



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 VŠOÚ 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.

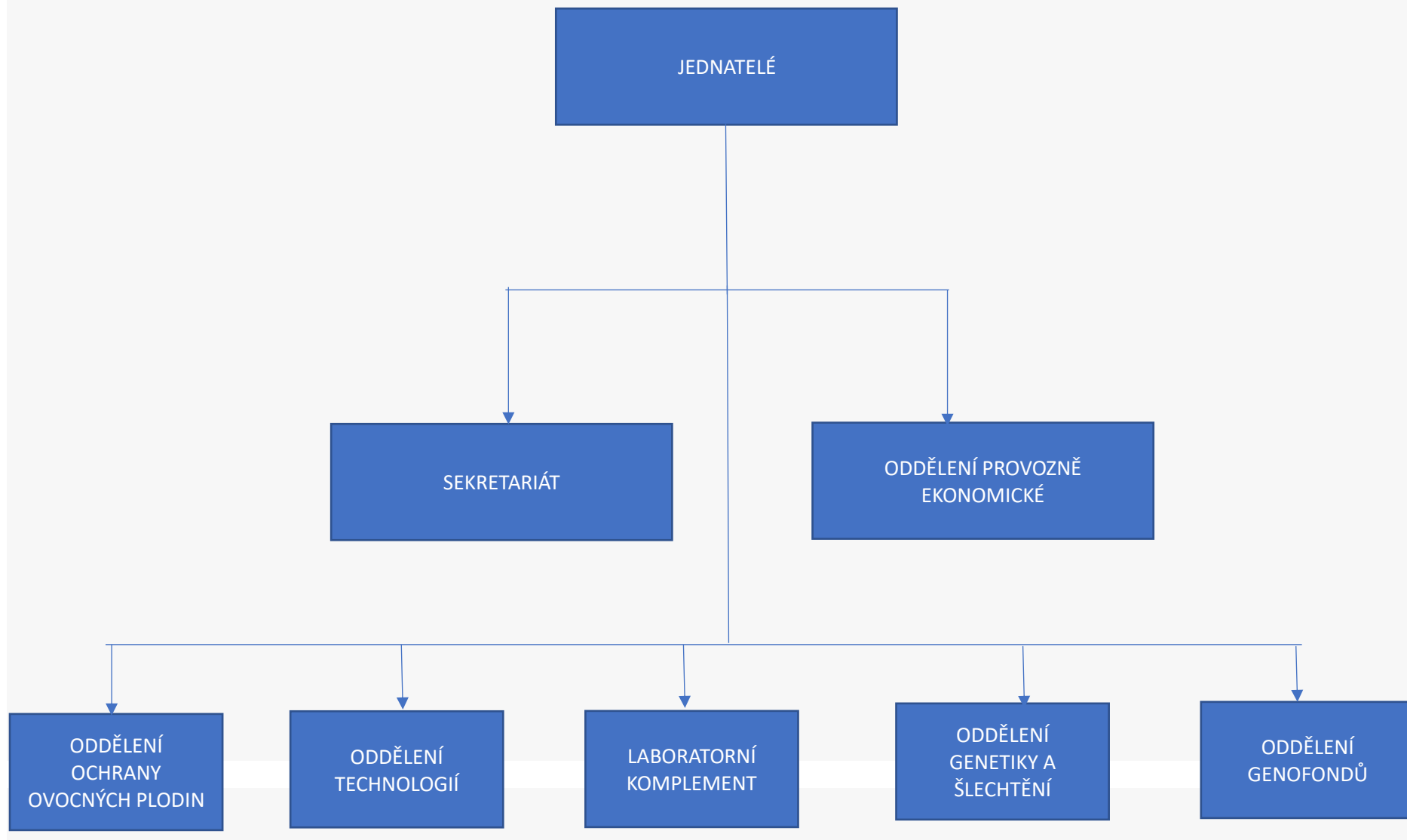
Rovnost žen a mužů při **náboru a kariérním postupu**

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 29.02.2024		
	Muži	Ženy	Celkem
Jednatelé	2		2
Vedoucí oddělení	4	2	6
Zástupci vedoucích	3	2	5
Celkem	9	4	13
Zastoupení v %	69,2	30,8	

Naopak zastoupení žen a mužů na pozicích nerozhodovacích je opačné a je zastoupeno více žen. U vědeckých pracovníků rovněž převažují ženy 74,5 %.

