

Plán rovných příležitostí – Monitorovací zpráva za rok 2023

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 2023 se hodnocení soustředilo především na krátkodobé cíle [realizované do konce roku 2023]. Dlouhodobé cíle budou vyhodnoceny v rámci evaluační zprávy na konci pětiletého období končícího v roce 2025.

V roce 2023 došlo k instalaci tří přebalovacích pultů, ústav se zapojil do výzkumu sociálního bezpečí a výskytu nevhodných forem chování v českém akademickém prostředí a byl navýšen počet žen v pozici vedoucí laboratoře.

Postup v rámci krátkodobých cílů [do konce roku 2023]

Cíl	Status
Uveřejnění Plánu a Monitorovací zprávy za rok 2022	Dokončeno
Analýza postů vedoucích pracovníků a pracovníků	Dokončeno
Podpora genderově vyváženého prostředí	V procesu
Monitoring dat	V procesu
Zvýšená péče o zaměstnance*kyně s dětmi	Dokončeno
Schránka důvěry	Dokončeno
Účast ve výzkumu sociálního bezpečí a výskytu nevhodných forem chování v českém akademickém prostředí	V procesu
Zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti	V procesu

- **Uveřejnění Plánu a Monitorovací zprávy za rok 2022 [Dokončeno]**

Plán a Monitorovací zpráva za rok 2022 byly uveřejněny jak na intranetu [přístupný pouze pracovním/pracovníkům ÚMG], tak na webových stránkách v české i anglické verzi: [Plán rovných příležitostí – Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i. / Equal Opportunities Plan – Institute of Molecular Genetics of the Czech Academy of Sciences](#). Na tomto odkaze se také pracovníci*ce dozví, jaké benefity mohou využít a na koho se mohou obrátit v případě řešení 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 [Dokončeno]**

Ekonomické oddělení ÚMG vede evidenci všech pracovníků*ic, včetně statistiky obsazenosti vedoucích pozic muži/ženami. Za rok 2023 došlo ke zvýšení počtu žen zastávajících nejvyšší vedoucí a rozhodovací pozice, protože v návaznosti na vyhlášený konkurz na obsazení vedoucí/vedoucího nové vědecké skupiny s termínem uzávěrky 31. 5. 2023 byla na tuto pozici vybrána žena. Nově přijatá vedoucí zahájí svou činnost v laboratoři vývoje tkání a nádorů od 1. ledna 2024. ÚMG však bude i přes tento úspěch nadále aktivně usilovat o zvýšení počtu 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 a nově je aktivně uplatňován i v nově vznikajících dokumentech, které se v rámci ústavu vydávají.

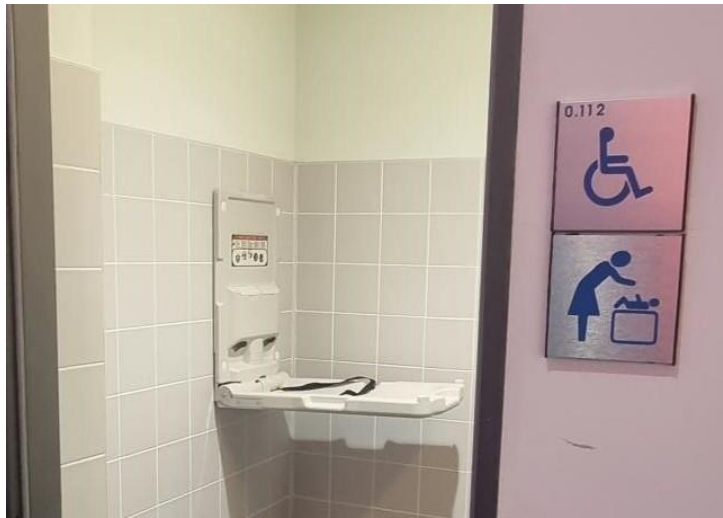
Pracovníci*ce ÚMG mohou i nadále vznášet dotazy spojené s genderem nebo podněty k řešení genderových otázek a rovných příležitostí na ÚMG prostřednictvím emailové adresy gender@img.cas.cz.

- **Monitoring dat [V procesu]**

ÚMG má za cíl přizpůsobit proces nábory, 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*ré se ucházejí o práci na ÚMG.

- **Zvýšená péče o zaměstnance a zaměstnankyně s dětmi [Dokončeno]**

Jedním ze splněných krátkodobých cílů je instalace tří přebalovacích pultů v prostorách ÚMG v Krči a ve Vestci. Dva jsou umístěné v hlavní budově ÚMG na toaletách pro hendikepované - jeden v přízemí a jeden ve druhém patře. V Biocevu je pak jeden přebalovací pult umístěn v prvním patře budovy CCP na



toaletách pro hendikepované. Věříme, že tato nová zařízení přispějí k většímu komfortu a uspokojení potřeb rodičů v naší instituci.

Vedoucím oddělení je průběžně připomínána důležitost 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].

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

- **Schránka důvěry [Dokončeno]**

V suterénním prostoru ÚMG, který splňuje požadavky na diskrétní zónu, byla v lednu 2022 nainstalována fyzická schránka důvěry [viz fotografie], která je pravidelně vybírána 1x týdně. Tato frekvence se ze zkušeností ukázala jako dostatečná. Pracovní skupinou Plánu rovných příležitostí byly v roce 2023 řešeny 2 podněty.



- **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.

- **Účast ve výzkumu sociálního bezpečí a výskytu nevhodných forem chování v českém akademickém prostředí [V procesu]**

Nad rámec cílů vytyčených v Plánu se ústav v roce 2023 zapojil do národní studie výzkumu sociálního bezpečí a genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí, které bylo realizováno v rámci projektu STRATIN+ financovaným MŠMT. Výzkum byl realizován pomocí online dotazníku, jehož cílem bylo získat data o výskytu a dopadech různých forem násilí na vysokých školách a ústavech Akademie věd. Zaměstnanci a zaměstnankyň ÚMG měli*ly na vypracování dotazníku přes 3 týdny. Vyhodnocení bude provedeno členkami řešitelského týmu projektu ze Sociologického ústavu AVČR na jaře roku 2024. Zapojeným institucím bude

následně poskytnuta výzkumná zpráva s celkovými výsledky o výskytu a dopadech násilí u jednotlivých skupin pracujících v akademickém sektoru.

- **Zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti [V procesu]**

Na intranetu (přístupný pouze pracovním a pracovníkům ÚMG) byla v sekci Rovné příležitosti zřízena záložka Materiály ke vzdělávání, kam jsou průběžně umisťovány vzdělávací materiály ke zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti zaměřené na nevědomé předsudky a stereotypy.

Příloha č. 1

Příloha č. 1 obsahuje charakteristiky zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG za období 2020 – 2023

Aktuální genderová situace

V období 2020-2023 bylo na ÚMG zaměstnáno 60 % žen a 40 % mužů. Průměrně pracovalo v jednom roce 155 mužů a 163 žen na vědecké pozici, 64 mužů a 159 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 2020-2023], 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 zastávat vyšší pozice, převyšují počet doktorandů.

