



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI, The Gender Equality Plan (GEP)

Motto: **Chceme být sebevědomá instituce**, proto je potřebné vědět, jak si stojíme v oblasti rovných příležitostí a jaké oblasti je možné zlepšit či podpořit.

Plán genderové rovnosti společnosti VÝZKUMNÝ A ŠLECHTITELSKÝ ÚSTAV OVOCNÁŘSKÝ HOLOVOUSY s.r.o., dále jen VŠÚO, je praktickým nástrojem pro prosazování a podporu cílů a opatření ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který zahrnuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizon Evropa a GA ČR od roku 2023.

Přijetím GEP se VŠÚO hlásí k principu cíle v oblasti genderové rovnosti. V zájmu společnosti je začleňování do mezinárodní vědecké spolupráce a zabývat se tak problematikou vzešlou z tohoto GEP a i nadále sledovat trendy a zaměřit se na kultivaci prostředí, ve kterém se odehrává vědecká činnost. Součástí je i pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů ve vědecké kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a včlenění tohoto rozměru do obsahu vědecké práce a prostředí pro výzkum.

VŠÚO se při realizaci GEP V OBDOBÍ 2024-2028 zaměří na tyto oblasti:

Systémově odstraňovat bariéry pro podporu rovnosti pohlaví.

Rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a firemní kulturou

Genderová **vyváženost** ve vedení a rozhodování.

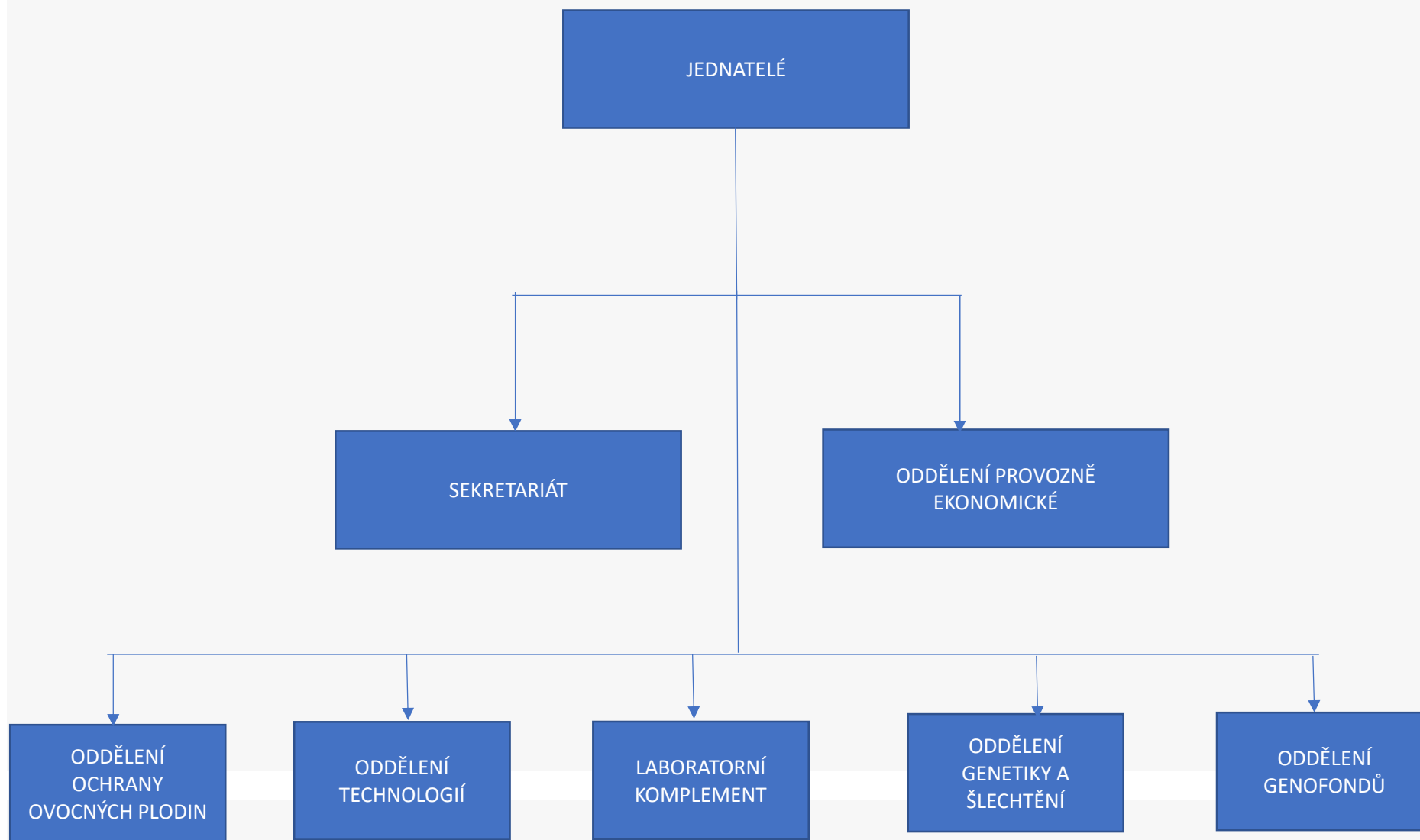
Rovnost žen a mužů při **náboru a kariérním postupu**

Zvyšovat atraktivitu a důvěryhodnost VŠÚO jako **spravedlivého a prestižního zaměstnavatele**.

