

Kampaň Zdravé pracoviště na období 2026–2028

PRŮVODCE KAMPANÍ

# SPOLEČNĚ ZA DUŠEVNÍ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI



*Prevence psychosociálních rizik při práci*



Evropská agentura pro  
bezpečnost a ochranu  
zdraví při práci



Zdravé pracoviště

Ani Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ani žádná jiná osoba jednající jejím jménem není odpovědná za případné využití těchto informací.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2026

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2026  
Reprodukce povolena s uvedením zdroje.

K jakémukoli použití nebo reprodukci fotografií či jiných materiálů, na které se nevztahují autorská práva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je nutno získat svolení přímo od držitelů autorských práv.

|       |                        |                     |                   |
|-------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Print | ISBN 978-92-9402-410-7 | doi:10.2802/9691771 | TE-01-25-009-CS-C |
| PDF   | ISBN 978-92-9402-409-1 | doi:10.2802/0310975 | TE-01-25-009-CS-N |

Fotografie použité v této publikaci zobrazují řadu pracovních aktivit. Nemusí vždy ukazovat příklady správné praxe nebo být v souladu s požadavky právních předpisů.

# Obsah

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Národní kontext</b>                                             | 2  |
| <b>O průvodci</b>                                                  | 4  |
| <b>1. Úvod</b>                                                     | 6  |
| <b>2. Duševní zdraví při práci</b>                                 | 9  |
| <b>3. Prioritní oblasti</b>                                        | 14 |
| 3.1. Hodnocení a řízení psychosociálních rizik                     | 14 |
| 3.2. Obtěžování, sexuální obtěžování a násilí                      | 18 |
| 3.3. Fyzická rizika a duševní zdraví                               | 21 |
| 3.4. Psychosociální rizika v odvětví zdravotnictví a sociální péče | 23 |
| 3.5. Podpora duševního zdraví při práci                            | 26 |
| <b>4. Jak se zapojit do kampaně</b>                                | 29 |
| 4.1. Kdo by se měl zúčastnit?                                      | 31 |
| 4.2. Podpora kampaně: naše síť partnerů                            | 32 |
| 4.3. Materiály kampaně: vaše sada nástrojů pro zvyšování povědomí  | 33 |
| 4.4. Klíčová data: přehledná časová osa kampaně                    | 34 |
| 4.5. Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci         | 35 |
| 4.6. Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště      | 36 |
| 4.7. Staňte se oficiálním partnerem kampaně: jděte příkladem       | 36 |
| 4.8. Mediální partnerství                                          | 37 |
| 4.9. Sada pro sociální média: posilte svou síť                     | 38 |

# Národní kontext

## Péče o duševní zdraví v České republice

Organizace péče o duševní zdraví v České republice je vícestupňová a propojuje zdravotnictví, sociální služby i komunitní sektor. Systém péče je rozdělen mezi dva resorty.

Ministerstvo zdravotnictví je hlavním garantem zdravotní části systému, Ministerstvo práce a sociálních věcí odpovídá za sociální služby.

## Duševní zdraví a zdravotnictví v České republice

Významnou změnou byla reforma psychiatrické péče zahájená v roce 2013, jejímž cílem je přesun od dlouhodobé ústavní péče ke komunitnímu modelu. Důležitou součástí reformy jsou Centra duševního zdraví, která propojují zdravotní a sociální služby a podporují léčbu pacientů v jejich přirozeném prostředí. Právní rámec péče upravuje zejména zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních

službách, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

V posledních letech se problematika duševního zdraví dostává do popředí zejména kvůli rostoucímu počtu lidí s psychickými obtížemi, které se výrazně zvýšily po pandemii covid-19. Mezi nejčastější duševní onemocnění v ČR patří deprese a úzkostné poruchy.

## Národní akční plán duševního zdraví 2020–2030

Strategii státu vymezuje Národní akční plán duševního zdraví 2020–2030, strategický vládní dokument ČR, který stanovuje dlouhodobou koncepci rozvoje péče o duševní zdraví. Cílem je podpořit prevenci, včasnou intervenci

a deinstitucionalizaci psychiatrické péče v návaznosti na reformu psychiatrie. Byl přijat vládou ČR v roce 2020, má platnost na období 2020–2030 a gestorem je Ministerstvo zdravotnictví.

## Národní ústav duševního zdraví

Národní ústav duševního zdraví (NÚDZ) je český veřejný výzkumný ústav zaměřený na výzkum, prevenci, diagnostiku a léčbu duševních poruch. Byl založen v roce 2015. Patří mezi klíčová centra výzkumu duševního zdraví ve střední Evropě. Významně propojuje vědu, klinickou praxi a vzdělávání odborníků. Zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví.

Zdroje:

- Ministerstvo zdravotnictví – <https://mzd.gov.cz>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí – <https://mpsv.gov.cz/>
- [Národní akční plán duševního zdraví 2020–2030](#)
- Národní ústav duševního zdraví <https://www.nudz.cz>

# Dobrý den!



## Seznamte se s maskoty naší kampaně Zdravé pracoviště!

Seznamte se se čtyřmi tvářemi kampaně Zdravé pracoviště – naši maskoti jsou zde, aby pomohli zvýšit povědomí o duševním zdraví a psychosociálních rizicích na pracovišti tím, že ztělesňují hodnoty a cíle kampaně.



### Podpora:

podporovat všechny, aby mluvili o duševním zdraví a psychosociálních rizicích v práci.



### Sounáležitost a inkluze:

zdůraznit cíl kampaně Zdravé pracoviště, tj. podporovat inkluzi, rovnost a diverzitu na pracovišti při hodnocení a řízení psychosociálních rizik.



### Prevence:

zdůraznit význam prevence rizik v oblasti duševního zdraví a psychosociálních rizik.



### Ochrana:

pomoci upřednostnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro všechny, zejména pro ty nejzranitelnější.

# O průvodci

## Pro koho je tento průvodce určen?

Ať už jste zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovník v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovník v oblasti lidských zdrojů nebo tvůrce politik, najdete zde praktické způsoby,

jak se zapojit do kampaně „Společně za duševní zdraví při práci“. Pojďme společně usilovat o to, aby se prevence psychosociálních rizik a dobré duševní zdraví staly na pracovišti prioritou.

## Proč na tom záleží?

Práce má prokazatelné přínosy pro zdraví. Rostou však obavy ohledně toho, jaký má expozice psychosociálním rizikům v práci dopad na duševní zdraví pracovníků. Každý třetí pracovník v EU uvedl, že se potýká

se stresem, úzkostí a depresí, které jsou způsobeny nebo zhoršovány prací ([Situace v oblasti BOZP, 2025](#)). Dobrá zpráva: i malé kroky mohou hodně změnit.

## O kampani

Kampaň vychází z důkazů, že zaměstnání významně ovlivňuje duševní zdraví, a to jak pozitivně, tak negativně. Výzkum identifikoval faktory, které lze řídit, aby se vytvořilo zdravé pracovní prostředí. Kampaň podporuje řešení, která předcházejí újmám a zvyšují pozitivní dopad.

Na duševní zdraví má vliv mnoho faktorů životního stylu. Diagnostika a léčba konkrétních onemocnění je určena lékařům. Od zaměstnavatelů a útvarů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) se neočekává, že by tuto úlohu převzali, mají však odpovědnost za prevenci psychosociálních rizik na pracovišti a mohou nabízet podporu osobám, jejichž duševní zdraví není v dobrém stavu.

## Zlepšování duševního zdraví na pracovišti – pět prioritních oblastí kampaně jsou:

1. hodnocení a řízení psychosociálních rizik;
2. obtěžování, sexuální obtěžování a násilí;
3. fyzická rizika a duševní zdraví;
4. psychosociální rizika v odvětví zdravotnictví a sociální péče;
5. podpora duševního zdraví při práci.

## Proč byste se měli zúčastnit?

Chránit zdraví zaměstnanců, a to jak fyzické, tak duševní, je nejen správné, ale i rozumné. Pokud jsou psychosociální rizika a jejich důsledky pro zdraví brány vážně, je to přínosné nejen pro jednotlivce, ale i pro podniky

a celou společnost. Přijetí opatření vede ke zlepšení zdraví a pohody a zároveň ke zvýšení produktivity, snížení fluktuace zaměstnanců a snížení počtu případů nepřítomnosti v práci.

