



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2026–2030

Čl. 1

Státní zdravotní ústav

Státní zdravotní ústav (dále také „SZÚ“) je příspěvkovou organizací ministerstva zdravotnictví a slouží jako vědecká a zdravotnická instituce. Vědci/experti/pracovníci ze šesti odborně zaměřených center spolupracují s příslušnými orgány na tvorbě zákonů a skrze výzkum, monitorování a osvětovou činnost významně přispívají k prevenci nemocnosti a kontrole zdravotního stavu obyvatelstva.

Státní zdravotní ústav během svého staletého působení přijímá úkoly spojené s ochranu veřejného zdraví nejen v rámci své územní působnosti, od 50. let je také významnou institucí na poli mezinárodní spolupráce.

Čl. 2

O plánu genderové rovnosti

Tento dokument je strukturován na:

- Úvodní slovo – čl. 1 a 2
- Zhodnocení současné situace – čl. 3 a 4
- Plán genderové rovnosti 2026-2030 – čl. 5 a 6

Plán genderové rovnosti (dále také „GEP“ – Gender Equality Plan) 2026–2030 byl přezkoumán právním oddělením, konzultován s vedoucími center, Projektovým pracovištěm a Personálním oddělením, které poskytlo všechna potřebná data a informace ohledně statistik zaměstnanců a podrobnostech o nábory nových.

V textu je užíváno pro úspornost a přehlednost pouze generické maskulinum – odborníci/zaměstnanci/pracovníci apod. tedy zahrnují všechny zaměstnance bez ohledu na gender či jiné druhy lidské rozlišnosti.

Čl.3

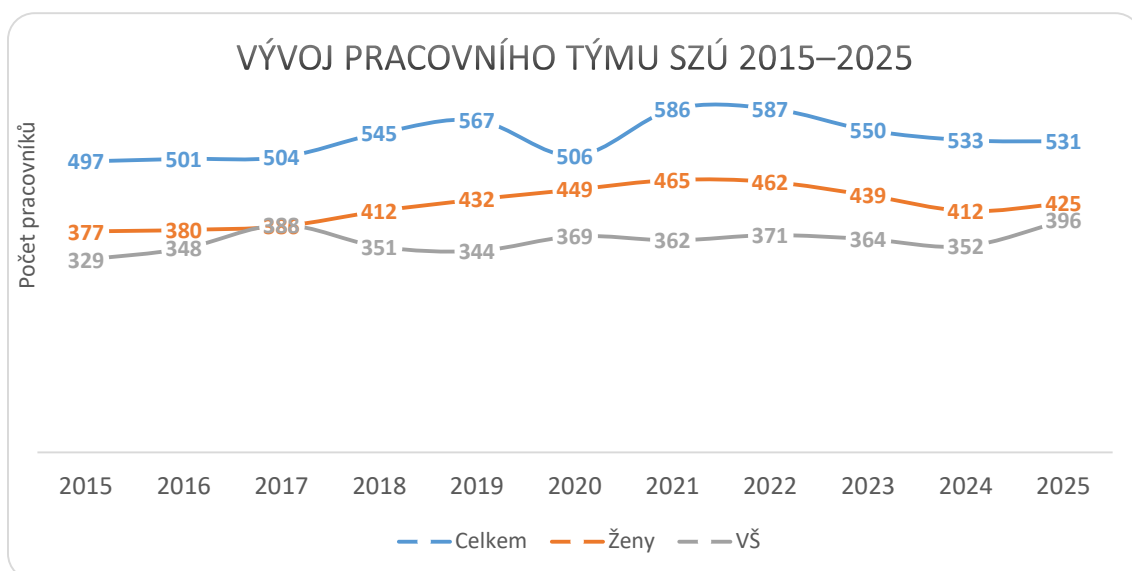
Genderová situace v SZÚ – vyhodnocení současného stavu

Tato tabulka, byla zpracována na základě dat personálního oddělení. Stavby zaměstnanců jsou uvedeny k 31. 12. 2025.

