



# **MONITOROVACÍ ZPRÁVA**

## **Plánu genderové rovnosti**

### **za rok 2022**

**Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.**



## Obsah

<b>1. Úvod</b>	str. 3
1.1. Východiska a stručný popis založení agendy genderové rovnosti v SOÚ	str. 3
1.2. Pracovní skupina pro tvorbu Plánu genderové rovnosti	str. 4
1.3. Komise pro implementaci Akčního plánu opatření v rámci politiky genderové rovnosti pro roky 2022–2026	str. 4
<b>2. Genderový audit</b>	str. 5
2.1. Zaměření a cíle	str. 5
2.2. Provedení, nástroje	str. 5
2.3. Výsledky – výzkum, statistiky	str. 5
<b>3. Akční plán opatření v roce 2022–2026</b>	str. 5
<b>4. Stěžejní aktivity implementace GEP – příprava a realizace za rok 2022</b>	str. 6
4.1. Focus group	str. 6
4.1.1. Návrh	str. 6
4.1.2. Realizace	str. 6
4.1.3. Evaluace	str. 7
4.2. Informační a komunikační provedení plánu	str. 7
4.2.1. Zveřejnění Plánu genderové rovnosti	str. 7
4.2.2. Presentace výsledků genderového auditu na celoustavním shromáždění	str. 7
4.2.3. Diseminace základních dokumentů	str. 7
4.3. Institucionální změny – vydané dokumenty	str. 8
4.3.1. Aktualizace atestačních podmínek	str. 8
<b>5. Agregované statistiky, sběr genderově segregovaných dat</b>	str. 8
<b>6. Návrh a harmonogram implementace Plánu genderové rovnosti pro rok 2023</b>	str. 9
<b>7. Závěr</b>	str. 9
Příloha: Agregované statistiky	str. 10



## 1. Úvod

### 1.1. Východiska a stručný popis založení agendy genderové rovnosti v SOÚ

Plán genderové rovnosti (dále jen „GEP“) Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (dále jen „SOÚ AV ČR“), je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

SOÚ AV ČR se při realizaci GEP v období 2022–2026 zaměřuje na:

- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a organizační kulturu,
- genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariéřním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky a
- opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování.

Opatření jsou zacílena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální a individuální rovině.

Na GEP navazuje Akční plán implementace opatření v rámci politiky genderové rovnosti, který stanovuje postupy pro plnění GEP, harmonogram a definuje indikátory, které jsou konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické a časově určené tak, aby umožňovaly průběžný monitoring pokroku a zároveň byly flexibilní a reflektující aktuální potřeby instituce.

Přijetím GEP, který byl odsouhlasen vedením ústavu, dne 11. 4. 2022 projednán Radou SOÚ AV ČR a 30. 5. 2022 podepsán ředitelem SOÚ AV ČR Mgr. Jindřichem Krejčím, Ph.D., se vedení SOÚ AV ČR zavázalo k integraci principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu. SOÚ AV ČR tak splnil významnou podmínku realizace některých druhů projektů (např. Horizon Europe a dalších). Zároveň tím skončila fáze přípravy GEP a v roce 2022 SOÚ AV ČR zahájil jeho implementaci. Hlavním cílem i nadále zůstává prosazení systémových a udržitelných změn v oblasti genderové rovnosti v rámci instituce.

V souladu s požadavky programu Horizont Evropa uvedené v General Annexes jsou pro všechny fáze cyklu GEP vyčleněny jak finanční, tak lidské zdroje. Pro financování aktivit GEP je k dispozici samostatný účet, personálně agendu GEP zajišťuje Komise pro implementaci Akčního plánu opatření v rámci politiky genderové rovnosti (dále jen „Komise AP GEP“). Členové a členky Komise AP GEP jsou touto agendou oficiálně pověřeni ředitelem SOÚ AV ČR Mgr. Jindřichem Krejčím, Ph.D. Agenda i osoby zodpovědné za její plnění jsou financovány ze zdrojů SOÚ AV ČR.

Plán genderové rovnosti SOÚ AV ČR je v českém a anglickém jazyce dostupný na webu ústavu (odkazy jsou v kapitole 4.2.3. Diseminace základních dokumentů).



