



# Plán genderové rovnosti, rovných příležitostí a nediskriminace

2026 - 2030

Kamenná, 2026

## Obsah:

|       |                                                              |   |
|-------|--------------------------------------------------------------|---|
| I.    | Úvod .....                                                   | 3 |
| II.   | Informace o SÚJCHBO, v.v.i. ....                             | 3 |
| III.  | Statistické údaje SÚJCHBO, v.v.i. ....                       | 3 |
| IV.   | Aktuální opatření rovnosti mužů a žen .....                  | 5 |
| V.    | Aktuální opatření rovných příležitostí a nediskriminace..... | 5 |
| VI.   | Plán genderové rovnosti 2026 – 2030 .....                    | 6 |
| VII.  | Plán rovných příležitostí a nediskriminace 2026 – 2030 ..... | 6 |
| VIII. | Aktivity pro roky 2026 – 2030 .....                          | 7 |
| IX.   | Monitoring a vyhodnocování .....                             | 9 |

## I. Úvod

Státní ústav jaderné, chemické a biologické ochrany, v.v.i. (dále jen „SÚJCHBO, v.v.i.“) se zavazuje dodržovat principy rovného zacházení, zákazu diskriminace a podpory rovných příležitostí žen a mužů. Tento dokument stanovuje základní opatření k zajištění genderové rovnosti v souladu s požadavky EU projektů.

Dalšími strategickými dokumenty a zdroji, o které se SÚJCHBO, v.v.i. opírá jsou a) vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2021-2030, b) Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024, c) Evropská charta pro výzkumné pracovníky a d) požadavky stanovené v programu Horizont Evropa.

## II. Informace o SÚJCHBO, v.v.i.

Státní ústav jaderné, chemické a biologické ochrany je veřejná výzkumná instituce, jejímž zřizovatelem je Ministerstvo vnitra České republiky, orgánem oprávněným činit právní úkony je Ministerstvo vnitra – Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky. Jeho hlavní činností jsou výzkumné a vývojové činnosti v oblasti chemických, biologických a radioaktivních látek (CBRN látek).

Odbornou činnost zabezpečují pracovníci 3 specializovaných odborů – Odboru jaderné ochrany, Odboru chemické ochrany a Odboru biologické ochrany, a dále pak pracovníci Samostatného oddělení podpory dozoru. Ekonomickou činnost a provozní zajištění provádí pracovníci Odboru ekonomiky a správy, administrativní agendu zaměstnanci Kanceláře Ústavu. Organizační členění SÚJCHBO, v.v.i. je detailně popsáno spolu s popisem činností v každoročně uveřejňovaných výročních zprávách o činnosti SÚJCHBO, v.v.i.

## III. Statistické údaje SÚJCHBO, v.v.i.

K 31. 12. 2025 činil počet pracujících v SÚJCHBO, v.v.i. 68, z toho 31 mužů a 37 žen. Průměrný věk zaměstnanců je 49,6 let.

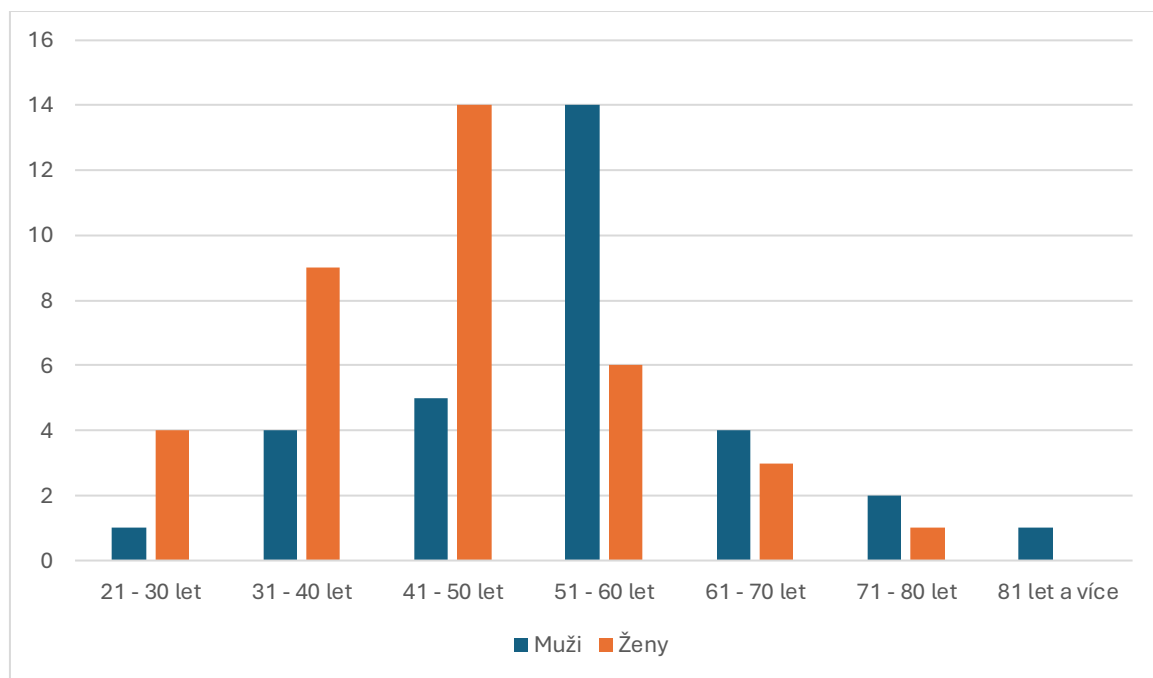
Podíl zaměstnanců s plným a částečným úvazkem činil 58:10.

