

Strnady, 15. 9. 2023
č.j. 41/1206/VULHM/2023

Plán genderové rovnosti
Výzkumného ústavu lesního hospodářství a myslivosti, v.v.i.
pro období 2023 - 2026

Úvod

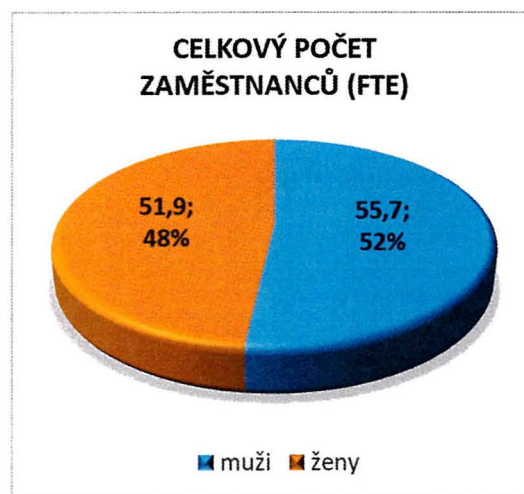
Výzkumný ústav lesního hospodářství a myslivosti v. v. i. (dále jen „VÚLHM“) je veřejnou výzkumnou institucí zřízenou ministerstvem zemědělství. Je jedinou rezortní výzkumnou institucí zaměřenou na komplexní problematiku lesních ekosystémů, lesního hospodářství a myslivosti v ČR. Jeho posláním je realizovat základní a aplikovaný výzkum v těchto a příbuzných oborech, poskytovat aktuální vědecké argumenty a poznatky státní správě, zajišťovat přenos výsledků výzkumu a inovací do lesnického provozu, poskytovat poradenství vlastníkům a správcům lesních majetků a informovat širší veřejnost o nových poznacích v oblasti výzkumu lesů a o nutnosti řádného lesnického managementu pro naplňování produkčních i ostatních celospolečensky významných funkcí lesů. Základní strukturu VÚLHM naplňuje šest odborných útvarů (Biologie a šlechtění lesních dřevin, Ekologie lesa, Lesní ochranná služba, Myslivost, Pěstování lesa a Reprodukční zdroje), dva podpůrné útvary (Zkušební laboratoře a Lesnické informační centrum), provozně-ekonomický úsek a úsek ředitele. Sídlo VÚLHM je v Jílovišti – Strnadech, pod ústav dále spadají výzkumné stanice v Opočně (útvary Pěstování lesa) a v Kunovicích (útvary Reprodukčních zdrojů) a dále detašovaná pracoviště ve Frýdku-Místku a Pelhřimově.

VÚLHM zastává principy rovných příležitostí jak pro výzkumné pracovníky, tak i pro všechny ostatní zaměstnance, ke kterým přistupuje bez ohledu na pohlaví, gender, věk, etnicitu či zdravotní stav. Při zajišťování těchto principů vychází z listiny základních práv a svobod, ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., z antidiskriminačního zákona 198/2009 Sb., z Evropské charty pro výzkumné pracovníky 2005/251/ES a ze Strategie pro rovnost žen a mužů EK (COM)2020 152. Principy jsou zakotveny v interních předpisech – Pracovním řádu, Kariérním řádu, Etickém kodexu a z části i v Interním protikorupčním programu. Cílem plánu genderové rovnosti pro období 2023 – 2026 je posílit systematickou podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů v souladu se současnou evropskou Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 a přispět k identifikaci a odstraňování bariér genderové rovnosti v rámci instituce.

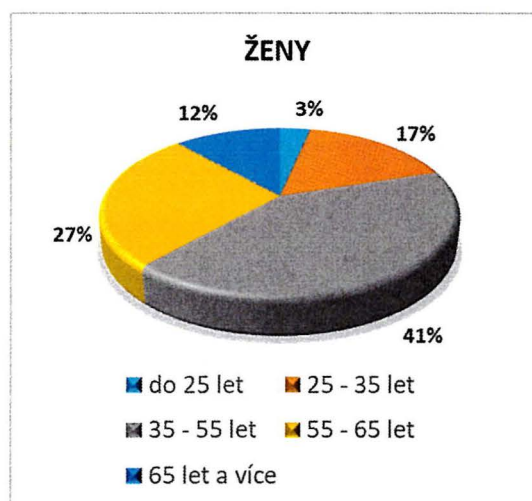
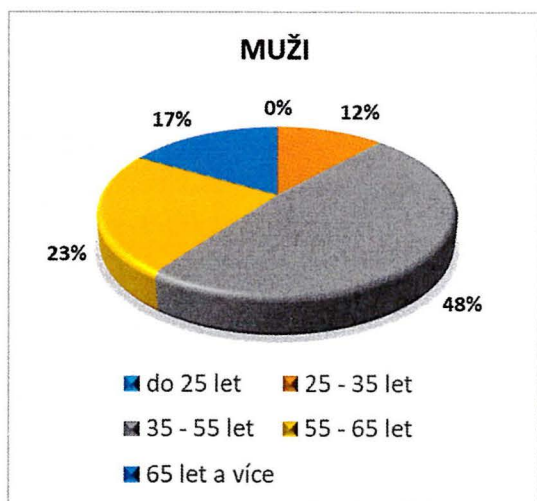
Vstupní analýza