## 1.2. Pracovní skupina pro tvorbu Plánu genderové rovnosti

Pro přípravu GEP byla z řad interních zaměstnankyň a zaměstnanců jmenována ředitelem SOÚ AV ČR 15. 9. 2021 Komise pro plán genderové rovnosti (dále jen „Komise GEP“) v personálním složení:

- PhDr. Marie Čermáková – předsedkyně
- Mgr. Tomáš Hoření Samec, Ph.D.
- Mgr. Jan Klusáček
- doc. RNDr. Tomáš Kostelecký, CSc.
- Mgr. et Mgr. Gabriela Langhammerová, Ph.D.
- Mgr. Petra Pekárková
- Mgr. Kristýna Pospíšilová
- PhDr. Petra Raudenská, Ph.D.
- Bc. Miroslava Vobecká

Komise GEP se v roce 2022 sešla na 9 zasedáních, kdy řešila zejména přípravu a realizaci genderového auditu (obsahová analýza institucionálních dokumentů, sběr genderově segregovaných dat na základě zaměstnaneckých statistik, příprava dotazníku pro dotazníkové šetření) a přípravu akčního plánu opatření.

## 1.3. Komise pro implementaci Akčního plánu opatření v rámci politiky genderové rovnosti pro roky 2022–2026

Komise pro implementaci Akčního plánu opatření v rámci politiky genderové rovnosti pro roky 2022–2026 byla jmenována ředitelem SOÚ AV ČR dne 1. 7. 2022 a aktuálně pracuje v následujícím personálním složení:

- PhDr. Marie Čermáková – předsedkyně
- Mgr. Tomáš Hoření Samec, Ph.D.
- Mgr. Jan Klusáček
- Mgr. et Mgr. Gabriela Langhammerová, Ph.D.
- Mgr. Petra Pekárková
- Mgr. Kristýna Pospíšilová
- PhDr. Petra Raudenská, Ph.D.
- Bc. Miroslava Vobecká

Komise AP GEP se v roce 2022 sešla na 4 zasedáních, a to 29. 6., 14. 9., 19. 10. a 1. 12. a plynule tak navázala na strukturu, činnosti a aktivity komise pro přípravu GEP (15. 9. 2021–30. 6. 2022).

Dne 30. 4. 2023 byla Komise AP GEP jako poradní orgán ředitele zanesena do Organizačního řádu SOÚ AV ČR.



## 2. Genderový audit

### 2.1. Zaměření a cíle

Výchozím bodem pro sestavení Plánu genderové rovnosti byla analýza stávající situace v instituci, tedy genderový audit. V jeho rámci byly zpracovány zaměstnanecké statistiky v podobě genderově segregovaných dat, byla vypracována obsahová analýza institucionálních dokumentů a opatření a zejména byla vyhodnocena dotazníková šetření zaměstnankyň a zaměstnanců SOÚ AV ČR. Cílem genderového auditu byla analýza vstupního stavu a identifikace klíčových oblastí změny jako podkladů pro design Plánu genderové rovnosti.

### 2.2. Provedení, nástroje

Genderový audit v SOÚ AV ČR proběhl v období od prosince 2021 do února 2022 a zahrnoval dotazníkové šetření zaměřené na pracovní prostředí, podmínky a potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň, dotazníkové šetření na téma sexuálního obtěžování a další nevhodné formy chování na pracovišti a institucionální analýzu interních procesů a dokumentů. Realizaci genderového auditu (sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) zajišťovala interní Komise GEP.

Hlavními cíli genderového auditu bylo zmapování prostředí a pracovních podmínek s ohledem na rovnost mužů a žen, identifikace oblastí změny pro tvorbu Plánu genderové rovnosti a návrh konkrétních realizovatelných změn. Neméně důležitým cílem pak bylo vytvoření prostoru pro zaměstnance a zaměstnankyně SOÚ AV ČR pro vyjádření názorů a postojů k problematice rovných příležitostí, hodnocení pracovního prostředí a sdílení zkušeností s nevhodnými formami chování na pracovišti.

### 2.3. Výsledky – výzkum, statistiky

Výsledky genderového auditu byly zpracovány do Zprávy z genderového auditu, která je dostupná všem zaměstnaným osobám SOÚ AV ČR prostřednictvím sdíleného interního úložiště (s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Zpráva z genderového auditu.pdf). Na základě výsledků z genderového auditu byl také vypracován Plán genderové rovnosti.

