



**Výzkumný ústav Silva Taroucy  
pro krajinu a okrasné zahradnictví, v.v.i.**

## **Plán genderové rovnosti**

**Výzkumného ústavu Silva Taroucy pro krajinu  
a okrasné zahradnictví, v. v. i.**

**2023–2027**

## Úvod

Sdílenými hodnotami Evropské unie jsou mj. demokracie, lidská práva, 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 zvyšovat 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 je jednou z prioritních hodnot Evropské unie a její vědní politiky a vzdělávání.

## Strategické dokumenty

Základními dokumenty, jimiž se řídí hodnoty i personální politika Výzkumného ústavu Silva Taroucy pro krajinu a okrasné zahradnictví, v. v. i. (dále VÚKOZ), 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 pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2021–2030
- Národní politika VaVal 21+

VÚKOZ se ztotožňuje s úsilím podpořit genderovou rovnost tak, jak se to provádí v Rámcovém programu pro výzkum a inovace Horizont Evropa. VÚKOZ bude Plán genderové rovnosti (PGR) financovat z vlastních zdrojů, případně z projektových prostředků tam, kde to bude možné.

## O ústavu

Výzkumný ústav Silva Taroucy pro krajinu a okrasné zahradnictví, v. v. i. (VÚKOZ nebo ústav) byl zřízen dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích Ministerstvem životního prostředí ČR opatřením č. 13/06 ze dne 12. 12. 2006 pod č. j. 7083/M/06 a zapsán do rejstříku veřejných výzkumných institucí vedeného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR ke dni 1. 1. 2007. Aktuální znění zřizovací listiny vydal zřizovatel opatřením č. 4/10, č. j.: 3096/M/10, 57952/ENV/10 ze dne 7. 7. 2010.

Ze zřizovací listiny vyplývá účel, k němuž byl VÚKOZ zřízen, a to provádět výzkum všech typů krajiny, biologické rozmanitosti a souvisejících environmentálních rizik a zároveň poskytovat nezávislou expertní činnost pro zřizovatele a další relevantní orgány státní správy jako podklad pro jejich rozhodování.

VÚKOZ je stabilní veřejnou výzkumnou institucí, která se úspěšně zapojuje do projektů základního i aplikovaného výzkumu a která prostřednictvím publikací a transferem znalostí veřejně šíří výsledky své činnosti, čímž naplňuje definici výzkumné organizace. Celkovým cílem VÚKOZ je udržet a rozvíjet výzkumnou činnost ve všech definovaných oblastech výzkumu, dále posilovat konkurenceschopnost ústavu na národní i mezinárodní

úrovni a prostřednictvím výsledků výzkumu významně přispívát k plnění prioritních cílů ČR v oblasti životního prostředí.

V rámci své hlavní činnosti se VÚKOZ zabývá výzkumem volné i urbanizované krajiny, včetně okrasného zahradnictví, čímž přispívá k utváření značné části životního prostředí člověka. Základní směry výzkumné činnosti jsou dány zřizovací listinou ústavu a zahrnují problematiku krajiny od úrovně jedinců, populací až po celé ekosystémy. Výzkumné aktivity se zaměřují na širokou škálu témat (viz výše i v následující kapitole). Do další činnosti ústavu patří poradenská a konzultační činnost pro veřejnou správu, vyhodnocování politik v ochraně přírody a krajiny či zpracování odborných studií a posudků v předmětu hlavní činnosti. Jiná činnost je popsána na následujících stranách, mj. i v kapitole věnované hospodaření ústavu. Jedná se o nadstavbu hlavní činnosti a její hospodářský výsledek je klíčovým vlastním zdrojem pro kofinancování výzkumu.

