



Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení,  
sladování osobního a pracovního života  
v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina  
za rok 2017

## OBSAH

---

SLOVO ÚVODEM .....	1
PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE .....	3
O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI .....	4
ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĐOVÁNÍ .....	6
AKTIVITY V SOULADU S OPATŘENÍMI PŘIJATÝMI V PŘEDCHOZÍM OBDOBÍ .....	7
AKTIVITY V SOULADU S PŘIJATOU STRATEGIÍ UPLATŇOVÁNÍ PRINCIPU ROVNOSTI	15

## SLOVO ÚVODEM

---

Vážené čtenářky a vážení čtenáři této výroční zprávy!

Jsem velmi rád, že mohu po roce znovu uvést několika svými myšlenkami a dalšími informacemi tento dokument s poměrně dlouhým a složitým, avšak výstižným názvem, totiž **„Výroční zprávu v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina za rok 2017“**. Zpráva má přehlednou strukturu a názvy jejích kapitol vypovídají zřetelně nejen o jejím obsahu, ale zhruba také o tom, čím se Kraj Vysočina jako zaměstnavatel fakticky zabývá, na co se soustředí, jaké má v oblasti zaměstnávání a péče o lidské zdroje cíle a jakých nástrojů využívá k jejich dosahování.



Ve Zprávě naleznete kromě úvodního slova informaci o tom, jaké jsou priority sociální politiky Kraje Vysočina jako zaměstnavatele. O kraji v roli subjektu disponujícího významným lidským potenciálem se zde dozvíte více, stejně jako o tom, jak je řešena problematika rovných příležitostí a sladování pracovního (profesního) a osobního (soukromého, rodinného) života zaměstnankyň a zaměstnanců. Nechybí přiblížení specifických aktivit souvisejících s opatřeními přijatými v předchozím období. Pozornost je ve Zprávě věnována aktivitám podporujícím přijatou strategii uplatňování principu rovnosti.

A o čem tedy Zpráva pojednává konkrétně? Text je především odrazem skutečnosti, že Kraj Vysočina si jako významný zaměstnavatel svých zaměstnankyň a zaměstnanců váží, snaží se každou a každého z nich podporovat, rozvíjet, vytvářet podmínky pro jejich práci. Vedení krajského úřadu společně s oddělením řízení lidských zdrojů usiluje o řešení oprávněných potřeb našich spolupracovnic a spolupracovníků. Snažíme se řešit situaci znevýhodněných skupin i jednotlivců, umožnit a usnadnit jim výkon pracovní činnosti, začlenění do našeho výkonného týmu, alespoň částečně kompenzovat jejich handicap.

Rádi bychom také byli i nadále atraktivním zaměstnavatelem tak, abychom si mohli nové zaměstnankyně a zaměstnance na trhu práce skutečně vybírat, abychom měli šanci získávat a pro naši potřebu i dlouhodobě udržet ty nejlepší, nejschopnější, aktivní, nejvíce motivované. To není snadný úkol, zvláště nyní, kdy je po pracovitých a schopných lidech velká poptávka jak na straně veřejného sektoru, tak i u soukromoprávních zaměstnavatelů. Kromě výše platu, která je do značné míry dána obecně závazným právním předpisem a odvíjí se také od

rozhodnutí zastupitelstva kraje při schvalování rozpočtu, konkrétně rozhodnutí o rozpočtové kapitole „krajský úřad“, hrají významnou roli i zaměstnanecké benefity. V této oblasti patříme k nejlepším příkladům ze všech organizací, orgánů a institucí veřejné správy v České republice a tróufáme si na porovnání i s nejlepšími zaměstnavateli soukromého sektoru. Je však třeba upozornit, že otázka rozvoje zaměstnaneckých benefitů má i jiný, omezující rozměr. Jde o to, že každý benefit přímo či nepřímo vyvolává nějaké konkrétní výdaje, náklady. A Kraj Vysočina nemá k dispozici žádné soukromé peníze pro jejich pokrývání. Na různá zvýhodnění můžeme používat výhradně veřejné zdroje, veřejné prostředky. Musíme tedy velmi úzkostlivě dbát na to, abychom nepřekročili mez přijatelnosti našich řešení pro širokou veřejnost. Musíme brát ohled na své okolí, tedy na jiné zaměstnavatele v regionu i mimo něj, v odvětví (sektoru) i mimo obor. Akceptovatelnost našeho počínání je důležitá pro stabilitu a dlouhodobou udržitelnost našich rozhodnutí, postupů, řešení.

Je třeba si uvědomit, že benefit o stejné ekvivalentní hodnotě může být pro zaměstnankyni či zaměstnance výhodnější, než stejná částka připočtená k hrubému platu. Je to proto, že u řady benefitů se mohou jak zaměstnavatel, tak i pracovníci, vyhnout odvodům a daňovým povinnostem. V této souvislosti bych rád zmínil takové výhody, jako např. příspěvky zaměstnavatele na stravování, na dopravu (náklady na dojíždění) do zaměstnání, dále tzv. osobní konta s možností čerpání na různé aktivity a výdaje související s oddechem a obnovou sil, rehabilitací, zdravým životním stylem, rodinným životem.

Naše politika vůči lidem, kteří svoji profesní dráhu spojili s podporou Kraje Vysočina, je jasná, snadno čitelná. Vychází z elementární slušnosti a důsledného úsilí o korektní přístup. Je to politika pro všechny, každý má právo na seberealizaci ve prospěch našeho regionu. Hlavní zásadou personálního řízení je a musí zůstat zásada zákazu diskriminace. Dalším důležitým principem pak je zásada přiměřené dílčí kompenzace takových znevýhodnění, která lze překonávat. Praxe ukazuje, že takový přístup pomáhá vytvářet pozitivní atmosféru uvnitř pracovního týmu, silnější sounáležitost mezi zaměstnanci i útvary, vyšší míru identifikace zaměstnanců s regionem a jeho posláním i cíli, pomáhá dosahovat lepších pracovních výsledků.

