



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

Plán rovných příležitostí 2026–2030

Prosinec 2025

Obsah

Úvod	2
1 Postup zpracování Plánu rovných příležitostí a jeho evaluace	3
1.1 HR Excellence in Research Award [dále jen HR Award]	4
2 Genderové hledisko	5
2.1 Zaměstnanci/zaměstnankyně na vedoucích a rozhodujících pozicích	6
2.2 Gender v náboru, motivaci a kariérním rozvoji zaměstnanců/zaměstnankyň	8
2.3 Work-life balance	10
2.4 Gender ve vědě a výzkumu	12
2.5 Genderové předsudky a stereotypy	13
2.6 Sběr, přístup a procesování genderově citlivých dat	15
3 Národnostní hledisko	16
3.1 Podpora zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň	17
3.2 Multikulturní projekt MŠ Atomík	19
4 Intersekcionalita	20
5 Zdroje	21
5.1 Personální alokace	22
5.2 Finanční alokace – cíle	23
Závěr	24
Seznam tabulek	24
Seznam příloh	25

Úvod

Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i. [ÚMG] je veřejná vědecká instituce, součást Akademie věd České republiky, provádějící základní výzkum v oblasti molekulární, strukturní a buněčné biologie, imunologie, funkční genomiky a bioinformatiky. Na konci roku 2025 působilo na ústavu 27 výzkumných a 2 servisně-výzkumné skupiny [23 v Krči a 6 ve Vestci v rámci centra BIOCEV], přičemž ústav hostil 3 velké národní infrastruktury – dvě v Krči [Czech-Biolmaging, CZ-OPENSREEN] a jednu ve Vestci [Czech Centre for Phenogenomics], a rovněž jeden z uzlů celoevropské bioinformatické struktury ELIXIR.

Na ÚMG dlouhodobě prosazujeme personální politiku postavenou na principech transparentnosti, rovnosti příležitostí a podpory profesního růstu zaměstnanců a zaměstnankyň, bez ohledu na pohlaví, věk, genderovou identitu, náboženství, národnost či etnický původ. V předchozím období [2020–2024] jsme se zaměřili na strategický rozvoj podmínek pro vědecké pracovníky a pracovnice i odborný personál, posílení podpory pro doktorandy a doktorandky, prosazování rovnosti žen a mužů v náboru, kariérním postupu a rozhodovacích pozicích, a také na vytvoření prostředí podporujícího sladění pracovního a osobního života.

V ÚMG klademe velký důraz na usnadnění návratu po mateřské dovolené, na podporu rovnováhy mezi rodinou a prací, dětmi a kariérou. Mezi hlavní zaměstnanecké benefity i nadále patří flexibilní pracovní doba, možnost práce na částečný úvazek, příležitostná práce na dálku [tzv. “home office”] a šest týdnů dovolené. Navíc umožňujeme 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.

V roce 2025 byla na ÚMG zřízena pozice ombudsmanky. Obracet se na ni mohou zaměstnanci a zaměstnankyně v případě nevhodného chování na pracovišti [násilí, nerovné zacházení, nátlak, pomluvy atd.]. Tato funkce je zcela nezávislá, nemůže být přímo ani nepřímo ovlivňována nikým z vedení Ústavu. Ombudsmanka a pracovní skupina Plánu působí samostatně.

1 Postup zpracování Plánu rovných příležitostí a jeho evaluace

Tento dokument navazuje na Plán rovných příležitostí 2021–2025, reflektuje výsledky evaluací z let 2022–2025 a dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Jeho cílem je upevnit rovné příležitosti a začlenit genderové a kulturní diverzity do všech oblastí fungování ústavu. Plán rovných příležitostí 2026–2030 [dále jen Plán] vychází z každoročních monitorovacích zpráv, analýz trendů v oblasti genderu a osvědčených evropských přístupů [např. GEAR tool, Gender Equality in Academia and Research].

Metodika tvorby aktualizovaného Plánu zahrnovala:

- analýzu interních kvantitativních dat
- zpětnou vazbu zaměstnanců a zaměstnankyň z dotazníkového šetření [realizovaného v souvislosti s přípravou podkladů pro získání ocenění HR Excellence in Research Award]
- konzultace v rámci pracovní skupiny Plánu rovných příležitostí
- benchmarking [srovnávání] mezinárodních standardů [Horizon Europe, EU Gender Equality Strategy]
- pravidelnou edukaci v trendech [mzdová transparentnost, AI v HR, work-life balance, genderově podmíněné násilí, přístup a inkluze osob se zdravotním postižením, LGBTIQ+ strategie atd.]

Data získaná z ekonomického oddělení uvádějící statistické údaje byla dále zpracována do podoby tabulek a grafů pro možnost přehledněji porovnat jednotlivé ukazatele. Veškeré podklady jsou dostupné v **Příloze č. 1** tohoto dokumentu.

V roce 2023 se ÚMG nad rámec cílů stanovených v Plánu zapojil do národní studie výzkumu sociálního bezpečí a genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí, která byla realizována v rámci projektu STRATIN+ financovaného MŠMT. Výzkum proběhl formou online dotazování, vyhodnocení bylo provedeno členkami řešitelského týmu projektu ze Sociologického ústavu AVČR na jaře roku 2024. Ústavu byla poskytnuta výzkumná zpráva, která také sloužila jako jeden z podkladů pro metodiku tvorby aktualizovaného Plánu na období 2026–2030.

Každý rok vydává ÚMG písemnou Monitorovací zprávu, která analyzuje parametry za uplynulé období. V rámci této zprávy jsou vyhodnocovány především krátkodobé cíle, které se podařilo splnit.

Dlouhodobé cíle Plánu se evaluují každých pět let s tím, že vždy dojde k jejich specifikaci, posouzení a případné úpravě či přesunutí do nových krátkodobých či dlouhodobých cílů. V rámci každé sekce proběhne krátká evaluace cílů stanovených předchozí verzí Plánu [Plán rovných příležitostí 2021–2025] s cílem poukázat na prolnutí dané tematiky do dalšího období.

1.1 HR Excellence in Research Award [dále jen HR Award]

ÚMG se na počátku roku 2025 přihlásil k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Po schválení přihlášení Evropskou komisí nyní běží roční lhůta pro zpracování GAP analýzy a následnou přípravu Akčního plánu a politiky OTM-R [Open, Transparent, Merit-based Recruitment], které budou v budoucnu implementovány.

V období březen až prosinec 2025 byly realizované následující kroky:

- Informační kampaň o podstatě, důležitosti a přínosech HR Award a nezbytných krocích v rámci implementace HR Award na ÚMG;
- Příprava témat dotazníkového šetření;
- Dotazníkové šetření mezi vědeckými pracovníky;
- Šetření prostřednictvím skupinových strukturovaných rozhovorů s vybranými skupinami vědeckých pracovníků;
- Šetření prostřednictvím individuálních rozhovorů s vybranými vědeckými pracovníky;
- Příprava Akčního plánu k vydání a následné implementaci.

V období září až říjen 2025 bylo realizované dotazníkové šetření v rámci přípravy na HR Award. Toto šetření mělo část „Rovné příležitosti a podpora diverzity“, která byla věnovaná genderové politice. Dotazníkovým šetřením bylo osloveno 341 vědeckých pracovníků a

zpětnou vazbu ÚMG získalo od 172 osob. Výsledky tohoto dotazníkového šetření jsou součástí metodiky tvorby Plánu.

Vzhledem k prolínání problematik řešených v Plánu dojde k přesunu některých cílů směrem k Akčnímu plánu HR Award. O tomto kroku bude pracovní skupina Plánu informovat vždy u konkrétního cíle.

Realizace projektu Návraty

ÚMG získal finanční podporu v rámci OP JAK na projekt Návraty. Cílem projektu je podpora výzkumných pracovníků a pracovníc s vysokým potenciálem kvalifikovaného uplatnění, kteří byli nuceni přerušit svou kariéru z důvodu mateřské dovolené [MD] rodičovské dovolené [RD], dlouhodobé nemoci nebo dlouhodobé péče o dítě či osobu blízkou. Cíl projektu přispěje k omezení ukončení nebo významného zpomalení dalšího profesního uplatnění.

V rámci projektu bude realizováno vyhlášení grantového schématu a následný sběr projektů vč. vyhodnocení, dále pak realizace jednotlivých podpořených vědeckých projektů vč. procesu tvorby a hodnocení průběžných a závěrečných zpráv.

Cílem další projektové aktivity je podpora výzkumníků a výzkumnic, které jsou na kariérní přestávce tak, aby zcela neztratili kontakt s výzkumem. Cílová skupina definovala časový rozsah a rozvržení tzv. „keep-in-touch aktivity“, která by vytvořila pravidelný program pro osoby na kariérní přestávce z důvodu MD/RD, tzv. Lab Stop – neformální setkání osob na kariérní přestávce se svými kolegy, vedoucími a dalšími osobami, které jsou také aktuálně na kariérní přestávce.

2 Genderové hledisko

Zastoupení žen a mužů v různých profesích založených na principech rovných příležitostí a eliminace genderových stereotypů, zůstává základním pilířem ústavního rozvoje. Tato kapitola představuje klíčové cíle a aktivity v následujících tematických oblastech: 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. Oblast sexuální obtěžování bude dále řešena v rámci oblasti genderové předsudky a stereotypy. Ke každému cíli bude přiřazeno několik klíčových aktivit, které ponesou své indikátory a Plán také určí subjekty [oddělení, konkrétní osoby nebo skupiny], které budou zodpovědné za jejich plnění.

Na interní síti (intranetu) vznikla v roce 2021 samostatná záložka „Rovné příležitosti“, kde najdou zaměstnanci a zaměstnankyně ÚMG aktuální informace týkající se genderové rovnosti a rovných příležitostí. Mají zde přístup k prezentacím, webinářům a dalším důležitým dokumentům, které slouží k jejich vzdělávání v oblasti genderu. Kromě uvedených materiálů zde najdou také kontakty na odbornou krizovou pomoc. Na webových stránkách img.cas.cz vznikla ve stejném roce záložka „[Plán rovných příležitostí](#)“, kde jsou pravidelně zveřejňovány monitorovací zprávy Plánu.

2.1 Zaměstnanci/zaměstnankyně na vedoucích a rozhodujících pozicích

Ženy zastávají v nejvyšších vedoucích a rozhodovacích pozicích velmi nízké procento. Na konci roku 2025 byly členkami Rady ÚMG AV ČR, v. v. i. dvě ženy [jedna interní a jedna externí]. Dozorčí rada ÚMG AV ČR, v. v. i. má oproti minulému období 5 členů, v předchozím období jedno místo zastupovala žena. Jedna žena je členkou Mezinárodního poradního souboru a dvě ženy jsou součástí Rady vedení pracoviště.

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 pracujícím, kteří jsou momentálně na MD nebo RD, musí být v době voleb doma a pečovat o děti či osobu blízkou, jsou na pracovní cestě a podobně.

Pokud to situace umožní s ohledem na charakter konkrétních voleb, tak bude tento postup aplikován i pro další volby.

KRÁTKODOBÝ CÍL

I. Podpora genderově vyváženého prostředí

Vedoucí pracovníci a pracovnice byli osloveni e-mailovou komunikací a prostřednictvím informace na intranetu ÚMG, aby v rámci procesů na pracovišti postupovali s respektem vůči rovným příležitostem z hlediska genderu. Bylo jim také doporučeno využívat genderově neutrálního jazyka nejen v rámci ÚMG, ale také navenek i v rámci oficiálních ústavních dokumentů. Proces k tomuto cíli je postupný. Genderově neutrální jazyk byl zaveden v hromadné e-mailové korespondenci a je aktivně uplatňován také v nových dokumentech, které ÚMG vydává.

