



**Výzkumný ústav
pro krajinu,
v. v. i.**



► **Plán genderové rovnosti (GEP)
Výzkumného ústavu pro krajinu
2025–2027**



Poznámka na úvod: V následujícím textu užíváme také generické maskulinum.

Úvod

Sdílenými hodnotami Evropské unie jsou vedle demokracie také genderová rovnost a bohatství diversity. Rovný přístup a nediskriminační principy by měly být přirozenou a neodmyslitelnou součástí fungování veřejných organizací, zejména v současné době, kdy Evropa potřebuje posilovat důvěru v demokratickou správu a vyrovnávat se s radikalizací, migrací, prohlubováním nerovností a řadou dalších problémů. Ve sféře výzkumu jsou klíčové lidské zdroje – vysoce kvalifikovaní a kreativní lidé, kteří nebudou demotivováni nerovným odměňováním, rozdílnými podmínkami kariérního růstu či nemožností sladění osobního a pracovního života. V praxi je však mnohdy zapojení žen do výzkumných aktivit a jejich řízení stále nedostatečné. I proto je téma rovných příležitostí žen a mužů, resp. podpora genderové rovnosti, jednou z priorit Evropské unie a její vědní politiky a vzdělávání.

Naše instituce se zaměřuje na hlubší porozumění komplexním vztahům mezi krajinou, přírodním prostředím a člověkem. Rozmanitost je základním principem jak v přírodě, tak v lidské společnosti, a právě genderová rovnost je její klíčovou součástí a chceme ji aktivně podporovat. Vědecký přístup k ekologii, krajině a interakci lidí s přírodou vyžaduje různé perspektivy, otevřený dialog a spolupráci napříč obory i životními zkušenostmi. Rovnost pohlaví není pouze morální imperativ, ale významně přispívá ke kvalitě výzkumu, zvyšuje kreativitu týmů a podporuje odpovědné zacházení s prostředím. Prostřednictvím tohoto plánu deklarujeme náš závazek k tomu, aby pracovní prostředí v naší instituci bylo bezpečné, spravedlivé a dostupné všem bez ohledu na gender. V souladu s evropskými rámcovými programy pro výzkum a inovace (např. Horizon Europe) a s našimi vnitřními hodnotami budeme usilovat o rovnováhu, diverzitu a inkluzi jako neoddělitelnou součást vědecké práce v oblasti krajiny a ekologie.

Strategické dokumenty

Základními dokumenty, jimiž se řídí personální politika a hodnoty Výzkumného ústavu pro krajinu, v. v. i. (dále jen VÚK), jsou:

- Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025
- Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030
- Národní politika VaVal 21+
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
- GEAR Tool – Gender Equality in Academia and Research
- Gender Equality Plans (GEP) v rámci programu Horizont Evropa

VÚK se ztotožňuje s úsilím podpořit genderovou rovnost dle Rámcového programu pro výzkum a inovace Horizont Evropa. V roce 2023 VÚK přijal Plán genderové rovnosti 2023–2027 a po dvou letech plnění vydává novelu GEP 2025–2027.

O ústavu

Během své téměř stoleté historie se ústav dynamicky měnil a vyvíjel. Začínal jako státní pokusné objekty zemědělské na pozemcích odprodaných státu hrabětem Arnoštem Emanuelem Silva Taroucou. Dnes je to vědecká instituce, která se zabývá především krajinou, ekologií a výzkumem zaměřeným na interakce přírody a lidí.

VÚK je stabilní veřejnou výzkumnou institucí, která se úspěšně zapojuje do projektů základního i aplikovaného výzkumu financovaného z národních i mezinárodních zdrojů. Napříč organizační strukturou pak prostupují výzkumné projekty, jejichž řešitelské týmy jsou řízeny odpovědnými řešiteli, kteří jsou podřízeni příslušnému vedoucímu odboru.

Rekapitulace plnění předchozího Plánu genderové rovnosti VÚK 2023-2027

V rámci plnění GEP 2023–2027 byl ustanoven pracovník odpovědný za realizaci GEP (zkratkou HR) a pracovní skupina (zkratkou SGR) složená z vedoucích odborů, HR referenta a ředitele ústavu.

Počet zaměstnanců VÚK se v posledních letech pohybuje okolo 200, což svědčí o stabilitě organizace. Poměr mužů a žen je dlouhodobě vyrovnaný, jejich počty v letech 2023 a 2024 ukazuje následující tabulka.

