

Plán rovných příležitostí – Monitorovací zpráva za rok 2022

Tento dokument má za cíl vyhodnotit cíle, které stanovil Plán rovných příležitostí ÚMG [dále jen Plán], vydaný v prosinci 2021. Jednotlivé cíle jsou vypsány v tabulce níže, včetně stavu, ve kterém se aktuálně nacházejí. V roce 2022 se Plán soustředil především na krátkodobé cíle [realizované do konce roku 2022]. Dlouhodobé cíle budou vyhodnoceny v rámci evaluační zprávy na konci pětiletého období končícího v roce 2025.

Ze stanovených cílů došlo v roce 2022 k nejvýraznějšímu posunu v instalaci schránky důvěry a realizaci dotazníkového šetření v oblasti genderu, spokojenosti s pracovními podmínkami na ÚMG a národnostního hlediska.

Postup v rámci krátkodobých cílů [do konce roku 2022]

Cíl	Status
Uveřejnění Plánu rovných příležitostí na intranetu a extranetu	Dokončeno
Analyzovat postoje vedoucích pracovníků a pracovníků	V procesu
Podpora genderově vyváženého prostředí	V procesu
Monitoring dat	V procesu
Zvýšená péče o zaměstnance/zaměstnankyně s dětmi	V procesu
Schránka důvěry	Dokončeno
Vyhodnocení dotazníkového šetření	Dokončeno
Postup při zpracování citlivých dat z dotazníkového šetření	V procesu
Adaptačně-integrační kurzy	V procesu

- **Uveřejnění Plánu rovných příležitostí [Dokončeno]**

Plán byl uveřejněn jak na intranetu [přístupný pouze pracovním/pracovníkům ÚMG], tak na webových stránkách: [Plán rovných příležitostí – Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.](#) Na tomto odkaze se také pracovníci/pracovnice dozví, jaké benefity mohou využít a na koho se mohou obrátit v případě otázek ohledně genderu. Jsou zde uvedené i možnosti vzdělávání se v oblasti genderové rovnosti a zveřejňovány aktivity a školení zaměřené na nevědomé předsudky a stereotypy.

- **Analyzovat posty vedoucích pracovníků a pracovníc [V procesu]**

Ekonomické oddělení ÚMG vede evidenci všech pracovníků/pracovnic, včetně statistiky obsazenosti vedoucích pozic muži/ženami. Za rok 2022 sice nedošlo ke změně v počtu žen zastávajících nejvyšší vedoucí a rozhodovací pozice, v návaznosti na vyhlášený konkurz na obsazení vedoucí/vedoucího nové vědecké skupiny s termínem uzávěrky 30. 6. 2022 byla ale vybrána jedna žena a jeden muž. Ta sice nakonec nabízenou pozici z osobních důvodů odmítla, z uvedeného je ale vidět aktivní úsilí ÚMG zvýšit počet žen ve vedoucích pozicích.

- **Podpora genderově vyváženého prostředí [V procesu]**

Na ÚMG je obecně podporován genderově neutrální jazyk, a to jak v komunikaci uvnitř, tak také navenek organizace. Tento proces je postupný, odstartován byl úpravou jazyka na genderově neutrální v hromadné emailové korespondenci.

Byla také zřízena emailová adresa gender@img.cas.cz, na kterou se mohou obracet pracovníci/pracovnice ÚMG v případě, že mají dotazy spojené s genderem nebo podněty k řešení genderových otázek a rovných příležitostí na ÚMG.

- **Monitoring dat [V procesu]**

ÚMG má za cíl přizpůsobit proces náboru, motivace a karierního rozvoje skutečným potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň či uchazečů a uchazeček o pracovní pozice. Dílčím cílem v této oblasti je sledovat procentuální zastoupení mužů a žen, kteří/které se ucházejí o práci na ÚMG.

- **Zvýšená péče o zaměstnance/zaměstnankyně s dětmi [V procesu]**

Vedoucí oddělení byli/byly informováni/informovány o důležitosti práce s časem pro rodiče s dětmi. Postupně se pracuje na etablování konce doby pracovních schůzek nejpozději do 16:00. Na ÚMG je zavedena pružná pracovní doba [pro lepší koordinaci času a vyvážení pracovního života s tím osobním].

Pracovníci/pracovnice se mohou na [tomto odkaze](#) informovat o možnostech, které mají v rámci „work-life balance“ a také k čemu se ÚMG zavázal v rámci Plánu.

Co se týče přebalovacích pultů, ÚMG se nepodařilo v roce 2022 získat dotaci na provedení tohoto záměru. Cíl se tedy posouvá do dalšího období a bude zrealizován ve vazbě na získání požadované dotace a zhodnocen v závěrečné evaluační zprávě.

- **Schránka důvěry [Dokončeno]**

V suterénním prostoru ÚMG, který splňuje požadavky na diskrétní zónu, byla v lednu 2022 nainstalována fyzická schránka důvěry [viz fotografie]. Za dobu provozu byly do schránky důvěry vhozeny dva podněty, které byly následně řešeny členkami pracovní skupiny Plánu. Dle zkušeností z období provozu schránky důvěry bylo pracovní skupinou rozhodnuto, že se bude vybírat minimálně 1x týdně.



- **Zajištění relevantních kvantitativních dat [V procesu]**

Ekonomické oddělení průběžně shromažďuje relevantní údaje, které sbírá na základě genderově segregovaných dat. Tyto informace slouží k lepšímu pochopení situace ohledně procentuálního zastoupení mužů a žen na ÚMG na základě různých ukazatelů. Aktualizovaná kvantitativní a kvalitativní data obsahující charakteristiky všech zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG tvoří přílohu č. 1 této Monitorovací zprávy. Čísla a grafy za jednotlivé kategorie pracujících jsou ve stejném členění, jako byly v Plánu z prosince 2021.

- **Postup při zpracování citlivých dat z dotazníkového šetření [V procesu]**

Členky pracovní skupiny pro Plán rovných příležitostí konzultovaly s právní zástupkyní, která se na ÚMG stará o GDPR a ochranu dat, jak postupovat v rámci dotazníkového šetření. Dále s ní konzultují případné dotazy související s ochranou dat získaných v rámci dotazníku.

