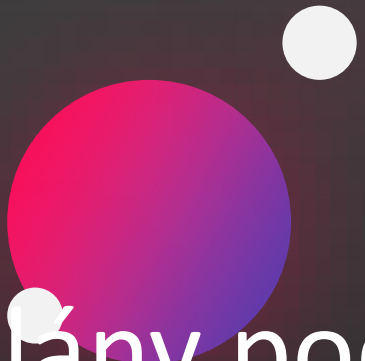
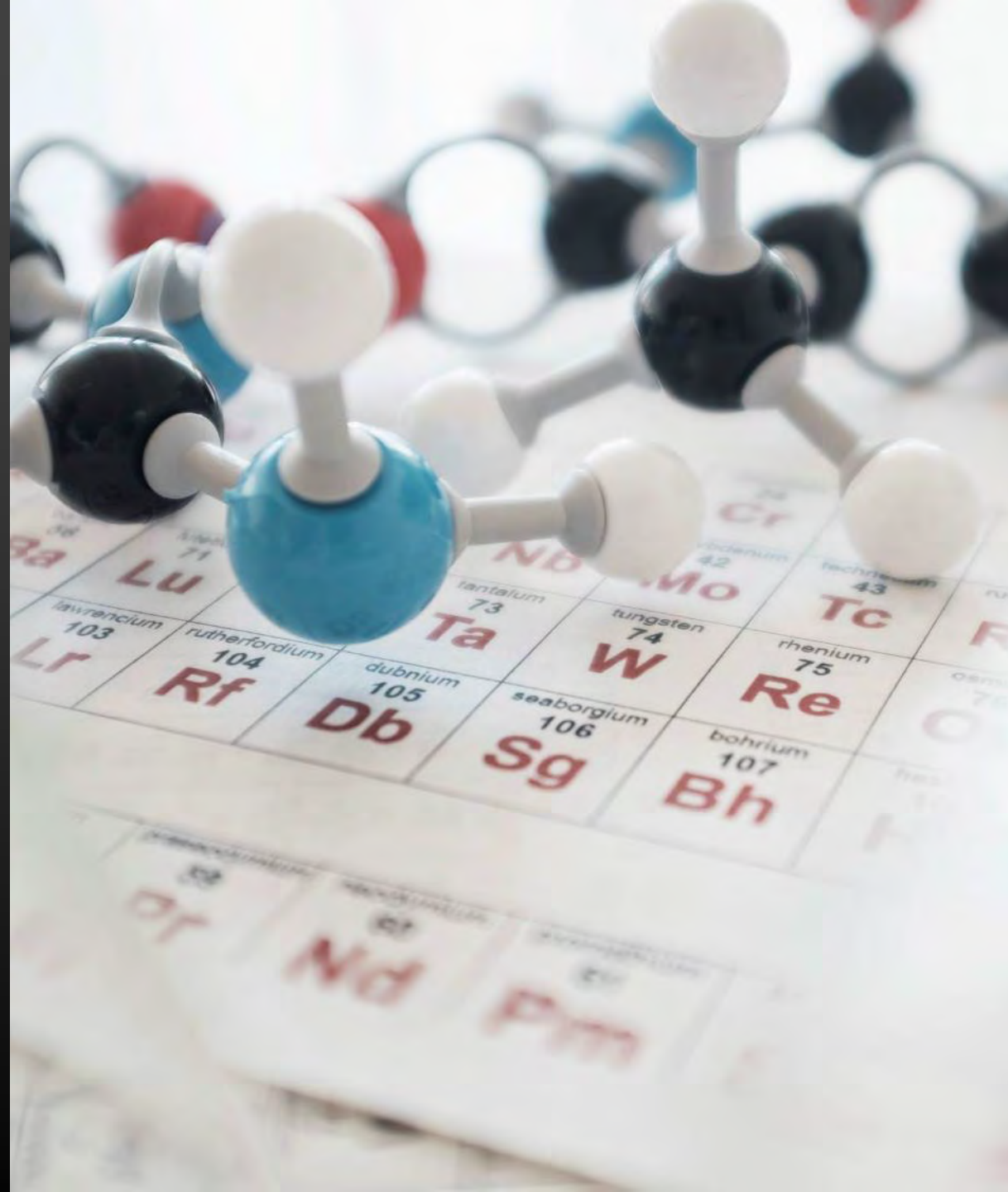




Plány podpory rovnosti žen a mužů v ÚJF na období 2022 - 2025

Ústav jaderné fyziky AV ČR, v.v.i.



