



ÚSTAV
MAKROMOLEKULÁRNÍ
CHEMIE
AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY

Plán genderové rovnosti

leden 2026–prosinec 2027

1. Preamble

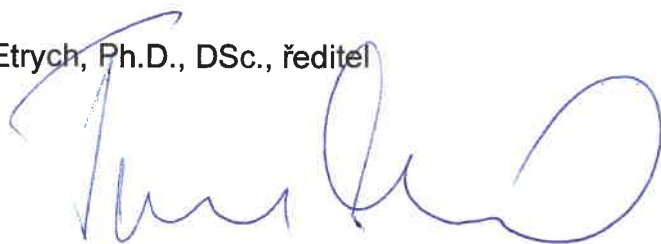
Současná společnost i prostředí vědy a výzkumu procházejí dynamickým vývojem, který klade stále větší důraz na otevřenost, odpovědné řízení institucí a plné využití lidského potenciálu. Naše instituce proto usiluje o takové pracovní prostředí, které umožňuje rozvoj schopností všech zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na pohlaví, genderovou identitu, věk, národnost, etnický původ, rasu, náboženské vyznání, zdravotní stav, sexuální orientaci, rodinnou situaci či jiné osobní charakteristiky. Jsme přesvědčeni, že podpora rovných příležitostí a respekt k rozmanitosti přinášejí významnou přidanou hodnotu nejen pro jednotlivce, ale také pro kvalitu vědecké práce, institucionální kulturu a dlouhodobý rozvoj organizace.

Hlásíme se k principům, které jsou formulovány v současných evropských politikách a strategických dokumentech zaměřených na rovnost žen a mužů, odpovědné řízení lidských zdrojů ve výzkumu a rozvoj otevřeného a respektujícího pracovního prostředí. Tyto principy zdůrazňují důležitost rovného zacházení, spravedlivých pracovních podmínek a rovného odměňování za práci stejné hodnoty. Zároveň považujeme za zásadní aktivně předcházet jakýmkoli formám nevhodného či nerespektujícího chování na pracovišti, včetně diskriminace, psychického nátlaku, šikany nebo sexuálního obtěžování, a vytvářet prostředí založené na vzájemném respektu, profesionalitě a důvěře.

Na tyto principy navazujeme i v rámci dalšího rozvoje institucionální politiky rovnosti. Nový plán genderové rovnosti představuje pokračování a rozšíření aktivit realizovaných v předchozím období, kdy byl na instituci implementován první Gender Equality Plan. Zároveň je součástí širšího procesu posilování kvality řízení lidských zdrojů ve výzkumu a navazuje na kroky realizované v rámci přípravy na získání ocenění HR Excellence in Research Award. V rámci tohoto plánu proto stanovujeme další cíle a opatření, která budou postupně rozvíjet dosavadní aktivity a přispějí k systematickému posilování rovnosti, transparentnosti a respektující institucionální kultury.

RNDr. Tomáš Etrych, Ph.D., DSc., ředitel

2. 1. 2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'T. Etrych', is written over the printed name of the signatory.

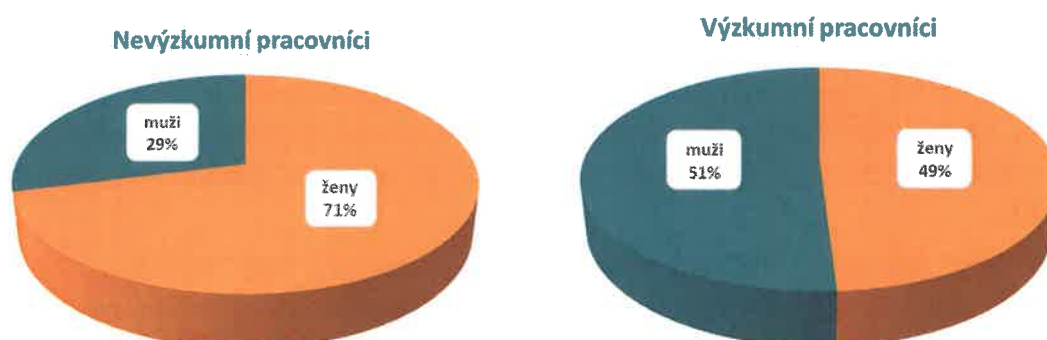
2. Ústav makromolekulární chemie AV ČR, v. v. i.