- **Vyhodnocení dotazníkového šetření [Dokončeno]**

Součástí Plánu byl závazek, že v roce 2022 proběhne dotazníkové šetření s cílem zjistit nedostatky, potřeby a požadavky v oblasti genderu a rovných příležitostí. Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi ÚMG proběhlo online v systému LimeSurvey v listopadu 2022. Dotazník se zaměřoval na pět oblastí: socio-demografickou oblast, pracovní podmínky, stereotypy, organizační kulturu a klima a mezilidské chování. Jeho cílem bylo získat ucelený pohled na problematiku nejen genderové rovnosti, ale také na národnostní otázky a organizační kulturu. Zaměstnanci a zaměstnankyně ÚMG měli na vypracování dotazníku 3 týdny a zúčastnilo se ho celkem 215 pracujících. Vyhodnocení bylo provedeno na začátku roku 2023. Pracovní skupina Plánu následně vypracovala dokument s výsledky dotazníkového šetření, který byl v souladu s Plánem zpřístupněn na [intranetu ÚMG](#). Zveřejněny byly pouze informace, které nepodléhají ochraně dle GDPR.

- **Adaptačně-integrační kurzy [V procesu]**

Oddělení správy budov pracuje na možnosti realizace adaptačně-integračních kurzů pro nové pracovníky/pracovnice. Nejen pro pracovníky/pracovnice ze zahraničí jsou už nyní na ÚMG k dispozici lekce češtiny a angličtiny, kterých se mohou účastnit všichni zájemci z ÚMG.

Příloha č. 1

Příloha č. 1 obsahuje charakteristiky zaměstnanců/zaměstnankyň ÚMG za období 2020 - 2022

Verze č. 2 – leden 2023

Aktuální genderová situace

V období 2020-2022 bylo na ÚMG zaměstnáno 60 % žen a 40 % mužů. Průměrně pracovalo v jednom roce 156 mužů a 165 žen na vědecké pozici, 65 mužů a 163 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 3 za rok [v období 2020-2022], co se týče mužů, číslo se pohybovalo v průměru okolo 25. 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 123 aktuálně řešených grantů v roce 2022 roli řešitele či spoluřešitele zastávalo 106 mužů, řešitelky a spoluřešitelky měly na starosti 19 projektů. V roce 2022 podalo grantovou přihlášku 29 vědců a 12 vědkyň.

Zaměstnanci a zaměstnankyně

Ke dni 31. 12. 2022 měl ÚMG celkem 535 zaměstnanců a zaměstnankyň při přepočtu na celé úvazky a aktivní osoby, které pracovaly v Krči, ve Vestci v rámci Centra BIOCEV, malá část na detašovaných pracovištích v Dejvicích a na farmě v Kolči. Na ústavu pracuje 335 výzkumných pracovníků a pracovnic a 221 pracovníků ostatních profesí.

Zaměstnanci a zaměstnankyně se pracovníě 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:

- 01 - jednoduché pracovní úkoly a základní vzdělání,
- 02 - jednoduché odborné úkoly s rámcovým zadáním a základní nebo středoškolské obory,
- 03 - různorodé rámcově vymezené úkoly s vyšší psychickou zátěží a středoškolské vzdělání,
- 04 - odborné práce s důrazem na tvůrčí přístup a středoškolské vzdělání,
- 05 - systémové specializované práce s velkou mírou zodpovědnosti a středoškolské nebo vyšší odborné vzdělání,
- 06 - vymezení strategie směřování agendy a zodpovědnost za její výsledky, vzdělání na vysoké škole a dlouhodobá odborná praxe.

Rozdělení dle pohlaví

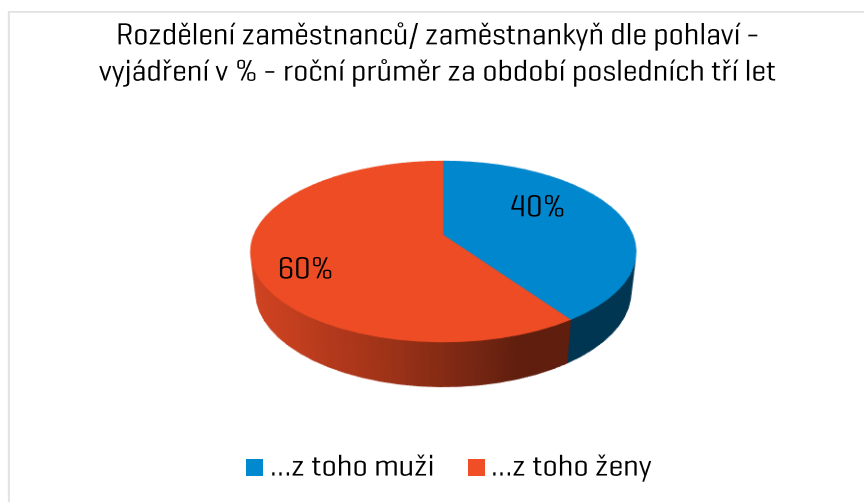
Na ÚMG pracovalo v letech 2020-2022 obecně více žen než mužů. V průměru za dané období tvořily ženy 60 % a muži 40 % z celkových 549 zaměstnanců/zaměstnankyň. Změny mezi zaměstnanými ženami a muži byly zhruba na stejné úrovni [pohybovaly se v řádu jednotek zaměstnanců/zaměstnankyň]. Celkový počet zaměstnanců pak za sledované období spíše klesal.

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

	2020	2021	2022	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	579	534	535	549
...z toho muži	223	232	210	222
...z toho ženy	356	302	325	328

Graf č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví v % pro roky 2020-2022



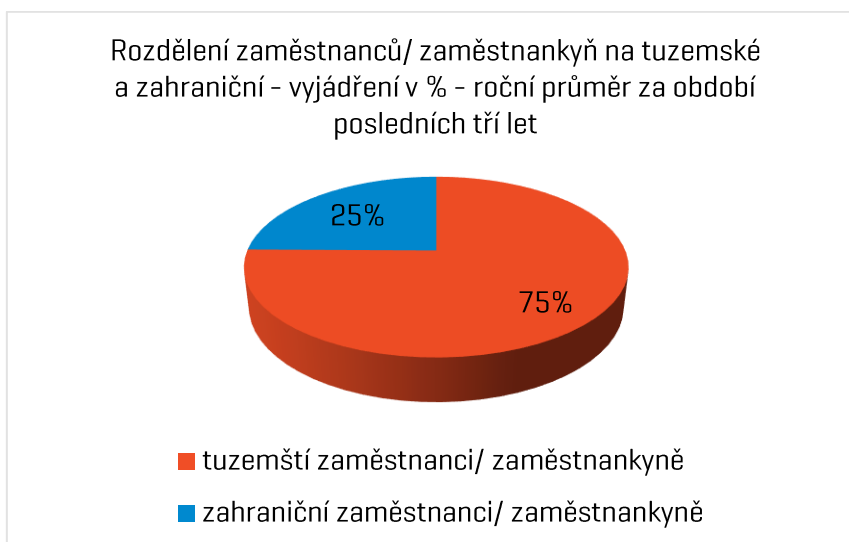
Rozdělení dle národností

V letech 2020-2022 tvořili 75 % všech zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG Češi a Češky. Zbýlých 25 % 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, Švédsko, Thajska, Turecka a Ukrajiny].

