



Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.

# Plán rovných příležitostí 2021-2025

Verze č. 1 - Prosinec 2021

Mgr. Věra Chvojková, MBA

Lenka Fryčová

Ing. Šárka Sikorová

## Obsah

Úvod .....	2
1 Postup zpracování Plánu rovných příležitostí a jeho evaluace .....	2
2 Genderové hledisko .....	3
2.1 Zaměstnanci/zaměstnankyně na vedoucích a rozhodujících pozicích.....	4
2.2 Gender v náboru, motivaci a kariérním rozvoji zaměstnanců/zaměstnankyň .....	6
2.3 Work-life balance.....	7
2.4 Gender ve vědě a výzkumu.....	9
2.5 Genderové předsudky a stereotypy .....	10
2.6 Sběr, přístup a procesování genderově citlivých dat .....	12
3 Národnostní hledisko.....	14
3.1 Podpora zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň.....	14
3.2 Multikulturní projekt MŠ Atomík.....	16
4 Zdroje.....	17
4.1 Personální alokace.....	17
4.2 Finanční alokace - cíle.....	18
4.3 Semináře, přednášky a dostupné zdroje informací.....	19
Závěr .....	20
Seznam tabulek .....	20
Seznam příloh.....	20

## Úvod

**Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i. (ÚMG)** je veřejná vědecká instituce, součást Akademie věd České republiky, provádějící výzkum v oblasti molekulární, strukturní a buněčné biologie, imunologie, funkční genomiky a bioinformatiky. Hlavní prioritou ÚMG je základní výzkumná činnost. Vědecký výzkum v roce 2020 probíhal ve 26 výzkumných skupinách [20 v Krči, 5 ve Vestci v rámci projektu BIOCEV a 1 v Dejvicích], dvou servisně-výzkumných skupinách a ve čtyřech velkých národních infrastrukturách [3 v Krči [Czech-Biolmaging, CZ-OPENSREEN a ELIXIR CZ] a jedna ve Vestci [Czech Centre for Phenogenomics]].

Uvědomujeme si, že pro úspěšnou vědeckou, ale i servisní a administrativní práci je třeba poskytnout kvalitní a přátelské pracovní prostředí a zohlednit rozmanité spektrum okolností, které ovlivňují naše zaměstnance a zaměstnankyně. Snažíme se mimo jiné o neustálé zlepšování podmínek pro sladění pracovního a soukromého života všech zaměstnanců a zaměstnankyň, bez ohledu na jejich pohlaví, národnost, etnický původ nebo zdravotní omezení. V ÚMG klademe velký důraz na usnadnění návratu vědeckým pracovníkům a pracovnícím po mateřské dovolené, na spojení rodiny a práce, dětí a kariéry. Mezi hlavní zaměstnanecké benefity patří flexibilní pracovní doba, možnost práce na částečný úvazek a příležitostná práce z domova [tzv. "homeoffice"], která byla využívána hlavně v roce 2020 a 2021 v důsledku pandemické situace. ÚMG zároveň umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním zapsat své děti do ústavní mateřské školy, která je umístěná v prostorách ÚMG v lokalitě ústavu v Krči a jejíž provoz je zajištěn přes profesionálního provozovatele, se kterým má ÚMG uzavřený smluvní vztah.

## 1 Postup zpracování Plánu rovných příležitostí a jeho evaluace

Plán rovných příležitostí [dále jen Plán] se zakládá na datech získaných z ekonomického oddělení. Ta byla dále zpracována do tabulek a grafů pro možnost přehledněji porovnat jednotlivé ukazatele. Veškeré podklady jsou dostupné v **Příloze č. 1** tohoto dokumentu.

Na základě zjištěných poměrů mezi muži a ženami, rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi dle vybraných charakteristik a celkového výsledku kvantitativního porovnání dat vplynuly jednotlivé cíle a aktivity. Ty jsou hlavní částí tohoto Plánu.

V roce 2022 proběhne na ÚMG mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi dotazníkové šetření s cílem zjistit nedostatky, potřeby a požadavky v oblasti rovných příležitostí. Tématy dotazníkového šetření budou: socio-demografická oblast, pracovní podmínky, stereotypy, organizační kultura a klima, mezilidské chování.

Každý rok vydá ÚMG Závěrečnou zprávu, která bude předkládat čísla za uplynulé období. V rámci této zprávy budou vyhodnoceny krátkodobé cíle, které se podařilo splnit. Některé parametry ze Závěrečné zprávy se budou promítat také do Výroční zprávy instituce.

Plán se bude evaluovat každých pět let. Co se týče dlouhodobých cílů, zodpovědné skupiny na nich začnou pracovat v průběhu prvního období [2021-2025] s tím, že následně dojde k jejich specifikaci, posouzení a případné úpravě či přesunutí do nových krátkodobých cílů.

Veškeré ukazatele a hodnoty bude ÚMG sledovat i v průběhu příštích let.

## **2 Genderové hledisko**

Následující kapitola představuje cíle a plány ke genderové rovnováze mezi muži a ženami na základě sedmi klíčových oblastí: vedoucí a rozhodovací pozice, gender v náboru, motivaci a kariérním rozvoji, work-life balance, gender ve vědě a výzkumu, genderové předsudky a stereotypy, sexuální obtěžování a sběr, přístup a procesování genderově citlivých dat. Klíčová oblast sexuální obtěžování bude dále řešena v rámci oblasti genderové předsudky a stereotypy.

V rámci interní sítě [intranetu] a na webu [img.cas.cz](http://img.cas.cz) vznikne samostatná záložka Gender, ve které budou dostupné aktuální informace týkající se genderu a rovných příležitostí. Pro zaměstnance a zaměstnankyně ÚMG budou na intranetu dostupné prezentace, webináře a důležité dokumenty, které budou sloužit k jejich vzdělávání v oblasti genderu. Více o materiálech v kapitole č. 4 - Zdroje.

Ke každému cíli bude přiřazeno několik klíčových aktivit, které ponесou své indikátory a plán také určí oddělení, která za ně budou zodpovědná.

## 2.1 Zaměstnanci/zaměstnankyně na vedoucích a rozhodujících pozicích

Ženy zastávají v nejvyšších vedoucích a rozhodovacích pozicích velmi nízké procento. V roce 2021 byla členkou Rady ÚMG AV ČR, v. v. i. 1 žena z celkových 12 členů/členek [z toho 4 jsou externí]. Dozorčí rada ÚMG AV ČR, v. v. i. má také 1 členku z celkových 5 členů/členek [z toho 4 jsou externí]. Na druhou stranu, obě rady mají pozici tajemníka/tajemnice, kterou zastávají ženy.

Zástupci ÚMG v Akademickém sněmu AV ČR 2018-2022 jsou pouze muži [celkem 6].

Na podzim roku 2021 proběhly pravidelné volby do Rady ÚMG. Pro volbu 10 členů/členek hlasovaly oprávněné osoby historicky poprvé také online. ÚMG tak vyšlo vstříc zaměstnancům/zaměstnankyním, kteří/které jsou momentálně na mateřské nebo rodičovské dovolené, musí být v době voleb doma a pečovat o děti, jsou umístění/umístěné do karantény a podobně.

### KRÁTKODOBÝ CÍL

I. Analyzovat posty vedoucích pracovníků a pracovnic

#### Aktivity

Zjistit a vést v evidenci počty žen a mužů ve vedoucích pozicích na jednotlivých odděleních. Tato čísla budou analyzována v rámci pravidelného každoročního reportu.

V roce 2022 bude vypsáno výběrové řízení na nové vedoucí pozice. V inzerátech oznamujících tuto skutečnost bude podpořena účast žen např. zmíněním benefitů [využití ústavní mateřské školy, příspěvek na rekreaci dětí - tábory, jednotný konec porad a meetingů do 16:00 a flexibilní pracovní doba]. Zmíněno bude také, že je pozice vhodná pro ženy.

### KRÁTKODOBÝ CÍL

II. Podpora genderově vyváženého prostředí

## Aktivity

Oslovit vedoucí pracovníky a pracovnice, aby v rámci procesů na ÚMG postupovali s respektem vůči genderové rovnosti. Přístup k informacím ohledně tématu zaručí online letáky a prezentace, které budou dostupné na intranetu ÚMG.

Od okamžiku účinnosti Plánu bude na ÚMG doporučeno používání genderově neutrálního jazyka v komunikaci jak v rámci ÚMG, tak navenek a genderově neutrálních obrázků v oficiálních ústavních dokumentech.

Pro dotazy zaměstnanců/zaměstnankyň ÚMG bude zřízen obecný e-mail [gender@img.cas.cz](mailto:gender@img.cas.cz), do kterého bude mít přístup pracovní tým Plánu rovných příležitostí a v budoucnosti také Science Gender Officer [více v kapitole Gender ve vědě a výzkumu]. E-mail bude pravidelně monitorován a požadavky zaměstnanců/zaměstnankyň budou řešeny v nejkratší možné době. Pokud bude k řešení některých problémů/dotazů potřeba konzultace odborníka/odbornice, bude tato možnost zajištěna.

## DLOUHODOBÝ CÍL

### III. Maximalizovat impakt

## Aktivity

Členové a členky pracovní skupiny Plánu rovných příležitostí a vedení ÚMG budou pořádat pravidelná setkání alespoň 1x za půl roku pro plné využití potenciálu a maximalizování dopadu zavedených opatření.

### Tabulka č. 2.1 - Gender ve vedoucích pozicích - Ukazatele a zodpovědná oddělení

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Genderově neutrální jazyk v komunikaci	všichni zaměstnanci a zaměstnankyňe
Edukační činnost v oblasti genderové rovnosti	pracovní skupina Plánu
Statistiky obsazenosti vedoucích pozic muži/ženami	ekonomické oddělení
Kvantitativní a kvalitativní data	ekonomické oddělení

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Zřízení <a href="mailto:gender@img.cas.cz">gender@img.cas.cz</a>	IT oddělení

## 2.2 Gender v náboru, motivaci a kariérním rozvoji zaměstnanců/zaměstnankyň

Cílem ÚMG je přizpůsobit proces náboru, motivace a kariérního rozvoje skutečným potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň či uchazečů a uchazeček o pracovní pozice. Inzeráty by měly cíleně informovat méně početnou skupinu o vhodnosti této pozice také pro ně.

### KRÁTKODOBÝ CÍL

#### IV. Monitoring dat

#### Aktivity

V digitální a anonymizované podobě vést seznam zájemců/zájemkyň o pracovní pozice na ÚMG. Mezi sledované údaje by mělo patřit pohlaví, druh preferované pozice a úspěšnost. Tato data by dále sloužila k určování podoby jednotlivých inzerátů.

Sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů jak na vědeckých, tak na nevědeckých pozicích.

### DLOUHODOBÝ CÍL

#### V. Genderově neutrální inzeráty

#### Aktivity

Dle získaných dat ohledně uchazečů/uchazeček výběrových řízení na ÚMG definovat, jak genderově efektněji cílit inzeráty [např. „Ženy jsou vítány.“, „Práce je vhodná i pro muže.“].

Nabízet a promovat kurzy zaměřené na kariérní a profesní postup. O možnostech informovat nejen uchazeče/uchazečky v rámci výběrových řízení, ale také stávající zaměstnance/zaměstnankyně.

### DLOUHODOBÝ CÍL

#### VI. Transparentní systém povyšování a odměn

## Aktivity

V dlouhodobém horizontu proběhne revize kritérií pro povýšení. Dojde k jejich redefinování na genderově neutrální, čímž bude celý systém povyšování více transparentní. O této skutečnosti budou zaměstnanci a zaměstnankyně informováni.

### Tabulka č. 2.2 - Gender v náboru a rozvoji - Ukazatele a zodpovědná oddělení

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Uzpůsobená podoba pracovních inzerátů	personální oddělení
Sledování vývoje počtů uchazečů/uchazeček o různé pozice na ÚMG	personální oddělení
Seznam seminářů, kurzů, přednášek a dalších možností vzdělávání	pracovní skupina Plánu
Sledování rozlišností v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň	ekonomické oddělení
Kvalitativní a kvantitativní data o uchazečích/uchazečkách	personální oddělení, pracovní skupina Plánu

## 2.3 Work-life balance

ÚMG vychází vstříc svým zaměstnancům/zaměstnankyním v rámci pracovního dne pomocí klouzavé pracovní doby, možnosti práce na homeoffice nebo výběru neplaceného volna. Především během pandemie COVID-19 se ukázalo, jak pružně dokáže ÚMG reagovat na aktuální potřeby. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kterým to umožňoval druh vykonávané práce, pracovali/y z domova na homeoffice, využívali/y také klouzavou pracovní dobu a pokud potřebovali/y pracovat fyzicky v laboratoři nebo v kanceláři, střídali/y se se svými kolegy, aby se omezilo riziko nákazy. Co se týče přizpůsobení aktuálním epidemiologickým podmínkám, instituce se dokázala velmi rychle adaptovat.

