



# Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Vážené kolegyně, vážení kolegové!

Kraj Vysočina je krajem moderním, který se chce navenek, ke svým občankám a občanům, ale i k návštěvníkům, firmám, partnerům a dalším subjektům, chovat za všech okolností slušně, korektně, se vstřícností, respektem a úctou k lidem i všem pozitivním hodnotám obecně uznávaným vyspělou civilizací. Stejně tak Kraj Vysočina usiluje o korektní chování a jednání vůči všem svým zaměstnankyním a zaměstnancům.



Chceme spoluvytvářet harmonickou společnost, ve které může každý jedinec nalézt důstojné uplatnění, seberealizaci, ve které může být prospěšným sobě i ostatním, ve které má každý slabší přiměřenou příležitost opřít se o silnější a využívat jejich podpory a pomoci a kde naopak každý má otevřenou možnost přispívat těm, kteří pomocnou ruku potřebují. A jsme připraveni tomu věnovat i svoji energii a úsilí.

Považuji za přirozené, že se k těmto vzorcům chování a jednání hlásí i krajský úřad. Tento orgán Kraje Vysočina je složen téměř z pěti stovek zaměstnankyň a zaměstnanců, lidí různého věku, obou pohlaví, s individuálními předpoklady a možnostmi, s různorodými osobnostními charakteristikami, životními podmínkami, rodinnou situací, s individuálním zdravotním stavem. Lidmi s různou profesní praxí a úrovní dosaženého vzdělání i jeho specializací. Chceme přitom vytvářet jeden pracovní tým, který je uvnitř pestrý, ale navenek jeho projevy spojuje snaha o co nejlepší výkon úkolů a povinností vyplývajících z poslání kraje a krajského úřadu jako součásti systému veřejné správy (a obecněji služby pro veřejnost) a z jeho cílů. Chceme, aby všichni jednotliví příslušníci našeho týmu byli zdravě motivováni pro svoji práci, ale také usilujeme o to, aby se cítili dobře, šťastně, spokojeně, aby naše zaměstnankyně a naši zaměstnanci do práce chodili rádi, nejen kvůli výplatě, ale také pro naplnění svých vlastních představ o individuálním příspěvku pro ostatní lidi, pro společnost.

Bytostně jsem přesvědčen, že takový zdravý tým může existovat a dlouhodoběji fungovat jen tehdy, pokud je uvnitř systematicky udržována, podporována a rozvíjena atmosféra vzájemného respektu, úcty, sounáležitosti. K tomu je nezbytné hledat cesty, jak přiměřeným způsobem vyrovnávat alespoň nejvíce citlivá znevýhodnění, skupinová i individuální, cesty, jak zajistit pro všechny členky a členy týmu (i ty potenciální) pokud možno rovné příležitosti.

Dosáhnout třeba jen dílčích úspěchů přitom není snadné. Vyžaduje to, ostatně jako jakákoliv jiná agenda, vědomé a řízené konání, tedy zejména přiřazení personální kapacity, případně i dalších potřebných zdrojů, systematickou práci, alespoň rámcové určení stavu, ke kterému se chceme přiblížit, cest, které k tomu mohou vést. Potřebné je také stanovení pravidelných zastavení, kdy se ohlédneme zpět, vyhodnotíme dosud provedené kroky a jejich účinnost a stanovíme další postup nebo již vymezený program přizpůsobíme aktuální situaci. Za důležité považuji také vedení přiměřené dokumentace.

Taková řízená činnost by měla být opřena o programový dokument. Právě ten máte nyní před sebou. Nazvali jsme jej „Strategií uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“. Je to jeho první verze, která vychází z dosavadních dlouholetých zkušeností úřadu a

reflektuje i stav kolem nás. Přestože jsme se snažili o komplexní řešení, jistě není strategie zcela vyčerpávající a do budoucna neměnná. Vždyť i vnější podmínky se neustále vyvíjejí a také my sami se chceme posouvat žádoucím směrem dál. Nyní však poprvé máme k dispozici programový materiál, který nám pomůže všechny související činnosti lépe řídit a efektivněji spravovat. Existence tohoto dokumentu je v mých očích splněním náročného, velmi ambiciózního dílčího cíle na cestě k důslednějšímu uplatňování principu rovnosti v příležitostech směrem dovnitř našeho úřadu, k jeho zaměstnankyním a zaměstnancům. Předpokládám, že nám bude oporou při překonávání bariér, předsudků a zažitých schémat, že nám pomůže zlepšovat pracovní i prosté mezilidské soužití, budovat mezigenerační mosty, že přispěje ke zlepšení výstupů naší práce – výkonu veřejné správy a zajišťování veřejných služeb i podílu na rozvoji kraje. Budu rád, pokud poslouží jako manuál k účinnému vyrovnávání různých znevýhodnění, ať již genderově podmíněných, tak těch založených věkem, zdravotním stavem, osobnostními předpoklady, úrovní dosaženého vzdělání, praxí, resp. průběhem kariérního cyklu, sociálními a rodinnými podmínkami apod.