Vážené zaměstnankyně, vážení zaměstnanci, čtenářky a čtenáři této Zprávy!

Děkuji Vám za Váš zájem o vztahy zaměstnavatele k vám, o způsobech nakládání s lidskými zdroji v naší organizaci. Uvítáme, pokud budete přicházet s vašimi vlastními potřebami, ještě raději budeme, pokud nám budete průběžně poskytovat tolik důležitou zpětnou vazbu z pohledu zájmů všech zaměstnankyň a zaměstnanců nebo jejich většiny. Vaše názory a náměty budeme brát vážně a budeme s nimi dále pracovat. Poděkování patří také všem členům našeho týmu za skvělou práci. Osobně jsem velmi rád, že mohu s vámi sdílet svůj pracovní čas i svoji energii. Je mi ctí pracovat společně s vámi všemi pro náš kraj, pro naši krásnou, zamilovanou Vysočinu, pro náš společný domov. Těším se z pokračování takové spolupráce.

Zdeněk Kadlec, ředitel úřadu

## PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE

---

Kraj Vysočina je územním společenstvím občanů, které má právo na samosprávu. Je veřejnoprávní korporací, která má vlastní majetek a vlastní příjmy vymezené zákonem a hospodaří za podmínek stanovených zákonem podle vlastního rozpočtu. Kraj vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Kraj je mimo jiné i zaměstnavatelem zaměstnankyň a zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců“) zařazených do krajského úřadu, prostřednictvím nichž zajišťuje plnění úkolů v samostatné a přenesené působnosti.

Jedním z nejvýznamnějších zdrojů každé organizace jsou lidské zdroje. Kraj Vysočina si plně uvědomuje tuto skutečnost. Proto je jednou z jeho priorit realizace aktivit souvisejících s upevněním a ochranou zdraví zaměstnanců a to jak fyzického tak duševního. Realizací aktivit jako je sladování osobního a pracovního života a uplatňování rovných příležitostí zaměstnanců se snaží docílit jejich spokojenosti, loajality a nerušeného pracovního výkonu.

Ve III. čtvrtletí roku 2016 přijal Kraj Vysočina [Strategii uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#) (dále jen „strategie“), ve které si stanovil vizi: Kraj Vysočina chce být zaměstnavatelem plně respektujícím práva a zájmy všech svých zaměstnanců, tedy i těch znevýhodněných. Uplatňováním rovných příležitostí bude spoluvytvářet harmonickou společnost. Chce být dobrým místem pro práci i pro život, pro uplatnění a seberealizaci všech jedinců.

V rámci získávání poznatků, zkušeností i dostupných finančních zdrojů budou rozvíjeny vybrané aktivity tak, aby úroveň uplatňování rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců zařazených do krajského úřadu odpovídala odůvodněným zaměstnaneckým potřebám.

V roce 2017 byl princip rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života uplatňován prostřednictvím opatření přijatých v předchozím období. Dále byly v oblasti sociální politiky realizovány aktivity vycházející z přijaté strategie.

## O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI

---

### ZAMĚSTNAVATEL V ČÍSLECH (STAV K 31. 12. 2017)

Počet zaměstnanců (evidenčních): 455.

Průměrný věk zaměstnanců: 43,19 (ženy 42,74, muži 43,97).

Fluktuace: 8 %/rok.

Nemocnost: 2 %/rok.

#### Zastoupení:

- zdravotně znevýhodněných zaměstnanců: 4 %,
- absolventů (praxe nepřekračuje dva roky od ukončení studia): 6 %,
- zaměstnanců 55+: 18 %,
- starobních důchodců: 3 %,
- zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené: 10 %.

#### Zastoupení zaměstnanců podle pohlaví:

- celkem: 64 % žen, 36 % mužů,
- na vedoucích pozicích: 48 % žen, 52 % mužů,
- na pozicích vedoucích odborů: 57 % žen, 43 % mužů,
- na pozicích vedoucích oddělení: 47 % žen, 53 % mužů.

#### Zastoupení zaměstnanců ve věkových kategoriích:

- 20 – 29 let: 11 %,
- 30 – 39 let: 27 %,
- 40 – 49 let: 30 %,
- 50 – 59 let: 27%,
- 61 a více let: 5 %.

#### Počet pracovišť: 5,

- Žižkova 57 – 321 zaměstnanců,
- Žižkova 16 – 41 zaměstnanců,
- Seifertova 24 – 33 zaměstnanců,
- Seifertova 26 – 23 zaměstnanců,
- Věžní 28 – 37 zaměstnanců.

#### Zastoupení zaměstnanců podle okresu bydliště:

- Jihlava - 248,
- Havlíčkův Brod - 52,
- Pelhřimov - 40,
- Třebíč - 49,
- Žďár nad Sázavou - 61,
- ostatní - 5.

## VĚDĚLI JSTE, ŽE ...

- ... Kraj Vysočina získal 7krát za sebou 1. místo v soutěži Úřad roku Půl na půl, kterou vyhlašuje Ministerstvo vnitra ČR,
- ... Kraj Vysočina je na základě ocenění Státního zdravotního ústavu podnikem Podporujícím zdraví 3. stupně (titul získán v roce 2011, obhájen v roce 2014 a 2017),
- ... zaměstnavatel má zřízenou [schránku důvěry](#) pro zaměstnance, v rámci otevřeného přístupu zaměstnavatele je zaměstnancům dána možnost předložit svůj námět, připomínku, poznámku nebo podat oznámení na nerovné zacházení či diskriminační přístup,
- ... v rámci osvěty zaměstnanců, předcházení negativním vlivům a v rámci antidiskriminačního přístupu, ke kterému se zaměstnavatel hlásí, je vydán souhrn pojmů a vysvětlení týkající se [tématu diskriminace](#),
- ... konzultačním místem pro řešení tíživých situací či otázek respektu k rovným příležitostem s vazbou na zaměstnanecké podmínky a pro zjištění možností sladování osobního a pracovního života je [oddělení řízení lidských zdrojů](#),
- ... Kraj Vysočina realizuje projekt [Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#).