Na vedoucích pozicích (ředitel, bezpečnostní ředitel, náměstek, vedoucí odboru, vedoucí oddělení) pracuje 39 % žen.

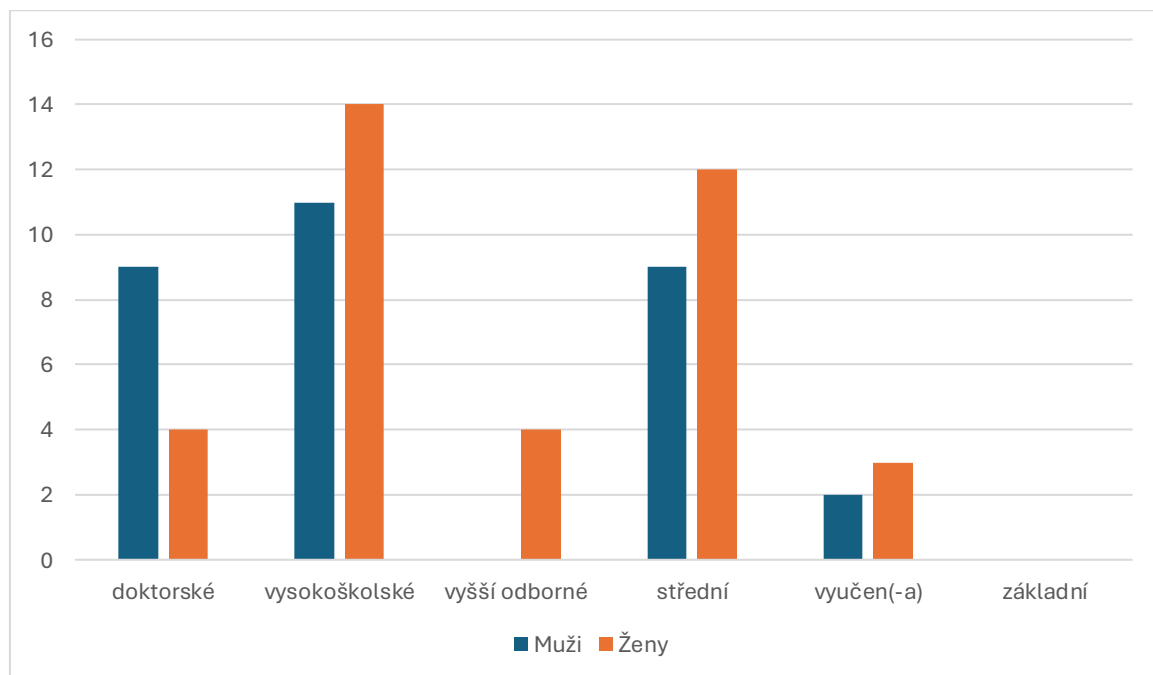
### Zastoupení odborných pracovníků:

- výzkumní pracovníci – muži/ženy: 8:4
- odborní techničtí pracovníci – muži/ženy: 15:20

Graf 1: Struktura zaměstnanců podle věku (k 31. 12. 2025):



Graf 1: Struktura zaměstnanců podle vzdělání (k 31. 12. 2025):



#### **IV. Aktuální opatření rovnosti mužů a žen**

SÚJCHBO, v.v.i. dodržuje ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví, především pokud jde o mzdy zaměstnanců, příspěvky na stravování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu. Všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své řídicí působnosti zajišťují rovné zacházení se všemi zaměstnanci a v pracovněprávních vztazích nepřipustí jakoukoliv diskriminaci.

