

Plán genderové rovnosti 2022–2026
Výzkumného ústavu veterinárního lékařství, v. v. i.

Vyhodnocení plnění za rok 2025
(VRI Gender Equality Plan – GEP)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Vyhodnocení plnění GEP 2025

1. Důležité momenty ve vazbě na GEP

Plán genderové rovnosti VÚVeL (GEP) byl schválen dne 20. 6. 2022 a zveřejněn na internetových stránkách ústavu v sekci <https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/dokumenty/>.

Výzkumný ústav veterinárního lékařství je držitelem ocenění HR Award a hlásí se k implementaci strategie HRS4R. Personální procesy průběžně nastavujeme v souladu s požadavky a standardy řízení lidských zdrojů ve výzkumu a dle Evropské charty pro výzkumné pracovníky, Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků.

Průběžně se snažíme, aby personální řízení fungovalo efektivně. Proto se zaměřujeme na poskytování kvalitní podpory našim zaměstnancům, ať už se jedná o pomoc v administrativních záležitostech, řešení problémů nebo podporu při profesním rozvoji. Zároveň se řídíme mezinárodní strategií [HRS4R](#), která má za cíl zlepšit pracovní podmínky a postupy v oblasti lidských zdrojů. Jedním z cílů našeho GEP je zajištění rovných příležitostí pro naše zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, věk, původ nebo cokoliv jiného. Snažíme se být nápomocní k vytvoření takového prostředí, aby každý zaměstnanec měl šanci naplno využít svůj potenciál.

Klíčové body vysvětlení:

- **"Průběžný závazek"**: Zdůrazňuje, že se nejedná o jednorázovou akci, ale o neustálou snahu o zlepšení.
- **"Efektivní postupy v oblasti řízení lidských zdrojů"**: Znamená, že se VÚVeL snaží, aby personální oddělení fungovalo co nejlépe a poskytovalo zaměstnancům kvalitní služby.
- **"Personální podpora"**: Znamená, že se VÚVeL stará o své zaměstnance a poskytuje jim pomoc a podporu v různých oblastech (např. administrativních, řešení problémů, profesní rozvoj).
- **"HRS4R"**: Je to konkrétní projekt s cílem zlepšit pracovní podmínky a postupy v oblasti HR (lze vysvětlit jako konkrétní "návod", jak zlepšovat HR procesy).
- **"Akční plán"**: Je to plán, podle kterého se postupuje a na základě kterého se ověřuje pokrok v plnění cílů.
- **"Rovné příležitosti"**: Znamená, že všichni zaměstnanci mají stejnou šanci na úspěch, bez ohledu na jejich osobní charakteristiky (věk, pohlaví, původ, apod.).

2. Realizované aktivity a podpora plnění GEP

Oblasti podpory a implementace GEP – realizace aktivit v rámci 2025

a) kombinace pracovního a soukromého života

- podpora flexibilních forem práce (jasná pravidla pro dostupnost flexibilních režimů, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování, formalizovaná pravidla pro práci na dálku)

- rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)
 - rozvoj počáteční fáze kariéry (orientace na pracovním místě, adaptační plán, rozvoj mentoringu, semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelek a řešitelů, podpora v osvojování řídicích schopností)
- b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování**
- zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích,
 - revize volebních pravidel Rady instituce s ohledem na rezervy, které by mohly být příčinou nedostatečné aktivní podpory a participace volitelů a volitelek, získaný počet návrhů kandidátek a kandidátů od navrhovatelů, případně revize možností pro způsob volby nepřítomných pracovníků a pracovníc (otců, matek na rodičovské dovolené)
- c) genderově sensitivní jazyk ve veřejném prostoru**
- úprava jazykového gender sensitive vyjadřování (webové stránky, inzerce pracovních míst, komunikace s uchazeči a uchazečkami ve výběrových řízeních)
 - otevřená inzerce pozic, genderová korektnost inzerce
- d) rovnost žen a mužů při náboru a karierních možnostech**
- informační podpora a širší prezentace možné účasti ve výběrových řízeních na obsazení vedoucích pozic (kampaň pro podporu žen do vedoucích pozic)
 - cílená snaha o zastoupení obou pohlaví mezi uchazeči
- e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí**
- opatření proti genderově podmíněnému násilí, mobbingu, bossingu atd.
 - zajištění vzdělávání a podpora výměny informací v oblasti rovných příležitostí

Schválena realizace projektu v rámci výzvy OP JAK s názvem: **Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: Návraty VÚVeL (05/2025)**

průběžně od 06/2025 do 06/2029

I. kolo Výzvy o podávání Návratových grantů (3.6.2025)

Výsledek řízení a rozhodnutí interní grantové komise o vyhodnocení veřejné soutěže k podpoře grantových projektů (25.11.2025)

