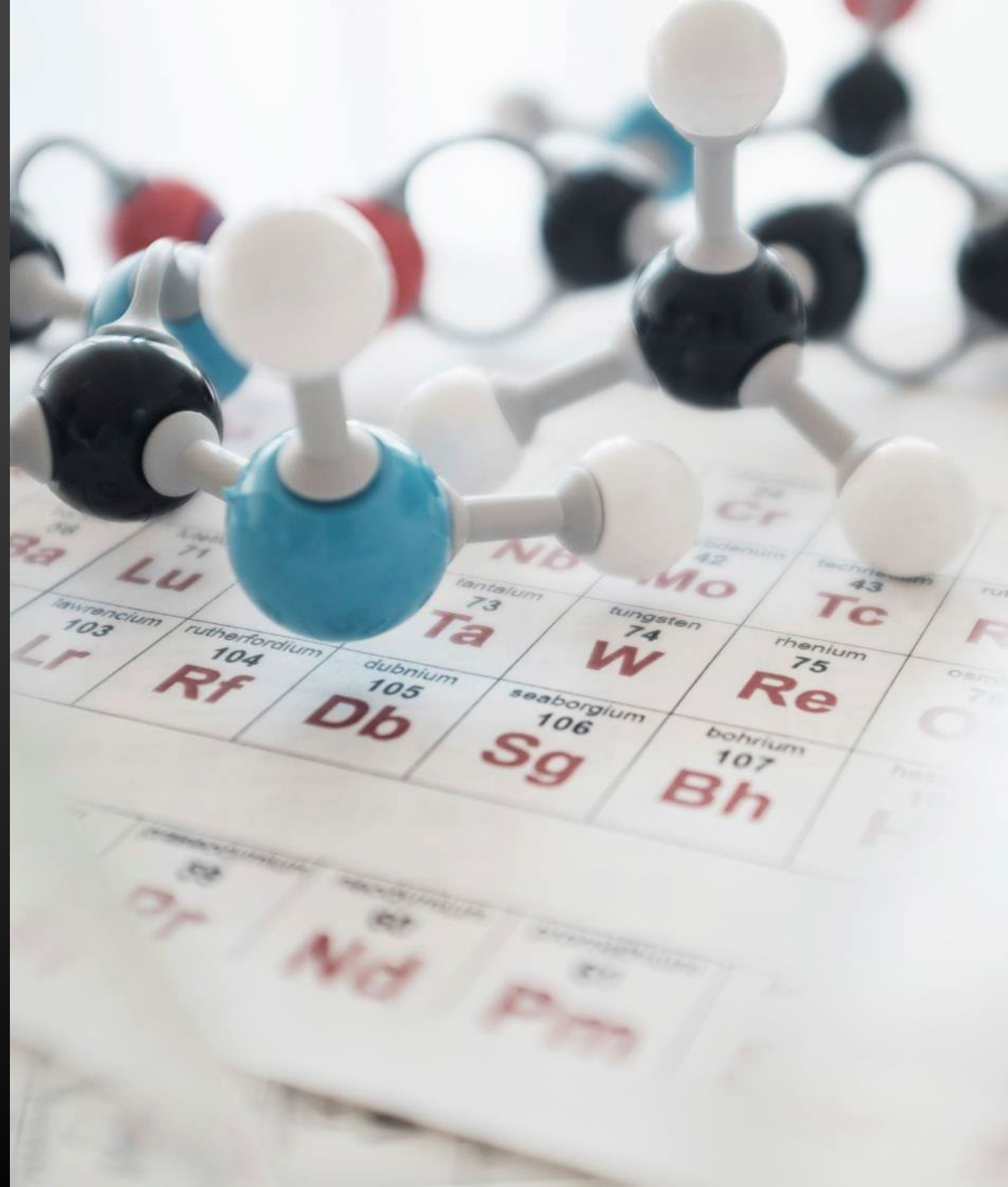


Zpráva o plnění GEP v ÚJF k 30.6.2024

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 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 – splněno částečně, prodlouženo do 12/2024	<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. / . 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.</p> <p>Výsledky studie byly zaslány zadavatelem výzkumu 31.5.2024 a byly poskytnuty vedení ústavu dne 3.6.2024.</p> <p>Na intranetu je k dispozici zkrácená prezentace výsledků: https://www.ujf.cas.cz/export/sites/ujf/cs/intranet/.content/files/Prezentace-pruzkumu-generove-podmineneho-nasili-final.pdf. Pouze pro interní účely!!!! Odkaz byl zveřejněn také v News Letteru.</p> <p>Personální situaci na PaM se stále nedaří stabilizovat. Od začátku roku došlo k jednomu odchodu, k 31.7.2024 bude končit další členka týmu, která byla zároveň členkou Etické komise. K 1.9.2024 nastupuje nová personalistka a dále je jmenována nová členka Etické komise. Připravuje se intenzivně projekt OP JAK výzkumné prostředí. Získání financí z tohoto projektu by umožnilo od roku 2025 zaměstnat pracovníky/pracovnice se specializací v HR, kteří by se podíleli na přípravě na HR Award a pomohli zlepšit manažerské řízení instituce.</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 30.6.2024 má náš ústav 254 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, 13 zaměstnanců je najímáno formou DPP na nárazové a časově omezené práce.</p> <p>Plný úvazek má z celkového počtu 159 zaměstnanců. Poloviční úvazek 13 zaměstnanců. Méně než poloviční úvazek 47 zaměstnanců. Zaměstnáváme celkem 153 mužů a 91 žen, u ostatních není v systému pohlaví uvedeno. Největší část zaměstnanců mezi muži se pohybuje ve věkovém rozmezí 41-50 let – 36 zaměstnanců. Mezi ženami dominuje skupina stejná, tedy ve věku 41 -50 let – 24 zaměstnankyň.</p> <p>Celkový věkový průměr byl k 30.6.2024 48,55 let. U mužů pak byl 50,5, u žen 46 let. Ke stejnému datu zaměstnáváme celkem 42 zaměstnanců a zaměstnankyň v důchodovém věku, muži jsou zastoupeni počtem 33, ženy počtem 9.</p> <p>Nejmłodšimu zaměstnanci je 22 let, nejmladší zaměstnankyni 23 let. Nejstaršimu zaměstnanci je 79 let, nejstarší zaměstnankyni 73 let.</p> <p>Pracovní poměr na dobu neurčitou má 142 zaměstnanců. Průměrná doba setrvání v ústavu je 14 let, nejdéle pracující zaměstnanci jsou s námi již 52 let. Jedná se o 6 mužů a 2 ženy. Od 1.1.2024 do 30.6.2024 nastoupilo do ústavu na HPP 11 nových zaměstnanců, z toho 8 žen. Za stejné období odešlo 12 zaměstnanců, z toho 4 ženy. Ve funkci Vedoucí oddělení jsou beze změny 4 ženy, ostatní oddělení (5) jsou vedena muži.</p> <p>Základní vzdělání mají 4 zaměstnankyně. Muži v této kategorii nejsou zastoupeni. Nižší střední odborné vzdělání mají 2 muži a 2 ženy. Tým dále tvoří 11 zaměstnanců s výučním listem, 12 zaměstnanců se středním všeobecným vzděláním (ženy převažují), 45 zaměstnanců má střední odborné vzdělání s maturitou (z toho 21 žen). Vyšší odborné vzdělání má 1 žena, vysokoškolské 79 (45 mužů), doktorské vzdělání 88 zaměstnanců (pouze 16 žen!).