Ústav makromolekulární chemie AV ČR, v. v. i. (ÚMCH) je mezinárodně uznávaná výzkumná a vzdělávací instituce v oblasti výzkumu syntetických polymerů. Zaměřujeme se na makromolekulární chemii, organickou chemii, makromolekulární fyzikální chemii a makromolekulární fyziku včetně jejich příbuzných mezioborových disciplín. Zajímají nás vztahy mezi strukturou, vlastnostmi a funkcemi makromolekulárních systémů a řízené vytváření supramolekulárních struktur.

3. Východiska GEP

3.1 Analýza personální struktury a odměňování zaměstnanců

K aktuálnímu sledovanému období tvoří ženy většinu zaměstnanců v nevýzkumných pozicích. V této skupině představují ženy 71 % zaměstnanců, zatímco muži 29 %. Ve výzkumných pozicích je zastoupení žen a mužů téměř vyrovnané – ženy tvoří 49 % a muži 51 % pracovníků. Oproti předchozímu sledovanému období tak došlo k mírnému posílení zastoupení žen ve výzkumných pozicích a celkové genderové rozložení v této kategorii se dá považovat za relativně vyvážené.



Obrázek 1: Počty zaměstnanců Ústavu makromolekulární chemie, data k lednu 2026.

Podrobnější analýza jednotlivých kariérních stupňů výzkumných pracovníků ukazuje, že ženy jsou dobře zastoupeny zejména v ranějších fázích vědecké kariéry. V kategorii odborných pracovníků výzkumu a vývoje působí 14 žen a 7 mužů, mezi doktorandy 19 žen a 13 mužů. V kategorii ostatních vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů pracuje 33 žen a 20 mužů. Ve vyšších vědeckých pozicích se zastoupení postupně vyrovnává nebo mírně převažují muži – například v kategorii vědeckých pracovníků působí 25 žen a 26 mužů. V nejvyšší kategorii vedoucích vědeckých pracovníků je zastoupení žen výrazně nižší (6 žen a 25 mužů). Celkově tak ve skupině vědeckých pracovníků působí 45 žen, z nichž 5 zastává vedoucí funkci, zatímco z 62 mužů je ve vedoucích funkcích 14.

Analýza průměrných výdělků žen a mužů v jednotlivých tarifních třídách ukazuje, že rozdíly v odměňování jsou ve většině případů relativně nízké. Ve většině kategorií se pohybují přibližně v rozmezí 2–5 %. Ve dvou kategoriích (postdoktorandi a vědečtí

asistenti) je průměrný výdělek žen dokonce vyšší než u mužů. Výraznější rozdíl je patrný pouze v nejvyšší tarifní třídě vedoucích vědeckých pracovníků, kde jsou průměrné výdělky mužů vyšší. Tento rozdíl však souvisí především s vyšším zastoupením mužů ve vedoucích a rozhodovacích funkcích.

Celkově lze konstatovat, že zjištěné rozdíly v průměrných výdělcích mezi ženami a muži nejsou ve většině pracovních kategorií výrazné a většinou nepřesahují hranici přibližně 5 %. Tyto rozdíly je proto vhodné interpretovat především v kontextu kariérní struktury pracovních pozic a rozdílného zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích. Tento typ rozdílů odpovídá tomu, co evropské analytické rámce označují jako tzv. strukturální gender pay gap, tedy rozdíl vyplývající z rozložení zaměstnanců v jednotlivých kariérních stupních a řídicích pozicích, nikoli z přímé diskriminace při odměňování na stejné pracovní pozici.

Instituce bude situaci v oblasti zastoupení žen a mužů v jednotlivých kariérních stupních i v oblasti odměňování nadále průběžně sledovat a vyhodnocovat, aby bylo možné včas identifikovat případné nerovnosti a přijímat odpovídající opatření.

3.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření mezi zaměstnanci ve vztahu k Plánu genderové rovnosti

V září 2024 proběhlo mezi zaměstnanci instituce dotazníkové šetření realizované v rámci přípravné fáze implementace principů HR Excellence in Research Award. Součástí dotazníku byly také otázky zaměřené na pracovní prostředí, rovné zacházení, zkušenosti s neetickým jednáním a vnímání genderové rovnosti na pracovišti.

