



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Obsah

Analýza stávajícího stavu.....	1
Výchozí stav: Statistická data o studentech a zaměstnancích	1
Krátkodobé trendy: aktuální data za rok 2023 - 2026.....	4
Celkový trend.....	5
Aktuální trendy 2024-2025: zaměstnanci a studenti	65
Plán genderové rovnosti	7
VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ZA ROK 2023 -2025	7
Shrnutí hlavních zjištění (2022–2026).....	12

ANALÝZA STÁVAJÍCÍHO STAVU

VÝCHOZÍ STAV: STATISTICKÁ DATA O STUDENTECH A ZAMĚSTNANCÍCH

Situace v oblasti genderové rovnosti, postavení žen na VŠCHT Praha, včetně analýzy potřeb pro dotazníková šetření, byla důkladně zmapována v letech 2014-2017 v rámci projektu TRIGGER¹ a jako výstupy těchto šetření jsou k dispozici analytické zprávy o postavení mužů a žen, institucionálním zázemí, transformační plán a akční plán na období 2014-17 (<https://gro.vscht.cz/aktualne>). Další analytické údaje k genderové rovnosti byly získány v rámci přípravných prací pro GAP analýzu a Akční plán HR Award v rámci HRS4R, které byly finalizovány a interně schváleny v dubnu 2021. Základní údaje monitorující genderovou rovnováhu na všech stupních kariérní dráhy jsou každoročně publikovány ve Výroční zprávě o činnosti VŠCHT Praha.

¹ Projekt 7. RP EU, FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY-2013-1, [TRIGGER - TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research](#)

Tato zpráva monitoruje a vyhodnocuje první období implementace Plánu genderové rovnosti na VŠCHT Praha.

Hlavní strategické oblasti Plánu genderové rovnosti (2022–2026):

a) Slučitelnost pracovního a soukromého života

- **Podpora flexibilních forem práce:** Byla vydána a implementována směrnice č. [A/S/961/3/2020](#) (Výkon práce z domova), která stanovuje pravidla pro využívání „home office“, v rámci Kolektivní smlouvy je vyjednána možnost využívání pružné pracovní doby a zkrácených úvazků.
- **Rozvoj technické a pečovatelské infrastruktury:** Zajištění vzdáleného přístupu (VPN) a provozování [Dětského koutku Zkumavka](#) pro předškolní děti zaměstnanců. Tato opatření jsou plně integrována do pracovních podmínek na VŠCHT Praha.
- **Podpora v počáteční fázi kariéry:** Rozvoj mentoringových programů a nabídka kurzů pro zvyšování kvalifikace určených pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené (v gesci Poradenského a kariérního centra a Personálního odboru).