Zaměstnanci a zaměstnankyň 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*ka, průměrný plat pracovníc.

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 97 aktuálně řešených grantů v roce 2023 roli řešitele či spoluřešitele zastávalo 76 mužů, řešitelky a spoluřešitelky měly v těchto rolích 21 projektů. V roce 2023 podalo grantovou přihlášku 31 vědců a 9 vědkyň. Tento nepoměr je dán především tím, že v roli řešitele nebo spoluřešitele projektů jsou vedoucí skupin.

Zaměstnanci a zaměstnankyně

Ke dni 31. 12. 2023 měl ÚMG celkem 514 zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pracovali* y v Krči a ve Vestci v rámci Centra BIOCEV. Malá část působí na detašovaném pracovišti na farmě v Kolči. Na ústavu pracuje 308 výzkumných pracovníků a pracovnic a 206 osob v ostatních profesích.

Zaměstnanci a zaměstnankyně se pracovně rozdělují do dvou hlavních skupin: výzkumní pracovníci* e a ostatní zaměstnanci* kyně. V rámci skupiny výzkumní pracovníci a pracovnice rozlišuje ÚMG 6 tarifních tříd dle Vnitřního mzdového předpisu Ústavu molekulární genetiky AV ČR, v. v. i., které korespondují s kvalifikačními stupni [dále jen KS] uvedenými v Kariérním řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR:

- V1 [odborný pracovník/pracovnice výzkumu a vývoje] = KS 1 - dokončené vysokoškolské studium a odborná praxe,
- V2 [doktorand/doktorandka] = KS 2 - dokončené vysokoškolské studium a účast na doktorandském studiu,
- V3 [postdoktorand/postdoktorandka] = KS 3a - maximálně do 5ti let po obhajobě PhD a pracuje pod odborným vědeckým dohledem,
- V4 - [vědecký asistent/vědecká asistentka] = KS 3b - více než 5 let po obhajobě PhD a není řešitelem/řešitelkou vlastních grantů,
- V5 [vědecký pracovník/vědecká pracovnice] = KS 4 - více než 5 let po obhajobě PhD a samostatně řeší výzkumné projekty,
- V6 [vedoucí vědecký pracovník/vedoucí vědecká pracovnice] = KS 5 - vedoucí vědecké skupiny a vůdčí vědecká osobnost.

Kategorie ostatních zaměstnanců* kyň 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

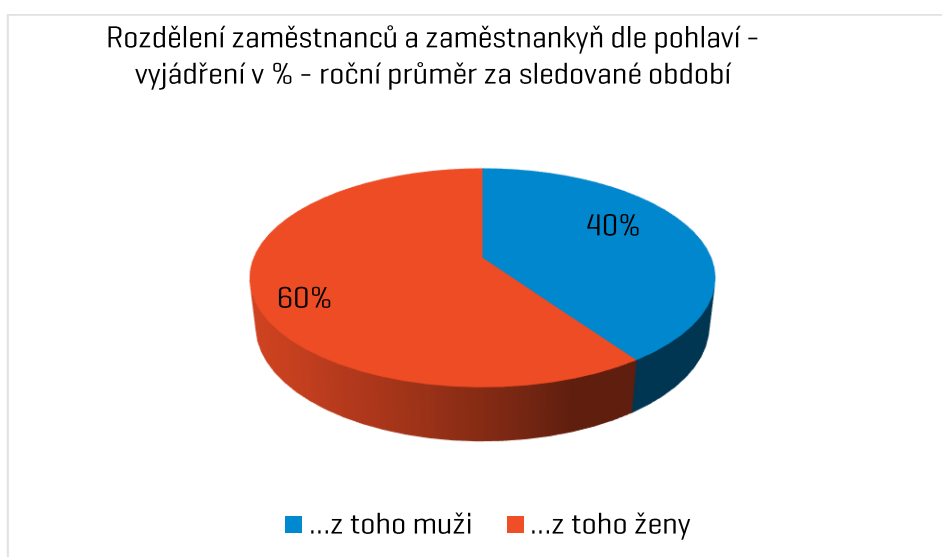
Na ÚMG pracovalo v letech 2020–2023 obecně více žen než mužů. V průměru za dané období tvořily ženy 60 % a muži 40 % z celkových 541 zaměstnanců*kyň. Změny mezi zaměstnanými ženami a muži byly zhruba na stejné úrovni [pohybovaly se v řádu jednotek]. Celkový počet zaměstnanců pak za sledované období spíše klesal.

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

Tabulka č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle pohlaví

	2020	2021	2022	2023	Průměr
Celkový počet zaměstnanců*kyň	579	534	535	514	541
...z toho muži	223	232	210	209	219
...z toho ženy	356	302	325	305	322

Graf č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle pohlaví v %



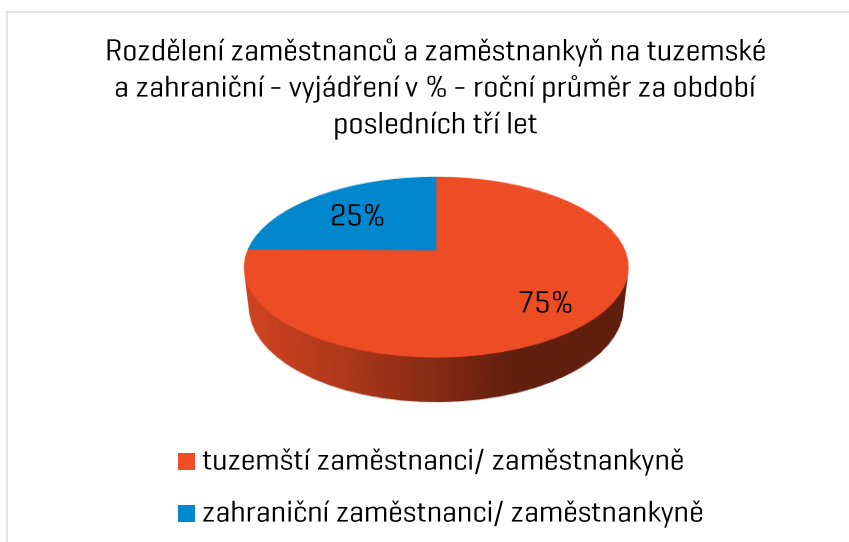
Rozdělení dle národností

V letech 2020-2023 tvořili 75 % všech pracujících na ÚMG Češi a Češky. Zbýlých 25 % jsou zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyňe [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 pracujících na tuzemské a zahraniční

	2020	2021	2022	2023	Průměr
Tuzemští zaměstnanci a zaměstnankyňe	442	404	393	372	403
Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyňe	137	130	142	142	138

