

Ústav jaderné fyziky AV ČR  
veřejná výzkumná instituce

# Zpráva o plnění GEP k 31.12.2024

---

# Úvod

---

GEP neboli Gender Equality Plan:

K 1.7.2022 byly v Ústavu jaderné fyziky AV ČR v. v. i. přijaty Plány podpory rovnosti žen a mužů 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 téměř 2 a půl letech od přijetí plánů podpory nastal opět čas se ohlédnout zpět a zhodnotit toto období implementace jednotlivých cílů.

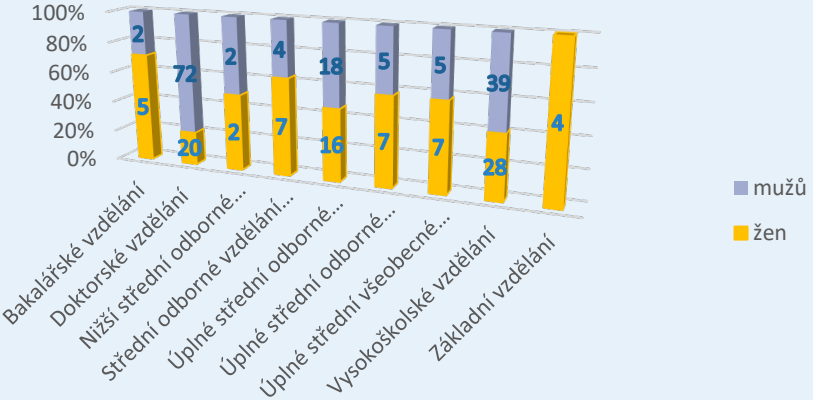
# Agenda rovnosti žen a mužů & cizinci

1/2

Cíl	<b>Kultura ÚJF a její principy rovnosti žen a mužů</b>	
Popis opatření	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. Zpracování nové směrnice o rovnosti odměňování TBD.	
Aktivita	Zakotvit všechny principy rovnosti žen a mužů v ÚJF v dokumentu, posílit personální oddělení, stanovení týmu, který bude implementovat plán rovnosti.	
Termín	12/2023	splněno částečně, prodlouženo do 12/2024 – rovnost odměňování 2026
Aktuální stav (výstup)	<p>Ústav se v období od 1.10. do 30.10.2023 účastnil celorepublikové <i>Prevalenční studie genderově podmíněného násilí na veřejných vysokých školách a ústavech</i>, 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. Zkrácená prezentace výsledků <b> pouze pro interní účely </b> byla odkazem zveřejněna také v Newsletteru 06/2024, přímý odkaz zde: <a href="https://www.ujf.cas.cz/export/sites/ujf/cs/intranet/.content/files/Prezentace-pruzkumu-genderove-podmineneho-nasili-final.pdf">https://www.ujf.cas.cz/export/sites/ujf/cs/intranet/.content/files/Prezentace-pruzkumu-genderove-podmineneho-nasili-final.pdf</a></p> <p>Došlo k personálnímu obsazení na oddělení PaM <u>bez</u> posílení, agenda je postupně přebírána a doplňována, personalistka byla zároveň jmenována členkou Etické komise.</p> <p>Projekt OP JAK výzkumné prostředí připraven a podán, čeká se na rozhodnutí. 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 personálně manažerské řízení instituce.</p>	
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM	