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ

---

Oblast rovných příležitostí a slaďování osobního a pracovního života zaměstnanců byla svěřena do kompetencí osob na různých úrovních vnitřní správy úřadu. Zajištěn tak byl zodpovědný výkon této agendy spojený s efektivností a účelností realizovaných opatření. Jejich plnění zajišťovaly následující pozice či útvary Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „krajského úřadu“):

- ředitel, [Mgr. Ing. Zdeněk Kadlec, dr. h. c.](#) (mj. člen Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů),
- [oddělení řízení lidských zdrojů](#),
- [pracovní skupina – Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) pro oblasti fyzického i psychického zdraví, rovných příležitostí a slaďování osobního a pracovního života.

Kraj Vysočina uplatňoval stanovené principy rovných příležitostí a slaďování osobního a pracovního života v podmínkách krajského úřadu. Jejich východiska definoval v těchto dokumentech:

- [vize](#) krajského úřadu (služba pro všechny),
- [Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina](#) (veřejná a soukromá činnost, vstřícnost a přívětivost vůči klientům),
- [Protikorupční strategie Kraje Vysočina](#) (podkapitola princip rovnosti),
- [vnitřní předpisy](#) (např. pracovní řád, ostatní řády, příkazy a směrnice),
- [Statut sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky Sociálního fondu](#),
- [prohlášení zaměstnavatele k antidiskriminačnímu přístupu](#),
- [Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#).

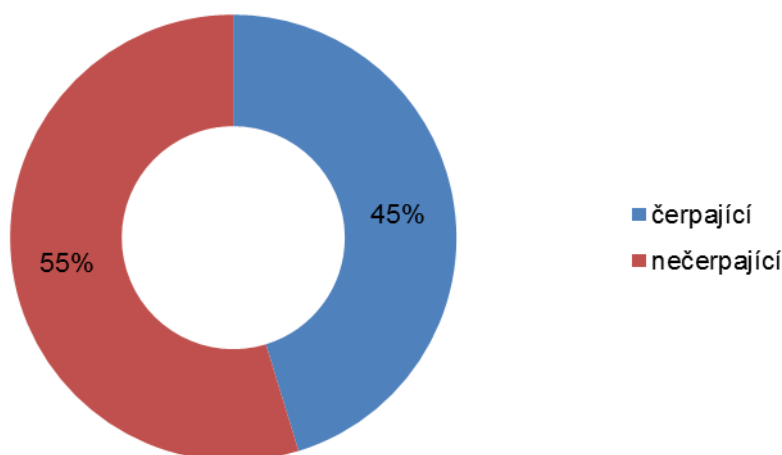


## AKTIVITY V SOULADU S OPATŘENÍMI PŘIJATÝMI V PŘEDCHOZÍM OBDOBÍ

V rámci snahy o neustálé zdokonalování a rozšiřování péče o své zaměstnance realizoval zaměstnavatel opatření, k nimž lze najít podrobnější informace na portálu [Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#).

Krátkodobé pracovní volno (3 dny v roce) ze zdravotních a sociálních důvodů bez náhrady platu mohou čerpat všichni zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav, zázemí apod. Poměr zaměstnanců, kteří čerpali a nečerpali toto volno v roce 2017, znázorňuje obrázek č. 2. Možnost čerpání volna využilo 206 zaměstnanců v rozsahu 430 dnů. V průměru se jednalo o čerpání 2 dnů na 1 osobu.

**Obrázek č. 2: Čerpání pracovního volna ze zdravotních a sociálních důvodů**



Důvodem poskytování volna je zejména snaha zaměstnavatele o vytvoření příznivého pracovního klimatu a pracovních podmínek, které umožňují vnímat potřeby zaměstnanců související s řešením jejich zdravotních záležitostí a záležitostí, které se týkají sladování jejich osobního a pracovního života - [viz směrnice č. 1/15](#).

Sladování osobního a pracovního života zaměstnanců bral zaměstnavatel v potaz také při určování dne k zajištění pravidelné údržby počítačové sítě. Tuto placenou překážku v práci na straně zaměstnavatele stanovil na 29. 12. 2017.

Za rok 2017 poskytl zaměstnavatel prostřednictvím osobních kont zaměstnancům částku 2 810 tis. Kč (57 % z celkového objemu finančních prostředků určených na osobní konta na období 2016/2017). V průměru byla čerpána částka 6 175 Kč na jednoho zaměstnance. Výběr aktivit odpovídal individuálním potřebám jednotlivců, témata odpovídala možným zájmům všech věkových skupin (sport, kultura, vzdělávání, cestování, rekreace). Benefity byly v některých případech čerpány i pro rodinné příslušníky (úhrada tábora, vzdělávací aktivity, rekreační pobyty, apod.). Do výběru aktivit byla přidávána témata dle odůvodněné potřeby

zaměstnanců s vazbou na účel plnění a efektivnost vynakládání prostředků - [viz směrnice č. 10/15](#).

Mezi 3 nejčastěji čerpané účely v rámci osobních kont patří za rok 2017:

- rekreace včetně rehabilitačních pobytů,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- vitamíny a zdravotnické pomůcky.