Závěrem bych rád vyslovil upřímné a velmi silné poděkování všem členkám a členům pracovní skupiny, která dokument připravila, projednala, zajistila připomínkové řízení k němu, vypořádala podněty a návrhy na změny a připravila jej v této skvělé podobě k využití. Takové poctivé a zodpovědné práce odvedené ve prospěch nás všech si vážím.

S poděkováním a přáním všeho dobrého vás

Zdeněk Kadlec, ředitel úřadu

## Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Autoři dokumentu	Ing. Ivana Hanáková Kosourová, Ing. Dana Buřičová, Ing. Kateřina Tesařová, Ing. Eva Janoušková, Ing. Ivana Šmídová, Mgr. Karel Kotrba, Ing. Eva Plachá, Ing. Soňa Měrtlová, Ing. Zbyněk Čech, Jaroslav Pacher, Mgr. Stanislava Holbová, Bc. Roman Sýkora.
Verze	1.2
Datum vydání verze	1. 3. 2018

### OBSAH

1	MANAŽERSKÝ SOUHRN .....	2
2	ÚVOD.....	5
2.1	Definice rovných příležitostí v pojetí Krajského úřadu Kraje Vysočina .....	5
2.2	Vize Krajského úřadu Kraje Vysočina pro oblast rovných příležitostí .....	5
2.3	Cíl strategie .....	5
2.4	Cílová skupina.....	6
2.5	Oprávněnost poptávky .....	6
3	ANALÝZA VÝCHOZÍHO STAVU .....	7
3.1	Začlenění agendy a zabezpečení jejího výkonu .....	7
3.2	Základní dokumenty .....	7
3.3	Podpora k uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života .....	7
3.4	Opatření pro uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života .....	9
3.5	SWOT analýza .....	12
4	PROGRAMOVÁ ČÁST STRATEGIE.....	16
4.1	Priority a strategické cíle programové části .....	16
4.2	Plán řízení rizik a určení předpokladů úspěšné implementace strategie.....	21
5	ZÁVĚR.....	24
	SEZNAM ZKRATEK .....	25
	SEZNAM TABULEK .....	25
	SEZNAM OBRÁZKŮ .....	25
	PŘÍLOHA Č. 1 DATABÁZE PROJEKTŮ.....	26

Revize změn dokumentu:

Revize	Strana	Změna	Odkaz kapitola
1.2	26	Doplněná PŘÍLOHA Č. 1 DATABÁZE PROJEKTŮ	<a href="#">PŘÍLOHA Č. 1 DATABÁZE PROJEKTŮ</a>



1



## MANAŽERSKÝ SOUHRN



## 1 MANAŽERSKÝ SOUHRN

Tato Strategie uplatňování principů rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „strategie“) je výsledným výstupem práce pracovního týmu jmenovaného ředitelem Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „ředitel úřadu“). Podrobnosti o zadaném úkolu shrnuje tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Zadání úkolu

<b>Název úkolu:</b>	<b>Strategie uplatňování principů rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina.</b>
<b>Specifikace (popis problému):</b>	Kraj Vysočina je zaměstnavatel zaměstnanců zařazených do krajského úřadu, který se hlásí k antidiskriminačnímu přístupu a předcházení negativním vlivům spojeným s otázkami rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Ve své praxi uplatňuje řadu antidiskriminačních opatření a politiku rovného přístupu má ukotvenou v jednom ze svých strategických cílů. Doposud však neexistuje ucelený interní dokument, který by danou oblast formuloval do jednotných principů a nastavil komplexní procesy uplatňování aspektů této politiky v praxi včetně formulací žádoucích opatření jako reflexi na odůvodněnou poptávku.
<b>Požadovaný výstup:</b>	Zpracovaná aplikovatelná strategie uplatňování principů rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina s nastavením principů a opatření metodou SMART.
<b>Termín plnění:</b>	5. 5. 2015 - 30. 6. 2016