	K 29.02.2024		
	Muži	Ženy	Celkem
Vědečtí pracovníci	13 (25,5 %)	38 (74,5 %)	51
Administrativa	1	7	8
Techničtí pracovníci	22	18	40
Celkem	36	63	99
Zastoupení v %	36,4	63,6	



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	Vědečtí 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	Vědečtí 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“.	Vědečtí 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 pro nové zaměstnance a	Přidělit osobu novým zaměstnancům nebo těm, kteří se vrací			Ekonomka	



	formulář k hodnocení adaptačního procesu.	do práce po dlouhé nepřítomnosti, která jim bude během adaptačního procesu k dispozici.	Všichni nově nastupující a po dlouhé nepřítomnosti	06//2027		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. Zdeňka Rychterová

V Holovousích, 26.3.2024

Ing. Tomáš Zmeškal, jednatel



Research and Breeding Institute of Pomology Holovousy Ltd. The Gender Equality Plan (GEP)

Motto: **As a modern, progressive institute**, we must recognize our current status of equal opportunities and determine areas which need improvement or further support.

The Gender Equality Plan (GEP) in Research and Breeding Institute of Pomology Holovousy Ltd. (VŠÚO) is a practical tool leading to improvement of equal opportunities for men and women in the fields of research, development, and human resources management. The present plan involves European strategy priorities and complies with requirements of Horizon Europe programme as well as those set up by the Czech Science Foundation (GACR) in 2023.

By GEP implementation, VŠÚO acknowledges the gender equality principles. Our involvement in international scientific collaboration along with continuous trend monitoring and research environment refinement have been of enormous significance to us. We therefore take for granted that paying attention to women and men equality in terms of career growth and decision-making processes is of crucial importance.

While implementing GEP in the period between 2024 and 2028, VŠÚO is prepared to focus primarily on the following areas:

Systemic elimination of barriers preventing gender equality fulfilment

Striking the work/personal life **balance** with the company culture

Consistent gender **equality** in management and decision-making positions

Equality between women and men in the **personnel recruitment** process as well as in the **career advancement** thereof

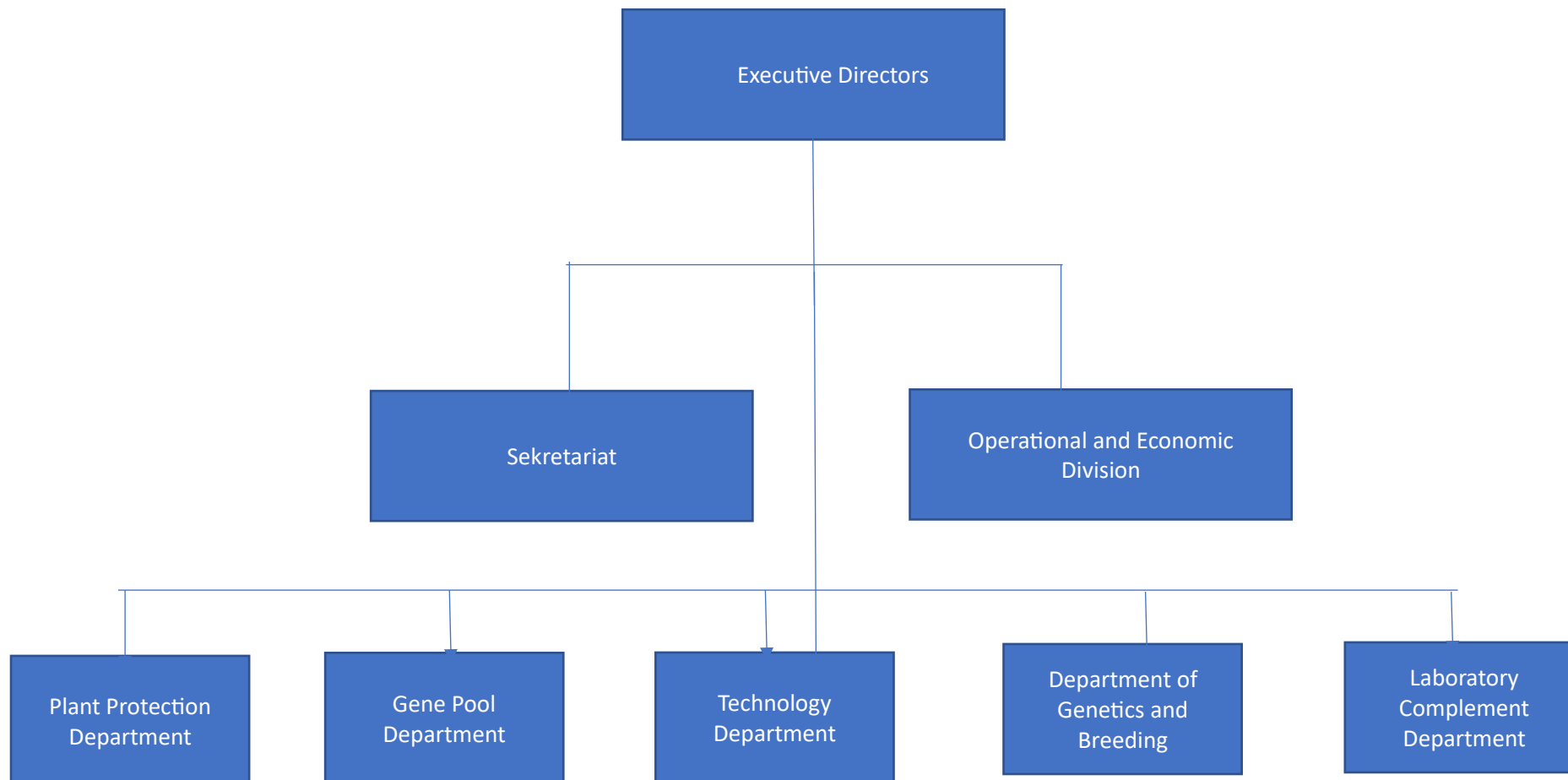
Increasing the attractiveness and credibility of VŠÚO as a **fair and prestigious employer**