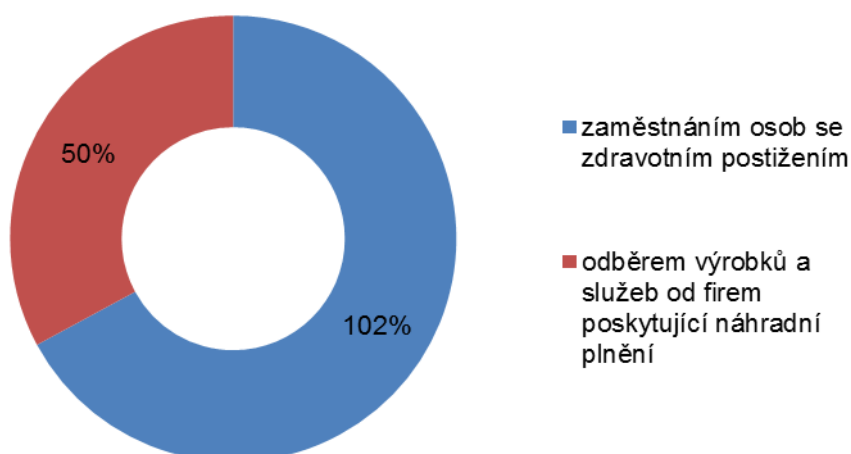
Všem zaměstnancům poskytl zaměstnavatel možnost čerpat příspěvek na penzijní připojištění. Čerpat ho bylo možné i v době neaktivního pracovního poměru (mimo evidenční stav z důvodu mateřské či rodičovské dovolené). Za rok 2017 tak zaměstnavatel na tomto příspěvku vyplatil částku 1 480 tis. Kč. Při trvání pracovního poměru po zkušební době v celém kalendářním roce se tak jednalo o příspěvek ve výši 3 600 Kč na jednoho zaměstnance.

Ke zmírnování handicapu spojeného s dojížděním zaměstnanců do místa výkonu práce přispíval zaměstnavatel prostřednictvím finančního příspěvku na dopravu dojíždějících. V roce 2017 jej čerpal 302 zaměstnanců (66 % zaměstnanců). Celkem na něm zaměstnavatel vyplatil 3 385 tis. Kč. Průměrná měsíční částka vyplacena jednomu čerpajícímu zaměstnanci byla 1 089 Kč.

Zaměstnavatel podporoval aktivity směřujících k usnadnění výkonu práce zaměstnanců se zdravotním handicapem. Zaměstnancům s přiznaným statutem osoby se zdravotním postižením poskytl finanční příspěvek na léčebné pobyty, rehabilitace, zdravotní a sportovní pomůcky a potravinové doplňky. Příspěvek až do výše 7 000 Kč poskytl zaměstnavatel 17 zaměstnancům.

Nad rámec zákonných povinností plnil Kraj Vysočina zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 % osob se zdravotním postižením z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, tj. 18 osob. Splnění povinnosti lze realizovat jednak prostřednictvím zaměstnávání osob v pracovním poměru, jednak odebíráním výrobků nebo služeb od firem poskytujících náhradní plnění. Kraj Vysočina plnil v roce 2017 tuto povinnost na 152 % - viz obrázek č. 3.

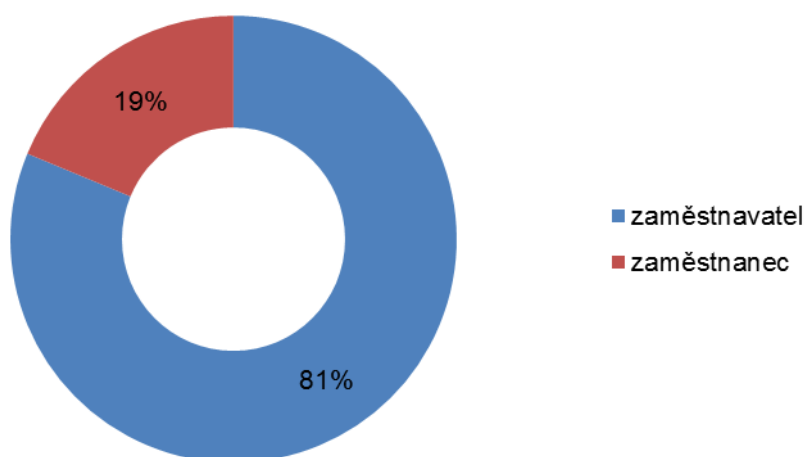
**Obrázek č. 3: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**



Uplatňovat principy rovnosti se Kraj Vysočina snaží už ve fázi výběru nových zaměstnanců. Při vyhlášení výběrových řízení bylo v 54 zveřejněných oznámeních 3krát označeno, že se jedná o pozice vhodné pro osoby se zdravotním postižením.

V období roku 2017 přispíval zaměstnavatel zaměstnancům na stravování formou stravenek GASTRO PASS v hodnotě 80 Kč. Přičemž zaměstnavatel hradil 65 Kč a zaměstnanec 15 Kč. Roční příspěvek jednomu zaměstnanci na stravenkách při plném počtu nároku (celkový počet pracovních dnů s odečtením dovolené) tak činil 14 625 Kč (z celkové hodnoty stravenek 18 000 Kč).

**Obrázek č. 4: Poměr příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance na poskytované stravenky**



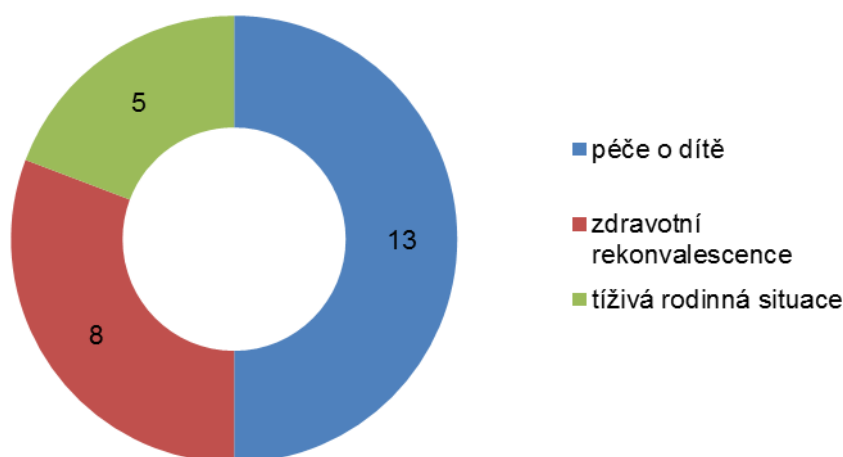
V rámci využití prostředků Sociálního fondu zaměstnavatele byla možnost požádat o příspěvek pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 5 000 Kč. V roce 2017 nebyla tato možnost zaměstnanci využita.