Celkem bylo získáno 167 odpovědí. Z respondentů bylo 89 žen, 76 mužů a 2 respondenti uvedli jinou genderovou identitu. Nejpočetnější věkovou skupinu tvořili zaměstnanci ve věku 31–45 let (80 respondentů), dále 46–60 let (56 respondentů), 30 let a méně (23 respondentů) a 61 let a více (8 respondentů). Osm respondentů věk neuvedlo.

Většina odpovědí pocházela od zaměstnanců výzkumných útvarů (128 respondentů), zatímco 39 odpovědí poskytli pracovníci z technických, administrativních nebo pomocných profesí. Z hlediska pracovního zařazení se mezi respondenty nacházeli zaměstnanci napříč všemi kariérními stupni vědecké dráhy – od doktorandů a postdoktorandů až po vedoucí vědecké pracovníky – stejně jako pracovníci technické a administrativní podpory.

3.2.1 Pracovní podmínky a rovnováha mezi pracovním a osobním životem

Z hlediska pracovního úvazku pracuje většina respondentů na plný úvazek (143 osob), zatímco 24 zaměstnanců využívá částečný úvazek. Nejčastějším důvodem zkráceného úvazku je péče o rodinu nebo děti (11 respondentů), dále probíhající studium (6 respondentů), souběžné pracovní zapojení u více zaměstnavatelů (3 respondenti), zdravotní důvody (2 respondenti) a jiné (2 respondenti).

Možnost využívat částečné úvazky a flexibilní pracovní dobu představuje důležitý nástroj podpory rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Na pracovišti je uplatňována flexibilní pracovní doba s povinnou přítomností mezi 9:00 a 14:00 hod., což umožňuje zaměstnancům lépe přizpůsobit pracovní režim individuálním potřebám, včetně péče o rodinu.

Pozitivní vnímání flexibility pracovních podmínek potvrzují také výsledky dotazníku. Většina respondentů souhlasila s tvrzením, že pracovní podmínky umožňují skloubit osobní a pracovní život (69 % souhlasných odpovědí), a podobně více než polovina respondentů uvedla, že je na pracovišti možné spojit péči o rodinu s rozvojem kariéry.

3.2.2 Vnímání pracovního prostředí a rovného zacházení

Výsledky ukazují, že většina respondentů se cítí být rovnocennými a důležitými členy pracovního kolektivu – s tímto tvrzením souhlasilo 57 % respondentů. Přibližně čtvrtina respondentů zvolila neutrální odpověď a menší část vyjádřila nesouhlas. V odpovědích se zároveň ukazuje určitý rozdíl mezi ženami a muži, kdy ženy častěji volily neutrální nebo nesouhlasné odpovědi.

Převážná většina respondentů se také domnívá, že při náboru zaměstnanců nedochází k diskriminaci na základě pohlaví, věku nebo etnického původu – s tímto tvrzením souhlasilo 72 % respondentů.

Respondenti zároveň většinově považují diverzitu výzkumných pracovníků za přínos pro kvalitu výzkumu. Více než polovina respondentů souhlasila s tím, že rozmanitost výzkumných pracovníků přináší do vědecké práce nové a cenné perspektivy.

3.2.3 Zkušenosti s neetickým jednáním

Dotazník se zaměřil na zkušenosti zaměstnanců s neetickým jednáním v pracovním prostředí. Přibližně čtvrtina respondentů uvedla, že se setkala s neetickým jednáním ve vědecké práci kolegů, které se jich osobně netýkalo, zatímco více než polovina respondentů takovou zkušenost odmítla. Menší podíl respondentů uvedl osobní zkušenost s neetickým jednáním, které se jich přímo dotýkalo.

3.2.4 Vnímání diskriminace

V dotazníku byla sledována také zkušenost s různými formami diskriminace na pracovišti. Ve všech sledovaných kategoriích (pohlaví, věk, národnost, jazyk, náboženství, zdravotní postižení, sexuální orientace, politické názory nebo sociální postavení) převládaly odpovědi vyjadřující nesouhlas s tvrzením, že se respondenti s takovou formou diskriminace setkali.

Pokud se v některých oblastech projeví jednotky procent potvrzující tuto zkušenost, byla nejčastěji uváděna diskriminace na základě pracovního zařazení nebo pohlaví. Z odpovědí vyplývá, že ženy častěji, než muži uváděly zkušenost nebo podezření na diskriminační jednání, případně volily neutrální odpovědi.