## Zapojte se!

Přečtěte si tohoto průvodce kampaní a projděte si naše [internetové stránky](#), kde naleznete bezplatné materiály ve více než dvaceti jazycích, a zapojte se do budování bezpečnějších, zdravějších a produktivnějších pracovišť pro všechny!

Klíčem k ochraně a zlepšení duševního zdraví pracovníků je komplexní a inkluzivní prevence psychosociálních rizik.



# 1. | Úvod

## Duševní zdraví při práci je důležité

---

Zdravé pracoviště je přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro podniky, zákazníky a společnost. Dobré psychosociální pracovní prostředí má zásadní význam pro celkovou pohodu pracovníků. Mít práci – zejména v dobře organizovaném prostředí – přináší mnoho výhod. Pracovníci, kteří mají dobré duševní a fyzické zdraví, jsou více zainteresovaní a produktivní.

Psychosociální rizika plynou ze špatného uspořádání, organizace a řízení práce a ze špatného sociálního kontextu práce, jako je nedostatek podpory ze strany kolegů

a nadřízených pracovníků a celkové pracovní klima. Intenzivnější digitalizace práce zvýšila jak výskyt psychosociálních rizik, tak povědomí o odpovědnosti a potřebě jim předcházet.

Mezi běžné příklady rizik patří nadměrná pracovní zátěž, protichůdné požadavky, nejasné role a nedostatečné zapojení do rozhodování, které má na pracovníka vliv. Tato rizika mohou mít řadu negativních důsledků – psychických, fyzických i sociálních.

## Co nám říkají statistiky

---

- Průzkum [Situace v oblasti BOZP, 2025](#) přinesl znepokojivé údaje. Mnoho zaměstnanců uvádí, že jejich zaměstnání má negativní vliv na jejich zdraví:
  - › 37 % zaměstnanců pociťuje celkovou únavu,
  - › 29 % z nich zažívá stres, depresi nebo úzkost.
- Podle [Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik \(ESENER\) z roku 2024](#) patří mezi nejčastější psychosociální rizika v podnicích:
  - › jednání s problémovými zákazníky, pacienti, žáky (56 %),
  - › časová tíseň (43 %),
  - › špatná komunikace nebo spolupráce v rámci organizace (19 %).

## Porozumění právní a praktické stránce

- Ochrana zaměstnanců před jakýmkoli rizikem pro jejich bezpečnost a zdraví je právní povinností zaměstnavatelů. Tato ochrana se vztahuje i na psychosociální rizika.
- Ačkoli některé problémy, jako je obtěžování, lze řešit obtížněji, jiné aspekty, jako je pružná pracovní doba, lze zavést pomocí relativně jednoduchých a přímých opatření.
- Překážky přetrvávají:
  - › mnoho podniků považuje psychosociální rizika za obtížně řešitelná,
  - › podniky často zmiňují neochotu o této problematice otevřeně hovořit,
  - › některé podniky nemají dostatečné odborné znalosti nebo zdroje k řešení těchto rizik.

## Co si kampaň klade za cíl

Kampaň [Zdravé pracoviště](#) na období 2026–2028 se zaměřuje na pět klíčových prioritních oblastí a jejím cílem je zvýšit povědomí o pozitivním vlivu dobrého pracovního prostředí na duševní zdraví a pohodu.

Mezi konkrétní cíle patří:

- podpora prevence psychosociálních rizik prostřednictvím vhodného hodnocení a řízení rizik,
- zahrnutí všech odvětví, se zaměřením na ta odvětví, ve kterých jsou psychosociální rizika hojně rozšířená, a na ta, ve kterých mohou být psychosociální rizika méně zjevná,
- podpora spolupráce mezi zaměstnavateli, manažery, vedoucími pracovníky, zaměstnanci a jejich zástupci,
- sdružování partnerů v rámci sítě za účelem výměny informací a osvědčených postupů v oblasti prevence psychosociálních rizik,
- podpora komplexního přístupu, který zohledňuje souvislosti mezi fyzickými a psychosociálními riziky a zdravím pracovníků,
- zdůrazňování významu podpory, dobré komunikace a organizace práce a příznivého sociálního klimatu k vytvoření zdravého pracovního prostředí.

## Zahrnutí diverzity a inkluze

Někteří pracovníci – například migranti, ženy, členové komunity LGBTQ+, starší, mladí a zdravotně postižení pracovníci – mohou být na pracovišti vystaveni větším rizikům, včetně obtěžování a násilí.

Kampaň proto bude:

- řešit diverzitu v každé fázi,
- upozorňovat na rizika pro konkrétní skupiny,
- podporovat preventivní přístupy na jejich ochranu.

## Jak kampaň zapadá do politiky EU

Tato kampaň je součástí širšího závazku EU podporovat silnou kulturu prevence a zabývat se duševním zdravím při práci. Je úzce sladěna s klíčovými politickými iniciativami, včetně:

- [Strategického rámce EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027](#),

- [komplexního přístupu k duševnímu zdraví](#), který vypracovala Evropská komise a který zdůrazňuje význam prevence psychosociálních rizik při práci a uznává kampaň Zdravé pracoviště jako stěžejní iniciativu a
- [plánu pro kvalitní pracovní místa](#), ve kterém se odkazuje na kampaň Zdravé pracoviště na období 2026–2028 jako na jeden z nástrojů podpory spravedlivých, bezpečných a rovnocenných pracovních míst.



## 2. | Duševní zdraví při práci

### Dvojí vliv práce na duševní zdraví

Práce může mít pozitivní vliv na duševní zdraví, protože poskytuje cíl, strukturu a sociální interakci. To však platí pouze v případě, že je práce dobře koncipována a pracovní prostředí je podpůrné. Špatné pracovní podmínky – například neefektivní komunikace, špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a obtěžování – mohou mít opačný účinek. Tato rizika se označují jako psychosociální a mohou vést ke stresu, vyhoření a dalším zdravotním problémům.

Dobré psychosociální pracovní prostředí je přínosné pro všechny. Pracovníci se cítí bezpečně, jsou oceňováni a jsou schopni plnit pracovní úkoly. Přínosem pro zaměstnavatele jsou zainteresovanější, produktivnější a loajálnější zaměstnanci.

Společnost má prospěch z nižších nákladů na zdravotní péči, menší míry pracovní neschopnosti a nižší zátěže systémů invalidních dávek, jakož i ze soudržnějších komunit.

Pokud nejsou psychosociální rizika identifikována, předcházena a řízena, má to závažné důsledky. Jednotlivci trpí a organizace se potýkají se sníženou produktivitou, zvýšeným počtem pracovních neschopností a vyšší fluktuací zaměstnanců. Tyto problémy mohou vést k nedostatku zaměstnanců a společnostem mohou vznikat další náklady.



## Vytváření podpůrných a inkluzivních pracovišť

Zaměstnavatelé mají právní povinnost chránit zdraví a zajišťovat bezpečnost svých zaměstnanců, což zahrnuje i duševní zdraví při práci a prevenci psychosociálních rizik. Nejde však jen o dodržování právních předpisů – jde o vytvoření pracoviště, které bude pro lidi přínosné. Jednoduchá opatření mohou mít velký význam. Patří mezi ně jasná komunikace, vyvážená pracovní zátěž, podpora ze strany vedoucích pracovníků a kultura, která podporuje lidi v tom, aby o problémech mluvili.

Budování důvěry a podpora otevřeného dialogu mohou pomoci překonat stigma a mají zásadní význam pro zajištění toho, aby se lidem dostalo podpory, kterou potřebují.

Důležité je také porozumět diverzitě. Různí lidé mohou být ohroženi různými riziky. Například ženy, migrující pracovníci, mladí pracovníci a osoby

LGBTIQ+ mohou být častěji vystaveni rizikům, jako je obtěžování a násilí. Zaměstnavatelé musí tyto rozdíly rozpoznat a zajistit, aby byli chráněni všichni.