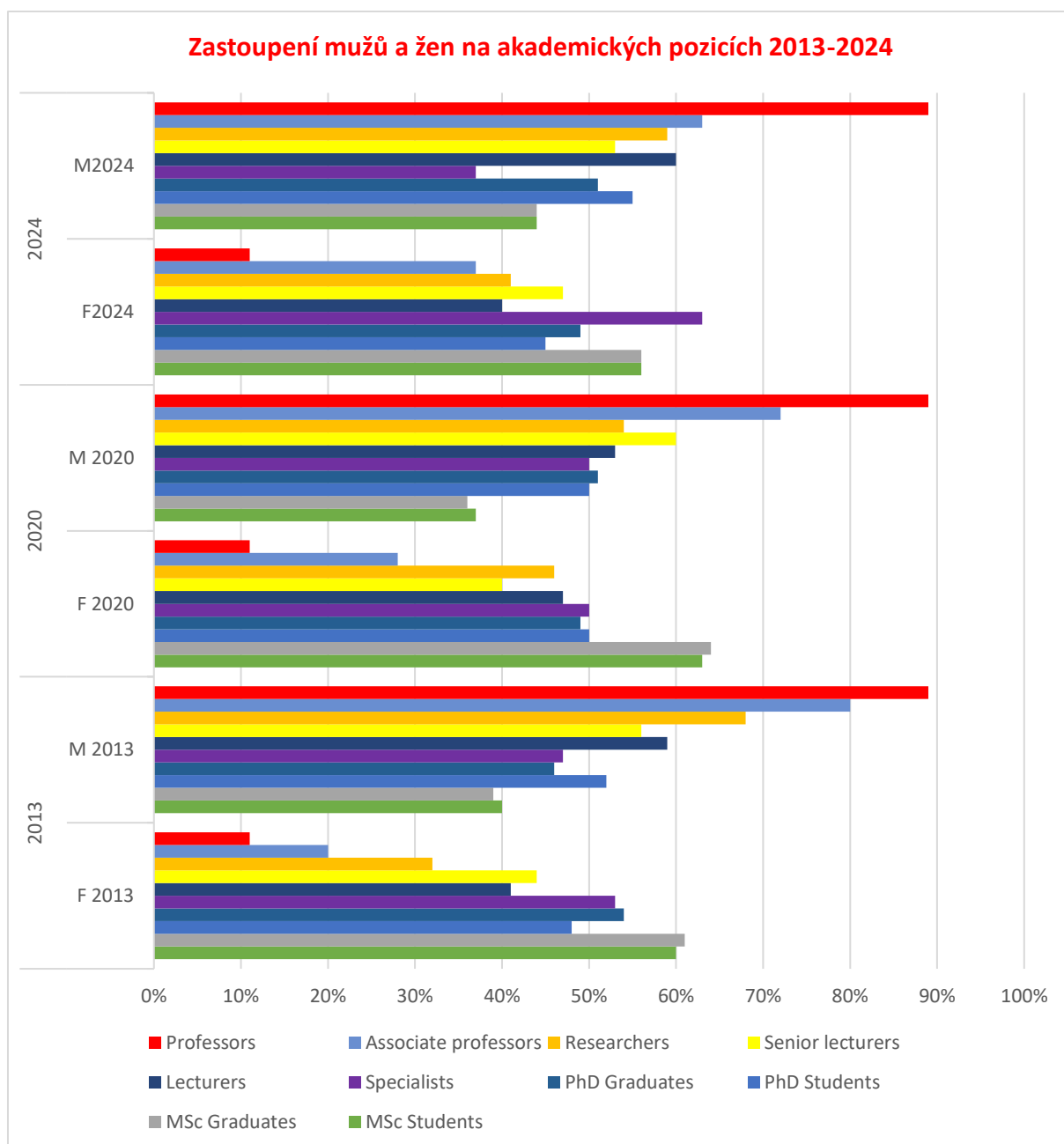
b) Vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a vedoucích pozicích

- Genderová rovnováha na různých úrovních managementu a ve volených orgánech školy je průběžně monitorována, v celkovém výsledku je sledován zanedbatelný nárůst ve prospěch zastoupení žen.

c) Genderově citlivé hodnocení vědecké a pedagogické činnosti

- Zavedení mechanismů pro průběžné sledování a vyhodnocování podílu zapojení žen a mužů do výzkumných a výukových aktivit s ohledem na specifika jejich profesní dráhy.

V současné zprávě je monitorován vývoj genderového složení zaměstnaneckých pozic, studentstva a vedení za dobu implementace GEP v letech 2022-2025.



Při srovnání let 2013, 2020 and 2024 je patrná **postupná, ale velmi pomalá tendence k vyrovnávání podílů** na některých pozicích, zatímco u těch nejvyšších zůstává stav téměř neměnný.

Zde je detailní srovnání hlavních trendů:

1. Nejvyšší akademické posty (Profesoři a docenti)

Na těchto pozicích dochází k nejpomalejším změnám:

- **Profesoři:** Muži si udržují drtivou převahu kolem **89 %**. Mezi lety 2013 a 2024 došlo u žen k nárůstu pouze o cca **2 procentní body** (z cca 9 % na 11 %). Projevuje se tak absence celé generace vědkyň narozených po roce 1970. Profesorky z generace předchozí ukončují svou kariéru na VŠCHT Praha, nové adeptky jsou zatím převážně na pozicích docentek.

- **Associate professors:** Zde je trend pozitivnější. Zatímco v roce 2013 tvořili muži cca 73 % těchto pozic, v roce 2024 tento podíl klesl na **63 %** ve prospěch žen.