3.2.5 Hodnocení pracovních podmínek a odměňování

Na otázku, zda finanční ohodnocení odpovídá odbornosti a pracovní náplni, odpověděla přibližně polovina respondentů kladně nebo spíše kladně, zatímco část respondentů vyjádřila neutrální postoj a menší skupina respondentů vyjádřila nespokojenost.

Respondenti, kteří uvedli, že nemají dostatek času na výzkumnou činnost, v otevřených odpovědích nejčastěji poukazovali na administrativní zátěž spojenou s výzkumnou činností. Naopak otázky týkající se rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem nebyly v těchto odpovědích zmiňovány jako významný problém.

3.2.6 Shrnutí

Celkově lze konstatovat, že výsledky dotazníkového šetření ukazují převážně pozitivní vnímání pracovního prostředí, rovného zacházení a flexibility pracovních podmínek. Zároveň se však objevují jednotlivé podněty týkající se administrativní zátěže, komunikace v pracovních vztazích či informovanosti o možnostech řešení případného nevhodného jednání.

Tyto poznatky představují důležitý podklad pro další rozvoj institucionálních opatření v oblasti pracovního prostředí, rovnosti příležitostí a podpory otevřené a respektující organizační kultury.

4. Legislativní a institucionální rámec rovného zacházení

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je v České republice zakotven v právním řádu a představuje základní rámec, ze kterého vycházejí i interní pravidla instituce. Klíčovým právním předpisem v této oblasti je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který vymezuje zákaz diskriminace mimo jiné z důvodu pohlaví, věku, etnického původu, náboženství, zdravotního postižení nebo sexuální orientace. Dalším zásadním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje rovné zacházení v pracovněprávních vztazích, včetně oblasti pracovních podmínek, odměňování, kariérního postupu nebo sladování pracovního a rodinného života.

Interní předpisy instituce vycházejí z platného právního rámce České republiky a respektují principy rovného zacházení zakotvené v uvedených právních normách. V pracovním řádu je například uvedeno, že pro ženy, těhotné ženy, matky, zaměstnance pečující o děti a mladistvé vytváří ústav pracovní podmínky v souladu s ustanoveními § 238 až 247 zákoníku práce. Tato ustanovení se týkají zejména ochrany zaměstnanců při práci, úpravy pracovních podmínek a sladování pracovního a rodinného života.

Některé aspekty pracovních podmínek, které mohou přispívat k rovnosti příležitostí a ke sladování pracovního a osobního života, jsou dále upraveny v kolektivní smlouvě uzavřené mezi institucí a odborovou organizací.

Plán genderové rovnosti proto představuje nástroj, který umožňuje tyto obecné principy dále systematicky rozvíjet a posilovat v rámci institucionální politiky řízení lidských zdrojů. Jeho cílem je především vytvořit jasný rámec pro podporu rovnosti příležitostí, transparentního pracovního prostředí a respektující institucionální kultury.

5. Identifikované oblasti pro další rozvoj a doporučení pro další období

Analýza současného stavu vycházející z institucionálních dat, vyhodnocení dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a přehledu vnitřních předpisů poskytla důležitý podklad pro formulaci dalších kroků v oblasti podpory rovných příležitostí a genderové rovnosti na pracovišti.

Na základě těchto zjištění lze identifikovat několik oblastí, ve kterých je vhodné pokračovat v dalším rozvoji institucionálních opatření. Patří mezi ně zejména systematické sledování personálních dat a struktury odměňování, podpora transparentních a nediskriminačních postupů při náboru zaměstnanců a obsazování vedoucích pozic, další rozvoj opatření podporujících sladování pracovního a osobního života a posilování otevřené a respektující pracovní kultury.

Důležitou součástí těchto aktivit bude také pokračování kroků souvisejících s implementací principů odpovědného řízení lidských zdrojů ve výzkumu a s procesem získání ocenění HR Excellence in Research Award. Tento proces zahrnuje mimo jiné důraz na transparentní náborové postupy, rovné zacházení s kandidáty a zaměstnanci, zvyšování povědomí o tématech diverzity a rovnosti příležitostí, systematické vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti řízení lidských zdrojů a vytváření jasných a přehledných mechanismů pro řešení případných stížností či incidentů na pracovišti.

Na tyto oblasti bude navazovat sada konkrétních opatření a aktivit uvedených v tomto dokumentu, které budou postupně realizovány v následujícím období. Tyto kroky mají přispět k dalšímu rozvoji otevřeného, transparentního a respektujícího pracovního prostředí, které podporuje rovné příležitosti, profesní rozvoj zaměstnanců a dlouhodobou kvalitu výzkumné činnosti instituce.