Ústav tvoří dvě pracoviště, v Průhonicích a v Brně. Organizační struktura VÚKOZ se člení takto:

- statutární zástupce organizace – ředitel
- kancelář ředitele
- sekce výzkumu:
  - odbor kulturní krajiny a sídel
  - odbor biomonitoringu
  - odbor šlechtění a pěstebních technologií
  - odbor fytoenergetiky
  - odbor prostorové ekologie
  - odbor biologických rizik
  - odbor rostlinných biotechnologií
  - odbor ekologie krajiny
  - odbor ekologie lesa
  - vědecký tajemník
  - knihovna
- samostatný odbor Dendrologická zahrada
- sekce provozně-ekonomická:
  - odbor provozní
  - odbor ekonomický
  - odbor květinářské výroby
  - odbor Vzdělávací a informační centrum Floret
  - odbor provozu Brno

Napříč organizační strukturou pak prostupují výzkumné projekty, jejichž řešitelské týmy jsou řízeny odpovědnými řešiteli. Odpovědný řešitel je pak podřízen vedoucímu příslušného odboru.

### **Statistické údaje z oblasti lidských zdrojů VÚKOZ**

V posledních letech se počet zaměstnanců VÚKOZ pohybuje okolo hranice 200 osob (podrobné údaje viz tabulka níže), což svědčí o stabilitě organizace. Poměr mužů a žen je dlouhodobě vyrovnaný, např. v roce 2021 ze 199 zaměstnanců bylo 102 mužů a 97 žen.

Počet zaměstnanců VÚKOZ dle vzdělání (fyzický stav – vždy k 31. 12.)

Dosažené vzdělání		2017	2018	2019	2020	2021
vysokoškolské s vědeckou hodností	muži	20	22	25	25	29
	ženy	14	17	20	20	19
vysokoškolské magisterské	muži	30	34	34	37	39
	ženy	18	31	29	30	28
vysokoškolské bakalářské	muži	2	3	2	2	3
	ženy	1	6	5	5	3
úplné střední odborné s maturitou	muži	20	16	15	15	16
	ženy	34	37	37	37	36
střední odborné bez maturity	muži	11	18	17	17	14
	ženy	13	11	10	10	11
základní	muži	1	1	1	1	1
	ženy	0	0	0	0	0
celkem	muži	84	94	94	97	102
	ženy	80	102	101	102	97
celkem		164	196	195	199	199

Zhruba 60 % všech zaměstnanců mělo v roce 2021 vysokoškolské vzdělání, z pracovníků zabývajících se výzkumem (včetně techniků) je to až cca 73 %. Mezi vysokoškoláky však převažují muži.

Počet zaměstnanců VÚKOZ dle pracovního zařazení (stav k 31. 12. 2021)

	Počet zaměstnanců – fyzický stav	Počet zaměstnanců v %	Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	Průměrný přepočtený počet zaměstnanců v %
výzkumní pracovníci	50	25,13 %	33,42	20,61 %
výzkumné pracovníce	45	22,61 %	30,86	19,03 %
ostatní pracovníci	48	24,12 %	46,15	28,45 %
ostatní pracovníce	56	28,14 %	51,75	31,91 %
celkem	199		162,18	

Pozn.: Ostatními pracovníky/pracovnicemi se dle terminologie Vnitřního mzdového předpisu VÚKOZ rozumí zejména odborní pracovníci/pracovnice a technici/techničky ve výzkumu, zahradníci/zahradnice, THP pracovníci/pracovnice, prodavačky, dělníci a pracovníci/pracovnice hotelového a gastronomického provozu.

### Genderové složení orgánů veřejné výzkumné instituce

Za organizaci jedná statutární zástupce – ředitel, jmenovaný na návrh rady instituce ministrem/ministryní životního prostředí.

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 VÚKOZ má 11 členů/členek. K 31. 12. 2021 bylo v radě instituce zastoupeno 6 mužů (včetně předsedy) a 5 žen (včetně místopředsedkyně). Počátkem roku 2022 byla zvolena nová rada instituce VÚKOZ, v níž je zastoupeno 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 VÚKOZ má 5 členů včetně předsedy a místopředsedy. K 31. 12. 2021 bylo v dozorčí radě VÚKOZ zastoupeno 5 mužů a žádná žena. Počátkem roku 2022 skončilo funkční období několika

členům dozorčí rady, došlo tak k její obměně a v současnosti jsou v ní zastoupeni 3 muži a 2 ženy.

Z hlediska organizační struktury bylo k 31. 12. 2021 ze 17 vedoucích pracovníků 10 mužů a 7 žen, v rámci sekce výzkumu pak z 11 odborů je 6 řízeno muži a 5 ženami.