Tabulka č. 1.2 - Rozdělení pracovníků/pracovnic na tuzemské a zahraniční 2020-2022

	2020	2021	2022	Průměr
Tuzemští zaměstnanci/zaměstnankyně	442	404	393	413
Zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně	137	130	142	136

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



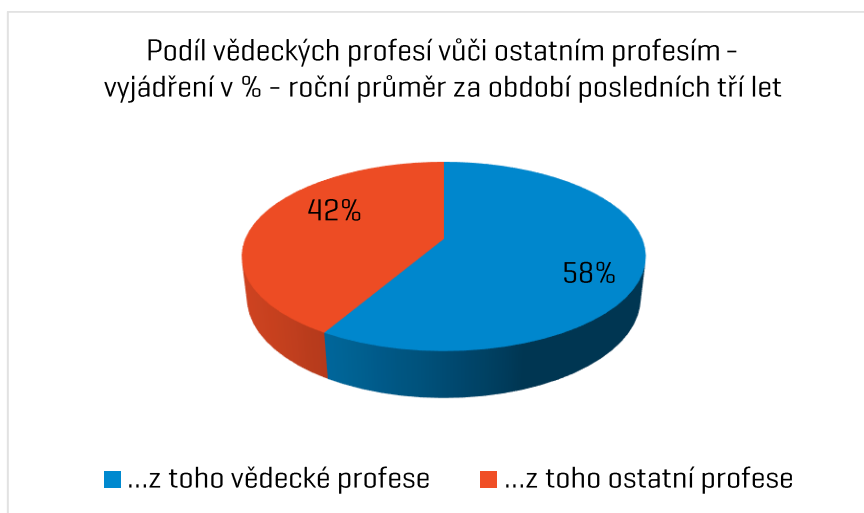
Rozdělení dle profesí

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 2020, a to 335. Co se týče ostatních profesí, zde ÚMG zaznamenalo v roce 2021 pokles na 220, v dalším roce se držel téměř stabilně na 221 zaměstnancích/zaměstnankyních.

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

	2020	2021	2022	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	579	534	535	549
...z toho vědecké profese	335	314	314	321
...z toho ostatní profese	244	220	221	228

Graf č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle profesí za období 2020-2022

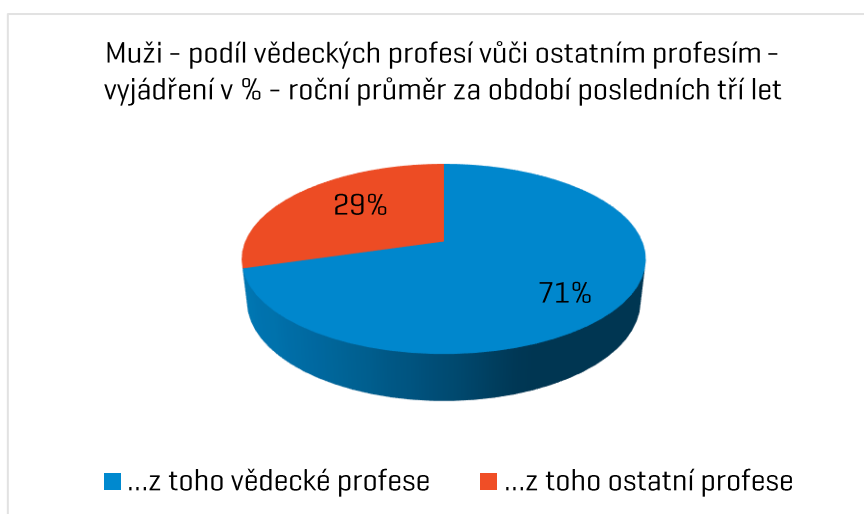


Zaměstnanci na ÚMG vykonávají ze 71 % vědecké profese a z 29 % ostatní profese. Počet zaměstnaných vědců v letech 2020-2022 poklesl ze 155 v roce 2020 na 150 v roce 2022. Počet ostatních zaměstnanců klesl z 68 v roce 2020 na 60 v roce 2022.

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

	2020	2021	2022	Průměr
Celkový počet zaměstnanců	223	232	210	221
...z toho vědecké profese	155	164	150	156
...z toho ostatní profese	68	68	60	65

Graf č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese za období 2020-2022



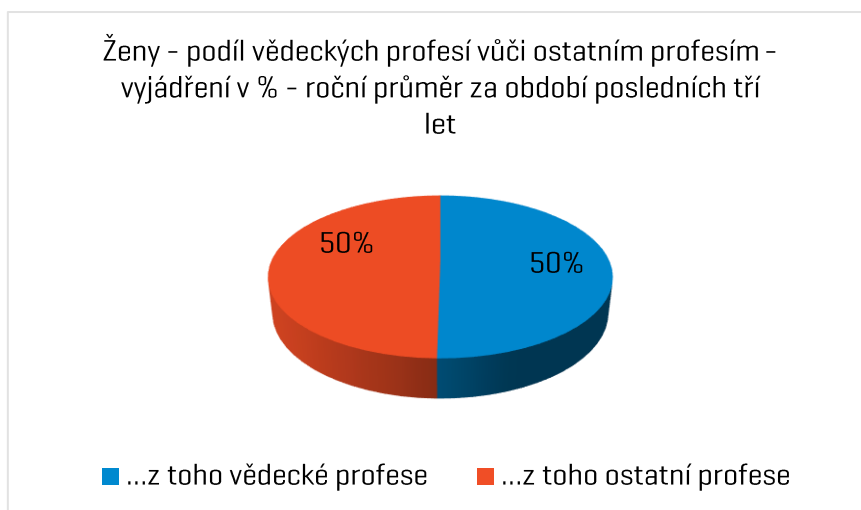
Zaměstnankyně vykonávají vědecké a ostatní profese ve stejném poměru [50 % a 50 %]. Počet žen zastávajících vědecké funkce klesl ze 180 v roce 2020 na 164 v roce 2022, taktéž počet žen zastávajících ostatní profese klesl ze 176 v roce 2020 na 161 v roce 2022.