Výzkumný ústav pro krajinu		2023	2024
Počet zaměstnanců	ženy	103	115
	muži	89	106
Celkem		192	221

Genderové složení vedoucích pracovníků instituce

Rada instituce stanovuje směry činnosti veřejné výzkumné instituce a rozhoduje o koncepci jejího rozvoje. Skládá se z předsedy, místopředsedy a dalších členů rady instituce. Rada instituce VÚK má 11 členů, 8 mužů a 3 ženy včetně předsedkyně a místopředsedkyně.

Dozorčí rada vykonává dohled nad činností a hospodařením veřejné výzkumné instituce. Její členy jmenuje zřizovatel, tedy Ministerstvo životního prostředí. Dozorčí rada VÚK má 5 členů včetně předsedy a místopředsedy. V současnosti jsou v ní zastoupeni 3 muži a 2 ženy.

Z hlediska organizační struktury bylo dle výroční zprávy 2024 z 18 vedoucích pracovníků – 13 mužů a 5 žen, v rámci sekce výzkumu pak z 11 odborů byly 3 řízeny ženami.

Z hlediska vedení jednotlivých oblastí výzkumu Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace (DKRVO), je situace ve VÚK dlouhodobě genderově vyrovnaná. V rámci DKRVO 2023–2027 garantují ženy tři z pěti výzkumných oblastí.

Genderová rovnost v odměňování

Odměňování (12/2024)		Počet osob	Mzdový výměr	Průměrná mzda
Výzkumní pracovníci	ženy	41	1 679 700	40 968
	muži	54	2 643 000	48 944
Ostatní zaměstnanci	ženy	80	2 433 800	30 423
	muži	51	1 777 350	34 850
Celkem		226	8 533 850	37 760

Rozdíly ve mzdách v náhodně vybraném vzorku (12/2024) jsou výrazné, tzv. gender pay-gap (GPG) je u výzkumných pracovníků 16 % a u ostatních pracovníků 13 %. Kariérní postup, a tedy i výše odměny za práci, je u žen zpožděna odchodem na mateřskou dovolenou a následným častějším zkrácením pracovního úvazku. Pro srovnání, v roce 2024 byl v Česku GPG 18 % a průměr v EU byl 13 %. Dosažení rovnosti, resp. snížení nerovnosti v odměňování je prvořadým úkolem tohoto plánu.

Personální politika VÚK

Personální politika ústavu vychází z potřeby plnění kvalifikačních požadavků pro úspěšné plnění cílů ve výzkumných projektech. Klíčovým cílem je stabilizace řešitelských týmů a jejich průběžné doplňování mladými výzkumnými pracovníky. Proto se VÚK snaží podporovat zvyšování odborné kvalifikace (zejména doktorského studia) při zaměstnání, doplňování a udržování odborné kvalifikace formou specializovaných kurzů či školení.

VÚK aktivně podporuje přátelské pracovní prostředí a rovnováhu pracovního a soukromého života (work-life balance), mj. používáním režimu pružné pracovní doby či umožněním zkrácených pracovních úvazků. Zkrácené úvazky jsou využívány při návratu z mateřských a rodičovských dovolených, pro doktorandy i pro seniorní zaměstnance. VÚK poskytuje zaměstnancům řadu benefitů – dovolenou v délce pěti týdnů, čtyři dny zdravotního volna, příspěvek zaměstnavatele na stravování, na penzijní a životní připojištění, dlouhodobý investiční produkt, ubytování v podnikové ubytovně a příspěvky na příměstský tábor pořádaný pro děti v areálu Dendrologické zahrady, která je součástí VÚK.

Princip rovných příležitostí je uplatňován i v oblasti odměňování zaměstnanců podle vnitřního mzdového předpisu. V případě výzkumných pracovníků předpis upravuje zařazování do tarifních tříd na základě pravidelných atestací. Vnitřní předpis motivuje výzkumné pracovníky k zapojení do řešení výzkumných projektů a ke kvalitním vědeckým výstupům formou osobního příplatku.

Základní požadavky na plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení rovného postavení žen a mužů v organizaci, splňuje následující základní požadavky:

- **Zveřejnění** – plán genderové rovnosti, podepsaný statutárním zástupcem, je veřejně dostupný na webových stránkách instituce
- **Vyčlenění finančních prostředků a lidí k řešení této problematiky** – na implementaci plánu genderové rovnosti jsou vyčleněny zdroje a odborné kapacity. Každoročně je plnění GEP vyhodnoceno ve spolupráci s externím odborníkem

- **Shromažďování dat a monitoring změn** – statistické údaje o zaměstnancích a jejich odměňování rozlišené podle genderu jsou pravidelně shromažďovány a vyhodnocovány v rámci každoroční přípravy výroční zprávy ústavu
- **Zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti** – pro zaměstnance jsou zajišťovány vzdělávací aktivity zaměřené na zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti a vědomých i nevědomých genderových předsudcích.

