



Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení,
sladování osobního a pracovního života
v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina
za rok 2016

OBSAH

SLOVO ÚVODEM	1
PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE	3
O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI	4
ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ	5
AKTIVITY V SOULADU S OPATŘENÍMI PŘIJATÝMI V PŘEDCHOZÍM OBDOBÍ	6
AKTIVITY V SOULADU S PŘIJATOU STRATEGIÍ UPLATŇOVÁNÍ PRINCIPU ROVNOSTI..	14

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 2016“. 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 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. Kromě výše platu, která je do značné míry dána obecně závazným právním předpisem a jejíž výše se odvíjí také od rozhodnutí zastupitelstva kraje při schvalování rozpočtu, konkrétně rozpočtové kapitoly „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 trůfáme 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 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. Podporuje sladování osobního a pracovního života a uplatňování rovných příležitostí zaměstnanců. Realizací těchto aktivit se snaží docílit spokojenosti zaměstnanců, jejich 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 2016 byl princip rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života uplatňován prostřednictvím opatření přijatých v předchozím období. Ve II. pololetí byly v oblasti sociální politiky zahájeny aktivity vycházející z přijaté strategie.

O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI

ZAMĚSTNAVATEL V ČÍSLECH (STAV K 31. 12. 2016)

Počet zaměstnanců: 432.

Průměrný věk zaměstnanců: 43,28 (ženy 42,88, muži 43,96).

Fluktuace: 9 %/rok.

Nemocnost: 3 %/rok.

Zastoupení:

- zdravotně znevýhodněných zaměstnanců: 4 %,
- absolventů (praxe nepřekračuje dva roky od ukončení studia): 5 %,
- zaměstnanců 55+: 19 %,
- starobních důchodců: 3 %,
- zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené: 9 %.

Zastoupení zaměstnanců podle pohlaví:

- celkem: 63 % žen, 37 % mužů,
- na vedoucích pozicích: 51 % žen, 49 % mužů,
- na pozicích vedoucích odborů: 57 % žen, 43 % mužů,
- na pozicích vedoucích oddělení: 49 % žen, 51 % mužů.

Zastoupení zaměstnanců ve věkových kategoriích:

- 20 – 30 let: 13 %,
- 31 – 40 let: 32 %,
- 41 – 50 let: 25 %,
- 51 – 60 let: 26 %,
- 61 – 65 let: 4 %.

Počet pracovišť: 5,

- Žižkova 57 – 307 zaměstnanců,
- Žižkova 16 – 33 zaměstnanců,
- Seifertova 24 – 32 zaměstnanců,
- Seifertova 26 – 23 zaměstnanců,
- Věžní 28 – 37 zaměstnanců.

Zastoupení zaměstnanců podle okresu bydliště:

- Jihlava - 231,
- Havlíčkův Brod - 51,
- Pelhřimov - 39,
- Třebíč - 44,
- Žďár nad Sázavou - 62,
- ostatní - 5.

VĚDĚLI JSTE, ŽE ...

- ... Kraj Vysočina získal 6krát 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),
- ... 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](#).

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ

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 skupina – 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:

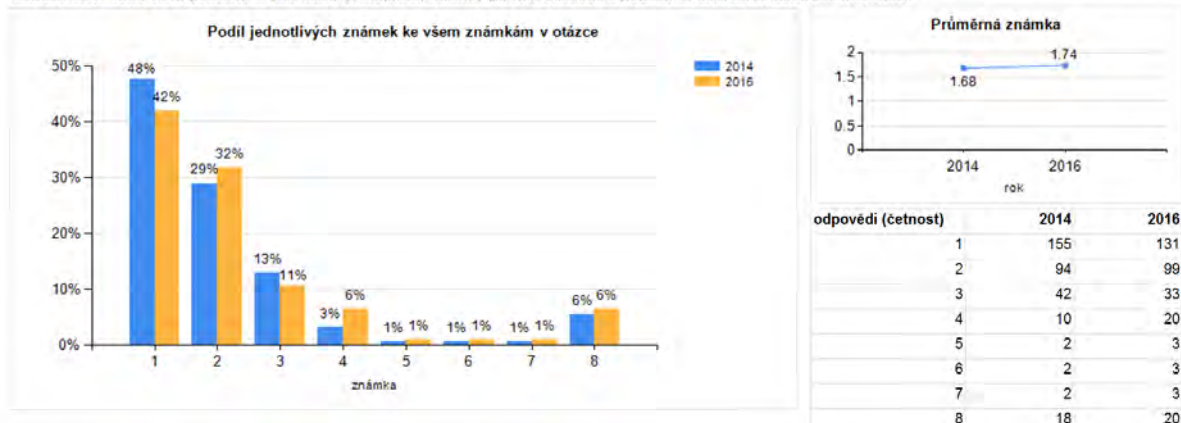
- [vize](#) krajského úřadu (služba pro všechny),
- [Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina](#) (veřejná a soukromá činnost, vstřícnost a přívětivost vůči klientům),
- [Protikorupční strategie Kraje Vysočina](#) (podkapitola princip rovnosti),
- [Kolektivní smlouva](#) (článek 3 - zákaz diskriminace),
- [vnitřní předpisy](#) (např. pracovní řád, ostatní řády, příkazy a směrnice),
- [Statut sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky Sociálního fondu](#),
- [strategický cíl krajského úřadu pro oblast fyzického, psychického zdraví, rovné příležitosti a sladování pracovního a osobního života](#),
- [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 roce 2016 zaměstnavatel realizoval [průzkum spokojenosti mezi zaměstnanci](#). Jeho prostřednictvím mimo jiné získal zpětnou vazbu na jím realizovanou sociální politiku vůči zaměstnancům. Ve vybraných oblastech dosáhl těchto výsledků:

Obrázek č. 1: Průzkum spokojenosti – vybrané otázky

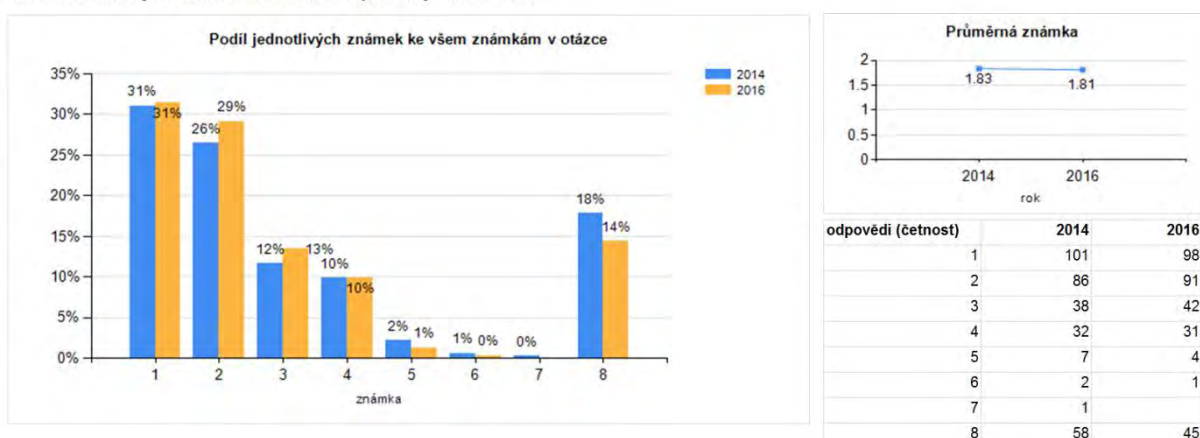
4. Zaměstnavatel zajišťuje rovný přístup, spravedlivé zacházení ke všem bez ohledu na národnost, pohlaví, barvu pleti, etnický nebo sociální původ, jazyk, náboženství nebo víru, politické či jiné názory, majetek, rodinný původ, zdravotní postižení, věk, nebo sexuální orientaci.