Z hlediska vedení jednotlivých oblastí výzkumu, které naplňují Dlouhodobou koncepci rozvoje výzkumné organizace (DKRVO), je situace ve VÚKOZ dlouhodobě genderově vyrovnaná. V případě DKRVO 2018–2022 vedou přesně polovinu z 8 oblastí výzkumu ženy a polovinu muži. V rámci nově zpracované DKRVO 2023–2027 se snížil počtu výzkumných oblastí na pět, přičemž tři z nich garantují ženy a dvě muži.

## **Personální politika VÚKOZ**

VÚKOZ vytváří pracovní příležitosti pro všechny generace zaměstnanců, od začínajících výzkumníků až po zkušené výzkumné a vědecké pracovníky. Zároveň organizace poskytuje rozmanité pracovní pozice napříč vzdělanostní, sociální i národnostní strukturou.

Personální politika ústavu vychází z potřeby plnění kvalifikačních požadavků na odbornost nutnou pro úspěšné plnění cílů ve výzkumných projektech. Klíčovým cílem je stabilizace řešitelských týmů a jejich průběžné doplňování mladými výzkumnými pracovníky a pracovnícemi. Proto se VÚKOZ snaží podporovat zvyšování odborné kvalifikace (zejména doktorského studia) při zaměstnání, doplňování a udržování odborné kvalifikace formou specializovaných kurzů či školení, pořádaných externími vzdělávacími institucemi či profesními organizacemi a v neposlední řadě spolupracovat s veřejnými vysokými školami na výchově budoucích výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníc.

VÚKOZ podporuje pozitivní, genderově vyrovnané zaměstnanecké vztahy a dbá na dodržování principů rovnoprávnosti pracovníků a pracovníc všech věkových kategorií. Aktivně se snaží vytvářet přátelské pracovní prostředí mj. používáním režimu pružné pracovní doby či umožněním zkrácených pracovních úvazků. Zkrácené úvazky (konkrétně ve formě individuálně sjednaných režimů práce) jsou využívány zejména při návratu z mateřských, resp. rodičovských dovolených a čím dál častěji i v případě zaměstnávání mladých pracovníků a mladých pracovníc (začínajících výzkumníků a výzkumnic, nejčastěji studentů a studentek doktorského studia) nebo naopak seniorních pracovníků a pracovníc. Tyto podmínky významně přispívají k rovnováze pracovního a soukromého života (work-life balance). Zaměstnancům a zaměstnankyním je rovněž poskytována řada benefitů, například dovolená v délce pěti týdnů, tři dny zdravotního volna, čerpání příspěvku zaměstnavatele na stravování, na penzijní nebo životní připojištění, ubytování v podnikové ubytovně, poskytování benefitních poukázek, příspěvku na příměstský tábor pořádaný pro děti v areálu Dendrologické zahrady ad.

Princip rovných příležitostí je uplatňován i v oblasti odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle vnitřního mzdového předpisu. V případě výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníc předpis upravuje jejich zařazování do tarifních tříd na základě pravidelných atestací. Vnitřní předpis motivuje výzkumné pracovníky a výzkumné pracovníce k tvorbě kvalitních výsledků výzkumu a vývoje a k zapojení se do řešení výzkumných projektů, případně k jejich vedení, a to konkrétně formou osobního příplatku ad.).

## **Základní požadavky na plán genderové rovnosti**

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení rovného postavení žen a mužů v organizaci a bude naplňovat následující základní požadavky, které jsou kladeny na platnost PGR:

- **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 budou vyčleněny vlastní zdroje a odborné kapacity a znalosti v oblasti genderové rovnosti.
- **Shromažďování dat a monitoring změn**  
Statistické údaje o zaměstnancích a zaměstnankyních, rozdělené podle genderu, budou pravidelně shromažďovány a vyhodnocovány.
- **Zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti**  
Pro zaměstnance a zaměstnanice (včetně pracovníků a pracovník s rozhodovací pravomocí) budou zajištěny vzdělávací a osvětové aktivity (např. školení) zaměřené na zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích.

