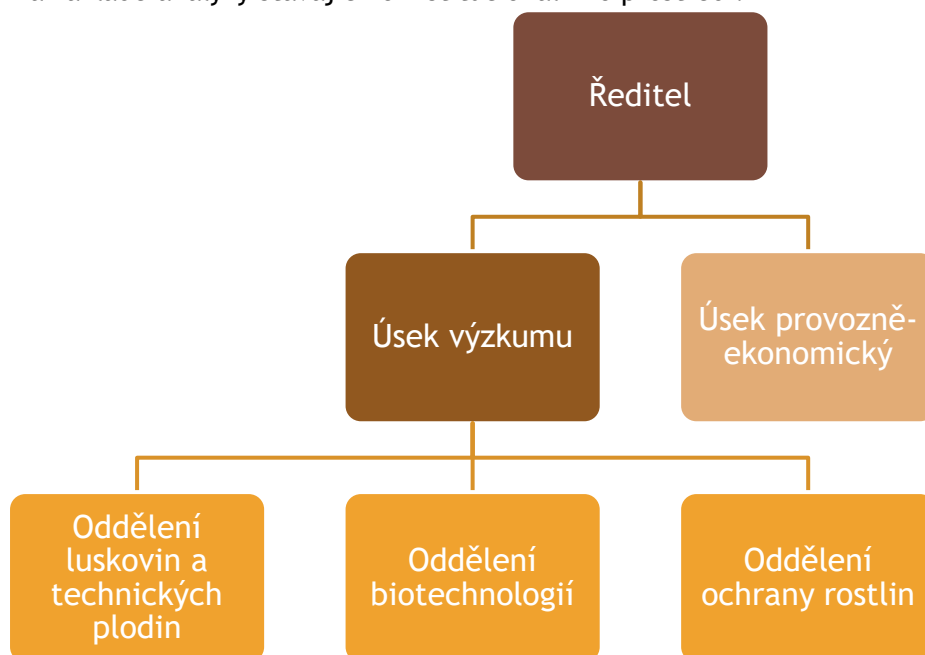


PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

2026-2029

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) výzkumné organizace Agritec Plant Research s.r.o. byl vypracován pracovní skupinou GEP. Materiál stanovuje opatření vedoucí k dalšímu prohlubování podpory praktického uplatňování rovnosti žen a mužů v institucionálním nastavení organizace. Plán genderové rovnosti APR byl zpracován na základě analýzy stávajícího institucionálního prostředí.



V kategorii vrcholného managementu působí dva muži, kteří jsou zároveň majiteli výzkumné organizace. Ve středním managementu je zastoupena jedna žena a dva muži. Mezi vědeckými pracovníky a pracovníci s doktorským titulem převažují ženy, které tvoří dvě třetiny této skupiny. U výzkumných pracovníků a pracovníků s magisterským titulem je situace obdobná, ženy zde představují přibližně dvě třetiny. V technických pozicích je zastoupení žen ještě výraznější, tvoří více než dvě třetiny této kategorie. Kategorii techničtí pracovníci/technické pracovnice lze dle charakteru vykonávaných činností dále rozčlenit na tři samostatné subkategorie, které jsou reprezentovány pouze jedním pohlavím (skupiny prací 2 a 4 pouze muži, zatímco skupina prací 3 pouze ženy). Celkově v organizaci pracuje 21 žen a 13 mužů, což znamená, že ženy představují přibližně 62 % všech zaměstnanců.

	Počet	
	Muži	Ženy
Vrcholný management	2 (100 %)	0 (0 %)
Střední management	2 (67 %)	1 (33 %)
Vědečtí pracovníci/vědecké pracovnice (doktorský titul a vyšší)	2 (33 %)	4 (67 %)
Výzkumní pracovníci/výzkumné pracovnice (magisterský titul)	3 (33 %)	6 (66 %)
Techničtí pracovníci/technické pracovnice	4 (29 %)	10 (71 %)
Celkem	13 (38 %)	21 (62 %)