## 3. Akční plán opatření v roce 2022–2026

V rámci realizace politiky genderové rovnosti byl připraven Akční plán implementace opatření v rámci politiky genderové rovnosti pro roky 2022–2026, který stanovuje postupy pro plnění Plánu genderové rovnosti, určuje harmonogram a definuje indikátory, na jejichž základě lze monitorovat posun, a zároveň je koncipován jako flexibilní dokument reflektující aktuální potřeby instituce.

Akční plán také zahrnuje monitoring a evaluaci jak jednotlivých akcí popsanych v Akčním plánu, tak celého cyklu GEP včetně dalšího návazného auditu. Plnění plánu a jeho vyhodnocování je monitorováno na základě stanovených indikátorů a je k nahlédnutí zde: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Monitorovací zpráva 2022\GEP monitoring\_SOÚ.xlsx.



## 4. Stěžejní aktivity implementace GEP – příprava a realizace za rok 2022

V návaznosti na výsledky genderového auditu zahájila Komise AP GEP přípravu na uskutečnění focus group pro studující doktorských programů. O uskutečnění této aktivity včetně příslušných dokumentů pojednává podrobně bod 4.1. této zprávy.

Komise AP GEP dále přistoupila k přípravě školení v rámci plnění školicího plánu podle akčního plánu GEP. Vzhledem k aktuální situaci zvolila komise téma bezpečného pracovního prostředí a potírání nežádoucích jevů na pracovišti. Připravila dvě školení na téma Bezpečné pracovní prostředí (v českém a anglickém jazyce) a stanovila termíny konání na 16. 1. a 31. 1. 2023.

Vzhledem k náročné organizaci hlavních bodů Akčního plánu došlo k časovým posunům u některých akcí a k jejich přehodnocení. Akční plán byl na základě těchto skutečností aktualizován. Jedná se konkrétně o:

- zohlednění péče o děti/závislé osoby při atestačním řízení
- vznik strategických dokumentů zakotvujících opatření na genderovou rovnost v instituci
- podněty na Akademii věd České Republiky (dále jen „AV ČR“):
  - k prodloužení smlouvy o dobu trvání mateřské/rodičovské dovolené byl uznán jako nadbytečný za situace, kdy je mateřská/rodičovská dovolená zohledněna jak v rámci projektů Grantové agentury ČR a Technologické agentury ČR, tak v atestačním řízení nebo v dalších aktivitách AV ČR jako jsou Prémie Otto Wichterleho a další programy
  - k rozšíření kapacit dětských skupin provozovaných Střediskem společných činností AV ČR se z organizačních důvodů přesunulo na první čtvrtletí roku 2023.

### 4.1. Focus group

#### 4.1.1. Návrh

Komise AP GEP ve spolupráci s externí expertkou připravila a realizovala fokusní skupinu zaměřenou na zmapování potřeb doktorandek a doktorandů na SOÚ AV ČR s cílem stanovit konkrétní doporučení a opatření, jak zlepšit pracovní podmínky a prostředí a působení začínajících vědců a vědkyň na SOÚ AV ČR.

#### 4.1.2. Realizace

Fokusní skupina proběhla dne 5. 12. 2022 a zúčastnilo se jí šest osob. Z výsledků fokusní skupiny vznikla anonymizovaná výzkumná zpráva, která slouží jednak jako podklad pro Komisi AP GEP, jednak je k dispozici vedení SOÚ AV ČR. Zpráva navrhla řadu doporučení na opatření zlepšující pracovní klima v SOÚ AV ČR. Vyhodnocení výsledků obsáhlo také evaluaci přístupu a metodiky provedené focus group, která slouží jako zpětná vazba pro další práci Komise AP GEP.

Závěrečná zpráva je k nahlédnutí zde: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Focus groups\_PhD\Zpráva z vyzkumu PhD.docx.



### 4.1.3. Evaluace

Focus group pro studující doktorských studijních programů byla vyhodnocena prostřednictvím evaluačního dotazníku, na který reagovala většina zúčastněných osob.

## 4.2. Informační a komunikační provedení plánu

### 4.2.1. Zveřejnění Plánu genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti byl ředitelem Mgr. Jiřím Krejčím, Ph.D. podepsaný 30. 5. 2022 a současně zveřejněn na webu SOÚ AV ČR <https://www.soc.cas.cz/plan-genderove-rovnosti>. O dokumentu byly všechny zaměstnané osoby informovány prostřednictvím e-mailu.