Zpracovaná strategie stanovuje základní směry pro uplatňování principů rovnosti ve své definici, vizi a cíli. Předkládá výsledky analýzy výchozího stavu a hodnotí je. Programovou část stanovuje ve čtyřech prioritách, pro každou z nich stanovuje strategický cíl:

- každodenní život (procesy), cílem priority je zajistit intenzivnější implementaci principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života do řízení jednotlivých útvarů úřadu,
- udržitelnost (finance), cílem priority je využití dostupných zdrojů, především finančních prostředků, k zajištění uplatňování principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života,
- profesionalita (učení se a růst), cílem priority je rozvíjet sociální politiku krajského úřadu, vytvářet vhodné podmínky k udržení kvalifikovaných zaměstnanců, odstraňovat předsudky a bourat zažitá schémata, šířit osvětu a nabízet možnost vzdělávání z oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života,
- atraktivní kraj (zákazníci), cílem priority je informovat veřejnost o úspěších Kraje Vysočina v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života a být tak nositelem dobrého jména kraje, šířitelem dobré praxe, motivovat ostatní subjekty v Kraji Vysočina a stát se pro ně vzorem, být lákavým zaměstnavatelem pro kvalitní budoucí zaměstnance.

Jednotlivé cíle priorit jsou rozpracovány do následujících šesti opatření:

- implementovat definované aktivity podporující uplatňování rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců do řízení jednotlivých útvarů úřadu, odstraňovat předsudky a bourat zažitá schémata,
- implementovat definované aktivity týkající se financování rovného zacházení se zaměstnanci krajského úřadu a povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- implementovat definované aktivity podporující zvýšení povědomí zaměstnanců o realizované sociální politice a uplatňovaném přístupu k zajištění rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života ze strany zaměstnavatele,
- dlouhodobě udržovat kvalitu interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí tak, aby průměrná roční hodnota z hodnocení všech konaných akcí nepřesáhla hranici 2,5 bodu,
- implementovat definované aktivity týkající se prezentace Kraje Vysočina jako zaměstnavatele uplatňujícího zásady rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života s cílem mít motivované, loajální, výkonné zaměstnance poskytující kvalitní veřejnou službu,
- vytvářet vhodné příležitosti k motivaci zaměstnavatelů v Kraji Vysočina pro realizaci opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.

Opatření jsou rozpracována do těchto devatenácti aktivit:

- seznámit vedoucí zaměstnance s principy politiky rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života uplatňovanými zaměstnavatelem, zavést prvky této politiky do výkonu jimi zastávaných manažerských funkcí,
- deklarovat prohlášením zaměstnavatele konzultační místo (oddělení řízení lidských zdrojů) pro možnosti řešení tíživých situací,
- vytvořit obrázkový scénář životních situací s vazbou na aktivity a benefity poskytované zaměstnavatelem,
- vytvořit a publikovat zprávu o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života,
- realizovat pravidelné schůzky pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu k vyhodnocení realizovaných aktivit a k návrhům opatření pro další období s vazbou na odůvodněnou potřebu, možnosti,
- využívat financování projektů na rozvoj sociální politiky zaměstnavatele pomocí vypisovaných evropských výzev,
- přispívat ke zvýšení podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a ke zvyšování náhradního plnění formou odběru výrobků a služeb tak, abychom každoročně naplnili minimálně 85 % povinného podílu a odvod do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu byl maximálně ve výši 15 %,
- seznámit zaměstnance se zpracovanou Strategii uplatňování principu rovnosti,
- přiblížit zaměstnancům případy reálného řešení tíživé životní situace s pomocí zaměstnavatele,
- přiblížit možnosti zaměstnaneckých podmínek u jiných organizací veřejného sektoru, které jsou, co do rozsahu služeb a výkonu agend, srovnatelné s Krajským úřadem Kraje Vysočina. Sledovat trendy v této oblasti,

## Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

- uspořádat odborné vzdělávání všech zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu věnované rovným příležitostem (nejen žen a mužů, rovnost v širším kontextu), sladování osobního a pracovního života,
- zabezpečit, aby hodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života ročně nepřesáhlo hodnotu 2,5 bodu,
- uspořádat kulatý stůl na téma rovné příležitostí a sladování osobního a pracovního života s cílem výměny zkušeností z komerční a veřejné sféry. Na základě získaných výstupů provést zhodnocení praxe krajského úřadu s vazbou na odůvodněnou potřebu a možnosti,
- realizovat a vyhodnotit průzkum spokojenosti za účelem získání zpětné vazby ze strany zaměstnanců k realizované sociální politice zaměstnavatele, přijmout vhodná opatření,
- realizovat audit rovných příležitostí a oblastí vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnanců v podmínkách krajského úřadu a zhodnotit návrhy doporučených opatření, vhodné opatření přijmout,
- účastnit se soutěže Půl na půl – respekt k rovným příležitostem, která hodnotí dosaženou úroveň v oblasti uplatňování principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života,
- dlouhodobě být držitelem ocenění Podnik podporující zdraví 3. stupně,
- informovat odbornou i laickou veřejnost o dosažených úspěších v této oblasti prostřednictvím médií,
- pravidelně ve dvouletých intervalech pořádat pro zaměstnavatele v Kraji Vysočina soutěž Podnik přátelský rodině a ocenit tak jejich snahu v oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života.

Pro každou aktivitu jsou stanoveny náklady a dále je stanoveno období pro jejich realizaci.

Na programovou část navazuje databáze projektů, do které budou aktuálně doplňovány náměty na projekty, kterými budou naplňovány aktivity v rámci opatření jednotlivých priorit a cílů programové části strategie.

Zpracovaný dokument měli možnost připomínkovat všichni vedoucí zaměstnanci zařazení do krajského úřadu. Jeho návrh byl projednán grémiem ředitele. O realizaci v uvedeném rozsahu rozhodl ředitel úřadu.



2



ÚVOD



## 2 ÚVOD

Posláním Kraje Vysočina jako zaměstnavatele zaměstnankyň a zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců“) zařazených do krajského úřadu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je navázat na povinnosti dané legislativní úpravou (zejm. zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem) a specifikovat vnitřními principy jejich aplikaci v praxi. Kraj chce uplatňovat takové principy, které umožní dosáhnout reálných rovných příležitostí pro všechny zaměstnanecké skupiny, které mohou být nějakým způsobem znevýhodněny ve svém zaměstnaneckém postavení. Posláním je také to, aby byly přijaty principy, které budou zohledňovat odůvodněnou potřebu týkající se sladování osobního a pracovního života zaměstnanců.

### 2.1 Definice rovných příležitostí v pojetí Krajského úřadu Kraje Vysočina

Uplatňování rovných příležitostí v rámci Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „krajského úřadu“) znamená, že všichni mají rovnou startovní čáru bez ohledu na národnost, pohlaví, barvu pleti, etnický nebo sociální původ, jazyk, náboženství nebo víru, politické či jiné názory, majetek, rodinný původ, zdravotní stav, věk, vzhled, nebo sexuální orientaci. Rovné příležitosti nejsou rovností ve výsledku. Aplikace principu rovných příležitostí v podmínkách krajského úřadu reaguje na možnou diskriminaci a na situace, kdy lidé ze znevýhodněných skupin musí nejprve ty ostatní přesvědčit (pokud takovou šanci vůbec dostanou), že nejsou takoví (např. tak neflexibilní, tak nemotivovaní, tak pomalí), jak se o nich může bez reálných zkušeností předpokládat. Uplatňování rovných příležitostí krajským úřadem spočívá v posuzování především individuálních vlastností a schopností člověka. Znamená to nesoudit na základě předsudků, které existují k různým skupinám lidí. Rovné příležitosti krajského úřadu vytvářejí šance na vhodné sladování osobního a pracovního života zaměstnanců Kraje Vysočina.

### 2.2 Vize Krajského úřadu Kraje Vysočina pro oblast rovných příležitostí

Vize Krajského úřadu Kraje Vysočina pro oblast rovných příležitostí navazuje na vizi úřadu. 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.

### 2.3 Cíl strategie

Strategie je vydána za účelem vytyčení žádoucího směru dalšího vývoje moderního, profesionálního, otevřeného a přívětivého zaměstnavatele. Spolu s dalšími faktory je strategie objektivním základem pro rozhodování v oblasti sociálního přístupu v rámci zaměstnanecké politiky. Perspektivy řeší dlouhodobě a komplexně se snahou o stabilitu, udržitelnost, předcházení negativním jevům. Napomáhá k optimálnímu využívání finančních, věcných, personálních i informačních zdrojů, které vede k plnění předem definovaných SMART (specifických, měřitelných, akceptovatelných, realizovatelných a termínovaných) cílů při dodržení principů rovnosti. Zároveň je strategie nástrojem pro podporu řízení kvality činností vykonávaných krajským úřadem. Přispívá k uspokojování odůvodněných

zaměstnaneckých zájmů a tím vede k vyšší motivaci zaměstnanců. Podpurným cílem strategie je osvěta v oblasti rovného přístupu, vytvoření prostoru k šíření příkladů dobré praxe, které slouží k ozdravení společnosti.

