

Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení,
sladování osobního a pracovního života
v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina
za rok 2019

OBSAH

SLOVO ÚVODEM	1
PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE	2
O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI	3
ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ	5
AKTIVITY V SOULADU S OPATŘENÍMI PŘIJATÝMI V PŘEDCHOZÍM OBDOBÍ	6
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 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 2019“. 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 a [pracovním týmem Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) 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 troufáme 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, hrazená benefitní volna a výdaje související s oddychem 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 Péče o zaměstnankyně a zaměstnance 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 vyplývající. 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.

Na každý rok uplatňování strategie je sestavována databáze projektů, které jsou realizovány a vyhodnocovány.

V roce 2019 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. 2019)

Počet zaměstnanců (evidenčních): 472.

Průměrný věk zaměstnanců: 44,04 (ženy 43,50, muži 44,99).

Fluktuace: 7 %/rok.

Nemocnost: 3 %/rok.

Zastoupení:

- zaměstnanců jako osob se zdravotním postižením: 4 %,
- absolventů (praxe nepřekračuje dva roky od ukončení studia): 3 %,
- zaměstnanců 55+: 22 %,
- starobních důchodců: 3 %,
- zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené: 11 %.

Zastoupení zaměstnanců podle pohlaví:

- celkem: 64 % žen, 36 % mužů,
- na vedoucích pozicích: 44 % žen, 56 % mužů,
- na pozicích vedoucích odborů: 57 % žen, 43 % mužů,
- na pozicích vedoucích oddělení: 41 % žen, 59 % mužů.

Zastoupení zaměstnanců ve věkových kategoriích:

- 20 – 29 let: 10 %,
- 30 – 39 let: 26 %,
- 40 – 49 let: 32 %,
- 50 – 59 let: 25 %,
- 60 a více let: 7 %.

Počet pracovišť: 5,

- Žižkova 57 – 338 zaměstnanců,
- Žižkova 16 – 38 zaměstnanců,
- Seifertova 24 – 33 zaměstnanců,
- Seifertova 26 – 24 zaměstnanců,
- Věžní 28 – 39 zaměstnanců.

Zastoupení zaměstnanců podle okresu bydliště:

- Jihlava - 255,
- Havlíčkův Brod - 57,
- Pelhřimov - 43,
- Třebíč - 47,
- Žďár nad Sázavou - 65,
- ostatní - 5.

VĚDĚLI JSTE, ŽE ...

- ... Kraj Vysočina získal 9krát za sebou 1. místo v soutěži Úřad roku Půl na půl, nově Úřad na cestě k rovnosti, kterou vyhlašuje Institut pro veřejnou správu Praha, Ministerstvo vnitra ČR a Úřad vlády 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 realizoval projekt [Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#).

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLADOVÁNÍ

Oblast rovných příležitostí a sladování 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 tým – Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) pro oblasti fyzického i psychického zdraví, rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života.

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

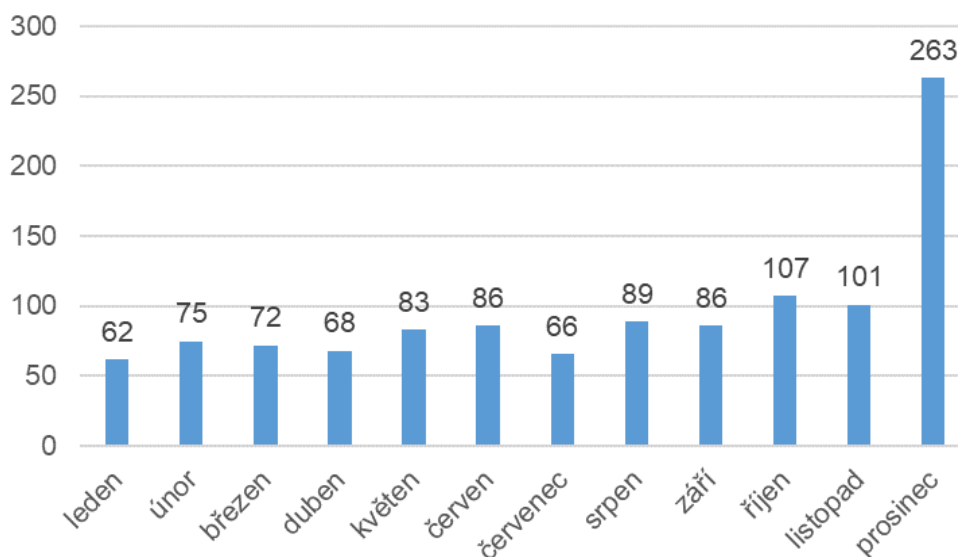
- [vize](#) krajského úřadu (služba pro všechny),
- [Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina](#) (veřejná a soukromá činnost, vstřícnost a přívětivost vůči klientům),
- [Protikorupční strategie Kraje Vysočina](#) (podkapitola princip rovnosti),
- [vnitřní předpisy](#) (např. pracovní řád, ostatní řády, 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 od roku 2019 nově s náhradou platu mohou čerpat všichni zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav, zázemí apod. Možnost čerpání volna využilo 433 zaměstnanců (91 % zaměstnanců) v rozsahu 1 158 dnů (81 % z celkového počtu dnů na úřad).

