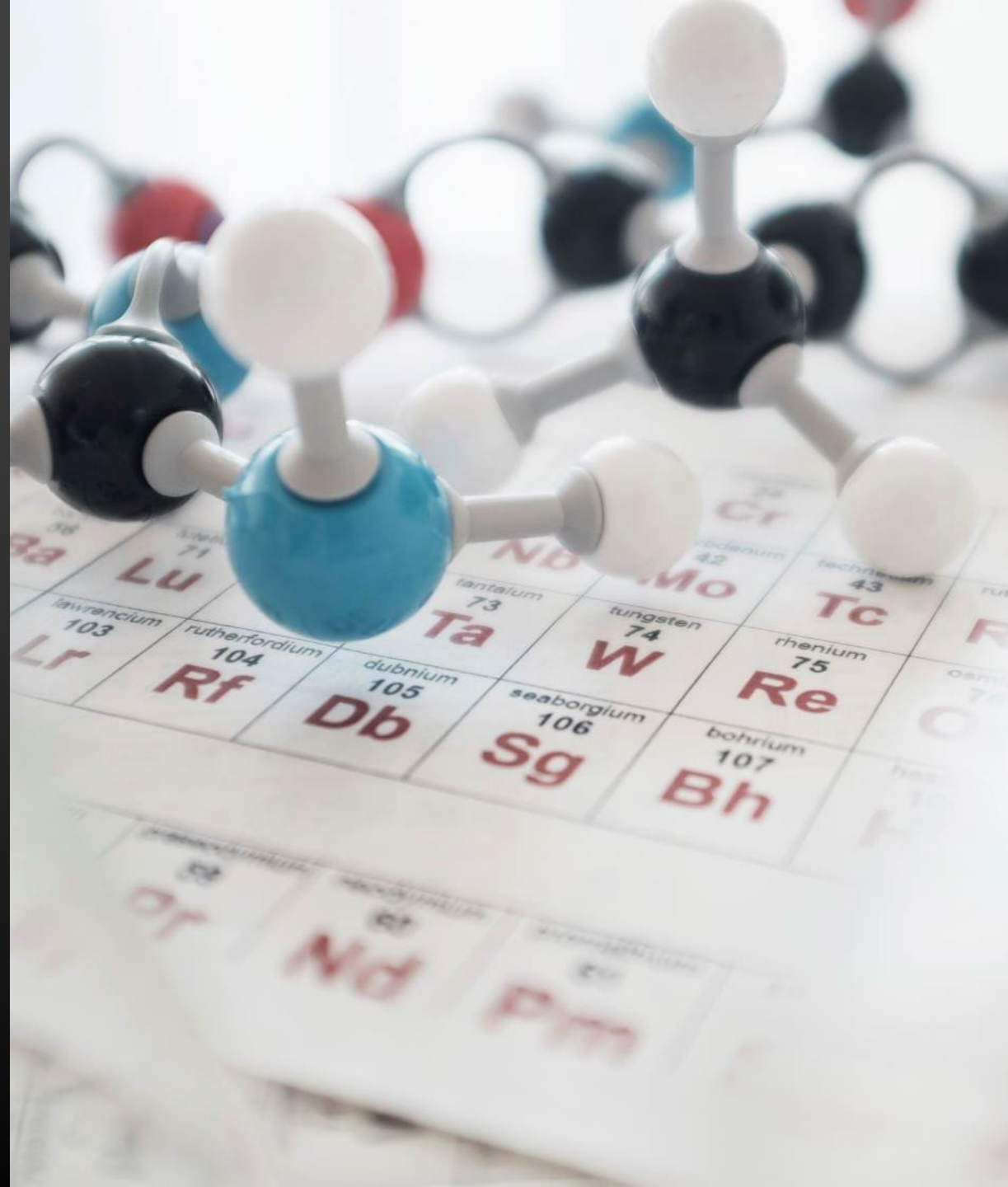


Zpráva o plnění GEP v ÚJF k 31.12.2023

Ústav jaderné fyziky AV ČR, v.v.i.