## **2.4 Cílová skupina**

Cílovou skupinou pro citlivé uplatňování prvků rovných příležitostí jsou všichni zaměstnanci Kraje Vysočina zařazení do krajského úřadu, kteří mohou být znevýhodněni ve svém zaměstnaneckém postavení. Důvodem může být např. národnost, pohlaví, barva pleti, etnický nebo sociální původ, jazyk, náboženství nebo víra, politický či jiný názor, majetek, rodinný původ, zdravotní stav, věk, vzhled nebo sexuální orientace.

Cílovou skupinou pro hledání cest vhodného sladování osobního a pracovního života jsou všichni zaměstnanci Kraje Vysočina zařazení do krajského úřadu, kteří potřebují z vážného osobního důvodu sladit režim práce se svojí momentální životní situací.

## **2.5 Oprávněnost poptávky**

Kraj Vysočina je jako zaměstnavatel vázán zákonnou povinností zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace vůči svým zaměstnancům. Ve snaze mít spokojené, výkonné, stabilizované a loajální zaměstnance podílející se na úspěchu, prosperitě a rozvoji úřadu podporuje kraj vytváření příznivých pracovních podmínek. K tomu je nezbytné, aby reagoval na vývoj trendů a byl konkurenceschopný vůči ostatním zaměstnavatelům ve veřejné správě a službách. Směrem navenek je kraj motivován snahou přispět ke zdravější společnosti edukativním působením dobrého příkladu.

Svůj směr a základní hodnoty vedoucí k naplňování uvedené snahy vyjádřil kraj ve vizi pro oblast rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života. Zásady, které v této strategii přijal za vlastní, tvoří mantinely jeho činnosti a pomáhají mu při rozhodování v nerozhodných situacích.

Při uplatňování individuálního přístupu k potřebám zaměstnanců, kteří jsou nějakým způsobem podstatně znevýhodněni ve svém zaměstnaneckém postavení, je nutné vždy reflektovat provozní možnosti. K realizaci samotných opatření jsou využívány pouze veřejné prostředky, proto je ctěna zásada účelnosti, efektivnosti, hospodárnosti a přiměřenosti.

3



## ANALÝZA VÝCHOZÍHO STAVU





### 3 ANALÝZA VÝCHOZÍHO STAVU

Analýza výchozího stavu poskytuje přehled o dosavadním přístupu kraje k problematice rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života. Na stávající poznatky bude strategie navazovat ve své programové části.

#### 3.1 Začlenění agendy a zabezpečení jejího výkonu

Oblast rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců je svěřena do kompetencí osob na různých úrovních vnitřní správy úřadu. Kraj se tak snaží zabezpečit zodpovědný výkon této agendy spojený s efektivností a účelností realizovaných opatření. Jejich plnění zajišťují následující pozice či útvary:

- ředitel krajského úřadu, [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 krajského úřadu](#),
- [pracovní skupina – Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) pro oblasti fyzického i psychického zdraví, rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života.

#### 3.2 Základní dokumenty

Kraj Vysočina přijal řadu dokumentů, ve kterých jsou mimo jiné stanovena východiska pro uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života v podmínkách krajského úřadu. Některé z nich mají platnost také externě, směrem k výkonu veřejné služby navenek, a další působí interně v rámci vnitřních procesů uplatňovaných krajským úřadem. Jedná se o tyto dokumenty:

- [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 příkazy, směrnice a řády, viz [kapitola 3.4](#)),
- [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](#).

#### 3.3 Podpora k uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života

Zaměstnavatel pravidelně sleduje vybrané ukazatele v oblasti rovnosti a sladování osobního a pracovního života. Současně získává zpětnou vazbu na jim realizovanou sociální politiku vůči zaměstnancům. Získané výsledky analyzuje a využívá pro další práci v této oblasti. K podpoře využívá tyto nástroje:

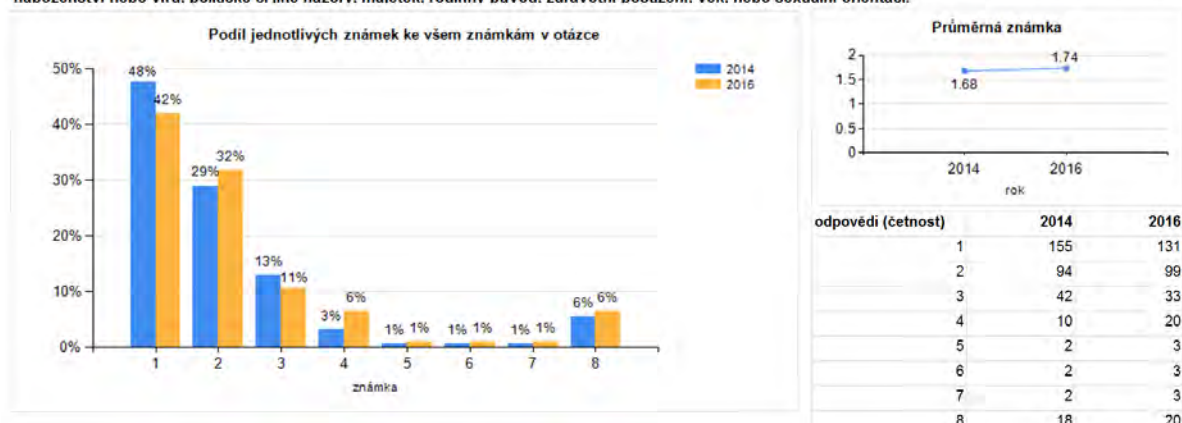
- genderové statistiky (mj. pravidelné statistiky předkládané zastupitelstvu kraje, jejichž zdroj vychází z automatizovaného přenosu v datovém skladu Kraje Vysočina, např. [ZK-07-2015-03pr02](#), dále [statistika počtu účastníků na vzdělávacích akcích dle pohlaví](#)),
- individuální statistiky o vytvoření vhodných podmínek pro řešení osobních životních situací zaměstnanců,



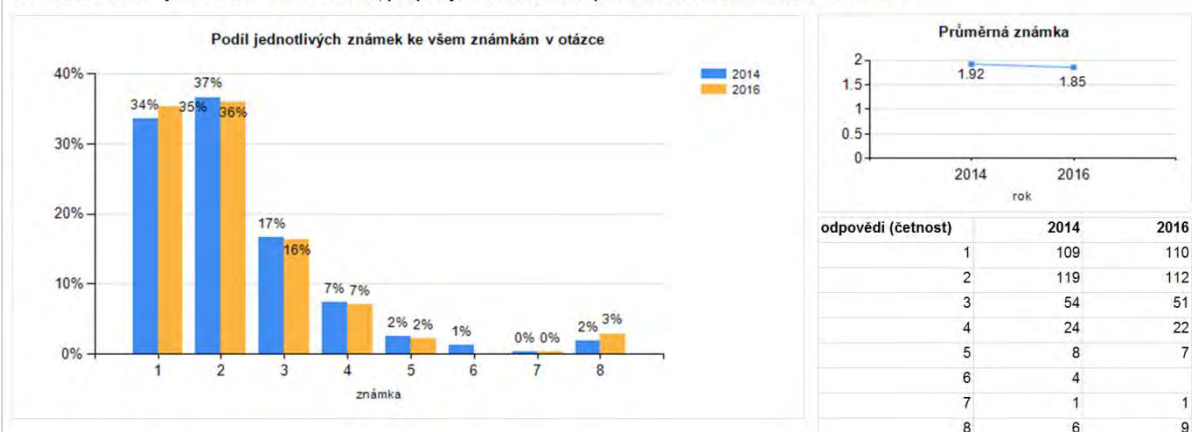
- [provozní sestava/Zaměstnanci a vzdělávání](#) v datovém skladu – sumarizace údajů o zaměstnancích (informace o jejich počtech, přehledech, stavu rovnosti žen a mužů v pozicích, fluktuaci, naplňování povinného podílu osob se zdravotním postižením),
- analýzy v rozdílech platů žen a mužů (stav hodnocený ředitelem krajského úřadu), pravidelná roční statistika vyhodnocovaná v několika hlediscích,
- analýza v oblasti kariérního růstu zaměstnanců (pravidelné hodnocení a řízení pracovního výkonu zaměstnanců – [viz směrnice č. 3/11](#),
- genderový audit – proveden na podzim 2013, prezentace výsledků, realizace opatření,
- [schránka důvěry](#) - v rámci otevřeného přístupu zaměstnavatele je zaměstnancům dána možnost předložit anonymně svůj námět nebo podat oznámení na nerovné zacházení či diskriminační přístup,
- [průzkum spokojenosti realizovaný mezi zaměstnanci](#) – [viz vybrané otázky](#):