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



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 pracovní řád č. 20/18](#).

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 31. 12. 2019.

Za rok 2019 poskytl zaměstnavatel prostřednictvím osobních kont zaměstnancům částku 3 964 tis. Kč (56 % z celkového objemu finančních prostředků určených na osobní konta na období 2018/2019). V průměru byla čerpána částka 8 190 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.). Mezi 3 nejčastěji čerpané účely v rámci osobních kont patřily za rok 2019:

- rekreace včetně rehabilitačních pobytů,
- poukázky Fokus pass,
- penzijní připojištění.

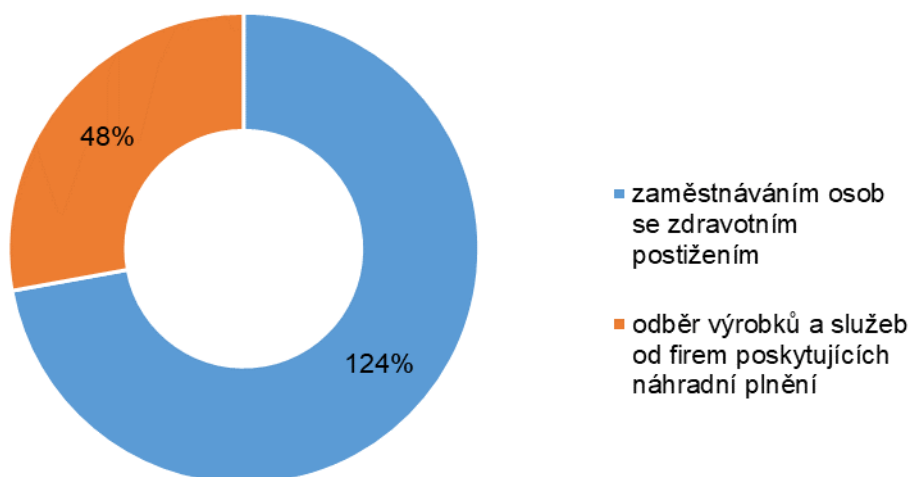
Všem zaměstnancům poskytl zaměstnavatel možnost čerpat příspěvek na penzijní připojištění. Čerpat ho bylo možné i v době neaktivního pracovního poměru (mimo evidenční stav z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, nemoci). Za rok 2019 tak zaměstnavatel na tomto příspěvku vyplatil částku 1 562 tis. Kč. Při trvání pracovního poměru (po uplynutí 3 měsíců od jeho zahájení) po celý kalendářní rok 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 2019 jej čerpalo 313 zaměstnanců (65 % zaměstnanců). Celkem na něm zaměstnavatel vyplatil 3 621 tis. Kč. Průměrná měsíční částka vyplacena jednomu čerpajícímu zaměstnanci byla 1 073 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 20 zaměstnancům (4 % z celkového počtu zaměstnanců).

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 2019 tuto povinnost na 172 % - viz obrázek č. 3.