Pro dotazy zaměstnanců/zaměstnankyň ÚMG byl zřízen obecný e-mail gender@img.cas.cz, do kterého má přístup pracovní tým Plánu rovných příležitostí. E-mail je pravidelně monitorován a případné požadavky jsou řešeny v co nejkratší možné době.

DLOUHODOBÝ CÍL

I. Analýza počtů vedoucích pracovníků a pracovnic

Pro evidenci počtu žen a mužů na vedoucích pozicích je využit interní ekonomický systém. Daná čísla byla evaluována každý rok v rámci Monitorovací zprávy [[2022](#), [2023](#) a [2024](#)]. Sledování vývoje bude zachováno i pro další období Plánu [2026–2030], včetně každoročního hodnocení v rámci Monitorovací zprávy.

DLOUHODOBÝ CÍL

II. Maximalizovat impakt zjištěných informací

Členové a členky pracovní skupiny Plánu a vedení ÚMG jsou v úzkém kontaktu co se týče problematiky rovných příležitostí. Schůzky probíhaly pravidelně 1x ročně za účelem evaluovat předešlé období a stanovit si cíle na další rok.

Součástí tohoto cíle je také pravidelné proškolení pracovní skupiny Plánu v souladu s požadavky České republiky a Evropské komise na podporu rovných příležitostí a institucionálního rozvoje.

Tento postup bude aplikován také na další období Plánu [2026–2030].

Tabulka č. 2.1 – Gender ve vedoucích pozicích – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Genderově neutrální jazyk v komunikaci	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně
Edukační činnost v oblasti genderu a rovných příležitostí	pracovní skupina Plánu
Statistiky obsazenosti vedoucích pozic muži/ženami	ekonomické oddělení
Kvantitativní a kvalitativní data	ekonomické oddělení
Pravidelná kontrola e-mailu gender@img.cas.cz	pracovní skupina Plánu

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

ÚMG přizpůsobuje proces náboru, motivace a kariérního rozvoje skutečným potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň, popřípadě uchazečů a uchazeček. Pracovní inzeráty jsou formulovány v genderově neutrálním jazyce a cíleně informují relevantní skupinu uchazečů či uchazeček o vhodnosti dané pozice také pro ně.

V souvislosti se Směrnicí [EU] 2023/970, která musí být transponována v ČR do 7. června 2026, bude ÚMG v příštích letech přistupovat ke krokům, které budou respektovat praktické povinnosti zaměstnavatele plynoucí z tohoto dokumentu. Zejména se toto bude týkat tématu genderové rovnosti v platovém ohodnocení za odvedenou práci [gender pay gap].

Kromě výše uvedených bodů se ÚMG zabývá také problematikou využití umělé inteligence v souvislosti s prací na pracovišti. Využití AI nástrojů v náboru a HR se považuje v EU za faktor s vysokým rizikem. V následujících letech, bez zařazení mezi explicitní cíle této verze Plánu, budou probíhat konzultace na využití AI nástrojů v HR.

Jednou ze součástí připravovaného akčního plánu k HR Award je sjednocení výběrových řízení. V rámci Plánu rovných příležitostí jsme se rozhodli nepokračovat v řešení otázek z oblasti procesu náboru zaměstnanců a rozvoji lidských zdrojů. Důvodem je skutečnost, že naše instituce přistoupila k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro

přijímání výzkumných pracovníků a aktivně podniká kroky k vytvoření a následné implementaci Action Planu v rámci HR Award. Tento proces zahrnuje komplexní opatření zaměřená na transparentní a spravedlivé postupy v oblasti lidských zdrojů, včetně náboru a kariérního rozvoje.

DLOUHODOBÝ CÍL

III. Monitoring dat získaných z výběrových řízení

Tento cíl byl v rámci Plánu vyřešen přesunem do kompetence akčního plánu HR Award který vznikne v roce 2026.

DLOUHODOBÝ CÍL

IV. Genderově neutrální inzeráty

Pracovní inzeráty jsou publikovány v genderově neutrálním jazyce. V rámci výběrových řízení jsou zájemci/zájemkyně o pracovní pozici informováni o benefitech pro stanovení work-life balance [např. o možnosti využití ústavní mateřské školky, flexibilní pracovní doby a šesti týdnů dovolené].

Tento cíl částečně vstoupí do Akčního plánu HR Award, jelikož se bude zabývat také podobou pracovních inzerátů.

DLOUHODOBÝ CÍL

V. Sledování vývoje v oblasti gender pay gap

Pracovní skupina plánu sleduje vývoj situace okolo Směrnice [EU] 2023/970, která by měla být transponována do českého prováděcího zákona v červnu 2026. Pracovní skupina Plánu přikládá této oblasti výraznou důležitost a pravidelně kontroluje posun a aktuality.

Po zveřejnění transpozice přistoupí pracovní skupina Plánu k aktualizaci případných cílů, které se budou dotýkat oblasti rovných příležitostí [například v oblastech spojených s platovými rozdíly mezi muži a ženami].

Tabulka č. 2.2 – Gender v náboru a rozvoji – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Sledování vývoje počtů uchazečů/uchazeček o různé pozice na ÚMG	akční plán HR Award
Seznam seminářů, kurzů, přednášek a dalších možností vzdělávání	pracovní skupina Plánu
Kvalitativní a kvantitativní data o uchazečích/uchazečkách	personální oddělení, pracovní skupina Plánu
Sledování vývoje v oblasti gender pay gap	ekonomické oddělení, pracovní skupina Plánu

2.3 Work-life balance

Jedním z důležitých benefitů pro skloubení osobního a pracovního života zůstává i nadále možnost zapsat děti do institucionální mateřské školy [MŠ] Atomík. Nachází se přímo v areálu Akademie věd v Krči a přijímá děti od 2 do 7 let věku. Provozní doba je každý všední den od 7:30 do 17:30. Školka má kapacitu 24 dětí, a kromě vnitřního programu nabízí také hřiště, venkovní hrací koutek a zahradu. Pro zaměstnance a zaměstnankyně ÚMG navíc nabízí zvýhodněné měsíční školkovné.

Mezi hlavní zaměstnanecké benefity i nadále patří flexibilní pracovní doba, možnost práce na částečný úvazek a příležitostná práce na dálku [tzv. „home office“], která byla s účinností od 1. 1. 2025 oficiálně zakotvena do Pracovního řádu. Dohoda o výkonu práce na dálku může být sjednána v určité dny v týdnu anebo může být výkon práce na dálku umožněn vždy ad hoc na základě jednotlivých žádostí zaměstnanců a zaměstnankyň podávaných prostřednictvím interní aplikace, po předchozím schválení ze strany přímého nadřízeného.

Současně byla všem zaměstnankyním a zaměstnancům s účinností od 1. 1. 2025 zvýšena dovolená o další týden, takže po zohlednění už předchozího platného navýšení stanoveného v kolektivní smlouvě mají nyní všichni pracující nárok na základní zákonnou sazbu dovolené navýšenou o dva týdny.

KRÁTKODOBÝ CÍL

II. Doplnění podložek k přebalovacím pultům

V roce 2023 byly instalovány z prostředků ÚMG tři přebalovací pluty v prostorách ÚMG v Krči a Vestci. Došlo tak ke splnění vytyčeného cíle za využití stanovených finančních prostředků dle Plánu rovných příležitostí 2021-2025.

Plán stanovuje jako dlouhodobý cíl na další období [2026-2030] nákup tří polstrovaných podložek s omyvatelným povrchem na přebalovací pulty, kus v hodnotě cca 500 Kč. Tyto podložky se stanou trvalou součástí přebalovacích pultů a bude docházet k pravidelné kontrole jejich čistoty.

Zároveň ÚMG pořídí ke každému přebalovacímu pultu jednorázové hygienické přebalovací podložky. Jejich dostupnost bude kontrolována na měsíční bázi včetně doplnění. Měsíční investice je odhadována na 300 Kč [30 podložek].

DLOUHODOBÝ CÍL

VI. Rodičovská dovolená

ÚMG bude pracovat i v dalším období na odstranění předsudků a stereotypů spojených s rodičovskou dovolenou. Cílem je také motivovat mužské pracovníky k nástupu na rodičovskou dovolenou.

Jak už bylo zmíněno výše, ÚMG získal finanční podporu v rámci OP JAK na projekt Návraty. Cílem projektu je podpora výzkumných pracovníků/pracovnic s vysokým potenciálem kvalifikovaného uplatnění, kteří byli nuceni přerušit svou kariéru z důvodu mateřské/rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci nebo dlouhodobé péče o dítě či osobu blízkou. Cíl projektu přispěje k omezení ukončení nebo významného zpomalení dalšího profesního uplatnění.

DLOUHODOBÝ CÍL

VII. Informace o podpoře work-life balance

Pracovní skupina Plánu v součinnosti se sekretariátem ředitele ÚMG a IT oddělením pravidelně doplňuje a aktualizuje webovou stránku [Plánu rovných příležitostí](#).

Pracovní skupina bude i v následujícím období pravidelně informovat zaměstnance a zaměstnankyně o novinkách, které se udály za poslední dobu v oblasti zlepšení work-life balance. Toto bude součástí mailu, který bude rozesílat pracovní skupina Plánu.

Obsahem bude:

- aktuality zveřejněné na webovém rozhraní Plánu rovných příležitostí
- novinky a trendy z oblasti genderu a vědy
- přednášky, školení a semináře dostupné pro zaměstnance a zaměstnankyně
- materiály k dalšímu prostudování
- důležité kontakty

Konečný obsah bude záviset na aktuální situaci.

Tabulka č. 2.3 – Work-life balance – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Zavedený konec meetingů do 16:00	vedoucí skupin [doporučení]
Doplnění podložek k přebalovacím pultům	pracovní skupina Plánu, oddělení správy budov
Odstranění předsudků o rodičovské dovolené	pracovní skupina Plánu
E-mailový newsletter	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 zaměstnanců a zaměstnankyň k problematice genderu ve vědě a poté je dle jejich zájmu vtáhnout do tématu.

V roce 2025 se na ÚMG uskutečnil seminář na téma „Genderová dimenze v obsahu výzkumu“. Zaměstnankyně a zaměstnanci tak měli možnost rozšířit si znalosti v oblasti začleňování genderu do vědeckého výzkumu. Po skončení školení jim byly zpřístupněny veškeré relevantní materiály a kontakty pro případné další studium.

Pomocí speciálních seminářů, workshopů a propagačních materiálů rozšiřovat povědomí o genderu ve vědě. Tyto akce by měly probíhat alespoň 1x za rok. Záznamy z přednášek a pomocné materiály budou prezentovány na intranetu.

V listopadu 2025 proběhla na ÚMG přednáška na téma transgeneračních rozdílů. Podklady z přednášky byly distribuovány mezi zaměstnance a zaměstnankyně ÚMG.

Pracovníci a pracovnice Plánu budou poskytovat podrobnější informace k tématu podle požadavků a pravidelně komunikovat s Národním kontaktním centrem [NKC] – gender a věda ohledně možností přednášek a školení nejen v oblasti genderu, ale také intersekcionality, inkluзивity a způsobech začleňování těchto konceptů do obsahu výzkumu.