2. „Zlomový bod“ (Doktorandi a absolventi Ph.D.)

Zde je vidět největší posun směrem k paritě:

- **PhD Students:** V roce 2013 byl u doktorandů patrný náskok mužů (cca 52 % ku 48 %). V roce 2024 se situace prakticky **vyrovnala (50:50)**, resp. ženy mají nepatrný náskok.
- **PhD Graduates:** V roce 2013 končilo Ph.D. výrazně více mužů (58 %). Do roku 2024 se tento rozdíl zmenšil, muži tvoří **55 %** absolventů.

3. Studentská základna (MSc)

U magisterského studia je situace dlouhodobě stabilní s mírnou převahou žen:

- **MSc Students & Graduates:** Podíl žen se stabilně pohybuje mezi **55–60 %**. Zajímavé je, že v roce 2013 byl podíl studentek (MSc Students) dokonce o něco vyšší než v roce 2024.

4. Specifické pozice (Specialisté a lektori)

- **Specialists:** Tato kategorie zaznamenala největší nárůst u žen. V roce 2013 byl poměr vyrovnaný (50:50), ale v roce 2024 již ženy tvoří **63 %** specialistů.
- **Lecturers:** U lektorů podíl mužů v čase mírně kolísá, ale drží se většinou kolem **60 %**.

Zastoupení mužů a žen na jednotlivých pozicích se liší i na různých fakultách, tradičně je genderově vyváženější FPBT, zatímco na FCHT stále převažují muži na všech pozicích.

Shrnutí trendu

Pozice	Stav 2013	Stav 2024	Trend
Profesoři	Dominance mužů (91 %)	Dominance mužů (89 %)	Stagnace / velmi pomalý posun
Ph.D. studenti	Mírná převaha mužů	Rovnováha (50:50)	Směrování k paritě
Specialisté	Vyrovnané	Převaha žen	Feminizace pozice

KRÁTKODOBÉ TRENDY: AKTUÁLNÍ DATA ZA ROK 2023 - 2026

Sledování procentuálního zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích

Graf znázorňuje zastoupení žen a mužů ve vedení, radách a komisích na VŠCHT v Praze a srovnává stav v roce 2023 se stavem na počátku roku 2026.

V naprosté většině orgánů (zejména ve Vědeckých radách a Kolegiích děkanů) hrají muži hlavní roli. Nejvýraznější je tento nepoměr u Vědecké rady VŠCHT, kde počet mužů (přes 35) drtivě převyšuje počet žen.

Při srovnání dat z roku 2023 (světle oranžová) a pro rok 2026 (žlutá) je patrná snaha o zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích.

K nejviditelnějšímu posunu dochází u Vědecké rady FPBT kde počet žen v roce 2026 vzrostl.

Nárůst je viditelný i v Akademickém senátu a některých grantových komisích.

Relativně nejvyrovnanější zastoupení (i když stále s převahou mužů) lze pozorovat u Akademického senátu FPBT a některých grantových komisí, kde jsou počty obou pohlaví v jednotkách a vzájemně se k **sobě** blíží.