Jedním z hlavních benefitů pro skloubení osobního a pracovního života je možnost zapsat děti do institucionální mateřské školy MŠ Atomík. Nachází se přímo v areálu Akademie věd a přijímá děti od 2 do 7 let. Provozní doba je každý všední den od 7:30 do 17:30. Školka má



kapacitu 20 dětí a kromě vnitřního programu nabízí také hřiště, venkovní hrací koutek a vlastní zahradu.

Cílovou skupinou jsou muži/ženy pracující nebo studující na ÚMG.

#### KRÁTKODOBÝ CÍL

VII. Zvýšená péče o zaměstnance/zaměstnankyně s dětmi

#### Aktivita

Celoustavní doporučení pro jednotný čas konce meetingů - 16:00, aby rodiče stihli vyzvednout své děti ze škol/školek/družin.

Vybavení vybraných toalet ÚMG závěsnými a výklopnými přebalovacími pulty pro pohodlnou manipulaci s dětmi. Pro financování tohoto vybavení více informací v kapitole č. 4.

#### DLOUHODOBÝ CÍL

VIII. Rodičovská dovolená

#### Aktivita

Motivovat mužské pracovníky k nástupu na rodičovskou dovolenou.

Díky pravidelným seminářům a osvětě pracovat na odstranění předsudků a stereotypů spojených s rodičovskou dovolenou a návratu do pracovního cyklu.

Motivovat muže/ženy k rychlému návratu na pracoviště po ukončení rodičovské dovolené. Pro zjednodušení návratu mohou využít ústavní mateřské školy, příspěvků na letní tábory pro děti a klouzavé pracovní doby.

#### Tabulka č. 2.3 - Work-life balance - Ukazatele a zodpovědná oddělení

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Zavedený konec meetingů do 16:00	vedoucí skupin [doporučení]

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Vybavení vybraných toalet ÚMG přebalovacími pulty	pracovní skupina Plánu, oddělení správy budov
Odstranění předsudků a stereotypů o rodičovské dovolené	pracovní skupina Plánu

## 2.4 Gender ve vědě a výzkumu

Mezi plánované cíle patří šíření povědomí o genderu a jeho uplatnění v běžné práci vědců a vědkyň. Je potřeba především definovat vztah a povědomí současných zaměstnanců a zaměstnankyň k problematice genderu ve vědě a poté je dle jejich zájmu vtáhnout do tématu.

### DLOUHODOBÝ CÍL

IX. Science Gender Officer

#### Aktivity

Zřídit pozici genderového zástupce/zástupkyně pro oblast vědy - Science Gender Officer. Bude se jednat o osobu, která už je na ÚMG zaměstnaná a bude částí úvazku spravovat agendu genderu ve vědě. Science Gender Officer bude mít přístup také do obecného e-mailu [gender@img.cas.cz](mailto:gender@img.cas.cz).

### DLOUHODOBÝ CÍL

X. Šíření myšlenky

#### Aktivity

Pomocí speciálních seminářů, workshopů a propagačních materiálů rozšiřovat povědomí o genderu ve vědě. Záznamy z přednášek a pomocné materiály budou vyvěšovány na intranetu.

Spolupracovat s dobrovolníky z jednotlivých oddělení, kteří budou mít zájem na zlepšení genderové roviny v jejich výzkumu.

**Tabulka č. 2.4 - Gender ve vědě - Ukazatele a zodpovědná oddělení**

<b>Ukazatel</b>	<b>Zodpovědné oddělení</b>
Zřízení pozice Science Gender Officer	personální oddělení
Záznamy z přednášek, seminářů a workshopů umístěné na intranetu	pracovní skupina Plánu
Šíření myšlenky o genderu ve vědě	pracovní skupina Plánu, Science Gender Officer

## 2.5 Genderové předsudky a stereotypy

Na akademické půdě je patrná genderová nerovnováha mezi řečníky a řečnicemi konferencí, seminářů a podobných, mezi řešiteli a řešitelkami grantů a také mezi vedoucími skupin. Cílem dlouhodobé vize Plánu je snaha o narovnání této situace, zvýšení zastoupení žen a pokoření předsudku, že vědu dělají převážně muži.

Důležité je také vytvořit funkční mechanismus pro řešení problémů spojených se sexuálním obtěžováním a budovat v zaměstnancích a zaměstnankyních pocit bezpečného prostoru, ve kterém se nemusí bát svěřit se se svým problémem.

### KRÁTKODOBÝ CÍL

XI. Schránka důvěry

#### Aktivity

Návrh na vybudování Schránky důvěry pramení ze snahy poskytnout možnost sdělení problému či podnětu k řešení. V rámci pracovní skupiny zastřešující Plán bylo stanoveno, že se schránka bude vybírat 2x týdně. Informace o obdržných vzkazech budou zaznamenány a budou k nim mít přístup pouze členky/členové pracovní skupiny Plánu. Současně byly v rámci ÚMG stanoveny kontaktní osoby, Meritxell Alberich Jordà a Petr Svoboda, na které se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet v případě problémů spojených se sexuálním obtěžováním.

Každý podnět bude individuálně posouzen pracovní skupinou a v případě nutnosti bude řešen na úrovni vedení ÚMG. Případné právní důsledky vyplývající z pracovně-právních vztahů budou diskutovány s právníkem v oblasti pracovního práva a s psychologem. Pokud to bude daný podnět vyžadovat, tak budou osloveni i další odborníci na danou problematiku [např., odborník v oblasti diskriminace, specialista na genderovou problematiku atd.].

Kromě fyzické schránky vznikne na ÚMG i její elektronická verze. Náklady jsou rozepsány v kapitole č. 4.

## DLOUHODOBÝ CÍL

### XII. Monitoring vzkazů

#### **Aktivity**

Monitorovat zprávy z fyzické i elektronické schránky důvěry fyzické i elektronické a každoročně vyhodnotit jejich množství, řešení a popsat přínos.

## DLOUHODOBÝ CÍL

### XIII. Osvěta

#### **Aktivity**

V rámci webových stránek ÚMG a na intranetu zveřejňovat informace, sdílet záznamy z přednášek a seminářů, vyvěšovat letáčky týkající se tématu genderových předsudků a stereotypů. Cílem je také zvýšit povědomí o problému sexuálního obtěžování a o jeho projevech.

Vedoucí oddělení by měli být schopni odhalit projevy sexuálního obtěžování na svém pracovišti a sdělit tuto skutečnost pracovní skupině nebo v rámci schránky důvěry.

#### **Tabulka č. 2.5 - Genderové předsudky - Ukazatele a zodpovědná oddělení**

<b>Ukazatel</b>	<b>Zodpovědné oddělení</b>
Fyzická Schránka důvěry	pracovní skupina Plánu

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Elektronická verze Schránky důvěry	outsourcovaná služba
Důvěrné zaznamenávání informací získaných v rámci schránek důvěry	pracovní skupina Plánu
Monitoring vzkazů ze schránky důvěry	pracovní skupina Plánu
Umísťování přednášek, seminářů a letáčku na intranet	IT oddělení
Zvýšení povědomí o problému sexuálního obtěžování	pracovní skupina Plánu

## 2.6 Sběr, přístup a procesování genderově citlivých dat

Do roku 2020 sbíralo ekonomické oddělení ÚMG detailní údaje pouze o pracovnících/pracovnicích vědeckých skupin. Skupina pracovníků/pracovnic definovaná jako „Ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně“ nebyla sledována a data nejsou pro vypracování Plánu dostupná. Z toho důvodu si jako hlavní cíl pro období 2022-2023 stanovuje tento Plán snahu o zajištění sledování údajů o skupině ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň. Toho bude docíleno rozšířením systému Magion [kompletní integrační řešení ekonomické a personální problematiky]. Tato data budou kvalitně archivována a přístup k nim budou mít pouze pověřené osoby.

V tomto období bude vyvinuta snaha o zajištění sledování kategorie ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně v následujících ukazatelích:

- rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň v rámci ostatních profesí,
- rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň v ostatních profesích dle věku,
- průměrná mzda ostatních profesí dle stupně zařazení [6 kategorií].

Kromě celkových hodnot za kategorii ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně budou sledována také data za muže a ženy zvlášť. Tato data budou v případě úspěšného rozšíření systému Magion každoročně zařazována do Závěrečné zprávy a po roce 2025 budou představena v rámci kompletní evaluace Plánu.

Rozšíření systému Magion o novou sestavu je podmíněno finanční alokací, více se této problematice věnuje kapitola č. 4. V případě, že se momentálně nepodaří dosáhnout cíle zajištění kompletních dat, bude tato informace předložena v rámci evaluace Plánu.

#### KRÁTKODOBÝ CÍL

##### XIV. Zajištění relevantních kvantitativních dat

#### Aktivita

Nastavení interního systému Magion tak, aby výsledkem sestav byly kvalitní a ucelené informace o všech zaměstnancích/zaměstnankyních podle požadovaných kritérií. Stejně, jako byla doposud sledována kategorie vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň, bude nově sledována i skupina Ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně.

#### KRÁTKODOBÝ CÍL

##### XV. Postup při zpracování citlivých dat z dotazníkového šetření

#### Aktivita

S ústavní zmocněnkyní/ústavním zmocněncem pro GDPR bude zkonzultován postup zpracování citlivých dat a jejich uložení.

Dotazníkové šetření bude analyzováno a informace budou bezpečně uloženy dle návrhů zmocněnkyně/zmocněnce pro GDPR.

#### DLOUHODOBÝ CÍL

##### XVI. Vyhodnocení dotazníkového šetření

#### Aktivita

Výsledky dotazníkového šetření budou zpracovány do speciální zprávy, která bude umístěna na webových stránkách ÚMG a také na intranetu.

Celkové hodnocení dotazníkového šetření bude zaznamenáno do Evaluační zprávy za období 2021-2025. Zveřejněny budou pouze informace, které neodpovídají ochraně dle GDPR.

**Tabulka č. 2.6 - Genderově citlivá data - Ukazatele a zodpovědná oddělení**

<b>Ukazatel</b>	<b>Zodpovědné oddělení</b>
Kvantitativní data	ekonomické oddělení
Postup správy a uložení genderově citlivých dat	zmocněnec/zmocněnkyně pro GDPR
Evaluační zpráva za období 2021-2025	pracovní skupina Plánu

### **3 Národnostní hledisko**

Kromě klíčových oblastí zaměřených na gender se bude Plán zabírat také hlediskem národnostním. Vzhledem k velkému počtu zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň na ÚMG je důležitá podpora a pomoc s jejich začleněním a prací na instituci.

#### **3.1 Podpora zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň**

##### **Podpora při nástupu**

ÚMG poskytuje komplexní pomoc v procesu nástupu od zaslání nutných podkladů pro získání vstupního víza až po příjezd do ČR. V případě nejasností či potíží s ambasádou v jejich rodné zemi je jim poskytnuta odborná podpora.

Pracovnice oddělení Správy budov pomáhá s prvotní adaptací na ÚMG. Ve spolupráci se společností EURAXESS Czech Republic zařizuje pohovory na Ministerstvu vnitra a provádí kontrolu veškerých dokladů, které si musí zaměstnanec/zaměstnankyně vzít k pohovoru s sebou.

Zaměstnanec/zaměstnankyně se poté ujme zástupce vědecké skupiny, do které bude patřit, a pomůže mu/ji se zasloučením do chodu a fungování dané laboratoře. Důležitým bodem je také adaptace do pracovního kolektivu.

Novým zaměstnancům/zaměstnankyním je k dispozici International Employee Handbook. Dokument se nachází se na intranetu ÚMG.