Průměrný fyzický stav všech zaměstnanců		Počet VŠ		Průměrný věk
muži	ženy	muži	ženy	
106	425	84	285	50,2

Plný přehled stavu zaměstnanců SZÚ je stálou součástí výroční zprávy a lze tak snadno sledovat vývoj zastoupení zaměstnanců v organizaci nejen na základě genderu¹.

¹ Sledované aspekty jsou – pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání.



Státní zdravotní ústav aktivně podporuje genderovou rovnost na všech stupních své struktury a ve všech oblastech své činnosti. Z podstaty svého poslání SZÚ prosazuje zdravé pracovní prostředí v souladu s myšlenkou well-beingu na pracovišti.

Čl. 4

Sledované cíle

1. Zastoupení mužů a žen ve strategických pozicích

SZÚ zaměstnává 80 % žen a 20 % mužů, tento poměr je obvykle interpretován jako přirozená preference žen pro obor medicíny² a biologie. Převážné zastoupení žen je časté i ve státní správě a státem financovaných příspěvkových organizacích³, kde se výše pevné složky platu řídí tabulkou a reálný příjmem konkuruje soukromému sektoru jen s obtížemi. V případě SZÚ půjde pravděpodobně o průnik obou těchto trendů.

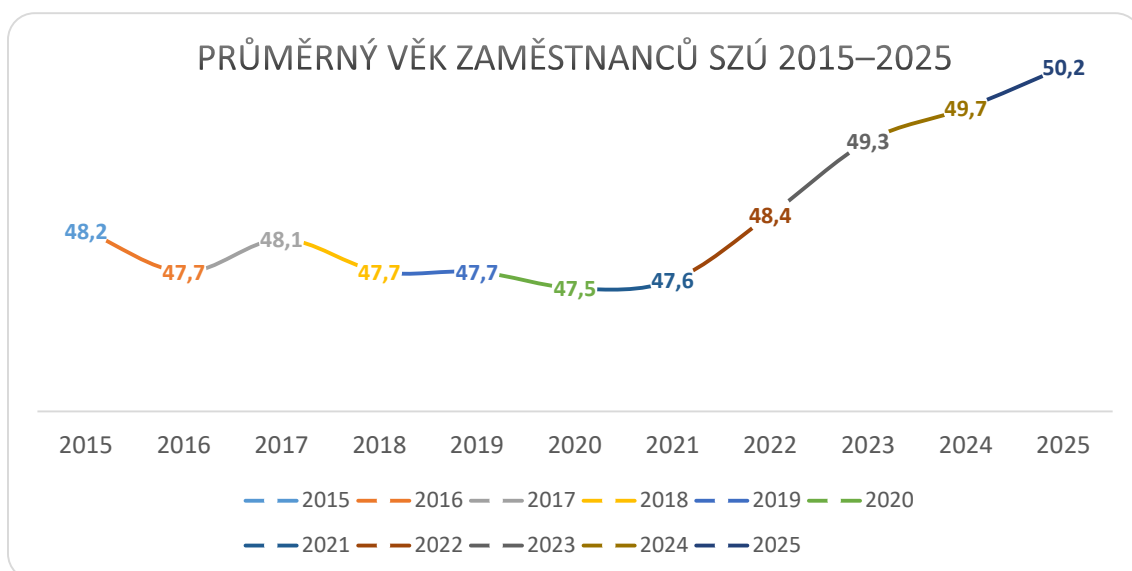
Ředitelkou SZÚ je od roku 2021 paní MUDr. Barbora Macková, MHA.

náměstci		vedoucí center		vedoucí oddělení/střediska/NRC/NRL/NRP	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1	1	1	5	29	58

SZÚ je organizací s vysokým procentem žen na vedoucích pozicích, zároveň se dlouhodobě věkový průměr zaměstnanců pohybuje kolem 50 let. Zásadním úkolem organizace pro budoucí roky je podpora mladých zaměstnanců, především v oblasti vědy a výzkumu, a jejich motivace k aspiraci na obsazení klíčových pozic organizace v případě jejich uvolnění.

² <https://statistikaamy.csu.gov.cz/je-lepsi-byt-zenou>, <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/178-zeny-ve-zdravotnictvi/>

³ Úřad vlády ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Praha: Úřad vlády České republiky, 2021. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf



Při uvolnění vedoucí pozice je jmenován nástupce vždy na základě odbornosti, zkušenosti a dalších relevantních dovedností.