Sociální politika zaměstnavatele byla uplatňována také prostřednictvím příspěvku při narození dítěte zaměstnanci. Poukázka v hodnotě 2 000 Kč byla předána 30 zaměstnancům. Výbavičku v podobě dětského oblečení či hygienických nebo zdravotních potřeb tak rodiče mohli pořídit pro 17 holčiček a 13 chlapečků.

Zaměstnavatel nadále uplatňoval politiku otevřených dveří kanceláře ředitele krajského úřadu. Ten nabízel zaměstnancům možnost individuálního řešení podnětů přímo s ním. O této možnosti byli zaměstnanci mimo jiné informováni na setkání hejtmána kraje a ředitele úřadu s novými zaměstnanci. V roce 2017 se uskutečnila dvě tato setkání a zúčastnilo se jich 44 zaměstnanců.

Při zohlednění řešení komplikovaných životních situací souvisejících s potřebou vhodně sladovat osobní a pracovní život bylo v roce 2017 vyhověno všem 27 předloženým žádostem o sjednání práce z domu od 22 zaměstnanců (5 zaměstnanců žádalo opakovaně). 4 zaměstnanci měli práci z domu dohodnutou v předchozích letech a tento stav v roce 2017 stále trval. Celkově tedy práci z domu v roce 2017 využívalo 26 zaměstnanců, 18 žen a 8 mužů. U 21 zaměstnanců se jednalo o částečnou práci z domu, u 5 zaměstnanců o práci výhradně z domova. Důvody vedoucí ke schválení práce z domu shrnuje obrázek č. 5.

**Obrázek č. 5: Důvody sjednání práce z domu**



Zkrácený úvazek umožnil zaměstnavatel v roce 2017 12 zaměstnankyním, z čehož nově sjednán či upraven byl zkrácený úvazek 8 zaměstnankyním, zbývajícím 4 zaměstnankyním byl zkrácený úvazek sjednán v předchozích letech a v roce 2017 stále trval. Nejčastějším důvodem, který vedl k tomu, že zaměstnavatel vyhověl sjednání zkrácených úvazků, byla v roce 2017 péče o dítě.

Z hlediska rozsahu byly sjednány následující zkrácené úvazky:

- 35 hodin týdně (5 žen),
- 32 hodin týdně (2 ženy),
- 30 hodin týdně (5 žen).

V souladu s potřebou sladování osobního a pracovního života zaměstnanců byla zaměstnavatelem na základě žádostí zaměstnanců v roce 2017 sjednána v 28 případech

výjimka ze základního kmene pracovní doby, a to u 24 zaměstnanců (4 zaměstnanci žádali opakovaně). 9 zaměstnanců mělo dohodnuto výjimku ze základního kmene pracovní doby z předchozích let a tento stav v roce 2017 stále trval. Celkově tedy výjimku ze základního kmene pracovní doby v roce 2017 využívalo 33 zaměstnanců. Úpravy jsou rozdílné, jedná se vždy o dílčí zkrácení začátku, či konce základního kmene pracovní doby.

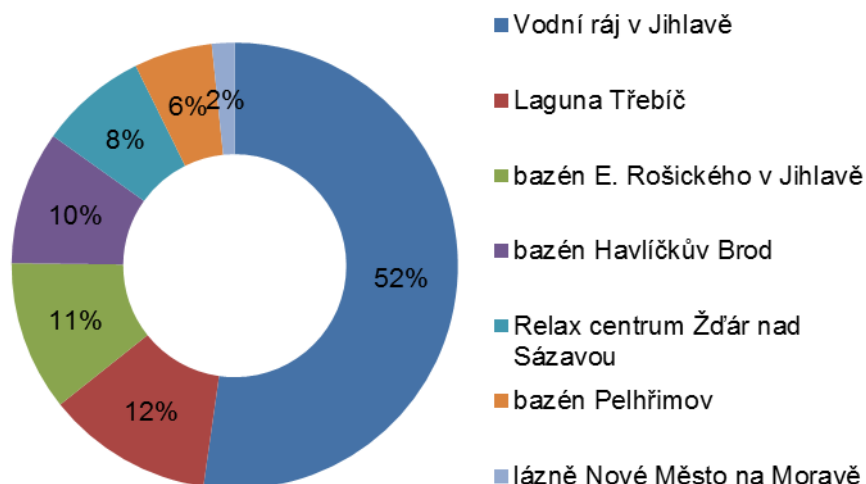
Usnadnění návratu vedením mentoringu v době po ukončení dlouhodobé pracovní neschopnosti (delší jak 6 měsíců) nebylo v roce 2017 využito. Pro dobu po návratu z mateřské nebo rodičovské bylo využito ve 3 případech.

V rámci podpory psychického zdraví měl každý zaměstnanec možnost řešit své problémy (pracovní i osobní) s [klinickým psychologem](#). V roce 2017 nebyly služby psychologa ze strany zaměstnanců využity.

Zaměstnavatel nabídl zaměstnancům pomoc se zajištěním míst v mateřské škole v místě sídla zaměstnavatele. Pro školní rok 2017/2018 vyjednal umístění pro 5 dětí zaměstnanců (pro všechny, u kterých byl zájem se zařazením projeven).