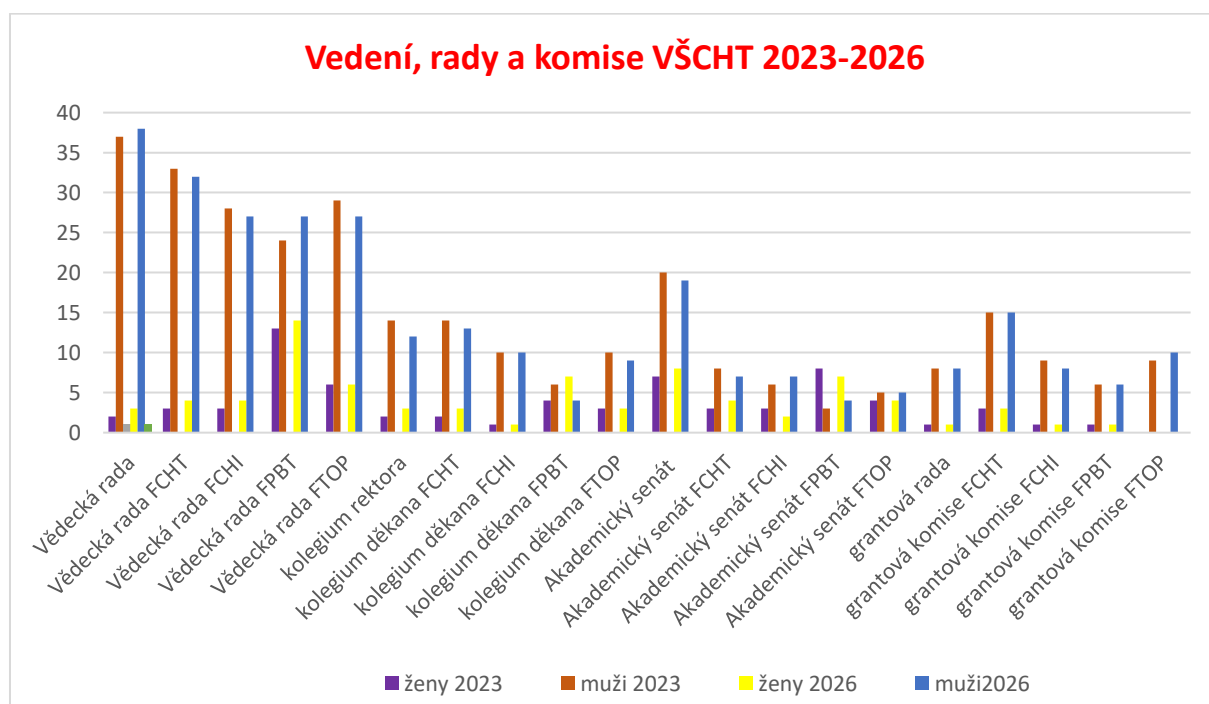
CELKOVÝ TREND

Graf naznačuje, že VŠCHT prochází obdobím, kdy se snaží o větší diverzitu ve svých orgánech. Ačkoliv je vize pro rok 2026 ambicióznější, než stav v roce 2023, v klíčových vědeckých a řídicích radách zůstává převaha mužů i nadále velmi výrazná.

Shrnutí:

Podíl žen se zvýšil z **19,2 %** → **21,5 %**

Počet žen vzrostl z **70** → **79**



AKTUÁLNÍ TRENDY 2024-2025: ZAMĚŠTNANCI A STUDENTI

Procentuální zastoupení žen mezi studenty a zaměstnanci

Počet žen zaměstnankyň se mezi lety 2024 a 2025 **zvýšil o přibližně 4,8%**

Srovnání počtu studentek mezi lety 2024 a 2025

přehled procentuálních změn v počtu studentek podle fakult a stupňů studia. Výpočet vychází z dat za rok 2024 a rok 2025

1. Podle fakult (celkový počet žen)

Celkově na celé univerzitě došlo k **poklesu počtu studentek o přibližně 0,8 %** (z 2 457 v roce 2024 na 2 438 v roce 2025).

Fakulta	Ženy 2024	Ženy 2025	Procentuální změna
FCHT	664	618	-6,9 %
FTOP	207	220	+6,3 %
FPBT	808	813	+0,6 %
FCHI	466	465	-0,2 %
Celoškolské programy	331	322	-2,7 %

Srovnání studentstva podle pohlaví (%)

Fakulta / Součást	Rok	Ženy	Muži	Trend (ženy)
FCHT	2024	54,9 %	45,1 %	↓ (-1,3 %)
	2025	53,6 %	46,4 %	
FTOP	2024	51,0 %	49,0 %	↑ (+1,3 %)
	2025	52,3 %	47,7 %	

FPBT	2024	68,9 %	31,1 %	↑ (+1,5 %)
	2025	70,4 %	29,6 %	
FCHI	2024	46,0 %	54,0 %	↓ (-0,2 %)
	2025	45,8 %	54,2 %	
Celoškolské	2024	58,2 %	41,8 %	↓ (-1,2 %)
	2025	57,0 %	43,0 %	
Celá VŠCHT	2024	56,7 %	43,3 %	↓ (-0,1 %)
	2025	56,6 %	43,4 %	