Tabulka č. 2.4 – Gender ve vědě – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Záznamy z přednášek, seminářů a workshopů umístěné na intranetu	pracovní skupina Plánu, IT oddělení
Šíření myšlenky o genderu ve vědě	pracovní skupina Plánu

2.5 Genderové předsudky a stereotypy

Na akademické půdě je patrná genderová nerovnováha mezi řečníky a řečnicemi konferencí, seminářů a podobných aktivit, mezi řešiteli a řešitelkami grantů a také mezi vedoucími výzkumných skupin. Cílem dlouhodobé vize Plánu je snaha o zajištění rovných příležitostí z hlediska genderu a pokoření předsudku, že vědu dělají převážně muži.

Důležité je také poskytnout 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. Jedním z kroků, jak tohoto dosáhnout, byla instalace fyzické schránky důvěry a zřízení e-mailové adresy, na které se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet s podněty k řešení. V tomto bude ÚMG i nadále pokračovat.

Fyzická podoba schránky důvěry byla instalována v lednu roku 2022. V rámci pracovní skupiny zastřešující Plán bylo stanoveno, že se schránka bude vybírat 1x týdně. Informace o obdržení vzkazů budou zaznamenány a budou k nim mít přístup pouze členové a členky 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 relevantních případech 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.].

Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohou se svými podněty obracet také prostřednictvím e-mailu gender@img.cas.cz.

V rámci webových stránek ÚMG a na intranetu zveřejňovat informace týkající se tématu genderových předsudků a stereotypů. Cílem je také zvýšit povědomí o problému sexuálního obtěžování a o jeho projevech.

Tabulka č. 2.5 – Genderové předsudky – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Fyzická schránka důvěry	pracovní skupina Plánu
Důvěrné zaznamenávání informací získaných v rámci schránek důvěry	pracovní skupina Plánu
Umísťování tematických informací na intranet	IT oddělení, pracovní skupina Plánu
Zvýšení povědomí o problematice sexuálního obtěžování	pracovní skupina Plánu

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

2.6 Sběr, přístup a procesování genderově citlivých dat

Ekonomické oddělení shromažďuje relevantní údaje o zaměstnancích a zaměstnankyních, které získává na základě genderově segregovaných dat. Tyto informace slouží jako podklad pro lepší interpretaci procentuálního zastoupení mužů a žen na ÚMG na základě sledovaných ukazatelů. Aktualizovaná data jsou nedílnou součástí každoročních Monitorovacích zpráv Plánu.

Pro další období Plánu [2026-2030] budou i nadále sledována tato data:

- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle pohlaví,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle státního občanství,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci jednotlivých vědeckých profesí,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň vědeckých profesí dle věku,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle výše úvazku,
- rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň dle jejich fluktuace,
- zastoupení mužů a žen v grantech [aktuálně řešené, přihlášky, neudělené],
- počet zaměstnanců a zaměstnankyň vědeckých i ostatních profesí využívající vybrané benefity poskytované ÚMG.

KRÁTKODOBÝ CÍL

III. Dotazníkové šetření na ÚMG

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.

Data získaná pro tento výzkum jsou uložena v souladu s náležitostmi doporučenými zmocněncem pro GDPR. Informace získané z tohoto hloubkového dotazníkového šetření byly využity pracovní skupinou Plánu jako podklad pro tvorbu Plánu rovných příležitostí.

DLOUHODOBÝ CÍL XI. Sledování relevantních kvantitativních dat

V interní ekonomické aplikaci je nastaveno sledování dat o zaměstnancích a zaměstnankyních tak, aby výsledkem sestav byly kvalitní a ucelené informace o všech vědeckých i nevědeckých pracovnících a pracovnicích. Je tedy sledována i skupina Ostatní.

Tato data jsou využívána jako podklad při přípravě Plánu a cílů.

Tabulka č. 2.6 – Genderově citlivá data – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Kvantitativní data	ekonomické oddělení

3 Národnostní hledisko

Mezinárodní pracovní prostředí ÚMG vyžaduje systematický přístup k podpoře integrace a interkulturní komunikace. Hlavním cílem je vytvořit podmínky pro rychlou adaptaci zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň. Multikulturní prostředí se rozvíjí nejen v rámci ÚMG, ale také v MŠ Atomík.

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.

Zaměstnance/zaměstnankyně se po nástupu ujímá zástupce vědecké skupiny, do které bude náležet, a pomůže mu/ji s orientací v chodu a fungování příslušné laboratoře. Důležitým bodem je také adaptace do pracovního kolektivu.

Noví vedoucí výzkumných skupin ze zahraničí dostávají při svém příchodu na ÚMG podporu z řad seniorních vedoucích skupin, kteří pomáhají s adaptací v novém prostředí, s nutnou administrativou, orientací v grantových možnostech, vybavováním laboratoří a podobně.

Ubytování

ÚMG disponuje jednou vlastní ubytovnou s kapacitou o 11 bytech, dále má v pronájmu celkem 16 bytů v dalších dvou ubytovnách v areálu. Byty slouží především pro zahraniční zaměstnance/zaměstnankyně a PhD studenty/studentky. Přednost dostávají příjíždějící z třetích zemí. Jedná se o kompletně vybavené jednotky, ve společných prostorách se nachází také pračka a sušička.

Adaptace a networking

V areálu mají zaměstnanci/zaměstnankyně k dispozici fitness centrum, kurt na squash, venkovní multifunkční hřiště a dvě oddychové zóny u jezírek, kde mají možnost pořádat společné grilování a neformální schůzky. K občerstvení mohou využít jídelnu či kavárnu přímo na ÚMG nebo v budově Mikrobiologického ústavu AV ČR, v. v. i. Každou středu probíhají na ÚMG pravidelné semináře v angličtině, které slouží vědcům a vědkyním k seznámení se s pokroky a výzkumem kolegů a kolegyň.

Zvláštní pozornost je věnována novým PhD studentům a studentkám. Budování a posilování této komunity na ÚMG podporuje pocit sounáležitosti a usnadnění života během

doktorandského studia. Péči o nové PhD studenty a studentky zastřešuje dedikovaná osoba ze sekretariátu ředitele, PhD koordinátor/koordinátorka. Pomáhá s adaptací, organizuje volnočasové aktivity a je v přímém kontaktu s univerzitami, studijními odděleními a jinými institucemi. Pomáhá studujícím ze zahraničí s každodenní agendou. Kromě toho je součástí PhD komise, která se dále skládá ze tří až čtyř vedoucích skupin a dvou až tří zástupců doktorandů a doktorandek. Jejím úkolem je informovat vedení ústavu o průběhu doktorandského studia na ÚMG.

ÚMG nabízí svým studujícím řadu vysoce specializovaných seminářů a přednášek. Mezi tradiční patří například dvoutýdenní cyklus přednášek pro doktorandy a doktorandky studijních programů v biomedicině Pokroky v molekulární biologii a genetice nebo Elements of Science, týdenní kurz kariérního rozvoje pro biomedicínské doktorandy a doktorandky. Ústav klade velký důraz na kvalitní mentoring a poradenství pro PhD studující v rámci kterého zkušení vědci a vědkyně pomáhají doktorandům a doktorandkám nejen s odborným růstem, ale také s kariérním růstem.

Studenti a studentky dále organizují jednou za rok PhD konferenci, jejíž program zahrnuje přednášky PhD studentů a studentek a zahraničních hostů. Mohou se také účastnit programu popularizačních akcí pro veřejnost, které ÚMG organizuje.

Na začátku akademického roku pořádá ÚMG tzv. Bootcamp, na kterém se noví doktorandi a doktorandky seznamují s organizací pracovního života na instituci. Během roku pořádají studenti a studentky také řadu neformálních aktivit [PubQuizy nebo ochutnávka kuchyní].

Jazyk

Na ÚMG probíhají pravidelně kurzy češtiny a angličtiny. Vzhledem k mezinárodní komunitě jsou na ÚMG vydávány všechny směrnice dvojjazyčně: v češtině a angličtině.

Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohou dále vzdělávat v rámci jazykových kurzů pořádaných Kabinetem studia jazyků [odkaz na webovou stránku [zde](#)]. Kurzy jsou zpoplatněny.

3.2 Multikulturní projekt MŠ Atomík

Zaměstnanci a zaměstnankyně ÚMG mají možnost přihlásit své děti do MŠ Atomík v areálu Akademie věd v Krči a současně dostávají příspěvek na školkovné. Od roku 2020 do roku 2022 činil tento příspěvek 5 000,- Kč za dítě/měsíc. Od roku 2022 je příspěvek zvýšen na 5 250,- Kč za dítě/měsíc. Mateřská škola má vlastní zahradu a je zapojena do mnoha multikulturních projektů. Děti jsou seznamovány s anglickým jazykem, v rámci dopoledních didaktických činností probíhá výuka dle učebnice *Cookie and friends* [Oxford]. Školka podporuje také mezigenerační setkání: projekty „Povídej“ a „Přečti“ společnosti Mezi námi o. p. s. Mateřská škola je zapojena do projektu „Celé Česko čte dětem“.

Kromě výše uvedeného programu nabízí mateřská škola i další aktivity: taneční a pohybové hry, vaření, plavání. Na uvedené kroužky musí své děti rodiče přihlásit a některé jsou zpoplatněné [např. plavání]. MŠ Atomík se také zapojuje do některých soutěží mezi které patří Olympiáda firemních školek nebo Svět očima dětí. Do výuky jsou zařazeny preventivní programy: Medvídek Brumla [Policie ČR], preventivní screening očních vad, výukový program Zdravé zoubky, Kostík na BOSo.

Na MŠ Atomík je od 1. 10. 2024 do 30. 9. 2026 realizován projekt spolufinancovaný Evropskou unií, který má za účel zvyšování kvality, inkluzivity a účinnosti vzdělávacího systému.

Celkem má školka kapacitu 24 dětí a nastoupit zde mohou děti od dvou let.

DLOUHODOBÝ CÍL XII. Spolupráce s EURAXESS

Oddělení správy budov je v úzkém kontaktu s Národní organizací EURAXESS, která organizuje několikrát ročně adaptačně-integrační kurzy pro zahraniční pracovníky a pracovníce.

Tabulka č. 3.2 – Národnostní hledisko – Ukazatele a zodpovědné subjekty

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Spolupráce s EURAXESS	oddělení správy budov

4 Intersekcionalita

Do Plánu byl také začleněn intersekcionalní přístup. Jedná se o nový způsob nahlížení na nerovnosti, který bere v úvahu, že lidé mohou zažívat více typů znevýhodnění současně a že tyto nerovnosti se vzájemně ovlivňují a kombinují [například gender + věk + vzdělání + národnost]. Jeho integrace přináší komplexnější analýzu vzájemně se ovlivňujících forem nerovnosti v institucionálním kontextu. Uplatnění intersekcionalní perspektivy si stanovuje za cíl uchopit mnohohrstevnatost a souběžnost různých forem nerovnosti v institucionálním prostředí.

Pro tvorbu první verze Plánu [2021–2025] jsme zvolili obsáhnout nejen téma genderu jako takového, ale také národnostních problematik a potřeby podporovat a rozvíjet multikulturní prostředí na ÚMG. V tomto systému chceme pokračovat i nadále. Cílem je vzdělávat se v nových tématech a trendech. Mezi ně intersekcionalita neodmyslitelně.