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



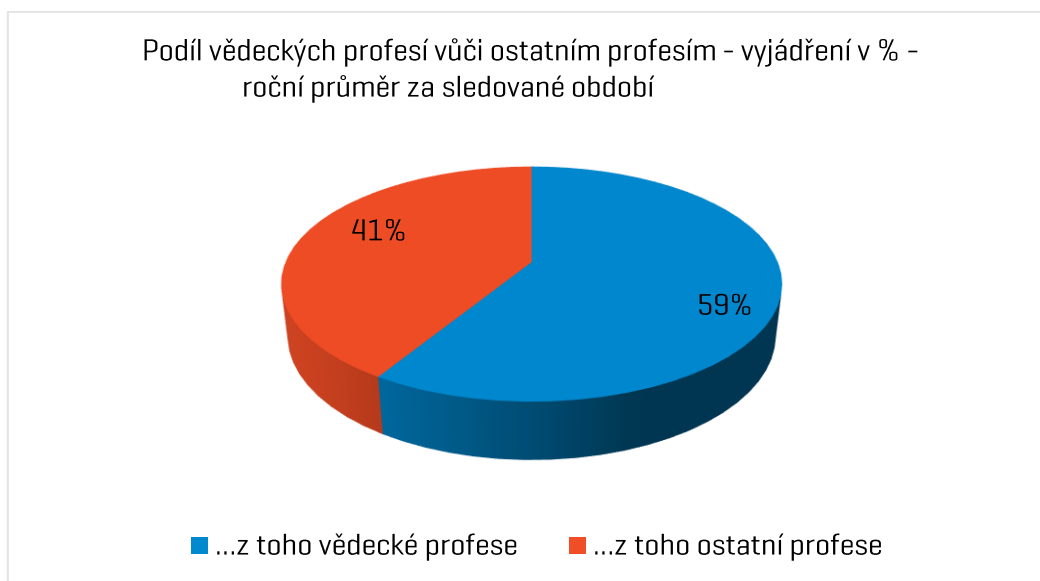
Rozdělení dle profesí

Na ÚMG pracuje více zaměstnanců a zaměstnankyň ve vědecké profesi [59 % procent] než v kategorii ostatní profese [41 %]. Nejvíce bylo zaměstnáno vědců a vědkyň v roce 2020, a to 335, v roce 2023 jejich počet klesl na 308. Co se týče ostatních profesí, zde ÚMG zaznamenalo v roce 2023 pokles na 206, oproti 244 pracujícím v této kategorii v roce 2020.

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

	2020	2021	2022	2023	Průměr
Celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň	579	534	535	514	541
...z toho vědecké profese	335	314	314	308	318
...z toho ostatní profese	244	220	221	206	223

Graf č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců*kyň dle profesí v %

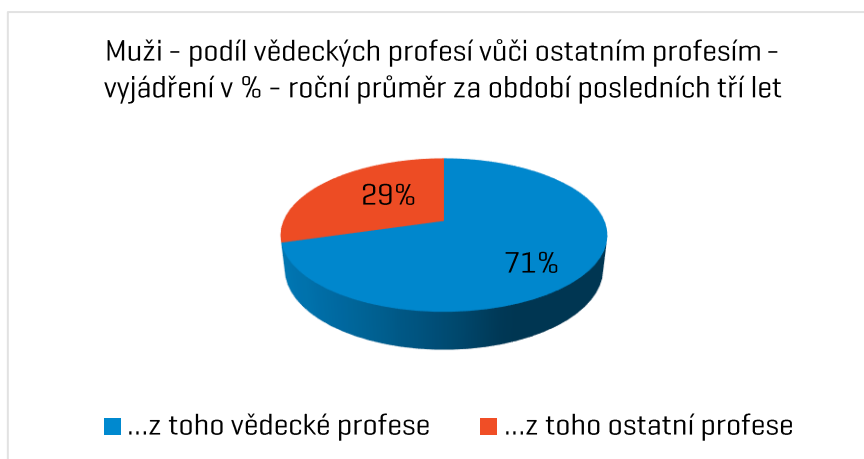


Zaměstnanci na ÚMG vykonávají ze 71 % vědecké profese a z 29 % ostatní profese. Počet zaměstnaných vědců v letech 2020-2023 poklesl ze 155 v roce 2020 na 151 v roce 2023. Počet ostatních zaměstnanců klesl z 68 v roce 2020 na 58 v roce 2023.

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

	2020	2021	2022	2023	Průměr
Celkový počet zaměstnanců	223	232	210	209	219
...z toho vědecké profese	155	164	150	151	155
...z toho ostatní profese	68	68	60	58	64

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



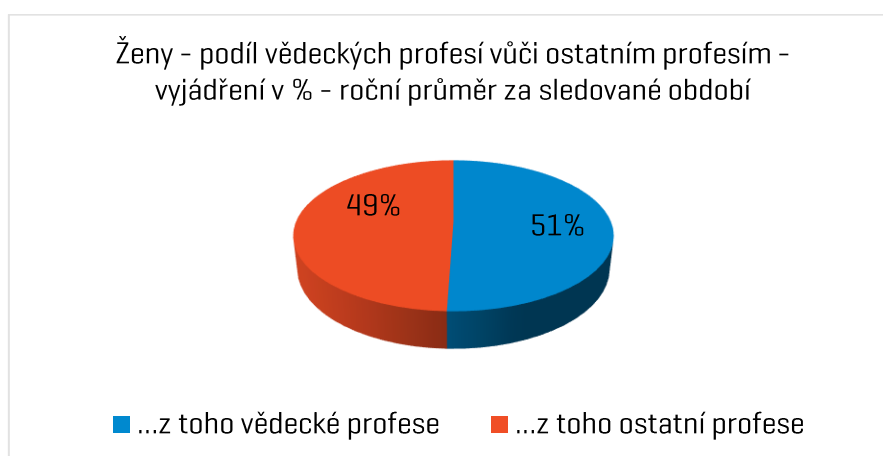
Zaměstnankyně vykonávají vědecké a ostatní profese ve poměru 51 % ku 49 %. Počet žen zastávajících vědecké funkce klesl ze 180 v roce 2020 na 157 v roce 2023, taktéž počet žen zastávajících ostatní profese klesl ze 176 v roce 2020 na 148 v roce 2023.

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

	2020	2021	2022	2023	Průměr
Celkový počet zaměstnankyň	356	302	325	305	322
...z toho vědecké profese	180	150	164	157	163
...z toho ostatní profese	176	152	161	148	159

Rozdíl mezi zaměstnankyněmi, které zastávají vědecké profese, oproti těm, které se věnují ostatním profesím, však není tak markantní jako u mužů.