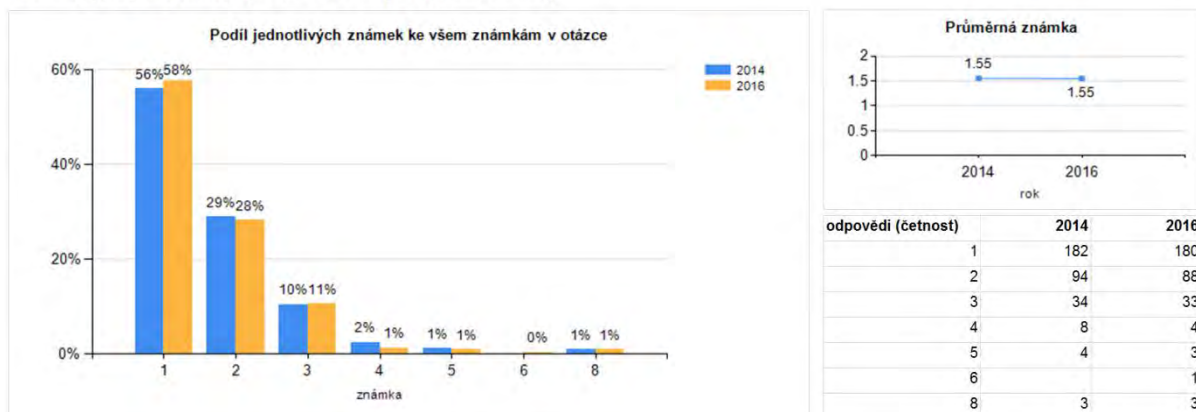
27. Zaměstnavatel vychází vstříc zaměstnancům, podporuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců.



35. Vedení úřadu je ochotno řešit individuálně problémy zaměstnanců.



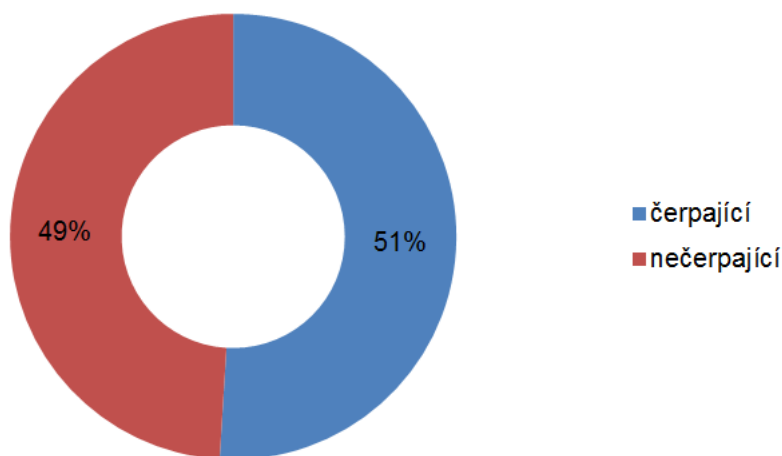
60. Jsem spokojen/a s nabízenými zaměstnaneckými výhodami/benefity.



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 2016, znázorňuje obrázek č. 2. Možnost čerpání volna využilo 184 zaměstnanců v rozsahu 392 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 30. 12. 2016.

Za rok 2016 poskytl zaměstnavatel prostřednictvím osobních kont zaměstnancům částku 2 010 tis. Kč (43 % z celkového objemu finančních prostředků určených na osobní konta na

období 2016/2017). V průměru byla čerpána částka 4 144 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:

- rekreace včetně rehabilitačních pobytů,
- sportovní akce, rehabilitační a masérské služby,
- vitamíny a zdravotnické pomůcky.

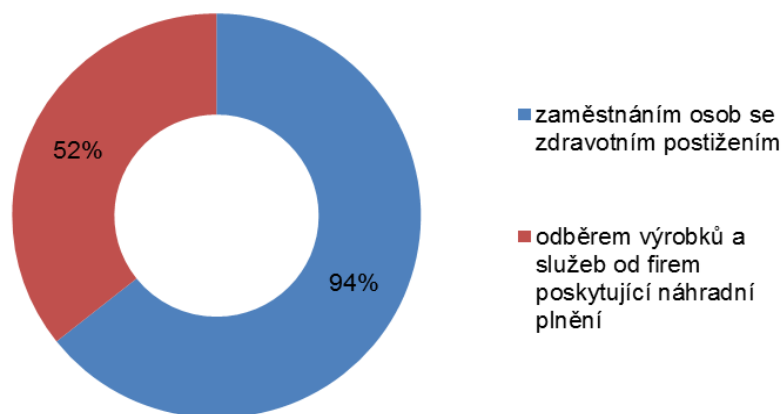
Všem zaměstnancům poskytl zaměstnavatel možnost čerpat příspěvek na penzijní připojištění. Čerpat ho bylo možné i v době neaktivního pracovního poměru (mimo evidenční stav z důvodu mateřské či rodičovské dovolené). Za rok 2016 tak zaměstnavatel na tomto příspěvku vyplatil částku 1 505 tis. Kč. Při trvání pracovního poměru po zkušební době v celém kalendářním roce se tak jednalo o příspěvek ve výši 3 600 Kč na jednoho zaměstnance.