</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. Vyhodnocení by mělo pomoci s vyhodnocováním důvodů odchodů zaměstnanců. V roce 2023 odešlo u ÚJF celkem 56 zaměstnanců. Počet odchozích pracovníků souvisí s koncem projektu RAMSES k 30.6.2023. Návratnost dotazníků byla pouze 16% . Nebyly ale zaznamenány žádné výrazně negativní ani výrazně pozitivní odpovědi ani genderová nerovnost Prezentace pro nové zaměstnance v angličtině i češtině je zasílána nově nastupujícím zaměstnancům od 1.3.2023. Na pracovně-právním minimu se dále pracuje. Hodnotící matice byly předány vedení ke schválení a zvážení případné implementace. Je v řešení, zatím jsou prioritní úkoly v oblasti systematického a kvalitního vybudování HR v rámci instituce, příprava na HR Award, a v této souvislosti lze případně hodnotící systém implementovat.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM



4. Sladování osobního a pracovního života

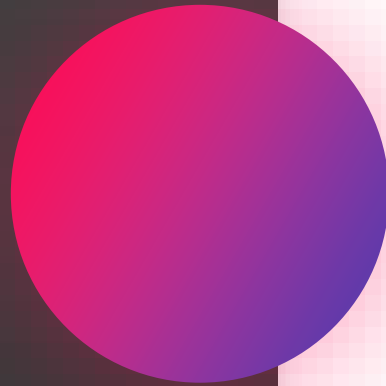
Oblast sladování osobního a pracovního života					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup/aktuální stav	Odpovědnost
Systematický monitoring podpory v oblasti sladování osobního a profesního života	Určit jaké jsou možnosti sladování osobního a pracovního života a vytvořit podmínky.	Částečné úvazky, 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. Další dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců bude ukončeno 30.6.2024, výsledky budou v následující zprávě. Stanovena jasná pravidla pro čerpání HO, dohoda o HO upravena dle platné legislativy k 1.1.2024. Osoby, které splňují interní a zákonné podmínky HO čerpají.	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 30.6.2024 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 – prodlouže no do 12/2024	<p>K 30.6.2024 prozatím ombudsman ani ombudsmanka nebyli ustanoveni.</p> <p>Na 12/2024 je naplánován workshop na téma GPN, tentokrát určený a upravený pro zaměstnance na nevedoucích pozicích. Školit budou opět paní Oliva a paní Langhamerová z NKC.</p> <p>19.6.2024 se osoba odpovědná za GEP agendu zúčastnila školení „Jak na re-audit“, pořádaný rovněž NKC a to pro členy Komunity pro změnu. Workshop/školení se týkal zejména pravidel a postupů pro re-audit GEP a auditu mezd. Závěrečná zpráva s doporučeními a prezentace zaslány vedení 20.6.2024.</p> <p>25.6.2024 se osoba odpovědná za GEP agendu zúčastnila dalšího workshopu na téma Genderově podmíněného násilí projektu GenderSafe. Veškeré materiály a doporučení předány vedení ústavu na vědomí.</p>	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení, odpovědná osoba za GEP
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 – od května 2024 probíhá audit webových a intranetových stránek, který by měl skončit do konce roku 2024.	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 je na zářij naplánováno školení pro vedoucí skupin na téma Vedení a hodnocení lidí . Školitelem bude opět Ing. Jan Korbel ze společnosti Vektorring, s.r.o. Toto školení je 2. fází a navazuje na školení konané na stejnou tematiku pro vedoucí v minulém roce.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení





Za Ústav jaderné fyziky AV ČR v. v. i. zpracovala ke dni 30.6.2024

Zuzana Vycpálková , DiS.
Personalistka specialistka

E-mail: vycpalkova@ujf.cas.cz