Úvod

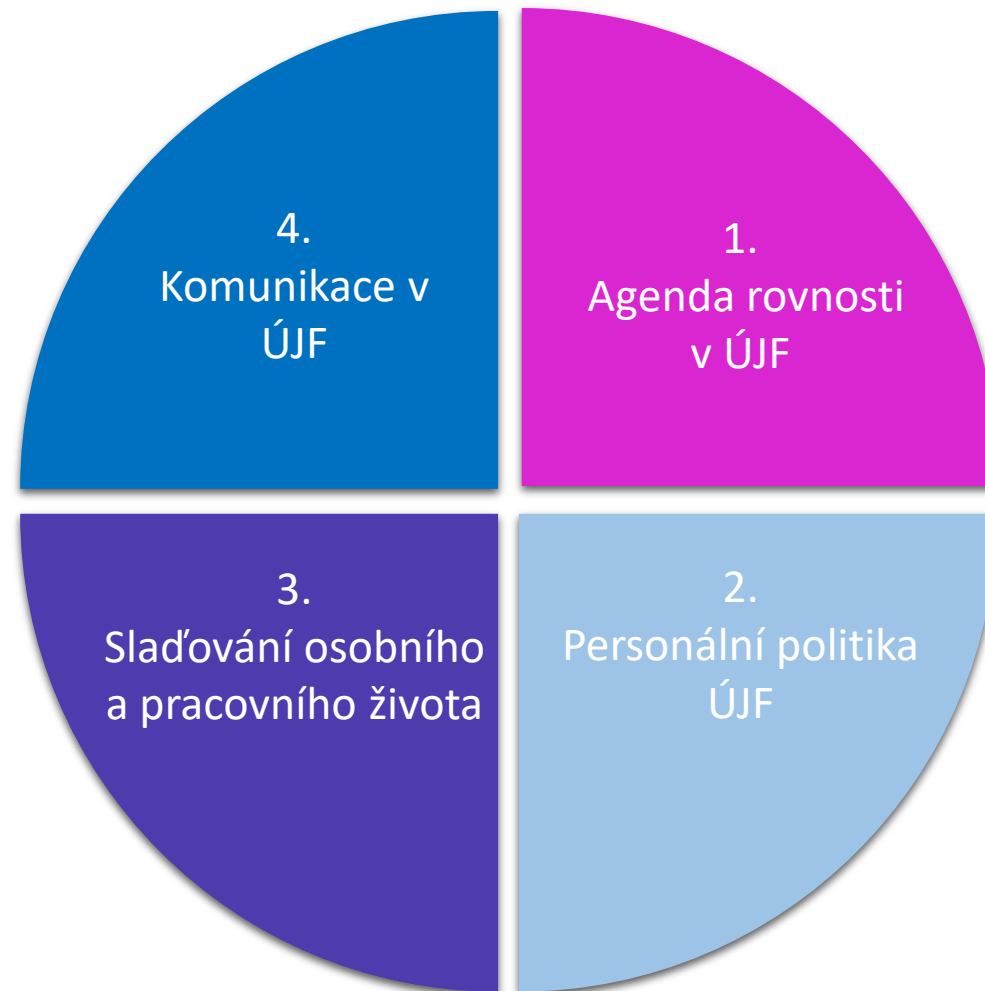
Základní myšlenky, ze kterých ÚJF vychází, jsou již základní hodnotou v rámci evropského společenství a jsou ukotveny v národních legislativách i na mezinárodní úrovni. ÚJF se v nejbližším období primárně zaměří na rozšíření tématu genderové problematiky v instituci, zlepšení péče o zaměstnankyně a zaměstnance ústavu a odstraňování bariér, které by mohly způsobit překážky v dosažení rovných příležitostí uchazečů, zaměstnanců, studentů a výzkumných pracovníků.

Tým pro uskutečnění plánu genderové rovnosti v Ústavu jaderné fyziky AV ČR je složen ze zástupců vedení ústavu, Rady ÚJF, vědeckých a administrativních pracovníků ÚJF. Podle Plánu genderové rovnosti platí zásada rovných příležitostí pro všechny pozice v ÚJF a projevuje se mj. v náborovém procesu, nominaci do profesních orgánů či v systému hodnocení pracovníků a jejich činností.

Výsledkem shrnutí cílů v oblasti genderové problematiky je **Plán podpory rovnosti žen a mužů v ÚJF na období 2022-2025.**



Klíčové oblasti plánu podpory rovnosti ÚJF



1. Agenda rovnosti žen a mužů v ÚJF

Agenda rovnosti žen a mužů v ÚJF					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup	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	Vnitřní Etický kodex ústavu	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM
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	Stanovisko Rady ÚJF	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM



2. Personální politika ÚJF

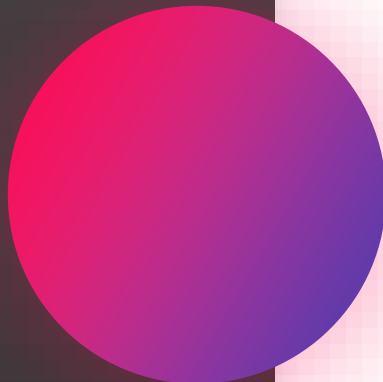
Personální politika ÚJF					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup	Odpovědnost
Recruitment nových zaměstnanců ÚJF zohledňující rovnost žen a mužů	Povinnost používat genderově senzitivní jazyk při inzerci volných pracovních míst, zohledňovat a podporovat při výběru nových zaměstnanců ÚJF genderovou 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	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	Procesy k jednotlivým úkonům v řízení LZ, formulář hodnocení zaměstnanců, Příručka pro nové zaměstnance	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM

3. Sladování osobního a pracovního života

Oblast sladování osobního a pracovního života					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup	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	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	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM

4. Komunikace v ÚJF

Oblast interní a vnější komunikace					
Cíl	Popis opatření	Aktivita	Termín	Výstup	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 sexuální obtěžování/ mobbing/ bossing/ Stalking /diskriminace	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	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	Nastavení pravidelných meetingů, informační newsletter, ombudsman pro oblast diskriminace	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení



Ústav jaderné fyziky AV ČR, v.v.i.

Hlavní 130

25062 Husinec – Řež

☎ 266 17 3637

✉ ujf@ujf.cas.cz

Plány podpory rovnosti žen a mužů v ÚJF na období
2022 - 2025 aktualizovány dne 1. 7. 2022

ředitel ÚJF