Poměr mužů a žen zaměstnaných v instituci byl k 1. 1. 2023 vyrovnaný. Počet žen byl stejný jako počet mužů (60 osob), v přepočtu na úvazky mírně převyšuje zastoupení mužů (52 %). Věková struktura je obdobná, u žen je mírně vyšší zastoupení v kategoriích do 35 let (20 % oproti 12 % u mužů). Výrazněji se pak odlišuje struktura dle vzdělání, která souvisí i s pracovním zařazením. U mužů převažují zaměstnanci s ukončeným magisterským a doktorským vzděláním (dohromady 72 %), u žen tvoří tyto skupiny pouze 40 %. To souvisí s výrazně vyšším zastoupením žen v kategorii technického zajištění výzkumu (42 % oproti 15 % u mužů). Ve skupině VaV je pak poměr doktorského vzdělání (a s tím souvisejícího zařazení jako vědecký pracovník) u mužů dvojnásobný oproti ženám (65 % vs. 32 %). Zastoupení žen a mužů v managementu instituce je relativně vyrovnané, v Etické komisi převládá zastoupení žen, v redakční radě časopisu ZLV je naopak vyšší zastoupení mužů. V oblasti mzdového ohodnocení jsou v sektoru VaV mírně vyšší mzdy mužů – u techniků a techniček o 4 %, u vědecko-výzkumných a vědeckých pracovníků a pracovníc o 14 %, což má zřejmou souvislost s převahou ukončeného doktorského vzdělání u mužů. Na pozicích vedoucích útvarů jsou průměrné mzdy u mužů vyšší o 8 % oproti ženám. U ostatních kategorií jsou vyšší průměrné mzdy žen o 8 %. U vědecko-výzkumných a vědeckých pracovníků a pracovníc je v rámci evaluace pravidelně vyhodnocováno mzdové ohodnocení podle dosažených vědeckých výsledků. Z pohledu těchto kritérií lze odměňování žen a mužů považovat za relativně vyrovnané.

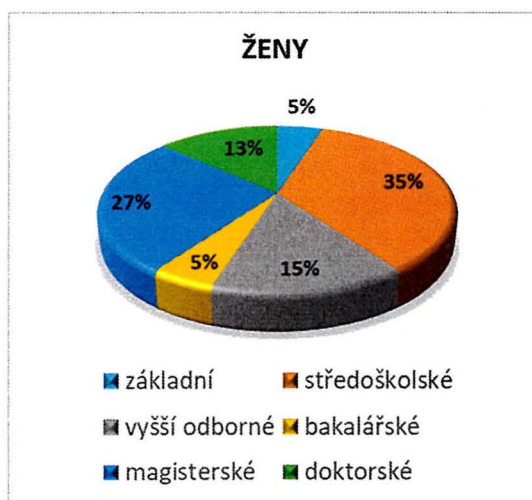
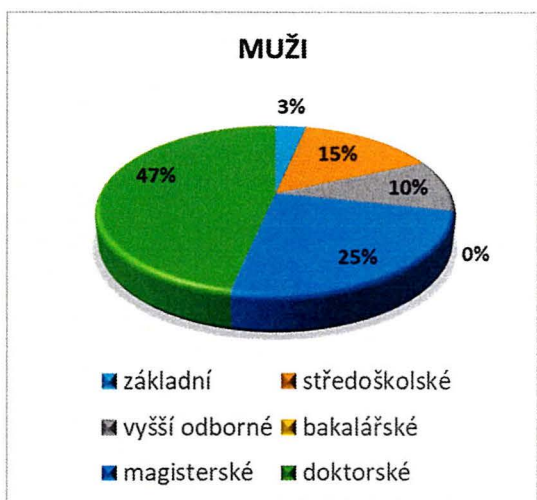
Celkový počet zaměstnanců k 1. 1. 2023:



