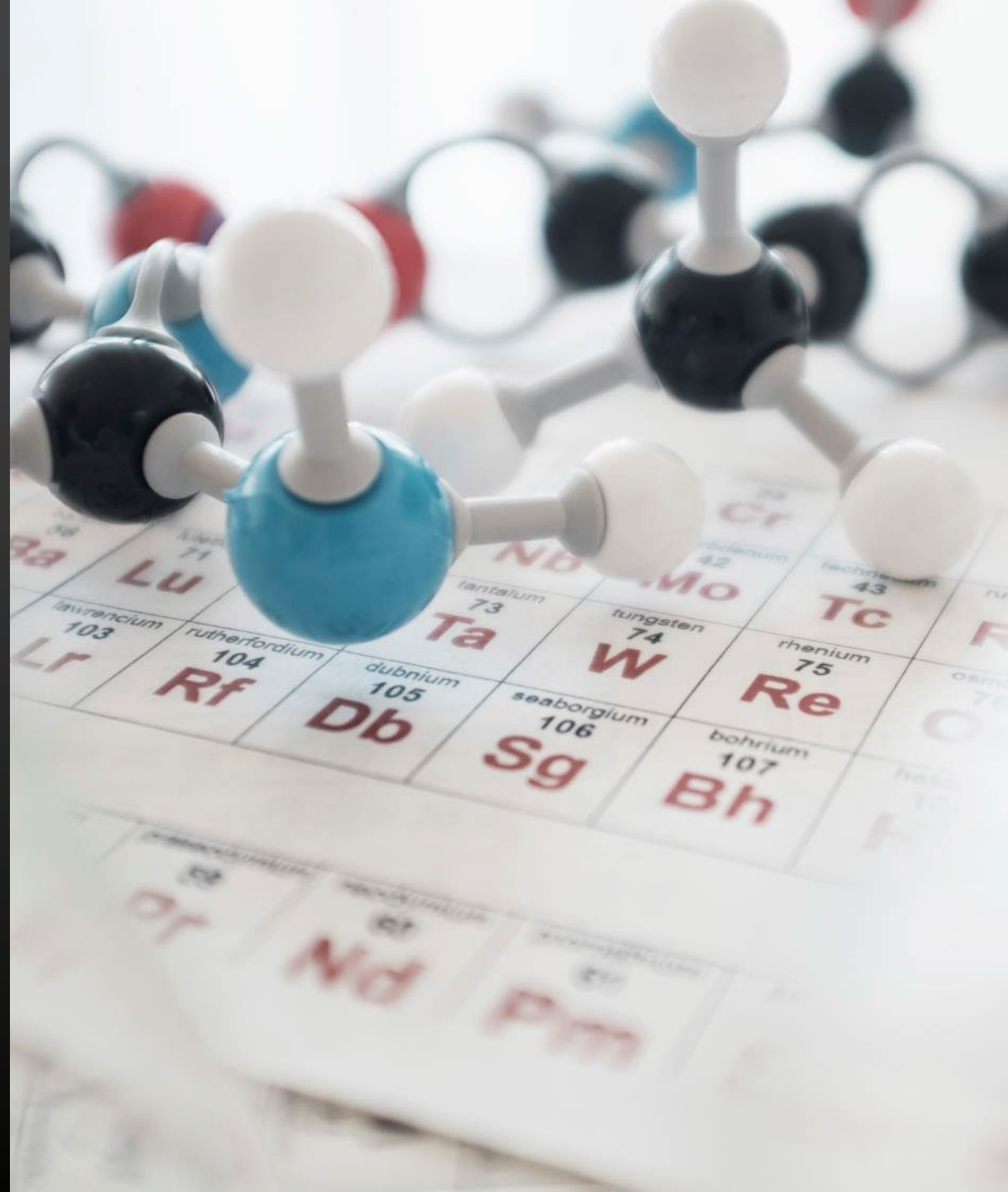


Průběžná zpráva od zavedení GEP v ÚJF k 30.6.2023.

Ústav jaderné fyziky AV ČR, v. v. i.



Úvod

K 1.7.2022 byli v Ústavu jaderné fyziky AV ČR v. v. i. přijaty Plány podpory rovnosti žen a mužů v ÚJF na období 2022-2025 (dále jen „Plány podpory“).

Cílem je dosáhnout rovných podmínek napříč celou institucí pomocí nástrojů, které jsou uvedeny v Plánech podpory k jednotlivým klíčovým oblastem.