Svět práce se rychle mění. Digitalizace, nové formy práce a výzvy, jako je změna klimatu, vytvářejí nová rizika. Práce na dálku a hybridní práce sice nabízejí flexibilitu, mohou však také vést k izolaci a nejasným hranicím mezi pracovním a osobním životem. Zaměstnavatelé musí držet krok a přizpůsobit své přístupy tak, aby v tomto novém prostředí předcházeli psychosociálním rizikům a chránili duševní zdraví.





**Více než 4 z 10 pracovníků v EU (44 %) uvádí, že jsou vystaveni velké časové tísní nebo přetížení prací.**

*Situace v oblasti BOZP, 2025*



## Co vyplývá z důkazů

- Podle průzkumu [Situace v oblasti BOZP, 2025](#) mezi pracovníky více než 4 z 10 pracovníků v EU (44 %) uvádí, že jsou vystaveni velké časové tísní nebo přetížení prací.
- Podle [evropského šetření pracovních sil \(2020\)](#) téměř 45 % pracovníků v EU uvádí, že je v práci ohrožena jejich duševní pohoda. V některých členských státech tyto problémy uvádí více než polovina všech pracovníků.
- Přestože 39 % podniků v Evropě uvádí, že mají přijatý akční plán pro prevenci stresu souvisejícího s prací ([ESENER 2024](#)), stále je zapotřebí větší podpory pro lepší řízení psychosociálních rizik.
- Opatření se často zaměřují na jednotlivce, například nabízí školení o zvládání stresu nebo mindfulness (všímavosti), místo aby řešila základní příčiny v organizaci. 53 % pracovníků uvádí, že je na jejich

pracovišti zvyšováno povědomí a jsou jim poskytovány informace o školení a stresu, 40 % uvádí, že mají přístup k poradenství, zatímco pouze 35 % uvádí, že jsou zavedena další opatření, jako jsou změny v organizaci práce, stanovení priorit, opatření ke zlepšení komunikace atd. ([Situace v oblasti BOZP, 2025](#)).

- Náklady pro společnost jsou vysoké. Pracovníci vystavení psychosociálním rizikům při práci jsou spojováni s vyšším rizikem pracovní neschopnosti z důvodu duševní poruchy.

Naštěstí jsou přínosy opatření zjevné. Výzkumy ukazují, že prevence psychosociálních rizik a pozitivní psychosociální pracovní prostředí nejen pomáhají snižovat stres a zlepšovat celkové zdraví pracovníků, ale také zvyšují produktivitu, snižují počet případů nepřítomnosti v práci a podporují dobrou pověst podniku.

## Váš akční plán: zapojení do pěti prioritních oblastí kampaně

---

Nejúčinnějším způsobem, jak řešit psychosociální rizika při práci, je začlenit **hodnocení a řízení psychosociálních rizik** do obecných postupů v rámci BOZP. To zahrnuje systematické hodnocení, zapojení pracovníků a jejich zástupců, stanovení jasných priorit a následné akční plány a hodnocení. Je zapotřebí silné vedení – vedoucí pracovníci musí být vyškoleni, aby dokázali identifikovat rizika a aktivně vytvářeli příznivou kulturu na pracovišti.

Aby **podniky mohly předcházet obtěžování, sexuálnímu obtěžování a násilí** a řešit základní příčiny těchto rizik, musí se nejprve zaměřit na psychosociální pracovní prostředí, zejména na organizační kulturu a styl vedení. Musí také prosazovat politiku nulové tolerance nevhodného chování, která bude podpořena jasnými komunikačními a osvětovými iniciativami, jasně stanovenými postupy pro oznamování a disciplinárními postupy.

Řešení **fyzických rizik a duševního zdraví** vyžaduje vnímání pracovního prostředí jako celku. Mezi fyzickými a psychosociálními riziky existuje mnoho vzájemných vztahů; například psychosociální rizika při práci mohou souviset s úrazy a muskuloskeletálními poruchami.

**Zdravotnictví a sociální péče** vyžaduje zvláštní pozornost vzhledem k vysoké pracovní zátěži, emočnímu vypětí a zvýšenému vystavení násilí.

Zlepšování **duševního zdraví** znamená prosazování otevřeného dialogu, boj proti stigmatizaci a zajištění včasné intervence a účinných postupů návratu do práce. Klíčem k dlouhodobé pohodě je spolupráce mezi vedoucími pracovníky, zdravotníky a pracovníky.

## Sdílená odpovědnost

Duševní zdraví při práci je věcí každého z nás. Je přínosné pro pracovníky, podniky i společnost. Společnou prací můžeme vytvořit pracoviště, kde se bude dařit všem – nyní i v budoucnu. Zavažme se ke konkrétním opatřením

– od hodnocení rizik a prevence až po otevřené rozhovory – a vybudujme kulturu pohody na každém pracovišti. Přínosy budou daleko přesahovat úroveň jednotlivců a vytvoří se tím odolnější a produktivnější komunity.



## 3. | Prioritní oblasti

### 3.1. Hodnocení a řízení psychosociálních rizik

Základem dobrého duševního zdraví při práci je prevence a řízení psychosociálních rizik souvisejících s prací. V zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci mají zaměstnavatelé právní povinnost tato rizika vyhodnotit a zavést preventivní opatření.

Navzdory tomu, že mají podniky tuto povinnost, však pouze 40 % z nich v EU uvádí, že má zavedeny postupy pro řešení stresu souvisejícího s prací ([ESENER 2024](#)).

Studie naznačují, že prevence stresu a psychosociálních rizik při práci je velmi přínosná ([EU-OSHA 2014](#)).

Mezi příklady **psychosociálních rizikových faktorů na pracovišti** patří:

- nadměrná pracovní zátěž,
- špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,
- nedostatečné zapojení do rozhodování,
- nedostatek autonomie a vlivu na způsob provádění práce,
- nejasné role a protichůdné požadavky,
- nedostatečná komunikace o změnách zavedených na pracovišti,
- nejistota zaměstnání,
- nedostatek podpory ze strany vedení nebo kolegů, špatné sociální vztahy,
- násilí ze strany třetích osob, šikana na pracovišti a sexuální obtěžování a
- emoční vypětí při jednání s problémovými klienty, pacienty, studenty nebo zákazníky.





## Čtyři klíčové zásady pro zavedení vhodného systému prevence psychosociálních rizik:

- 1. Zjistěte, co funguje ve vaší organizaci.** Opatření ke zlepšení pracovního prostředí by měla být přizpůsobena cílům vaší společnosti a dostupným zdrojům (finanční prostředky, čas, zaměstnanci). Při provádění změn se doporučuje začlenit všechna opatření do stávajících pracovních postupů.
- 2. Dodržujte hierarchii prevence.** Začněte tím, že se pokusíte identifikovaná rizika zcela odstranit. Pokud to není možné, upřednostněte organizační a technická opatření před individuální podporou. Podpora jednotlivců (např. pomocí psychologického poradenství a školení zaměřených na odolnost) může být neúčinná, pokud nedojde ke změně poměrů na pracovišti.
- 3. Zapojte zaměstnance do procesu.** Zapojení zaměstnanců a jejich zástupců pomáhá identifikovat a upřednostnit nejdůležitější problémy, které je třeba řešit. Dává také zaměstnancům pocit odpovědnosti za prováděné změny, což zvyšuje jejich motivaci a zapojení.
- 4. Podpora ze strany vedení je důležitá.** Pokud se vedoucí zaměstnanci aktivně zapojují, podporují zaměstnance v každé fázi a jdou příkladem, prokazují skutečné odhodlání vytvářet dobré pracovní prostředí.

*Na pracovištích, která pravidelně provádějí hodnocení psychosociálních rizik, je o 40 % nižší pravděpodobnost, že se zaměstnanci budou potýkat s vysokou mírou stresu.*

ESENER 2024



## Jak začít

Mnohé orgány státní správy a sociální partneři poskytují praktické pokyny, jak řešit psychosociální rizika (např. oblastní nebo státní inspektoráty práce, instituce v oblasti BOZP, odvětvová sdružení).

K dispozici mohou být také vnitrostátní nebo regionální možnosti financování. Opatření nemusí být nutně nákladná; i malé podniky mohou zlepšit psychosociální pracovní podmínky s omezeným rozpočtem.