## **Doporučené fáze plánu genderové rovnosti**

Plán genderové rovnosti bude zahrnovat tyto fáze:

- hlubší analýza současného stavu (sběr kvalitativních i kvantitativních dat – hlubší statistika)
- analýza postupů a interních předpisů a dokumentů z hlediska genderové rovnosti, případné doplnění chybějících interních dokumentů/předpisů
- identifikace oblastí, kde může docházet k diskriminaci či systematickému zvýhodňování/znevýhodňování některé skupiny zaměstnanců nebo zaměstnankyň
- stanovení odpovědností za naplňování základních požadavků a cílů plánu genderové rovnosti, včetně termínů a finančních zdrojů
- implementace plánu genderové rovnosti – pravidelné monitorování a hodnocení naplňování plánu genderové rovnosti a případné redefinování cílů na základě výsledků hodnocení
- vyhodnocení dopadů plánu genderové rovnosti a příprava nového plánu v cyklu cca 5 let

## **Klíčové oblasti genderové rovnosti**

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

Ve VÚKOZ je v současnosti standardem, zakotveným v kolektivní smlouvě a v relevantních vnitřních předpisech, týden dovolené navíc, 3 dny zdravotního volna, pružná pracovní doba a pravidelná i nepravidelná práce z jiného místa (home office). Dále

jsou běžnou a hojně využívanou praxí zkrácené úvazky, zejména v případě výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníc, a to jak studentů a studentek (zejména doktorského studia), tak rodičů na mateřské/rodičovské dovolené, nebo seniorních pracovníků a seniorních pracovníc. Zejména zkrácené úvazky a home office jsou dobrým nástrojem pro sladění osobního a pracovního života. Udržování rovnováhy mezi soukromým životem a kariérou, stejně jako udržování genderové rovnosti, je přínosem jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak pro zaměstnavatele a je součástí organizační kultury VÚKOZ.

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

Cíl	Aktivita	Termín
Zjistit strukturu jednotlivých organizačních celků a stav využívání nástrojů pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	Zpracovat hlubší analýzu struktury zaměstnanců a genderově senzitivních dat po organizačních celcích (podle genderu, věku a výše úvazku), zjistit možnosti vnitřního ekonomického SW poskytovat genderově strukturovaná data	VI/2023
Zjistit stav interních předpisů z hlediska rovných příležitostí	Zpracovat analýzu interních předpisů z hlediska genderové rovnosti	XI/2023
Zjistit stav povědomí a sebrat případné náměty na zlepšení work-life balance a firemní kultury	Realizovat průzkum názorů na rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem a na možnosti zlepšení firemní kultury (formou dotazníku)	XI/2024
Zvýšit povědomí o genderové problematice (z hlediska firemní kultury)	Lépe informovat zaměstnance a zaměstnankyně o genderové problematice obecně i o konkrétních opatřeních podporujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, podpořit diskusi na toto téma	XI/2025

## 2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Vedení VÚKOZ je relativně genderově vyvážené (viz výše), z hlediska organizační struktury je aktuálně ze 17 vedoucích pracovníků 11 mužů a 6 žen, v rámci sekce výzkumu pak z 11 odborů je 7 řízeno muži a 4 ženami. Nevyrovnaná je však (z hlediska genderu) situace ve volených a jmenovaných orgánech. V případě rady instituce VÚKOZ je příčinou nižší ochota žen na tyto pozice kandidovat. Dalším důvodem je rovněž nižší zastoupení žen mezi seniorními vědci (většina zkušených vědkyň je do vedení a rozhodování víceméně zapojena). V této oblasti je proto potřeba identifikovat případné bariéry a zvýšit motivaci žen podílet se na vedení a rozhodování, aby se v budoucnu genderová nevyváženost z důvodu generační obměny ještě více neprohloubila.

Cíl	Aktivita	Termín
Zjistit stav 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	VI/2023 a dále každý rok
Zjistit názory zaměstnanců na genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování	Zpracovat dotazník na téma zapojení žen do vedení a rozhodování (příčiny nižší míry zapojení, inspirace ke zvýšení motivace apod.)	XI/2024

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

Běžnou praxí ve VÚKOZ 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 VÚKOZ 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 sladování soukromého života a kariéry.

