



ÚSTAV JADERNÉ FYZIKY  
Akademie věd České republiky

# Zpráva o plnění GEP k 30. 6. 2025

---

# Úvod

---

## GEP či 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.

Hodnotící zpráva týkající se implementace jednotlivých cílů za období od přijetí plánů podpory se vydává vždy po kalendářním půlroce za uplynulé období.

Veškeré informace a publikované hodnotící zprávy jsou k dispozici na intranetu [zde](#), ale jsou též veřejně přístupné na [www.ujf.cz](http://www.ujf.cz).

# 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. <a href="#">Zpracování nové směrnice o rovnosti odměňování TBD.</a>	
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	<a href="#">splněno částečně, prodlouženo do 12/2024 – rovnost odměňování 2026</a>
Aktuální stav (výstup)	<p>V období od 1.10. do 30.10.2023 se ÚJF účastnilo celorepublikového anonymního dotazníkového šetření <i>Prevalenční studie genderově podmíněného násilí na veřejných vysokých školách a ústavech</i>. Určeno pro zaměstnance v pracovním poměru, zaměřeno na zjištění výskytu genderově podmíněného násilí na těchto pracovištích. Studie se za ústav zúčastnilo 29 zaměstnanců. Výsledky studie byly vydány v červnu 2024. Zkrácená prezentace výsledků <a href="#">jen pro interní účely</a> byla zveřejněna v Newsletteru 06/2024, přímý odkaz <a href="#">zde</a>.</p> <p>Pozice Personalisty/-ky na PaM byla obsazena, zároveň vykonává funkci členky Etické komise, agenda předána včetně docházky, probíhá intenzivní nábor napříč strukturou ústavu na různé pozice vč. vědeckých probíhá stále nastavování fungování a spolupráce s odděleními, podpora vzdělávání v administrativě.</p> <p>Koncepční řešení základních HR procesů, GEP a nastavení bude řešit nově vzniknuvší pozice <b>HR Business Partner - HR Specialista/-tka</b> v rámci <b>úspěšného získání projektu OP JAK STAR pro výzkumné prostředí</b>. Cílem projektu STAR jsou pokročilé strategické změny v řízení lidských zdrojů a dalších aspektech kvality výzkumného prostředí v ÚJF s primárním cílem získání a implementace HR Award. Dalším cílem je strategické posílení vědeckého a manažerského řízení organizace, institucionální odolnosti organizace a komunikace a marketingu ÚJF. Důležitými aktivitami projektu jsou související školení, mentoring a sdílení příkladů dobré praxe v národním i mezinárodním měřítku.</p>	
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM, odpovědná osoba za GEP	