## Rozhodování o preventivních opatřeních a jejich zavádění

Účinná prevence psychosociálních rizik při práci začíná jejich identifikací prostřednictvím řádného hodnocení rizik, na které musí navazovat příslušná opatření.

- **Primární prevence** se zaměřuje na odstranění nebo omezení rizik dříve, než mají dopad na zaměstnance. Obvykle zahrnuje změny v uspořádání, organizaci a řízení práce.
- **Sekundární prevence** se týká zlepšení způsobu, jakým ohrožené

skupiny vnímají a řídí psychosociální rizika. Doplnuje, ale nenahrazuje primární prevenci. Důraz je kladen na včasné odhalování a zvládání stresu a na zlepšení informovanosti pracovníků, jejich dovedností a zdrojů pro zvládání stresu.

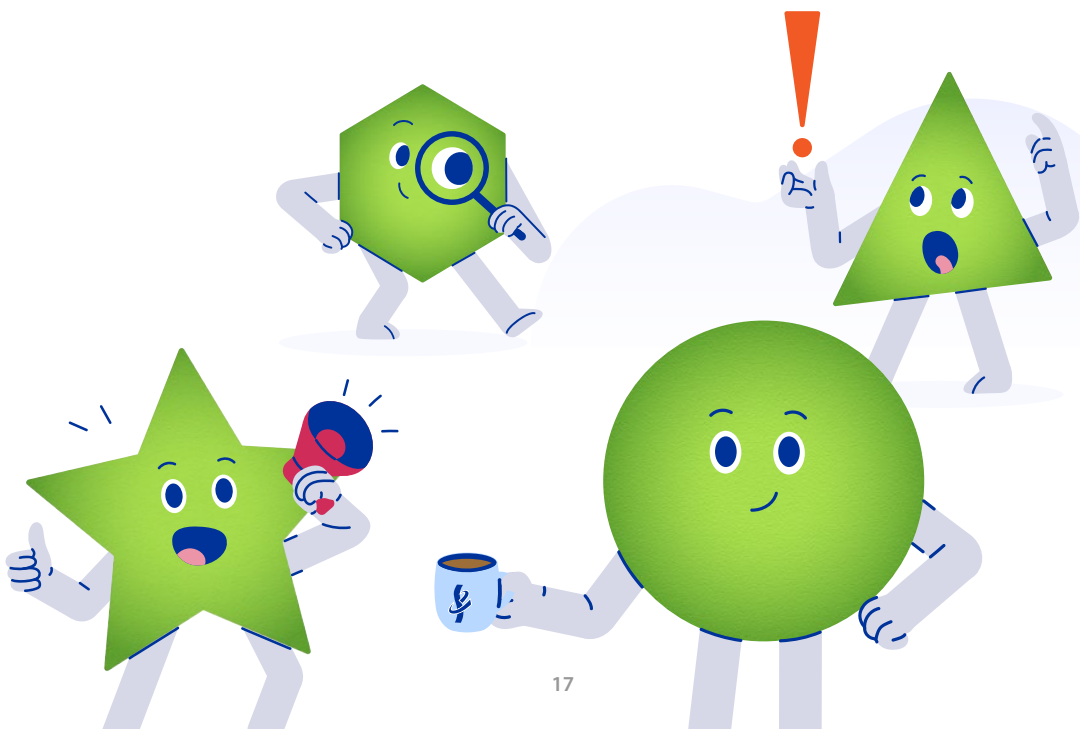
- **Terciární prevence** je zaměřena na poskytování podpory pracovníkům, kteří již mají problémy s duševním zdravím souvisejícím s prací, a pomáhá jim zotavit se a setrvat v práci nebo se do ní vrátit.

## Obecné aspekty, které je třeba vzít v úvahu při provádění těchto opatření

- Důležitost školení vedoucích pracovníků a vedoucích týmů o tom, jak identifikovat a řešit psychosociální rizika při práci a jak o těchto tématech diskutovat s pracovníky.
- Stanovení jasných cílů pro provádění opatření a společná dohoda s pracovníky a/nebo jejich zástupci na těchto cílech. Každý problém a řešení by měly být popsány spolu s rozdělením odpovědností, potřebnými zdroji a obecným časovým harmonogramem.

## Činnosti v oblasti sledování a hodnocení

- Sledování pokroku při provádění opatření zajišťuje, že zvolená řešení mají dopad a vykazují také dlouhodobé účinky.
- Vyhodnocení úspěšnosti zavedených řešení po několika měsících pomáhá na základě zpětné vazby od pracovníků určit, co se osvědčilo, a upozorňuje na oblasti, které je třeba zlepšit.



## 3.2. Obtěžování, sexuální obtěžování a násilí

Ačkoli obtěžování, sexuální obtěžování a násilí nejsou nejčastěji uváděnými riziky při práci, patří mezi rizika, která působí největší újmu.

Toto chování působící újmu může mít závažné dopady na duševní a fyzické zdraví a pohodu člověka.

### Násilí ze strany třetích osob

---

- Násilí ze strany třetích osob zahrnuje akty fyzické nebo psychické agrese, které páchají osoby mimo podnik, nikoli spolupracovníci.
- „Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty a žáky“ uvedlo 56 % podniků ([ESENER 2024](#)). Nepříjemné sociální chování uvedlo 17 % pracovníků v průzkumu pracovních podmínek v Evropě ([EWCS 2024](#)).
- Může mít podobu slovního napadání, fyzického útoku, vyhrožování, zastrašování nebo jiného agresivního chování vůči pracovníkům.
- Většímu riziku jsou vystaveni pracovníci, kteří přicházejí do styku s veřejností, a ti, kteří pracují sami nebo v noci, a to zejména v odvětvích, jako je doprava, zdravotnictví, školství, maloobchod, veřejný pořádek a bezpečnost a administrativa.

### Obtěžování/šikana a mobbing

---

- K obtěžování/šikaně obvykle dochází mezi jednotlivci v rámci organizace a představuje stupňující se proces, který zahrnuje opakované pokusy ohrožovat, zastrašovat, ponižovat nebo znevažovat jednoho či více spolupracovníků.
- Úmysl není nezbytnou součástí; obtěžování je definováno opakovanou povahou.
- Toto chování může být také motivováno diskriminačními postoji vůči rase, etnické příslušnosti, náboženství, pohlaví nebo sexuální orientaci.
- K tomuto chování může také docházet ze strany skupiny, nikoli pouze jednotlivce.

## Kybernetické násilí a kybernetické obtěžování

- Rostoucí závislost na digitálních komunikačních technologiích na pracovišti vytváří další kanály pro násilí a obtěžování, a to jak ze strany třetích stran, tak v rámci pracoviště.
- Digitální nástroje, jako jsou sociální média, aplikace pro zasílání zpráv a e-maily, mohou obtěžování zesílit a umožnit, aby pokračovalo i mimo pracovní dobu a zasáhlo i do soukromého života pracovníků.

## Sexuální obtěžování

- Sexuální obtěžování je jakákoli forma nežádoucího verbálního, neverbálního či fyzického chování sexuální povahy, jehož účelem nebo důsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména vytvořením zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, urážlivého či znevažujícího prostředí.
- Ačkoli se obětí může stát kdokoli, ženy se stávají obětmi v nepoměrně větší míře. Podle [průzkumu EU o genderově podmíněném násilí z roku 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE) zažila sexuální obtěžování v práci každá třetí žena.
- Stejný průzkum uvádí, že sexuální obtěžování zažilo během svého života přibližně 75 % žen ve vrcholných vedoucích pozicích.
- Je známo, že sexuálnímu obtěžování jsou více vystavena odvětví, ve kterých pracovníci přicházejí do styku s veřejností, jako je pohostinství.



## Důsledky

- Oběti mohou zažívat silné emocionální reakce, jako je strach, hněv nebo dokonce stud, což může vést k citovému strádání, ztrátě sebeúcty, úzkosti a depresi, často společně s poruchami spánku a problémy se soustředěním.
- Násilí a obtěžování na pracovišti má vliv nejen na duševní a fyzické zdraví obětí, ale může je také připravit o možnost osobního růstu a kariérního rozvoje.
- Nepřátelské pracovní prostředí může pro organizace znamenat zvýšenou nepřítomnost v práci, nižší produktivitu, vyšší fluktuaci zaměstnanců a větší problémy při získávání pracovníků.