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

	2020	2021	2022	Průměr
Celkový počet zaměstnankyň	356	302	325	328
...z toho vědecké profese	180	150	164	165
...z toho ostatní profese	176	152	161	163

Rozdíl mezi zaměstnankyněmi, které zastávají vědecké profese, oproti těm, které se věnují ostatním profesím, však 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 2020 - 2022



Rozdělení pracujících dle kategorií vědeckých profesí

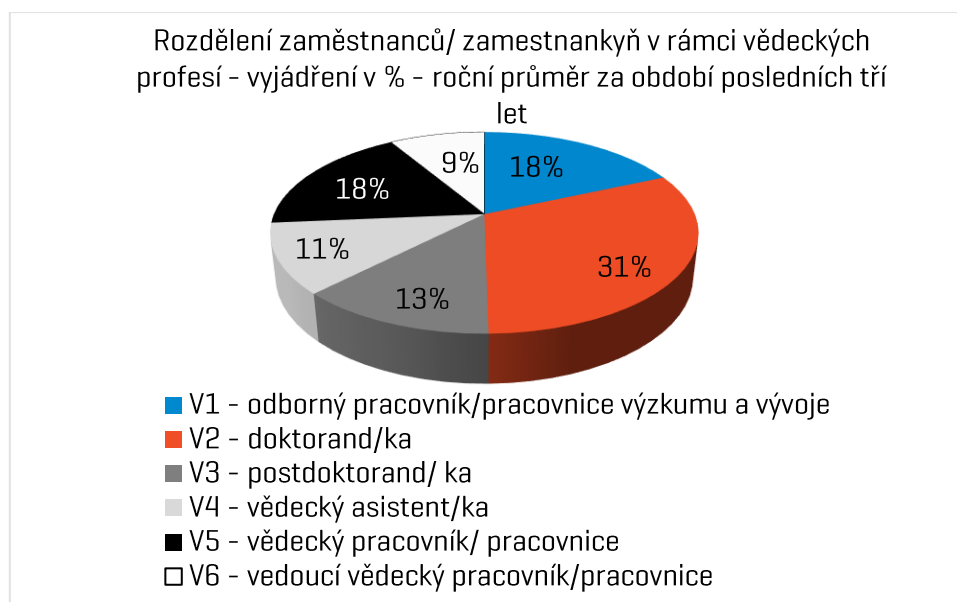
Nejpočetnější skupinou vědeckých profesí jsou doktorandi/doktorandky [V2]. V průměru za období 2020-2022 tvořili/y 101 z celkových 321 vědeckých pracovníků/pracovnic. Větší změny v obsazení jsou patrné v rámci kategorie postdoktorandů/postdoktorandek [V3], kdy

z 39 osob v roce 2020 jejich počet vzrostl na 44 v roce 2022 a v rámci kategorie vědecký pracovník/ pracovníce [V5], kdy z 59 osob v roce 2020 jejich počet klesl na 54 v roce 2022. Nejméně početnou skupinu tvoří vedoucí vědečtí pracovníci/vedoucí vědecké pracovníce [9 %] a kategorie vědecký asistent/vědecká asistentka [11 %].

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

	2020	2021	2022	Průměr
V1 - odborný pracovník/pracovnice výzkumu a vývoje	63	54	60	59
V2 - doktorand/doktorandka	107	101	94	101
V3 - postdoktorand/postdoktorandka	39	39	44	41
V4 - vědecký asistent/vědecká asistentka	38	35	35	36
V5 - vědecký pracovník / vědecká pracovníce	59	58	54	57
V6 - vedoucí vědecký/á pracovník/pracovnice	29	27	27	28

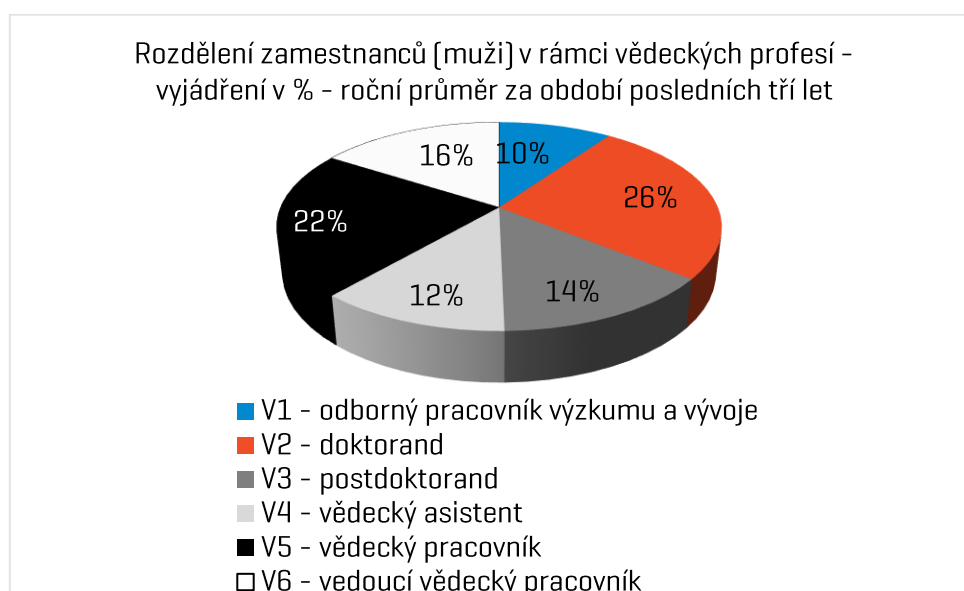
Graf č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic ve vědeckých profesích, průměr let 2020-2022



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

	2020	2021	2022	Průměr
V1 - odborný pracovník výzkumu a vývoje	17	14	15	15
V2 - doktorand	34	51	37	41
V3 - postdoktorand	22	22	21	22
V4 - vědecký asistent	20	17	18	18
V5 - vědecký pracovník	36	36	34	35
V6 - vedoucí vědecký pracovník	26	24	25	25

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

Rozložení pracovníků není tak rovnoměrné jako u pracovníků. Ženy ztelně více zastávají pozice v kategorii V1 a V2, naopak velmi málo žen je na pozici vedoucí vědecké pracovníce - v průměru za roky 2020-2022 jsou to 3, kdežto u mužů 28. Velký potenciál existuje v množství doktorandek, které činí v průměru za roky 2020-2022 celkem 60 žen/rok.