# Agenda rovnosti žen a mužů & cizinci

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, podpora zaměstnávání cizinců v případě hůře obsaditelných pozic – navázána spolupráce s finančně dostupným portálem <a href="https://www.researchjobs.cz">ResearchJobs.cz</a> s experty na zahraniční portály s dobrými výsledky.																																																										
Termín	průběžně																																																										
Aktuální stav (výstup)	<p><b>Data k 30.6.2025</b></p> <p><b>Dosažené vzdělání v zastoupení mužů a žen:</b></p> <table border="1"> <caption>Dosažené vzdělání v zastoupení mužů a žen</caption> <thead> <tr> <th>Úroveň vzdělání</th> <th>1 - Muž</th> <th>2 - Žena</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>3-Základní vzdělání</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>5-Nižší střední...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>6-Střední odborné...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>8-Úplně střední...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>9-Úplně střední...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>10-Úplně střední...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>12-Bakalářské...</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>13-Vysokoškolské...</td><td>32</td><td>28</td></tr> <tr><td>14-Doktorské...</td><td>82</td><td>18</td></tr> </tbody> </table> <p>Vyrovnané poměry jsou ve všech úrovních vyjma silné diskrepance doktorského vzdělání v důsledku zakládání rodin, trvale zvýšená podpora začlenění po mateřské/rodičovské především u zaměstnankyň + podpora zvyšování kvalifikace.</p>	Úroveň vzdělání	1 - Muž	2 - Žena	3-Základní vzdělání	0	0	5-Nižší střední...	0	0	6-Střední odborné...	0	0	8-Úplně střední...	0	0	9-Úplně střední...	0	0	10-Úplně střední...	0	0	12-Bakalářské...	0	0	13-Vysokoškolské...	32	28	14-Doktorské...	82	18	<p><b>Počty zaměstnaných cizinců &amp; diverzita</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>non EU celkem</th> <th>22 EU bez ČR</th> <th>20</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>158 - Tchaj-wan</td><td>1 250 - Francie</td><td>1</td></tr> <tr><td>356 - Indie</td><td>3 276 - Německo</td><td>1</td></tr> <tr><td>376 - Izrael</td><td>1 380 - Itálie</td><td>4</td></tr> <tr><td>498 - Moldavsko</td><td>1 703 - Slovensko</td><td>14</td></tr> <tr><td>50 - Bangladéš</td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>643 - Rusko</td><td>5</td><td></td></tr> <tr><td>804 - Ukrajina</td><td>9</td><td></td></tr> <tr><td>860 - Uzbekistán</td><td>1</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Poměr zaměstnávaných pracovníků a pracovníků z EU a třetích zemí zůstává obdobný, mezikulturní sdílení je ústavem podporováno, nejsou zahrnuty práce na dohody, kde cizinci figurují minimálně.</p>	non EU celkem	22 EU bez ČR	20	158 - Tchaj-wan	1 250 - Francie	1	356 - Indie	3 276 - Německo	1	376 - Izrael	1 380 - Itálie	4	498 - Moldavsko	1 703 - Slovensko	14	50 - Bangladéš	1		643 - Rusko	5		804 - Ukrajina	9		860 - Uzbekistán	1	
Úroveň vzdělání	1 - Muž	2 - Žena																																																									
3-Základní vzdělání	0	0																																																									
5-Nižší střední...	0	0																																																									
6-Střední odborné...	0	0																																																									
8-Úplně střední...	0	0																																																									
9-Úplně střední...	0	0																																																									
10-Úplně střední...	0	0																																																									
12-Bakalářské...	0	0																																																									
13-Vysokoškolské...	32	28																																																									
14-Doktorské...	82	18																																																									
non EU celkem	22 EU bez ČR	20																																																									
158 - Tchaj-wan	1 250 - Francie	1																																																									
356 - Indie	3 276 - Německo	1																																																									
376 - Izrael	1 380 - Itálie	4																																																									
498 - Moldavsko	1 703 - Slovensko	14																																																									
50 - Bangladéš	1																																																										
643 - Rusko	5																																																										
804 - Ukrajina	9																																																										
860 - Uzbekistán	1																																																										
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM, odpovědná osoba za GEP																																																										

## Snímek 4

---

**KN1** Nevím, zda nějaké máme, či jak se na tomto poli daří?  
Němcová Klára; 2025-07-16T13:22:59.543

# 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. Podpora získávání grantů + posílení projektového oddělení = zvýšení finanční konkurenceschopnosti.
Termín	průběžně
Aktuální stav (výstup)  <b>Data k 30. 6. 2025</b>	<p>Pracovní poměr má v ÚJF 259 zaměstnanců z toho 1 má 2 úvazky , 11 zaměstnáno formou DPP na časově omezené práce, DPČ eliminována. Zaměstnáváme celkem 151 mužů a 96 žen. Ve vedoucích pozicích je 17 mužů a 6 žen. <u>Procentuální zastoupení věkových kategorií je téměř konstantní: 21 – 40 let = 30,7%, poměr žen a mužů vyrovnaný (46 % ♀, 54% ♂) 41 - 55 let = 34%, stejný méně vyrovnaný poměr (41 % ♀, 58,6 % ♂) 56 let a více = 34 %, silně nevyrovnaný poměr žen a mužů (29,7 % ♀, 70 % ♂)</u></p> <p>Věkový průměr je stabilně 49 let. V důchodovém věku je 49 zaměstnanců a zaměstnankyň, výrazně převládají muži (20,4 % ♀, 79,5 % ♂). Nejmladšímu zaměstnanci je 23 let, nejmladší zaměstnankyni je 20 let. Nejstaršímu zaměstnanci je 80 let, nejstarší zaměstnankyni 74 let. Úvazky seniorních pracovníků jsou nastaveny tak, aby byl zajištěn dostatek zaměstnanců pro provoz oddělení a zaškolování nově příchozích.</p> <p>Pracovní poměr na dobu neurčitou má více než polovina zaměstnanců (57,2%). Průměrná doba setrvání v ústavu je 14 let, nejvěrnější zaměstnanci jsou s námi již 53,5 let (2 ♀, 7 ♂). V průběhu první poloviny roku 2025 nastoupilo do pracovního poměru na různě vysoký úvazek 13 nových pracujících - z toho 6 žen. Za stejné období odešlo 5 zaměstnanců, z toho 3 ženy: 3 dohodou, 1 uplynutím sjednané doby, 1 výpověď zaměstnancem – odchod do důchodu. Ve funkci Vedoucí oddělení jsou 3 ženy, ostatní oddělení (6) jsou vedena muži.</p>
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM, odpovědná osoba za GEP