Úvod

K 1.7.2022 byly 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 18 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 diversity 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 - splněno	<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>Ředitelem ústavu byli jmenováni členové Etické komise. 1.zasedání komise se konalo 30.10.2023 za plné účasti všech členů. Komise odsouhlasila svůj Jednací řád. Ten byl následně schválen ředitelem ústavu a další případná jednání komise se jím budou řídit.</p> <p>Ústav se v období od 1.10.2023 do 30.10.2023 účastnil celorepublikové Prevalenční studie genderově podmíněného násilí na veřejných vysokých školách a ústavech, která probíhala formou anonymního dotazníkového šetření. Náhled zde: https://genderaveda.cz/prevalencni-studie-genderove-podmineneho-nasilina-verejnych-vysokych-skolach-a-ustavech-av-cr/.</p> <p>Byla určena pro zaměstnance na hlavní pracovní poměr a zaměřovala se na zjištění výskytu genderově podmíněného násilí na výše zmíněných pracovištích. Studie se za ústav zúčastnilo 29 zaměstnanců. Výsledky studie by měly být známy v průběhu ledna až března 2024.</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 grantů na podporu zaměstnávání studentů a absolventů, snižování úvazku seniorních pracovníků v případě nároku na starobní důchod.	Průběžně	<p>K 31.12.2023 má náš ústav 264 zaměstnanců. 13 zaměstnanců má bakalářské vzdělání, 96 doktorské, 71 vysokoškolské. Ke stejnému datu zaměstnáváme 17 postdoktorandů a 32 doktorandů.</p> <p>Věkový průměr byl k 31.12.2023 49 let s tím, že ve vyšších věkových kategoriích dominovali muži. K 31.12.2023 je v ústavu zaměstnáno 168 mužů s věkovým průměrem 49 let.</p> <p>Žen ke stejnému datu zaměstnáváme 96 s věkovým průměrem 46 let</p> <p>K 31.12.2023 zaměstnáváme 119 lidí do 45 let a 145 lidí nad 45 let. Nejmladšímu zaměstnanci je k výše uvedenému datu 22 let, nejstaršímu pak 80 let. Od 1.7.2023 do 31.12.2023 nastoupilo do ústavu na HPP 12 nových zaměstnanců, z toho 7 žen.</p> <p>Ve funkci Vedoucí oddělení jsou k výše zmíněnému datu 4 ženy, ostatní oddělení (5) jsou vedena muži.</p> <p>Rozesílání výstupního dotazníku pro zjištění důvodů odchodu vědeckých pracovníků stále pokračuje. 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 zasílána nově nastupujícím zaměstnancům od 1.3.2023. Na pracovních právním minimu se dále pracuje. Hodnotící matice byly předány vedení ke schválení a zvážení případné implementace.	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 – termín prodloužen do 1.1.2024 vzhledem ke změnám v legislativě.	Pravidelné dotazníkové šetření, reporting, sledování vývoje získaných dat, ukotvení v personální politice instituce, aktualizovaný seznam benefitů. HO je umožněn všem, u nichž to charakter pozice a náplň práce dovoluje. Vzhledem ke změně v legislativě se pracuje na aktualizaci seznamu osob, kterým bude HO umožněn.	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 31.12.2023 zatím nebylo započato.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM

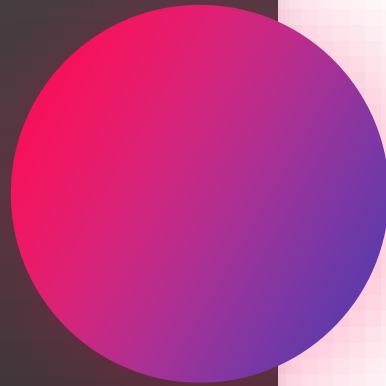


5. Komunikace v ÚJF

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 – prodlouženo do 2/2024	K 31.12.2023 prozatím ombudsman ani ombudsmanka nebyli ustanoveni. Dne 5.12.2023 se na půdě ústavu konal workshop na téma Genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí pro vedoucí pracovníky. Přednášejícím byly paní Mgr. Eva Oliva a Mgr. Gabriela Langhamerová z Národního kontaktního centra gender a výzkum ze Sociologického ústavu AV ČR. Všem účastnicím a účastníkům byla před konáním workshopu poskytnuta Příručka základních pojmů , po workshopu pak prezentace a Právní příručka genderově podmíněného násilí . Na 20.2.2024 je naplánován workshop na stejné téma , tentokrát určený a upravený pro zaměstnance na nevedoucích pozicích. Školit budou stejné osoby.	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 – probíhá. V rámci setkávání vedoucích pracovníků vylepšení vnitřní a vnější komunikace se dne 1.-2.12.2023 konalo školení pro vedoucí zaměstnance na téma Vedení a hodnocení lidí . Školitelem byl Ing. Jan Korbel ze společnosti Vektoring, s.r.o.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení





Za Ústav jaderné fyziky AV ČR v. v. i. zpracovala ke dni 31.12.2023

Zuzana Vycpálková , DiS.
Personalista specialista

E-mail: vycpalkova@ujf.cas.cz