Hlavní změny mezi lety 2024 a 2025:

- **Největší nárůst podílu žen** zaznamenala fakulta **FPBT** (+1,5 %), která upevnila svou pozici fakulty s nejvyšší převahou studentek (přes 70 %).
- **Mírný pokles podílu žen** nastal na fakultách **FCHT** (-1,3 %) a **FCHI** (-0,2 %), přičemž FCHI zůstává jedinou fakultou, kde většinu studentstva tvoří muži (pp. 1, 3).
- **Celkový podíl žen** na univerzitě zůstává stabilní a tvoří téměř **57 %** veškerého studentstva

Aktuální analýza dat potvrzuje, že VŠCHT prochází obdobím postupné transformace, ukazuje postupný, i když pomalý posun směrem k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů, zejména ve studentské populaci a na některých pozicích specialistů, zatímco ve vedoucích akademických funkcích stále dominuje mužské zastoupení.

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ZA ROK 2023 -2025

Podpora a rozvoj již implementovaných opatření

Akce	Indikátor/y	Časové období	Odpovědná jednotka	Plnění v roce 2023-2025
Institucionální / strukturální úroveň				
Sladování soukromého a pracovního života				
1. Jsou zavedena interní pravidla pro flexibilní pracovní dobu a home office, jsou využívány zkrácené úvazky	Implementace vnitřních předpisů do pracovních podmínek zaměstnanců/ kyň	Po celé sledované období	Personální Oddělení (PO)	Flexibilní formy práce: Jsou plně implementovány a využívány všemi pracovníky, jejichž charakter pracovní náplně tento režim umožňuje.
2. Péče o děti předškolního věku zaměstnanců/kyň a studentů/ek.	Dětský koutek Zkumavka-zajištění chodu a služeb zařízení	Po celé sledované období	PO	Péče o děti: Univerzitní dětský koutek zajišťuje celoroční provoz s dostupností pět dní v týdnu (více informací na dk.vscht.cz).
Podpora žen ve vedoucích pozicích				
3. Sledování procentuálního zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích	Výroční zpráva o činnosti	Po celé sledované období	PO a odd. pro strategie a rozvoj	Data o zastoupení žen ve vedoucích pozicích jsou systematicky shromažďována v rámci výročních zpráv a podrobována meziroční komparaci
4. Otevřené a transparentní šíření informací o volných pozicích a příležitostech, transparentní nábor	Revize interních předpisů na základě OTM-R	Po celé sledované období	PO	Tým HRS4R monitoruje plnění Plánu rovných příležitostí a aktivně se podílí na revizi interních předpisů s ohledem na genderovou dimenzi.
Kulturní úroveň				
5. Zvyšování povědomí a genderové senzitivity, odstraňování stereotypů, cílová skupina:	Nabídka školení pro zájemce o tuto tematiku 1-2x ročně, publikování článků na toto téma v magazínu	Po celé sledované období	PO, Oddělení VaV	Téma je pravidelně komunikováno prostřednictvím odborných článků v časopise SPIN a na specializovaném webu gro.vscht.cz , který aktuálně prochází

zaměstnanci/ kyně a studenti/ky	SPIN/ externí odborník aktualizace informací webu https://gro.vscht.cz/			modernizací https://gro.vscht.cz/ Vzdělávání, osobní rozvoj a well-being Vzdělávací cykly: Realizována jsou specifická školení na téma „Ženy ve vědě“ a workshopy zaměřené na well-being pod záštitou PKC. Digitální vzdělávání: Pro osobní rozvoj jsou zaměstnancům dostupné online kurzy na platformě SEDUO. Komunitní akce: InSTITUTE pravidelně pořádá mezinárodní setkání <i>Global Women's Breakfast</i> .
6. Zviditelňování žen- vědkyň: publikování článků a rozhovorů s úspěšnými vědkyněmi VŠCHT Praha	Publikace, prezentace na Noci vědců/ 1x ročně/	Po celé sledované období	Odd. komunikace, Odd. VaV	Články v časopise SPIN Pravidelně, nejméně 3 ročně <i>Uveřejňování úspěchů žen na webu</i> www.vscht.cz Průběžně
7. Eliminaci sexismu či sexuálního obtěžování, školení pro cílovou skupinu zaměstnanci a studenti	Dodržování dle interní směrnice, nabídka školení pro zájemce 1x ročně, informace o externích školeních na toto téma na webu úprava webu – informace a postupy k podpoře sociálního bezpečí	Po celé sledované období	PO, Poradenské a karierní centrum (PKC)	Institucionální zajištění: Od roku 2023 působí na univerzitě kontaktní osoba pro sociální bezpečí. Prevence: Ročně probíhají čtyři cílená školení (dvě pro zaměstnance a dvě pro studenty). Aktuální informace a zdroje jsou dostupné na novém portálu

