
Plán genderové rovnosti na roky 2022 – 2025



Státní zdravotní ústav
se sídlem: Šrobárova 49/48, 100 00 Praha 10, Vinohrady
IČO: 75010330
zastoupený MUDr. Barborou Mackovou, ředitelkou

Vypracovali: MUDr. Miloslav Kodl, Gabriela Šimková

Schválila: MUDr. Barbora Macková - ředitelka

Dne: 3. 1. 2022

Plán genderové rovnosti SZÚ (GEP SZÚ) pro léta 2022–2025: cíle a opatření

Vedení Státního zdravotního ústavu v oblasti rovnosti mužů a žen vychází z cílů Evropské unie (Unie rovnosti: Strategie pro rovnost mužů a žen na období 2020-2025). SZÚ bude pro podporu genderové rovnosti realizovat řadu navazujících opatření na základě principů transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti.

SZÚ shromáždí aktuální údaje popisující stav pracovníků v jednotlivých pracovních kategoriích (zdravotnických i nezdravotnických) z hlediska genderového rozložení, včetně údajů o vzdělání, věku, pracovním zařazení, odměňování a pracovní schopnosti. Analýza bude provedena na základě zjištěných údajů a dále pak anonymního dotazníkového šetření mezi zaměstnanci s cílem zjistit spokojenost zaměstnanců se svojí pozicí, vstřícnost zaměstnavatele k jejím požadavkům a pocit rovného přístupu ke své osobě ve srovnání s ostatními pracovníky.

Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti budou důsledně navržena s ohledem na výsledky zmíněných podkladů. Budou se orientovat do následujících oblastí, jako je práce a rodičovství, nábor a výběr, funkční postup, přístup k dalšímu vzdělávání a zvyšování kvalifikace, vyrovnané příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích, opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám násilí.

Výsledky analýzy a aplikace genderové rovnosti se promítnou do vnitřních předpisů SZÚ. Důraz bude kladen na osvětu v problematice genderové rovnosti, na genderovou rovnost v odměňování zaměstnanců, na flexibilní formy práce a vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti. Dále bude kladen důraz na kariérní postup žen i mužů, včetně zajištění možné podpory pro tento růst patřičnou formou, včetně zajištění seminářů a workshopů. SZÚ bude realizovat nábor a výběr bez genderových předsudků na základě OTMR, tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí.

SZÚ bude rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany nebo sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí. Zlepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenských a konzultačních služeb. Zajistí nastavení postupů v případě výskytu zmíněných jevů.

1. Strategie podpory genderové rovnosti SZÚ

- Zadání analýzy stavu genderové rovnosti se zadáním dalších zjištění v rovnosti, ohodnocení zaměstnanců apod. 1/2022 Kancelář ředitele
- Vyhodnocení analýzy 6/2022 Kancelář ředitele
- Nastavení systému sběru a vyhodnocení informací o genderové rovnosti a dalších podstatných dat v souvislosti s GEP 8/2022 Kancelář ředitele
- Zpráva o naplňování cílů GEP k 31.12. každého roku Kancelář ředitele
- Zjištění možností získání případných finančních zdrojů pro realizaci GEP 12/2022 Ředitel

2. Aplikace genderové rovnosti do vnitřních předpisů SZÚ

- Úprava vnitřních předpisů SZÚ 6/2023 Právní odbor

3. Osvěta o problematice genderové rovnosti

- Přednášky o tématu genderové rovnosti a zvýšení vnímavosti této problematiky mezi zaměstnanci SZÚ 2023/ 1x za rok Kancelář ředitele

4. Genderová rovnost v odměňování zaměstnanců

- Vyhodnocení analýzy stavu genderové rovnosti z pohledu odměňování zaměstnanců 6/2022 Ředitel
- Úprava vnitřních mzdových předpisů 12/2022 Právní odbor
- Kontrola plnění genderové rovnosti z pohledu odměňování zaměstnanců každoročně k 1.12. Personální odbor

5. Inovace odměňování zaměstnanců v pozicích zdravotnických a nezdravotnických

- Prověření odměňování zaměstnanců aj. 1/2023 Personální odbor
- Vyhodnocení analýzy v odměňování zaměstnanců 6/2023 Ředitel
- Zajištění případné nápravy relevantní formou 12/2023 Kancelář ředitele

6. Sladování práce a rodiny vede k stabilně vysokým a kvalitním výkonům zaměstnanců a posiluje jejich loajalitu k zaměstnavateli

- Analýza možností podpory pro sladění pracovního a rodinného života 12/2023 Kancelář ředitele
- Zavádění opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života, zohledňující osobní potřeby zaměstnanců 6/2024 Personální odbor
- Implementace možnosti práce z domova do vnitřních předpisů 6/2024 Právní odbor
- Institucionální podpora pro zaměstnance pečující o děti či jiné rodinné příslušníky 1/2025 Personální odbor
- Kontrola praktikování opatření vedoucích ke sladění pracovního a rodinného života průběžně Kancelář ředitele

7. Podporovat kariérní růst a postup žen a mužů

- Poskytování podpory ke kariérním postupům relevantní formou
6/2024 Vedoucí center
- Zajištění seminářů a workshopů ke vzdělávání zaměstnanců
6/2024 Kancelář ředitele

8. Genderová rovnováha ve vedoucích pozicích

- Podpora žen relevantní formou k účasti ve výběrových řízeních do vedoucích pozic SZÚ
průběžně Kancelář ředitele

9. Ochranná opatření proti sexuálnímu obtěžování

- Sběr informací o výskytu sexuálního obtěžování a dalších forem
genderově podmíněného násilí
6/2024 Personální odbor
- Opatření proti sexuálnímu obtěžování, včetně nastavení postupů
v případě výskytu
1/2025 Právní odbor
- Zajištění seminářů a workshopů ke vzdělání v této oblasti
1/2025 a 1x za rok Kancelář ředitele
- Zajištění interkulturní komunikace a školení
6/2025 Kancelář ředitele
- Zajištění možnosti psychologické podpory a poradenství
1/2025 Kancelář ředitele