Obrázek č. 1: Průzkum spokojenosti – vybrané otázky

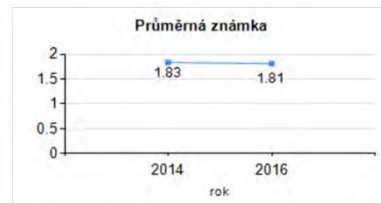
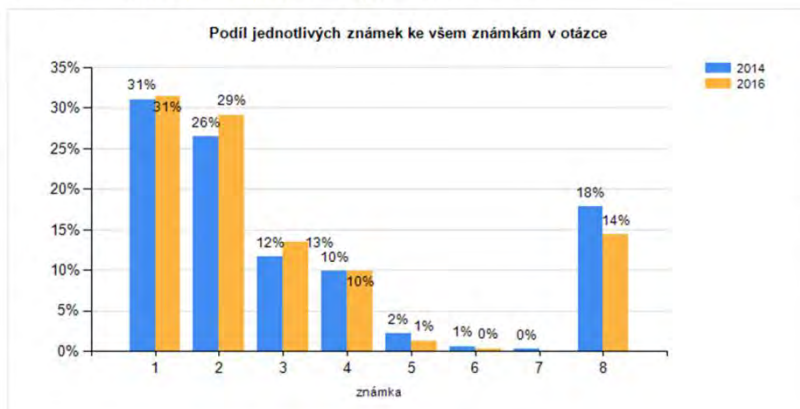
4. Zaměstnavatel zajišťuje rovný přístup, spravedlivé zacházení ke všem bez ohledu na národnost, pohlaví, barvu pleti, etnický nebo sociální původ, jazyk, náboženství nebo víru, politické či jiné názory, maletek, rodinný důvod, zdravotní postižení, věk, nebo sexuální orientaci.



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

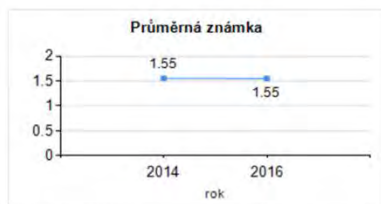
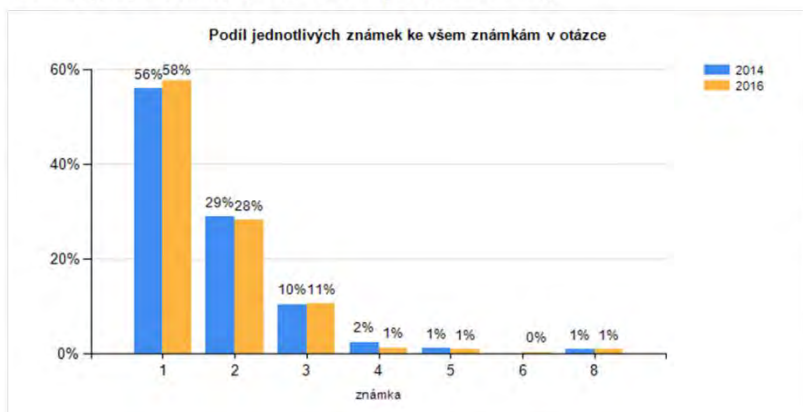


35. Vedení úřadu je ochotno řešit individuálně problémy zaměstnanců.



odpovědi (četnost)	2014	2016
1	101	98
2	86	91
3	38	42
4	32	31
5	7	4
6	2	1
7	1	
8	58	45

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



odpovědi (četnost)	2014	2016
1	182	180
2	94	88
3	34	33
4	8	4
5	4	3
6		1
8	3	3

### 3.4 Opatření pro uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života

Kraj Vysočina se snaží o neustálé zdokonalování a rozšiřování péče o své zaměstnance. Výsledkem sociální politiky zaměstnavatele jsou vydané vnitřní předpisy týkající se poskytovaných benefitů a realizace konkrétních opatření, která jsou aktuálně zveřejňována prostřednictvím intranetu, zejména na portálu [Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#). Konkrétně jsou zavedena následující opatření:

- pracovní volno ze zdravotních a sociálních důvodů – mohou čerpat všichni zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav, zázemí apod. 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](#),
- den volna navíc – placená překážka v práci na straně zaměstnavatele z důvodu údržby sítě, upraveno vnitřním předpisem, zpravidla v závěru roku,
- příspěvek zaměstnavatele na osobní konta zaměstnanců - výběr aktivit odpovídá individuálním potřebám jednotlivců, témata odpovídají možným zájmům všech věkových skupin (sport, kultura, vzdělávání, cestování, rekreace). Benefity lze v některých případech čerpat i pro rodinné příslušníky (úhrada tábora, příspěvek na péči apod.) Do výběru aktivit jsou přidávána témata dle odůvodněné potřeby zaměstnanců s vazbou na účel plnění a efektivnost vynakládání prostředků - [viz směrnice č. 10/15](#),