				https://www.vscht.cz/about-us/positive-social-environment
Individuální úroveň				
Specifická podpora žen				
8. Poskytování přímé podpory výzkumným pracovnícím/ kům prostřednictvím neformálního mentoringového programu určeného studentům/kám doktorského studia a začínajícím pedagogickým pracovníkům/cím	Mentoringový program	Po celé sledované období	PO, PKC, Pedagogické oddělení	PKC zajišťuje pravidelné jarní a podzimní cykly mentoringového programu a individuální kariérní poradenství https://pkc.vscht.cz/oso-bni-rozvoj/mentoring každoroční jarní cyklus, podzimní cyklus mentoringového programu
9. Poskytování kariérního poradenství a školení výzkumným pracovníkům/cím na počátku profesní dráhy	Kariérové poradenství	Po celé sledované období	PKC	Zajišťují pověření pracovníci PKC https://pkc.vscht.cz/kariera/karierni-poradna
Akce zaměřené na gender v obsahu a metodách výzkumu a vývoje				
10. Pokračovat v práci se studenty, Cena Julie Hamáčkové kategorie c) – zavedení a sledování analýzy dle genderu nebo pohlaví do výzkumných prací studentů.	Zajištění soutěže	Po celé sledované období	Odd. VaV	Výzva rok 2022,2023,2024, 2025 Každoroční pořádání soutěže studentských prací a udělování finančních ocenění: 1., 2., 3. místo
11. Cena Julie Hamáčkové kategorie a) a b) ocenění přínosu žen, ocenění přínosu k genderové rovnováze	Každoroční zajištění soutěže	Po celé sledované období	Odd. VaV	Vyhlášení výzvy na nominace kandidátek a výběr laureátek, Cena udělena pro rok 2022, 2023,2024, 2025 https://gro.vscht.cz/cjh

				kategorie a) 1 ocenění ročně kategorie b) 1 ocenění ročně
--	--	--	--	--

Nová opatření Akčního plánu

Tabulka 2

Navrhované AKCE	Indikátory / Cíle	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědná jednotka	Personální a finanční zabezpečení
Pracovní prostředí				
Širší zapojení žen do vědeckého vedení				
1. Dbát na nominace žen do hodnotících komisí, výběrových komisí, výborů, rad, v souladu se stanovenými postupy a vnitřnímu předpisy	Monitoring procesu nominací	Po celé sledované období	PO, fakulty	V roce 2025 byla realizována detailní statistická analýza genderového složení vědeckých komisí a rad.
2. Podpora leadershipu a rozvoje počáteční fáze kariéry- Cyklus kurzů pro zvyšování manažerských dovedností a kompetencí vědkyň a vědců aspirujících na vedoucí pozice	Cyklus školení	Po celé sledované období	PO, fakulty	Viz vzdělávání, interní aplikace OK Base
Gender v obsahu a metody vědeckého výzkumu				
3. Podpora závěrečných prací se začleněním genderové dimenze s ohledem na specifika fakult	Průběžný monitoring počtu závěrečných prací a jejich publicita	Po celé sledované období	fakulty	Institucionální zajištění: Implementaci genderové dimenze do vědeckovýzkumné činnosti zajišťují pověření akademičtí pracovníci jednotlivých fakult v rámci své přímé pracovní náplně. Odborná podpora: Metodickou pomoc a administrativní koordinaci