6. Odpovědnost

Ředitel ústavu – odpovídá za řízení ústavu, přijímá manažerská rozhodnutí a vydává vnitřní předpisy. Ředitel se zavazuje aktivně prosazovat genderovou rovnost a zavádět plán genderové rovnosti. Ředitel přiděluje finanční prostředky potřebné k zavedení plánu genderové rovnosti.

Pracovní skupina pro rovné příležitosti – svým složením navazuje na přípravnou pracovní skupinu v rámci procesu získání ocenění HR Excellence in Research Award. V případě udělení ocenění bude stanovena nová pracovní skupina, přičemž základní profesní zastoupení členů bude zachováno. Pracovní skupina se podílí na realizaci opatření stanovených v plánu genderové rovnosti, sleduje jejich naplňování a vyhodnocuje jejich účinnost. Zaměstnanci na úrovni managementu, kteří tvoří

součást řídicí skupiny HRS4R, budou dohlížet na soulad navrhovaných opatření s dlouhodobou strategií ústavu.

7. Opatření

Tabulka obsahuje přehled krátkodobých a dlouhodobých cílů/opatření. U každého opatření je stanoven termín splnění, odpovědnost za jeho realizaci a odpovídající indikátory.

Cíl / Opatření	Termín	Odpovědnost	Indikátor
Pravidelné sledování personální struktury a odměňování – každoroční analýza zastoupení žen a mužů v jednotlivých kariérních stupních, vedoucích funkcích a analýza rozdílů v odměňování	každoročně	Personální oddělení	Roční zpráva o genderových statistikách; vyhodnocení pay gap
Transparentní a nediskriminační nábor zaměstnanců v souladu s principy OTM-R – monitoring náborových procesů, genderově vyvážené výběrové komise, zavedení elektronického nástroje pro sledování náboru a školení členů komisí	4Q 2026, poté průběžně	Personální oddělení	Elektronický nástroj pro sledování náboru; počet proškolených členů komisí; vyhodnocení náborových procesů
Posílení institucionální kultury respektu a prevence nevhodného chování – vypracování etického kodexu pracoviště, vytvoření přehledného systému pro podávání stížností a zajištění informovanosti zaměstnanců	2Q 2027	Právní oddělení, Personální oddělení	Přijatý etický kodex; funkční systém pro podávání stížností; informační materiály pro zaměstnance
Vzdělávání zaměstnanců a vedoucích pracovníků v oblasti rovnosti, diverzity a řízení lidských zdrojů – školení zaměřená na rovnost pohlaví, prevenci nevhodného chování, řízení týmů, mentoring a profesní rozvoj	průběžně	Kancelář ředitele	Počet realizovaných školení; počet proškolených zaměstnanců

Podpora sladování pracovního a osobního života – zachování a rozvoj flexibilních forem práce, podpora částečných úvazků a sledování potřeb zaměstnanců vracejících se z rodičovské dovolené	průběžně; šetření 2Q 2027	Personální oddělení, Kancelář ředitele	Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci po rodičovské dovolené; počet využívaných flexibilních úvazků
Podpora rovného přístupu k vedoucím pozicím – transparentní výběrová řízení na vedoucí pozice a sledování zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích	průběžně	Kancelář ředitele	Statistiky zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
Podpora diversity a otevřeného pracovního prostředí – organizace interních setkání, teambuildingových aktivit a akcí podporujících vzájemný respekt na pracovišti	průběžně	Kancelář ředitele	Počet realizovaných akcí; účast zaměstnanců
Pravidelné získávání zpětné vazby od zaměstnanců – realizace periodických dotazníkových šetření zaměřených na pracovní prostředí, rovné příležitosti a institucionální kulturu	každé 2 roky	Personální oddělení	Výsledky dotazníkového šetření; aktualizace GEP
Úprava interních dokumentů ÚMCH a podpora genderově citlivého jazyka – revize vybraných interních dokumentů a komunikačních materiálů s ohledem na genderově citlivé vyjadřování	1Q 2027	Právní oddělení, Kancelář ředitele	Aktualizované dokumenty; metodické doporučení pro genderově citlivý jazyk; zveřejnění na intranetu

Tento plán genderové rovnosti splňuje minimální požadavky stanovené Evropskou komisí pro výzkumné organizace účastnící se programů EU.