## **Ubytování**

ÚMG disponuje třemi ubytovnami, které se nacházejí přímo v areálu. Ty slouží především pro zahraniční zaměstnance/zaměstnankyně a PhD studenty/studentky, přednost dostávají přijíždějící z třetích zemí. Jedná se o kompletně vybavené jednotky, ve společných prostorách se nachází také pračka a sušička.

O obsazení bytů rozhoduje Bytová komise ÚMG. Smlouva o ubytování je vystavena na rok s tím, že pokud to kapacita dovolí, je prodloužena. Pracovnice oddělení Správy budov s novými ubytovanými osobami prochází smlouvu v anglickém jazyce, vysvětlí jim podmínky bydlení a ukončení smlouvy, jak bude vypadat předání bytu a objasní jim proces vyplácení mzdy - kdy dostanou první výplatu a jak se z ní uhradí ubytování.

Ubytovací smlouva je velmi důležitým dokumentem pro Ministerstvo vnitra. Slouží pro doložení zajištěného pobytu v České republice.

## **Volnočasové aktivity**

V areálu mají zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně k dispozici fitness centrum, kurt na squash a dvě oddychové zóny u jezírek, kde mají možnost pořádat společné grilování a neformální meetingy. Každou druhou středu probíhají na ÚMG pravidelné semináře v angličtině, které slouží vědcům a vědkyním k seznámení se s pokroky a výzkumem kolegů a kolegyň.

Každý rok na podzim probíhá PhD Boot Camp („Uvítací víkend“) - speciální akce pro nové doktorské studenty/studentky, na kterou vyjíždí také zástupci ústavní PhD komise. Akce slouží k předání informací o chodu ÚMG, o psaní a recenzování vědeckých článků a grantů, probíhá řada adaptačních aktivit a seznamování mezi novými studenty/studentkami. Cílem je vytvořit pozitivní prostředí pro práci a předat co nejvíce užitečných informací pro účinnou adaptaci na nové prostředí.

Kromě Boot Campu probíhá každoročně na podzim také PhD konference, která je organizována studenty a studentkami doktorského studia. Kromě prezentací studentů a studentek, kteří dostanou příležitost představit svou práci na profesionální úrovni, zde



vystupují i speciální hosté z praxe. Nejlepší prezentující student/studentka obdrží peněžní odměnu a hodnotné dárky od sponzorů akce [například vouchery na nákup].

Studenti a studentky pořádají i neformální PhD setkání.

## **Kurzy**

V říjnu každého roku začínají kurzy češtiny pro cizince přímo na ÚMG.

### **3.2 Multikulturní projekt MŠ Atomík**

Zaměstnancům a zaměstnankyním ÚMG je umožněno přihlásit své děti do areálové školky. Ta se od roku 2018 účastní mezinárodního projektu s cílem vzdělávat pedagogy/pedagožky. Ti v rámci programu vyjeli/y na zahraniční stáže do Švédska, Španělska a Polska, kde rozšířili/y svou odbornost a zkušenosti nejen z oblasti integrace dětí s odlišným mateřským jazykem.

Na MŠ Atomík také působí školní asistent/asistentka pro děti s odlišným mateřským jazykem. Tato osoba poskytuje pedagogům/pedagožkám metodickou podporu a pomáhá se zapojením dětí do kolektivu. Ve školce dále proběhla Odborně zaměřená tematická setkávání a spolupráce s rodiči, kdy s nimi pedagogové/pedagožky a odborníci/odbornice sdílejí zkušenosti a dobrou praxi. V neposlední řadě jsou velmi oblíbené také aktivity Komunitního osvětového setkávání pedagogů/pedagožek s rodiči, dětmi a odborníkem/odbornicí - Multikulturní kulinářský festival nebo Bedýnka příběhů [tvořivá dílna pro děti a rodiče zaměřená na jednu cizí zemi a její kulturu].

#### **KRÁTKODOBÝ CÍL**

XVII. Adaptačně-integrační kurzy

## **Aktivity**

Ve spolupráci s Integračním centrem Praha a Ministerstvem vnitra plánuje ÚMG připravit speciální kurz pro nové zaměstnance/zaměstnankyně ze zahraničí. V rámci 4 hodin získají přehled o právech a povinnostech, které vyplývají z jejich pobytového oprávnění. Kromě

povinností vůči Ministerstvu vnitra jim bude představena oblast zdravotního pojištění, podmínky pro vstup rodinných příslušníků do země, česká kultura a důležité kontakty [nouzové volání], jak si zajistit lékařskou péči a podobně.

## DLOUHODOBÝ CÍL

XVIII. Integrovaní kurzy na téma vzdělávání dětí v České republice

### Aktivity

Prohloubení informací poskytovaných v rámci integračních kurzů. Noví zaměstnanci/nové zaměstnankyně by mohli/y získávat také informace o povinném vzdělávání dětí v České republice a vysvětlení fungování školského systému.

### Tabulka č. 3.2 - Národnostní hledisko - Ukazatele a zodpovědná oddělení

Ukazatel	Zodpovědné oddělení
Adaptačně-integrační kurzy	oddělení správy budov
Prohloubení informací v rámci kurzů	oddělení správy budov

## 4 Zdroje

Nedílnou součástí Plánu je představení zdrojů pro jeho vznik, implementaci a evaluaci.

### 4.1 Personální alokace

Členky a členové pracovní skupiny Plánu rovných příležitostí:

#### Mgr. Věra Chvojková, MBA

- konzultace podoby a evaluace Plánu, prezentace Plánu vedení ÚMG
- Alokace: práce na Plánu vyplývá z pracovní náplně Tajemnice ÚMG

### **Lenka Fryčová**

- konzultace podoby a evaluace Plánu, zajištění kvantitativních dat a grafů z ekonomického odd.
- Alokace: 0,1 úvazku

### **Ing. Šárka Sikorová**

- konzultace podoby a evaluace Plánu, vytváření podoby Plánu a roční Závěrečné zprávy
- Alokace: 0,1 úvazku

### **Meritxell Alberich Jordà, Ph.D.**

- kontaktní osoba pro řešení problémů spojených se sexuálním obtěžováním

### **Prof. Mgr. Petr Svoboda, Ph.D.**

- kontaktní osoba pro řešení problémů spojených se sexuálním obtěžováním

## **4.2 Finanční alokace - cíle**

### **Elektronická verze schránky důvěry**

Kromě fyzické Schránky důvěry vznikne na ÚMG i její elektronická verze. Roční náklady na provoz jsou odhadovány okolo 1500,- Kč s DPH a kromě nákladů na provoz je v částce zahrnuta pomoc při instalaci a online podpora 24 hodin denně.

### **Science Gender Officer**

Cílem Plánu je vznik pozice Science Gender Office. Bude se jednat o vědce nebo vědkyni, kteří věnují 0,1 - 0,2 úvazku řešení problematiky genderu ve výzkumu a vývoji. Jeho/jejím úkolem bude také odpovídat na otázky týkající se vědy na obecném e-mailu [gender@img.cas.cz](mailto:gender@img.cas.cz).

## **Závěsné a výklopné přebalovací pulty**

Na vybrané toalety na ÚMG pořídit závěsné a výklopné přebalovací pulty, které by usnadnily manipulaci s dětmi. Nákup přebalovacích pultů je podmíněn získáním dotace z Operačního programu Jan Amos Komenský (OP JAK) pro období 2021–2027. Konkrétně se bude jednat o Prioritu 1 - Výzkum a vývoj, SC 1.1 Rozvoj a posilování výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií. Cílem je podporovat sladění vědeckého a soukromého života [work-life balance] a snažit se co nejvíce přizpůsobit prostředí ÚMG rodinám s dětmi.

## **Sestava pro ostatní zaměstnance/zaměstnankyně v ekonomickém systému Magion**

Jedním z krátkodobých cílů ÚMG je zavést sestavu pro sledování kvantitativních dat u zaměstnanců a zaměstnankyň z kategorie ostatní profese. Tuto službu lze objednat u stávajícího poskytovatele ekonomického systému. Zavedení je závislé na dostupné finanční alokaci.

### **4.3 Semináře, přednášky a dostupné zdroje informací**

Pro celkovou osvětu zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG budou na intranetu přístupná videa, prezentace a dokumenty obsahující tematiku genderu, sexuálního obtěžování nebo genderu ve vědě a výzkumu. Dalším zdrojem informací bude portál Technologického centra AV ČR, který se věnuje programu Horizont Evropa.

Konkrétně budou zveřejněny podklady pro témata:

- Sexuální obtěžování a mobbing v pracovním prostředí,
- Sexuální obtěžování v instituci,
- Gender v obsahu výzkumu, vývoje a inovací,
- Genderové předsudky.

Pracovní skupina Plánu bude jednou ročně pořádat přednášku o základní problematice genderu dle podkladů prezentací a dokumentů poskytovaných NKC - gender a věda. Tyto přednášky budou probíhat s osobní účastí i online, aby se mohli zúčastnit všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.

## Závěr

Pro zpracování Plánu rovných příležitostí pro období 2021-2025 byly použity aktuální kvantitativní data o zaměstnancích a zaměstnankyních ÚMG.

V rámci implementace Plánu dojde v první polovině každého roku k vytvoření Závěrečné zprávy, která bude hodnotit uplynulý rok jak v základních kvantitativních datech, tak v plnění krátkodobých cílů. Plán samotný bude evaluován vždy po skončení pětiletého období a jeho následující verze bude platná opět na dalších pět let. V rámci této evaluace budou vyhodnoceny především dlouhodobé cíle a budou představeny nové výzvy.

## Seznam tabulek

Tabulka č. 2.1 - Gender ve vedoucích pozicích - Ukazatele a zodpovědná oddělení.....	5
Tabulka č. 2.2 - Gender v náboru a rozvoji - Ukazatele a zodpovědná oddělení .....	7
Tabulka č. 2.3 - Work-life balance - Ukazatele a zodpovědná oddělení.....	8
Tabulka č. 2.4 - Gender ve vědě - Ukazatele a zodpovědná oddělení .....	10
Tabulka č. 2.5 - Genderové předsudky - Ukazatele a zodpovědná oddělení .....	11
Tabulka č. 2.6 - Genderově citlivá data - Ukazatele a zodpovědná oddělení .....	14
Tabulka č. 3.2 - Národnostní hledisko - Ukazatele a zodpovědná oddělení.....	17

## Seznam příloh

Příloha č. 1 – Výchozí stav



V Praze, dne 28. 12. 2021

RNDr. Petr Dráber, DrSc.  
ředitel ÚMG AV ČR, v. v. i.



Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.

# Plán rovných příležitostí 2021-2025

Verze č. 1 - Prosinec 2021

## Příloha č. 1 – Výchozí stav

Příloha č. 1 obsahuje charakteristiky zaměstnanců/zaměstnankyň ÚMG

## Aktuální genderová situace

V období 2018-2020 bylo na ÚMG zaměstnáno 62 % žen a 38 % mužů. Průměrně pracovalo v jednom roce 151 mužů a 185 žen na vědecké pozici, 70 mužů a 172 žen v ostatních profesích. Ženy jsou tedy mnohem hojněji zastoupeny v ostatních profesích.

Nejvíce mužů pracuje na pozici skupiny V2 [doktorand] a V5 [vědecký pracovník]. Nejvíce žen vykonává práci ve skupině V2 [doktorandka] a V1 [odborná pracovnice výzkumu a vývoje]. Ženy zastávaly pozici vedoucích skupiny v průměrném počtu 2 za rok [v období 2018-2020], co se týče mužů, číslo se pohybovalo v průměru okolo 24. Obecně tedy mnohem méně žen pracuje na vyšších pozicích, i když je patrné, že počty doktorandek, které by v budoucnu mohly stoupat výše, převyšují počet doktorandů.

Zaměstnanci a zaměstnankyně ÚMG volí nejčastěji plné pracovní úvazky. Ženy pracují na zkrácený pracovní úvazek častěji než muži, nejvíce využívají možnosti úvazku mezi 0,5 a 0,9.

Rozdíly jsou patrné také ve mzdách. Průměrný plat pracovníků převyšuje ve všech kategoriích, až na kategorii doktorand/doktorandka, průměrný plat pracovnic.

Vzhledem k obecnému vyššímu počtu zaměstnankyň je u nich patrná také vyšší fluktuace než u mužů.