### 4.2.2. Prezentace výsledků genderového auditu na celoustavním shromáždění

Dne 10. 10. 2022 byly na celoustavním shromáždění prezentovány výsledky genderového auditu provedeného na SOÚ AV ČR v lednu 2022. Byl také představen Akční plán včetně harmonogramu jednotlivých akcí. Představení plánu byl věnován velký časový prostor, stejně jako zodpovězení dotazů a diskusi.

### 4.2.3. Diseminace základních dokumentů

Komise AP GEP důsledně uplatňuje transparentní přístup ke všem informacím a podkladům vztahujícím se k jejím aktivitám a činnostem. Klíčové zprávy a informace jsou poskytovány jak v české tak anglické mutaci.

GEP byl v české a anglické verzi zveřejněn na webu ústavu na následujících odkazech:

- <https://www.soc.cas.cz/plan-genderove-rovnosti>
  - [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/plan\\_genderove\\_rovnosti\\_sou\\_avcr.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/plan_genderove_rovnosti_sou_avcr.pdf) (ČJ verze)
  - [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/gender\\_equality\\_plan-is\\_cas.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/gender_equality_plan-is_cas.pdf) (AJ verze)

Za účelem sdílení informací v rámci SOÚ AV ČR Komise AP GEP založila interní složku „Politika genderové rovnosti“ pro sdílení dokumentů přístupných v rámci SOÚ AV ČR:

- s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\
  - Plán genderové rovnosti: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Plán\_genderové\_rovnosti.pdf
  - Gender Equality Plan: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Gender\_Equality\_Plan.pdf
  - Akční plán 2022–2026: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Akční plán SOU AV2022–2026.pdf
  - Závěrečná zpráva z genderového auditu: s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Zpráva z genderového auditu.pdf

Pro interní komunikaci založila Komise AP GEP interní složku pro sdílení úkolů, podkladů a informací v rámci komise, která současně tvoří archiv aktivit a činností včetně schválených zápisů a dokumentů:

- s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\06\_Poradní orgány\08\_GEP pracovní komise\





V rámci zpřístupnění svých aktivit Komise AP GEP prezentuje výsledky své práce na celoustavních shromážděních a dalších ústavních akcích, vypracovává podklady pro projekty podávané pracovníky SOÚ AV ČR a také zpracovává informační přehledy související s poskytováním informací o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 v oblasti vědy a výzkumu rovnosti mužů a žen za rok 2022 pro Úřad vlády ČR.

SOÚ AV ČR také pravidelně pořádá cyklus seminářů [Sociologické čtvrtky](#), které se pravidelně konají také v anglickém jazyce.

Komunikace jednotlivých akcí Komise AP GEP je zpravidla vedena přímo ze strany ředitele SOÚ AV ČR.

### 4.3. Institucionální změny – vydané dokumenty

Spolu s Vnitřním mzdovým předpisem účinným od 1. 11. 2022 byl vydán doplňující interní dokument pod názvem „Manuál odměňování pracovníků a pracovnic v SOÚ“, který je k dispozici též v anglické verzi „Remuneration Manual for Employees of IS CAS.“. Oba dokumenty jsou dostupné zde: S:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\03\_Předpisy SOÚ\03\_Interní pokyny.

Termín realizace vydání manuálu byl naplánován na 3Q 2023, ale byl realizován již ve 4Q 2022.

Na podporu nečesky mluvících osob na SOÚ AV ČR byl nad rámec Akčního plánu vydán také průvodce pro zahraniční pracovnice a pracovníky „Guide for Foreign Employees.“ Dokument je dostupný zde: S:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\03\_Předpisy SOÚ\03\_Interní pokyny.

#### 4.3.1. Aktualizace atestačních podmínek

Agenda zohlednění péče o děti/závislé osoby byla, ve spolupráci s vedením SOÚ AV ČR, implementována do procesů a podkladových formulářů atestačního řízení v SOÚ AV ČR. Atestační komise byla proškolená o postupech a přístupu vedení k této agendě. Současně byla provedena aktualizace podkladových formulářů jak z jazykové tak obsahové stránky, zejména pak v oblasti zanesení charakteristik vykonávané péče do atestačních podkladů a použití genderově senzitivního jazyka.

## 5. Agregované statistiky, sběr genderově segregovaných dat

V rámci monitoringu zastoupení mužů a žen na SOÚ AV ČR vypracovalo HR agregované statistiky podle pohlaví. Tabulky jsou k dispozici v příloze.