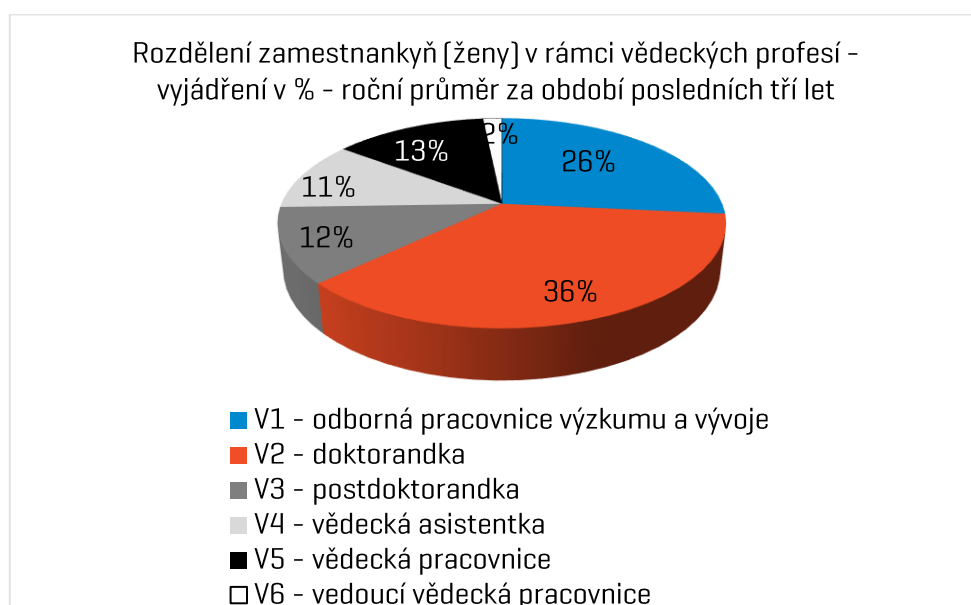
Tabulka č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin

	2020	2021	2022	Průměr
V1 - odborná pracovníce výzkumu a vývoje	46	40	45	44
V2 - doktorandka	73	50	57	60

	2020	2021	2022	Průměr
V3 - post doktorandka	17	17	23	19
V4 - vědecká asistentka	18	18	17	18
V5 - vědecká pracovnice	23	22	20	22
V6 - vedoucí vědecká pracovnice	3	3	2	3

Do nejvíce zastoupených skupin patří doktorandky [36 %] a odborné pracovnice výzkumu a vývoje [26 %]. Pouze 2 % ze zaměstnaných žen pak zastává pozici vedoucí vědecké pracovnice.

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



Rozdělení dle věku

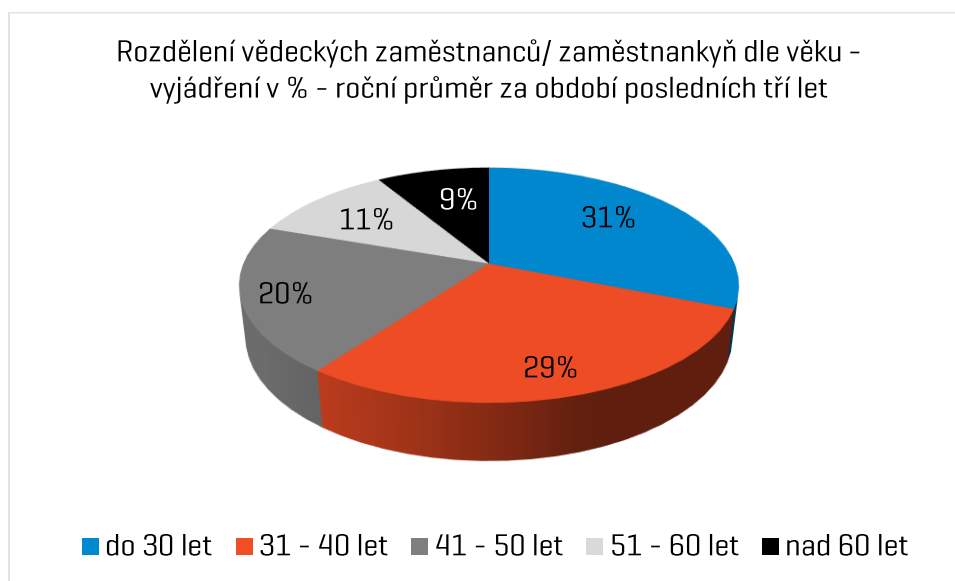
Nejpočetnější skupinu tvoří pracovníci/pracovnice do 30ti let věku. Naopak nejméně je na ÚMG pracovníků/pracovnic ve věku nad 60 let.

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

	2020	2021	2022	Průměr
do 30 let	110	106	83	100
31 - 40 let	93	86	101	93

	2020	2021	2022	Průměr
41 - 50 let	68	62	64	65
51 - 60 let	36	33	37	35
nad 60 let	28	27	29	28

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

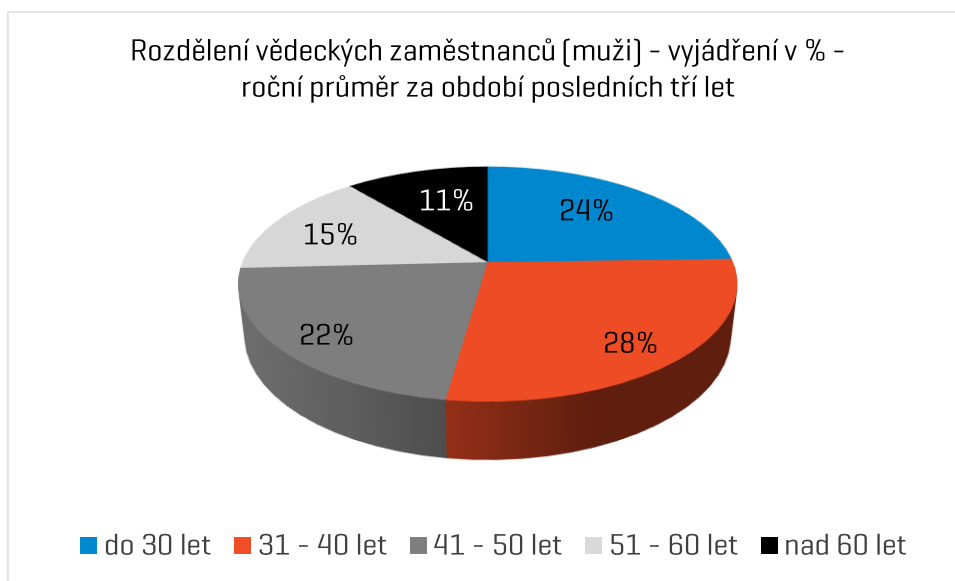


Pracovníci byli zastoupeni na ÚMG ve všech věkových kategoriích vyrovnaně. Nejpočetnější byla v průměru mezi roky 2020-2022 skupina mužů ve věku 31 - 40 let, tvořili 28 % zaměstnanců. Druhá nejpočetnější skupina, zaměstnanci do 30ti let, tvořila 24 % zaměstnanců. Nejméně zastoupená věková kategorie pracovníků na ÚMG byla tvořena muži nad 60 let, kteří představovali 11 % zaměstnanců.