				poskytují pracovníci Projektového centra
4. Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat	Pravidla soutěže	Po celé sledované období	Odd. VaV	Zajišťují pověření pracovníci Kanceláře pro doktorské studium v rámci svého pracovního úvazku
5. Školení a popularizace tématu genderová dimenze ve VaV, cílová skupina zaměstnanci VaV a studenti	Nabídka školení pro zájemce 1x ročně, informace o externích školeních na webu, publikace v interním magazínu SPIN	Po celé sledované období	Odd. VaV	V souladu s plánem jsou realizována 2 specializovaná školení ročně zaměřená na integraci genderové perspektivy do výzkumných projektů. Flexibilita vzdělávání: V uplynulém roce byla část hromadných školení nahrazena formou individuálních expertních konzultací, které umožnily adresnější řešení konkrétních potřeb jednotlivých výzkumných týmů.

SHRNUTÍ HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ (2022–2026)

- **Studentská základna:** Mezi studenty magisterského studia (MSc) dlouhodobě mírně převažují ženy (stabilně kolem 56–57 %). Na doktorské úrovni (Ph.D. studenti) došlo k výraznému posunu k paritě (z téměř 52 % mužů v roce 2013 na rovnováhu 50:50 v roce 2024)
- **Akademické pozice:** Na nejvyšších akademických pozicích (profesoři a docenti) je změna nejpomalejší. Muži tvoří stále drtivou většinu profesorů (cca 89 %). U docentů je trend pozitivnější, podíl mužů klesl ze 73 % v roce 2013 na 63 % v roce 2024 ve prospěch žen.
- **Vedoucí pozice:** V naprosté většině řídicích a vědeckých orgánů, jako jsou vědecké rady a kolegia děkanů, hrají muži hlavní roli. Snaha o zvýšení počtu žen je patrná při srovnání let 2023 a 2026, například nárůst byl zaznamenán v Akademickém senátu (pp. 4-5).
- **Zavedená opatření:** VŠCHT implementovala řadu opatření, včetně flexibility práce (home office, zkrácené úvazky), podpory rodičů (dětský koutek, mentoring), zvyšování povědomí a prevence sexuálního obtěžování.

Doporučení

Z dosavadních zjištění vyplývá, že je třeba **pokračovat v aktivní podpoře žen** na cestě k **vedoucím a profesorským pozicím** prostřednictvím:

- Cílené podpory leadershipu a manažerských dovedností pro vědkyně
- Důsledného monitoringu a **dbání na nominace žen** do hodnotících a výběrových komisí.
- Dalšího rozvoje a popularizace genderové analýzy ve vědě a výzkumu, včetně podpory vzdělávání studentů a hodnocení studentských prací u nichž je provedení genderové analýzy relevantní a žádoucí. Zajištění transparentního náboru a rovných příležitostí.

Tato doporučení v oblasti rovných příležitostí se prolínají s širší strategií instituce a s doporučeními

Mezinárodního evaluačního panelu (MEP) pro VŠCHT v Praze z roku 2025.

Pro dosažení skutečné genderové rovnováhy panel navrhuje:

- **Cílená podpora leadershipu:** Zavést motivační systémy (finanční i nefinanční) a pobídky, které podpoří ženy v ucházení se o manažerské a řídicí funkce.
- **Audit náborových procesů:** Provéřít, zda nízký růst počtu žen vyplývá z nedostatku kandidátek, nebo z nastavení výběrových řízení.
- **Rozvoj podpůrných struktur:** Zapojit akademičky do utváření služeb péče o děti a zajistit, aby tato opatření využívali všichni rodiče rovnoměrně (nejen ženy po mateřské).
- **Důsledný monitoring:** Zavést měřitelné klíčové ukazatele výkonnosti pro sledování pokroku a pravidelně vyhodnocovat účinnost strategií.

Závěr

Celkový trend naznačuje, že VŠCHT usiluje o **větší diverzitu** a rovnováhu, ačkoli v klíčových vědeckých pozicích a řídicích orgánech a radách zůstává převaha mužů nadále velmi výrazná. Implementace **Plánu genderové rovnosti (GEP)** je **průběžná** a zaznamenává dílčí úspěchy, zejména v oblasti studentstva a flexibility pracovních podmínek.