## Co mohou organizace udělat

- Začněte tím, že zvýšíte povědomí o psychosociálním pracovním prostředí organizace.
- V návaznosti na to systematicky vyhodnoťte psychosociální prostředí vaší organizace a podrobně se zaměřte na kulturu, komunikaci a styl vedení.
- Zavedte zásadu nulové tolerance jakéhokoli nevhodného chování, a to i pro třetí osoby (např. klienty, žáky, pacienty atd.).
- Podpořte tuto politiku jasnou komunikací, pravidelným školením zaměřeným na zvyšování povědomí, jednoduchými kanály pro oznamování a důslednými disciplinárními opatřeními.

**Podívejte se na nástroje OiRA – on-line interaktivního hodnocení rizik – a zjistěte, jak můžete hodnotit a řídit rizika na pracovišti:**

[Násilí ze strany třetích osob](#)

[Obtěžování a sexuální obtěžování](#)

### 3.3. Fyzická rizika a duševní zdraví

Výzkum ukazuje, že fyzická a psychosociální rizika při práci a jejich důsledky spolu úzce souvisejí. To je ještě patrnější ve fyzicky náročných odvětvích, kde se v minulosti snaha o prevenci problémů, jako jsou

bolesti zad a svalové napětí, často zaměřovala na fyzická rizika, jako je ruční manipulace s břemeny, zvedání těžkých břemen a nevhodné držení těla.

#### Muskuloskeletální poruchy: dvojí riziko

Psychosociální rizika, jako je míra kontroly nad prací nebo pracovní nároky, mohou hrát roli při vzniku nebo zhoršování muskuloskeletálních poruch. A zároveň může mít muskuloskeletální porucha za následek snížení odolnosti pracovníků vůči psychosociálním rizikovým faktorům. Psychosociální rizika tak mohou být také potenciální překážkou pro úspěšnou rehabilitaci

pracovníků s muskuloskeletální poruchou a jejich opětovné začlenění do pracovního procesu.

Pozitivní je, že výzkum také ukazuje, že například dobrá sociální podpora může sloužit jako ochranný faktor na pracovišti a zvyšovat schopnost zvládat psychosociální rizika a zlepšovat příznaky muskuloskeletálních poruch.

#### Faktory prostředí ovlivňující duševní zdraví

Na duševní zdraví pracovníků může mít vliv také vystavení **chemickým látkám, hluku a extrémním teplotám** v pracovním prostředí. Například chronický tepelný stres – možný důsledek změny klimatu –

může vést k úzkostným a kognitivním poruchám, zejména u zranitelných skupin, jako jsou starší pracovníci a osoby, které měly v minulosti problémy s duševním zdravím.

## Pracovní úrazy a zranění a jejich dopad na duševní zdraví

Pracoviště, kde převažují fyzická rizika, jsou pracoviště s nejvyšším počtem **pracovních úrazů a zranění**. Pracovní úrazy mohou vyvolat problémy s duševním zdravím nebo k nim mohou přispět. Psychosociální

rizika a stres související s prací mohou zároveň narušovat kognitivní a emocionální funkce pracovníků, zvyšovat únavu nebo zhoršovat problémy se soustředěním, což může přispívat k vyššímu počtu úrazů.

## Směrem k holistickému přístupu k řízení rizik

Mezi možná opatření patří začlenění psychosociálních rizik do hodnocení rizik, projednávání těchto problémů se zaměstnanci během školení o BOZP a zohlednění možného vlivu psychosociálních rizik při řešení muskuloskeletálních poruch.

Proto je přínosný holistický přístup k hodnocení a řízení rizik, který se zabývá jak fyzickými, tak psychosociálními riziky společně, s cílem chránit celkové zdraví a pohodu pracovníků, a to zejména na pracovištích s vysokou kombinovanou expozicí oběma faktorům.



### 3.4. Psychosociální rizika v odvětví zdravotnictví a sociální péče

Odvětví zdravotnictví a sociální péče má pro evropskou společnost zásadní význam, neboť má dopad na celkové zdraví a pohodu obyvatelstva a na hospodářství. Zahrnuje různé činnosti:

- zdravotní péči (např. v nemocnicích, na klinikách a v lékařských nebo zubních ordinacích),
- pobytovou péči (např. o starší osoby, osoby se zdravotním postižením a pacienty s duševním onemocněním v pobytových zařízeních a domovech) a

- sociální práci (např. domácí péči, péči o seniory, zdravotně postižené osoby a děti).

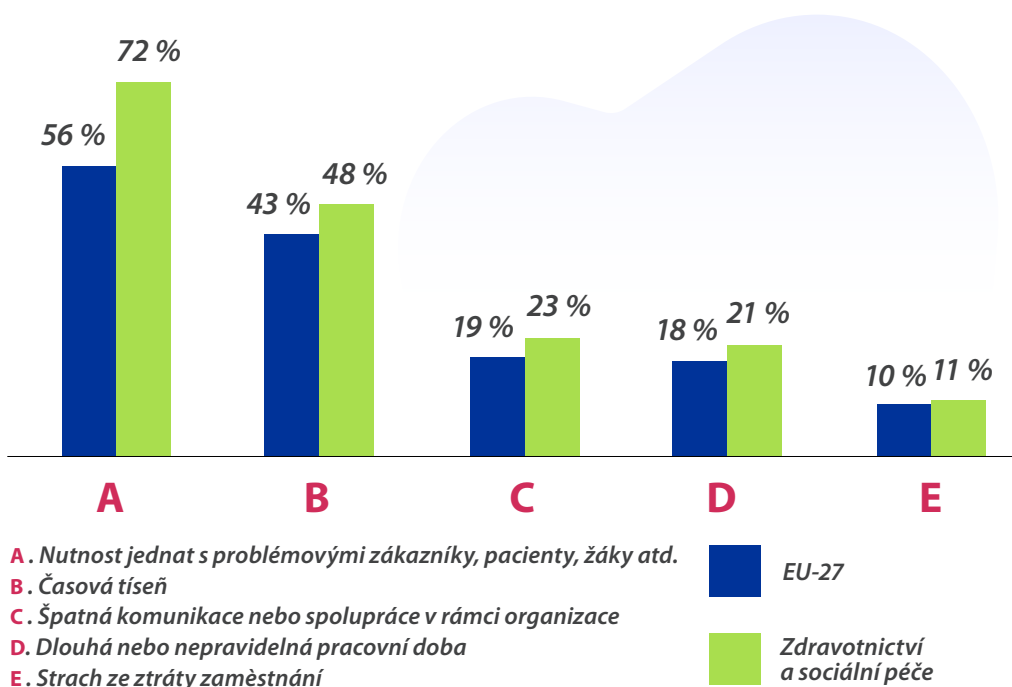
Pracovníci v tomto odvětví jsou většinou ženy v institucionálních pečovatelských zařízeních, jako jsou nemocnice, pečovatelské domy, domy s pečovatelskou službou a lékařské ordinace, a pečovatelé, kteří pomáhají jednotlivcům v jejich vlastních domovech. Mnozí z nich mají migrační původ a také pracují v méně kvalifikovaných profesích.

#### Co říkají statistiky

- Na základě průzkumu podniků [ESENER 2024](#):
  - › 72 % uvádí jako nejčastější psychosociální riziko nutnost jednat s problémovými pacienty,
  - › 48 % uvádí nutnost vypořádat se s časovou tísň,
  - › 21 % uvádí dlouhou a nepravidelnou pracovní dobu a
  - › 23 % upozorňuje na špatnou komunikaci nebo spolupráci při práci.
- Vystavení několika psychosociálním rizikovým faktorům bylo častěji uváděno v odvětví zdravotnictví a sociální péče než ve všech ostatních odvětvích dohromady ([ESENER 2024](#)).
- Pracovníci v odvětví zdravotnictví a sociální péče jsou ve srovnání s ostatními hospodářskými odvětvími nejčastěji vystaveni muskuloskeletálním i psychosociálním rizikům ([EWCS 2021](#)).