VÚVeL podporuje návraty do vědy a výzkumu

<https://www.vri.cz/vuvel-podporuje-navraty-do-vedy-a-vyzkumu/> (16.12.2025)

Schválena realizace projektu v rámci výzvy OP JAK s názvem: **Rozvoj udržitelného prostředí pro veterinární výzkum na VÚVeL (06/2025)**

průběžně od 09/2025 do 06/2029

<https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/aktualne/> (8.9.2025)

<https://www.vri.cz/vuvel-spousti-program-pro-rozvoj-udrzitelneho-prostredi-pro-veterinarni-vyzkum/> (17.12.2025)

a) kombinace pracovního a soukromého života

Podpora flexibilních forem práce (jasná pravidla pro dostupnost flexibilních režimů, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování, formalizovaná pravidla pro práci na dálku)

Proběhne revize strategických dokumentů a následná úprava interních předpisů v klíčových oblastech (rovné příležitosti, pracovní flexibilita a diverzita ve výzkumné organizaci). Tyto změny mají přispět k lepšímu sladování pracovního a osobního života, větší flexibilitě práce a důslednější podpoře rovných příležitostí na VÚVeL v návaznosti na plán GEP. Podněty pro aktualizaci dokumentů budou vycházet z plánovaných setkání v rámci klíčové aktivity KA 3.2 „Realizace vzdělávacích aktivit k rovným příležitostem, flexibilitě a diverzitě ve výzkumné organizaci“. Současně je v rámci klíčové aktivity KA 3.6 plánována série rozvojových aktivit zaměřených na posílení důležitých kompetencí a oblastí rozvoje zaměstnanců. Tyto aktivity navazují na implementaci HRS4R a na cíle GEP na VÚVeL, zejména v oblasti osobního rozvoje, zavádění postupů podporujících sladování pracovního a osobního života, rozvoje psychohygieny a systematické podpory wellbeingu zaměstnanců VÚVeL. **plánováno průběžně 2026 - 2029**

Rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)

Dokončeno 12/2025

Celoústavní přechod na novou platformu **Microsoft 365**. Začínáme využívat cloudové služby a dále plánujeme implementovat další nástroje jako je MS SharePoint (intranet), Teams (komunikace) a OneDrive (úložiště). Vytvořeny postupy práce a bezpečné chování v prostředí M365 s ohledem na naši interní bezpečnost a pravidla.

V návaznosti na to bude uskutečněna klíčová aktivita **3.10 „Podpora efektivního využívání interních cloudových nástrojů“**, jejímž cílem je posílit práci s informačními technologiemi formou **cloudového ukládání a spolupráce v cloudu**. Součástí bude také srozumitelné představení jednotlivých nástrojů jako je MS SharePoint (intranet), Teams (komunikace) a OneDrive (úložiště) a vysvětlení praktických možností jejich využití tak, aby se M365 stal skutečně efektivním řešením v rámci celého ústavu. **plánováno 1Q/2026**

Připravíme a zavedeme **Strategii využití umělé inteligence** ve výzkumné organizaci – s důrazem na nové nástroje pro výzkum, vývoj a inovace. Součástí bude i série rozvojových aktivit, které rozšíří znalosti zaměstnanců v oblasti IT a AI, zvýší produktivitu a podpoří využívání umělé inteligence jako prostředku, jenž může přispět ke zrychlení vědeckého poznání. Tyto kroky budou realizovány v rámci klíčové aktivity **3.5 „Strategie využití nástrojů AI ve výzkumné organizaci a pro další rozvoj“**. Zároveň proběhne **komplexní zavedení interního vzdělávání** prostřednictvím platformy **LMS Moodle**. Vznikne nový interní vzdělávací systém včetně potřebného zázemí pro jeho administraci a správu, tvorbu kurzů i jejich studium napříč organizací. Realizace spadá do klíčové aktivity **3.9 „Zavedení interního vzdělávání na VÚVeL a implementace platformy Moodle“**. **plánováno průběžně 2026 – 2028**

Rozvoj počáteční fáze kariéry (orientace na pracovním místě, adaptační plán, rozvoj mentoringu, semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelek a řešitelů, podpora v osvojování řídicích schopností)

Průběžně od 09/2025

Předložený projekt VÚVeL pro financování tzv. „Návratových grantů“ v rámci projektu OP JAK s názvem „**Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: Návraty VÚVeL**“ byl vybrán k financování s rozpočtem 50 mil. Kč.