Ke zmírňování handicapu spojeného s dojížděním zaměstnanců do místa výkonu práce přispíval zaměstnavatel prostřednictvím finančního příspěvku na dopravu dojíždějících. V roce 2016 jej čerpalo 303 zaměstnanců (70 % zaměstnanců). Celkem na něm zaměstnavatel vyplatil 3 335 tis. Kč. Průměrná měsíční částka vyplacena jednomu čerpajícímu zaměstnanci byla 1 092 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 16 zaměstnancům.

Nad rámec zákonných povinností plnil Kraj Vysočina zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců, tj. 17 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 2016 tuto povinnost na 146 % - viz obrázek č. 3.

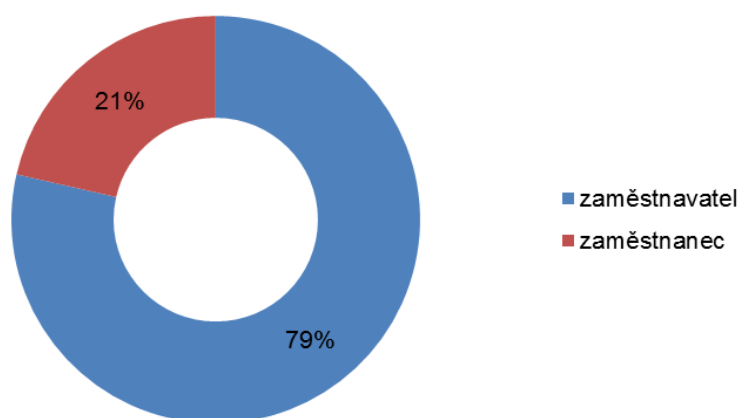
Obrázek č. 3: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Uplatňovat principy rovnosti se Kraj Vysočina snaží už ve fázi výběru nových zaměstnanců. Při vyhlášení výběrových řízení bylo v 54 zveřejněných oznámeních 8krát označeno, že se jedná o pozice vhodné pro osoby se zdravotním postižením.

V období roku 2016 zaměstnavatel přispíval zaměstnavatel zaměstnancům na stravování formou stravenek GASTRO PASS v hodnotě 70 Kč. Přičemž zaměstnavatel hradil 55 Kč a zaměstnanec 15 Kč. Roční příspěvek jednomu zaměstnanci na stravenkách při plném počtu nároku (celkový počet pracovních dnů s odečtením dovolené) tak činil 12 540 Kč (z celkové hodnoty stravenek 15 960 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 2016 nebyla tato možnost zaměstnanci využita.

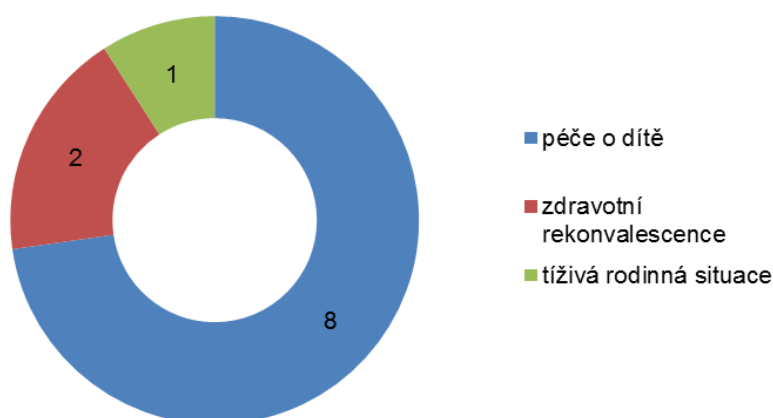
Sociální politika zaměstnavatele byla uplatňována také prostřednictvím příspěvku při narození dítěte zaměstnanci. Poukázka v hodnotě 2 tis. Kč byla předána 32 zaměstnancům.