DLOUHODOBÝ CÍL

XIII. Šíření povědomí o intersekcionalitě

Pracovní skupina Plánu si stanovila jako cíl sledovat téma intersekcionality a šířit na ÚMG informace, které dokáže získat [prezentace, workshopy, školení]. Ke splnění tohoto cíle postupuje pracovní skupina v úzké spolupráci s NKC – gender a věda.

Tyto informace budou prezentované v rámci intranetu a novinky budou rozesílány jako součást newsletteru minimálně 1x za rok.

Tabulka č. 4 – Intersekcionalita – Ukazatele a zodpovědný subjekt

Ukazatel	Zodpovědný subjekt
Umísťování materiálů na intranet	pracovní skupina Plánu, IT oddělení
Šíření povědomí o pojmu intersekcionalita	pracovní skupina Plánu

5 Zdroje

Úspěch implementace Plánu závisí na aktivním zapojení personálu a přiměřeném finančním zajištění.

Personální zdroje:

- Pracovní skupina Plánu rovných příležitostí
- Ombudsmanka
- Dobrovolné zapojení zaměstnanců a zaměstnankyň

Ostatní finanční zdroje:

- Hrazeny z rozpočtu ÚMG

Tabulka č. 5 – Ostatní finanční zdroje vynaložené v letech 2020–2024

	2020–2024
Příspěvek ústavu na školkové pro zaměstnance a zaměstnankyně ÚMG	3 866 576 Kč
Instalace tří závěsných a výklopných přebalovacích pultů ve Vestci a v Krči	15 498 Kč
Seminář „Harnessing the Power of a Multi-Generational Workplace“	10 500 Kč
Celkem	3 892 574 Kč

5.1 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: 0,2 úvazku

Ing. Šárka Sikorová

- konzultace podoby a evaluace Plánu, vytváření podoby Plánu a roční Monitorovací zprávy
- Alokace: DPP v rozsahu 80 hodin

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

JUDr. Markéta Nováková

- ombudsmanka ÚMG AV ČR, v. v. i.
- kontaktní osoba pro řešení problematiky s předmětem nevhodného chování na pracovišti [násilí, nátlak, obtěžování, pomluvy atd.]
- ve své funkci je plně autonomní a nemůže být přímo ani nepřímo ovlivňována nikým z vedení ÚMG, orgánů pracoviště nebo orgánů zřizovatele.
- postupuje nezávisle na pracovní skupině Plánu

5.2 Finanční alokace – cíle

Příspěvek na školkovné pro zaměstnance a zaměstnankyně ÚMG

Ústav se zavazuje nadále poskytovat příspěvek zaměstnankyním a zaměstnancům ÚMG na školkovné do MŠ Atomík. Tento příspěvek v současnosti činí 5 250 Kč na dítě za měsíc.

Závěsné a výklopné přebalovací pulty

Závěsné a výklopné přebalovací pulty byly úspěšně instalovány na pracovištích ve Vestci a v Krči. Tyto prostory jsou kontrolovány pracovníky a pracovníci pravidelného úklidu.

Vybavení přebalovacích pultů – pořízení tří trvalých, omyvatelných podložek na přebalovací pulty [dvě pro ÚMG v Krči, jedna pro BIOCEV], každá v hodnotě přibližně 500 Kč. Dále bude pracovník/pracovnice pravidelného úklidu provádět měsíční kontrolu a doplňování stavu jednorázových přebalovacích podložek. Přibližná měsíční alokovaná částka se bude pohybovat okolo 300 Kč celkem za všechny instalované přebalovací pulty.

Semináře, přednášky a dostupné zdroje informací

V roce 2025 proběhl na ÚMG odborný seminář s názvem „Harnessing the Power of a Multi-Generational Workplace“ na téma transgeneračních rozdílů.

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.

Konkrétně budou zveřejněny podklady pro témata:

- Sexuální obtěžování,
- Gender v obsahu výzkumu, vývoje a inovací,
- Genderové předsudky,
- Intersekcionalita.

Pracovní skupina Plánu bude jednou ročně pořádat přednášku o základní problematice genderu.

Závěr

Tento Plán je živý dokument, který bude průběžně evaluován v období 2026–2030. Ústav si stanovuje měřitelné ukazatele pokroku a bude výsledky pravidelně zveřejňovat. V průběhu období bude usilovat o prohlubování kultury rovných přístupů a posilování transparentních mechanismů v řízení lidských zdrojů.

Cílem je vytvořit dlouhodobě udržitelné prostředí, kde je rovnost pracujících samozřejmostí a diverzita považována za klíč k excelenci ve vědě.

V rámci implementace Plánu dojde v první polovině každého roku k vytvoření Monitorovací 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 výstup evaluace bude sloužit jako podklad k vytvoření další verze Plánu, která 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 zodpovědné subjekty.....	8
Tabulka č. 2.2 – Gender v náboru a rozvoji – Ukazatele a zodpovědné subjekty	10
Tabulka č. 2.3 – Work-life balance – Ukazatele a zodpovědné subjekty.....	12
Tabulka č. 2.4 – Gender ve vědě – Ukazatele a zodpovědné subjekty	13
Tabulka č. 2.5 – Genderové předsudky – Ukazatele a zodpovědné subjekty	14
Tabulka č. 2.6 – Genderově citlivá data – Ukazatele a zodpovědné subjekty	16
Tabulka č. 3.2 – Národnostní hledisko – Ukazatele a zodpovědné subjekty.....	19
Tabulka č. 4 – Intersekcionalita – Ukazatele a zodpovědný subjekt.....	20
Tabulka č. 5 – Ostatní finanční zdroje vynaložené v letech 2020–2024	21

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Výchozí stav

V Praze, dne 31. 12. 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Dráber', with a stylized flourish at the end.

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

Plán rovných příležitostí 2026–2030

Prosinec 2025

Příloha č. 1 – Výchozí stav

Příloha č. 1 obsahuje charakteristiky zaměstnanců/zaměstnankyň ÚMG.

Aktuální genderová situace

V období 2020-2024 bylo na ÚMG zaměstnáno 59,5 % žen a 40,5 % mužů. V roce 2024 pracovalo na vědecké pozici 164 mužů a 170 žen, v rámci ostatních profesí pracovalo 60 mužů a 157 žen. Na ostatních pozicích jsou stále hojněji zastoupeny ženy.

V rámci vědeckých skupin pracovalo v roce 2024 nejvíce mužů na pozici V2 [doktorand] a V5 [vědecký asistent]. Nejvíce žen vykonávalo práci ve vědecké skupině V2 [doktorandka] a V1 [odborná pracovnice výzkumu a vývoje]. Situace se oproti předchozímu období nezměnila.

V letech 2020-2021 zastávaly pozici vedoucích skupin tři ženy, na konci roku 2025 působily na této pozici 4 ženy. Co se týče mužů, pozici vedoucího skupiny zastávalo v roce 2024 celkem 25 pracovníků.

Zaměstnanci i zaměstnankyně ÚMG si stále volí nejčastěji plné pracovní úvazky. Obecně si zkrácený úvazek volí častěji ženy, například pracovní úvazek mezi 0,5 a 0,9 využívalo 54 žen, ale pouze 27 mužů.

Vzhledem k obecnému vyššímu počtu zaměstnankyň je u nich patrná také vyšší fluktuace než u zaměstnanců. Každoročně s ÚMG rozváže pracovní poměr 20 mužů a mezi 50-60 ženami. V roce 2024 pak bylo zaznamenáno 101 nových nástupů [67 ženy, 34 muži].

Granty jsou více přihlašovány i řešeny vědci. Z celkových 184 grantů za rok 2024 jich aktuálně řeší 92 muži a 24 ženy.

Zaměstnanci a zaměstnankyně

V roce 2024 pracovalo na ÚMG celkem 551 zaměstnanců/zaměstnankyň. Z toho bylo celkem 220 mužů a 323 žen.

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

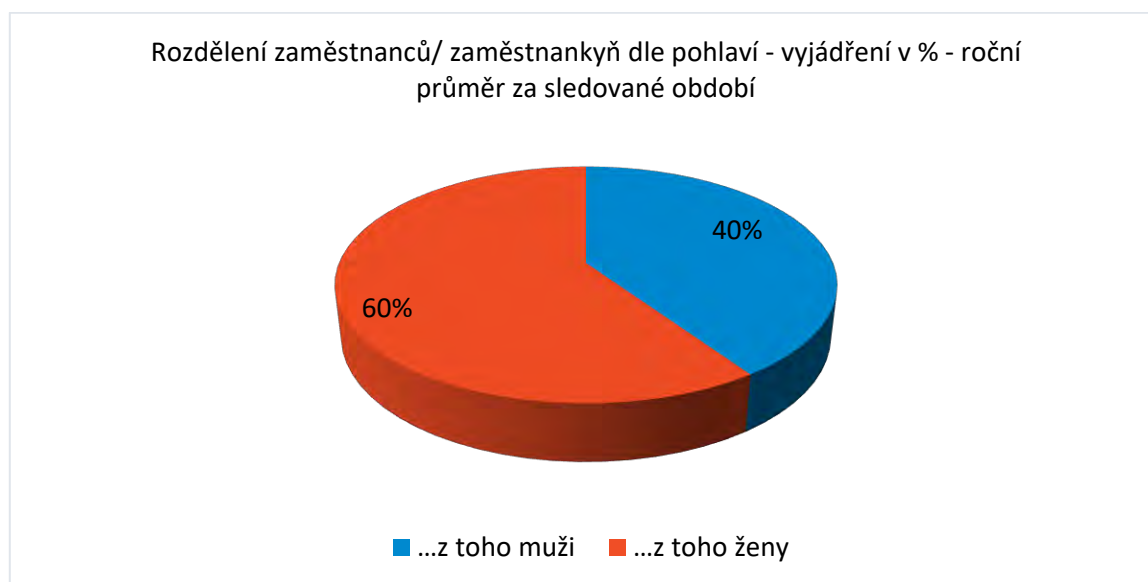
Na ÚMG pracovalo v letech 2020-2024 více žen než mužů. V průměru za dané období tvořily ženy 60 % a muži 40 % z celkového průměru za dané období [543 pracujících]. Oproti průměru za období 2018-2020 došlo k poklesu počtu zaměstnanců a zaměstnankyň [z 578 za předchozí období]. Za sledované období došlo k největšímu poklesu v roce 2023, kdy měl ústav 514 zaměstnanců a zaměstnankyň.