Předcházet plýtvání lidskými zdroji a snižovat ztráty investic do ženské pracovní síly, zejména kvůli odchodu žen z vědy v různých etapách profesního života, jako např. po mateřské dovolené.

Integrovat genderový rozměr do obsahu výzkumu a vývoje, čímž se zvyšuje kvalita a inovativnost výsledků a šance výzkumníků na získání grantové podpory.

Organizační struktura





Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování VŠÚO:

Zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích z pohledu genderového není vyvážené, převažují muži.

	K 28.02.2026		
	Muži	Ženy	Celkem
Jednatelé	2		2
Vedoucí oddělení	4	2	6
Zástupci vedoucích	3	2	5
Celkem	9	4	13
Zastoupení v %	69,2	30,7	

Naopak zastoupení žen a mužů na pozicích nerozhodovacích je opačné a je zastoupeno více žen. U vědeckých pracovníků rovněž převažují ženy 74,4 %.

	K 28.02.2026		
	Muži	Ženy	Celkem
Vědečtí pracovníci	10	29	39
Administrativa	0	7	7
Techničtí pracovníci	24	24	48
Celkem	34	60	94
Zastoupení v %	36,2	63,8	



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI						
Oblast	Cíl	Opatření	Cílová skupina	Termín plnění	Zodpovědná osoba	Indikátor
Firemní kultura	Monitoring a podpora rovných příležitostí	Genderový audit	Všichni zaměstnanci	06/2026	Projektový manažer	Vypracovaný audit postoupený poradě vedení
Firemní kultura	Určit osobu (osoby), která bude primárně zodpovědná za implementaci agendy rovnosti pohlaví a jasně definovat jejich rozsah práce a odpovědnosti	Jmenování osoby (osob)	Zodpovědná osoba (osoby)	11/2026	Projektový manažer	jmenování
Strategický podpůrný program	Zvýšit povědomí o rovnosti pohlaví a nevědomých předsudcích ve společnosti	Uskutečnění workshopu na každém oddělení	Vědecktí pracovníci	05/2027	Projektový manažer	Alespoň jeden workshop ročně interně
Strategický podpůrný program	Zpracování výstupů do GEP	Aktualizace GEP	Vedení	09/2026	Projektový manažer	Aktualizace GEP podepsaná
Strategický podpůrný program	Organizovat školení zaměřená na rozpoznávání nevědomých genderových předsudků.	Uskutečnění školení	Vědecktí pracovníci	09/2027	Projektový manažer	Alespoň jednou ročně školení s externím lektorem
Strategický podpůrný program	Integrace genderového principu do obsahu výzkumu	Školit vědecké pracovníky na téma „Genderový rozměr ve výzkumu“.	Vědecktí pracovníci	03/2028	Projektový manažer	Zabezpečit externího lektora na dané téma
Strategický podpůrný program	Zlepšit adaptační proces nových zaměstnanců a těch, kteří se vrací do práce po dlouhé nepřítomnosti.	Zmapovat adaptační proces	Pracovní skupina GEP	04/2027	Ekonomka	Písemný výstup zmapování
Strategický podpůrný program	Připravit univerzální šablonu adaptačního plánu	Přidělit osobu novým zaměstnancům nebo				



	pro nové zaměstnance a formulář k hodnocení adaptačního procesu.	těm, kteří se vracejí do práce po dlouhé nepřítomnosti, která jim bude během adaptačního procesu k dispozici.	Všichni nově nastupující a po dlouhé nepřítomnosti	06//2027	Ekonomka	Šablona adaptačního plánu
Strategický podpůrný program	Vytvořit podporu pro zaměstnance, kteří přecházejí na manažerskou pozici.	Přidělení mentora/vzdělávání na řízení týmu	Osoby nově přecházející na manažerskou pozici	09/2027	Jmenovaná osoba	Vytvoření postupu ke schválení
Nežádoucí chování v práci	Zabraňovat šikaně a sexuálnímu obtěžování.	Provést informování o prevenci šikany a sexuálního obtěžování na úrovni VŠOÚ	Všichni zaměstnanci	04/2028	Jmenovaná osoba	Setkání zaměstnanců na toto téma
Nežádoucí chování v práci	Jmenovat osobu která bude monitorovat případy šikany a sexuálního obtěžování, a na kterou se mohou obrátit oběti nebo svědci takového chování (tak zaměstnanci).	Výběr a jmenování osoby	Všichni zaměstnanci	04/2028	Jmenovaná osoba	Jmenování
Nežádoucí chování v práci	Formalizovat postup pro řešení situací nežádoucího chování.	Formální řešení postupu pro řešení negativního pracovního chování	Všichni zaměstnanci	06/2028	Jmenovaná osoba	Dokument – postup pro řešení nežádoucího chování

Vypracovala: Ing. Tomáš Zmeškal

V Holovousích 28.2.2026

Ing. Tomáš Zmeškal, jednatel