V rámci podpory fyzického zdraví poskytl zaměstnavatel permanentky do bazénů v městech Kraje Vysočina. Největší zájem byl o „plavenky“ do Vodního ráje v Jihlavě (221), následovala Laguna Třebíč (51), bazén E. Rošického Jihlava (46), bazén Havlíčkův Brod (41), Relax centrum Žďár nad Sázavou (33), bazén Pelhřimov (24), lázně Nové Město na Moravě (7). Možnost získání „plavenky“ využilo 93 % zaměstnanců. Hodnoty permanentek se pohybovaly v rozmezí od 750 do 850 Kč. Celkově zaměstnavatel na nákup permanentek vynaložil 342 tis. Kč.

**Obrázek č. 6: Zájem o permanentky do bazénů dle jejich sídel**



Mezi další podpory zdraví zaměstnanců sloužili zaměstnavatelem zakoupené poukázky [Vital Pass](#) v celkové hodnotě 200 Kč. Určeny byly k nákupu produktů k podpoře zdraví dle vlastního výběru zaměstnanců.

V roce 2017 realizoval zaměstnavatel tyto vzdělávací aktivity na podporu zdraví zaměstnanců nebo sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců nebo v oblasti rovných příležitostí:

- „Základy sebeobrany“, kurz byl realizován v 5 termínech, zúčastnilo se ho 66 zaměstnanců,
- „Efektivní využití paměťových strategií“, kurz byl realizován v 5 termínech, zúčastnilo se ho 61 zaměstnanců.

V průběhu roku byly realizovány následující teambuildingové aktivity pro zaměstnance (i pro ty na mateřské a rodičovské dovolené):

- sportovní den (6. 9. 2017) zúčastnilo se ho 77 % zaměstnanců,
- kulturní den (4. 5. 2017, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 64 % zaměstnanců,
- bowlingová liga (podzim 2016 / jaro 2017, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se jí 26 % zaměstnanců, vítězem byl odbor analýz a podpory řízení,
- divadelní představení Černá komedie (18. 10. 2017, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 155 zaměstnanců (34 %), 11 bývalých zaměstnanců ve starobním důchodu, 3 maminky na mateřské či rodičovské dovolené a 125 rodinných příslušníků,
- Robinsonovo dětské odpoledne (2. 6. 2017, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 144 zaměstnanců (31 %) a 171 dětí zaměstnanců.

Aktivity byly vybírány s ohledem na rovný přístup k ženám i mužům, věkovým skupinám i s aspektem na sladování osobního a pracovního života (Kulturní, Sportovní den – zahrnutý i aktivity, které bylo možné absolvovat s dětmi (kočárky); divadelní představení – vstupenky i pro členy rodin zaměstnanců).

V sídle kraje byla organizována pro zaměstnance následující bezplatná pohybová a relaxační cvičení s frekvencí jednou týdně:

- zdravá záda (o cvičení projevilo zájem 35 zaměstnanců, v průměru se cvičení účastní 10 zaměstnanců),
- jóga (o cvičení projevilo zájem 24 zaměstnanců, v průměru se cvičení účastní 5 zaměstnanců),
- psychohygienické cvičení (o cvičení projevilo zájem 32 zaměstnanců, v průměru se cvičení účastní 7 zaměstnanců).

Cvičení byla realizována v místě pracoviště zaměstnanců, a to z důvodu umožnění snadnějšího sladění práce a soukromého života (bez potřeby vážit cestu do jiných míst) a ve snaze hledat další prostředky k navození fyzické i psychické pohody zaměstnanců.

Po celý rok 2017 fungoval na intranetu krajského úřadu portál [inzerce – firemní nabídky pro úředníky](#). Zde byly umístovány zvýhodněné nabídky externích firem pro zaměstnance Kraje Vysočina (slevy na rekreace, relaxační, rehabilitačních i jiné pobyty, zvýhodněné stravování, slevy na jazykové kurzy, zvýhodněné bankovní nabídky, slevy na nákup automobilů, zvýhodněné nabídky na kulturní aktivity apod.). V další části tohoto portálu mohli zaměstnanci vkládat vlastní inzeráty se soukromými nabídkami a poptávkami.

Zaměstnavatel inicioval jednání se zdravotními pojišťovnami za účelem poskytnutí individuálních výhod pro zaměstnance kraje. Spolupráce byla uzavřena s pěti pojišťovnami (všechny, které zaměstnavatel eviduje). V jednotlivých případech vyjednal zaměstnavatel pro své zaměstnance následující výhody:

- Všeobecná zdravotní pojišťovna - poskytnutí vouchery k úhradě přípravků podporujících imunitu, očkování nehrazeného z veřejného zdravotního pojištění, rekondičních, kondičních, rehabilitačních a pohybových aktivit a ostatního v hodnotě 600 Kč,
- Oborová zdravotní pojišťovna - připsání 500 kreditů do VITAKONTA k úhradě plavání, masáží, očkování, sportovních prohlídek či dalších téměř 40 různých programů,
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna - poskytnutí vouchery k úhradě vitamínů, potravinových doplňků, na laserové operace očí, na pohybové a regenerační aktivity, na programy z oblasti prevence závažných onemocnění v hodnotě 300 Kč,
- Vojenská zdravotní pojišťovna - poskytnutí vitamínových balíčků na podporu imunity a předcházení sezónním chorobám,
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR – poskytnutí vitamínového balíčku.

Na termín 14. 6. 2017 připravil zaměstnavatel Den zdraví se zdravotními pojišťovnami, u kterých jsou zaměstnanci registrováni. Zaměstnanci mohli využít konzultační stánky pojišťoven: Všeobecné zdravotní pojišťovny, Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra České republiky, Vojenské zdravotní pojišťovny, Oborové zdravotní pojišťovny zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví, České průmyslové zdravotní pojišťovny, které byly umístěny v sídle kraje na ulici Žižkova 57.

Za rok 2017 vydal zaměstnavatel 4 čísla interního občasníku [Razítkoviny](#). Jeho prostřednictvím jsou všichni zaměstnanci neformálně informováni o dění na úřadě. Je využíván i pro témata rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života.