Tabulka č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

	2020	2021	2022	Průměr
do 30 let	37	48	30	38
31 - 40 let	41	42	47	43
41 - 50 let	37	34	32	34
51 - 60 let	23	24	22	23
nad 60 let	17	16	19	17

Graf č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

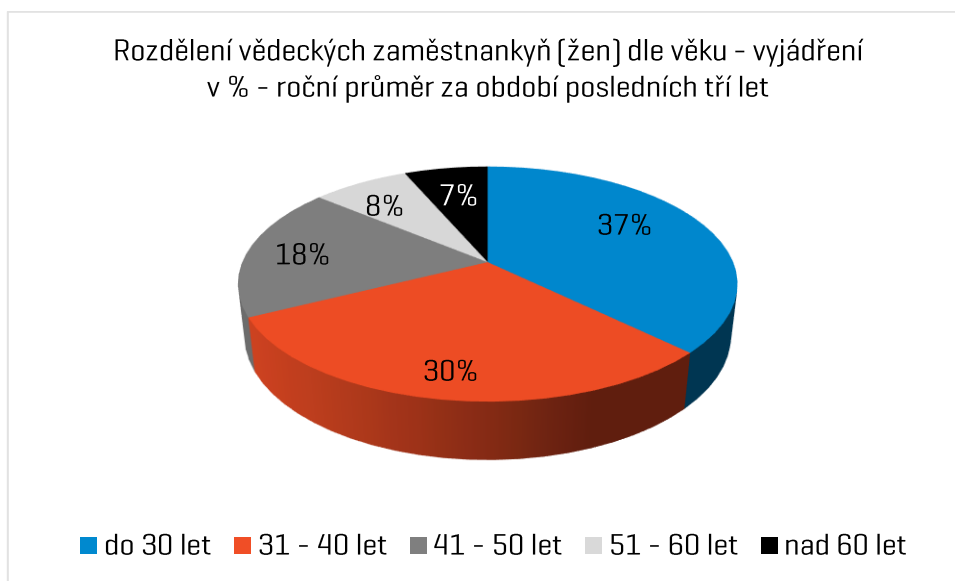


V průměru bylo na ÚMG zastoupeno ve sledovaném období nejvíce žen-vědkyň v kategorii do 30 let, kdy tvořily v průměru za sledované období 2018-2020 37 % všech zaměstnankyň. Znatelně méně pak na ÚMG pracovalo žen ve věku 51-60 let a nad 60 let, které tvořily 12, resp. 11 % v každé z kategorií.

Tabulka č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku

	2020	2021	2022	Průměr
do 30 let	73	58	53	61
31 - 40 let	52	44	54	50
41 - 50 let	31	28	32	30
51 - 60 let	13	9	15	12
nad 60 let	11	11	10	11

Graf č. 1.11 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku



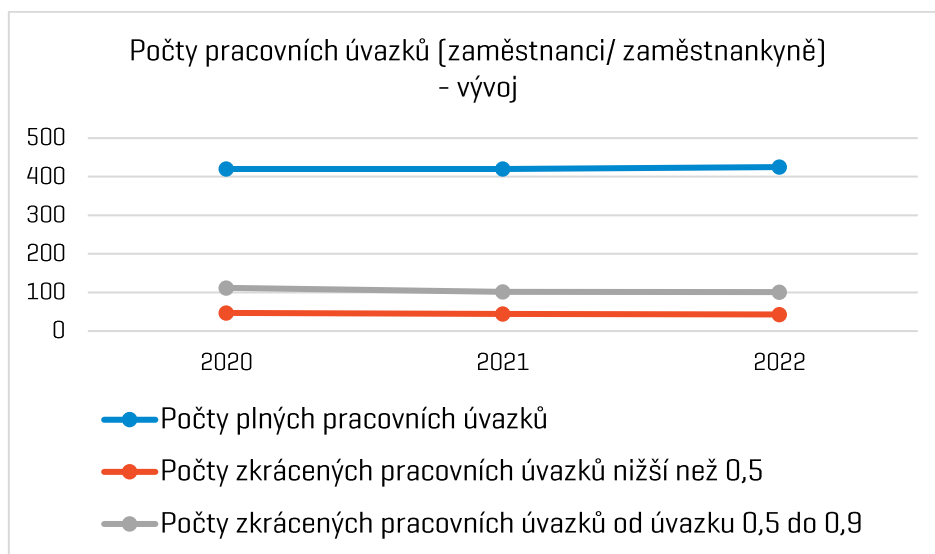
Rozdělení dle výše úvazku

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 se počty zaměstnanců/zaměstnankyň se zkrácenými úvazky mezi 0,5 a 0,9 i úvazky 0,5 a nižších drží na stejné úrovni. Počet plných úvazků stále významně převyšuje částečné úvazky.

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

	2020	2021	2022
Počty plných pracovních úvazků	420	420	425
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	47	44	43
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	112	102	101

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

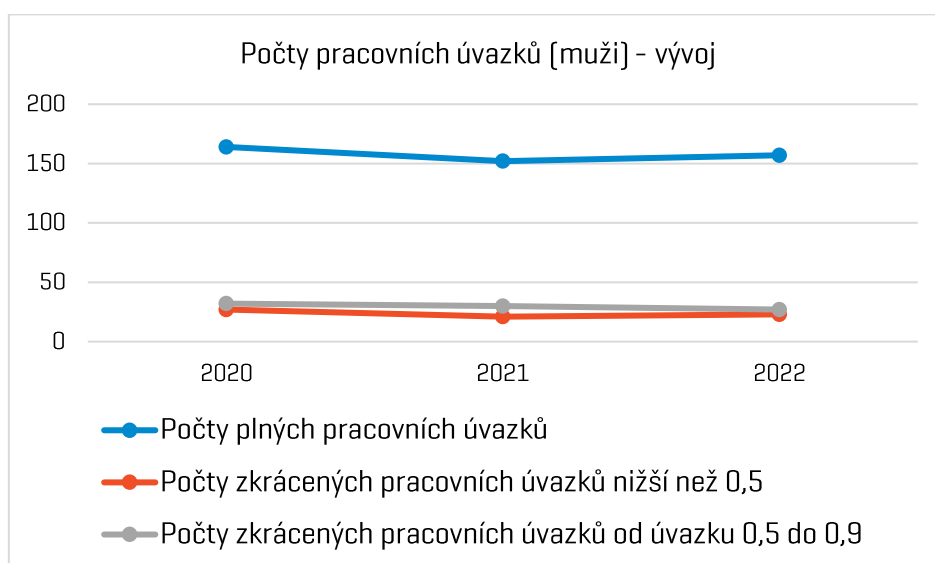


U mužů jednoznačně převládají plné pracovní úvazky. Množství zkrácených úvazků v průběhu let 2018–2020 rostlo, kdežto plných úvazků lehce ubývalo.