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

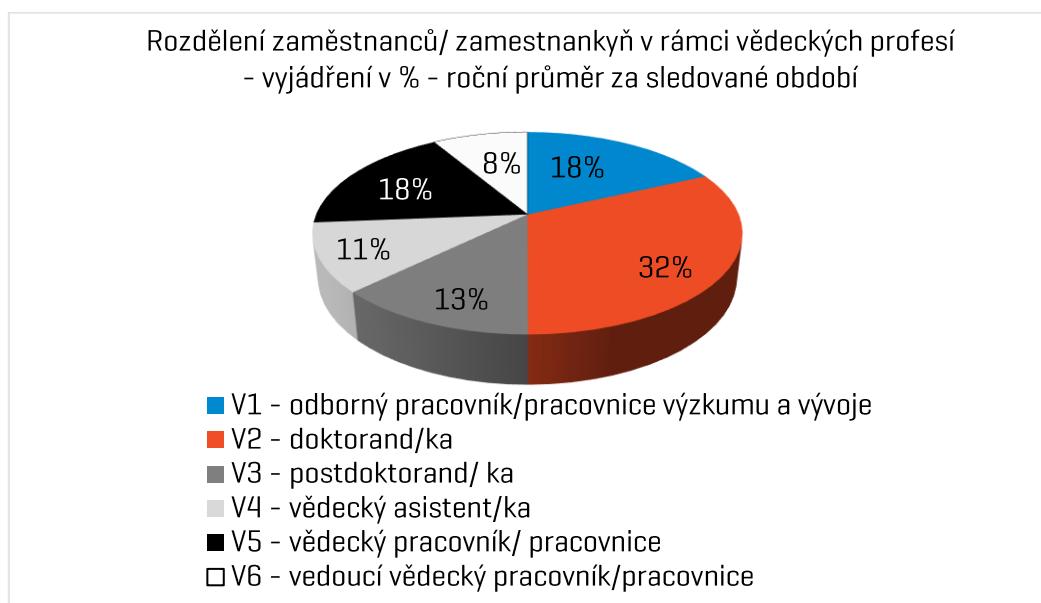


Rozdělení pracujících dle kategorií vědeckých profesí

Nejpočetnější skupinou vědeckých profesí jsou doktorandi*ky [V2]. V průměru za období 2020-2023 tvořili*y 101 z celkových 318 vědeckých pracovníků*ic. Větší změny v obsazení jsou patrné v rámci kategorie [V4], kdy z 38 osob v roce 2020 jejich počet klesl na 31 v roce 2023 a v rámci kategorie vědecký pracovník*ce [V5], kdy z 59 osob v roce 2020 jejich počet klesl na 54 v roce 2023. Nejméně početnou skupinu tvoří vedoucí VP [8 %] a kategorie vědecký asistent*ka [11 %].

Tabulka č. 1.6 - Rozdělení pracujících v rámci vědeckých profesí

	2020	2021	2022	2023	Průměr
V1 - odborný pracovník*ce výzkumu a vývoje	63	54	60	53	58
V2 - doktorand/doktorandka	107	101	94	103	101
V3 - postdoktorand/postdoktorandka	39	39	44	41	41
V4 - vědecký asistent/vědecká asistentka	38	35	35	31	35
V5 - vědecký pracovník/vědecká pracovnice	59	58	54	54	56
V6 - vedoucí vědecký*á pracovník*ce	29	27	27	26	27

Graf č. 1.6 - Rozdělení pracujících ve vědeckých profesích

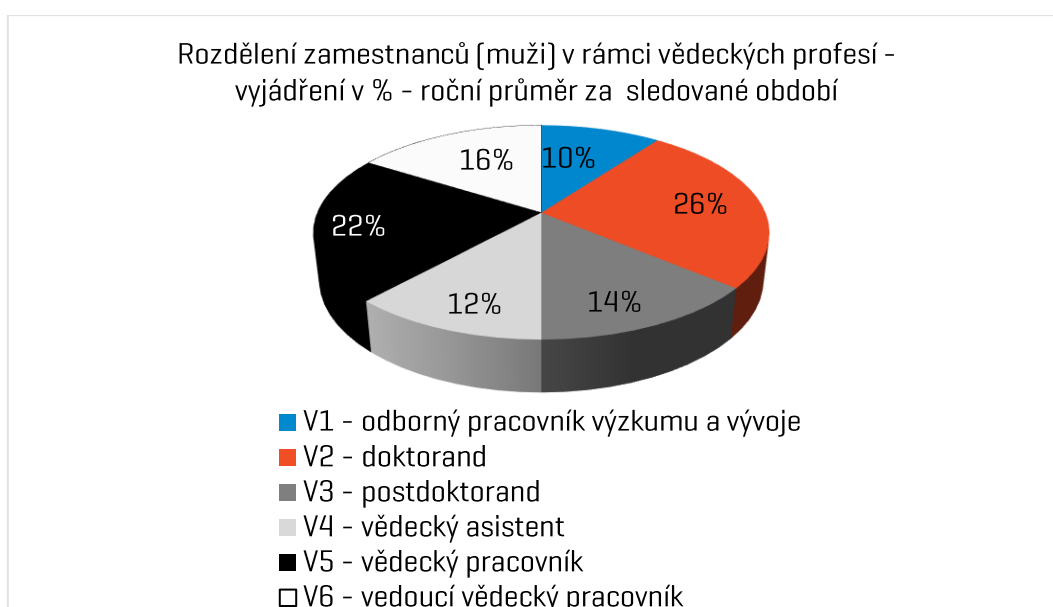
Co se týče výzkumných pracovníků, nejpočetnější skupiny představují doktorandi [V2] a vědečtí pracovníci [V5]. Naopak nejméně početnou skupinou jsou odborní pracovníci výzkumu a vývoje [V1]. Ve sledovaném období nicméně zůstal poměr mužů v jednotlivých kategoriích prakticky konstantní.

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

	2020	2021	2022	2023	Průměr
V1 - odborný pracovník výzkumu a vývoje	17	14	15	17	16

	2020	2021	2022	2023	Průměr
V2 - doktorand	34	51	37	39	40
V3 - postdoktorand	22	22	21	21	22
V4 - vědecký asistent	20	17	18	18	18
V5 - vědecký pracovník	36	36	34	31	34
V6 - vedoucí vědecký pracovník	26	24	25	25	25

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



Rozložení pracovníků není tak rovnoměrné jako u mužů. Ženy ztlačně více zastávají pozice v kategorii V1 a V2, naopak velmi málo žen je na pozici vedoucí vědecké pracovníce – v roce 2023 to byly 2, kdežto vedoucích mužů bylo 25. Velký potenciál existuje v množství doktorandek, které činí v průměru za roky 2020-2023 celkem 61 žen/rok a jejich počet navíc za poslední 3 roky roste. Naopak počet vědeckých asistentek klesl oproti roku 2022, kdy jich na ÚMG pracovalo 17, na 13 v roce 2023.