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	2023	2024	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	576	534	535	514	551	543
...z toho muži	223	232	210	209	224	220
...z toho ženy	359	302	325	305	327	323

Graf č. 1.1 – Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví v % pro roky 2020–2024



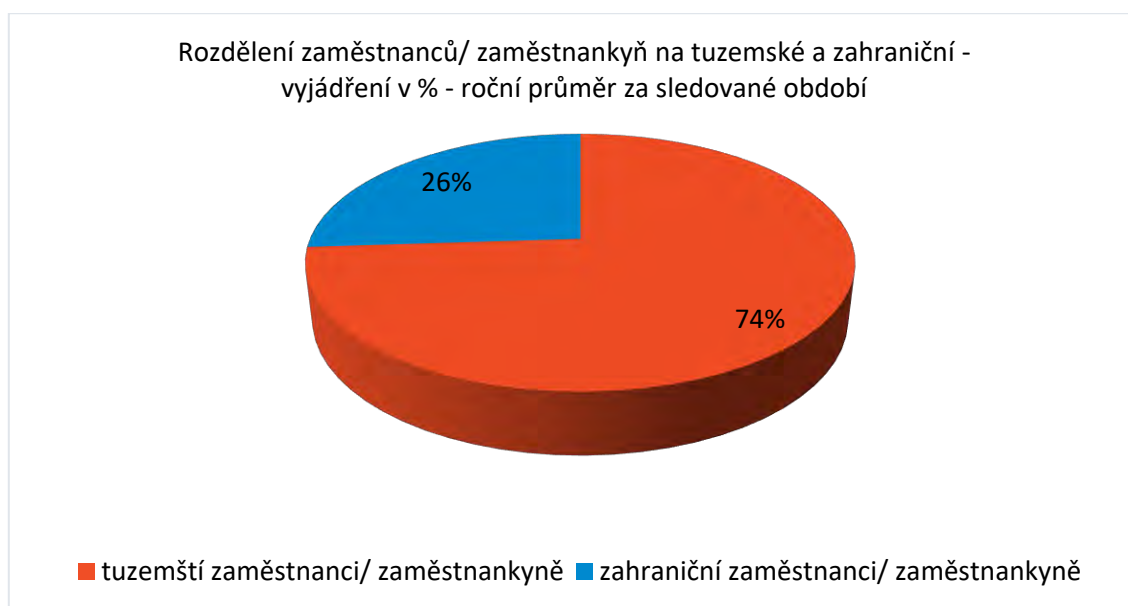
Rozdělení dle národností

V letech 2020–2024 tvořili 74 % všech zaměstnanců a zaměstnankyň Češi a Češky. Zbylých 26 % byli zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně [z Bulharska, Běloruska, Egypta, Francie, Indie, Itálie, Japonska, Kanady, Kazachstánu, Libanonu, Lotyšska, Nizozemí, Německa, Peru, Polska, Portugalska, Pákistánu, Ruské federace, Slovenska, Spojeného Království, Srbska, Súdánu, Ugandy, Ukrajiny, Íránu a Španělska].

Tabulka č. 1.2 – Rozdělení pracovníků/pracovnic na tuzemské a zahraniční 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
Tuzemští zaměstnanci/zaměstnankyně	442	404	393	372	396	401
Zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně	137	130	142	142	155	141

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



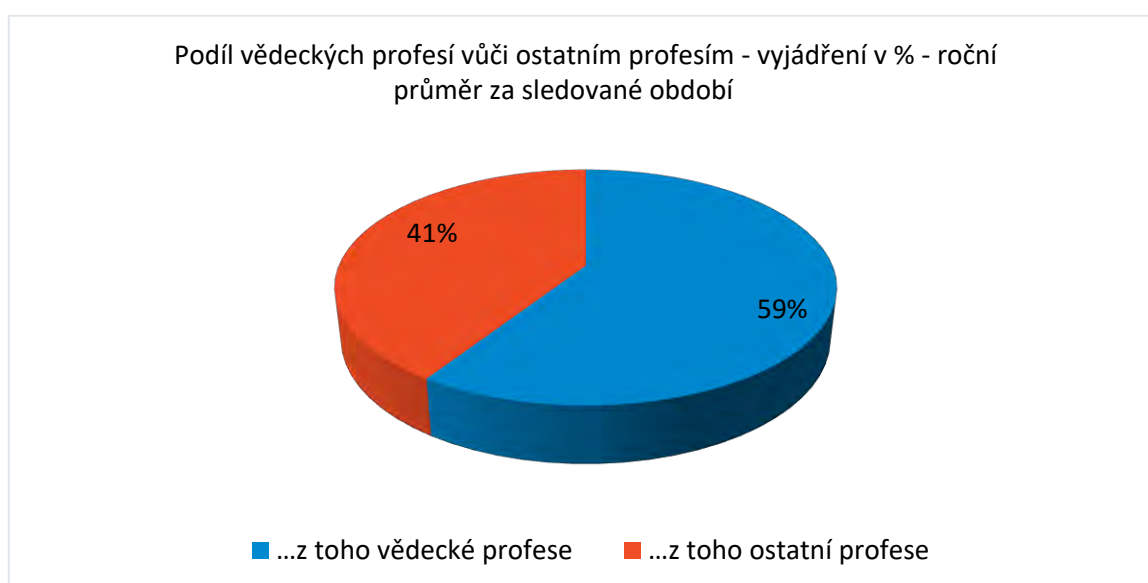
Rozdělení dle profesí

Na ÚMG pracuje více zaměstnanců a zaměstnankyň na vědeckých pozicích [59 %], než v kategorii ostatní profese [41 %]. Procentuálně zůstává rozdělení téměř stejné, v uplynulém období měly ostatní profese 42% podíl. Největší pokles byl u profesí v roce 2023. Od předchozího období se nejvíce změnil počet pracovníků a pracovnic ostatních profesí: v předchozím období jich na ÚMG pracovalo v průměru 242, v období 2020-2024 počet klesl na 222.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	579	534	535	514	551	543
...z toho vědecké profese	335	314	314	308	334	321
...z toho ostatní profese	244	220	221	206	217	222

Graf č. 1.3 – Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle profesí za období 2020-2024

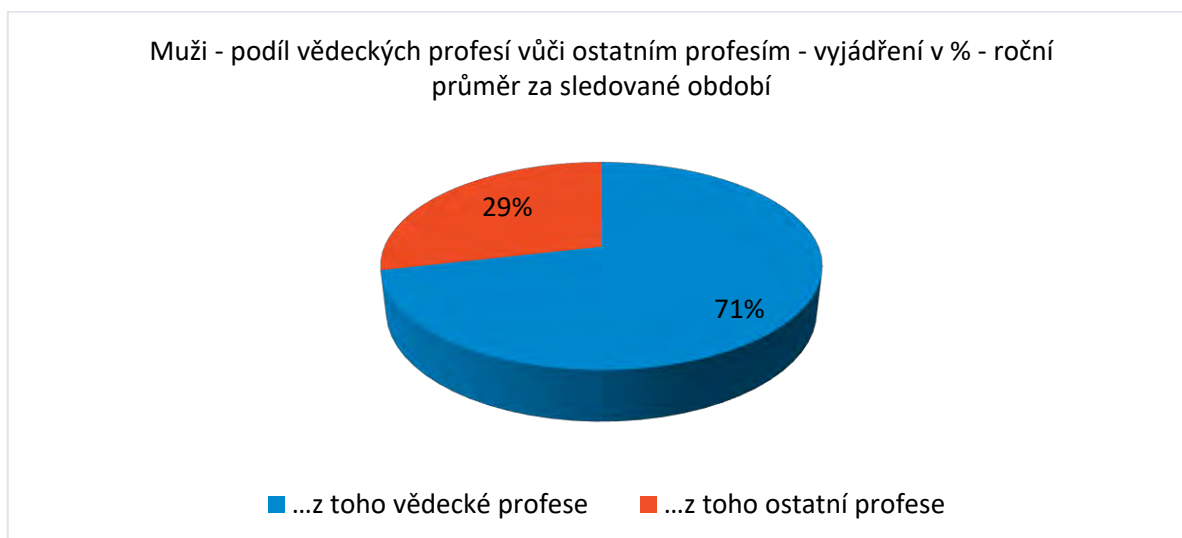


Zaměstnanci na ÚMG vykonávají ze 71 % vědecké profese a z 29 % ostatní profese. Počet zaměstnaných vědců byl nejvyšší v roce 2021 a 2024. U ostatních profesí došlo v roce 2022 k poklesu počtu zaměstnaných [z 68 na 60], tento pokles přetrval do konce sledovaného období.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
Celkový počet zaměstnanců	223	232	210	209	224	220
...z toho vědecké profese	155	164	150	151	164	157
...z toho ostatní profese	68	68	60	58	60	63

Graf č. 1.4 – Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese za období 2020-2024



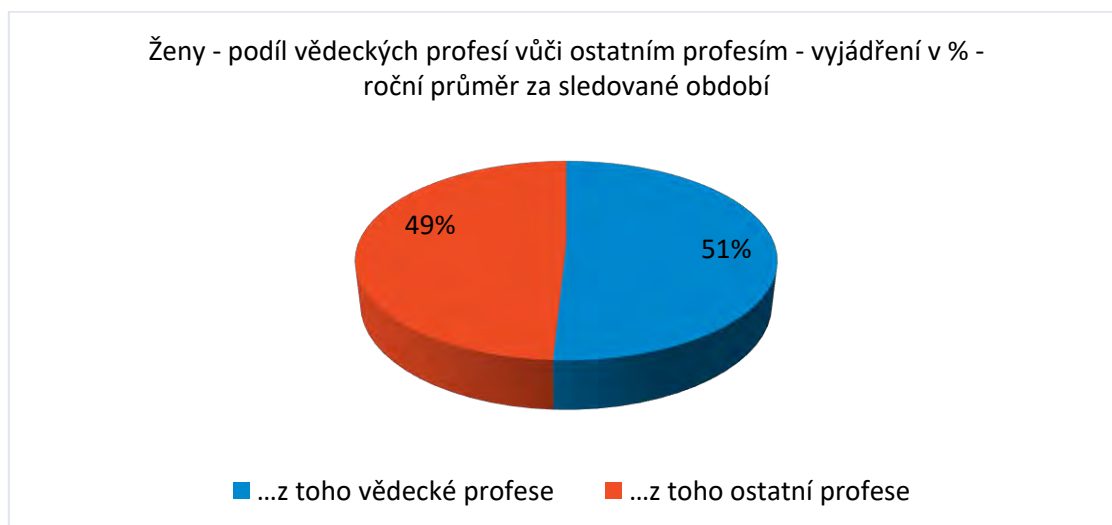
Zaměstnankyně na ÚMG zastávají častěji vědecké [51 %] než ostatní profese [49 %]. Oproti předchozímu období došlo v průměru za období 2020-2024 k poklesu zaměstnaných žen ve vědeckých pozicích [o 1 p. b.].

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
Celkový počet zaměstnankyň	356	302	325	305	327	323
...z toho vědecké profese	180	150	164	157	170	164
...z toho ostatní profese	176	152	161	148	157	159

Rozdíl mezi zaměstnankyněmi, které zastávají vědecké a ostatní profese, je v řádu 2 p. b. Kdežto u zaměstnanců je patrný daleko markantnější rozdíl okolo 40 p. b.