11/2025

Proběhlo řízení a rozhodnutí interní grantové komise o vyhodnocení veřejné soutěže k podpoře grantových projektů pod názvem „**Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: NÁVRATY VÚVeL**“. Na zasedání komise a provedeném hodnocení podaných žádostí o Návratový grant, bylo vybráno všech 6 návratových grantů k financování od 1.1.2026.

b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování**Zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích****plánováno k realizaci 2026-2029**

Proběhne revize strategických dokumentů a navazující úprava interních předpisů v klíčových oblastech (rovné příležitosti, pracovní flexibilita a diverzita ve výzkumné organizaci). Cílem je posílit work-life balance, rozšířit možnosti flexibilní práce a systematicky podpořit rovné příležitosti na VÚVeL v návaznosti na plán GEP. Podněty pro aktualizaci dokumentů budou vycházet ze setkání realizovaných v rámci **KA 3.2**.

Součástí aktivit budou také **diskusní skupiny a tematická setkání**, která vytvoří prostor pro sdílení životních zkušeností a inspirativních příkladů z praxe. Důležitou roli zde sehraje úspěšné ženy na manažerských a vedoucích pozicích, které mohou svými příběhy posílit motivaci ostatních. Smyslem je podpořit sebevědomí, vyjasnit význam zastoupení žen a povzbudit jejich uplatnění na cestě k vedoucím rolím i k účasti v řídicích a rozhodovacích orgánech VÚVeL.

Rozložení ve vedoucích a rozhodovacích orgánech VÚVeL

Stav k 31. 12. 2025

Vedoucí oddělení a útvarů: 7 mužů, 3 ženy

Vedoucí výzkumných skupin 8 mužů a 6 žen

Členové rady instituce: 11 mužů a 4 ženy (předsedkyně Rady instituce)

Členové Dozorčí rady: 8 mužů

Ředitel: muž

Zástupce ředitele: žena

c) genderově sensitivní jazyk ve veřejném prostoru

Úprava jazykového gender sensitive vyjadřování (webové stránky, inzerce pracovních míst, komunikace s uchazeči a uchazečkami ve výběrových řízeních)

09/2025 - probíhá

Průběžná příprava interních procesů na implementace směrnice EU o transparentnosti v odměňování (EU 2023/970)

Příprava hodnotícího rámce pro genderově neutrálního hodnocení pracovních pozic

Genderově neutrální nábor:

průběžně

Sekce Aktuality na webu VRI – sdělení, zprávy a prohlášení jsou připravovány v kontextu potřebného obsahu a hloubky rozlišení. Každá zpráva před publikací prochází revizí a kontrolou obsahu včetně úpravy a sjednocení vizuálního stylu.

d) rovnost žen a mužů při náboru a karierních možnostech

Informační podpora a širší prezentace možné účasti ve výběrových řízeních na obsazení vedoucích pozic (kampaň pro podporu žen do vedoucích pozic) a cílená snaha o zastoupení obou pohlaví mezi uchazeči

Průběžná příprava interních procesů na implementace směrnice EU o transparentnosti v odměňování (EU 2023/970)

Implementace transparentnosti náboru před vznikem pracovního poměru

- Informační povinnost:
- Zákaz dotazů na historii odměňování:

Transparentnost v průběhu pracovního poměru

plánováno 2026-2029

Uskuteční se diskusní skupiny a setkání, která nabídnou prostor pro sdílení životních zkušeností a inspirativních příkladů z praxe. Do programu se zapojí také úspěšné ženy z manažerských a vedoucích pozic, jejichž příběhy a doporučení pomohou posílit motivaci ostatních. Cílem je podpořit ambice a sebedůvěru žen, zdůraznit jejich přínos a jasně ukázat, proč je důležité, aby se aktivně uplatňovaly na cestě k vedoucím rolím i k zapojení do řídicích a rozhodovacích orgánů VUVeL.

e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

Zajištění aktivit pro podporu výměny informací v oblasti rovných příležitostí, včetně aktivit na podporu sladování osobního a pracovního života.

Nabídka volnočasových aktivit pro děti našich zaměstnanců

dokončeno 07/2025

Ve dnech 7. 7. – 11. 7. 2025 jsme uspořádali čtvrtý ročník příměstského tábora pro děti našich zaměstnanců a zaměstnankyň. Tisková zpráva byla zveřejněna na <https://www.vri.cz/primestsky-tabor-vuvel-objevujeme-prirodu/>

Kontaktní setkání a návrat na pracoviště

dokončeno 06/2025

Interní grantová komise VÚVeL (IGK) vyhlásila dne **03.06.2025 I. kolo Výzvy o podávání Návratových grantů** v rámci projektu: Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: Návraty VÚVeL“ s reg. číslem: CZ.02.01.01/00/24_037/0013867_Výzkumný ústav veterinárního lékařství, v. v. i, který je financován MŠMT v programu OP JAK Návraty. V souladu s požadavky programu cílovou skupinou pro realizaci dle této Výzvy jsou Pracovníci výzkumných organizací - výzkumné pracovnice vracející se z přerušení kariéry z důvodu pobytu na mateřské či rodičovské dovolené.