Aktivity pro dosažení a udržení genderové rovnosti v klíčových oblastech

1. Rovnováha pracovního a soukromého života (work-life balance) a kultura organizace

Nedílnou součástí firemní kultury VÚK je podpora přátelského a kolegiálního pracovního prostředí a nediskriminační přístup ke všem pracovníkům a pracovnícím – zejména z hlediska genderu, věku, národnosti a pracovního zařazení.

Cíl	Aktivita	Termín	Indikátory	Odpovídá
Zajistit vyváženou strukturu organizačních celků a plné využívání nástrojů pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	Sledovat strukturu zaměstnanců z hlediska genderově senzitivních dat po organizačních celcích Možnosti HR SW poskytovat genderově strukturovaná data	v rámci přípravy výroční zprávy	kapitola ve výroční zprávě	HR
Princip rovných příležitostí ve všech interních předpisech	Revize interních předpisů z hlediska genderové rovnosti	průběžně	seznam revidovaných předpisů	HR
Zvýšit povědomí o možnostech work-life balance a firemní kultuře. Sbírat náměty na zlepšení.	Realizovat průzkum názorů na rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem a na možnosti zlepšení firemní kultury formou e-dotazníku	1x ročně e-dotazník, průběžný sběr informací	el. archiv (e-dotazník + odpovědi)	HR
Zvýšit povědomí o genderové problematice z hlediska firemní kultury	Informovat zaměstnance a o opatřeních zaměřených na genderovou vyváženost a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem	průběžně	interní komunikace	SGR
Zvýšit znalosti zaměstnanců o genderové problematice	Účast pracovníků VÚK na vzdělávání v oblasti rovnosti příležitostí	2025	počet relevantních školení	HR referent

2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Nevyrovnané je zastoupení žen na vedoucích pozicích v organizační struktuře ústavu (7 z 19), ve vedení výzkumu (4 z 11), v radě instituce (3 z 11) i v externí dozorčí radě (2 z 5). V této oblasti je proto potřeba identifikovat případné bariéry a zvýšit motivaci žen podílet se na vedení a rozhodování. V budoucnu by se genderová nevyváženost mohla ještě více prohloubit z důvodu generační obměny.

Cíl	Aktivita	Termín	Indikátory	Odpovídá
Zajistit vyrovnané zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Pravidelně monitorovat a vyhodnocovat zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, podporovat ženy v rozhodnutí kandidovat na vedoucí a rozhodovací pozice	průběžný sběr dat, vyhodnocení ve výroční zprávě	odstavec ve výroční zprávě	ředitel
Průběžně zjišťovat názory zaměstnanců na genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování	Připravit a rozeslat e-dotazník na téma zapojení žen do vedení a rozhodování (příčiny nižší míry zapojení, inspirace ke zvýšení motivace apod.)	1x ročně	el. archiv (e-dotazník + odpovědi)	HR
	Provozovat whistleblowingový kanál FaceUp, fyzickou schránku důvěry	Q4/2025	fyzická i SW schránka	HR

3. Rovné příležitosti žen a mužů při přijímání nových pracovníků a nových pracovníc a v kariérním postupu

Běžnou praxí ve VÚK je přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň výhradně na základě jejich kvalifikačních předpokladů a odbornosti bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost či barvu pleti. Rovné příležitosti žen a mužů v přijímacím procesu jsou zajištěny zveřejněním volných pozic na webových stránkách VÚK a jiných specializovaných portálech. Principy otevřenosti a transparentnosti, které jsou v praxi při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň uplatňovány, však nejsou kodifikovány v žádném dokumentu.

Kariérní postup lze v podstatě implementovat jen v případě výzkumných pracovníků a pracovníc, neboť povaha pozic u ostatních pracovníků a pracovníc většinou kariérní postup neumožňuje. Pozitivním trendem jsou v tomto ohledu brzké návraty (a tudíž kratší kariérní pauzy) z mateřských a rodičovských dovolených, což souvisí s již realizovanou podporou v oblasti slaďování soukromého života a kariéry.

K rovnosti v odměňování mužů a žen by měly přispět podmínky stanovené Vnitřním mzdovým předpisem. Při budování výzkumných týmů jsou hodnoceny komunikační dovednosti, leadership a motivace, výběr členů s komplementárními dovednostmi a jejich diverzifikace.