Pracovní skupina GEP

Ivana Horsáková, personální manažerka, horsakova@agritec.cz

Jana Mikisková, projektová manažerka, mikiskova@agritec.cz

Vladimíra Smoroňová, manažerka kvality, smoronovav@agritec.cz

Prokop Šmirous, ml., ředitel, prokop@agritec.cz

Opatření pro zajištění rovnosti mužů a žen na institucionální úrovni

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Nepřímá cílová skupina	Termín plnění				Zodpovědná osoba	Indikátory
					2022	2023	2024	2025		
A.1 Institucionální prostředí	A.1.1 Institucionální podpora rovnosti žen a mužů	Jmenování zástupců a zástupkyň odpovědných za monitoring pracovního prostředí a institucionálních postupů respektujících rovnost mužů a žen	Zástupci a zástupkyň výzkumných, technických a administrativních pracovníků a pracovnic	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice	x	x	x	x	Manažerka kvality, ředitel	A.1.1.1 Jmenovaná pracovní skupina pro monitoring A.1.1.2 Pracovní skupina vykonávající rutinní monitoring A.1.1.3 Začlenění rovnosti žen a mužů do organizačních směrnic
A.1 Institucionální prostředí	A.1.2 Eliminace výskytu generického maskulina v relevantních případech	V komunikovaných materiálech a textech interní i externí povahy nahradit generické maskulinum alternativními jazykovými prostředky	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice		x	x	x	x	Ředitel, manažerka kvality, personální manažerka, projektová manažerka, vedoucí pracovnice a pracovníci	A.1.2.1 Genderově senzitivní jazyk v materiálech a dokumentech
A.1 Institucionální prostředí	A.1.3 Monitoring institucionální kultury a procesů	Rutinní sběr kvalitativních a kvantitativních genderově agregovaných dat, zpracování analýzy pro sledování stavu a vývoje genderové problematiky v instituci	Personální manažerka, ředitel	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice	x	x	x	x	Personální manažerka	A.1.3.1 Výroční zpráva
A.1 Institucionální prostředí	A.1.4 Podpora rovnosti žen a mužů v institucionální kultuře a procesech	Pravidelné schůzky s klíčovými aktéry a vedoucími pracovníci a pracovníky	Klíčový aktéři	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice	x	x	x	x	Pracovní skupina GEP	A.1.4.1 Pracovní setkání k implementaci Plánu genderové rovnosti
A.1 Institucionální prostředí	A.1.5 Zvýšení povědomí o genderové rovnosti	Propagace iniciativ a vzdělávání souvisejících s problematikou rovnosti žen a mužů	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice		x	x	x	x	Pracovní skupina GEP	A.1.5.1 Školení/tréninky týkající se genderové problematiky

Opatření pro zajištění rovnosti mužů a žen v oblasti personální politiky

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Nepřímá cílová skupina	Termín plnění				Zodpovědná osoba	Indikátory
					2022	2023	2024	2025		
B.1 Nábor a kariérní postup zaměstnanců	B.1.1 Nábor nových zaměstnanců a zaměstnankyň zohledňující principy rovnosti žen a mužů	Trénink členů a členek výběrové komise o problematice rovnosti žen a mužů za účelem vyvarování se stereotypů a předsudků	Výběrová komise	Uchazeči o zaměstnání	x	x	x	x	Výběrová komise, personální	A.1.5.1 Školení/tréninky týkající se genderové problematiky B.1.1.1 Jednotný evaluační formulář pro hodnocení uchazečky/uchazeče
B.1 Nábor a kariérní postup zaměstnanců	B.1.2 Podpora kariérního rozvoje zaměstnanců	Nabídka specificky zaměřených kurzů na podporu organizačních, komunikačních, vůdčích schopností, mentoringu atd.	Nově přijatí/é pracovníci a pracovníce, výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovníce		x	x	x	x	Personální manažerka	B.1.2.1 Vzdělávání pro kariérní rozvoj B.1.2.2 Manažerské kurzy
B.1 Nábor a kariérní postup zaměstnanců	B.1.3 Podpora kariérního rozvoje zaměstnanců	Zohlednění doby mateřské/rodičovské dovolené v interním hodnotícím procesu	Ředitel, vedoucí pracovníci a pracovníce				x	x	Manažerka kvality, ředitel	B.1.3.1 Zohlednění doby MD/RD v organizační směrnici Řízení lidských zdrojů
B.1 Nábor a kariérní postup zaměstnanců	B.1.4 Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích	Podpora zvyšování vědecké hodnosti, profesní kvalifikace a nabídka specificky zaměřených kurzů na podporu organizačních, komunikačních, vůdčích schopností atd. určené zejména nedostatečně zastoupenému pohlaví	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovníce			x	x	x	Ředitel	B.1.2.2 Manažerské kurzy B.1.4.1 Podpora zvyšování kvalifikace B.1.4.2 Vzdělávání pro kariérní růst
B.1 Nábor a kariérní postup zaměstnanců	B.1.5 Podpora postavení žen ve vědě a výzkumu	Podpora iniciativ a kampaní v instituci i mimo ni zviditelňujících ženy - vědkyně a genderově rozmanité výzkumné týmy	Výzkumné pracovníce	Studentky	x	x	x	x	Ředitel	B.1.5.1 Účast žen v popularizačních aktivitách vědy a výzkumu