2. Sladění osobního a pracovního života

SZÚ poskytuje zaměstnancům možnost:

- pružné pracovní doby (zavedeno od roku 2003),
- práce na zkrácený úvazek a práce na dohodu,
- práce z domova,
- zapsání dítěte do dětské skupiny Zdravík, zřízené SZÚ,
- zaměstnanecké benefity pro celou rodinu.

3. Genderová rovnost při náboru nových zaměstnanců

Personální oddělení zveřejňuje informace o náboru nových zaměstnanců na základě podkladů dodaných vedoucími center. SZÚ zveřejňuje nabídky zaměstnání na svých internetových stránkách, pro větší dosah využívá i profesních portálů.

V zájmu získávání kvalitních zaměstnanců vedoucí útvarů SZÚ vyhodnocují životopisy a motivační dopisy zájemců o zaměstnání na základě požadavků na obsazovanou pozici – hodnotí se zejména odbornost a praxe. SZÚ postupuje v souladu s požadavky na otevřený, transparentní nábor a výběr.

4. Podpora vzdělávání, rozvoje a spokojenosti zaměstnanců

Vedoucí pracovníci aktivně podporují odborný rozvoj a další vzdělávání všech svých podřízených zaměstnanců bez rozdílu – pro lepší orientaci odevzdává každý zaměstnanec na začátku nového roku přehled absolvovaných školení, *Přehled aktivit celoživotního vzdělávání za rok 20XX*.

SZÚ nabízí možnost využití příspěvku na pohybové aktivity, jedním z cílů je podpořit fyzickou i psychickou pohodu zaměstnanců. Dalším prostředkem péče o duševní zdraví je nabídka služeb smlouvaného psychoterapeuta – SZÚ hradí až 3 online konzultace.

5. Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích

Výzkumní pracovníci mají povinnost posoudit genderovou dimenzi u každého projektu – relevance genderové dimenze je pak součástí všech žádostí o přidělení finančních prostředků podávaných grantovým agenturám.

6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí

SZÚ zřizuje pro oznamování nejen genderově motivovaného diskriminačního jednání a neetického chování e-mailovou schránku oznameni@szu.gov.cz. Na tuto adresu je možné podávat oznámení i anonymně.

Více se procesu podání a vyřizování oznámení bude věnovat vznikající *Metodika*, která bude dostupná elektronicky všem zaměstnancům.

7. Genderová dimenze v interních předpisech

SZÚ dle plánů aktualizoval interní předpisy. Rovnosti zaměstnanců se týká především směrnice *13/2025 Etické kodexy*.

SZÚ reviduje své interní předpisy průběžně v reakci na změny legislativy a dalších skutečností, v této aktivitě bude i nadále pokračovat.

V textu směrnic je z důvodu úspornosti užíváno ustálené generické maskulinum. Dle povahy směrnice, politiky nebo příkazu ředitele je explicitně uvedeno, že SZÚ plně respektuje lidskou různorodost, zaměstnanci jednájí nediskriminačně v souladu s principy intersekcionality.

Čl. 5

Plán genderové rovnosti 2026-2030

Plán genderové rovnosti SZÚ zaujímá v organizaci důležitou pozici, stává se prostředkem pro vyhodnocování rizik genderové diskriminace.

Sledování zde uvedených cílů napomáhá předcházet i neúmyslnému diskriminačnímu jednání, plánovaná dotazníková šetření poslouží pro odhalení zranitelných míst, pochybení, nebo úmyslného neetického jednání v rámci SZÚ. Výsledky anonymního dotazníkového šetření budou vyhodnocovány, vhodně zpracovány a publikovány na intranetu tak, aby byly dostupné všem zaměstnancům.

V případě odhalení genderově motivované diskriminace nebo násilí budou učiněny adekvátní kroky k nápravě a předcházení takovému jednání.

Všechny aktivity vykonané v rámci naplňování GEP budou vyhodnocovány také pro účely tvorby navazujícího plánu, který bude vydán v roce 2031 a zahrne opatření a činnosti nejdéle na období 5 let.