Co se týče grantové oblasti, vědci jsou mnohem aktivnější než vědkyně. Z celkových 188 grantů v roce 2021 roli řešitele či spoluřešitele zastávalo 151 mužů, řešitelky a spoluřešitelky měly na starosti 34 projektů. Toto je dáno také množstvím vedoucích vědeckých pracovníků/pracovnic, kdy muži v této kategorii převyšují počet žen [24 vedoucích pracovníků oproti 2 vedoucím pracovnicím].

## Zaměstnanci a zaměstnankyně

Ke dni 31. 12. 2020 měl ÚMG celkem 618 zaměstnanců a zaměstnankyň [540 zaměstnanců a zaměstnankyň při přepočtu na celé úvazky], přičemž 395 pracovalo v Krči, 203 ve Vestci v rámci Centra BIOCEV, malá část na detašovaných pracovištích v Dejvicích [11 zaměstnanců

a zaměstnankyň] a na farmě v Kolči [9 zaměstnanců a zaměstnankyň]. Na ústavu pracuje 362 výzkumných pracovníků a pracovníc [311 plných úvazků], mezi které je započítáno také 114 PhD studentů a studentek [103 plných úvazků]. V roce 2020 bylo na ÚMG zaměstnáno 244 pracovníků ostatních profesí.

Zaměstnanci a zaměstnankyně se pracovní rozdělují do dvou hlavních skupin: výzkumní pracovníci/pracovnice a ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně. V rámci skupiny výzkumní pracovníci a pracovnice rozlišuje ÚMG 6 tarifních tříd dle Vnitřního mzdového předpisu Ústavu molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.:

- V1 [odborný pracovník/pracovnice výzkumu a vývoje] - dokončené vysokoškolské studium a odborná praxe,
- V2 [doktorand/doktorandka] - dokončené vysokoškolské studium a účast na doktorandském studiu,
- V3 [postdoktorand/postdoktorandka] - maximálně do 5ti let po obhajobě PhD a pracuje pod odborným vědeckým dohledem,
- V4 - [vědecký asistent/vědecká asistentka] - více než 5 let po obhajobě PhD a není řešitelem/řešitelkou vlastních grantů,
- V5 [vědecký pracovník/vědecká pracovnice] - více než 5 let po obhajobě PhD a samostatně řeší výzkumné projekty,
- V6 [vedoucí vědecký pracovník/vedoucí vědecká pracovnice] - vedoucí vědecké skupiny a vůdčí vědecká osobnost.

Kategorie ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň dle Vnitřního mzdového předpisu obsahuje také 6 tarifních tříd:

- O1 - jednoduché pracovní úkoly a základní vzdělání,
- O2 - jednoduché odborné úkoly s rámcovým zadáním a základní nebo středoškolské obory,
- O3 - různorodé rámcově vymezené úkoly s vyšší psychickou zátěží a středoškolské vzdělání,
- O4 - odborné práce s důrazem na tvůrčí přístup a středoškolské vzdělání,
- O5 - systémové specializované práce s velkou mírou zodpovědnosti a středoškolské nebo vyšší odborné vzdělání,
- O6 - vymezení strategie směřování agendy a zodpovědnost za její výsledky, vzdělání na vysoké škole a dlouhodobá odborná praxe.



## Rozdělení dle pohlaví

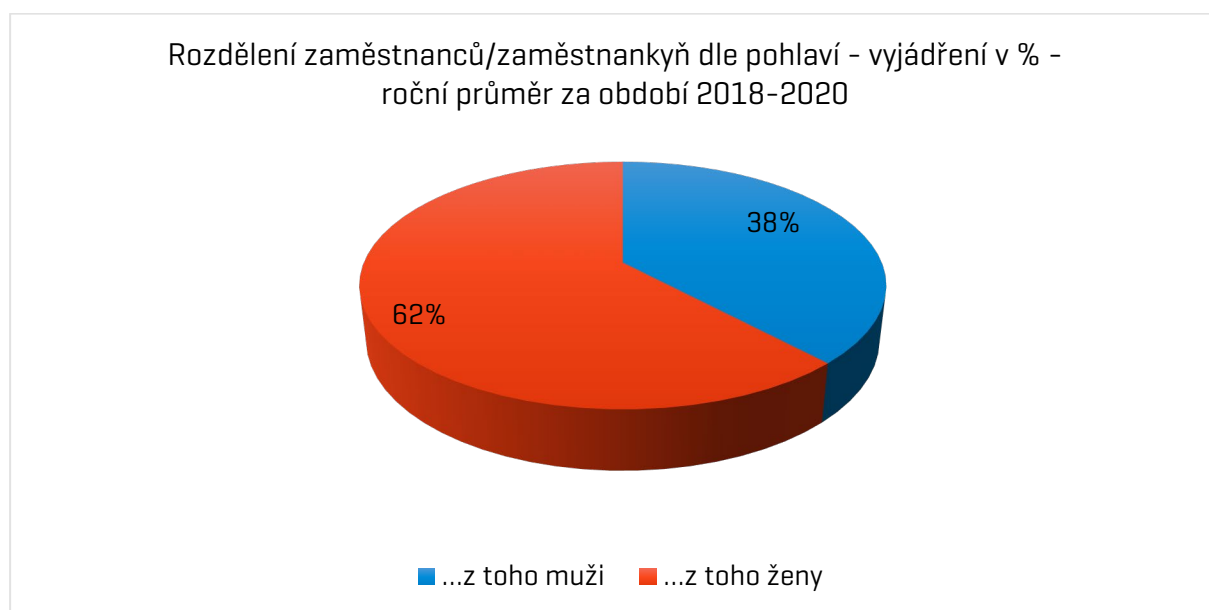
Na ÚMG pracovalo v letech 2018-2020 obecně více žen než mužů. V průměru za dané období tvořily ženy 62 % a muži 38 % z celkových 578 zaměstnanců/zaměstnankyň. Změny mezi zaměstnanými ženami a muži byly zhruba na stejné úrovni [pohybovaly se v řádu jednotek zaměstnanců/zaměstnankyň]. Celkový počet zaměstnanců pak za sledované období vzrostl.

Údaje v tabulce i grafu č. 1.1 popisují data o zaměstnaných aktivních osobách [nejedná se o osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené, využívající neplacené volno, studijní volno a podobné].

**Tabulka č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví**

	2018	2019	2020	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	576	578	579	578
...z toho muži	217	223	223	221
...z toho ženy	359	355	356	357

**Graf č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví v % pro roky 2018-2020**



## Rozdělení dle národností

V letech 2018-2020 tvořili 78 % všech zaměstnanců a zaměstnankyň Češi a Češky. Zbýlých 22 % jsou zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně [z Albánie, Austrálie, Belgie, Brazílie, Bulharska, Číny, Egypta, Filipín, Chorvatska, Indie, Íránské islámské republiky, Itálie, Japonska, Kanady, Kosovské republiky, Libanonu, Mexika, Německa, Nepálu, Pákistánu, Peru, Polska, Portugalska, Rumunska, Ruské federace, Řecka, Slovenska, Spojeného Království, Spojených států, Srbska, Španělska, Švédska, Thajska, Turecka a Ukrajiny].

**Tabulka č. 1.2 - Rozdělení pracovníků/pracovnic na tuzemské a zahraniční 2018-2020**

	2018	2019	2020	Průměr
Tuzemští zaměstnanci/zaměstnankyně	458	451	442	450
Zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně	118	127	137	127

**Graf č. 1.2 - Poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň**



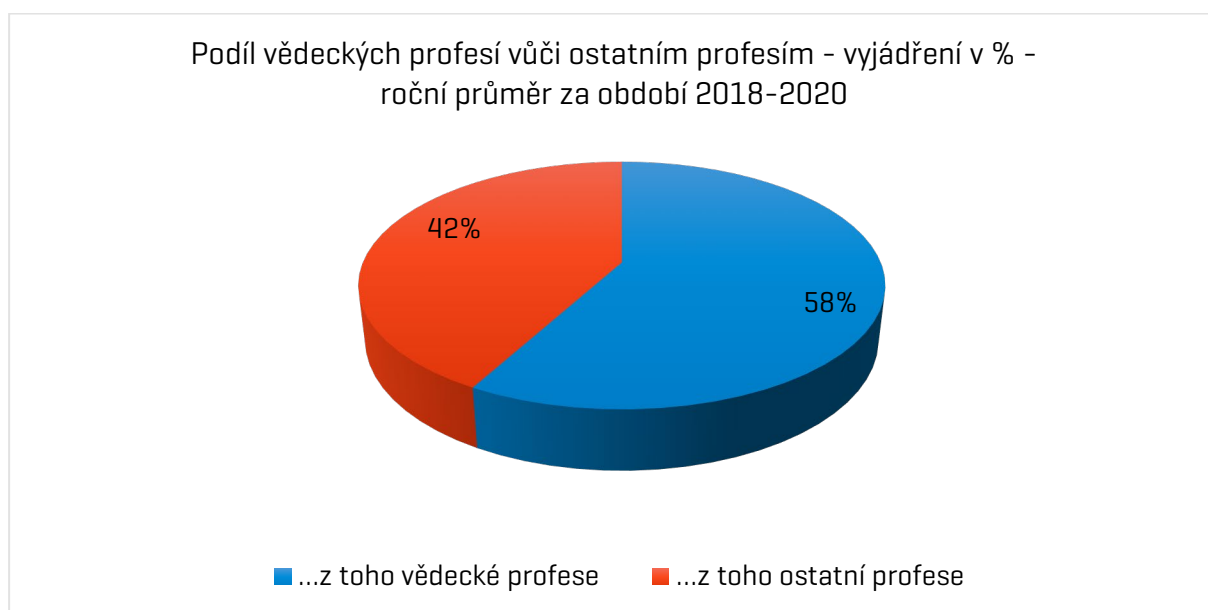
## Rozdělení dle profesí

Na ÚMG pracuje více zaměstnanců a zaměstnankyň ve vědecké profesi [58 % procent] než v kategorii ostatní profese [42 %]. Nejvíce bylo zaměstnáno vědců a vědkyň v roce 2019, a to 341. Co se týče ostatních profesí, zde ÚMG zaznamenalo v roce 2019 pokles na 237, v dalších letech se držel počet stabilně na 244 zaměstnancích/zaměstnankyních.

**Tabulka č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese**

	2018	2019	2020	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	576	578	579	578
...z toho vědecké profese	332	341	335	336
...z toho ostatní profese	244	237	244	242

**Graf č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle profesí za období 2018-2020**

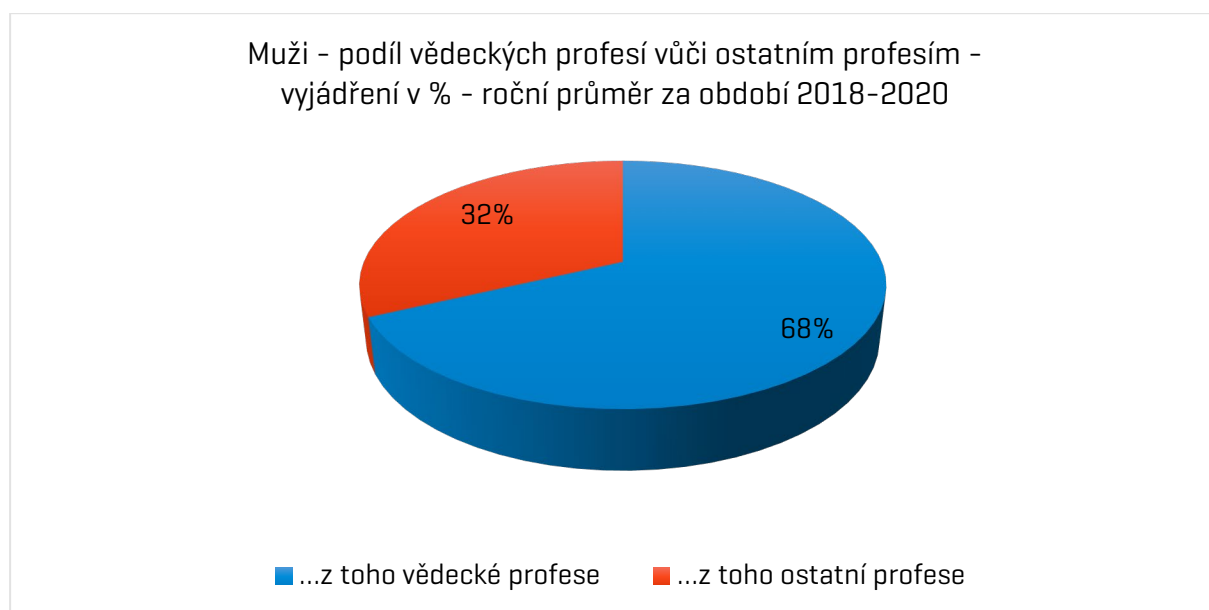


Zaměstnanci na ÚMG vykonávají z 68 % vědecké profese a z 32 % ostatní profese. Počet zaměstnaných vědců v letech 2018-2020 vzrostl ze 145 v roce 2018 na 223 v roce 2020. Počet ostatních zaměstnanců klesl ze 72 v roce 2018 na 68 v roce 2020.