Preventing wastage of human resources while decreasing a loss of female labor force due to women's reluctance to follow in scientific careers after maternity leave

Implementation of gender equality into the contents of research and development, thus increasing the quality and innovativeness of results as well as grant opportunities of individual researchers.



Organizational structure





Gender equality in leadership positions

Representation of men and women in leadership and decision-making positions in VŠÚO is not balanced, with men outnumbering women.

	of 29.02.2024		
	Men	Women	Total
Executive directors	2		2
Department managers	4	2	6
Assistant managers	3	2	5
Total	9	4	13
Proportion (%)	69,2	30,8	

Contrary to leadership positions, women outnumber men in non-decision-making positions. Women scientists prevail, too, and represent 74,5% of the researchers.

	of 29.02.2024		
	Men	Woman	Total
Researchers	13 (25,5 %)	38 (74,5 %)	51
Administration	1	7	8
Technical staff	22	18	40
Total	36	63	99
Proportion (%)	36,4	63,6	

All the numbers mentioned in tables 1 and 2 above refer to the date 29-02-2024.



Gender Equality Plan						
Area	Goal	Measure	Target group	Time limit	Person responsible	Indicator(s)
Company culture	Equal opportunities monitoring and support	Gender audit	All personnel	06/2026	Project manager	Gender audit presented to management
Company culture	Appointment of person/persons primary responsible for gender equality agenda implementation; clear definition of their scope of work and responsibilities	Appointment	Person(s) responsible	11/2026	Project manager	Appointment
Strategic supportive program	Raising awareness of gender equality and unconscious biases in the workplace	Workshop realization in each department	Researchers	05/2027	Project manager	At least one internal workshop annually
Strategic supportive program	Outputs incorporation into GEP	GEP updating	Management	09/2026	Project manager	Signed GEP update
Strategic supportive program	Training sessions focusing on unconscious gender biases recognition	Training sessions realization	Researchers	09/2027	Project manager	At least one training session with external trainer annually



Strategic supportive program	Gender aspects integration into the research	“Gender Aspects in Research” training of researchers	Researchers	03/2028	Project manager	Provision of external trainer
Strategic supportive program	Adaptation process improvement of new employees and those returning to work after a long-term absence	Adaptation process monitoring	GEP workgroup	04/2027	Economist	Monitoring output in written form
Strategic supportive program	Preparation of adaptation process universal template for new employees and adaptation process evaluation form	Assign a person to new employees and those returning to work after a long-term absence	All new employees and those returning to work after a long-term absence	06/2027	Economist	Adaptation process template
Strategic supportive program	Formation of support for employees advancing to management positions	Assign a mentor for team management	Persons recently advancing to management positions	09/2027	Person appointed	Formation of process to be approved



Unwanted conduct in workplace	Harassment and molestation prevention	Provide information about harassment and molestation prevention	All personnel	04/2028	Person appointed	Staff meeting on the subject
Unwanted conduct in workplace	Appointment of contact person for potential victims/witnesses, the contact person also monitoring harassment/ molestation	Contact person election and nomination	All personnel	04/2028	Person appointed	Contact person appointment
Unwanted conduct in workplace	Formalization of unwanted conduct solving procedure	Formal solution of unwanted conduct solving procedure	All personnel	06/2028	Person appointed	Document: unwanted conduct solving procedure

Vypracovala: Zdeňka Rychterová

Tomáš Zmeškal, executive