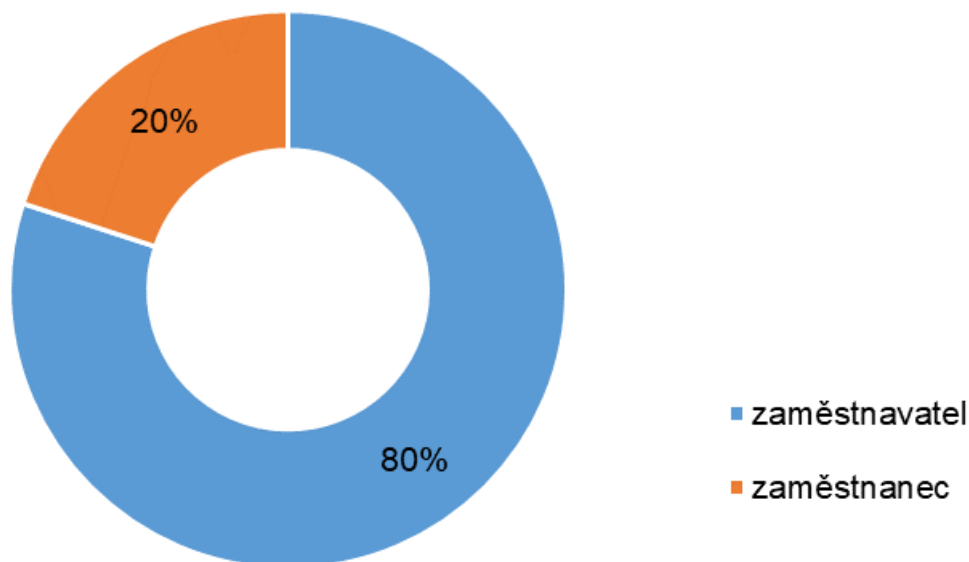
Obrázek č. 3: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Uplatňovat principy rovnosti se Kraj Vysočina snaží už ve fázi výběru nových zaměstnanců. Při vyhlášení výběrových řízení bylo v 38 zveřejněných oznámeních 5krát označeno, že se jedná o pozice vhodné pro osoby se zdravotním postižením.

V období roku 2019 přispíval zaměstnavatel do 31. 3. 2019 zaměstnancům na stravování formou stravenek GASTRO PASS v hodnotě 80 Kč. Zaměstnavatel hradil 65 Kč a zaměstnanec 15 Kč. Od 1. 4. 2019 došlo ke změně formy a hodnoty příspěvku na stravování - [viz směrnice č. 4/19](#). Zaměstnavatel začal přispívat formou čipové karty Multi Pass CARD v hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel hradil 80 Kč a zaměstnanec 20 Kč. Změnou formy přispívání došlo k lepšímu komfortu při jeho čerpání. Při platbě stravenkami musela být vyčerpána minimálně hodnota stravenky, při platbě čipovou kartou lze uhradit přesnou částku za stravu až do 500 Kč. Roční příspěvek jednomu zaměstnanci na stravenkách při plném počtu nároku (celkový počet pracovních dnů s odečtením dovolené) tak činil 17 135 Kč (z celkové hodnoty stravenek 21 340 Kč).

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



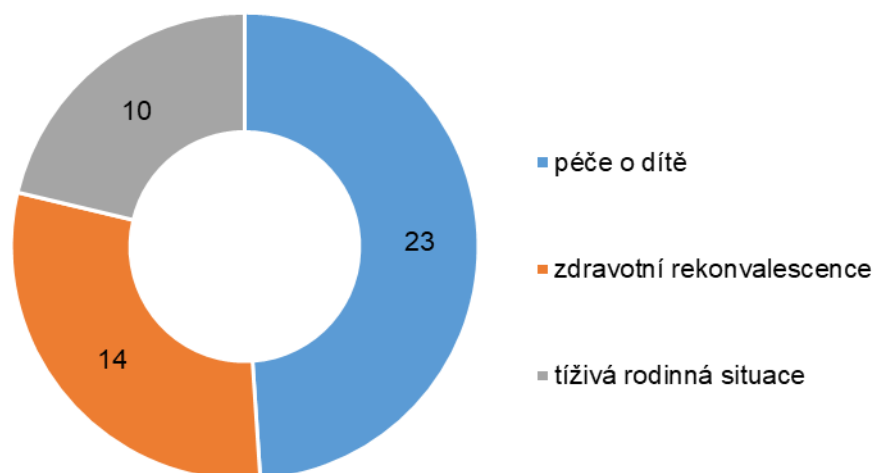
V rámci využití prostředků Sociálního fondu zaměstnavatele byla možnost požádat o příspěvek pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 5 000 Kč. V roce 2019 nebyla tato možnost zaměstnanci využita.