V rámci otevřeného přístupu zaměstnavatele je zaměstnancům dána možnost předložit svůj námět, připomínku, poznámku nebo podat oznámení na nerovné zacházení či diskriminační přístup. Podání může zaměstnanec učinit prostřednictvím „schránky důvěry“ (zámkem uzavřená), která je umístěna v budově B na schodišti při vstupu do garáží. V roce 2017 zaměstnavatel evidoval 2 oznámení ze schránky důvěry. Jeden z nich se týkal zadržování srážkové vody uvnitř areálu úřadu (Žižkova 57) a vybudování napáječek pro ptáky na trávníku. Druhý se týkal podnětu v oblasti odměňování zaměstnanců. Oba náměty byly projednány a všichni zaměstnanci o jejich podání a řešení byli informováni prostřednictvím e-mailové pošty.

V oblasti zavedeného managementu vůči zaměstnankyním na mateřské nebo rodičovské dovolené, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) (informace pro zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené) byly v roce 2017 realizovány následující aktivity:

- 1 pravidelné setkání s vedením úřadu (24. 11. 2017, viz [fotogalerie](#)),
- zaslány 2 pozvánky na zájmové akce pořádané krajem,
- zaslány 4 pozvánky na společná setkání zaměstnanců (sportovní den, kulturní den, divadelní představení, Robinsonovo dětské odpoledne),
- zasláno 9 pozvánek na vzdělávací akce,
- bylo umožněno čerpat všechny dojednané zvýhodněné zaměstnanecké nabídky,
- byla nabídnuta účast na všech interních bezplatných pohybových cvičeních – dle aktuálního harmonogramu,
- ve 4 případech byly sjednány práce na dohody na práce konané mimo pracovní poměr,

- ve 4 případech bylo umožněno čerpání pracovního volna po uplynutí rodičovské dovolené, v jednom případě až do 4 let věku dítě s jistotou držení pracovního místa.

V oblasti zavedeného managementu vůči zaměstnancům, kteří odešli do starobních důchodů, se jednalo o následující aktivity:





- v 11 případech byl poskytnut věcný dar a finanční odměna podle délky trvání pracovního poměru u Kraje Vysočina před odchodem do starobního důchodu,
- zaslána 1 pozvánka na společná setkání zaměstnanců (divadelní představení),
- zasláno 6 gratulací vedení úřadu k významnému životnímu jubileu
- setkání zaměstnanců, kteří odešli od zaměstnavatele Kraje Vysočina do starobního důchodu s vedením úřadu (7. 12. 2017, viz [fotogalerie](#)).






## AKTIVITY V SOULADU S PŘIJATOU STRATEGIÍ UPLATŇOVÁNÍ PRINCIPU ROVNOSTI




V souladu se strategií přijatou v srpnu 2016, databází projektů a jejím časovým harmonogramem realizoval zaměstnavatel v roce 2017 řadu opatření. Strategické cíle byly pro zajištění bližší specifikace rozpracovány do konkrétních aktivit a následně i projektů, které vedly k naplnění vytýčených cílů.





Veškeré cíle a aktivity, pro které byly navrženy konkrétní realizační projekty pro hodnotící období 2017, jsou vyhodnoceny v následujícím přehledu. Zvolena je barevná identifikace, ze které je na první pohled zřejmý stav vyhodnocení cíle:




- cíl splněn – cíl byl splněn v daném hodnotícím období, pokud nebyl cíl ukončen, předpokládá se plnění i v dalším hodnotícím období, např. cíle, které jsou typu „každoročně“; tento stav cíle je označen ;
- cíl v realizaci – cíl byl plněn dle aktivit definovaného harmonogramu, např. harmonogramu projektu, úkolu; tento stav cíle je označen ;
- cíl nesplněn – cíl nebyl splněn v daném hodnotícím období, pokud nebyl cíl ukončen, předpokládá se plnění i v dalším hodnotícím období, tento stav cíle je označen ;
- cíl nehodnocen – cíl nebyl hodnocen z důvodů podmiňujících splnění cíle, tento stav cíle je označen .



**Tabulka č. 1: Vyhodnocení projektů 2017 databáze Strategie uplatňování principu rovnosti**



SC 1	Každodenní život (procesy)	
Projekty podporující cíl		Stav
Seznámení vedoucích zaměstnanců s uplatňovanými možnostmi v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života. Vyhodnocení: vedoucí zaměstnanci byli s uplatňovanými možnostmi seznamováni průběžně při společných i individuálních jednáních. Osvětu zajistila publikace dokumentů: <a href="#">Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina</a> , <a href="#">scénáře řešení životních situací</a> , <a href="#">Výroční zpráva o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života za rok 2016</a> .		
Odborný seminář pro vedoucí zaměstnance s příklady dobré praxe na téma rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života. Vyhodnocení: seminář proběhl 12. 6. 2017, vyhodnocení k získané zpětné vazbě, přínosům a poznatkům je umístěno v <a href="#">datovém skladu</a> . Dosáhl vyhodnocení 1,29 z celkové 6 bodové stupnice		
Konzultační místo pro možnosti řešení tíživých životních situací zaměstnanců. Vyhodnocení: ředitel stanovil konzultačním místem <a href="#">oddělení řízení lidských</a>		

<p><a href="#">zdrojů</a>. Všichni zaměstnanci dostali tuto informaci <a href="#">e-mailem</a> do svých schránek. Současně bylo označení konzultačního místa doplněno na portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.</p>	
<p>Obrázkový scénář životních situací – aktivity, benefity poskytované zaměstnavatelem.</p> <p>Vyhodnocení: <a href="#">scénáře</a> jsou zavěšeny na Portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Zaměstnancům byly představeny prostřednictvím <a href="#">e-mailové zprávy</a>.</p>	
<p>Výroční zpráva o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.</p> <p>Vyhodnocení: <a href="#">výroční zpráva</a> je zavěšena na Portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Zaměstnanci na její publikování byli upozorněni <a href="#">e-mailem</a>.</p>	
<p>Jednání pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu.</p> <p>Vyhodnocení: jednání k daným tématům probíhala průběžně dle potřeby, ředitel krajského úřadu byl pravidelně informován o námětech a závěrech pracovní skupiny ze strany koordinátorky. Pracovní skupina byla informována o poznatcích a závěrech ze strany ředitele.</p>	