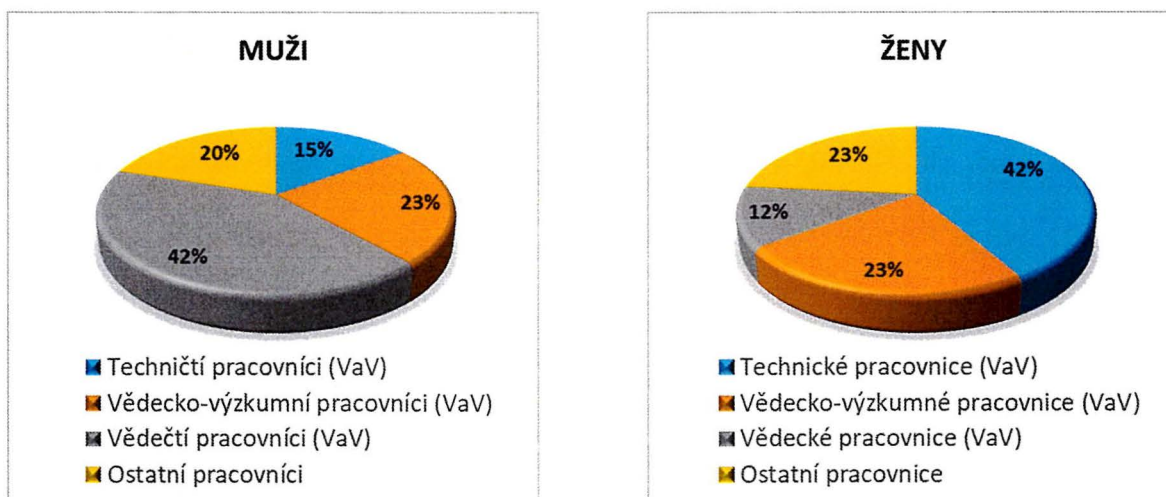
Věková struktura pracovníků k 1. 1. 2023:



Struktura pracovníků dle vzdělání k 1. 1. 2023:



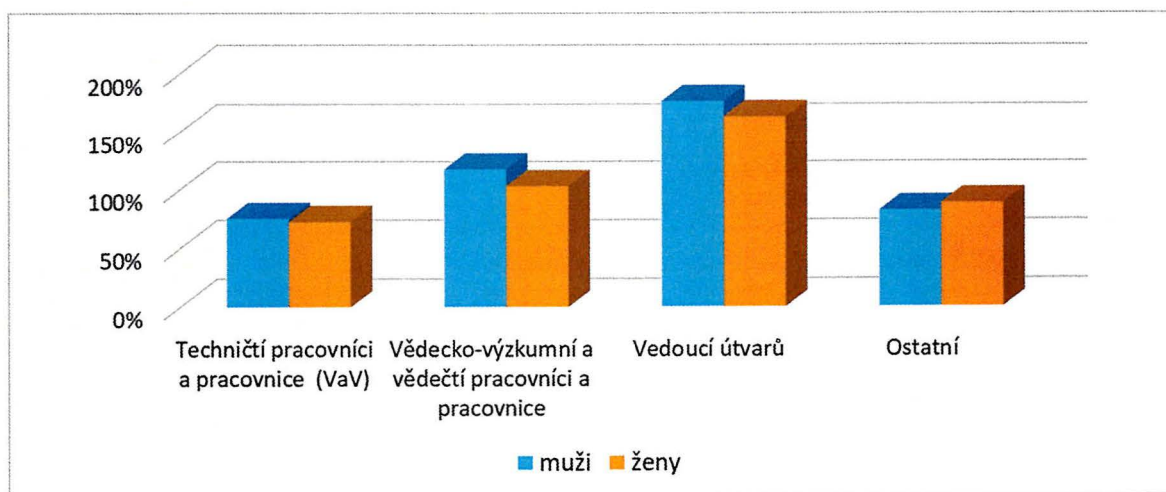
Struktura pracovníků dle pracovního zařazení k 1. 1. 2023:



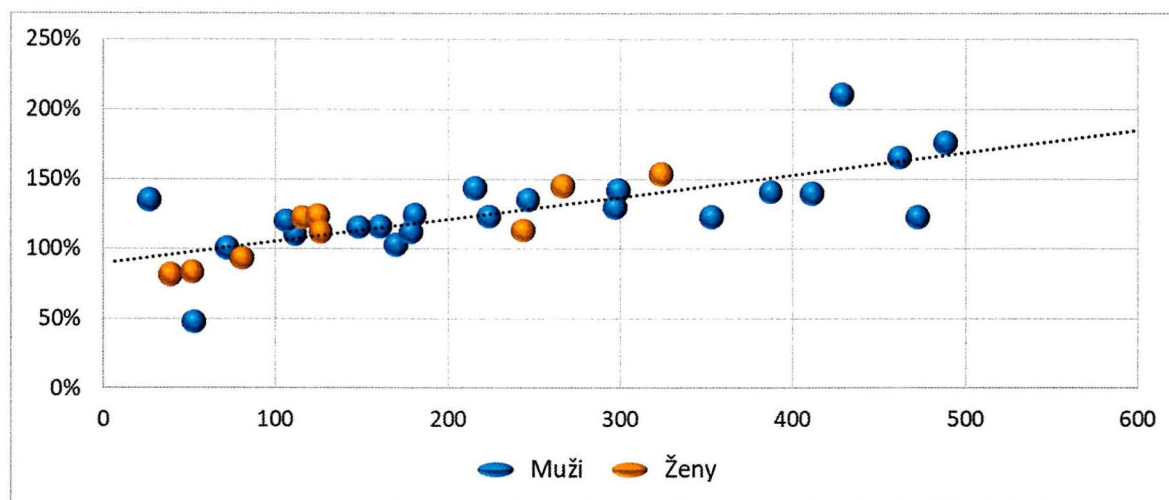
Struktura managementu, orgánů instituce a komisí (osoby), k 1. 1. 2023:

