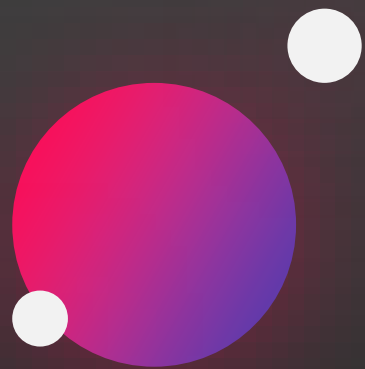
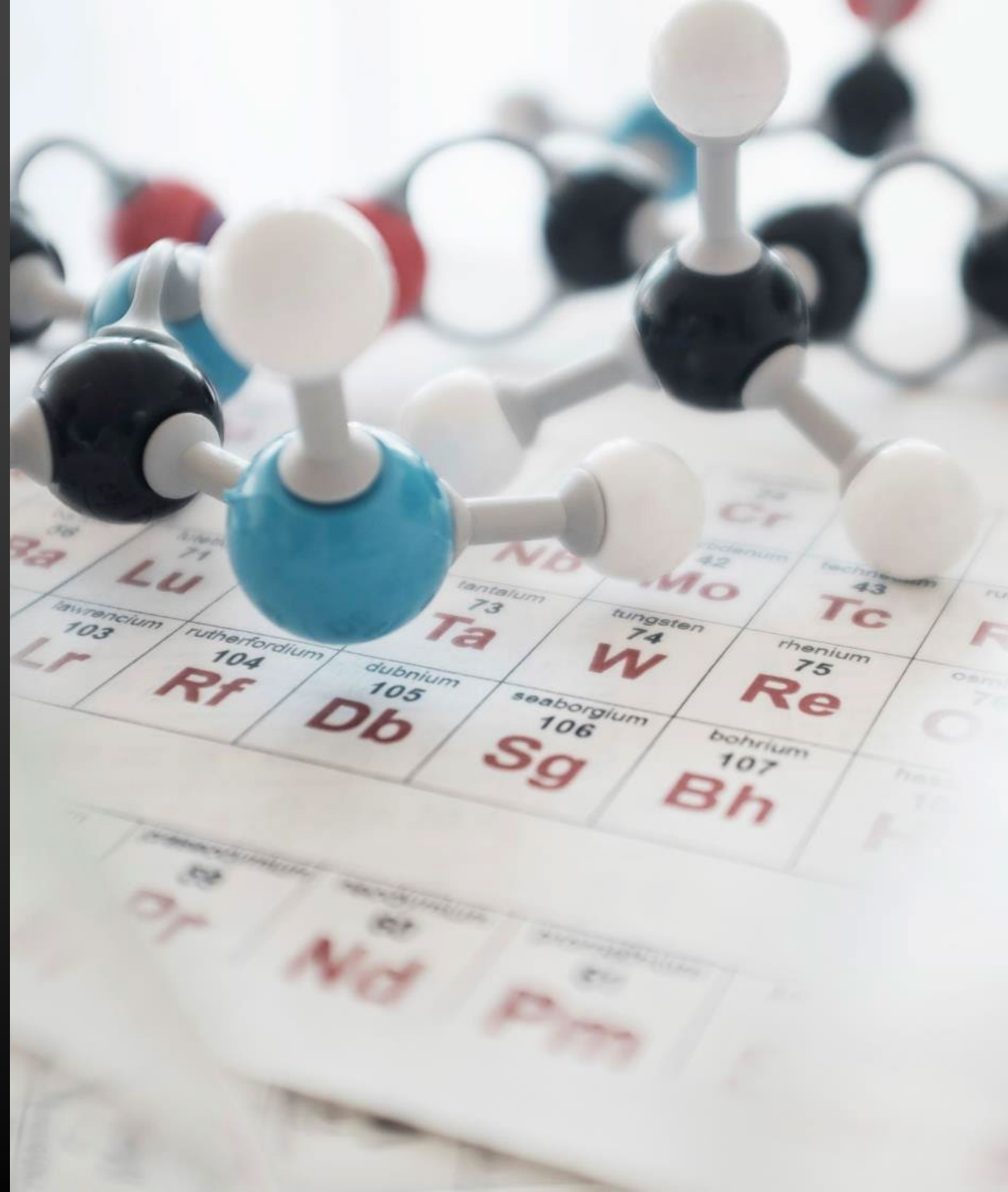