- Odvětví zdravotnictví a sociální péče se vyznačuje:
  - › nejvyšším výskytem násilí a sexuálního obtěžování ze strany třetích osob, přičemž ženy jsou postiženy více než muži (EWCS 2021),
  - › emočně náročnou prací, zejména při péči o trpící, nevléčitelně nemocné nebo problémové a nepřijemné pacienty,
  - › vysokou intenzitou práce, která často snižuje kvalitu psychosociálního pracovního prostředí,
  - › nedostatkem personálu (WHO očekává, že do roku 2030 bude v EU chybět 4,1 milionu zdravotnických pracovníků),
  - › prací na směny a nepravidelnou pracovní dobou a
  - › kombinovanou expozicí vůči různým rizikovým faktorům: biologickým (např. patogeny, infekční nemoci), chemickým (např. nebezpečné léky, dezinfekční prostředky), fyzikálním (např. uklouznutí, pády, zařízení), muskuloskeletálním (např. zvedání pacientů, manipulace s pacienty).

## Podíl pracovišť, která uvádějí přítomnost psychosociálních rizikových faktorů, zdravotnictví a sociální péče a průměr EU-27 ve všech odvětvích, 2024



Zdroj: ESENER 2024 – Základ: Zařízení v zemích EU-27.

## Důsledky

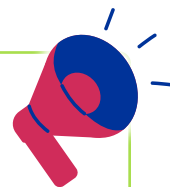
Celkem 31 % pracovníků v odvětví zdravotnictví a sociální péče uvedlo, že stres, deprese nebo úzkost byly způsobeny nebo zhoršeny prací, přičemž tento údaj převyšuje evropský průměr ve všech odvětvích ([Situace v oblasti BOZP, 2025](#)). Studie ukázaly, že k rozvoji muskuloskeletálních poruch může přispívat i pracovní přetížení a nepravidelná pracovní doba. Vysoký výskyt muskuloskeletálních poruch spolu se stresem a dalšími zdravotními následky mají významný dopad – například z hlediska nepřítomnosti z důvodu nemoci a prezentismu.

Pro organizace v tomto odvětví to znamená sníženou produktivitu způsobenou vysokou mírou nepřítomnosti v práci a fluktuace, což představuje významnou hrozbu.

Na celospolečenské úrovni mohou nedostatky personálu, požadavky na péči v souvislosti se stárnutím populace a stárnutí pracovní síly v tomto odvětví způsobit zátěž pro vnitrostátní zdravotnictví a služby dlouhodobé péče. Je důležité zdůraznit, že bez bezpečnosti a ochrany zdraví osob pracujících v tomto odvětví je poskytování kvalitních zdravotnických služeb a služeb dlouhodobé péče velmi ohroženo.

**72 % pracovišť v odvětví zdravotnictví a sociální péče musí jednat s problémovými pacienty, což je nejčastější psychosociální riziko.**

*ESENER 2024*



### 3.5. Podpora duševního zdraví při práci

Někteří pracovníci mohou mít zvláštní potřeby nebo mohou mít problémy s duševním zdravím. Jde o běžný jev – odhaduje se, že každý šestý člověk v EU se potýká s problémy s duševním zdravím, přičemž nejčastější jsou úzkostné a depresivní poruchy ([Evropská komise 2023](#)).

Problémy s duševním zdravím mohou vážně narušovat každodenní činnosti, jsou spojeny s nepřítomností v práci a nezaměstnaností a jejich závažnější formy patří mezi hlavní příčiny trvalé invalidity. Nicméně při poskytnutí vhodné podpory může mnoho lidí pokračovat v práci nebo se do ní vrátit a nadále zůstat výsoce produktivní a motivovaní.

To platí i pro pracovníky s neurodiverzitou, kteří mohou obtížně pracovat ve „standardním“ pracovním prostředí – přizpůsobení se jejich individuálním potřebám umožňuje, aby efektivně pokračovali v práci a cítili se schopnými a oceňovanými.

**Inkluzivní pracovní prostředí** reaguje na potřeby pracovníků a umožňuje všem úspěšně setrvat v práci nebo se do ní vrátit. I když problémy s duševním zdravím nesouvisí s prací, podpůrné a respektující pracovní prostředí může být velmi důležité – pro dotčenou osobu i pro celé pracoviště.



## Příklady přizpůsobení se individuálním potřebám:

- zajištění klidnějších pracovních prostor a méně rušivých vlivů,
- dočasná úprava pracovních povinností,
- v případě potřeby dočasná úprava pracovní doby, aby se usnadnila návštěva lékaře,
- dlouhodobě sjednaná pružná pracovní doba a
- práce na dálku.

Tato organizační opatření mohou pomoci zaměstnancům zotavit se nebo pokračovat efektivně v práci. Tato podpora na míru však bude dlouhodobě účinná pouze tehdy, pokud bude dobře začleněna do vhodného celkového hodnocení a řízení psychosociálních rizik na pracovišti. To zahrnuje i zajištění toho, aby přizpůsobení se individuálním potřebám nezpůsobilo dodatečnou pracovní zátěž pro ostatní zaměstnance, což může vést k pocitům křivdy a celkovému vnímání nespravedlnosti.

Je to důležité zejména v případech, kdy se zaměstnanec vrací do práce poté, co se potýkal s problémem s duševním zdravím.

Výzkumy ukazují, že úspěšný návrat je pravděpodobnější, pokud zaměstnavatel:

- přizpůsobuje pracovní úkoly potřebám zaměstnance,
- poskytuje silnou podporu ze strany vedoucích zaměstnanců, včetně zpětné vazby a uznání,
- podněcuje spolupracovníky k poskytování podpory a
- má pracovní prostředí, ve kterém jsou psychosociální rizika dobře rozpoznávána a účinně řízena.

Vytvoření inkluzivního pracoviště vyžaduje také prolomení bariéry **stigmatu v oblasti duševního zdraví**, které často brání pracovníkům ve vyhledání podpory. Stigma v oblasti duševního zdraví je společenský jev, který se projevuje negativními postoji, přesvědčeními a stereotypy souvisejícími s poruchami duševního zdraví. Stigma může podněcovat strach z lidí, kteří mají problémy s duševním zdravím, a vést k jejich diskriminaci. Sebestigmatizace může vést k pocitům studu a beznaděje, prohlubovat izolaci a potenciálně zhoršovat stav pracovníka.



**Téměř polovina** pracovníků v EU se domnívá, že sdílení informací o problému s duševním zdravím na pracovišti by mělo negativní dopad na jejich kariéru, přičemž stejný podíl pracovníků s tímto tvrzením nesouhlasí.

*Situace v oblasti BOZP, 2025*

Průzkum [ESENER 2024](#) potvrzuje, že významnou překážkou při řízení psychosociálních rizik při práci je neochota lidí o této problematice otevřeně hovořit. Přesto se některá pracoviště snaží vytvořit otevřenou kulturu bez stigmatizace.

To se odráží i v průzkumu [Situace v oblasti BOZP, 2025](#), z něhož vyplývá, že zaměstnanci v celé EU jsou rozděleni v názorech na to, zda by sdílení informací o problému s duševním zdravím mohlo mít negativní dopad na jejich kariéru: 48 % souhlasilo, 48 % nesouhlasilo a 4 % nevěděla.

Stigma v oblasti duševního zdraví je na pracovišti možné řešit.

Vyžaduje to angažovanost vedení a zapojení pracovníků, aby se zlepšila důvěra, spolupráce a komunikace v pracovním prostředí, a také zvyšování povědomí o tom, jak může být pro každého přínosné otevřeně hovořit o pracovních problémech, které ovlivňují jeho duševní a fyzické zdraví.

Inkluzivní a podpůrná pracovní kultura bez stigmatizace je přínosem pro všechny – pracovníci se cítí ceněni a schopní, podniky prosperují díky vysoce motivovaným a produktivním zaměstnancům.

## 4. | Jak se zapojit do kampaně

Každý může prosazovat duševní zdraví při práci a každé opatření je důležité!

**Začněte zde:** navštivte [internetové stránky kampaně](#), kde najdete vše, co potřebujete vědět o tématu a o tom, jak se můžete zapojit.

**Dostupné zdroje kampaně:** bezplatné sady komunikačních nástrojů, infografiky, zprávy, letáky, nástroje a hotové prezentace ve 25 jazycích.