Po 12 měsících od přijetí plánů podpory je čas se ohlédnout zpět a zhodnotit toto období implementace jednotlivých cílů.



1. Agenda rovnosti žen a mužů v ÚJF

Agenda rovnosti žen a mužů v ÚJF

Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/ aktuální stav	Odpovědnost
Kultura ÚJF a její principy rovnosti žen a mužů	Stanovit společné hodnoty, které budou zohledňovat podporu a prosazování diverzity pracovního prostředí, netoleranci vůči diskriminačním jevům jako je sexuální obtěžování, mobbing, bossing a jiným negativním projevům chování na pracovišti.	Zakotvit všechny principy rovnosti žen a mužů v ÚJF v dokumentu, posílit personální oddělení, stanovení týmu, který bude implementovat plán rovnosti.	12/2023	<p>Vnitřní Etický kodex byl schválen a zveřejněn na stránkách ústavu v české i anglické verzi. K nahlédnutí zde: http://www.ujf.cas.cz/cs/intranet/eticky-kodex/index.html.</p> <p>Vedení ústavu byl pověřenkyní GEP předložen návrh jednacího řádu Etické komise a návrh jejího složení. Čeká na schválení.</p> <p>Původní zodpovědná osoba za GEP ukončila PP k 30.5.2023, od 1.6.2023 převzala agendu nová, která přešla z pozice Personalista. Tým doplní od 1.7.2023 Personalistka – juniorka, která přejde z jiného oddělení.</p>	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM



2. Agenda optimální věkové struktury v ÚJF

Agenda optimální věkové struktury ÚJF

Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/ aktuální stav	Odpovědnost
Optimální věková struktura v ÚJF	Zajistit finanční prostředky pro kariérní růst mladé a střední generace výzkumných pracovníků (V1-V5) a vytvořit příznivé podmínky pro přijímání nových vědeckých pracovníků.	Získání strukturálních grantů na podporu zaměstnávání studentů a absolventů, snižování úvazku seniorních pracovníků v případě nároku na starobní důchod.	Průběžně	<p>Výzva OPZ+č. 12 byla odložena, pověřenkyně GEP sleduje seznam výzev. Jakmile bude vhodná výzva vyhlášena, budeme zpracovávat žádost.</p> <p>Vhodnou by byla výzva č. 03_22_030 Realizace auditů rovného odměňování zaměstnavateli s plánovaným datem vyhlášení 8/2023 a příjmem žádostí do 9/2023 s celkovou dotací 70.000.000 Kč. Viz Příloha 3.</p> <p>Posuzování žádostí bude jednokolové.</p> <p>Věkový průměr byl k 31.12.2022 48 let s tím, že ve vyšších věkových kategoriích dominovali muži.</p> <p>K 30.6.2023 se věkový průměr snížil na 45 let, převaha mužů ve vyšším věku trvá.</p> <p>K 30.6.2023 zaměstnáváme 139 lidí do 45 let a 144 lidí nad 45 let.</p> <p>Od 1.1.2023 do 30.6. 2023 nastoupilo do ústavu na HPP 11 nových zaměstnanců, nejmladšímu bylo 24 let, nejstaršímu pak 39 let. Blíže viz Příloha 1 a Příloha 2.</p> <p>Byl zaveden výstupní dotazník pro zjištění důvodů odchodu vědeckých pracovníků. 1.analýza bude provedena v lednu 2024.</p> <p>Úvazky seniorních pracovníků jsou postupně snižovány tak, aby byl zajištěn dostatek zaměstnanců pro provoz oddělení a zaškolování nově příchozích.</p>	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM



3. Personální politika ÚJF

Personální politika ÚJF

Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/ aktuální stav	Odpovědnost
Recruitment nových zaměstnanců ÚJF zohledňující rovnost žen a mužů	Povinnost používat genderově senzitivní jazyk při inzerci volných pracovních míst, zohledňovat a podporovat při výběru nových zaměstnanců ÚJF genderovou diverzitu v týmech.	Názvy pozic, věková diverzita či pracovní náplň musí splňovat rovné podmínky.	3/2022	Standart v zadávání inzerátů na pracovních portálech, webu ÚJF nebo Úřadě práce a to i cizojazyčně. Nastaveno	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM
Řízení lidských zdrojů v ÚJF	Nastavení kompetencí, procesů, odpovědnosti a rolí jednotlivých účastníků v procesu řízení lidských zdrojů.	Proces přijímání nových zaměstnanců, proces ukončování PV, proces hlášení nepřítomnosti, nastavení administrativních dnů, hodnocení zaměstnanců, onboarding (zejména s důrazem u zaměstnanců/kyň na dobu určitou, aby nezažívali zbytečnou nejistotu).	do 12/2025	Výstupní dotazník je zasílán končícím zaměstnancům od 1.1.2023. Je zcela dobrovolný a anonymní. Prezentace pro nové zaměstnance v angličtině i češtině je zasíláno nově nastupujícím zaměstnancům od 1.3.2023. Na pracovních-právním minimu se dále pracuje, stejně tak na hodnotících maticích.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM



4. Sladování osobního a pracovního života

Oblast sladování osobního a pracovního života					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/aktuální stav	Odpovědnost
Systematický monitoring podpory v oblasti sladování osobního a profesního života	Určit jaké jsou možnosti sladování osobního a pracovního života a vytvořit podmínky.	Částečné úvazky, podpora při studiu doktoradů a postdoktorandů, umožnění HO, flexibilnější pracovní doby, ucelený přehled benefitů, sick days.	6-12/2022	Pravidelné dotazníkové šetření, reporting, sledování vývoje získaných dat, ukotvení v personální politice instituce, aktualizovaný seznam benefitů Další dotazníkové šetření proběhlo na přelomu května a června 2023, výsledky k dispozici a nahlédnutí: http://www.ujf.cas.cz/export/sites/ujf/cs/intranet/content/files/Vysledky-dotaznikoveho-setreni-2023.pdf . HO je umožněn všem, u nichž to charakter pozice a náplň práce dovoluje. Další výstupy budou z Výstupních dotazníků po jejich 1.analýze v lednu 2024.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM
Možnosti sladování při mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobém uvolnění z práce za účelem odpočinku	Vytvořit systém managementu MD/RD a dlouhodobého NV a zakotvení v interních dokumentech instituce.	Zajistit dostupnost pro všechny zaměstnance, program „Stay in touch“ s rodiči na MD/RD, osobní plány návratu po MD/RD.	od 1/2023	Nastavení transparentních pravidel a opatření do interní dokumentace K 1.7.2023 zatím nebylo započato.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM

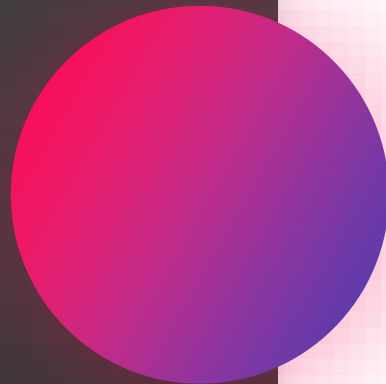


5. Komunikace v ÚJF

Oblast interní a vnější komunikace

Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/aktuální stav	Odpovědnost
Osvěta na téma genderově motivovaného násilí a sexuálního obtěžování	Semináře a diskuze na dané téma, sdílení praktických zkušeností a postupů, formy obrany.	Informovat o genderově motivovaném násilí včetně sexuálního obtěžování - projevy, možnosti obrany, opatření.	Do 12/2022	Semináře a diskuze na téma sexuálního obtěžování/ mobbing/ bossing/ Stalking /diskriminace K 30.6.2023 prozatím ombudsman ani ombudsmanka nebyli ustanoveni. Vybraní zaměstnanci se účastní průběžně školení pořádaných na toto téma. Na 5.12.2023 je objednáno školení na toto téma pro všechny vedoucí oddělení od Center for Gender & Science Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení
Genderově senzitivní komunikace	Nastavení ve všech interních a externích dokumentech formu genderově senzitivního jazyka.	Úprava interních a externích dokumentů, webových stránek, nástěnky na pracovištích.	3-6/2022 a průběžně	Aktualizované interní a externí dokumenty, web Probíhá.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM
Pravidelné setkávání vedoucích pracovníků	Aktivně komunikovat a setkávat se s vedoucími jednotlivých útvarů a řešit s nimi provozní záležitosti, společné hodnoty a cíle, hledat společná řešení sladování.	Sdílení zkušeností, společné hledání řešení, komunikace směrem k podřízeným.	6-12/2022 a průběžně	Nastavení pravidelných meetingů, informační newsletter, ombudsman pro oblast diskriminace. Vydávání informačního newsletteru pokračuje. Schůzky vedoucích zaměstnanců s vedením ústavu i nadále pokračují s frekvencí 1x za 2 měsíce.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení





Za Ústav jaderné fyziky AV ČR v. v. i. zpracovala ke dni 30.6.2023

Zuzana Vycpálková , DiS.
Personalista specialista