Ředitel SÚJCHBO, v.v.i. považuje principy rovnosti žen a mužů za základní lidské hodnoty a podporuje osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů.

V rámci sladění osobního a pracovního života poskytuje zaměstnancům možnost úpravy pracovní doby (změna pracovní doby, kratší pracovní doba – částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, apod.) zejména po návratu z rodičovské dovolené, při péči o děti předškolního věku nebo jiné osoby blízké.

Při náboru nových zaměstnanců SÚJCHBO, v.v.i. zveřejňuje nabídky volných míst prostřednictvím portálu Úřadu práce, na svých webových stránkách, dále komunikací na příslušných fakultách spolupracujících vysokých škol. SÚJCHBO, v.v.i. v současné době nezaměstnává cizí státní příslušníky, jelikož není uveden na seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí.

Při obsazování volných pozic se hodnotí zejména odbornost, kvalifikační předpoklady a praxe bez ohledu na jejich věk, pohlaví, barvu pleti, náboženské vyznání, sexuální orientaci. SÚJCHBO, v.v.i. postupuje v souladu s požadavky na otevřený, transparentní nábor a výběr.

V systému rozvoje lidských zdrojů hraje významnou roli také systém vzdělávání. Vedoucí pracovníci aktivně podporují odborný rozvoj a další vzdělávání všech svých podřízených zaměstnanců bez rozdílu. SÚJCHBO, v.v.i. každý rok zpracovává Plán a Vyhodnocení kvalifikačního rozvoje. Dále sleduje přehled absolvovaných školení jednotlivých pracovníků. Pravidla jsou stanovena ve směrnici pro řízení lidských zdrojů.

Za účelem stanovení zásad chování výzkumných pracovníků v rámci výzkumu, vývoje a inovací disponuje SÚJCHBO, v.v.i. dokumentem „Etický kodex SÚJCHBO, v.v.i. ve výzkumu, vývoji a inovacích“, který definuje zásady chování výzkumného pracovníka při zaměření, provádění a využití výsledků výzkumu, vztah výzkumných pracovníků k sobě navzájem, k Ústavu, k veřejnosti, zdraví a životnímu prostředí.

Dalším dokumentem, který stanovuje postup pro podávání a posuzování oznámení o možném protiprávním jednání zaměstnance/-ů a zajistit ochranu oznamovatelů, je „Směrnice o ochraně oznamovatelů v SÚJCHBO, v.v.i.“, která je dostupná na intranetu a na webových stránkách.

#### **V. Aktuální opatření v oblasti rovných příležitostí a nediskriminace**

SÚJCHBO, v.v.i. zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci zejména v pracovních podmínkách, odměňování, poskytování zaměstnaneckých plnění, odborné přípravě a možnostech kariérního postupu. V pracovněprávních vztazích nepřipouští přímou ani nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování ani pokyn či navádění k diskriminaci. Vedoucí zaměstnanci odpovídají v rozsahu své řídicí působnosti za uplatňování těchto zásad.

Ředitel SÚJCHBO, v.v.i. považuje rovné příležitosti, respekt k lidské důstojnosti a ochranu před diskriminací za základní hodnoty organizace a podporuje informovanost zaměstnanců v této oblasti.

V rámci sladování osobního a pracovního života může SÚJCHBO, v.v.i. podle provozních možností umožnit úpravu pracovní doby, kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu nebo práci z domova. Individuálně jsou posuzovány také žádosti o přiměřené úpravy pracoviště, organizace práce, komunikace nebo přístupu k informacím, zejména u osob se zdravotním postižením nebo jinými specifickými potřebami.

Při náboru nových zaměstnanců SÚJCHBO, v.v.i. zveřejňuje nabídky volných míst prostřednictvím portálu Úřadu práce, na svých webových stránkách a komunikací s příslušnými fakultami spolupracujících vysokých škol. Požadavky vyplývající z právních předpisů, zdravotní způsobilosti nebo bezpečnostního režimu jsou uplatňovány pouze tehdy, jsou-li pro danou pozici objektivně odůvodněné a přiměřené.