Sociální politika zaměstnavatele byla uplatňována také prostřednictvím příspěvku při narození dítěte zaměstnanci. Poukázka v hodnotě 2 000 Kč byla předána 28 zaměstnancům (všem, kteří si o ni žádali). Výbavičku v podobě dětského oblečení či hygienických nebo zdravotních potřeb tak rodiče mohli pořídit pro 15 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 2019 se uskutečnila dvě tato setkání a zúčastnilo se jich 41 zaměstnanců (98 % všech pozvaných).

Při zohlednění řešení komplikovaných životních situací souvisejících s potřebou vhodně sladovat osobní a pracovní život bylo v roce 2019 vyhověno 43 předloženým žádostem o sjednání práce z domu od 39 zaměstnanců (4 zaměstnanci žádali opakovaně). 8 zaměstnanců mělo práci z domu dohodnutou v předchozích letech a tento stav v roce 2019 stále trval. Celkově tedy práci z domu v roce 2019 využívalo 47 zaměstnanců (10 % z celkového počtu zaměstnanců), 33 žen a 14 mužů. U 41 zaměstnanců se jednalo o částečnou práci z domu, u 6 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



Sjednání práce z domu umožňuje zaměstnavatel nad rámec svých zákonných povinností, a to s ohledem na charakter, režim příslušné práce a provozní možnosti na jednotlivých útvarech krajského úřadu. U 2 zaměstnanců nebylo možné žádosti o práci z domu vyhovět z vážných provozních důvodů.

Zkrácený úvazek byl v roce 2019 zaměstnavatelem na základě žádostí umožněn 8 zaměstnancům. 5 zaměstnancům byl zkrácený úvazek sjednán v předchozích letech a v roce 2019 stále trval. U 1 zaměstnance nebylo žádosti o zkrácený úvazek vyhověno z vážných provozních důvodů. Celkově tedy zkrácený úvazek v roce 2019 využívalo 13 zaměstnanců (3 % z celkového počtu zaměstnanců). Nejčastějším důvodem, který vedl k tomu, že zaměstnavatel vyhověl sjednání zkrácených úvazků, byla v roce 2019 péče o dítě. Z hlediska rozsahu byly sjednány následující zkrácené úvazky:

- 35 hodin týdně (6 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 2019 sjednána výjimka ze základního kmene pracovní doby u 29 zaměstnanců. 11 zaměstnanců mělo dohodnuto výjimku ze základního kmene pracovní doby z předchozích let a tento stav v roce 2019 stále trval. Celkově tedy výjimku ze základního kmene pracovní doby v roce 2019 využívalo 40 zaměstnanců (8 % z celkového počtu zaměstnanců). Úpravy jsou rozdílné, jedná se vždy o dílčí zkrácení začátku, či konce základního kmene pracovní doby.

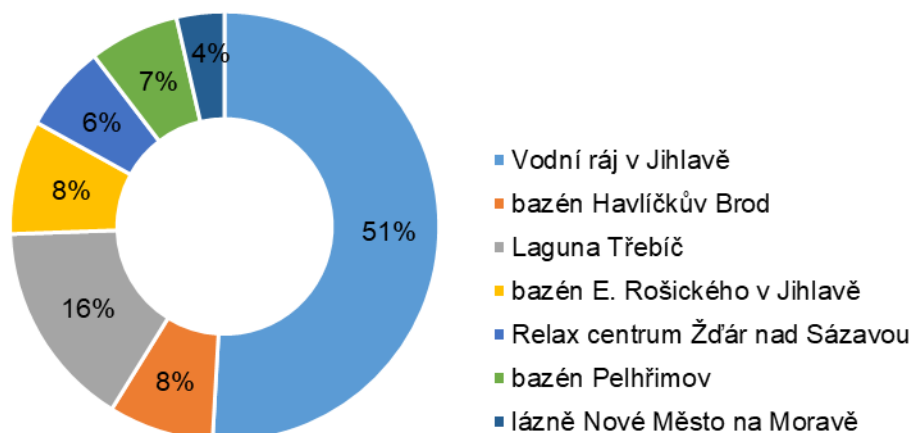
Usnadnění návratu vedením mentoringu v době po návratu z mateřské nebo rodičovské bylo využito v 6 případech z 6 návratů.

V rámci podpory psychického zdraví měl každý zaměstnanec možnost řešit své problémy (pracovní i osobní) s [klinickým psychologem](#). V roce 2019 nebyly služby psychologa ze strany zaměstnanců využity.