Výbavičku v podobě dětského oblečení či hygienických nebo zdravotních potřeb tak rodiče mohli pořídit pro 15 holčiček a 17 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 2016 se uskutečnila dvě tato setkání a zúčastnilo se jich 40 zaměstnanců.

Při zohlednění řešení komplikovaných životních situací souvisejících s potřebou vhodně sladovat osobní a pracovní život bylo vyhověno všem 11 předloženým žádostem zaměstnanců o sjednání práce z domu. Práce z domu byla sjednána u 8 žen a 3 mužů. V 10 případech se jednalo o částečnou práci z domů v 1 případě o práci výhradně z domova. Důvody vedoucí ke schválení práce z domu shrnuje obrázek č. 5.

Obrázek č. 5: Důvody sjednání práce z domu



Krácený úvazek umožnil zaměstnavatel 14 zaměstnankyním. Nejčastějším důvodem, který vedl k tomu, že zaměstnavatel vyhověl sjednání zkrácených úvazků, byla v roce 2016 péče o dítě.

Z hlediska rozsahu byly sjednány následující zkrácené úvazky:

- 35 hodin týdně (5 žen),
- 32 hodin týdně (1 žena),
- 30 hodin týdně (9 žen).

V souladu s potřebou sladování osobního a pracovního života zaměstnanců byla zaměstnavatelem na základě žádostí zaměstnanců sjednána v 8 případech výjimka ze základního kmene pracovní doby. Jednalo se o následující individuální úpravy režimu základní pracovní doby:

v úřední dny:

- pondělí, středa do 15:00 hodin (3 ženy),
- pondělí, středa do 13:00 hodin (3 ženy),
- pondělí, středa do 12:00 hodin (2 ženy),

v neúřední dny:

- úterý, čtvrtek, pátek do 12:00 hodin (2 ženy).

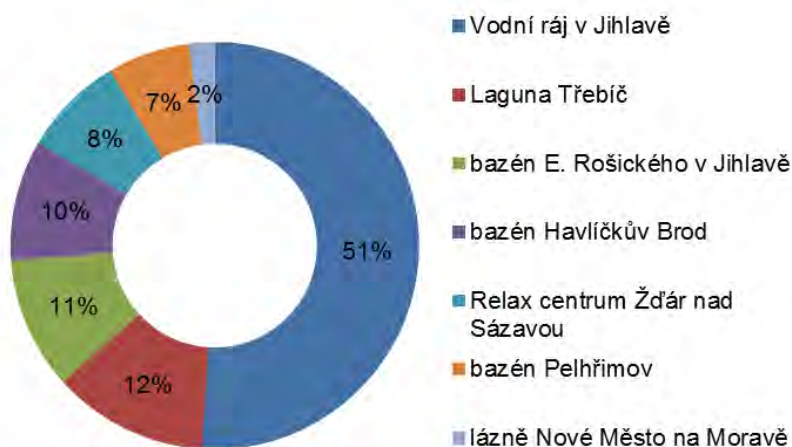
Usnadnění návratu vedením mentoringu v době po ukončení dlouhodobé pracovní neschopnosti (delší jak 6 měsíců) nebylo v roce 2016 využito. Pro dobu po návratu z mateřské nebo rodičovské bylo využito v 4 případech.

V rámci podpory psychického zdraví měl každý zaměstnanec možnost řešit své problémy (pracovní i osobní) s [klinickým psychologem](#). V roce 2016 nebyly služby psychologa ze strany zaměstnanců využity.

Zaměstnavatel nabídl zaměstnancům pomoc se zajištěním míst v mateřské škole v místě sídla zaměstnavatele. Pro školní rok 2016/2017 vyjednal umístění pro 17 dětí zaměstnanců.