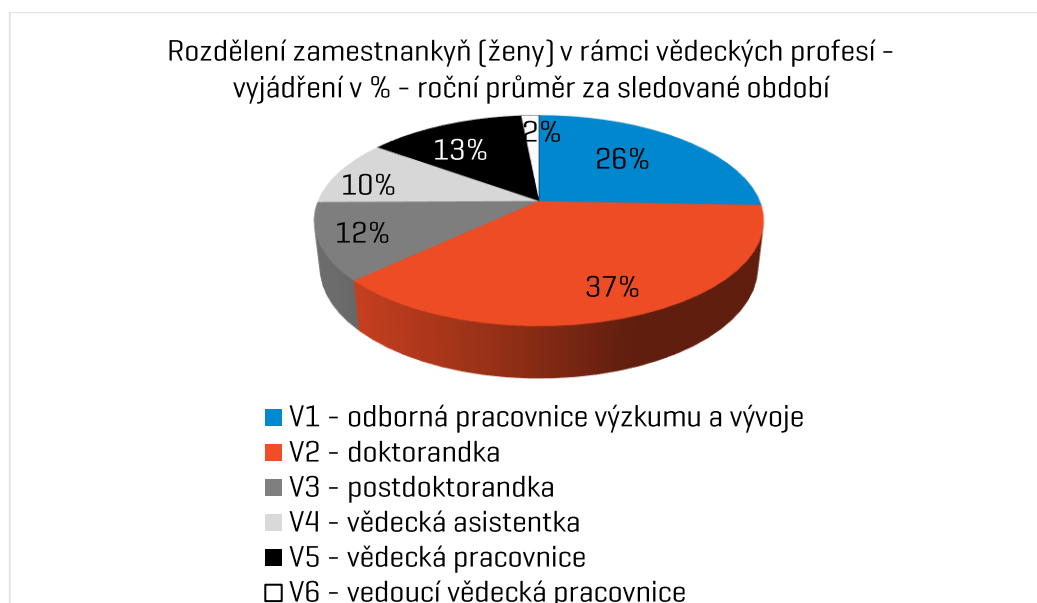
Tabulka č. 1.8 - Zastoupení žen v rámci jednotlivých vědeckých skupin

	2020	2021	2022	2023	Průměr
V1 - odborná pracovníce výzkumu a vývoje	46	40	45	36	42

	2020	2021	2022	2023	Průměr
V2 - doktorandka	73	50	57	64	61
V3 - post doktorandka	17	17	23	20	19
V4 - vědecká asistentka	18	18	17	13	17
V5 - vědecká pracovnice	23	22	20	23	22
V6 - vedoucí vědecká pracovnice	3	3	2	2	2,5

Do nejvíce zastoupených skupin patří doktorandky [37 %] 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

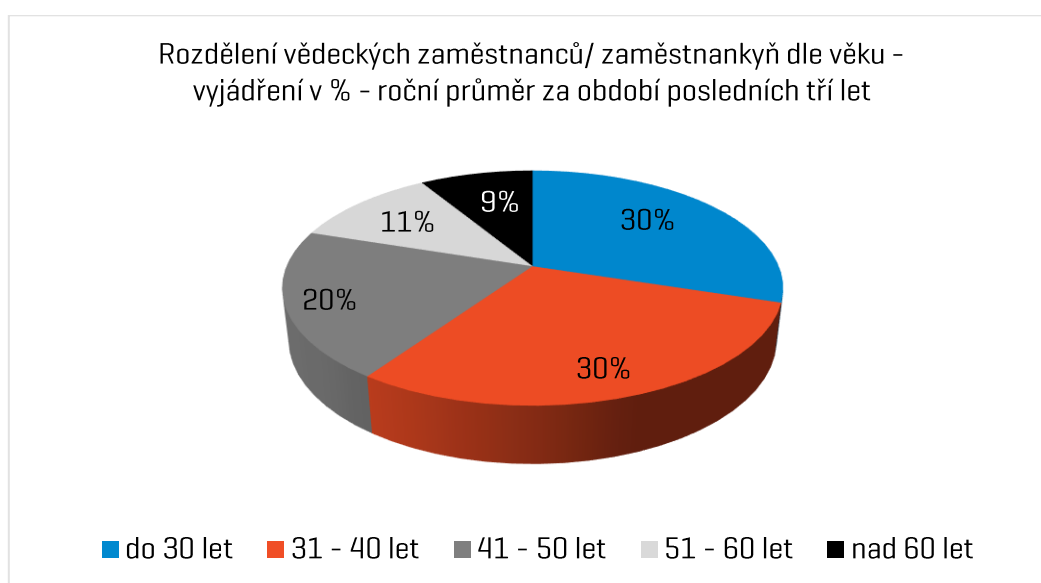
Nejpočetnější skupinu tvoří pracovníci*ce do 30ti, respektive do 40ti let věku. Naopak nejméně je na ÚMG pracovníků*ic ve věku nad 60 let.

Tabulka č. 1.9 - Rozdělení pracujících ve vědeckých profesích dle věku

	2020	2021	2022	2023	Průměr
do 30 let	110	106	83	81	95

	2020	2021	2022	2023	Průměr
31 - 40 let	93	86	101	98	95
41 - 50 let	68	62	64	65	65
51 - 60 let	36	33	37	37	36
nad 60 let	28	27	29	27	28

Graf č. 1.9 - Rozdělení pracujících ve vědeckých profesích dle věku



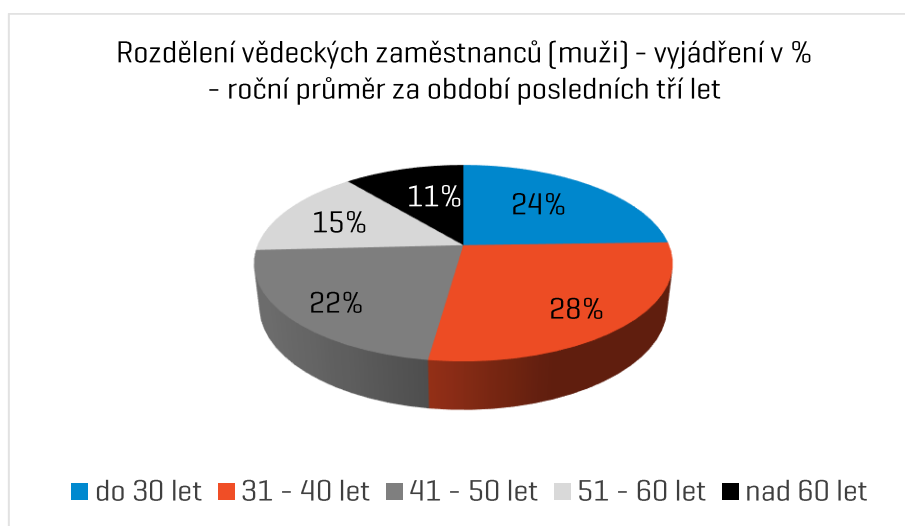
Pracovníci byli zastoupeni na ÚMG ve všech věkových kategoriích různě. Nejpočetnější byla v průměru mezi roky 2020-2023 skupina mužů ve věku 31 - 40 let, tvořili 28 % zaměstnanců. Druhá nejpočetnější skupina, zaměstnanci do 30ti let, tvořila 24 % zaměstnanců. Nejméně zastoupená věková kategorie pracovníků 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	2023	Průměr
do 30 let	37	48	30	32	37
31 - 40 let	41	42	47	43	43
41 - 50 let	37	34	32	34	34
51 - 60 let	23	24	22	22	23