Zaměstnavatel nabídl zaměstnancům pomoc se zajištěním míst v mateřské škole v místě sídla zaměstnavatele. Pro školní rok 2019/2020 vyjednal umístění pro 12 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 (224), následovala Laguna Třebíč (69), bazén E. Rošického Jihlava (38), bazén Havlíčkův Brod (35), Relax centrum Žďár nad Sázavou (29), bazén Pelhřimov (30), lázně Nové Město na Moravě (16). Možnost získání „plavenky“ využilo 91 % zaměstnanců. Hodnoty permanentek se pohybovaly v rozmezí od 900 do 990 Kč. Celkově zaměstnavatel na nákup permanentek vynaložil 415 tis. Kč. U Služeb města Jihlavy, poskytovatel bazénů v Jihlavě, došlo k dojednání prodloužení platnosti permanentek do jejich zařízení. V předešlých letech byla platnost do konce kalendářního roku, ve kterém byly permanentky poskytovány, v roce 2019 byla prodloužena doba čerpání (o 3 měsíce) do konce března roku 2020. U Vodního ráje dále došlo ke změně papírové formy permanentky na čipovou kartu. Tím mohli zaměstnanci využít i levnějšího vstupu do venkovního areálu v letní sezóně v odpoledních hodinách.

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



Mezi další podpory zdraví zaměstnanců sloužila zaměstnavatelem určená hodnota 300 Kč k nákupu produktů k podpoře zdraví dle vlastního výběru. Tato částka byla nabita na čipovou kartu Multi Pass CARD (shodná karta pro čerpání stravenek), do sekce „Volný čas“. Oproti předešlým rokům, kdy byly vydávány papírové poukázky Vital Pass, je u čipové karty komfortnější čerpání bez nutnosti minimální částky nákupu (u papírové poukázky jeden nákup v minimální hodnotě 100 Kč). Celková hodnota, kterou zaměstnavatel vynaložil na dobítí čipové karty, činila 158 700 Kč.

V roce 2019 realizoval zaměstnavatel tuto vzdělávací aktivitu na podporu zdraví zaměstnanců nebo sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců:

- Workshop ŽIJEŠ SRDCEM byl realizován ve 2 termínech, zúčastnilo se ho 66 zaměstnanců.

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

- Sportovní den (5. 9. 2019, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 80 % zaměstnanců,
- Kulturní den (16. 5. 2019, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 55 % zaměstnanců,
- Bowlingová liga (podzim 2018 / jaro 2019, viz [fotogalerie](#), [výsledky](#)), zúčastnilo se jí 24 % zaměstnanců, vítězem byl odbor analýz a podpory řízení,
- Robinsonovo dětské odpoledne (31. 5. 2019, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 107 zaměstnanců (26 %) a 204 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:

- vývojová kineziologie ve funkčním tréninku (o cvičení projevilo zájem 29 zaměstnanců – 6 % z celkového počtu zaměstnanců, v průměru se cvičení účastnilo 12 zaměstnanců),
- pilates (o cvičení projevilo zájem 43 zaměstnanců - 9 % z celkového počtu zaměstnanců, v průměru se cvičení účastnilo 13 zaměstnanců), o toto cvičení byl od října 2019 velký zájem, který nebylo možné kapacitou tělocvičny v jednom termínu pokrýt. Z těchto důvodů probíhá od listopadu 2019 s frekvencí dvakrát týdně.
- bioenergetické cvičení (o cvičení projevilo zájem 9 zaměstnanců - 2 % z celkového počtu zaměstnanců, v průměru se cvičení účastnili 3 zaměstnanci).

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.

Ve snaze zkvalitnit výše uvedená pohybová cvičení, byla v říjnu 2019 tělocvična dovybavena sportovními pomůckami (vinilové činky, posilovací guma).

Po celý rok 2019 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, rehabilitační 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 třemi pojišťovnami. V jednotlivých případech vyjednal zaměstnavatel pro své zaměstnance následující výhody:

- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna - poskytnutí voucheru k úhradě vitamínů, potravinových doplňků, na laserové operace očí, na pohybové a regenerační aktivity, na programy z oblasti prevence závažných onemocnění v hodnotě 500 Kč,
- Oborová zdravotní pojišťovna - připsání 500 Kč do VITAKARTY k úhradě vybraných zdravotních a preventivních pomůcek, programů pro maminky, těhotné a novorozence, vitamínů, doplňků stravy a léčivých přípravků, očkování, rekondičních a rehabilitačních pobytů a aktivit, programu na podporu zdravého životního stylu, odborných vyšetření, programu VITALITAS,
- Vojenská zdravotní pojišťovna - poskytnutí vitamínových balíčků na podporu imunity a předcházení sezónním chorobám, které mají negativní vliv na pracovní výkonnost a zdraví zaměstnanců,
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR – poskytnutí vitamínového balíčku.