Tabulka č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

	2020	2021	2022
Počty plných pracovních úvazků	164	152	157
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	27	21	23
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	32	30	27

Graf č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

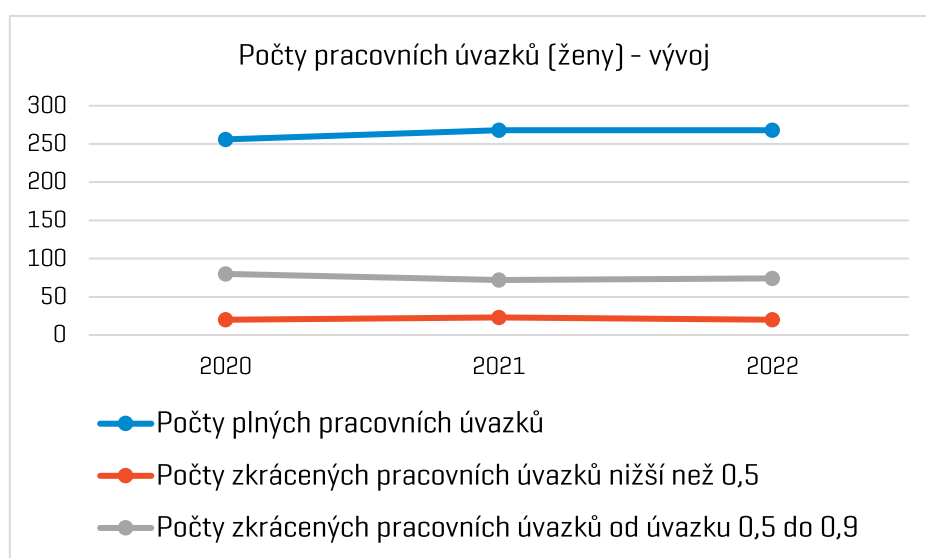


Zaměstnankyně využívaly zkrácených úvazků více než muži. Například v roce 2020 pracovalo 31,25 % zaměstnankyň na úvazek mezi 0,5 a 0,9. Množství úvazku do výše 0,5 zůstává ve sledovaném období stabilní. Nejčastějším druhem pracovního úvazku stále zůstává úvazek plný.

Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku

	2020	2021	2022
Počty plných pracovních úvazků	256	268	268
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	20	23	20
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	80	72	74

Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku

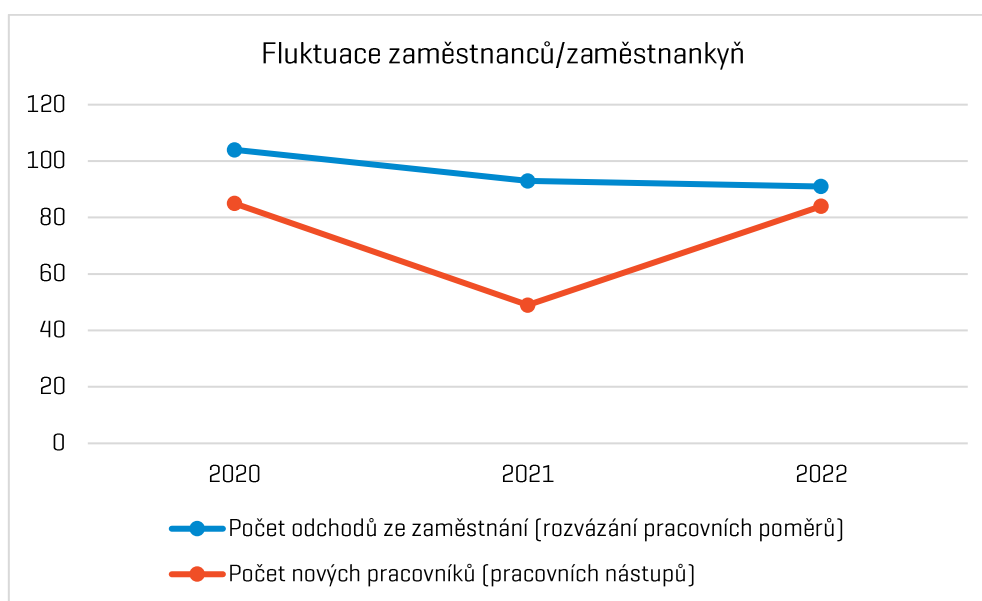


Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG

Počet rozvázaných pracovních poměrů v průběhu let klesal [ze 104 za rok 2020 na 91 v roce 2022]. Počet nových zaměstnanců zaznamenal uprostřed sledovaného období velký výkyv, patrně ovlivněný pandemií COVID 19. K poklesu v počtu zaměstnanců a zaměstnankyň v letech 2020 – 2021 došlo také v důsledku zrušení detašovaného pracoviště ÚMG v Dejvicích, kdy zaměstnanci ÚMG přešli na ÚOCHB. Dále byl ve stejném období převeden administrativní tým projektu BIOCEV z ÚMG na BTÚ.

Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2022

	2020	2021	2022
Počet odchodů ze zaměstnání (rozvázání pracovních poměrů)	104	93	91
Počet nových zaměstnanců/zaměstnankyň (nástupů)	85	49	84

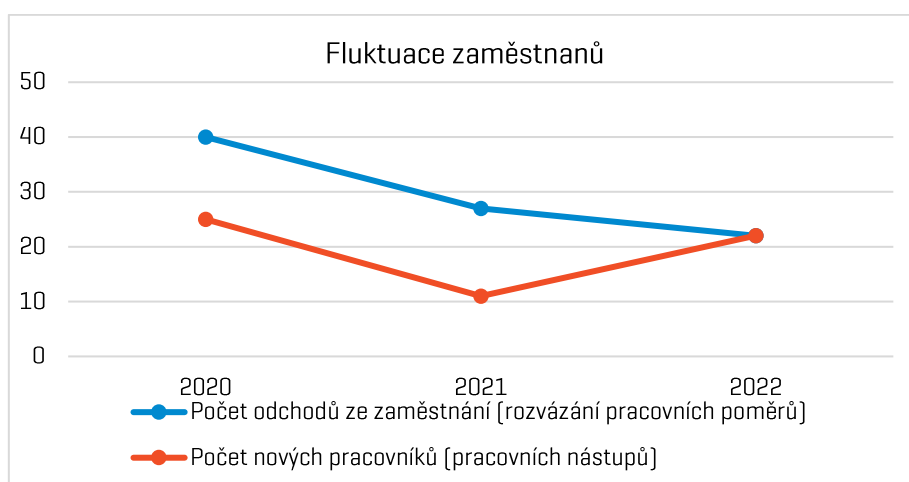
Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2022

Podobný vývoj zaznamenala také kategorie zaměstnanci. Počet odchodů byl nejvyšší v roce 2020 [40 zaměstnanců], nejméně zaměstnanců za sledované období bylo přijato v roce 2021– 11, což bylo způsobeno právě pandemií COVID 19. Zajímavý je rok 2022, kdy byl stejný počet odchodů jako nově přijatých zaměstnanců – 22.

Tabulka č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2022

	2020	2021	2022
Počet odchodů ze zaměstnání (rozvázání pracovních poměrů)	40	27	22
Počet nových zaměstnanců (pracovních nástupů)	25	11	22

Graf č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2022

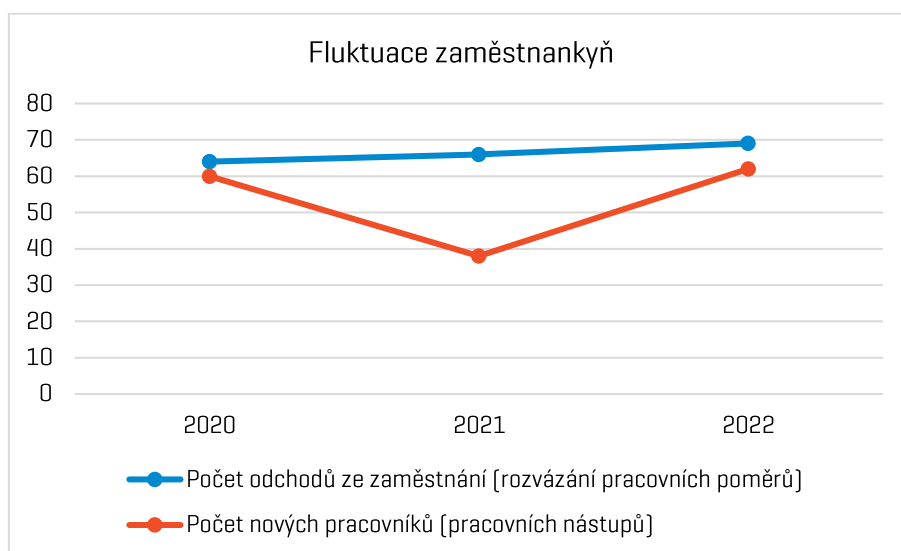


U zaměstnankyň v letech 2020 a 2022 převyšoval počet odchodů ze zaměstnání ve vztahu k počtu nových zaměstnankyň. Nejnižší počet nástupů byl zaznamenán opět v roce 2021, kdy byl počet pracovních nástupů pouze 38 oproti výstupům v témže roce [66].

Tabulka č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2022

	2020	2021	2022
Počet odchodů ze zaměstnání [rozdávání pracovních poměrů]	64	66	69
Počet nových zaměstnankyň [pracovních nástupů]	60	38	62

Graf č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2022



Grantová agenda

V roce 2022 bylo na ÚMG realizováno celkem 164 grantů, z toho na 106 z nich se podíleli/ly zaměstnanci a zaměstnankyně jako řešitelé/řešitelky a na 58 z nich jako spoluřešitelé/spoluřešitelky. Aktuálně se na 19ti grantech podílí v roli hlavní řešitelky nebo spoluřešitelky ženy, na 104 pak muži. Pro další výzvy má přihlášku podáno 12 výzkumnic a 29 výzkumníků.

Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v roce 2022

Gender	Stav projektu	ÚMG řešitel	ÚMG spoluřešitel	Celkem	Součet kategorií	% z celku
Ženy	aktuálně řešené	12	7	19	123	15,45
	přihlášky	11	1	12	41	29,27
Muži	aktuálně řešené	66	38	104		84,55
	přihlášky	17	12	29		70,73
Celkem		106	58	164	164	

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 2020-2022 lehce poklesl z 12 zaměstnanců/zaměstnankyň na 9. Rozdíl je v počtu mužů, u kterých je ve sledovaném období patrný pokles zájmu o mateřskou školu, naopak u žen je viditelná stabilita využívání služby.

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

	2020	2021	2022
Celkový počet zaměstnanců / zaměstnankyň	12	12	9
... z toho počet vědeckých profesí	8	8	4
... z toho počet ostatních profesí	4	4	5
... z toho počet mužů	5	3	1
... z toho počet žen	7	9	8

Podporované bydlení využívalo v letech 2020-2022 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

	2020	2021	2022
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	34	30	35
... z toho počet vědeckých profesí	34	30	35
... z toho počet ostatních profesí	0	0	0
... z toho celkový počet mužů	20	16	19
... z toho celkový počet žen	14	14	16

Z jazykových kurzů je nejhojněji využíván kurz angličtiny. V roce 2020 se k němu přihlásilo 70 zaměstnanců, v roce 2022 se k němu přihlásilo 53 zaměstnanců. Kurz češtiny využívalo v roce 2020 5 vědeckých zaměstnanců, v roce 2022 pak 15 vědců.

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

	2020	2021	2022
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy ČJ pro cizince	5	13	15
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	5	13	15
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	0	0	0

	2020	2021	2022
... z toho počet mužů	3	9	12
... z toho počet žen	2	4	3
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy AJ	70	59	53
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	32	45	38
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	38	14	15
... z toho počet mužů	16	15	12
... z toho počet žen	54	44	41

Monitorovací zprávu za rok 2022 a Přílohu č. 1 zpracovala skupina Plánu rovných příležitostí ve složení:

Mgr. Věra Chvojková, MBA

Lenka Fryčová

Ing. Šárka Sikorová

Meritxell Alberich Jordà, Ph.D.

Prof. Mgr. Petr Svoboda, Ph.D.