

Respekt k rovným příležitostem Kraje Vysočina

Ivana Hanáková Kosourová
vedoucí Oddělení řízení lidských zdrojů Krajského úřadu Kraje Vysočina

*Možná nemůžeme určovat směr větru,
ale můžeme nastavovat plachty.*

Reinhard K. Sprenger

Kraj Vysočina

- **genderovou politiku nechápe jen jako vyrovnání šancí pro ženy a muže**
- **zabývá se začleněním všech skupin obyvatelstva, zaměstnaneckých skupin, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny ve svém postavení**
- **podporuje aktivity směřující ke sladování osobního a pracovního života svých obyvatel, zaměstnanců/kyň**

Klíčové problémy a překážky v oblasti uplatňování rovného přístupu a sladování osobního a pracovního života **spočívají:**

- často v **předsudcích** a
- ve **schématech přetrvávajících z minulosti.**

Jsou jimi především:

- odpovědnost za **péči o rodinu** je stále primárně **připisována ženám**
- **vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší** mezi zeměmi EU
- **sladění pracovního a osobního života je stále obtížné**
- **věková kategorie 50 plus je ohroženou skupinou na trhu práce**, a to jak kvůli vnímání ze strany mladších, tak i z chování jejich příslušníků samotných.

Východiska naší filozofie I

- **princip rovných příležitostí a sladování** osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců, obyvatelek a obyvatelů je **již pevnou součástí politiky**:
 - řízení lidských zdrojů na našem krajském úřadě,
 - sociální politiky a rozpočtování v kraji.
- snažíme se **aktivně hledat** řešení takových otázek, které by mohly být rizikovými, **a nejen pasivně** přihlížet a čekat, až se objeví problém.

Východiska naší filozofie II

- na základě provedených šetření a analýz **nevznikla potřeba intenzivního, úzkého zaměření práce:**
 - v oblasti personální práce na krajském úřadě ani
 - v oblasti sociální politiky a rozpočtování v kraji
- jednotlivá konkrétní **opatření se prolínají** a jsou **koncipována tak, aby postihla co možná nejširší spektrum osob**
- **navazují na základní východisko politiky - zaměření na všechny skupiny, které jsou nějak znevýhodněny.**

Zabezpečení rovných příležitostí - externí

- samosprávné orgány kraje – rada kraje
- Odbor sociálních věcí Krajského úřadu Kraje Vysočina, příspěvkové organizace kraje Vysočina
- jednotlivé instituce podporované Krajem Vysočina

Zabezpečení rovných příležitostí – interní

- agenda rovných příležitostí je svěřena oddělení řízení lidských zdrojů
- činnost pracovní skupiny zřízené napříč strukturou úřadu k podpoře:
 - fyzického a psychického zdraví
 - rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života

Dokumenty zohledňující rovné příležitosti I.

- externí i interní
 - vize úřadu - „služba pro všechny“
 - Etický kodex zaměstnance Kraje Vysočina
 - koncepce kraje – především v oblasti sociální politiky kraje

Dokumenty zohledňující rovné příležitosti II.

- interní
 - kolektivní smlouva (samostatný článek „zákaz diskriminace“)
 - pracovní řád, ostatní příkazy, směrnice a řády

Příklady DOBRÉ PRAXE I.

- oblast respektu – součást strategických cílů
- zřízení pracovní skupiny
- projekt podpory zdraví na pracovišti
- péče o zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené:
 - pozvánky na vzdělávací aktivity
 - pravidelná setkání s vedením úřadu

Setkání zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené s ředitelem úřadu



Příklady DOBRÉ PRAXE II.

- pozvánky na společenské akce úřadu, kraje (např. Sportovní den, Kulturní den, Barevné Vánoce)
- pomoc při umístění v mateřské školce
- individuální úprava pracovní doby, možnost práce na dohodu, možnost práce z domova
- nabídka benefitů (např. plavěnky, příspěvek při narození dítěte)

Příklady DOBRÉ PRAXE III.

- akce na podporu zdraví
 - sportovní den úřadu
 - zásady správné životosprávy, správného uspořádání pracoviště
 - spolupráce s psychologem (individuální)
 - např. i nahlédnutí na téma „Hranice mezi osobním a profesním životem“

Příklady DOBRÉ PRAXE IV.

- tematicky laděné zaměstnanecké benefity:
 - pracovní volna ze zdravotních a sociálních důvodů (3 omluvené dny v roce)
 - příspěvek zaměstnancům/kyním s přiznaným statutem osoby se zdravotním znevýhodněním
 - příspěvek všem zaměstnancům/kyním na kulturní, společenské, sportovní, tělovýchovné akce a rehabilitační, rekreační pobyty

Rozpracované další aktivity

- rozšíření mentoringu
 - zavedení mentoringu i po návratu z delší nepřítomnosti
 - dále i při změně pozice v rámci úřadu
- spolupráce se společností Gender Consulting
 - genderový audit

Záměry do budoucna

- V rámci získání poznatků, zkušeností i dostupných finančních zdrojů **budeme rozvíjet i další vybrané aktivity, a to tak, abychom oblast rovných příležitostí na našem krajském úřadě i v celém našem kraji povýšili na úroveň odpovídající odůvodněným potřebám.**
- **Chceme být a budeme krajem respektujícím práva a zájmy znevýhodněných a slabších, krajem spoluvytvářejícím harmonickou společnost – prostě dobrým místem pro život a pro práci.**

Úřad roku „Půl a na půl“ – respekt k rovným příležitostem I.

- soutěž organizuje Ministerstvo vnitra ve spolupráci s obecně prospěšnými společnostmi
- soutěž Úřad roku „Půl a na půl“ podporuje zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principu gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy.

Úřad roku „Půl a na půl“ – respekt k rovným příležitostem II.

- Kraj Vysočina se účastní již od roku 2007
 - ověřuje svoje výsledky
 - získává podněty pro rozvoj politik



Děkuji vám za pozornost.

Kontakt:

- Ivana Hanáková Kosourová
kosourova.i@kr-vysocina.cz
tel.: 564 602 107, 724 650 243