Rovnost v odměňování mužů a žen je zajištěna podmínkami stanovenými Vnitřním mzdovým předpisem.

Cíl	Aktivita	Termín
Zjistit stav rovnosti v odměňování	Zpracovat hlubší analýzu rovnosti odměňování (z obecného i genderového hlediska) a následně zjištěné ukazatele monitorovat, zjistit možnosti využití nástroje Logib (MPSV)	XI/2023
Zjistit stav návratnosti z mateřských a rodičovských dovolených	Zanalyzovat návratnost z mateřských a rodičovských dovolených s ohledem na kariérní pauzu, identifikovat případné bariéry v návratu	VI/2024
Zjistit genderovou strukturu navrhovatelů, resp. odpovědných řešitelů a řešitelek výzkumných projektů	Zpracovat analýzu struktury navrhovatelů, resp. odpovědných řešitelů a řešitelek výzkumných projektů	VI/2024
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 na hodnocení pracovníků a pracovníc	XI/2024
Kodifikovat principy otevřenosti a transparentnosti při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň	Zpracovat postup přijímání nových pracovníků s důrazem na dodržování principů rovných příležitostí, usilovat o genderově vyvážené složení výběrových komisí	VI/2024
Usnadnit zapojení nových zaměstnanců do kolektivu	Zpracovat dokument usnadňující adaptační proces nově přijatých pracovníků	VI/2025
Zvýšit povědomí o možnostech individuálního vzdělávání	Sledovat individuální vzdělávání a informovat o možnostech sebevzdělávání v souladu s principy rovných příležitostí	XI/2025

### 4. Začlenění genderové problematiky do výzkumu

Výzkum VÚKOZ 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, některá témata výzkumu VÚKOZ se okrajově dotýkají společnosti jako celku (např. antropogenní vlivy na krajinu či biodiverzitu). Stejně



tak mají výsledky výzkumu VÚKOZ vliv na společnost jako celek, bez ohledu na genderové hledisko.

Genderová dimenze se proto ve výzkumu VÚKOZ projevuje zejména na úrovni složení řešitelských týmů. Z tohoto hlediska jsou však jedinými uplatňovanými kritérii odbornost a kapacita jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň. Proto tato oblast není v plánu dále rozpracována.

## 5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Vzhledem ke kultuře vztahů a způsobu řízení ústavu lze očekávat, že lidská důstojnost pracovníků a pracovnic VÚKOZ nebude nijak snižována. Na pracovišti dosud nebyly zdokumentovány žádné případy genderově podmíněného násilí. Aktuálně není ve VÚKOZ nastaven systém, jak případné sexuální násilí, obtěžující zacházení, snižování důstojnosti na základě pohlaví či jiné podobně nevhodné chování nahlásit a takovou situaci řešit. Tento systém bude třeba nastavit, případně zvážit pověření vhodné osoby v nezávislém postavení, na níž by bylo možné se v obdobných případech obrátit.

Cíl	Aktivita	Termín
Zjistit stav výskytu nevhodného chování s důrazem na genderově podmíněné násilí	Zpracovat dotazník týkající se obtěžujícího zacházení nebo nevhodného chování na pracovišti	XI/2024
Institucionalizovat postup nápravy pro případ snižování lidské důstojnosti jakýmkoli způsobem	Zpracovat postup řešení případů nevhodného chování nebo snižování lidské důstojnosti, zvážit zavedení pozice ombudsmana VÚKOZ	XI/2025

Odpovědnost za realizaci PGR nese ředitel ústavu, vedoucí jednotlivých odborů a personalista/personalistka. Kontrola plnění cílů bude prováděna jednou ročně a bude součástí zprávy o výzkumné činnosti, která je předávána poskytovateli.

Tento plán byl schválen ředitelem ústavu.

V Průhonicích 16.12.2022



Ing. Libor Hort  
ředitel

Výzkumný ústav Silva Taroucy  
pro krajinu a okrasné zahradnictví, v.v.i.  
Květnové náměstí 391  
252 43 Průhonice