# 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 – prodlouženo po dobu HR AWARD
Aktuální stav (výstup)	Standard v zadávání inzerátů na pracovních portálech, webu ÚJF nebo Úřadě práce a to i cizojazyčně.  Na genderovou vyváženost jazyka se klade důraz i při vydávání nových směrnic a nařízení.	Výstupní dotazník je zaslán končícím zaměstnancům od 1.1.2023. Je zcela dobrovolný a anonymní. Cílem je vyhodnocování důvodů odchodů zaměstnanců. <b>Momentálně jej zasílá Personalistka, mělo by být součástí výstupního procesu oddělení. Byly</b> Prezentace pro nové zaměstnance v angličtině i češtině je zaslána nově nastupujícím zaměstnancům od 1.3.2023. Na pracovně-právním minimu se dále pracuje, vedoucí jsou v rámci schůzí informování o novinkách a odpovědnostech. Hodnotících ročních pohovorech v souvislosti s udělováním odměn budou řešeny v rámci STAR. 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 v rámci nové pozice HR Specialisty.
Odpovědné os.	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM, odpovědná osoba za GEP	

# Sladování osobního a pracovního života

Cíl	<b>Systematický monitoring podpory v oblasti sladování osobního a profesního života</b>	<b>Možnosti sladování při mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobém uvolnění z práce za účelem odpočinku</b>
Popis opatření	Určit jaké jsou možnosti sladování 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 doktorandů 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 systém caterie – bude řešeno v rámci HR AWARD. Dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců 2024 bylo publikováno na intranetu <a href="#">ZDE</a> , šetření 2025 je posunuto souvislosti se získáním STAR a komplexního dotazníkového řešení na podzim 2025.  Z celkového počtu 259 má plný úvazek 163 zaměstnanců. <b>Kratší pracovní úvazek</b> má 99 zaměstnanců, z toho 46 žen a 53 mužů.  Stanovena jasná pravidla pro čerpání HO, dohoda o HO upravena dle platné legislativy, směrnice publikována 25.3.2025.	Nastavení transparentních pravidel a opatření do interní dokumentace.  Interní předpis byl vydán 25.3.2025 k umožnění HO všem zaměstnancům, kteří splňují požadavky a ze zákona mají možnost požádat, individuální posouzení situace. Zároveň možnost zkráceného úvazku pro nastupující rodiče po mateřské/rodičovské, s malými dětmi či jiné složité osobní situace.
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM, odpovědná osoba za GEP	

# 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 – <a href="#">prodlouženo do 12/2024</a>
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>V odpovědi na požadavek bylo 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>“. V trendu těchto školení se bude pokračovat.</p>
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PaM, odpovědná osoba za GEP

# Komunikace v ÚJF

2/2

Cíl	Genderově senzitivní komunikace	Pravidelné setkávání vedoucích pracovníků vědeckých i nevědeckých napříč všemi odděleními
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., snaha o dvojjazyčnost)	Nastavení pravidelných meetingů vědeckých pracovníků, informační Newsletter – probíhá. Nově se od 01/2025 zavádí i pravidelná měsíční setkání vedoucích pracovníků ÚŘ a THS + pracovněprávní, softskills a HR školení v rámci STAR pro vedoucí pracovníky, nepsaná open door policy. ÚŘ,THS - chybí prostor pro neformální setkávání pracovníků: plánovaná kuchyňka v zimě 2025/26 Žádoucí aktivní podpora mezilidských a ústavních vazeb – celoustavní společná akce/večírek. Oslavy v rámci 70. výročí ÚJF sklídily velký ohlas.
Odpovědné osoby	Vedení ÚJF/ Vedoucí jednotlivých oddělení/PAM, odpovědná osoba za GEP	

---

Zpracováno ke dni: 30.6.2025

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



**ÚSTAV JADERNÉ FYZIKY**  
Akademie věd České republiky