Půlroční zpráva od zavedení GEP v ÚJF

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 6 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	Vnitřní Etický kodex ústavu Na základě některých poznatků z dotazníkového šetření a fokusních skupin bylo tento cíl posunut do prioritních, kdy základním výstupem má být Vnitřní etický kodex ÚJF. Na toto téma se uskutečnila další fokusní skupina dne 11.10.2022, které se účastnilo celkem 9 zaměstnanců ÚJF a externí poradce Ing. Pavlas Tomáš. Z výstupů fokusní skupiny byl vytvořen návrh Vnitřního etického kodexu, který byl předložen vedení ústavu dne 7.11.2022 k dalším dopracování. Zároveň je rozpracovaná žádost na výzvu OPZ+ č.12, která ze zabývá flexibilní a diverzitní pracovní kulturou.	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	ÚJF ve spolupráci s dalšími partnery připravuje žádosti na nové výzkumné projekty OP JAK, kde dostanou příležitosti i mladí vědečtí pracovníci. Zároveň od léta 2022 ÚJF intenzivně pracuje na snižování pracovních úvazků seniorních pracovníků a zároveň dne 11.11.2022 vznikl <u>Příkaz ředitele č. 8/2022</u> , kterým se zřizuje statut Emeritního pracovníka ÚJF jako uznání celoživotní úspěšné práce a zásluh o rozvoj pracoviště.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM



2. 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	Procesy k jednotlivým úkonům v řízení LZ, formulář hodnocení zaměstnanců, Příručka pro nové zaměstnance Vznikl nový <u>Příkaz ředitele č. 7/2022</u>, který procesně řeší zakládání, změny a ukončování pracovních poměrů. V procesu rozpracování se nachází Výstupní dotazník, Prezentace pro nové zaměstnance a Pracovně-právní minimum pro vedoucí pracovníky.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM

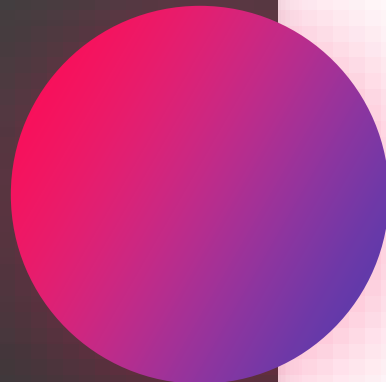
3. Sladování osobního a pracovního života

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 Umožnění HO je na individuálním schválení vedoucího pracovníka, zkrácené a flexi úvazky jsou již běžnou prací ÚJF. K 1.7.2022 vznikl ucelený přehled benefitů v Benefitní program .	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 Tento cíl by měl být součástí výzvy č 12 OPZ+	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM

4. 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 sexuální obtěžování/ mobbing/ bossing/ Stalking /diskriminace <i>Toto téma bylo řešeno na fokusních skupinách v rámci výzvy č. 12 OPZ+ je počítáno s tématem nevědomých předsudků a stereotypů. Dále s příručkou sexuálního obtěžování a sexuálně motivovaného násilí. Zvažuje se ustanovení ombudsmana/ky pro tuto oblast.</i>	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 <i>V nově vznikajících dokumentech a komunikaci dbáme na genderově senzitivní jazyk.</i>	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 <i>4.11.2022 vyšlo první číslo informačního Newsletter, přičemž je počítáno s kvartální periodicitou. Za strany vedení ÚJF jsou nastaveny pravidelná setkání vedoucích pracovníků ústavu (zpravidla 1x za 2 měsíce).</i>	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení



Za Ústav jaderné fyziky AV ČR v.v.i. zpracovala ke dni 31.12.2022

BC. Hyksová Tereza, MBA