**Tabulka č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese**

	2018	2019	2020	Průměr
Celkový počet zaměstnanců	217	223	223	221
...z toho vědecké profese	145	154	155	151
...z toho ostatní profese	72	69	68	70

**Graf č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese za období 2018-2020**



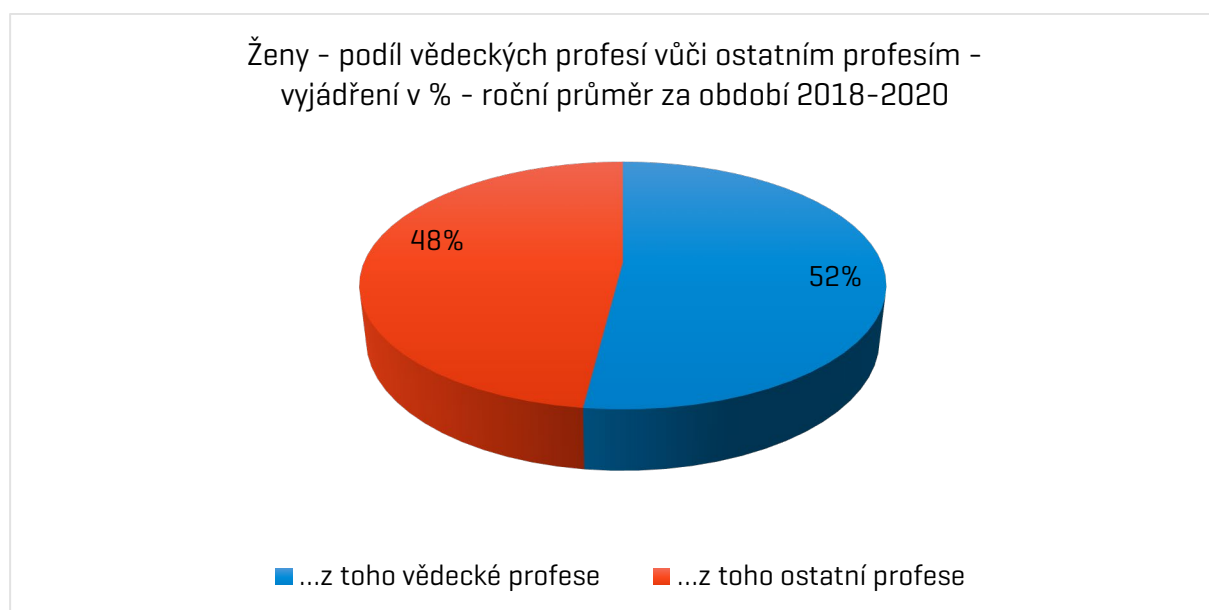
Celkový počet zaměstnankyň se na ÚMG měnil pouze lehce, v řádu jednotek. Zaměstnankyně vykonávají častěji vědecké [52 %] než ostatní profese [48 %]. Počet žen zastávajících vědecké funkce kles ze 187 v roce 2019 na 180 v roce 2020, počet žen zastávajících ostatní profese naopak vzrostl ze 168 v roce 2019 na 176 v roce 2020.

**Tabulka č. 1.5 - Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese**

	2018	2019	2020	Průměr
Celkový počet zaměstnankyň	359	355	356	357
...z toho vědecké profese	187	187	180	185
...z toho ostatní profese	172	168	176	172

Rozdíl mezi zaměstnankyněmi, které zastávají vědecké profese, oproti těm, které se věnují ostatním profesím, ale není tak markantní jako u mužů. V případě zaměstnanců činí více než 30 %.

**Graf č. 1.5 - Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese, průměr let 2018-2020**



## Rozdělení pracovníků a pracovnic dle kategorií vědeckých profesí

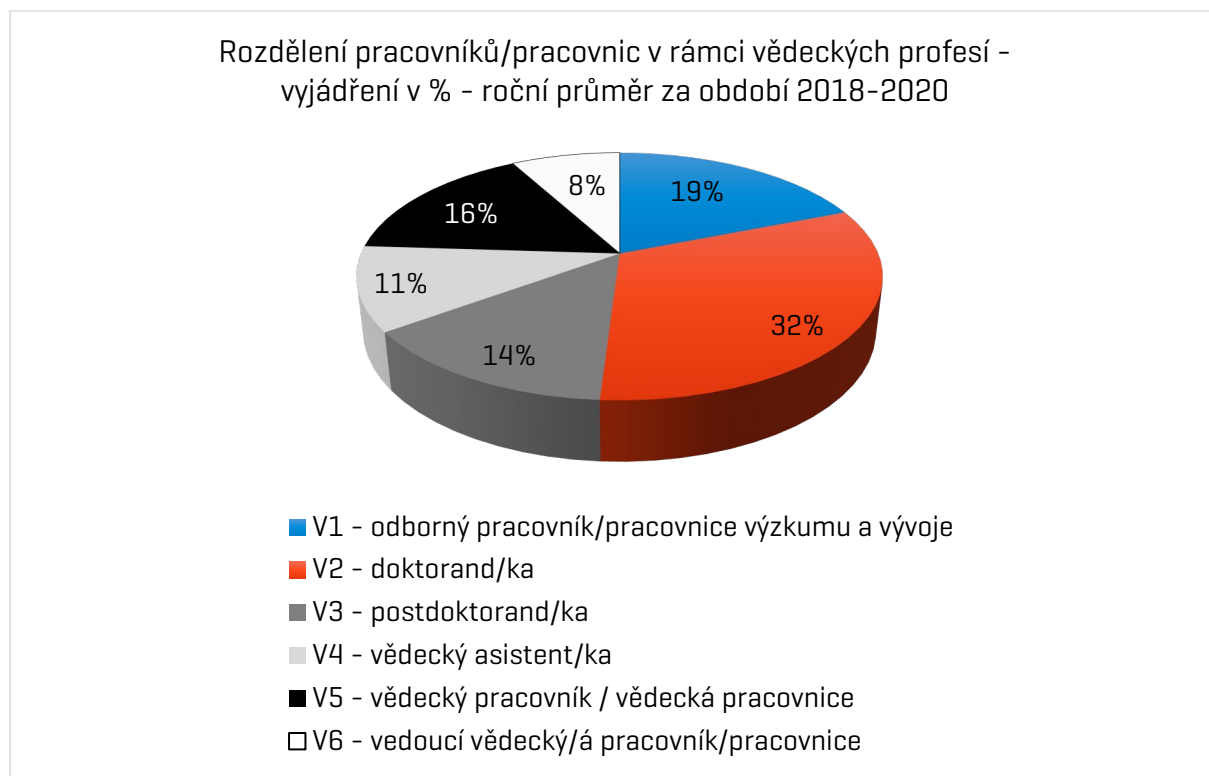
Nejpočetnější skupinou vědeckých profesí jsou doktorandi/doktorandky [V2]. V průměru za období 2018-2020 tvořili/y 109 z celkových 336 vědeckých pracovníků/pracovnic. Větší změny v obsazení jsou patrné v rámci kategorie postdoktorandů/postdoktorandek [V3], kdy z 50 osob v roce 2019 jejich počet klesl na 39 v roce 2020. Nejméně početnou skupinu tvoří

vedoucí vědečtí pracovníci/vedoucí vědecké pracovnice [8 %] a kategorie vědecký asistent/vědecká asistentka [11 %].

**Tabulka č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic v rámci vědeckých profesí**

	2018	2019	2020	Průměr
V1 - odborný pracovník/pracovnice výzkumu a vývoje	68	65	63	65
V2 - doktorand/doktorandka	107	112	107	109
V3 - postdoktorand/postdoktorandka	47	50	39	45
V4 - vědecký asistent/vědecká asistentka	34	38	38	37
V5 - vědecký pracovník / vědecká pracovnice	52	51	59	54
V6 - vedoucí vědecký/á pracovník/pracovnice	24	25	29	26

**Graf č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic ve vědeckých profesích, průměr let 2018-2020**

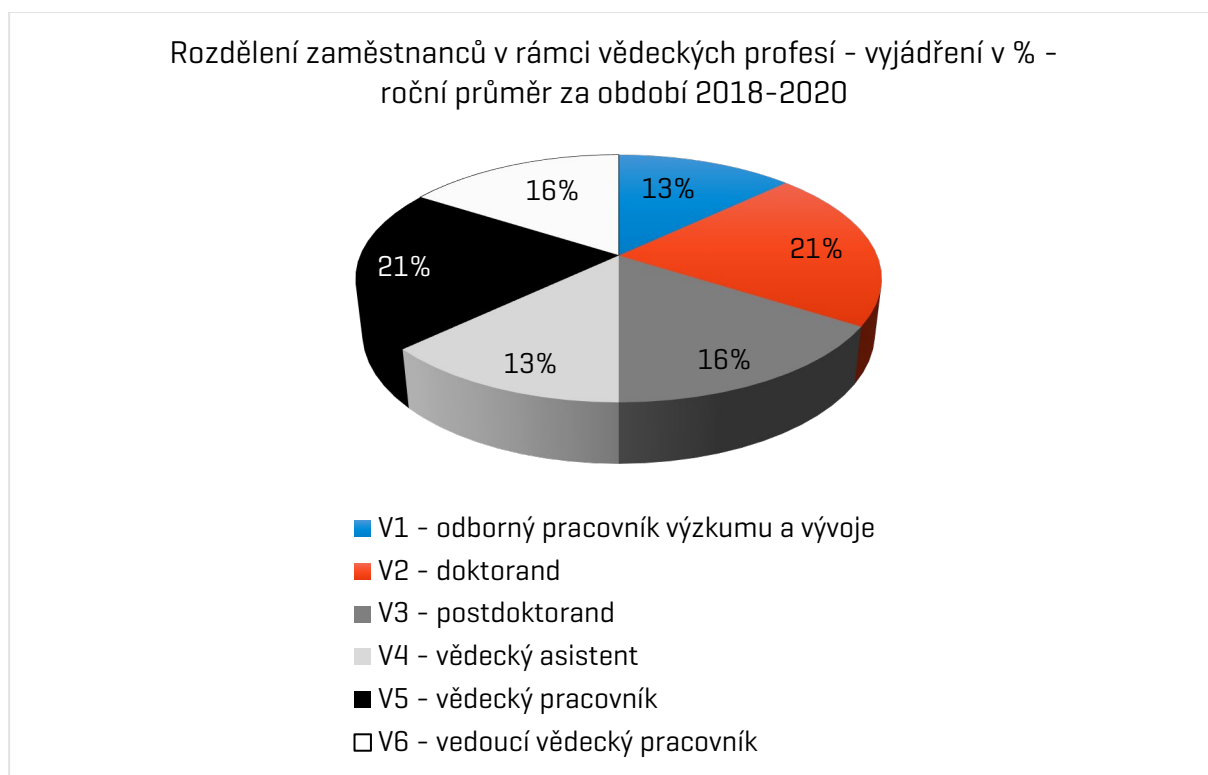


Co se týče pracovníků, nejpočetnější skupiny představují vědečtí pracovníci (V5) a doktorandi (V2). Naopak nejméně početnou skupinou jsou odborní pracovníci výzkumu a vývoje (V1).