**Poznamenejte si Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do své agendy** (43. týden vždy v říjnu) a naplánujte akce, jako jsou školení, soutěže, průzkumy mezi zaměstnanci, panelové diskuse a návštěvy podniků.

**Staňte se oficiálním partnerem kampaně** a připojte se k celoevropské síti, která již zahrnuje nadnárodní společnosti a malé a střední podniky (MSP), odvětvové organizace zaměstnavatelů, odbory, nevládní organizace a profesní organizace (z veřejného i soukromého sektoru).

Nominujte inspirující iniciativy do soutěže o **Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště**. Ceny, jejichž udělování pořádá agentura EU-OSHA a její národní kontaktní místa, jsou udělovány za inovativní a vynikající iniciativy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

**Šířte informace na sociálních médiích!** Sledujte nás na našich kanálech nebo sdílejte svůj příběh na sociálních médiích s použitím hashtagu **#EUhealthyworkplaces** nebo tagu **@EU\_OSHA**. K propagaci kampaně na digitálních platformách použijte naši [sadu pro sociální média](#).



## Další způsoby, jak přispět

- **Malé a střední podniky.** Pokud chcete získat více informací na národní úrovni a materiály ve vašem jazyce, obraťte se na [národní kontaktní místo](#).
- **Novináři a tvůrci obsahu.** [Staňte se mediálními partnery](#) a získajte exkluzivní rozhovory a materiály pro tisk.
- **Všichni.** Pořádejte s ostatními partnery webové semináře zaměřené na výměnu znalostí, sdílejte materiály kampaně ve svých bulletiních, vyvěste plakáty na nástěnky, provádějte průzkum mezi zaměstnanci a zdůrazňujte poznatky z průzkumů agentury EU-OSHA mezi zaměstnavateli a pracovníky, abyste podnítli diskusi založenou na důkazech.

*Společnými silami můžeme přeměnit povědomí v opatření, prolomit stigma a vytvořit pracoviště, kde se budou cítit dobře všichni!*



### Praktické nápady týkající se kampaně

- Umístěte plakáty nebo infografiky kampaně do společných prostor.
- Přidejte si banner kampaně ke svému e-mailovému podpisu.
- Sdílejte zprávy kampaně na sociálních médiích nebo na intranetu.
- Vyhradte si v rámci týmových schůzek prostor věnovaný duševnímu zdraví.
- Provádějte mezi zaměstnanci průzkumy týkající se psychosociálních rizik.
- Zahrňte novinky z kampaně do svých zpravodajů.
- Kombinujte tato opatření a zvyšujte tak zaujetí pro práci v průběhu celého roku.

## 4.1. Kdo by se měl zúčastnit?

Kampaň vítá všechny, kdo se podílejí na utváření pracovního života a ovlivňování kultury na pracovišti. Zaměření na duševní zdraví při práci je sdílená odpovědnost – a každý názor je důležitý.

Kampaň vyzývá k účasti:

- **zaměstnavatele ve firmách všech velikostí**, včetně nadnárodních společností, malých a středních podniků a mikropodniků,
- **pracovníky ze všech odvětví a prostředí**,
- **sociální partnery**, odbory a sdružení zaměstnavatelů,
- **inspekci práce** a orgány dohledu nad dodržováním předpisů na pracovišti,
- **odborníky na BOZP, včetně pracovních psychologů a odborníků na lidské zdroje**,
- **organizace zabývající se duševním zdravím**, zastánci boje proti stigmatizaci a skupiny prosazující práva osob se zdravotním postižením,
- **ženské a mládežnické organizace** a sítě podporující rovnost žen a mužů,
- **organizace podporující začlenění LGBTIQ+ osob a jejich práva při práci**,
- **tvůrce politik** na národní, regionální a unijní úrovni,
- **výzkumné pracovníky a pedagogy** pracující v oblastech souvisejících s BOZP, veřejným zdravím, psychologií nebo zaměstnaností,
- **pracovníky sdělovacích prostředků**, novináře a tvůrce obsahu se zaměřením na pracovní pohodu a sociální otázky.

*At' už navrhujete pracovní místa, podporujete pracovníky, ovlivňujete politiku, vzděláváte novou generaci nebo utváříte veřejné mínění – vaše zaujetí pomáhá proměnit povědomí v činy.*



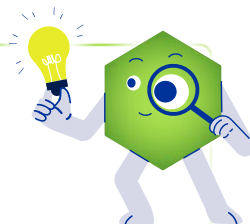
## 4.2. Podpora kampaně: naše síť partnerů

Agentura EU-OSHA čerpá svou sílu ze široké sítě partnerů, která propojuje místní pracoviště s osobami s rozhodovací pravomocí na úrovni EU.

- **Národní kontaktní místa** v každém členském státě řídí činnosti na místě, překládají materiály a mobilizují tripartitní síť,
- meziodvětvové organizace sociálních partnerů a skupiny zaměstnavatelů začleňují poselství kampaně do svého dialogu a komunikace v rámci celého odvětví a přenášejí je přímo na pracoviště ve všech odvětvích,
- **oficiální partneři kampaně**, nadnárodní společnosti, sdružení malých a středních podniků, odbory, nevládní organizace, profesní organizace a agentury EU působí jako ambasadoři, pořádají vzájemné výměnné akce a spoluvytvářejí praktické nástroje,
- **mediální partneři** šíří úspěšné příběhy prostřednictvím tisku, on-line a sociálních médií,
- ambasadoři sítě **Enterprise Europe Network** a ambasadoři pro **bezpečnost a ochranu zdraví při práci z řad učitelů a studentů v odborném vzdělávání a přípravě (OSHVET)**, kteří zajišťují, aby kampaň měla ohlas u začínajících podniků, mikropodniků, odborných škol a učňů.

*„Úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zavázal k tomu, že bude podporovat bezpečná a zdravá pracoviště, kde je chráněno zdraví a pohoda všech zaměstnanců. Prostřednictvím spolupráce s agenturou EU-OSHA a našimi národními partnery se snažíme zvyšovat povědomí, sdílet osvědčené postupy a podporovat zaměstnavatele a zaměstnance v pěstování kultury na pracovišti, která oceňuje a podporuje pozitivní duševní zdraví související s prací a umožňuje všem, aby se při práci cítili dobře. Náš dnešní společný závazek pomáhá utvářet zdravá pracoviště zítřka.“*

*Gavin Lonergan, národní kontaktní místo, Irsko*



## 4.3. Materiály kampaně: vaše sada nástrojů pro zvyšování povědomí

K dispozici je široká škála zdrojů kampaně, které vám pomohou podnikat konkrétní kroky.

### Základní zdroje kampaně

- Průvodce kampaní a leták.
- Plakáty, infografiky, prezentace v aplikaci PowerPoint.
- Sada nástrojů pro on-line kampaně.

### Technické zdroje a nástroje

- Zprávy, články na OSHwiki a stručné přehledy politik.
- Případové studie a informační listy.
- [OiRA](#).
- Prezentace k prioritním tématům.
- Pokyny týkající se pracovišť.

### Digitální materiály

- Sada nástrojů pro sociální média s příspěvky připravenými ke sdílení.
- Krátká videa s naší animovanou postavičkou Napo.
- Video a klipy z kampaně.
- E-mailové podpisy a virtuální pozadí.

### Politika a regulace

- Právní předpisy a pokyny EU v oblasti BOZP.



## 4.4. Klíčová data: přehledná časová osa kampaně



2026

- **Květen:**  
spuštění předběžných internetových stránek (základní materiály v angličtině);
- **říjen:**
  - › spuštění vícejazyčných internetových stránek,
  - › oficiální zahájení kampaně v celé EU,
  - › partnerství kampaně se otevírá pro mezinárodní a celoevropské organizace,
  - › Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
  - › zahájení soutěže o Ceny za správnou praxi.

2027

- **Září:**  
akce zaměřené na sdílení správné praxe pro partnery kampaně;
- **říjen:**  
Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 2027.



Vyhledejte akce kampaně ve svém okolí:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/cs/media-centre/events>

## 4.5. Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Tento týden, který probíhá vždy ve **43. týdnu v roce (v říjnu)**, oživuje kampaň na pracovištích v celé Evropě.

