnujícího proces postupného návratu do výzkumu	Zaměstnanci na rodičovské dovolené	Snížení bariér při návratu z RD, udržení kontinuity kariéry	12/2026
Pokyny pro právo na odpojení	Vypracování konkrétních písemných pokynů pro právo na odpojení včetně pravidel pro plánování schůzek	Zaměstnanci	Zlepšení work-life balance, zdravá pracovní kultura	12/2026
Den pro rodinu	Každoroční akce na pracovištích ČMI	Zaměstnanci	Posílení vztahů zaměstnanců k instituci, zlepšení osobních vztahů	každoročně
Interní projekt pro restart kariéry	Zavedení projektu UTR pro zaměstnance vracející se z RD na	Zaměstnanci po rodičovské dovolené	Rychlejší návrat do výzkumu, snížení kariérních ztrát	6/2027

	podporu jejich výzkumné činnosti			
Průzkum spokojenosti	Pravidelné dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ohledně jejich spokojenosti	Zaměstnanci	Vyhodnocení efektivnosti zavedených opatření a návrhy na nové opatření	každoročně

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Zajištění podpory pro monitorování a implementaci agendy rovných příležitostí	Ustanovení skupiny o min 5 členech z různých oddělení a různé hierarchie	Zaměstnanci	Efektivnější a rychlejší implementace opatření	6/2027
Usilovat o vyšší zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Pokračovat ve zlepšování podmínek pro sladění pracovního a osobního života	Zaměstnankyně	Vyšší zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	průběžně
Mentoringový program	Příprava a spuštění mentoringového programu pro párování junior a senior zaměstnankyň	Junior zaměstnanci	Rychlejší profesní růst, větší zapojení žen do vedoucích pozic	12/2027
Leadership akademie	Kurzy zaměřené na vedení týmu a projektové řízení pro budoucí manažery a manažerky	Vedoucí a potenciální vedoucí oddělení	Zvýšení kompetencí zaměstnanců pro vedoucí pozice	12/2027

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad	Termín
Zajištění rovných příležitostí v procesu náboru zaměstnanců	Přijetí interní regulace pro genderově neutrální formulace ve všech pracovních inzerátech a snaha	Zaměstnanci zajišťující nábor, potenciální uchazeči	Zvýšení zájmu žen o otevřené pozice	12/2026

	o vyvážení složení výběrových komisí			
Program ambasaderek ČMI	Vědkyně ČMI navštěvují střední a vysoké školy, přednášejí o kariéře v metrologii	Studentky SŠ a VŠ	Zvýšení zájmu studentek o vědeckou kariéru ve ČMI	12/2028
Mentoringový program pro studentky	Párování studentek s vědkyněmi ČMI v rámci odborných stáží a praktik	Studentky SŠ a VŠ	Podpora kariérního rozhodování studentek	12/2028

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad	Termín
Genderová perspektiva ve výzkumných aktivitách	Zajištění relevantní podpory u projektových žádostí či závěrečných zpráv vyžadujících genderový rozměr výzkumu	Výzkumní pracovníci, pracovníci podpory projektů	Podpora tématu genderu v obsahu vědy a výzkumu	průběžně
Školení Gender dimenze ve výzkumu	Realizace školení pro výzkumné pracovníky zaměřeného na začlenění genderové dimenze do výzkumných projektů dle požadavků Horizon Europe	Výzkumní pracovníci, vedoucí projektů	Zvýšení kvality projektů, zlepšení hodnocení v EU výzvách	každoročně
Popularizace výsledků vědkyň	Série „O ženách, které měří svět“ – rozhovory, videa, posty na soc. sítích	Zaměstnankyně, veřejnost, studentky	Zvýšená viditelnost vědkyň, inspirace pro studenty	průběžně

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Jmenování ombudsmana	Jmenování kontaktní osoby pro řešení citlivých situací a stížností v oblasti genderové rovnosti a nevhodného chování	Zaměstnanci	Přístupnější systém řešení stížností, bezpečnější pracovní prostředí	12/2026
Školení managementu	Pravidelná školení vedoucích pracovníků zaměřená na prevenci diskriminace a nevědomé předsudky	Vedoucí pracovníci	Citlivější přístup vedení k problematice genderové rovnosti	každoročně
E-learningový kurz	Vytvoření e-learningového kurzu o rovnosti, diverzitě a prevenci diskriminace	Zaměstnanci	Rychlejší a efektivnější získání informací pro všechny zaměstnance	12/2026

7 Závěr

Plán genderové rovnosti ČMI 2026–2030 navazuje na úspěšně realizované aktivity předchozího období a posouvá instituci na vyšší úroveň v oblasti genderové rovnosti. Kombinuje osvědčené aktivity (popularizační akce, flexibilní práce, školení) s novými opatřeními (mentoringový program, politika návratu z rodičovské, ombudsman).

ČMI se tímto plánem zavazuje k systematické a měřitelné podpoře genderové rovnosti ve všech oblastech své činnosti.

V Brně dne

.....
prof. RNDr. Jiří Tesař, Ph.D.
generální ředitel ČMI