Opatření pro oblast sladování osobního a pracovního života

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Nepřímá cílová skupina	Termín plnění				Zodpovědná osoba	Indikátory
					2022	2023	2024	2025		
C.1 Sladování osobního a pracovního života	C.1.1 Podpora sladění osobního a pracovního života	Dostupnost strukturované podpory uvnitř organizace pro osoby pečující o děti, rodinné příslušníky se speciálními potřebami, starší rodinné příslušníky atd. ve formě zkráceného úvazku, pružné pracovní doby nebo příspěvku na tábor pro děti.	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice	Rodina výzkumných, technických a administrativních pracovníků a pracovnic	x	x	x	x	Manažerka kvality, ředitel	C.1.1.1 Zásady týkající se sladění osobního a pracovního života integrovány v organizačních směrnících
C.1 Sladování osobního a pracovního života	C.1.2 Podpora sladění osobního a pracovního života	Podpora mužů k nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou	Výzkumní, techničtí a administrativní pracovníci	Rodina výzkumných, technických a administrativních pracovníků	x	x	x	x	Personální manažerka	C.1.2.1 Poradenství při nástupu na otcovskou/rodičovskou dovolenou
C.1 Sladování osobního a pracovního života	C.1.3 Podpora sladění osobního a pracovního života	Nabídka specificky zaměřených školení na podporu sladění osobního a pracovního života	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice	Rodina výzkumných, technických a administrativních pracovníků a pracovnic	x	x	x	x	Ředitel, vedoucí oddělení	C.1.3.1 Kurzy work-life balance

Opatření pro oblast integrace perspektivy pohlaví a genderu do vědy, výzkumu a inovací

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Nepřímá cílová skupina	Termín plnění				Zodpovědná osoba	Indikátory
					2022	2023	2024	2025		
D.1 Výzkumníci a výzkum: rovnost žen a mužů, genderová perspektiva	D.1.1 Monitoring genderově senzitivní efektivity výzkumu	Monitorování genderově diverzifikovaných dat týkajících se výsledků výzkumu ve struktuře: finanční alokace, počet publikací, hodnocení excelence, aplikované výsledky	Ředitel, vedoucí pracovníci a pracovnice	Výzkumní pracovníci a výzkumné pracovnice	x	x	x	x	Projektová manažerka	D.1.1.1 Výroční výzkumná zpráva
D.1 Výzkumníci a výzkum: rovnost žen a mužů, genderová perspektiva	D.1.2 Integrace perspektivy pohlaví a genderu do výzkumu	Zvýšení povědomí o dimenzi genderové perspektivy ve výzkumu	Výzkumní pracovníci a výzkumné pracovnice	Uživatelé a uživatelky výsledků výzkumu		x		x	Ředitel výzkumu, projektová manažerka	D.1.2.1 Interní vzdělávací seminář o integraci pohlavní a genderové perspektivy ve výzkumu D.1.2.2 Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a vývoje

Opatření pro oblast sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Nepřímá cílová skupina	Termín plnění				Zodpovědná osoba	Indikátory
E.1 Sexuální obtěžování a další formy genderově podmíněného násilí	E.1.1 Zvýšení povědomí o genderových stereotypch a sexuálním obtěžování	Zvýšení povědomí o genderových stereotypch, předsudcích hodnocení, sexuálním obtěžování a dalších formách genderově podmíněného násilí	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice		x	x	x	x	Personální manažerka	A.1.5.1 Školení/tréninky týkající se genderové problematiky
E.1 Sexuální obtěžování a další formy genderově podmíněného násilí	E.1.2 Institucionální nastavení týkající se sexuálního obtěžování	Interní předpis zahrnující popis a kontakty, jak v případě sexuálního obtěžování postupovat	Výzkumní/é, techničtí/cké a administrativní pracovníci a pracovnice				x		Manažerka kvality, personální manažerka, ředitel	E.1.1.1 Začlenění sexuálního obtěžování do Etického kodexu

V Šumperku 31.12.2025

Schválil: Ing. Prokop Šmirous, Ph.D., ředitel