	muži	ženy	celkem
Vrcholový management	2	1	3
Vedoucí útvarů	5	3	8
Rada instituce (interní část)	5	3	8
Etická komise	1	3	4
Redakční rada ZLV (interní část)	5	2	7

Průměrná mzda pracovníků za rok 2022 dle pracovního zařazení:
(vyjádřeno jako % průměrné mzdy ve VÚLHM)



Vztah bodového hodnocení dosažené vědecko-výzkumnými pracovníky v rámci evaluace (2022) a jejich mzdového ohodnocení (mzdy v roce 2021 vyjádřené jako % průměrné mzdy v ČR za rok 2021, v grafu nejsou zobrazeny hodnoty pro management instituce):



Opatření a nástroje

Na základě vstupní analýzy byly stanoveny opatření a nástroje v oblasti uplatňování a posilování genderové rovnosti ve Výzkumném ústavu lesního hospodářství a myslivosti, v. v. i., která jsou detailně představena v níže uvedené tabulce. Opatření jsou členěna do čtyř oblastí:

- Podpora genderové rovnosti
- Genderová korektnost
- Podpora life-work balance
- Prevence sexuálního obtěžování

Naplňování jednotlivých opatření bude průběžně sledováno a každoročně vyhodnocováno.

Opatření pro uplatňování a posilování genderové rovnosti:

Oblast	Cíl	Aktivita	Indikátor	Odpovědnost	Časový rámec
Podpora genderové rovnosti	Systematicky monitorovat a podporovat rovné příležitosti	Realizovat genderový audit	Závěrečná zpráva z auditu	vedení instituce	2024
	Zkvalitňovat průběh výběrových řízení	Realizovat otevřená, transparentní a nediskriminační výběrová řízení s výběrem na základě kvalifikace a prokázaných kompetencí.	Přehled a dokumentace realizovaných výběrových řízení	vedení instituce, vedoucí útvarů, personalistka	průběžně
	Podporovat rovnost odměňování žen a mužů.	Sběr genderově segregovaných dat v oblasti odměňování a jejich pravidelné hodnocení	Hodnocení rovnosti v odměňování mužů a žen	vedení instituce, vedoucí útvarů, personalistka	průběžně
Genderová korektnost	Genderová rovnost v interních i veřejných dokumentech	Revize a úprava interních i veřejných dokumentů instituce, omezení generického maskulina	Aktualizované dokumenty	vedení instituce	průběžně při aktualizaci dokumentů
	Genderově korektní výběrová / přijímací řízení	Při inzerci volných pracovních míst uvádět genderově korektní název pozice tak, aby nediskriminovala žádné pohlaví	Genderově korektní označování volných pracovních pozic při výběrových a přijímacích řízeních	personalistka, vedení instituce	průběžně
Podpora life-work balance	Podporovat možnosti zkrácených úvazků a podporovat práci z domova	Nadále umožňovat práci na zkrácený úvazek, zachování současné flexibilní pružné pracovní doby a možnosti pracovat z domova, dovoluje-li to povaha vykonávané činnosti	Pracovní smlouvy na zkrácené úvazky, Dohody o výkonu práce z domova, Podmínky pro "Home office" v rámci interních předpisů	vedení instituce	průběžně
	Podporovat spolupráci s osobami na mateřské/rodičovské dovolené	Zaměřit pozornost na oslovení rodičů na MD/RD, rodičů odcházejících na MD/RD a rodičů vracějících se z MD/RD	Vytvoření databáze kontaktů rodičů a zaslání relevantních informací	personalistka, vedoucí útvarů	2024
Prevence sexuálního obtěžování	Prevence a řešení sexuálního obtěžování	Zpracování interního předpisu k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti, respektive zapracování těchto pravidel do existujících interních předpisů.	Aktualizovaný / nový interní dokument, seznámení zaměstnanců s jeho zněním.	vedení instituce, etická komise	2024

Tento Plán genderové rovnosti nabývá platnosti a účinnosti dnem 15. září 2023.



doc. Ing. Vít Šrámek, Ph.D.

ředitel