Jedna pojišťovna, kterou zaměstnavatel eviduje, nabídku na základě oslovení neučinila, a to z toho důvodu, že program Zdravého podniku v roce 2019 nerealizovala.

V průběhu celého roku mohli zaměstnanci využívat zvýhodněných tarifů na volání a datové služby, které jsou navázány na operátora, s nímž má Kraj Vysočina uzavřenou Rámcovou smlouvu, a to prostřednictvím až 10 SIM na zaměstnance. V roce 2019 využilo tuto možnost 347 zaměstnanců v pracovním poměru. V průměru se jednalo o 5 SIM karet na zaměstnance.

Za rok 2019 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. Anonymní podání může zaměstnanec učinit prostřednictvím „schránky důvěry“ (zámkem uzavřená), která je umístěna v budově B na schodišti při vstupu do garáží. V roce 2019 byly do schránky důvěry vloženy 2 náměty, oba byly vedením krajského úřadu řešeny a zaměstnanci o tom byli informováni.

V oblasti zavedeného managementu vůči zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) (informace pro zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené) byly v roce 2019 realizovány následující aktivity:

- 1 pravidelné setkání s vedením úřadu (29. 11. 2019, viz [fotogalerie](#)),
- zaslány pozvánky všem dotčeným na:
 - 7 zájmových akcí pořádané krajem (2x Charitativní snídane v sídle Kraje Vysočina Drakiáda, Den za obnovu lesa, Mezigenerační taneční vystoupení Dancing with Changing Parts, Den otevřených dveří v sídle Kraje Vysočina, Týden pro rodiny,
 - 4 společná setkání se zaměstnanci (Sportovní den, Kulturní den, Divadelní představení, Robinsonovo dětské odpoledne),
 - vzdělávací akce z Katalogu centralizovaného vzdělávání,
 - akce pořádané Family Pointy,
- bylo umožněno čerpat všechny dojednané zvýhodněné zaměstnanecké nabídky,
- byla nabídnuta účast na všech interních bezplatných pohybových cvičeních – dle aktuálního harmonogramu,
- v 8 případech byly sjednány s Krajem Vysočina práce na dohody na práce konané mimo pracovní poměr,
- ve 2 případech bylo umožněno čerpání neplaceného volna po uplynutí rodičovské dovolené s jistotou držení pracovního místa.

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

- v 6 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 5 gratulací vedení úřadu k významnému životnímu jubileu,
- setkání zaměstnanců, kteří odešli od zaměstnavatele Kraje Vysočina do starobního důchodu, s vedením úřadu (5. 12. 2019, viz [fotogalerie](#)),
- zaslána nabídka Senior Pointů
- zaslány pozvánka na akce pořádané Krajem Vysočina nebo akce kde je Kraj Vysočina partnerem:

- Den sportu pro seniory,
- Den za obnovu lesa,
- Mezigenerační taneční vystoupení Dancing with Changing Parts,
- Charitativní snídane v sídle Kraje Vysočina,
- Den otevřených dveří v sídle Kraje Vysočina.

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 2019 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 2018, 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 2019 databáze Strategie uplatňování principu rovnosti

SC 1	Každodenní život (procesy)	
	Projekty podporující cíl	Stav
	Odborná konzultace k přínosům uplatňování rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života v praxi. Vyhodnocení: odborné konzultace, vzdělávací aktivity byly zajištěny v rámci centralizovaného vzdělávání krajského úřadu v sídle kraje, viz vzdělávání pro střední management, vzdělávání pro vyšší management (katalog centralizovaného vzdělávání I. pololetí 2019 , katalog centralizovaného vzdělávání II. pololetí 2019).	●

<p>Vytvoření výroční zprávy o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života. Stanovení struktury zprávy a vyhodnocovaných dat pro sledování stavu v dalších letech implementace strategie. Zpráva bude zpracována za přecházející kalendářní rok.</p> <p>Vyhodnocení: Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina aktuálně za rok 2018.</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 tým byl informován o poznatcích a závěrech ze strany ředitele.</p>	●