Graf č. 1.5 – Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese, průměr 2020–2024



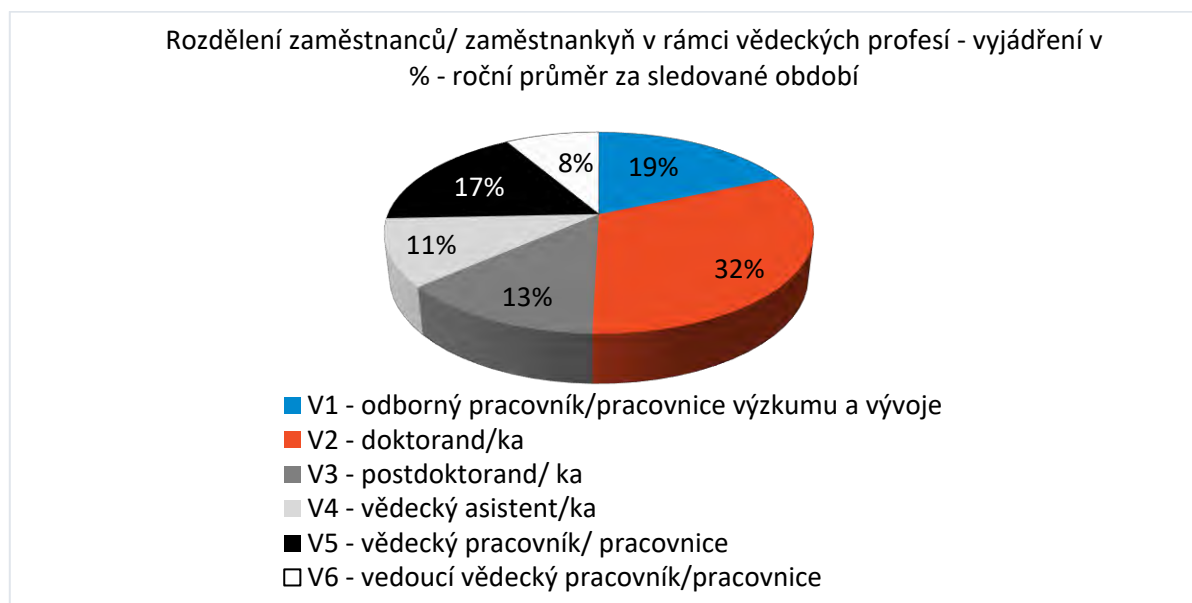
Rozdělení pracovníků a pracovnic dle kategorií vědeckých profesí

Nejpočetněji jsou na ÚMG z vědeckých profesí zastoupeni doktorandi/doktorandky. V průměru to za období 2020-2024 bylo 102 z celkových 321 vědeckých pracovníků/pracovnic. Nejméně početnou skupinu tvoří vedoucí vědeckí pracovníci/vedoucí vědecké pracovnice [8 %] – toto procentuální zastoupení je shodné s předchozím sledovaným obdobím [2018-2020].

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
V1 – odborný pracovník/pracovnice výzkumu a vývoje	63	54	60	53	67	59
V2 – doktorand/doktorandka	107	101	94	103	107	102
V3 – postdoktorand/postdoktorandka	39	39	44	41	48	42
V4 – vědecký asistent/vědecká asistentka	38	35	35	31	34	35
V5 – vědecký pracovník/vědecká pracovnice	59	58	54	54	51	55
V6 – vedoucí vědecký/á pracovník/pracovnice	29	27	27	26	27	27

Graf č. 1.6 – Rozdělení pracovníků/pracovnic ve vědeckých profesích

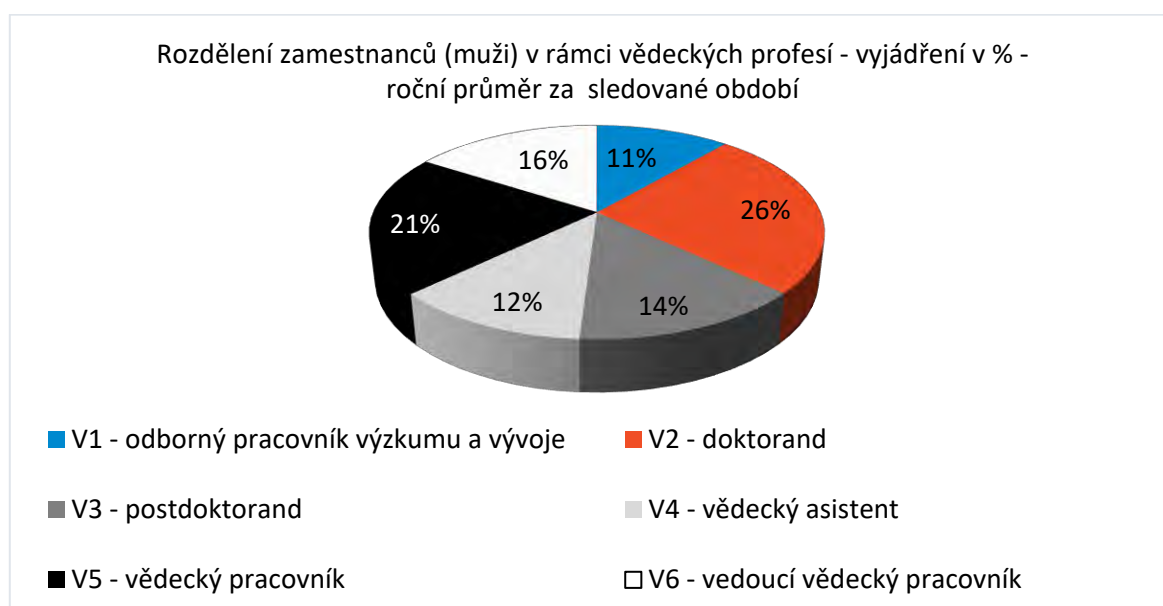


Co se týče pracovníků, nejpočetnější skupiny představují i v tomto období vědeckí pracovníci [V5] a doktorandi [V2].

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
V1 – odborný pracovník výzkumu a vývoje	17	14	15	17	26	18
V2 – doktorand	34	51	37	39	40	40
V3 – postdoktorand	22	22	21	21	24	22
V4 – vědecký asistent	20	17	18	18	20	19
V5 – vědecký pracovník	36	36	34	31	29	33
V6 – vedoucí vědecký pracovník	26	24	25	25	25	25

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

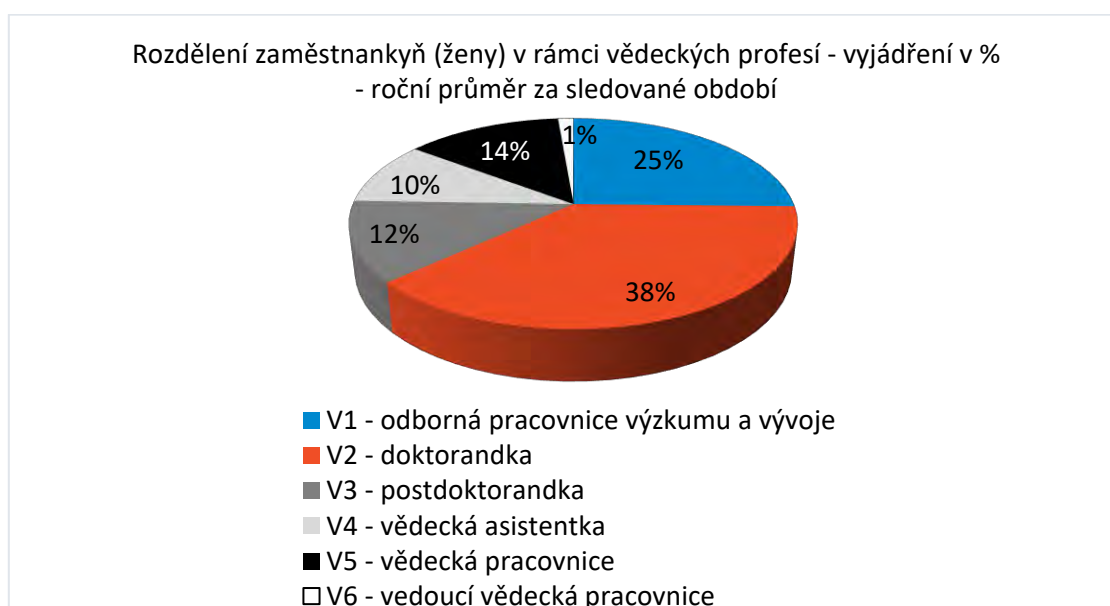


Pracovnice ve velkém procentu zastávají pozice v kategorii V1 a V2, naopak velmi málo žen se dostane na pozici vedoucí vědecké pracovnice – v průměru za roky 2020-2024 to byly dvě, zatímco v případě pracovníků celkem 25. Mezi obdobími došlo k poklesu doktorandek, zatímco mezi léty 2018 a 2020 jich v průměru na rok bylo 76, v období 2020-2024 to bylo pouhých 60.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
V1 – odborná pracovnice výzkumu a vývoje	46	40	45	36	41	42
V2 – doktorandka	73	50	57	64	67	62
V3 – post doktorandka	17	17	23	20	24	20
V4 – vědecká asistentka	18	18	17	13	14	16
V5 – vědecká pracovnice	23	22	20	23	22	22
V6 – vedoucí vědecká pracovnice	3	3	2	1	2	2

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



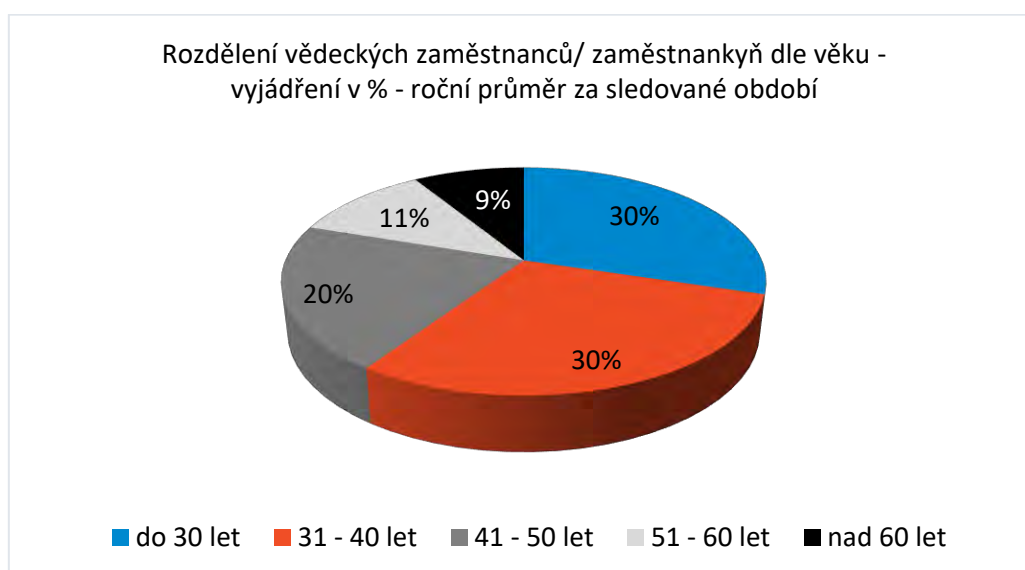
Rozdělení dle věku

Nejpočetnější věkovou skupinu tvořili v minulém období [2018-2020] pracovníci/pracovnice do 30 let věku. Pro období 2020-2024 se nejvíce pracovníků a pracovnic řadí do věkové kategorie do 40 let.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
do 30 let	110	106	83	81	97	95
31–40 let	93	86	101	98	99	95
41–50 let	68	62	64	65	73	66
51–60 let	36	33	37	37	34	35
nad 60 let	28	27	29	27	31	28

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

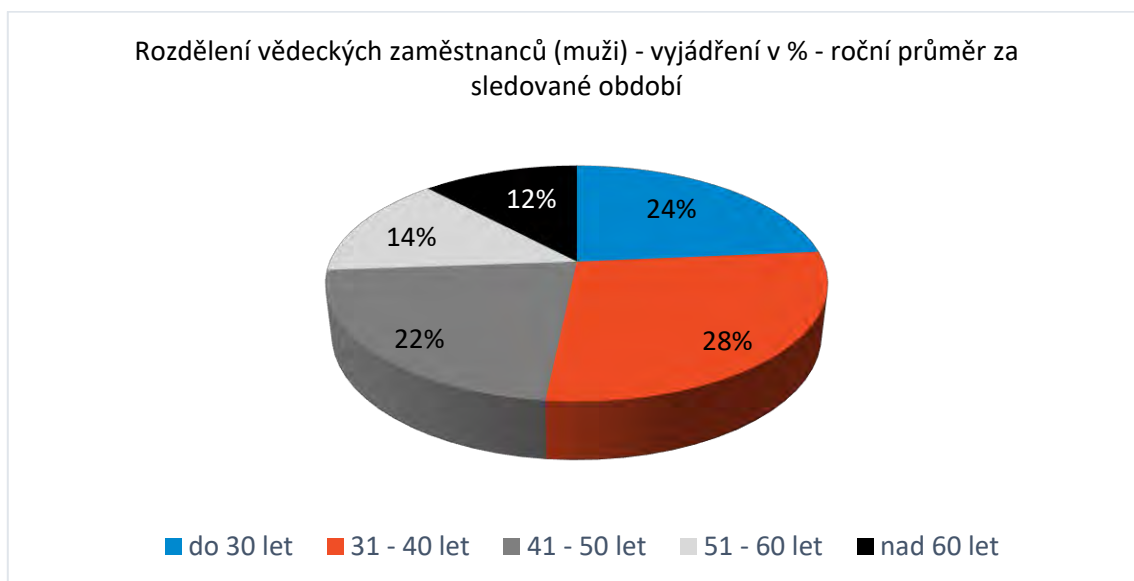


Pracovníci byli zastoupeni na ÚMG ve sledovaném období nejvíce ve věkové kategorii 31-40 let [tato kategorie tvořila 28 % všech pracovníků]. Zde je patrný nárůst o 1 p. b. od průměru období 2018-2020. Nejméně zastoupená věková kategorie pracovníků na ÚMG byla tvořena muži nad 60 let věku [celkem 12 %].