Při obsazování volných pozic se hodnotí zejména odbornost, kvalifikační předpoklady a praxe. Rozhodování nesmí být ovlivněno předsudky ani osobními charakteristikami, které nesouvisejí s povahou práce. SÚJCHBO, v.v.i. postupuje v souladu s požadavky na otevřený, transparentní a nestranný nábor a výběr.

V systému rozvoje lidských zdrojů hraje významnou roli vzdělávání. Vedoucí zaměstnanci podporují odborný rozvoj všech podřízených a zajišťují rovný přístup ke kurzům, školením, odborným stážím a dalším příležitostem. SÚJCHBO, v.v.i. každoročně zpracovává Plán a Vyhodnocení kvalifikačního rozvoje a sleduje přehled absolvovaných školení. Pravidla jsou stanovena ve směrnici pro řízení lidských zdrojů.

Zásady profesionálního a respektujícího chování při výzkumu, vývoji a inovacích upravuje „Etický kodex SÚJCHBO, v.v.i. ve výzkumu, vývoji a inovacích“. Postup pro podávání a posuzování oznámení o možném protiprávním jednání a ochranu oznamovatelů stanovuje „Směrnice o ochraně oznamovatelů v SÚJCHBO, v.v.i.“. Podněty týkající se diskriminace, obtěžování nebo jiného nevhodného jednání jsou řešeny důvěrně, nestranně a bez odvetných opatření vůči osobě, která podnět v dobré víře podala.

## **VI. Plán genderové rovnosti 2026 – 2030**

Plán genderové rovnosti SÚJCHBO, v.v.i. zaujímá v organizaci důležitou pozici. Stává se prostředkem pro vyhodnocování rizik genderové diskriminace.

Sledování uvedených cílů pomáhá předcházet diskriminačnímu jednání. V případě odhalení genderově motivované diskriminace nebo násilí budou učiněny adekvátní kroky k nápravě a předcházení takovému jednání.

Všechny aktivity vykonané v rámci naplňování plánu genderové rovnosti budou vyhodnocovány i pro účely tvorby navazujícího plánu, který zahrne přijatá opatření a činnosti.

Zajištění rovného, podnětného a bezpečného pracovního klimatu je přirozenou nutností SÚJCHBO, v.v.i. pro udržení kvality výzkumu dalších služeb.

## **VII. Plán rovných příležitostí a nediskriminace 2026–2030**

Plán rovných příležitostí a nediskriminace SÚJCHBO, v.v.i. je nástrojem pro průběžné vyhodnocování rizik diskriminace, nerovného zacházení a překážek, které mohou omezovat spravedlivý přístup k zaměstnání, profesnímu rozvoji nebo účasti na rozhodování.

Sledování stanovených cílů pomáhá předcházet přímé i nepřímé diskriminaci, obtěžování, šikaně a odvetným opatřením. Při zjištění nevhodného nebo diskriminačního jednání budou přijata přiměřená opatření k nápravě, ochraně dotčených osob a předcházení opakování.

Aktivity uskutečněné v rámci plánu budou pravidelně vyhodnocovány. Získané poznatky budou využity při aktualizaci interních postupů a při přípravě navazujícího plánu, který zohlední výsledky, identifikovaná rizika a doporučená opatření.

Rovné, podnětné, přístupné a bezpečné pracovní prostředí je nezbytnou podmínkou pro udržení kvality výzkumu, odborných služeb a dobrých pracovních vztahů v SÚJCHBO, v.v.i.

## VIII. Aktivity pro roky 2026 – 2030

SÚJCHBO, v.v.i. bude i nadále prohlubovat povědomí svých zaměstnanců o genderových otázkách formou školení a informovat je prostřednictvím vedoucích pracovníků a interních sdělovacích prostředků.