Dobročinné aktivity našich zaměstnanců

10/2025 - společná výsadba stromů ve VÚVeL

V říjnu 2025 proběhla týmově zaměřená akce s motivem pomoci zatraktivnit areál našeho ústavu a podílet se na výsadbě stromů kde se sešli zaměstnanci ústavu spolu se svými rodinami, aby pomohli vytvořit novou zelenou bariéru v zadní části areálu. Pod odborným dohledem se podařilo vysadit přibližně 100 mladých stromků a keřů, včetně několika ovocných druhů.

<https://www.vri.cz/spolecna-vysadba-stromu-ve-vuvel-sobotni-dopoledne-ktere-melo-smysl/>

dokončeno 11/2025

Proběhla sbírka pro Diecézní charitu Brno v rámci dobročinné akce „Ponožky bez domova“. Koncem roku jsme uspořádali každoroční dobročinnou akci zaměstnanců VÚVeL formou vánočního setkání, které bylo zakončeno dobročinnou sbírkou. Účelem bylo umožnit i před koncem roku 2025 společné setkání v neformální atmosféře.

3. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Vzhledem k oblastem našeho zaměření, kterým je primárně vědecká a výzkumná činnost v zemědělství, konkrétně v oblasti veterinární medicíny se zaměřením na podporu zdraví

chovaných zvířat a kvality potravin, nelze globálně tuto dimenzi zahrnout v rámci VaV. Podpora aktivit a rozsahu integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky je nicméně zohledněna a v různé míře aplikována v rámci schválených Návrátových grantů v rámci projektu OP JAK s názvem „Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: Návraty VÚVeL“, které budou realizovány od 1/2026.

4. Vyhrazené zdroje (finance)

Vyhrazené zdroje na realizaci aktivit v období 2026-2029 a v rámci podpory projektu návratových grantů v projektu OP JAK s názvem „Podpora návratu po kariérní přestávce a rozvoj udržitelné kariéry na VÚVeL: Návraty VÚVeL“ s rozpočtem 50 000 000 Kč.

Vyhrazené zdroje na realizaci aktivit v rámci podpory výzvy "Výzkumné prostředí" OPJAK. Podána projektová žádost o podporu pod názvem projektu "Rozvoj udržitelného prostředí pro veterinární výzkum na VÚVeL na období 2026 - 2029"

Klíčová akt.	Číslo aktivity	Název vzdělávacích a rozvojových aktivit GEP	Počet plánovaných kurzů	Počet podpořených osob	Vyhrazené zdroje Kč bez DPH
KA3	3.1.	Konstruktivní komunikace a pozitivní pracovní prostředí	3	36	146 000
KA3	3.2.	Realizace setkání k rovným příležitostem, flexibilitě a diverzitě	4	80	140 000
KA3	3.3.	Setkání s osobnostmi na téma "Úspěšné ženy ve vedení"	4	160	140 000

*) celkové přímé náklady na realizaci plánovaných aktivit v rámci GEP v projektu.

426 000 *)

5. Závěr

Toto hodnocení uzavírá přehled aktivit, které jsme v roce 2025 uskutečnili. Nešlo o nahodilé kroky, ale o promyšlený soubor opatření navazujících na zkušenosti z předchozích let i na podněty a zpětnou vazbu od našich zaměstnanců. Za klíčové považujeme zdůraznit, že úspěch realizace byl možný především díky jejich aktivnímu zapojení, otevřenosti a podpoře. Neméně důležitá byla také podpora vedení, která vytvořila prostor pro smysluplná setkání, rozvoj iniciativ a navázání nové spolupráce v oblastech, kde ji nejvíce potřebujeme.

Připravil: Ing. Jiří Kolísek, personální oddělení VÚVeL

Datum: 18.12.2025

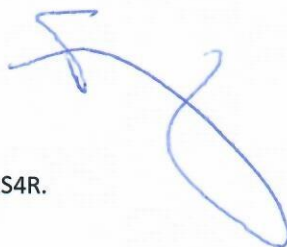
Podpis:



Seznámen: doc. MVDr. Martin Faldyna, Ph.D., ředitel VÚVeL

Datum: 19.12.2025

Podpis:




PLAN GENDEROVÉ ROVNOSTI VÚVEL 2022-2026 (GEP)

NAVAZUJE NA IMPLEMENTACI PLÁNOVANÝCH AKTIVIT DLE AKČNÍHO PLÁNU HRS4R.