SC 2	Udržitelnost (finance)	
Projekty podporující cíl		Stav
	<p>Realizace aktivit v souladu s harmonogramem a potřebou projektu „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“.</p> <p>Vyhodnocení: odborné vzdělávání bylo realizováno v souladu s Katalogem centralizovaného vzdělávání, jednalo se o následující akce Syndrom vyhoření, Zvládání stresu a konfliktů, Hledání hranic mezi osobním a profesním životem.</p> <p>Pro grémium ředitele, vedoucí odborů, vedoucí samostatných oddělení a vedoucí oddělení byly realizovány odborné konzultace. Tyto vzdělávací aktivity byly zajištěny v rámci centralizovaného vzdělávání krajského úřadu v sídle kraje, viz vzdělávání pro střední management, vzdělávání pro vyšší management (katalog centralizovaného vzdělávání I. pololetí 2019, katalog centralizovaného vzdělávání II. pololetí 2019).</p>	●
	<p>Zachování zavedeného systému péče o zaměstnance se zdravotním postižením a udržení podmínek spolupráce s organizacemi poskytující náhradní plnění formou odběru výrobků a služeb.</p> <p>Vyhodnocení: probíhala průběžně - koordinace firem poskytující náhradní plnění, pomoc s vyřízením žádostí zaměstnanců, řešení způsobu nového přístupu přes datovou schránku kraje, změna portálu MPSV.</p>	●

SC 3	Profesionalita (učení se a růst)	
Projekty podporující cíl		Stav
<p>Průběžné zveřejňování informací v občasníku Razítkoviny.</p> <p>Vyhodnocení:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Článek Hrazená benefitní volna v praxi – 1/19 - Seriál schémat k řešení životních situací zaměstnanců – úprava pracoviště – 1/19 - Co se změnilo v oblasti benefitů za poslední rok a půl – 2/19 (zvýšení rozsahu práce z domu, zkrácené úvazky, úprava pracovní doby). <p>Viz Razítkoviny.</p>		●
<p>Mezikrajský benchmarking na úseku sociální politiky zaměstnavatelů.</p> <p>Vyhodnocení: mezikrajský benchmarking byl realizován v dubnu 2019, pracovní skupina jej projednala na jednáních 14. 3. 2019 a 30. 5. 2019. Výstupy jsou zveřejněny na portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance a zaměstnanci byli informováni e-mailem o možnosti se s nimi seznámit.</p>		●
<p>Realizace odborného semináře na téma rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života při příležitosti mezinárodního dne rovnosti – 19. 6.</p> <p>Vyhodnocení: odborné vzdělávání bylo realizováno v souladu s Katalogem centralizovaného vzdělávání (katalog centralizovaného vzdělávání I. pololetí 2019, katalog centralizovaného vzdělávání II. pololetí 2019), jednalo se o následující akce Syndrom vyhoření, Zvládání stresu a konfliktů, Hledání hranic mezi osobním a profesním životem.</p>		●
<p>Roční vyhodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí.</p> <p>Vyhodnocení:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Workshop #prsakoule byl realizován v 4 termínech, zúčastnilo se ho 72 zaměstnanců ▪ Specifika a zásady komunikace s osobami se zdravotním postižením, kurz byl realizován v jednom termínu, zúčastnilo se ho 40 zaměstnanců ▪ Specifika a zásady komunikace s osobami se zdravotním postižením – praktická část, kurz byl realizován v 3 termínech, zúčastnilo se ho 39 zaměstnanců. <p>Průměrná známka hodnocení uvedených aktivit je (na stupnici hodnocení od 1 (nejvyšší spokojenost) – 6 (nejnižší spokojenost) 1,43.</p>		●
<p>Realizace kulatého stolu na téma rovné příležitosti, zhodnocení praxe krajského úřadu.</p> <p>Vyhodnocení: realizace kulatého stolu proběhla 14. 2. 2019, výstupy byly předány pracovnímu týmu, který o nich vedl diskusi.</p>		●