	2020	2021	2022	2023	Průměr
nad 60 let	17	16	19	20	18

Graf č. 1.10 - Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

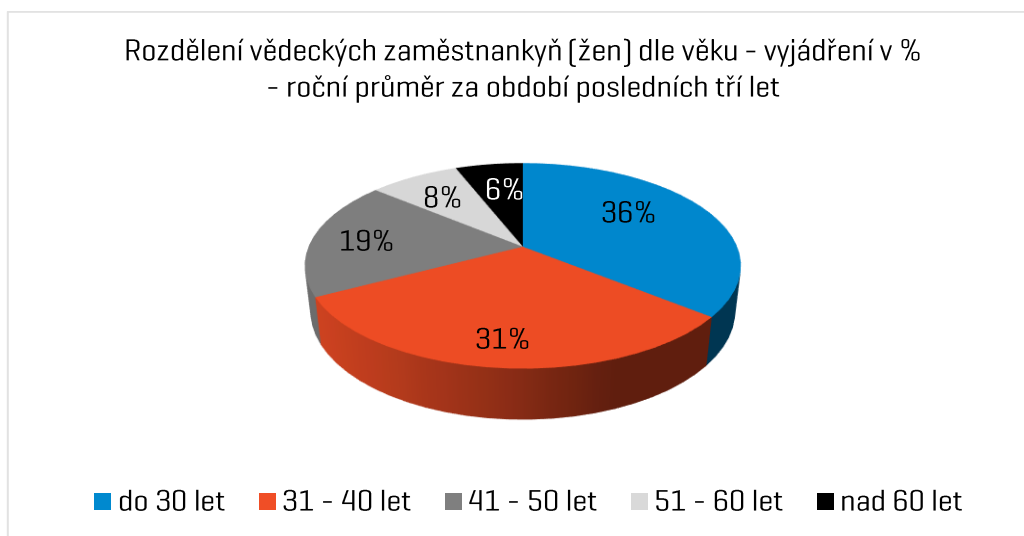


V průměru bylo na ÚMG zastoupeno ve sledovaném období nejvíce vědkyň v kategorii do 30 let, kdy tvořily v průměru 36 % všech zaměstnankyň. Znatelně méně pak na ÚMG pracovalo žen ve věku 51-60 let a nad 60 let, které tvořily 8%, resp. 6 % v každé z kategorií.

Tabulka č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku

	2020	2021	2022	2023	Průměr
do 30 let	73	58	53	49	58
31 - 40 let	52	44	54	55	51
41 - 50 let	31	28	32	31	31
51 - 60 let	13	9	15	15	13
nad 60 let	11	11	10	7	10

Graf č. 1.11 - Rozdělení pracovnic vědeckých profesí dle věku



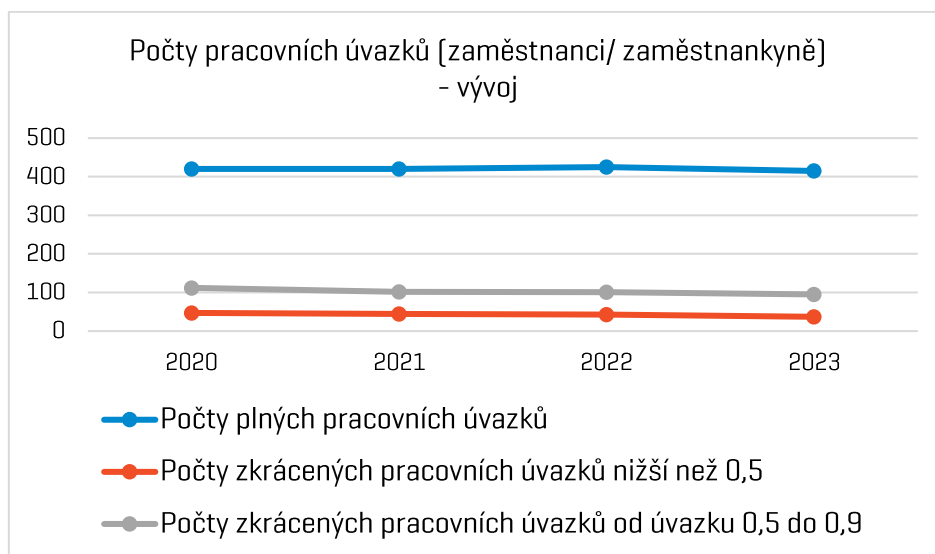
Rozdělení dle výše úvazku

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 studující. V průběhu sledovaného období se průměrné počty zaměstnanců*kyň se zkrácenými úvazky mezi 0,5 a 0,9 i úvazky 0,5 a nižších vůči celkovému počtu pracujících drží na přibližně stejné úrovni. Počet plných úvazků stále významně převyšuje nad částečnými úvazky.

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

	2020	2021	2022	2023
Počty plných pracovních úvazků	420	420	425	415
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	47	44	43	37
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	112	102	101	95

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

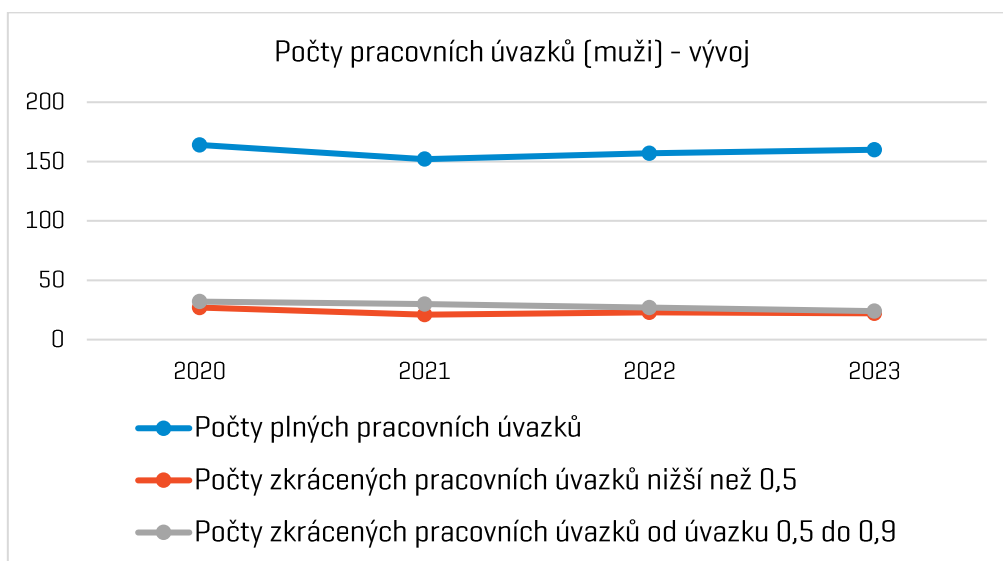


U mužů jednoznačně převládají plné pracovní úvazky. Množství zkrácených úvazků v průběhu let 2020-2023 lehce ubývalo.