Organizujte aktivity, jako jsou:

- krátké tematické diskuse, školení a webináře,
- soutěže, kvízy a osvětové stánky,
- společná fóra pracovníků a vedoucích pracovníků.

**Tip:** obraťte se na své národní kontaktní místo, které vám pomůže se zajištěním přednášejících a materiálů a poskytne vám informace o plánovaných akcích v rámci kalendáře kampaně.

2028

- **Říjen:**  
závěrečný Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci kampaně na období 2026–2028;
- **listopad/prosinec:**  
summit kampaně Zdravé pracoviště a slavnostní vyhlášení vítězů soutěže o Ceny za správnou praxi v Bilbao.

### **Zpravodaj**

*Přihlaste se k odběru našeho zpravodaje, který vychází jednou za dva měsíce, kde najdete nejnovější údaje, milníky kampaně a nové články od partnerů – krátké, připravené ke sdílení a nyní každý měsíc doručované ve 25 jazycích přímo do vaší e-mailové schránky.*



## **4.6. Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště**

Ocenění pro inovativní přístupy k řízení psychosociálních rizik:

- otevřené všem typům organizací v EU, ESVO a kandidátských zemích,
- nominujte kandidáty prostřednictvím svého národního kontaktního místa,
- národní vítězové budou pozváni na summit Zdravé pracoviště v Bilbao, kde budou představeni.

*Zahájení:*

**říjen 2026**

*Slavnostní předávání cen:*

**konec roku 2028**



## **4.7. Staňte se oficiálním partnerem kampaně: jděte příkladem**

Připojte se k rozmanité síti organizací veřejného a soukromého sektoru v celé Evropě jako [oficiální partner kampaně](#).

### **Jaké jsou přínosy?**

- Vaše organizace bude uvedena na internetových stránkách kampaně.
- Pozvánky na exkluzivní akce zaměřené na sdílení správné praxe určené k navazování kontaktů a vzájemnému učení.
- Používání oficiálního loga partnera kampaně.
- Zmínky v našem zpravodaji a na kanálech agentury EU-OSHA.
- Uznání jako lídra v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.
- To vše bezplatně!

## Co se očekává?

Provedení alespoň jedné kampaně ročně, např.:

- pořádání webináře,
- šíření materiálů kampaně,
- přizpůsobení materiálů kampaně vaší organizaci.



***„Nyní, když je duševní zdraví při práci považováno za jeden z hlavních problémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, platí zlaté pravidlo: předvídat, aby bylo možné zajistit prevenci. Organizace IOSH s potěšením pokračuje v podpoře přístupů, které upřednostňují prevenci a kontrolu běžných stresorů na pracovišti a pomáhají organizacím vytvářet zdravější a odolnější pracovní prostředí.“***

*Alison van Keulenová, obchodní manažerka pro strategické vztahy, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – oficiální partner kampaně*

## 4.8. Mediální partnerství

Jako mediální partneři se mohou připojit časopisy a odborný tisk nebo odvětvové časopisy se zaměřením na BOZP.

### Výhody

- Tiskové zprávy, infografiky a údaje (na úrovni EU a členských států) o aktuálních tématech BOZP před jejich zveřejněním.
- Připravené redakční články a exkluzivní příležitosti k rozhovorům s odborníky z agentury EU-OSHA.
- Navazování kontaktů s národními kontaktními místy, oficiálními partnery kampaně, sítí Enterprise Europe Network, vítězi Cen za správnou praxi a partnerskými médii.
- Pozvánky na akce agentury EU-OSHA a on-line informační schůzky, včetně finanční pomoci s úhradou cestovních nákladů pro vybrané návštěvy zástupců tisku.
- Zvýšení viditelnosti, kdy se vaše logo a popis objeví v sekci mediálních partnerů na internetových stránkách kampaně a vaše zprávy budou propagovány prostřednictvím zpravodaje OSHmail, zpravodaje kampaně a sociálních kanálů agentury EU-OSHA.

*„Být mediálním partnerem znamená účinněji a důrazněji prosazovat bezpečnost a hledat konkrétní řešení pro prevenci. Tento závazek je ještě důležitější v kampani za duševní zdraví, protože jsme přesvědčeni, že pohoda na pracovišti je zásadní pro zdraví pracovníků a podniků, jakož i pro snížení počtu nehod.“*

*Luigi Matteo Meroni, šéfredaktor, PuntoSicuro – mediální partner agentury EU-OSHA (Itálie)*

## 4.9. Sada pro sociální média: posilte svou síť

**Díky sociálním sítím se zprávy šíří rychle a zůstávají v povědomí.**

- Sdílejte připravené zprávy, které mají informovat a zaujmout a které jsou přizpůsobené různým platformám sociálních médií.
- Stáhněte si a sdílejte naše vizuály, které ožíví vaše příspěvky.
- Snadno přizpůsobte obsah svému sdělení a cílovým skupinám.
- Představte pět prioritních oblastí kampaně způsobem, který skutečně osloví vaši komunitu.

**Přidejte na intenzitě: věnujte kampani jeden den (nebo týden?) na svých sociálních sítích.**

- Umístěte na svůj profil vizuály kampaně.
- Využijte sadu nástrojů k tomu, abyste poukázali na důležitost duševního zdraví na každém pracovišti.
- Označte své příspěvky hashtagem **#EUhealthyworkplaces**, abyste co nejlépe využili dynamiku kampaně.
- Uspořádejte setkání se zaměstnanci nebo externím odborníkem s otázkami a odpověďmi naživo a zapojte se v reálném čase.





## Obratťte se na EU

---

### Osobně

Po celé Evropské unii se nachází stovky středisek Europe Direct. Adresu nejbližšího střediska najdete na internetu ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_cs](http://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_cs)).

### Telefonicky či písemně

Europe Direct je služba, která odpoví na vaše dotazy o Evropské unii. Na tuto službu se můžete obrátit:

- prostřednictvím bezplatné telefonní linky: 00 800 6 7 8 9 10 11 (u některých operátorů mohou být tyto hovory zpoplatněny);
- na standardním telefonním čísle: +32 22999696;
- prostřednictvím tohoto formuláře: [european-union.europa.eu/contact-eu/write-us\\_cs](http://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_cs).

## Vyhledávání informací o EU

---

### On-line

Informace o Evropské unii ve všech úředních jazycích EU jsou dostupné na internetových stránkách Europa na adrese ([european-union.europa.eu](http://european-union.europa.eu)).

### Publikace EU

Publikace EU si můžete prohlédnout nebo objednat na adrese [op.europa.eu/cs/publications](http://op.europa.eu/cs/publications). Chcete-li získat více kopií bezplatných publikací, obraťte se na službu Europe Direct nebo na místní dokumentační středisko ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_cs](http://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_cs)).

### Právní předpisy EU a související dokumenty

Právní informace z EU včetně všech právních předpisů EU od roku 1951 ve všech úředních jazycích jsou dostupné na stránkách EUR-Lex ([eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)).

### Otevřená data EU

Na portálu [data.europa.eu](http://data.europa.eu) najdete veřejně přístupné datové soubory orgánů, institucí a jiných subjektů EU. Tyto soubory lze bezplatně stáhnout a opakovaně použít pro komerční i nekomerční účely. Portál rovněž poskytuje přístup k rozsáhlým souborům dat z členských států EU.



## **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)**

přispívá k cíli učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura EU-OSHA se sídlem v Bilbau, podporovaná orgány EU a sociálními partnery, působí ve třech strategických oblastech: poskytuje informace pro politiku a výzkum, vytváří nástroje a zdroje pro prevenci a usiluje o zvyšování povědomí o pozitivní kultuře bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Kampaň „**Společně za duševní zdraví při práci**“ si klade za cíl zvýšit povědomí o dopadu psychosociálních rizik a prosazovat vytváření podpůrného, inkluzivního a psychicky zdravého pracovního prostředí ve všech odvětvích.

Chcete-li se dozvědět více, navštivte <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Sledujte nás na našich kanálech nebo sdílejte svůj příběh na sociálních médiích s použitím hashtagu **#EUhealthyworkplaces** nebo tagu **@EU\_OSHA**. K propagaci kampaně na digitálních platformách použijte naši [sadu pro sociální média](#).

**in f**   



Úřad pro publikace  
Evropské unie