Cíl	Aktivita	Termín	Indikátory	Odpovídá
Zajistit a udržovat stav rovnosti v odměňování	Sledovat rovnosti v odměňování z obecného i genderového hlediska a následně zjištěné ukazatele monitorovat, Zjistit možnosti využití nástroje Logib (MPSV)	v rámci přípravy výroční zprávy	data z mzdové účtárny	ředitel
Zjistit stav návratnosti z mateřských a rodičovských dovolených	Hodnotit návratnost z mateřských a rodičovských dovolených s ohledem na kariérní pauzu Identifikovat případné bariéry v návratu	v rámci přípravy výroční zprávy	výroční zpráva	HR
Zjistit genderovou strukturu navrhovatelů, resp. odpovědných řešitelů a řešitelek výzkumných projektů	Zpracovat analýzu struktury navrhovatelů, resp. odpovědných řešitelů a řešitelek výzkumných projektů	v rámci přípravy výroční zprávy	výroční zpráva	SGR
Zjistit názory zaměstnanců a zaměstnankyň na rovnost příležitostí žen a mužů v kariérním postupu	Realizovat průzkum názorů na rovné zacházení z hlediska kariérního postupu (zda má gender vliv na kariérní možnosti, jaké činit kroky ke kariérnímu postupu vědkyň apod.) a hodnocení pracovníků a pracovnic	v rámci přípravy výroční zprávy	výroční zpráva, obsah schránky důvěry	SGR
Kodifikovat principy otevřenosti a transparentnosti při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň	Zpracovat postup přijímání nových pracovníků s důrazem na dodržování principů rovných příležitostí Genderově vyvážené výběrové komise	Q4/2026	dokument	HR
Uspadnit zapojení nových zaměstnanců do kolektivu	Zpracovat dokument usnadňující adaptační proces nově přijatých pracovníků	Q4/2026	dokument	HR
Zvýšit povědomí o možnostech individuálního vzdělávání	Sledovat individuální vzdělávání a informovat o možnostech sebevzdělávání v souladu s principy rovných příležitostí	průběžně	pohovory počet záznamů	HR, SGR

4. Začlenění genderové problematiky do výzkumu

Výzkum VÚK je zaměřen na oblast životního prostředí s důrazem na výzkum všech typů krajiny, biologické rozmanitosti a souvisejících environmentálních rizik. Předmětem zkoumání nejsou lidé jako jednotlivci. Témata výzkumu VÚK se okrajově dotýkají společnosti jako celku (např. antropogenní vlivy na krajinu či biodiverzitu). Obecně pak platí, že výsledky výzkumu VÚK hodnotí vliv antropogenní činnosti člověka na společnost jako na celek bez ohledu na genderové hledisko.

Genderová dimenze se ve výzkumu VÚK projevuje na úrovni složení řešitelských týmů. Přestože hlavními uplatňovanými kritérii zůstávají znalosti, zkušenosti a dovednosti členů výzkumného týmu, budeme motivovat pracovníky k vyváženému složení týmů, zejména informováním o této problematice a příklady z praxe, že genderově diverzifikované týmy mohou dosahovat lepších výsledků.

Cíl	Aktivita	Termín	Indikátory	Odpovídá
Dosáhnout a udržovat genderově vyvážené složení výzkumných týmů	Seznámit odpovědné pracovníky s přínosy diverzifikace výzkumných týmů	Q4/2025	záznamy o školení	HR

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Vzhledem ke kultuře vztahů a způsobu řízení ústavu lze očekávat, že lidská důstojnost pracovníků a pracovníc VÚK není nijak snižována. Na pracovišti dosud nebyly zdokumentovány žádné případy genderově podmíněného násilí. Aktuálně není ve VÚK nastaven systém, jak případné sexuální násilí, obtěžující zacházení, snižování důstojnosti na základě pohlaví či jiné podobně nevhodné chování nahlásit a takovou situaci řešit. Systém ohlašování a postupy řešení plánujeme zavést.

Cíl	Aktivita	Termín	Indikátory	Odpovídá
Zajistit včasné podchycení výskytu nevhodného chování s důrazem na genderově podmíněné násilí	Řešit výstupy whistleblowingového kanálu FaceUp, zpřístupnit kanál z webu VÚK	průběžně	záznamy o řešení hlášení	HR
Institucionalizovat postup nápravy pro případ snižování lidské důstojnosti jakýmkoli způsobem	Zpracovat postup řešení případů nevhodného chování nebo snižování lidské důstojnosti	Q4/A 2026	dokument	HR

Odpovědnost za realizaci GEP nese ředitel ústavu, za dílčí úkoly pak vedoucí jednotlivých odborů a personalistka. Kontrola plnění cílů bude prováděna jednou ročně a bude součástí výroční zprávy ústavu a zprávy o výzkumné činnosti, která je předávána poskytovateli.

V Průhonicích dne 9. září 2025

.....
Ing. Libor Hort
ředitel