V rámci podpory fyzického zdraví poskytl zaměstnavatel permanentky do bazénů v městech Kraje Vysočina. Největší zájem byl o „plavenky“ do Vodního ráje v Jihlavě (203), následovala Laguna Třebíč (49), bazén E. Rošického Jihlava (42), bazén Havlíčkův Brod (38), Relax centrum Žďár nad Sázavou (28), bazén Pelhřimov (26), lázně Nové Město na Moravě (8). Možnost získání „plavenky“ využilo 83 % zaměstnanců. Hodnoty permanentek se pohybovaly v rozmezí od 750 do 850 Kč. Celkově zaměstnavatel na nákup permanentek vynaložil 323 tis. Kč.

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



V roce 2016 realizoval zaměstnavatel tyto vzdělávací aktivity na podporu zdraví zaměstnanců nebo sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců nebo v oblasti rovných příležitostí:

- „Jak předcházet zrakové únavě při práci na počítači“, kurz byl realizován v 6 termínech, zúčastnilo se ho 67 zaměstnanců,
- Workshop k praktickým a právním možnostem sladování pracovního, soukromého a rodinného života, který pořádalo Oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Účast byla nabídnuta všem vedoucím zaměstnancům. Zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců.

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

- sportovní den (15. 9. 2016), zúčastnilo se ho 81 % zaměstnanců,
- kulturní den (23. 6. 2016), zúčastnilo se ho 64 % zaměstnanců,
- bowlingová liga (podzim 2015/jaro 2016, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se jí 29 % zaměstnanců, vítězem byl odbor regionálního rozvoje,
- divadelní představení Sex noci svatojánské (21. 9. 2016, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 187 zaměstnanců (43 %), 14 bývalých zaměstnanců ve starobním důchodu, 8 maminek na mateřské či rodičovské dovolené a jejich 67 rodinných příslušníků.

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 – zahrnuty 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 52 zaměstnanců, v průměru se cvičení účastní 10 zaměstnanců),
- jóga (o cvičení projevilo zájem 37 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 2016 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 voucheru k úhradě přípravků podporujících imunitu, očkování nehrazeného z veřejného zdravotního pojištění, rekondičních, kondičních, rehabilitačních a pohybových aktivit a ostatního v hodnotě 1 tis. 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 voucheru 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.

Za rok 2016 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 2016 zaměstnavatel evidoval 1 oznámení ze schránky důvěry. Týkalo se námětu na řešení úpravy podzemní chodby. Námět byl zpracován a vypsána autorská soutěž na získání návrhů ze strany uměleckoprůmyslových škol zřizovaných krajem. Realizace námětu vybraného zaměstnanci je plánována na I. pololetí 2017.

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 2016 realizovány následující aktivity:

- 2 pravidelná setkání s vedením úřadu (4. 3. 2016, viz [fotogalerie](#)), (4. 11. 2016, viz [fotogalerie](#)),
- zaslány 2 pozvánky na zájmové akce pořádané krajem,
- zasláno 5 pozvánek na společná setkání zaměstnanců (sportovní den, kulturní den, divadelní představení apod.),
- zasláno 10 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 3 případech byly sjednány práce na dohody na práce konané mimo pracovní poměr,
- ve 2 případech bylo umožněno čerpání pracovního volna 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:

- ve 12 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.

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 II. polovině roku 2016 zejména tato opatření:

- seznámil zaměstnance se zpracovanou strategií prostřednictvím e-mailu a nabídl jim seznámení formou prezenční aktivity,
- deklaroval prohlášením zaměstnavatele konzultačním místem pro řešení tíživých životních situací zaměstnanců [oddělení řízení lidských zdrojů](#) a informoval o tom zaměstnance prostřednictvím e-mailu,
- pro realizaci programové části byl jmenován pracovní tým složený ze členů pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance, jemuž byl zadán úkol s cílem [úspěšně realizovat projekty z databáze projektů Strategie uplatňování principů rovnosti Krajského úřadu Kraje Vysočina s dobou realizace v roce 2017.](#)

Výroční zprávu zpracovala [pracovní skupina – 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.