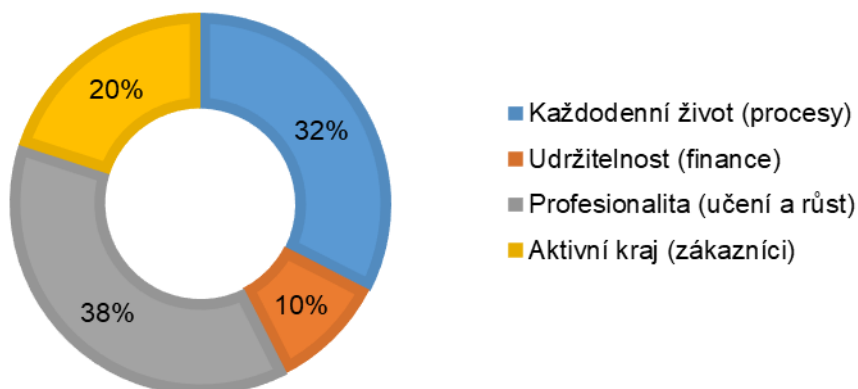
SC 4	Atraktivní kraj (zákazníci)	
Projekty podporující cíl		Stav
<p>Příprava na realizaci auditu rovných příležitostí a oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnanců v podmínkách krajského úřadu.</p> <p>Vyhodnocení: o zajištění přípravy a realizace uvedeného auditu vedl pracovní tým průběžnou diskuzi. S ohledem na plánovaný průzkum spokojenosti zaměstnanci, který má být dle současného harmonogramu realizován v roce 2020, navrhl připojit diskuzi o realizaci auditu k oblasti přípravy průzkumu spokojenosti.</p>		
<p>Podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.</p> <p>Vyhodnocení: přihláška byla na základě rozhodnutí rady kraje zpracovaná pracovním týmem – Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Výsledky byly vyhlášeny 21. 11. 2019. Kraj Vysočina se umístil v kategorii krajské úřady na prvním místě (po deváté za sebou).</p>		
<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: viz Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina aktuálně za rok 2018, realizace konference k projektu Z teorie do praxe – rovné příležitosti a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina (21. 11. 2019), vítězství v soutěži.</p>		

Obrázek č. 7: Dosavadní plnění cílů za období 2016 – 2019 a jejich vyváženost

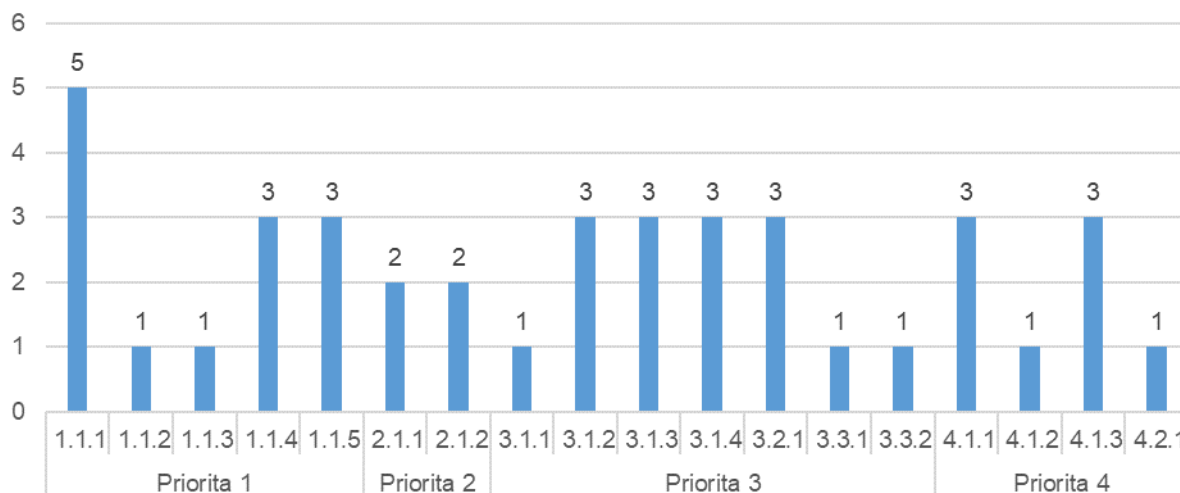


Oblast zaměřená na procesy (nárůst o 3 splněné cíle) a profesionalitu (nárůst o 5 splněných cílů) je v celkovém pohledu velmi vyvážená. Vhodně je pokrytá i oblast zaměřená na zákazníky (nárůst oproti minulému období o 2 splněné cíle). Oblast udržitelnosti a financí je v návaznosti na realizované projekty podruhé plněna v roce 2019, a to o 2 projekty.

Obrázek č. 8: Plnění cílů Strategie rovných příležitostí za období 2016 - 2019



Obrázek č. 9: Přehled počtu realizovaných projektů Strategie rovných příležitostí za období 2016 – 2019



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.