## 6. Návrh a harmonogram implementace Plánu genderové rovnosti pro rok 2023

Na rok 2023 byly naplánovány následující aktivity:

- školení na téma Bezpečné pracovní prostředí v českém i anglickém jazyce
- fokusní skupina zaměřená na zmapování potřeb vedoucích oddělení
- školení o nástroji LOGIB (nástroj ke zjištění rovného odměňování) pro vedení SOÚ AV ČR
- založení a jmenování etické komise
- zřízení kontaktního bodu pro nahlašování nevhodných forem chování, včetně sexuálně a genderově podmíněného násilí
- deklarace zásad bezpečného pracovního prostředí ve vztahu k sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí, definování obsahu dalších forem šikany (bossing, mobbing) a jejich zanesení do etického kodexu včetně procedur a sankcí
- vytvoření postupu pro oběti, pachatele/pachatelky a svědky sexuálního obtěžování a bossingu a mobbingu
- zavádění genderově senzitivního jazyka do klíčových vnitřních předpisů, interních dokumentů a směrnic (přijetí příručky genderově senzitivního jazyka)
- zavádění genderově senzitivního jazyka do vnější komunikace ústavu – web SOÚ AV ČR
- nepovinný workshop na téma nevědomé předsudky ve vědě a výzkumu
- písemný podnět na AV ČR k navýšení počtu a kapacit dětských skupin
- zanesení Komise AP GEP do Organizačního řádu SOÚ AV ČR
- prezentace výstupů z fokusní skupiny pro studující doktorských studijních programů
- zavedení neformálního pohovoru vedoucích osob o potřebách podřízených osob před odchodem a při návratu z mateřské/rodičovské dovolené a při dlouhodobé péči o závislou blízkou osobu
- pravidelný monitoring (s:\04\_VVI PŘEDPISY A ORGÁNY\10\_Politika genderové rovnosti\Monitorovací zpráva 2022\)

## 7. Závěr

Plán genderové rovnosti prochází v současné době druhým rokem fází implementace. Navržená opatření se daří realizovat, některá byla posunuta (s ohledem na prioritizaci tématu genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování na základě aktuálních událostí v akademickém prostředí), některá byla přehodnocena (např. podněty na AV ČR). Celkově považuje Komise AP GEP rok 2022 za úspěšný, ať již z pohledu množství realizovaných změn v oblasti genderové rovnosti, tak i s ohledem na zvýšenou komunikaci tohoto tématu a nastavení fungující spolupráce v rámci komise, ve vztahu k vedení i k zaměstnancům a zaměstnankyním Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.

V Praze dne 19. 6. 2023

## Příloha: Agregované statistiky

Struktura SOÚ dle genderu		Muži	Ženy	Celkem
Stav fyzických osob k 31. 12. 2018	Celkem	42	86	128
	Zastoupení v %	32,8%	67,2%	100,0%
Stav fyzických osob k 31. 12. 2019	Celkem	46	84	130
	Zastoupení v %	35,4%	64,6%	100,0%
Stav fyzických osob k 31. 12. 2020	Celkem	54	90	144
	Zastoupení v %	37,5%	62,5%	100,0%
Stav fyzických osob k 31. 12. 2021	Celkem	49	91	140
	Zastoupení v %	35,0%	65,0%	100,0%
Stav fyzických osob k 31. 12. 2022	Celkem	47	100	147
	Zastoupení v %	32,0%	68,0%	100,0%



Věková struktura vč. mimošvidenčnřch stavů	Stav fyzickřch osob k 31. 12. 2022			Stav fyzickřch osob k 31. 12. 2021			Stav fyzickřch osob k 31. 12. 2020		
	Muži	Źeny	Celkem	Muži	Źeny	Celkem	Muži	Źeny	Celkem
do 24 let	0	0	0	0	0	0	0	1	1
25-29 let	0	11	11	3	8	11	4	7	11
30-34 let	10	15	25	7	15	22	9	17	26
35-39 let	8	19	27	11	20	31	9	22	31
40-44 let	6	27	33	6	24	30	10	28	38
45-49 let	11	20	31	12	16	28	11	11	22
50-54 let	5	6	11	3	4	7	2	4	6
55-59 let	4	3	7	4	4	8	4	3	7
60-64 let	1	4	5	1	4	5	3	4	7
65-69 let	2	1	3	2	0	2	1	0	1
70-74 let	1	1	2	1	1	2	1	2	3
75 a vřce let	1	1	2	1	1	2	1	0	1
<b>Celkem</b>	<b>49</b>	<b>108</b>	<b>157</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>148</b>	<b>55</b>	<b>99</b>	<b>154</b>
zastoupenř	31,210%	68,790%	100%	34,459%	65,541%	100%	35,714%	64,286%	100%