Tabulka č. 1.10 – Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
do 30 let	37	48	30	32	38	46
31-40 let	41	42	47	43	47	55
41-50 let	37	34	32	34	37	44
51-60 let	23	24	22	22	20	28
nad 60 let	17	16	19	20	22	24

Graf č. 1.10 – Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

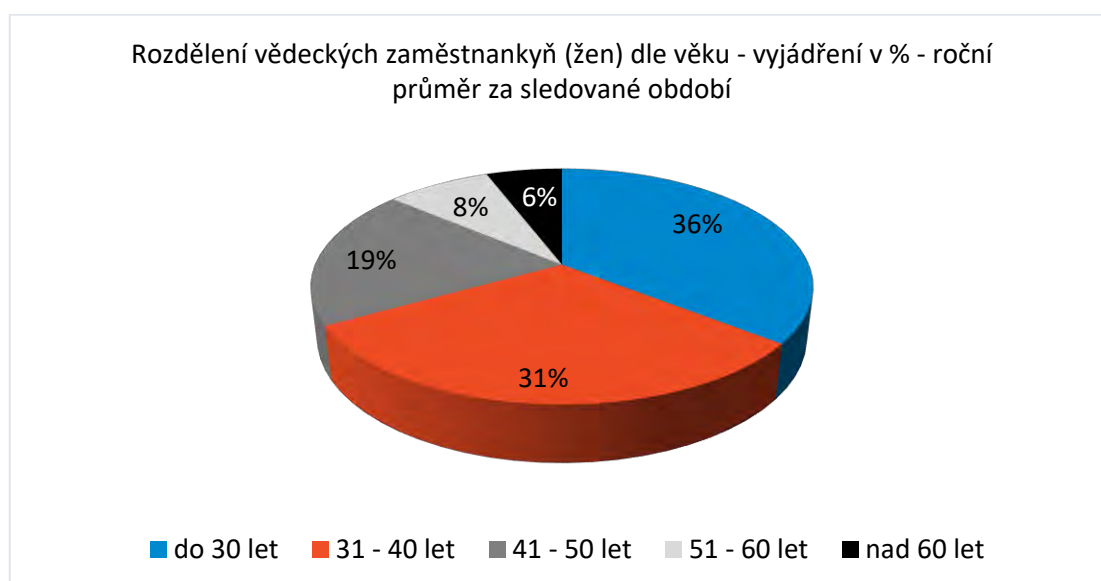


Největší zastoupení měly ve sledovaném období ženy ve věkové kategorii do 30 let. Naopak nejméně pracovalo na ÚMG vědeckých pracovníků ve věku nad 60 let: v průměru za sledované období to bylo 10 %. Celkově došlo ke změně rozložení věkových skupin, v roce 2018-2020 tvořily zaměstnankyně na vědeckých pozicích do 30 let věku 41 % celku.

Tabulka č. 1.11 – Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku

	2020	2021	2022	2023	2024	Průměr
do 30 let	73	58	53	49	59	58
31–40 let	52	44	54	55	52	51
41–50 let	31	28	32	31	36	32
51–60 let	13	9	15	15	14	13
nad 60 let	11	11	10	7	9	10

Graf č. 1.11 – Rozdělení pracovníků vědeckých profesí dle věku



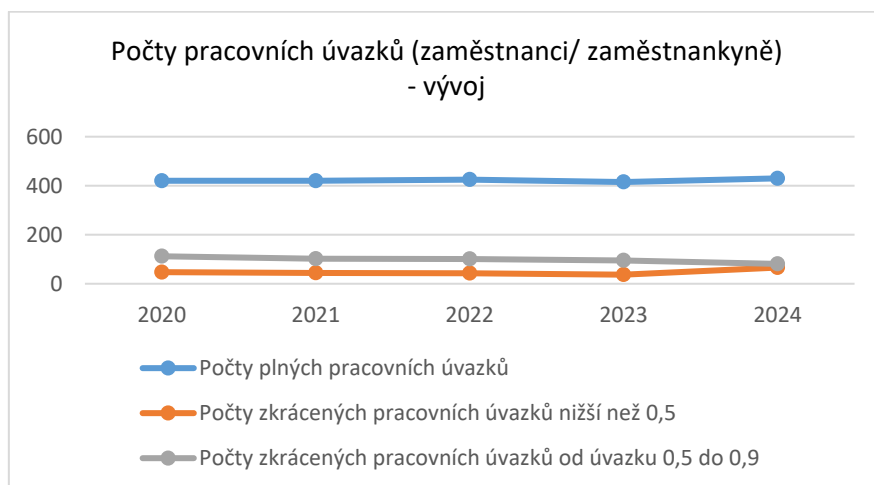
Rozdělení dle výše úvazku

ÚMG umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním práci na zkrácený úvazek. Této možnosti využívají především rodiče malých dětí, osoby pečující o své blízké nebo studenti/studentky. V průběhu období 2020-2024 bylo tohoto benefitu nejvíce využíváno v roce 2024 [430 osob], nejméně pak v roce 2023 [415 osob].

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Počty plných pracovních úvazků	420	420	425	415	430
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	47	44	43	37	66
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	112	102	101	95	81

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

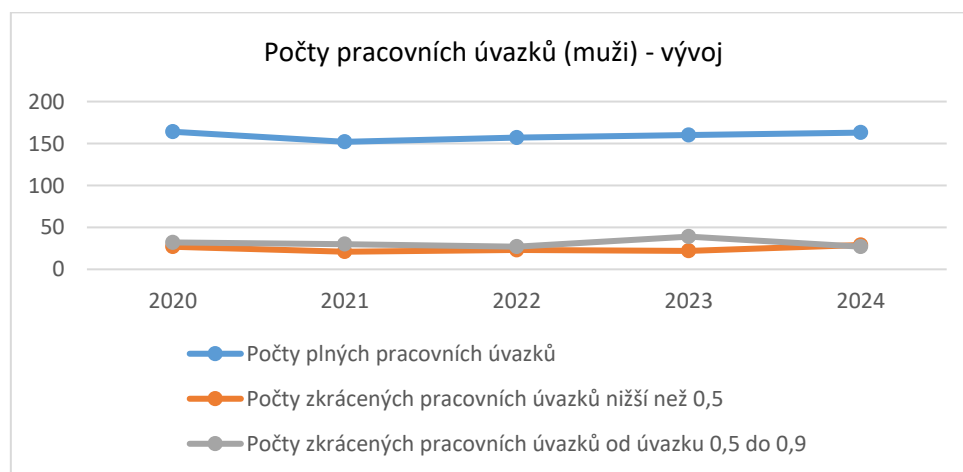


U zaměstnanců [muži] jednoznačně převažují plné pracovní úvazky. V roce 2024 se počet využitých zkrácených úvazků lišil mezi nižšími než 0,5 mezi 0,5 a 0,9 pouze o jednotky

Tabulka č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

	2020	2021	2022	2023	2024
Počty plných pracovních úvazků	164	152	157	160	163
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	27	21	23	22	29
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	32	30	27	39	27

Graf č. 1.13 - Vývoj zastoupení zaměstnanců dle výše úvazku

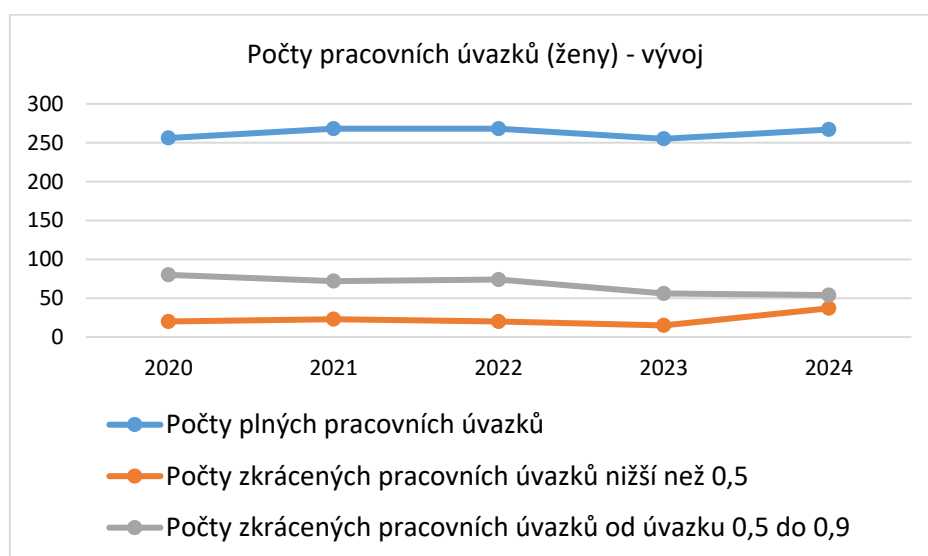


Zaměstnankyně využívají možnosti zkráceného úvazku daleko častěji než zaměstnanci [muži]. V roce 2024 vidíme změnu u rozsahu zkrácených úvazků: ženy si volily úvazky nižší než 0,5 častěji než v roce 2020 [37 vs. 20]. Daleko méně pak využívaly možnosti zkráceného úvazku mezi 0,5 a 0,9 [54 vs. 80 v roce 2020].

Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku

	2020	2021	2022	2023	2024
Počty plných pracovních úvazků	256	268	268	255	267
Počty zkrácených pracovních úvazků nižší než 0,5	20	23	20	15	37
Počty zkrácených pracovních úvazků od úvazku 0,5 do 0,9	80	72	74	56	54

Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku



Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň ÚMG

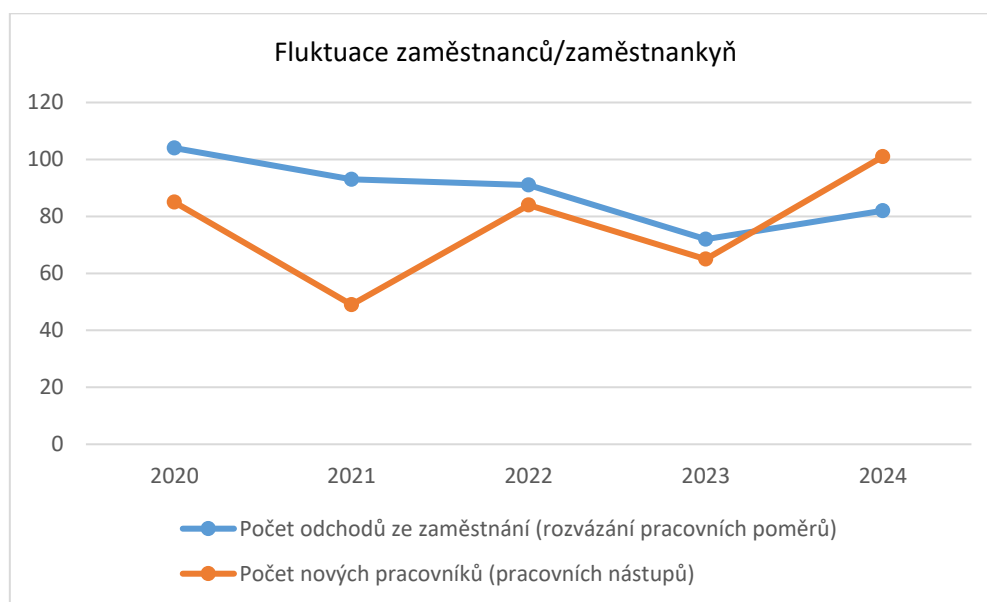
Počet rozvázaných pracovních poměrů v průběhu let klesal [s výjimkou roku 2024, kdy došlo k nárůstu]. Počet nových zaměstnanců/zaměstnankyň byl nejnižší v roce 2021 a dále pak v roce 2023.

V roce 2024 došlo k převýšení počtu nových nástupu oproti odchodům.

Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Počet odchodů ze zaměstnání (rozházání pracovních poměrů)	104	93	91	72	82
Počet nových zaměstnanců/zaměstnankyň (nástupů)	85	49	84	65	101

Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2024

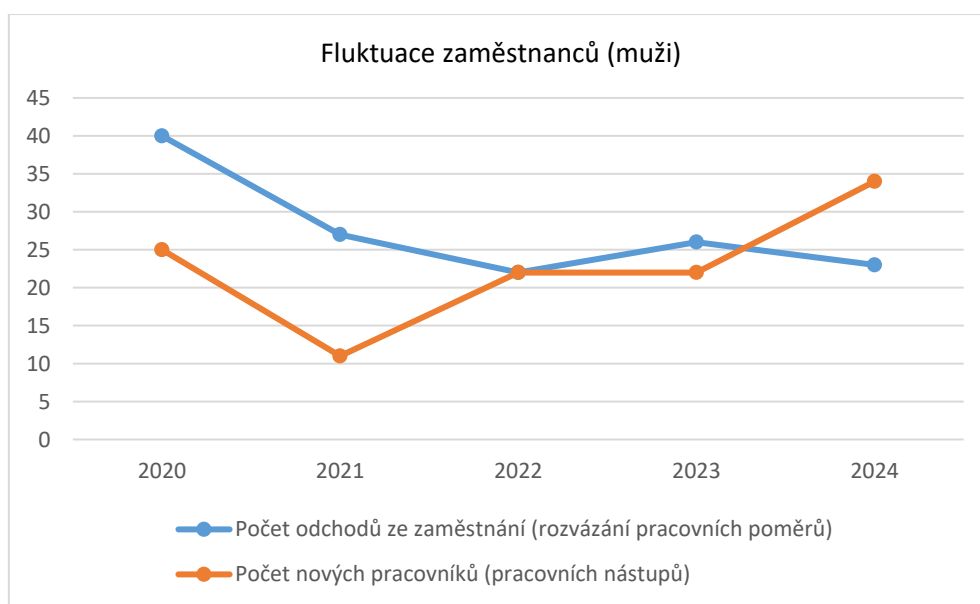


Kategorie zaměstnanci [muži] zaznamenala nejvyšší počet příchodů v roce 2024, nejvyšší počet odchodů pak v roce 2020.

Tabulka č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Počet odchodů ze zaměstnání [rozházání pracovních poměrů]	40	27	22	26	23
Počet nových zaměstnanců [pracovních nástupů]	25	11	22	22	34

Graf č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2024

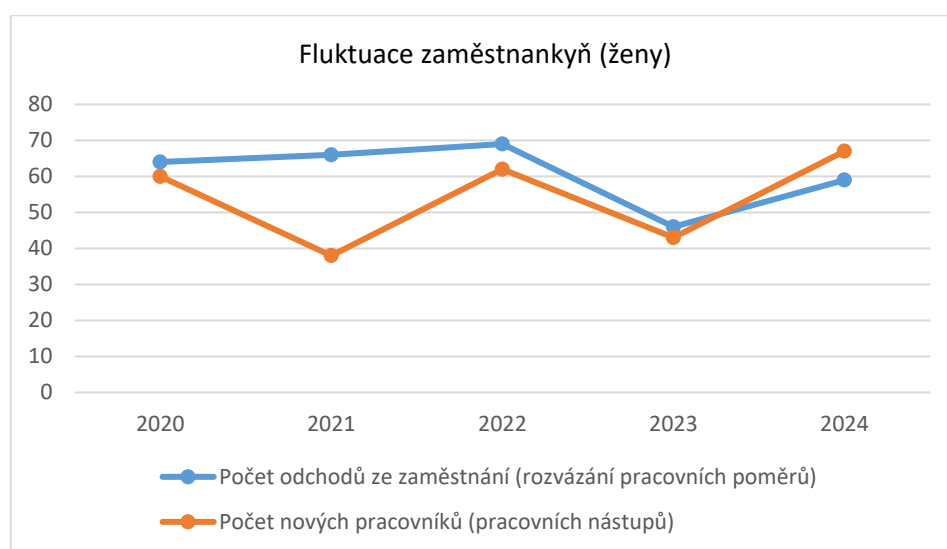


U zaměstnankyň došlo k nejvíce rozvázání pracovních poměrů v roce 2022. Nejvíce nástupů pak proběhlo v roce 2024. Také u zaměstnankyň v roce 2024 počet pracovních nástupů převýšil počet odchodů ze zaměstnání.

Tabulka č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Počet odchodů ze zaměstnání [rozházání pracovních poměrů]	64	66	69	46	59
Počet nových zaměstnankyň [pracovních nástupů]	60	38	62	43	67

Graf č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2024



Grantová agenda

V roce 2024 bylo na ÚMG realizováno celkem 184 grantů, z toho se na 127 z nich podíleli zaměstnanci a zaměstnankyně jako řešitelé/řešitelky a na 57 se podíleli jako spoluřešitelé/spoluřešitelky. Za sledované období 2020-2024 bylo nejvíce grantů řešeno v roce 2020 [celkem 213].

Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v letech 2020–2024

Gender	Stav projektu	2020	2021	2022	2023	2024
Ženy	aktuálně řešené	9	18	19	21	24
	přihlášky	15	16	12	9	5
	neudělené	13	0	0	0	5
Muži	aktuálně řešené	51	96	104	76	92
	přihlášky	70	55	29	31	21
	neudělené	55	3	0	0	37
Celkem		213	188	164	137	184

Benefity

Celkový počet pracujících využívajících služeb ústavní mateřské školy Atomík zůstal v období 2020–2024 na podobné úrovni jako v předchozím sledovaném období [2018–2020], pohyboval se okolo 12. Výjimkou byl rok 2022, kdy celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň využívající mateřské školy klesl na 9. Nejvyšší rozdíl byl u počtu zaměstnanců, kdy v roce 2022 klesl počet mužů, kteří tohoto benefitu využívají, na pouhého jednoho.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Celkový počet zaměstnanců / zaměstnankyň	12	12	9	12	11
... z toho počet vědeckých profesí	8	8	4	5	10
... z toho počet ostatních profesí	4	4	5	7	1
... z toho počet mužů	5	3	1	5	3
... z toho počet žen	7	9	8	7	8

Počet zaměstnanců a zaměstnankyň využívajících benefit podporovaného bydlení v posledních letech vzrostl. Nejvyšší nárůst byl patrný v roce 2024, kdy ho využívalo celkem 46 zaměstnanců a zaměstnankyň [nárůst z 39 v roce 2023]. Co se týče pohlaví, více využívají tohoto benefitu muži než ženy, jediným rozdílem byl již zmíněný rok 2024.

Tabulka č. 1.20 – Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících podporované bydlení

	2020	2021	2022	2023	2024
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň	34	30	35	39	46
... z toho počet vědeckých profesí	34	30	35	37	46
... z toho počet ostatních profesí	0	0	0	2	0
... z toho celkový počet mužů	20	16	19	18	21
... z toho celkový počet žen	14	14	16	21	25

Z jazykových kurzů je nejhojněji využíván kurz angličtiny. V období 2020–2024 však došlo k výraznému poklesu zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří/které tohoto benefitu využívají [ze 70 v roce 2020 na 23 v roce 2024]. Kurz češtiny pro cizince byl nejpopulárnější v roce 2022, kdy se do něj přihlásilo 15 mužů a žen.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy ČJ pro cizince	5	13	15	12	9
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	5	13	15	11	6
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	0	0	0	1	3
... z toho počet mužů	3	9	12	4	5
... z toho počet žen	2	4	3	8	4
Celkový počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících kurzy AJ	70	59	53	29	23
... z toho počet vědeckých zaměstnanců/zaměstnankyň	32	45	38	16	8
... z toho počet ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň	38	14	15	13	15
... z toho počet mužů	16	15	12	7	7
... z toho počet žen	54	44	41	22	16

Seznam tabulek

Tabulka č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví	4
Tabulka č. 1.2 - Rozdělení pracovníků/pracovnic na tuzemské a zahraniční 2020-2024.....	5
Tabulka č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese	6
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.....	15
Tabulka č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku.....	16
Tabulka č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2024.....	17
Tabulka č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2024.....	18
Tabulka č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2024.....	19
Tabulka č. 1.18 - Zastoupení mužů a žen v grantech v letech 2020-2024	20
Tabulka č. 1.19 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících ústavní MŠ	21
Tabulka č. 1.20 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících podporované bydlení..	21
Tabulka č. 1.21 - Počet zaměstnanců/zaměstnankyň využívajících jazykové kurzy.....	22

Seznam grafů

Graf č. 1.1 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle pohlaví v % pro roky 2020-2024 ...	4
Graf č. 1.2 - Poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň.....	5
Graf č. 1.3 - Rozdělení zaměstnanců/zaměstnankyň dle profesí za období 2020-2024	6
Graf č. 1.4 - Rozdělení zaměstnanců na vědecké a ostatní profese za období 2020-2024 ...	7
Graf č. 1.5 - Rozdělení zaměstnankyň na vědecké a ostatní profese, průměr 2020-2024.....	8
Graf č. 1.6 - Rozdělení pracovníků/pracovnic ve vědeckých profesích.....	9
Graf č. 1.7 - Zastoupení mužů v rámci jednotlivých vědeckých profesí.....	10
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.....	15
Graf č. 1.14 - Vývoj zastoupení zaměstnankyň dle výše úvazku.....	16
Graf č. 1.15 - Fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň za roky 2020-2024	17
Graf č. 1.16 - Fluktuace zaměstnanců za roky 2020-2024.....	18
Graf č. 1.17 - Fluktuace zaměstnankyň za roky 2020-2024.....	19