Tabulka č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

	2020	2021	2022	2023
Počty plných pracovních úvazků	164	152	157	160
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	27	21	23	22
Počty zkrácených pracovních úvazků od 0,5 do 0,9	32	30	27	24

Graf č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

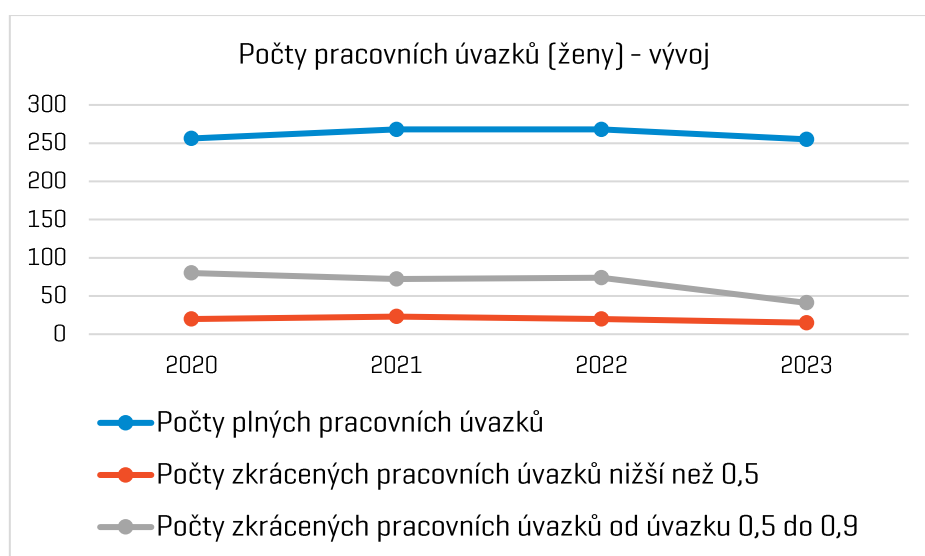


Zaměstnankyně využívaly zkrácených úvazků více než muži, i když se jejich počet v průběhu sledovaného období snižoval. Například v roce 2020 pracovalo 31,25 % zaměstnankyň na úvazek mezi 0,5 a 0,9. V roce 2023 to už ale bylo pouze 16,08 %. Počet úvazků do výše 0,5 byl v letech 2020-2022 stabilní, v roce 2023 o čtvrtinu poklesl. Nejčastějším druhem pracovního úvazku stále zůstává úvazek plný.

Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku

	2020	2021	2022	2023
Počty plných pracovních úvazků	256	268	268	255
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	20	23	20	15
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	80	72	74	41

Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku

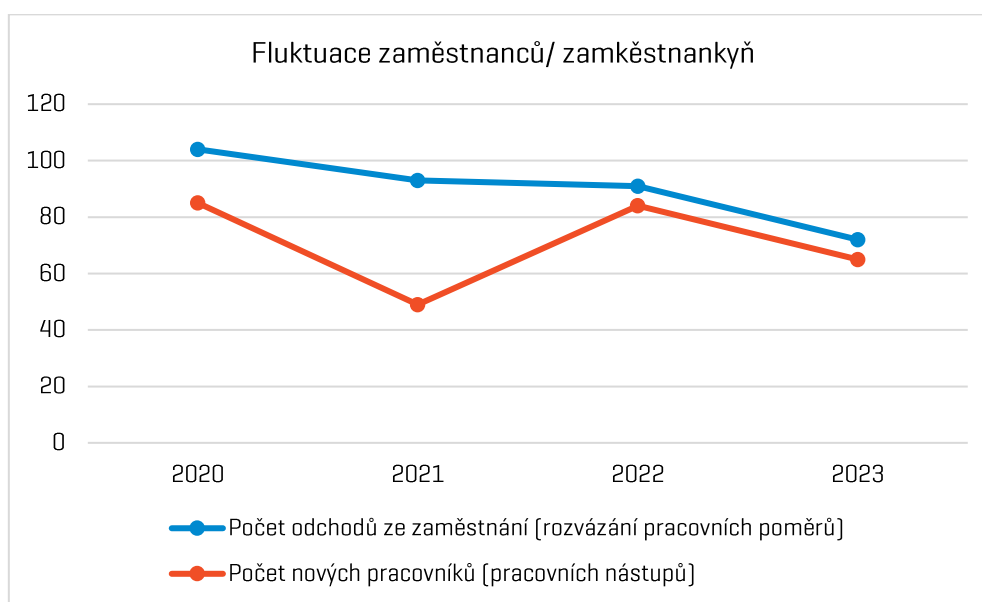


Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG

Počet rozvázaných pracovních poměrů v průběhu let klesal [ze 104 za rok 2020 na 72 v roce 2023]. Počet nových zaměstnanců zaznamenal uprostřed sledovaného období velký výkyv, patrně ovlivněný pandemií COVID 19.

Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň

	2020	2021	2022	2023
Počet odchodů (rozházání pracovních poměrů)	104	93	91	72
Počet nových zaměstnaných (nástupů)	85	49	84	65

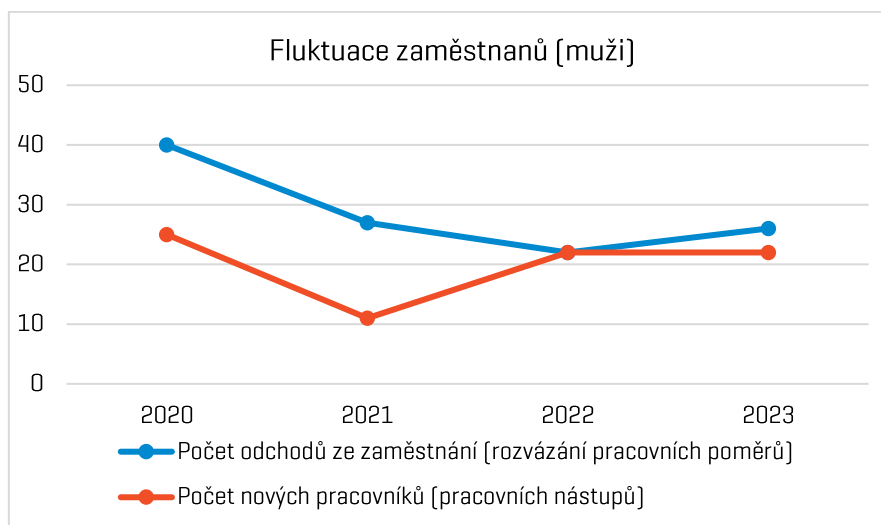
Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň

Podobný vývoj zaznamenala sledovaná kategorie zaměstnanci. Počet odchodů byl nejvyšší v roce 2020 [40 zaměstnanců], nejméně zaměstnanců za sledované období bylo přijato v roce 2021 [11 zaměstnanců], což bylo způsobeno právě pandemií COVID 19. Zajímavý je rok 2022, kdy byl stejný počet odchodů jako nově přijatých zaměstnanců. V roce 2023 více pracovníků ukončilo pracovní poměr, než jich bylo přijato.