**Tabulka č. 1.7 - Zastoupení mužů v rámci jednotlivých vědeckých profesí**

	2018	2019	2020	Průměr
V1 - odborný pracovník výzkumu a vývoje	19	21	17	19
V2 - doktorand	30	33	34	32
V3 - postdoktorand	23	27	22	24
V4 - vědecký asistent	20	20	20	20
V5 - vědecký pracovník	31	30	36	32
V6 - vedoucí vědecký pracovník	22	23	26	24

**Graf č. 1.7 - Zastoupení mužů v rámci jednotlivých vědeckých profesí**



Rozložení pracovníků není tak rovnoměrné jako u pracovníků. Ženy znatelně více zastávají pozice v kategorii V1 a V2, naopak velmi málo žen je na pozici vedoucí vědecké pracovníce -

v průměru za roky 2018-2020 jsou to 2, kdežto u mužů 24. Velký potenciál existuje v množství doktorandek, které činí v průměru za roky 2018-2020 celkem 76 žen/rok.

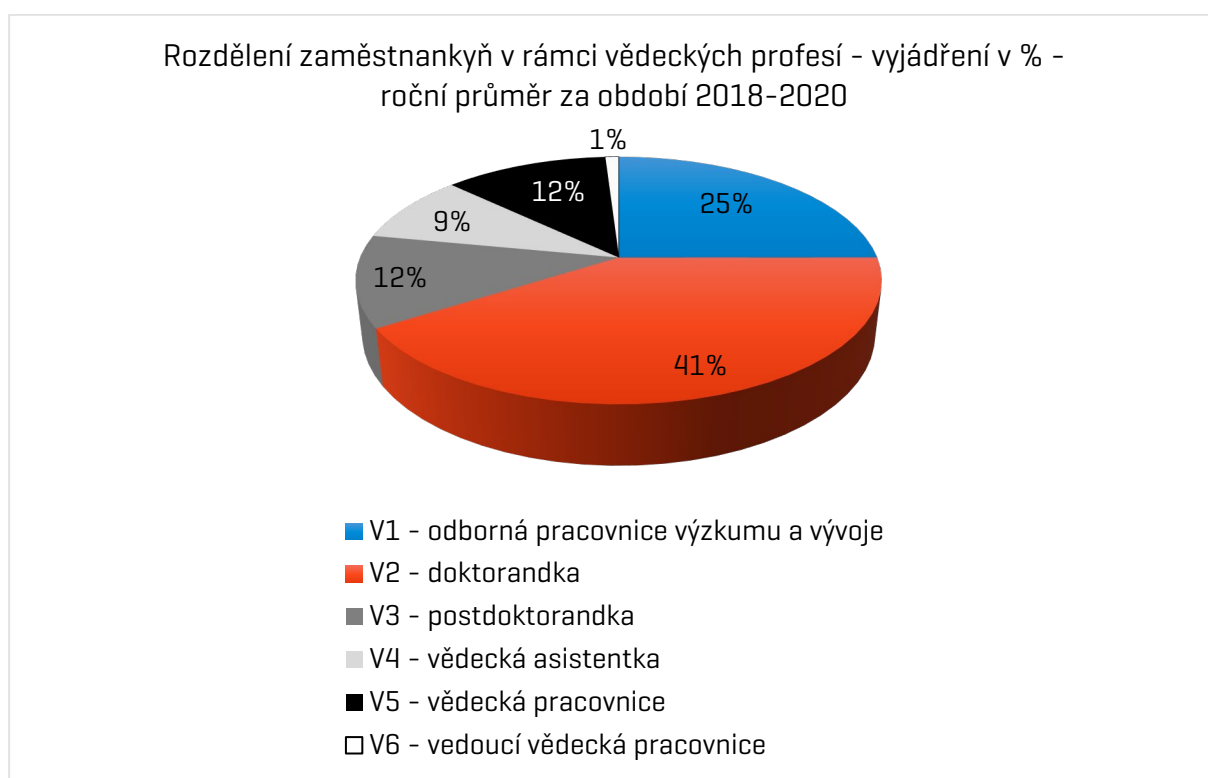
**Tabulka č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin**

	2018	2019	2020	Průměr
V1 - odborná pracovnice výzkumu a vývoje	49	44	46	46
V2 - doktorandka	77	79	73	76
V3 - post doktorandka	24	23	17	21
V4 - vědecká asistentka	14	18	18	17
V5 - vědecká pracovnice	21	21	23	22
V6 - vedoucí vědecká pracovnice	2	2	3	2

Do nejvíce zastoupených skupin patří doktorandky [41 %] a odborné pracovnice výzkumu a vývoje [25 %]. Pouze 1 % ze zaměstnaných žen pak zastává pozici vedoucí vědecké pracovnice.



**Graf č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin**



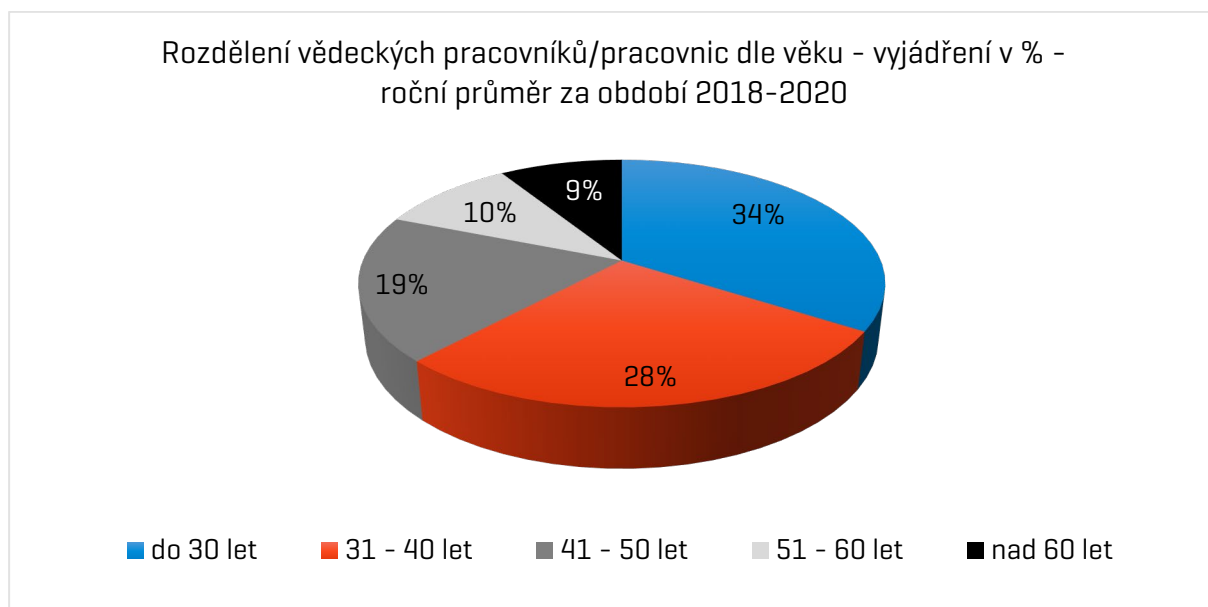
## Rozdělení dle věku

Nejpočetnější skupinu tvoří pracovníci/pracovnice do 30ti let věku. Naopak nejméně je na ÚMG pracovníků/pracovnic ve věku nad 60 let.

**Tabulka č. 1.9 - Rozdělení pracovníků/pracovnic vědeckých profesí dle věku**

	2018	2019	2020	Průměr
do 30 let	113	120	110	114
31 - 40 let	101	93	93	96
41 - 50 let	60	66	68	65
51 - 60 let	29	32	36	32
nad 60 let	29	30	28	29

**Graf č. 1.9 - Rozdělení pracovníků/pracovnic vědeckých profesí dle věku**

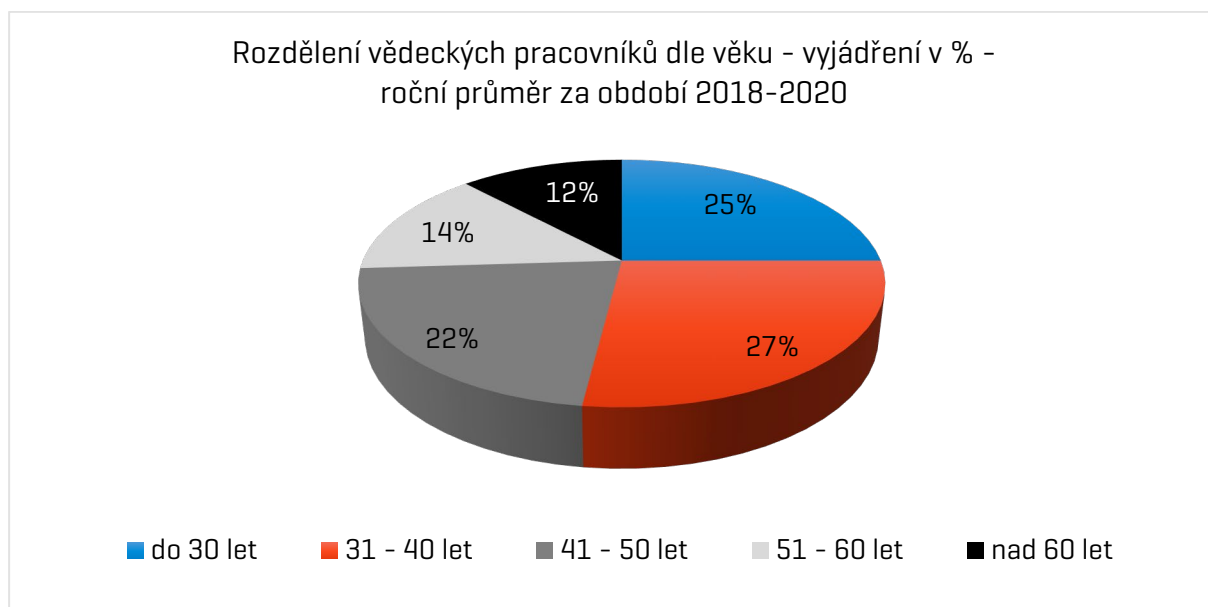


Pracovníci byli zastoupeni na ÚMG ve všech věkových kategoriích vyrovnaně. Nejpočetnější byla v průměru mezi roky 2018-2020 skupina mužů ve věku 31 - 40 let, tvořili 27 % zaměstnanců. Druhá nejpočetnější skupina, zaměstnanci do 30ti let, tvořila 25 % zaměstnanců. Nejméně zastoupená věková kategorie pracovníků na ÚMG byla tvořena muži nad 60 let, kteří představovali 12 % zaměstnanců.

**Tabulka č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku**

	2018	2019	2020	Průměr
do 30 let	36	41	37	38
31 - 40 let	39	40	41	40
41 - 50 let	31	32	37	33
51 - 60 let	20	22	23	22
nad 60 let	19	19	17	18

**Graf č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku**

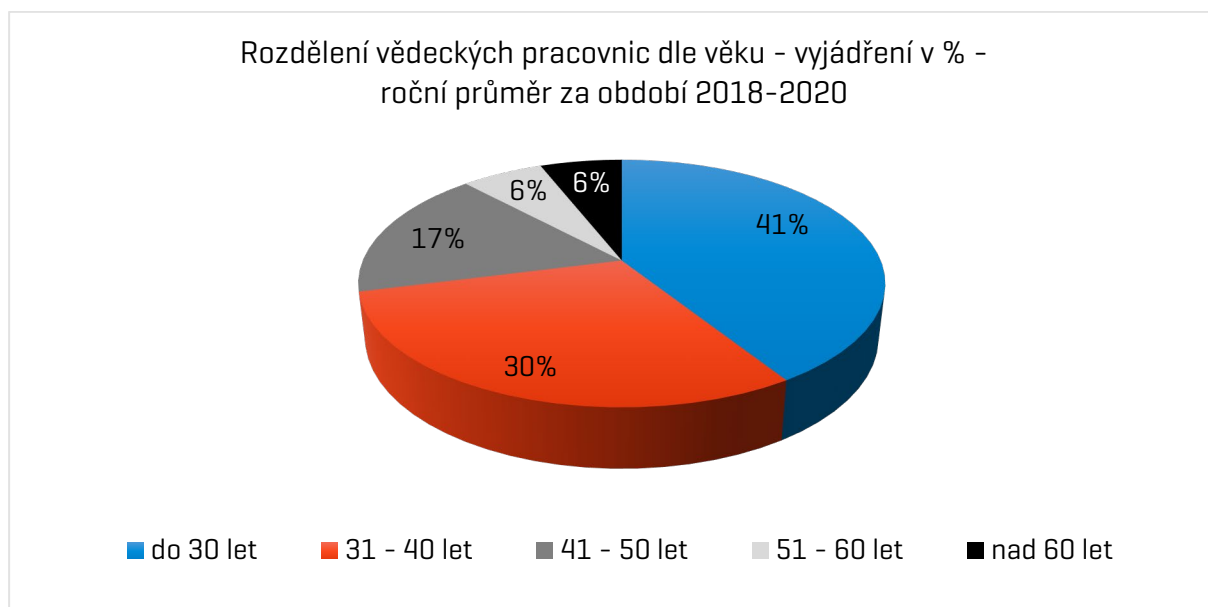


V průměru bylo na ÚMG zastoupeno ve sledovaném období nejvíce žen-vědkyň v kategorii do 30 let, kdy tvořily v průměru za sledované období 2018-2020 41 % všech zaměstnankyň. Znatelně méně pak na ÚMG pracovalo žen ve věku 51-60 let a nad 60 let, které tvořily shodně 6 % v každé z kategorií.