# Agenda rovnosti žen a mužů & cizinci

2/2

Cíl	<b>Optimální věková struktura v ÚJF</b>																																									
Popis opatření	Zajistit finanční prostředky pro kariérní růst mladé a střední generace výzkumných pracovníků (V1-V5) a vytvořit příznivé podmínky pro přijímání nových vědeckých pracovníků.																																									
Aktivita	Získání grantů na podporu zaměstnávání studentů a absolventů, snižování úvazku seniorních pracovníků v případě nároku na starobní důchod.																																									
Termín	průběžně																																									
Aktuální stav (výstup)  <b>Data k 31.12.2024</b>	<p><b><u>Analýza dosaženého vzdělání vzhledem k zastoupení mužů a žen:</u></b></p>  <p>Vyrovnané poměry jsou ve všech úrovních vyjma silné diskrepance doktorského vzdělání zřejmě v důsledku zakládání rodin, je důležité zvýšeně podporovat začlenění po mateřské/rodičovské především u zaměstnankyň + podpora zvyšování kvalifikace.</p>	<table border="1" data-bbox="1686 675 2397 1072"> <thead> <tr> <th>Státní příslušnost</th> <th>Počet</th> <th>Státní příslušnost</th> <th>Počet</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>EU</b></td> <td><b>231</b></td> <td><b>non EU</b></td> <td><b>23</b></td> </tr> <tr> <td>203 - Česko</td> <td>213</td> <td>158 - Tchaj-wan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>250 - Francie</td> <td>1</td> <td>356 - Indie</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>276 - Německo</td> <td>1</td> <td>498 - Moldavsko</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>300 - Řecko</td> <td>1</td> <td>50 - Bangladéš</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>380 - Itálie</td> <td>3</td> <td>643 - Rusko</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>703 - Slovensko</td> <td>12</td> <td>804 - Ukrajina</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>860 - Uzbekistán</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>999 - Ostatní</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Poměr zaměstnávaných pracovníků a pracovníků z EU a třetích zemí zůstává obdobný s tím, že mezikulturní sdílení je ústavem podporováno. Poměr pracovníků z EU a mimo EU je taktéž téměř vyrovnaný, nejsou zahrnuty práce na dohody.</p>	Státní příslušnost	Počet	Státní příslušnost	Počet	<b>EU</b>	<b>231</b>	<b>non EU</b>	<b>23</b>	203 - Česko	213	158 - Tchaj-wan	1	250 - Francie	1	356 - Indie	2	276 - Německo	1	498 - Moldavsko	1	300 - Řecko	1	50 - Bangladéš	1	380 - Itálie	3	643 - Rusko	5	703 - Slovensko	12	804 - Ukrajina	11			860 - Uzbekistán	1			999 - Ostatní	1
Státní příslušnost	Počet	Státní příslušnost	Počet																																							
<b>EU</b>	<b>231</b>	<b>non EU</b>	<b>23</b>																																							
203 - Česko	213	158 - Tchaj-wan	1																																							
250 - Francie	1	356 - Indie	2																																							
276 - Německo	1	498 - Moldavsko	1																																							
300 - Řecko	1	50 - Bangladéš	1																																							
380 - Itálie	3	643 - Rusko	5																																							
703 - Slovensko	12	804 - Ukrajina	11																																							
		860 - Uzbekistán	1																																							
		999 - Ostatní	1																																							
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM																																									

# Agenda optimální věkové struktury v ÚJF

Cíl	<b>Optimální věková struktura v ÚJF</b>
Popis opatření	Zajistit finanční prostředky pro kariérní růst mladé a střední generace výzkumných pracovníků (V1-V5) a vytvořit příznivé podmínky pro přijímání nových vědeckých pracovníků.
Aktivita	Získání grantů na podporu zaměstnávání studentů a absolventů, snižování úvazku seniorních pracovníků v případě nároku na starobní důchod.
Termín	průběžně
Aktuální stav (výstup)  <b>Data k 31.12.2024</b>	<p>Pracovní poměr má v ÚJF 253 zaměstnanců z toho 2 zaměstnanci mají 2 úvazky + 14 zaměstnáno formou DPP/ DPČ na časově omezené práce. Zaměstnáváme celkem 147 mužů a 95 žen. <u>Procentuální zastoupení věkových kategorií:</u>  <b>21 – 40 let</b> = 31,8%, poměr žen a mužů vyrovnaný (48 % ♀, 52 % ♂)      <b>41 - 55 let</b> = 34,8%, méně vyrovnaný poměr žen a mužů (40 % ♀, 60 % ♂)  <b>56 let a více</b> = 33,4 %, silně nevyrovnaný poměr žen a mužů (27 % ♀, 73 % ♂)</p> <p>Celkový věkový průměr u pracovních poměrů byl 48,99 let; oproti pololetí nastalo zvýšení jen v desetinách procenta, (48 let ♀, 49 let ♂)  V důchodovém věku je celkem 45 zaměstnanců a zaměstnankyň, výrazně převládají muži (18 % ♀, 82 % ♂).  Nejmladšímu zaměstnanci je 23 let, nejmladší zaměstnankyni je 20 let. Nejstaršímu zaměstnanci je 80 let, nejstarší zaměstnankyni 74 let.  Úvazky seniorních pracovníků jsou postupně snižovány tak, aby byl zajištěn dostatek zaměstnanců pro provoz oddělení a zaškolování nově příchozích.</p> <p>Pracovní poměr na dobu neurčitou má 144 zaměstnanců.  Průměrná doba setrvání v ústavu je 14 let, nejvěrnější zaměstnanci jsou s námi již 53 let (2 ♀, 7 ♂).  V průběhu roku 2024 nastoupilo do pracovního poměru na různě vysoký úvazek 22 nových zaměstnanců (z toho 16 žen).  Za stejné období odešlo 25 zaměstnanců, z toho 10 žen: 52 % dohodou, 24 % uplynutím sjednané doby, 12% ve zkušební době, 8% výpovědí pracujícími.  Ve funkci Vedoucích oddělení jsou 3 ženy, ostatní oddělení (6) jsou vedena muži.</p>
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM

# Personální politika ÚJF

Cíl	Nábor nových zaměstnanců ÚJF zohledňující rovnost žen a mužů	Řízení lidských zdrojů v ÚJF
Popis opatření	Povinnost používat genderově senzitivní jazyk při inzerci volných pracovních míst, zohledňovat a podporovat při výběru nových zaměstnanců ÚJF genderovou diverzitu v týmech.	Nastavení kompetencí, procesů, odpovědnosti a rolí jednotlivých účastníků v procesu řízení lidských zdrojů.
Aktivita	Názvy pozic, věková diverzita či pracovní náplň musí splňovat rovné podmínky.	Proces přijímání nových zaměstnanců, proces ukončování PV, proces hlášení nepřítomnosti, nastavení administrativních dnů, hodnocení zaměstnanců, onboarding (s důrazem u pracujících na dobu určitou k eliminaci prac. nejistoty).
Termín	3/2022 – <b>nastaveno/ splněno</b>	do 12/2025
Aktuální stav (výstup)	Standard v zadávání inzerátů na pracovních portálech, webu ÚJF nebo Úřadě práce a to i cizojazyčně.  Na gendrovou vyváženost jazyka se klade důraz i při vydávání nových směrnic a nařízení.	Výstupní dotazník je zasílán končícím zaměstnancům od 1.1.2023. Je zcela dobrovolný a anonymní. Cílem je vyhodnocování důvodů odchodů zaměstnanců. Momentálně jej zasílá Personalistka, mělo by být součástí výstupního procesu oddělení. Od personální výměny tudíž dotazníky poskytovány aktivně nebyly, ze dvou byl vrácen 1, pozitivní Prezentace pro nové zaměstnance v angličtině i češtině je zasílána nově nastupujícím zaměstnancům od 1.3.2023. Na pracovně-právním minimu se dále pracuje a hodnotících ročních pohovorech v souvislosti s udělováním odměn. Hodnotící matice byly předány vedení ke schválení a zvážení případné implementace. Je v řešení celkově oblast systematického a kvalitního HR v rámci instituce, odeslána žádost k projektu na HR Award, pak lze případně hodnotící systém implementovat.
Odpovědné os.	Vedení ÚJF/ Vedoucí oddělení/PaM	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM

# Slad'ování osobního a pracovního života

Cíl	<b>Systematický monitoring podpory v oblasti slad'ování osobního a profesního života</b>	<b>Možnosti slad'ování při mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobém uvolnění z práce za účelem odpočinku</b>
Popis opatření	Určit jaké jsou možnosti slad'ování osobního a pracovního života a vytvořit podmínky.	Vytvořit systém managementu MD/RD a dlouhodobého NV a zakotvení v interních dokumentech instituce.
Aktivita	Částečné úvazky, podpora při studiu doktoradů a postdoktorandů, umožnění HO, flexibilnější pracovní doby, ucelený přehled benefitů, sick days.	Zajistit dostupnost pro všechny zaměstnance, program „Stay in touch“ s rodiči na MD/RD, osobní plány návratu po MD/RD.
Termín	12/2022 – prodlouženo do 1.1.2024 (legislativní změny) <b>splněno</b> , sick days on hold.	od 1/2023
Aktuální stav (výstup)	Pravidelné dotazníkové šetření, reporting, sledování vývoje získaných dat, ukotvení v personální politice instituce, aktualizovaný seznam benefitů: řešení možnosti transparentnějšího a dostupnějšího čerpání benefitů skrze cafeterii/multisportku aj. Dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců 2024 bylo publikováno na intranetu <a href="#">ZDE</a> . Z celkového počtu 253 má plný úvazek 163 zaměstnanců. <b>Kratší pracovní úvazek</b> má 90 zaměstnanců, z toho 41 žen a 49 mužů. Stanovena jasná pravidla pro čerpání HO, dohoda o HO upravena dle platné legislativy, směrnice na HO před publikací.	Nastavení transparentních pravidel a opatření do interní dokumentace.  Interní předpis k umožnění HO všem zaměstnancům, kteří splňují požadavky a ze zákona mohou o a zároveň vydání interního předpisu k regulaci HO pro zajištění plynulosti provozu.
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM

# Komunikace v ÚJF

1/2

Cíl	<b>Osvěta na téma genderově podmíněného (motivovaného) násilí a sexuálního obtěžování</b>
Popis opatření	Semináře a diskuze na dané téma, sdílení praktických zkušeností a postupů, formy obrany.
Aktivita	Informovat o genderově motivovaném násilí včetně sexuálního obtěžování - projevy, možnosti obrany, opatření.
Termín	Do 12/2022 – <b>prodlouženo do 12/2024</b>
Aktuální stav (výstup)	<p>Od 1.9.2024 byla ustanovena funkce <b>Ombudsoby</b> a byla jmenována Veronika Brychová – komunikováno emailem a v Newsletteru včetně náplně.</p> <p>Etická komise realizuje pravidelná setkání, je aktualizován Etický kodex v souladu s Etickým kodexem AV ČR + příprava školení Etického kodexu v rámci online školení EDUNIO (pravidelné opakování a 2 roky).</p> <p><b>3.12.2024</b> proběhla online přednáška s diskusí <b>na téma GPN: „Bezpečné pracovní prostředí“</b>, tentokrát určená pro zaměstnance na nevedoucích pozicích – zástupci a nevědečtí pracovníci. Školitelé pí Oliva a Langhamerová z NKC. Hodnocení přínosu formou dotazníku a zasláno vedení (2 z 5ti dotázaných se s nějakou formou GPN setkaly osobně či z doslechu), požadavek na aj verzi školení a celoustavní osvětu (všichni zaměstnanci).</p> <p>11/2025 naplánováno další školení v oblasti – zvažuje se celoustavní přednáška na téma Bezpečného prostředí či téma <b>„Nevědomé předsudky ve vědě a výzkumu“</b>. Ideální stav by byly 2 přednášky ročně.</p> <p>Další školení absolvovala odcházející personalistka: - 19.6.2024 <b>„Jak na re-audit“</b>, pořádaný NKC, pravidla a postupy pro re-audit GEP a audit mezd. Závěrečná zpráva s doporučeními a prezentace zaslány vedení 20.6.2024. 25.6.2024 <b>„Genderově podmíněné násilí“</b> projektu GenderSafe. Materiály a doporučení předány vedení ústavu.</p>
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM, odpovědná osoba za GEP



# Komunikace v ÚJF

2/2

Cíl	<b>Genderově senzitivní komunikace</b>	<b>Pravidelné setkávání vedoucích pracovníků vědeckých i nevědeckých napříč všemi odděleními</b>
Popis opatření	Nastavení ve všech interních a externích dokumentech formu genderově senzitivního jazyka.	Aktivně komunikovat a setkávat se s vedoucími jednotlivých útvarů a řešit s nimi provozní záležitosti, společné hodnoty a cíle, hledat společná řešení sladování, podpora mezilidských vztahů a vztahů mezi odděleními, zlepšení kooperace.
Aktivita	Úprava interních a externích dokumentů, webových stránek, nástěnky na pracovištích.	Sdílení zkušeností, společné hledání řešení, komunikace směrem k podřízeným.
Termín	3-6/2022 a průběžně	6-12/2022 a průběžně
Aktuální stav (výstup)	Aktualizované interní a externí dokumenty, web – od května 2024 probíhá audit webových a intranetových stránek. (Nahrazují se genderově příznaková slova jako Pracovníci, zaměstnanci jinou variantou aj.)	Nastavení pravidelných meetingů vědeckých pracovníků, informační Newsletter – probíhá. Nově se od 01/2025 zavádí i pravidelná měsíční setkání vedoucích pracovníků ÚŘ a THS. V rámci setkávání vedoucích pracovníků vylepšení vnitřní a vnější komunikace proběhlo školení pro vedoucí skupin na téma <b>Vedení a hodnocení lidí</b> . Školitelem byl opět Ing. Jan Korbela, Vektoring, s.r.o. Toto školení je 2. fází a navazuje na školení konané na stejnou tematiku pro vedoucí v minulém roce – vhodné opakovat a zapojit formou WORKSHOPU. Leadership + ÚŘ, THS chybí prostor pro neformální setkávání pracovníků Nutná aktivní podpora mezilidských a ústavních vazeb – celoustavní společná akce/večírek + kuchyňka/společný prostor na každém oddělení (ÚŘ a THS).
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí oddělení/PaM	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM

---

Zpracováno ke dni: 31.12.2024

Mgr. Klára Němcová, personalistka  
personalni@ujf.cas.cz



**Ústav jaderné fyziky AV ČR**  
veřejná výzkumná instituce