### Oblasti:

- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem
- genderová dimenze ve výzkumu a inovacích
- opatření proti genderově podmíněnému násilí
- rovný a transparentní nábor, odměňování a kariérní postup
- přístupnost pracoviště, informací a pracovních podmínek
- sladování pracovního a soukromého života
- rovný přístup ke vzdělávání a profesnímu rozvoji
- rozmanitost a inkluze ve výzkumu a inovacích
- prevence diskriminace, obtěžování, šikany a odvetných opatření

| <b>cílová oblast</b>                                                       | <b>aktivita</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>termín</b>                       | <b>zodpovědný útvar</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| Zveřejnění Plánu genderové rovnosti, rovných příležitostí a nediskriminace | Uveřejnění na webu SÚJCHBO, v.v.i.                                                                                                                                                                                                                                  | 1.Q 2026                            | KÚ                      |
| Nábor nových zaměstnanců                                                   | Ověření dodržování pracovního postupu pro nábor nových zaměstnanců/zaměstnankyň; jednotný, genderově neutrální jazyk inzerátů. Ověření otevřeného a transparentního náboru; inkluzivní a neutrální jazyk inzerátů; hodnocení podle odbornosti, kvalifikace a praxe. | Průběžně po celé období 2026 – 2030 | KÚ (personální útvar)   |

|                                                          |                                                                                                                                                                             |                                        |                                     |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------|
| Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování             | Udržení, popřípadě zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích.                                                                                                                 | Průběžně po celé období 2026 – 2030    | KÚ (personální útvar)               |
| Zdravé pracovní prostředí a spokojenost zaměstnanců      | Pravidelné prohlídky stavu pracovišť a náprava nedostatků.                                                                                                                  | 1x ročně                               | Prověřková komise BOZP              |
| Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem             | Změna pracovní doby, kratší pracovní doba, práce z domova apod.                                                                                                             | Průběžně po celé období 2026 – 2030    | KÚ (personální útvar)               |
| Podpora dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců         | Vyhledávání a zajištění vhodných seminářů, kurzů a dalších vzdělávacích aktivit. Rovný přístup k odbornému vzdělávání; školení k rovnému zacházení a prevenci diskriminace. | Průběžně po celé období 2026 - 2030    | Ved. odborů, odd., personální útvar |
| Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích                 | Prezentace příkladů dobré praxe (např. formou školení). Motivace a podpora účasti žen ve výzkumu a vývoji.                                                                  | Dle zájmu (po celé období 2026 – 2030) | Ved. odborů, odd., nám. pro VaV     |
| Opatření proti genderově podmíněnému násilí              | Přístupnost dokumentů na intranetu SÚJCHBO, v.v.i. (podání oznámení)                                                                                                        | Průběžně po celé období 2026 – 2030    | KÚ (personální útvar)               |
| Odměňování, hodnocení a kariérní postup                  | Ověřování rovných podmínek při odměňování, hodnocení, vzdělávání a obsazování vedoucích pozic.                                                                              | Průběžně 2026–2030                     | KÚ, vedoucí zaměstnanci             |
| Rozmanitost, prevence diskriminace a ochrana zaměstnanců | Podpora spolupráce bez předsudků; dostupné interní postupy pro podněty; důvěrné a nestranné řešení bez odvetných opatření.                                                  | Průběžně 2026–2030                     | Ředitel, KÚ, vedoucí zaměstnanci    |

Vedení SÚJCHBO, v.v.i. je v případě potřeby otevřeno konzultaci této problematiky jako celku.

## **IX. Monitoring a vyhodnocování**

Systematické monitorování a vyhodnocování procesu implementace plánu je jeho typickou fází životního cyklu. Průběžná kontrola realizace je základem pro systematické řízení procesu, jehož realizace je součástí týmu a bude kontrolována vedením instituce. Systém monitorování poskytuje důkazy o tom, jakého pokroku bylo v procesu dosaženo, kterým směrem je potřeba se více zaměřit a ve kterých oblastech je nutné upravit či nastavit nové priority.

Strategické kroky budou pravidelně aktualizovány a doplňovány, jejich realizace bude monitorována a hodnocena. Plán je připraven na období 4 let tj. 2026 – 2030. V první polovině roku 2030 budou výsledky realizace plánu zhodnoceny a bude připraven plán na další čtyřleté období.

Tento plán byl schválen statutárním orgánem, tj. ředitelem/pověřeným řízením veřejné výzkumné instituce a zveřejňuje se na internetových stránkách SÚJCHBO, v.v.i.

Vypracoval/a: Libuše Soukupová  
RNDr. Michal Dřevínek, Ph.D.

Schválil/a: Mgr. Jakub Vaněk, Ph.D. – pověřený řízením SÚJCHBO, v.v.i.

.....  
Mgr. Jakub Vaněk, Ph.D.  
pověřený řízením SÚJCHBO, v.v.i.