Zatřídění	2022 FTE *)			Stav fyzických osob k 31. 12. 2022			2021 FTE *)			Stav fyzických osob k 31. 12. 2021		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
<b>Atestovaní pracovníci</b>	<b>27,3295</b>	<b>41,2999</b>	<b>68,6294</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>98</b>	<b>28,6613</b>	<b>40,9994</b>	<b>69,6607</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>97</b>
5 Vedoucí vědecký pracovník	9,2825	5,0000	14,2825	9	5	14	7,8037	5,0000	12,8037	9	5	14
4 Vědecký pracovník	5,6354	10,7765	16,4119	11	15	26	6,1238	9,0000	15,1238	11	13	24
3b Vědecký asistent	6,2950	9,2366	15,5316	11	14	25	5,9500	9,7058	15,6558	10	16	26
3a Postdoktorand	2,1199	8,0626	10,1825	3	13	16	3,0000	6,6658	9,6658	3	9	12
2 Doktorand	3,9967	4,7575	8,7542	5	8	13	5,7838	7,7195	13,5033	7	12	19
1 Odborný pracovník VaV	0,0000	3,4667	3,4667	0	4	4	0,0000	2,9083	2,9083	0	2	2
<b>Nepodléhající atestacím</b>	<b>7,2167</b>	<b>37,1352</b>	<b>44,3519</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>59</b>	<b>6,9100</b>	<b>32,3090</b>	<b>39,2190</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>51</b>
Odborný pracovník – VŠ	5,3000	23,6687	28,9687	8	33	41	5,8250	19,3132	25,1382	10	26	36
Odborný pracovník – SŠ, VOŠ	0,0000	4,1333	4,1333	0	5	5	0,0000	3,6625	3,6625	0	5	5
Technicko-hospodářský pracovník	1,9167	9,3332	11,2499	2	11	13	1,0850	9,3333	10,4183	1	9	10
Provozní pracovník	0,0000	0,0000	0,0000	0	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>34,5462</b>	<b>78,4351</b>	<b>112,9813</b>	<b>49</b>	<b>108</b>	<b>157</b>	<b>35,5713</b>	<b>73,3084</b>	<b>108,8797</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>148</b>
Zastoupení v %	30,6%	69,4%		31,2%	68,8%		32,7%	67,3%		34,5%	65,5%	

\*) Průměrný přepočtený počet za kalendářní rok při přepočtu fyzického počtu zaměstnanců a zaměstnankyň na úvazek 1,00



Orgány instituce	Stav fyzických osob k 31. 12. 2022			Stav fyzických osob k 31. 12. 2021		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Ředitel	1		1	1		1
Rada instituce	9	6	15	11	4	15
Dozorčí rada	0	5	5	1	4	5
<b>Celkem</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Zastoupení v %	47,6%	52,4%		61,9%	38,1%	

Ostatní vedoucí funkce	Stav fyzických osob k 31. 12. 2022			Stav fyzických osob k 31. 12. 2021		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Zástupci ředitele	1	2	3	1	2	3
Vedoucí výzkumných a servisních oddělení	4	9	13	4	9	13
<b>Celkem</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
Zastoupení v %	31,3%	68,8%		31,3%	68,8%	

Poradní orgány	Stav fyzických osob k 31. 12. 2022			Stav fyzických osob k 31. 12. 2021			Stav fyzických osob k 31. 12. 2020		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Atestační komise	4	5	9	5	4	9	5	4	9
Komise GEP/AP GEP	3	6	9	3	6	9			
Mezinárodní poradní sbor	5	3	8	5	3	8	5	3	8
<b>Celkem</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>
Zastoupení v %	46,2%	53,8%		50,0%	50,0%		58,8%	41,2%	



Redakční rady	Stav fyzických osob k 31. 12. 2022		
	Muži	Ženy	Celkem
Sociologický časopis (ČJ rada)	14	9	23
Sociologický časopis (AJ rada)	9	2	11
Gender a výzkum	3	22	25
<b>Celkem</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>59</b>
Zastoupení v %	44,1%	55,9%	