Tabulka č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců

	2020	2021	2022	2023
Počet odchodů (rozházání pracovních poměrů)	40	27	22	26
Počet nových zaměstnanců (pracovních nástupů)	25	11	22	22

Graf č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců

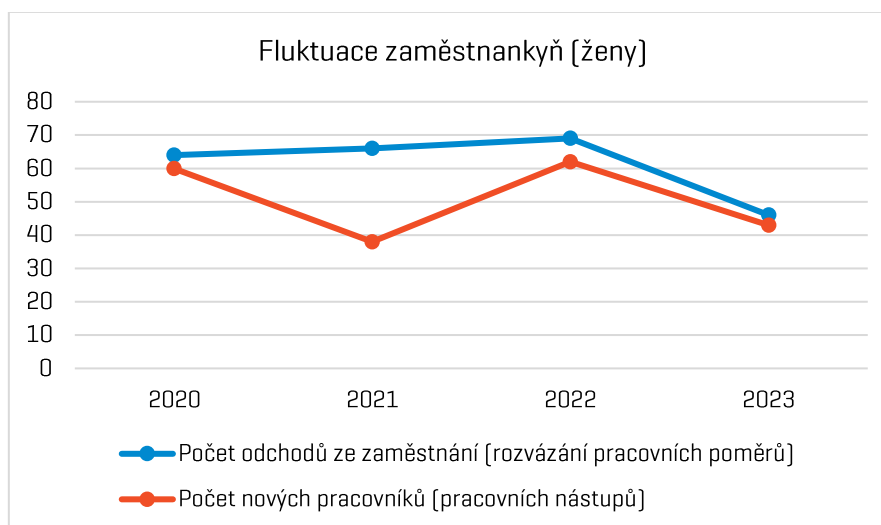


U zaměstnankyň v letech 2020 a 2022 převyšoval počet odchodů ze zaměstnání ve vztahu k počtu nových zaměstnankyň. Nejnižší počet nástupů byl zaznamenán opět v roce 2021, kdy byl počet pracovních nástupů pouze 38 oproti výstupům v témže roce [66]. V roce 2023 klesl oproti předchozímu roku jak počet nástupů [43], tak počet odchodů [46]

Tabulka č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň

	2020	2021	2022	2023
Počet odchodů (rozvázání pracovních poměrů)	64	66	69	46
Počet nových zaměstnankyň (pracovních nástupů)	60	38	62	43

Graf č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň



Grantová agenda

V roce 2023 bylo na ÚMG realizováno celkem 137 grantů, z toho 101 z nich v roli hlavních řešitelů*ek a 36 z nich jako spoluřešitelé*ky. Aktuálně se na 21 grantech podílí v roli hlavní řešitelky nebo spoluřešitelky ženy, což je o dvě více než v roce 2022, na 76 pak muži, což je o 28 méně než v předchozím roce. Pro další výzvy má přihlášku podáno 9 výzkumnic a 31 výzkumníků.

Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v roce 2023

Gender	Stav projektu	ÚMG hlavní řeš.	ÚMG spoluřeš.	Celkem	Součet kategorií	% z celku
Ženy	aktuálně řešené	14	7	21	97	21,65
	přihlášky	7	2	9	40	22,50
Muži	aktuálně řešené	58	18	76		78,35
	přihlášky	22	9	31		77,50
Celkem		101	36	137		

Benefity

Poslední velmi významnou oblastí, kterou Plán představuje, jsou benefity a jejich využívání. 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 byl v roce 2023 stejný, jako v letech 2020 a 2021. Pouze v roce 2022 došlo k mírnému poklesu. V roce 2023 stoupl oproti předchozím dvěma letům zájem mužů o umístění dítěte v mateřské škole, naopak u žen je viditelná stabilita využívání služby.

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

	2020	2021	2022	2023
Celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň	12	12	9	12
... z toho počet vědeckých profesí	8	8	4	5
... z toho počet ostatních profesí	4	4	5	7
... z toho počet mužů	5	3	1	5
... z toho počet žen	7	9	8	7

Podporované bydlení využívalo v roce 2023 39 osob, z toho 37 z vědeckých profesí a 2 z ostatních profesí. Výrazný nárůst je v počtu žen, které v roce 2023 oproti předchozím letům podporované bydlení využily.

Tabulka č. 1.20 - Počet zaměstnanců a zaměstnankyň využívajících podporované bydlení

	2020	2021	2022	2023
Celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň	34	30	35	39
... z toho počet vědeckých profesí	34	30	35	37
... z toho počet ostatních profesí	0	0	0	2
... z toho celkový počet mužů	20	16	19	18
... z toho celkový počet žen	14	14	16	21

Z jazykových kurzů je nejhojněji využíván kurz angličtiny, i když v roce 2023 zájem o tento benefit rapidně poklesl. Zatímco v roce 2020 se k němu přihlásilo 70 osob, v roce 2023 to bylo pouze 29 osob. Kurz češtiny využívalo v roce 2020 5 zaměstnanců*kyň, v roce 2023 to bylo o 7 více, tedy 12. Zájem oproti předchozím letům projevila i 1 zaměstnankyně z ostatních [nevědeckých] profesí.

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

	2020	2021	2022	2023
Celkový počet zaměstnanců*kyň využívajících kurzy ČJ pro cizince	5	13	15	12

	2020	2021	2022	2023
... z toho počet vědeckých zam.	5	13	15	11
... z toho počet ostatních zam.	0	0	0	1
... z toho počet mužů	3	9	12	4
... z toho počet žen	2	4	3	8
Celkový počet zaměstnanců*kyň využívajících kurzy AJ	70	59	53	29
... z toho počet vědeckých zam.	32	45	38	16
... z toho počet ostatních zam.	38	14	15	13
... z toho počet mužů	16	15	12	7
... z toho počet žen	54	44	41	22

Monitorovací zprávu za rok 2023 a Přílohu č. 1 zpracovala:

Mgr. Věra Chvojková, MBA

Ing. Bohumila Mičánková