SC 3	Profesionalita (učení se a růst)	
Projekty podporující cíl		Stav
<p>Seznámení se strategií uplatňování principu rovnosti.</p> <p>Vyhodnocení: zaměstnanci byli se strategií seznámeni <a href="#">e-mailem</a>. Nabíduta jim byla také <a href="#">prezenční forma</a> seznámení.</p>		
<p>Průběžné zveřejňování informací v občasníku Razítkoviny.</p> <p>Vyhodnocení: příběhy byly zveřejněny v 1. a 2. čísle <a href="#">Razítkovin</a> 2017.</p>		
<p>Mezikrajský benchmarking na úseku sociální politiky zaměstnavatelů.</p> <p>Vyhodnocení: výsledky <a href="#">benchmarkingu</a> jsou zavěšeny na Portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. S ohledem na jeho vyhodnocení byla v praxi realizována příslušná opatření (návrh na zvýšení částky osobního konta, gratulace k životnímu jubileu 60 let, apod.).</p>		
<p>Realizace odborného semináře věnovaného rovným příležitostem (nejen žen a mužů, rovnost v širším kontextu), sladování osobního a pracovního života k příležitosti Mezinárodního dne rovnosti – 19. 6.</p> <p>Vyhodnocení: <a href="#">seminář</a> proběhl 26. 6. 2017, vyhodnocení k získané zpětné</p>		

vazbě, přínosům a poznatkům je umístěno v <a href="#">datovém skladu</a> . Dosáhl vyhodnocení 1,35 z celkové 6 bodové stupnice	
<p>Roční vyhodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí.</p> <p>Vyhodnocení: v roce 2017 bylo provedeno roční vyhodnocení kvality interních vzdělávacích akcí realizovaných v roce 2016. Proběhl Workshop k praktickým a právním možnostem sladování pracovního, soukromého a rodinného života (27. 9. 2016) zajištěn byl ze strany Úřadu vlády, dosáhl vyhodnocení 1,82 z celkové 6 bodové stupnice.</p>	
<p>Realizace kulatého stolu na téma rovné příležitosti, zhodnocení praxe krajského úřadu.</p> <p>Vyhodnocení: s ohledem na náročnost spojenou s realizací genderového auditu prováděného u krajského úřadu v rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 <a href="#">Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina</a>, OP Zaměstnanost 2014 – 2020 a s ohledem na to, že je vhodné k výměně zkušeností získat výstupu z tohoto auditu, nebylo možné projekt ve stanoveném termínu realizovat. Navržen je pro realizaci v dalším období.</p>	
<p>Realizace auditu rovných příležitostí a oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života, vyhodnocení návrhů doporučených opatření, přijetí vhodných opatření.</p> <p>Vyhodnocení: realizace auditu byla zajištěna v rámci probíhajícího projektu <a href="#">Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina</a>. Seznámení s výstupy proběhlo 30. 11. 2017. Zveřejněny jsou na portálu <a href="#">Péče o zaměstnankyně a zaměstnance</a>. Vybraná doporučení byla zapracována do <a href="#">návrhu aktivit</a> v uvedené oblasti na další období.</p>	

SC 4	Atraktivní kraj (zákazníci)	
Projekty podporující cíl		Stav
Podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.	Vyhodnocení: přihláška byla podána ve stanoveném termínu (červenec 2017). Krajský úřad Kraje Vysočina získal <a href="#">první místo</a> , viz předané ocenění 3. 10. 2017.	
Podání přihlášky do soutěže Podnik podporující zdraví.	Vyhodnocení: přihláška byla podána ve stanoveném termínu, 5. 6. 2017 proběhl na krajském úřadě audit Státního zdravotního ústavu spojený s hodnocením dosažených výsledků. <a href="#">Kraj byl 31. 10. 2017 vyhlášen Podnikem podporujícím zdraví nejvyššího stupně</a> .	

<p>Informování odborné i neodborné veřejnosti o dosažených úspěších krajského úřadu v oblasti rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života a podpory zdraví zaměstnanců.</p> <p>Vyhodnocení: k informování o dosažených výsledcích byly vydány tiskové zprávy, <a href="#">Kraj byl 31. 10. 2017 vyhlášen Podnikem podporujícím zdraví nejvyššího stupně</a>, <a href="#">Významné ocenění respektu Kraje Vysočina k rovným příležitostem a sladování</a>. Zaměstnanci byli o dosažených úspěších informováni e-mailem.</p>	
<p>Pravidelné (ve dvouletém intervalu) pořádání soutěže <a href="#">Podnik přátelský rodině</a> a ocenění snahy zaměstnavatelů působících v Kraji Vysočina v oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života.</p> <p>Vyhodnocení: do <a href="#">2. ročníku</a> soutěže se přihlásilo celkem 14 zaměstnavatelů z Kraje Vysočina. Slavnostní vyhlášení vítězů proběhlo 18. května 2017 v prostorách Horáckého divadla Jihlava, na kterém byli oceněni zaměstnavatelé na prvních třech místech v kategorii malý, střední a velký podnik.</p>	

**Obrázek č. 7: Dosavadní plnění cílů a jejich vyváženost**



Výroční zprávu zpracoval [pracovní tým – Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) pro oblasti fyzického i psychického zdraví, rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života. Její návrh byl projednán grémiem ředitele. Vedoucí odborů a samostatných oddělení byli se zprávou seznámeni na interní poradě krajského úřadu.