**Tabulka č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku**

	2018	2019	2020	Průměr
do 30 let	77	79	73	76
31 - 40 let	62	53	52	56
41 - 50 let	29	34	31	31
51 - 60 let	9	10	13	11
nad 60 let	10	11	11	11

**Graf č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku**



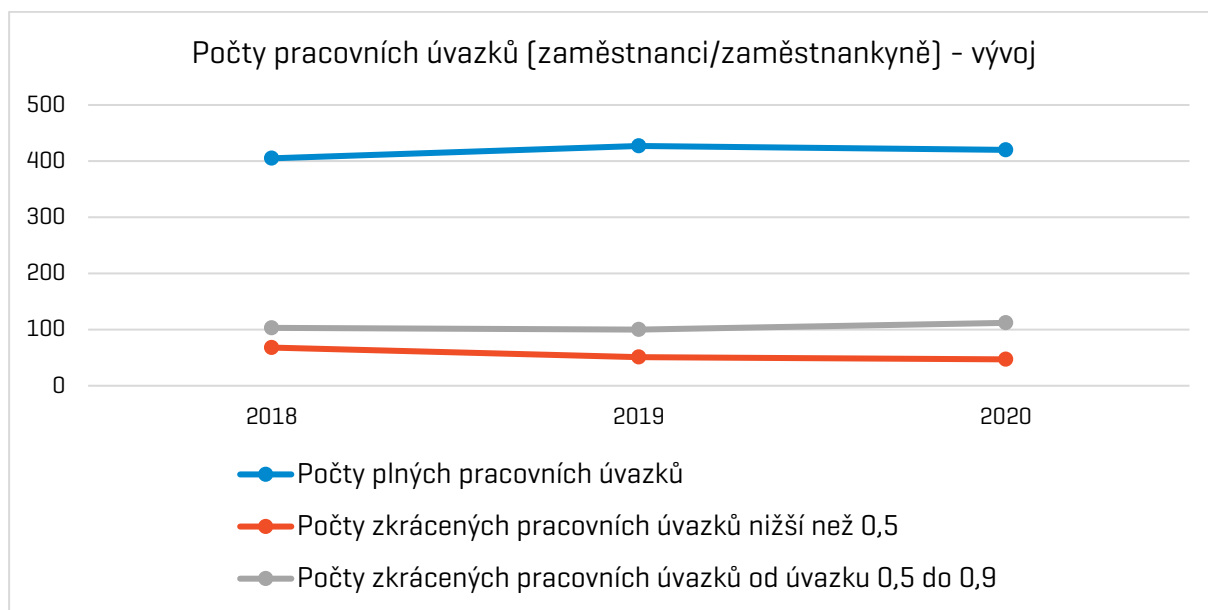
## Rozdělení dle výše úvazku

ÚMG si je vědomo důležitosti sladování pracovního a soukromého života, proto umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním práci na zkrácený úvazek. Této možnosti využívají především rodiče malých dětí, osoby pečující o své blízké a studenti/studentky. V průběhu sledovaného období vzrostl počet zaměstnanců/zaměstnankyň s úvazkem mezi 0,5 a 0,9 [ze 103 v roce 2018 na 112 v roce 2020]. Počet plných úvazků stále významně převyšuje částečné úvazky. V průběhu let 2018-2020 došlo k nárůstu plných pracovních úvazků na úkor úvazků 0,5 a nižších. Úvazek kratší než 0,5 využívalo v roce 2018 68 zaměstnanců/zaměstnankyň, v roce 2020 to bylo 47 osob.

**Tabulka č. 1.12 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle výše úvazku**

	2018	2019	2020
Počty plných pracovních úvazků	405	427	420
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	68	51	47
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	103	100	112

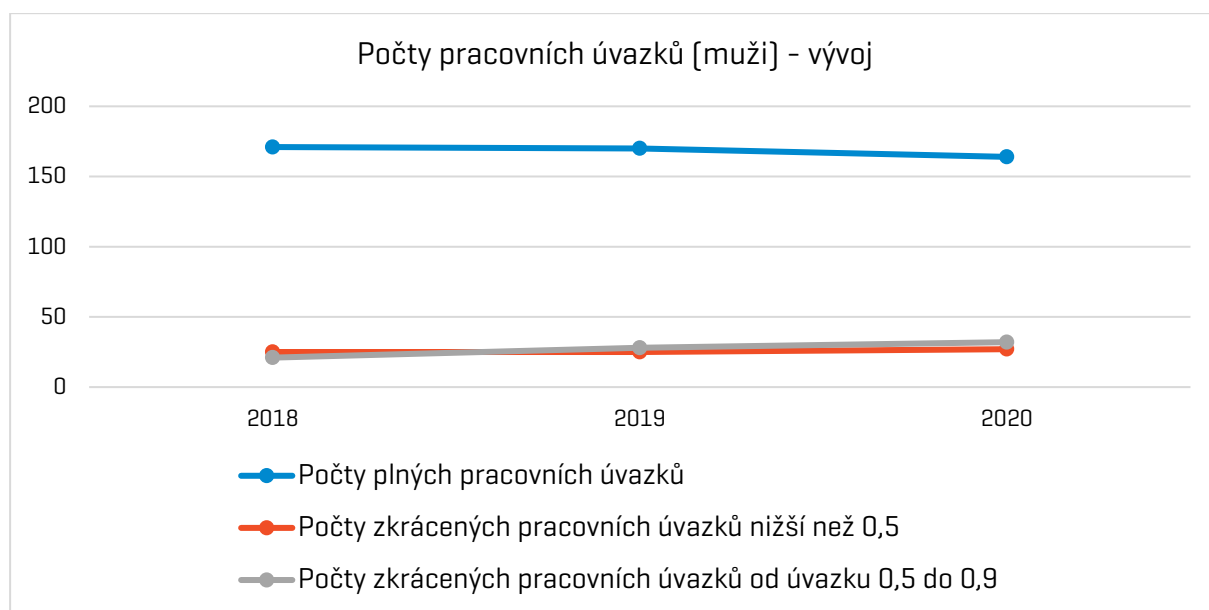
**Graf č. 1.12 - Vývoj zastoupení zaměstnanců/zaměstnankyň dle výše úvazku**



U mužů jednoznačně převládají plné pracovní úvazky. Množství zkrácených úvazků v průběhu let 2018-2020 rostlo, kdežto plných úvazků lehce ubývalo.

**Tabulka č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku**

	2018	2019	2020
Počty plných pracovních úvazků	171	170	164
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	25	25	27
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	21	28	32

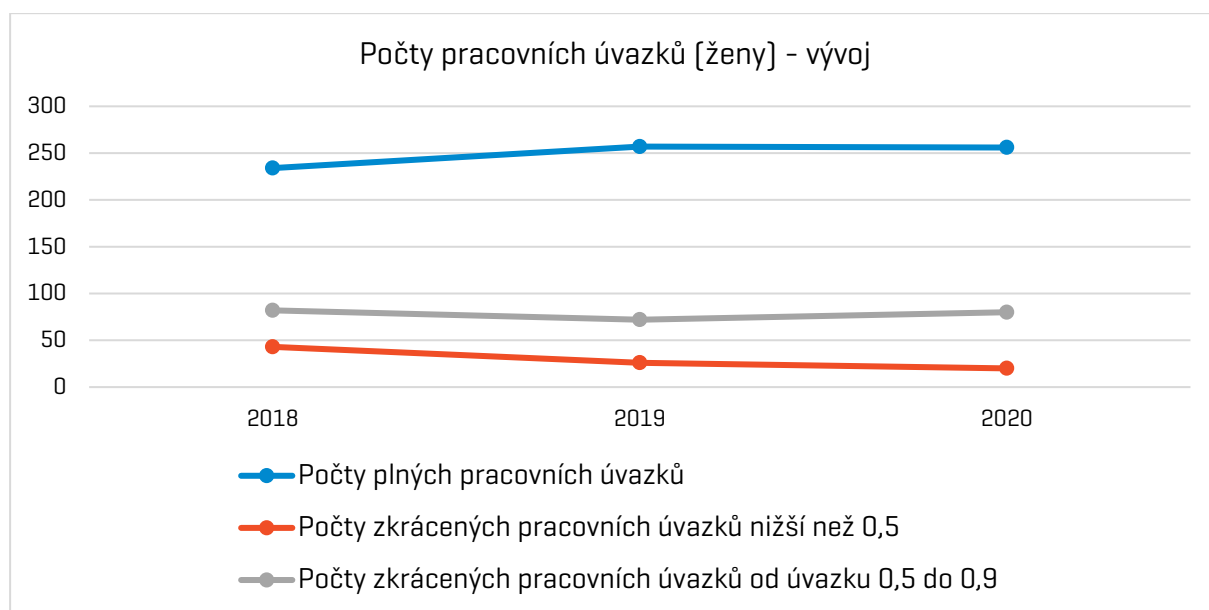
**Graf č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku**

Zaměstnankyně využívaly zkrácených úvazků více než muži. Například v roce 2020 pracovalo 31,25 % zaměstnankyň na úvazek mezi 0,5 a 0,9. Množství úvazku do výše 0,5 pokleslo ze 43 žen v roce 2018 na 20 žen v roce 2020. Nejčastějším druhem pracovního úvazku stále zůstává úvazek plný.

**Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku**

	2018	2019	2020
Počty plných pracovních úvazků	234	257	256
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	43	26	20
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	82	72	80

**Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku**



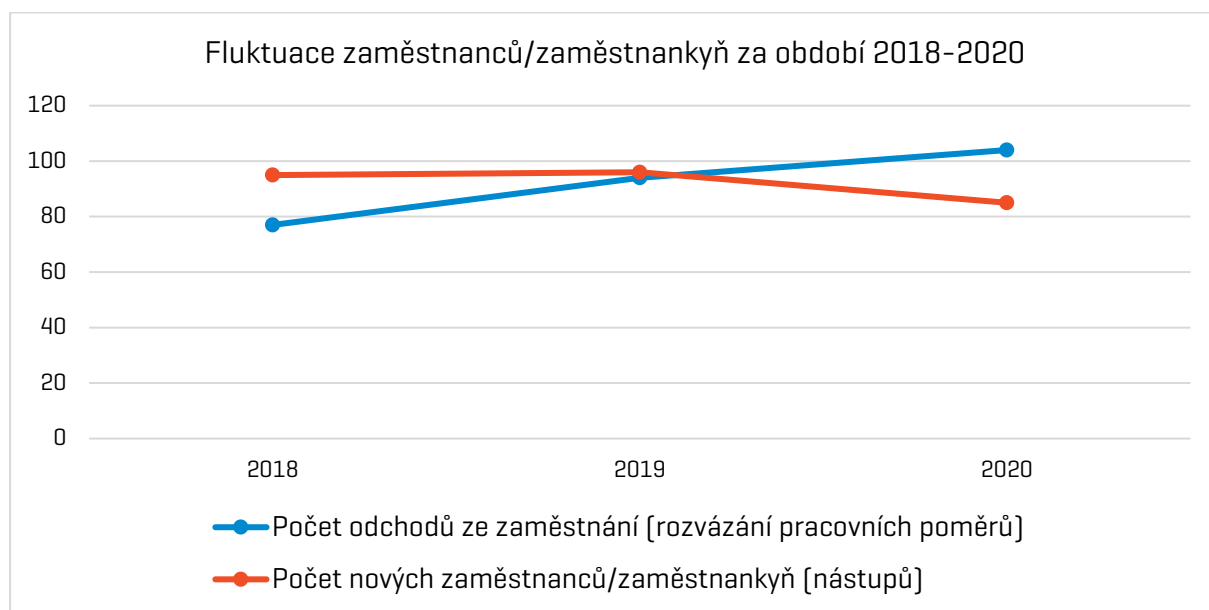
## Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG

Počet rozvázaných pracovních poměrů v průběhu let stoupal [ze 77 za rok 2018 na 104 v roce 2020]. Oproti tomu počet nových zaměstnanců lehce poklesl, z 96 zaměstnanců/zaměstnankyň v roce 2019 na 85 v roce 2020.

**Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2018-2020**

	2018	2019	2020
Počet odchodů ze zaměstnání [rozevázání pracovních poměrů]	77	94	104
Počet nových zaměstnanců/zaměstnankyň [nástupů]	95	96	85

**Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2018-2020**

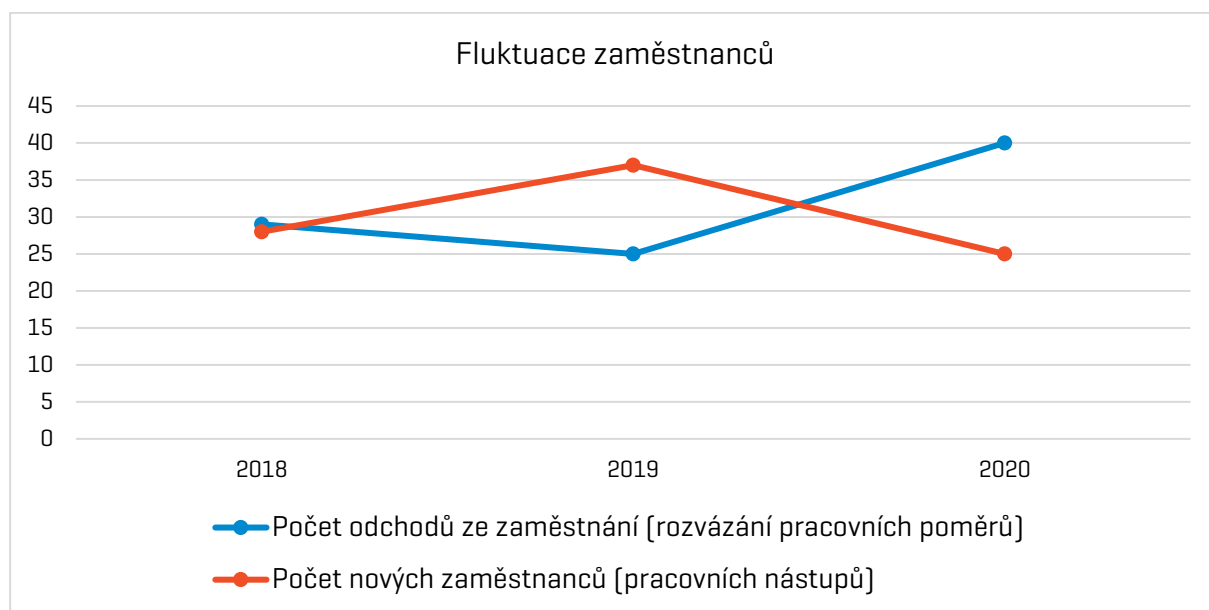


Podobný vývoj zaznamenala také kategorie zaměstnanci. Počet odchodů byl nejvyšší v roce 2020 [40 zaměstnanců], při čemž v tomto roce bylo přijato nejméně zaměstnanců za sledované období - 25.



**Tabulka č. 1.16 - Fluktuační zaměstnanců za roky 2018-2020**

	2018	2019	2020
Počet odchodů ze zaměstnání (rozvázání pracovních poměrů)	29	25	40
Počet nových zaměstnanců (pracovních nástupů)	28	37	25

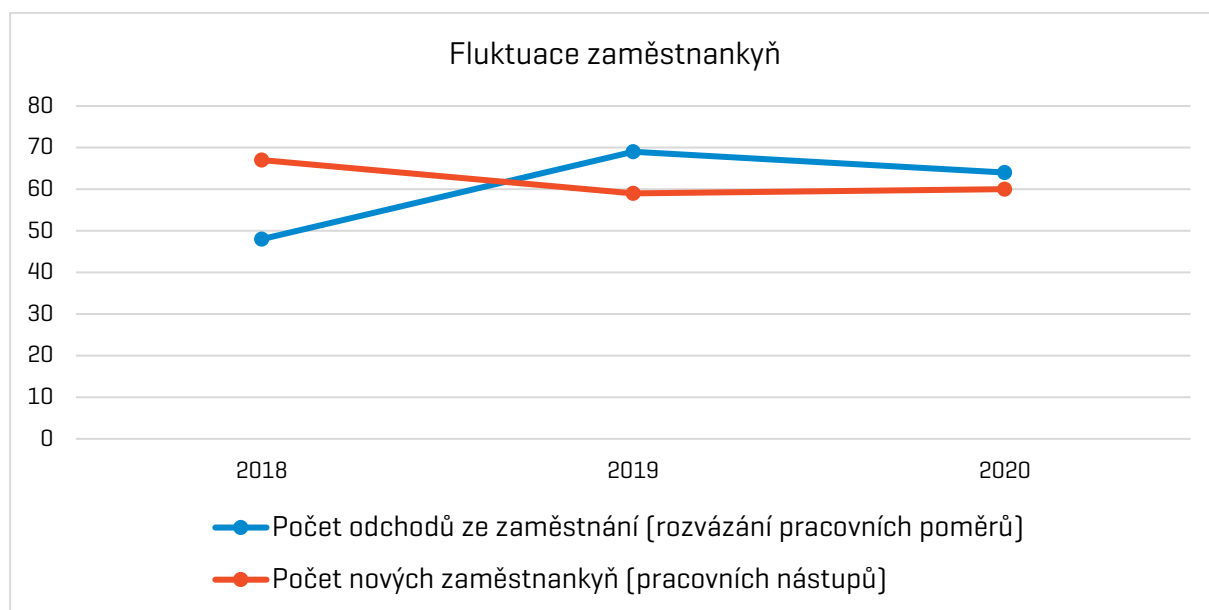
**Graf č. 1.16 - Fluktuační zaměstnanců za roky 2018-2020**

U zaměstnankyň v letech 2019 a 2020 převyšoval počet odchodů ze zaměstnání počet nových zaměstnankyň. Naopak tomu bylo v roce 2018, kdy byl počet pracovních nástupů [67] vyšší než počet rozvázaných pracovních smluv [48].

**Tabulka č. 1.17 - Fluktuační zaměstnankyň za roky 2018-2020**

	2018	2019	2020
Počet odchodů ze zaměstnání (rozvázání pracovních poměrů)	48	69	64
Počet nových zaměstnankyň (pracovních nástupů)	67	59	60

**Graf č. 1.17 - Fluktuační zaměstnankyň za roky 2018-2020**



## Grantová agenda

V roce 2021 bylo realizováno na ÚMG celkem 188 grantů, z toho na 125 z nich se podíleli zaměstnanci a zaměstnankyně jako řešitelé/řešitelky a na 63 z nich jako spoluřešitelé/spoluřešitelky. Aktuálně se na 18ti grantech podílí v roli hlavní řešitelky nebo spoluřešitelky ženy, na 96 pak muži. Pro další výzvy má přihlášku podáno 16 výzkumnic a 55 výzkumníků.

**Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v roce 2021**

Gender	Stav projektu	ÚMG řešitel	ÚMG spoluřešitel	Celkem	Součet kategorií	% z celku
Ženy	aktuálně řešené	11	7	18	114	15,79
	přihlášky	12	4	16	71	22,54
	neudělené	0	0	0	3	0,00
Muži	aktuálně řešené	67	29	96		84,21
	přihlášky	32	23	55		77,46
	neudělené	3	0	3		100,00
Celkem		125	63	188		

## Benefity

Poslední velmi významnou oblastí, kterou plán představí, jsou benefity a jejich využívání zaměstnanci/zaměstnankyněmi ÚMG. Mezi ty nejdůležitější, které usnadňují sladění rodinného a pracovního života, patří ústavní mateřská škola, podpora ubytování, jazykové kurzy, příspěvek na dětskou rekreaci, půjčka sociální bezúročná, sociální výpomoc nevratná a půjčka bytová [zajištění bydlení a vybavení].

Celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň využívajících služeb ústavní mateřské školy se v průběhu let 2018-2020 výrazně neměnil, zůstával v linii 12-13 zaměstnanců/zaměstnankyň. Rozdíl je v počtu mužů, u kterých je ve sledovaném období patrný pokles zájmu o mateřskou školu, naopak u žen je viditelný nárůst využívání služby.

**Tabulka č. 1.19 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících ústavní MŠ**

	2018	2019	2020
Celkový počet zaměstnanců / zaměstnankyň	12	13	12
... z toho počet vědeckých profesí	9	8	8
... z toho počet ostatních profesí	3	5	4
... z toho počet mužů	7	4	5
... z toho počet žen	5	9	7

Podporované bydlení využívalo v letech 2018-2020 shodně 34 osob z vědeckých profesí. Mezi léty 2019 a 2020 rapidně ubylo žen, které jej využívají, naopak přibýlo mužů.

**Tabulka č. 1.20 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících podporované bydlení**

	2018	2019	2020
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	34	34	34
... z toho počet vědeckých profesí	34	34	34
... z toho počet ostatních profesí	0	0	0
... z toho celkový počet mužů	12	14	20
... z toho celkový počet žen	22	20	14

Z jazykových kurzů je nejhojněji využíván kurz angličtiny. V roce 2020 se k němu přihlásilo 70 zaměstnanců, z toho 54 bylo žen a 16 mužů. Kurz češtiny využívalo v roce 2020 5 vědeckých zaměstnanců.

**Tabulka č. 1.21 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících jazykové kurzy**

	2018	2019	2020
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy ČJ pro cizince	-	-	5
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	-	-	5
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	-	-	0
... z toho počet mužů	-	-	3
... z toho počet žen	-	-	2
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy AJ	-	-	70
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	-	-	32
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	-	-	38
... z toho počet mužů	-	-	16
... z toho počet žen	-	-	54

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví .....	3
Tabulka č. 1.2 - Rozdělení pracovníků/pracovnic na tuzemské a zahraniční 2018-2020.....	4
Tabulka č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese .....	5
Tabulka č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese.....	6
Tabulka č. 1.5 - Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese.....	7
Tabulka č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic v rámci vědeckých profesí .....	8
Tabulka č. 1.7 - Zastoupení mužů v rámci jednotlivých vědeckých profesí .....	9
Tabulka č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin.....	10
Tabulka č. 1.9 - Rozdělení pracovníků/pracovnic vědeckých profesí dle věku.....	11
Tabulka č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku .....	12
Tabulka č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku.....	13
Tabulka č. 1.12 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle výše úvazku .....	14
Tabulka č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku .....	16
Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku .....	17
Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2018-2020.....	18
Tabulka č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2018-2020 .....	19
Tabulka č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2018-2020 .....	20
Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v roce 2021.....	21
Tabulka č. 1.19 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících ústavní MŠ .....	22
Tabulka č. 1.20 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících podporované bydlení.....	23
Tabulka č. 1.21 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících jazykové kurzy.....	23

## Seznam grafů

Graf č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví v % pro roky 2018-2020 .....	3
Graf č. 1.2 - Poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň.....	4
Graf č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle profesí za období 2018-2020 .....	5
Graf č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese za období 2018-2020 .....	6
Graf č. 1.5 - Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese, průměr let 2018-2020.....	7
Graf č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic ve vědeckých profesích, průměr let 2018-2020 .....	8
Graf č. 1.7 - Zastoupení mužů v rámci jednotlivých vědeckých profesí.....	9
Graf č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin.....	11
Graf č. 1.9 - Rozdělení pracovníků/pracovnic vědeckých profesí dle věku .....	12
Graf č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku .....	13
Graf č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku .....	14
Graf č. 1.12 - Vývoj zastoupení zaměstnanců/zaměstnankyň dle výše úvazku .....	15
Graf č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku .....	16
Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku .....	17
Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2018-2020 .....	18
Graf č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2018-2020 .....	19
Graf č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2018-2020 .....	20