SZÚ byl, je, a bude utvářen významnými kapacitami ve svém oboru, pod jeho záštitou rostou generace odborníků v oblasti zdravotnictví a veřejného zdraví. Zajištění rovného, podnětného a bezpečného pracovního klimatu je přirozenou nutností naší instituce pro udržení kvality výzkumu a poskytovaných služeb.

Čl. 6

Aktivity pro roky 2026-2030

SZÚ bude i nadále prohlubovat povědomí svých zaměstnanců o genderových otázkách formou školení, příkladů dobré praxe a informovat je prostřednictvím interních sdělovacích prostředků a vedoucích pracovníků.

Oblasti GEP

1. Strategické pozice v organizaci a nábor nových zaměstnanců
2. Interní předpisy
3. Podpora dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců
4. Well-being na pracovišti a sladění pracovního a soukromého života
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí
6. Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích

cílová oblast	meta	opatření	časový plán	gesce
2026-2030				
Strategické pozice v organizaci	Rovná příležitost pro karierní postup.	Školení	1x ročně	Vedoucí útvarů a personální oddělení
a nábor nových zaměstnanců	Jednotný, genderově neutrální jazyk inzerátů.	Interní metodika o požadovaném postupu pro psaní inzerátů.	Do 7/2026	
Interní předpisy	Nediskriminační prostředí zakotvené v interních předpisech.	Průběžné aktualizace starých a kontrola nově vznikajících směrnic.	Průběžně po celé období 2026-2030	ÚNPS a další útvary zodpovědné za konkrétní směrnici.
Podpora dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	Dobré povědomí o možnostech dalšího vzdělávání zaměstnanců a centrální řešení této oblasti.	SZÚ postupně ustavuje úkoly a rozšíření Pracoviště rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, které bude napomáhat ve vyhledávání a zajištění vhodných seminářů, kurzů a dalších vzdělávacích aktivit.	Do 4/2028	ÚNPS
Well-being na pracovišti a sladění pracovního a soukromého života	Zdravé pracovní prostředí a spokojenost zaměstnanců.	Pravidelné prohlídky stavu pracovišť a náprava nedostatků. Atraktivní nabídka zaměstnaneckých výhod.	1x za 2 roky, nebo dle potřeby Průběžně po celé období 2026-2030	CHPPL a ÚNETČ ÚNETČ a odbory

	Organizace podporuje flexibilitu pracovní doby, je přístupná zkráceným úvazkům a home office. Poskytuje informace o formách spolupráce během a po rodičovské dovolené.	Udržení dobré praxe: klouzavá pracovní doba všude tam, kde je to možné, otevřenost zkráceným úvazkům. Normalizovat spolupráci SZÚ se zaměstnanci i v období MD nebo RD.	Průběžně po celé období 2026-2030	Vedoucí útvarů a Personální oddělení
		Aktualizace směrnice o výkonu práce z domova.	Do 9/2026	ÚNPS a Personální oddělení
	Zaměstnanci jsou dobře informováni o možnosti využít firemní dětské skupiny – Zdravík jako součást života SZÚ.	Diskuse o možnosti rozšíření kapacity a zapojení DS do života v SZÚ – vyčlenění ploch pro výstavu prací žáků apod.	Průběžně, dle finanční situace.	ÚNETČ a DS Zdravík
Opatření proti genderově podmíněnému násilí	Zaměstnanci jsou informováni o postupu podávání oznámení.	Zpracování přehledné metodiky podání oznámení o narušení bezpečného prostředí na pracovišti.	Do 10/2026	ÚNPS
	Pravidelní preventivní aktivity.	Dotazníkový průzkum – genderově podmíněné násilí na pracovišti.	1 x ročně	
Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích	Výzkumníci a školitelé jsou obeznámeni s problematikou genderové dimenze ve výzkumu a umí ji aplikovat.	Školení nebo workshop, dostupné příklady dobré praxe.	1x ročně nebo dle zájmu 4/2026	ÚNPS

V případě potřeby je paní ředitelka otevřená pravidelnému setkávání a konzultaci této problematiky jako celku.