- příspěvek na penzijní připojištění - lze čerpat i v době neaktivního pracovního poměru (mimoevidenční stav z důvodu mateřské či rodičovské dovolené) - [viz směrnice č. 3/12](#),
- příspěvek na dopravu dojíždějícím zaměstnancům - napomáhá k rovnoměrnému zastoupení zaměstnanců z jednotlivých okresů kraje. Výše příspěvku je závislá na vzdálenosti bydliště od sídla kraje a na počtu dnů, ve kterých zaměstnanec dojel do zaměstnání - [viz směrnice č. 10/10](#),
- finanční příspěvek zaměstnancům s přiznaným statutem osoby se zdravotním postižením - podpora aktivit směřujících k usnadnění výkonu práce zaměstnanců se zdravotním handicapem (proplacení léčebných pobytů, rehabilitací, zdravotních a sportovních pomůcek, potravinových doplňků, finanční příspěvek je až do výše 7 tis. Kč - [viz směrnice č. 7/13](#),
- příspěvek na stravování - [viz směrnice č. 12/08](#),
- příspěvek pozůstalým při úmrtí zaměstnance 5 tis. Kč – benefit poskytovaný ze sociálního fondu na základě žádosti ředitele krajského úřadu schválené radou kraje,
- příspěvek při narození dítěte - poukázka v hodnotě 2 tis. Kč na každé narozené dítě,
- politika otevřených dveří – otevřené dveře kanceláře ředitele krajského úřadu - ten nabízí zaměstnancům možnost individuálního řešení podnětů přímo s ním, o této možnosti jsou zaměstnanci mj. informováni na setkání ředitele a hejtmána s novými zaměstnanci,
- vytvoření podmínek pro dřívější návrat z dlouhodobé pracovní neschopnosti a potřebné doby rekonvalescence, pokud to zdravotní stav dovolí - vhodná úprava pracovní doby, práce z domu, usnadnění návratu zavedením mentoringu pro dobu po ukončení pracovní neschopnosti, viz [metodika personálního procesu, str. 3, bod 4](#),
- umožnění práce i v době ztížené životní situace - práce z domu při rekonvalescenci po nemoci/úrazu nebo při péči o osobu blízkou; možnost využít tento způsob práce místo čerpání překážek v práci, ošetřování nebo jiného řešení (neplacené volno, dlouhodobější dovolená apod.),
- klinický psycholog - každý zaměstnanec má možnost řešit své problémy (pracovní i osobní) s [klinickým psychologem](#), sezení jsou hrazená zaměstnavatelem, vše probíhá anonymně na neutrálním místě s přímým kontaktem na psychologa. Informace a kontakty na psychologa jsou dostupné na [portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#),
- citlivé uplatňování genderově korektního jazyka v rámci výzev při výběrových řízeních (interní šablona jako vzor pro [oznámení o vyhlášení výběrového řízení](#)) i v dalších dokumentech (příkaz ředitele, kterým se stanovuje organizační struktura, materiály pro samosprávné orgány kraje),
- zajištění míst v mateřské škole v místě sídla zaměstnavatele – uzavřením Smlouvy o spolupráci při zvýšení kapacity předškolního vzdělávání se Statutárním městem Jihlava je na dobu 10 let garantována roční rezervace 25 míst v mateřských školách zřizovaných městem pro děti zaměstnanců Kraje Vysočina. Pro naplnění tohoto účelu umožnil Kraj Vysočina bezplatné užívání zrekonstruovaných prostor pro MŠ a dětského hřiště,
- poskytování permanentek do bazénů - nabídka plavání ve vybraných městech Kraje Vysočina, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#),
- upozorňování na pracovní pozice vhodné pro osoby se zdravotním postižením - interní šablona pro [oznámení o vyhlášení výběrového řízení](#) obsahuje údaj o tom, zda je pozice vhodná pro tyto osoby,

- spolupráce s obecně prospěšnými společnostmi, interní skupinové konzultace na téma respektu k rovným příležitostem, pro pracovní skupinu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance a grémium ředitele krajského úřadu,
- školení s tématem snadnějšího sladování osobního a pracovního života zaměstnanců (hrazeno zaměstnavatelem, realizováno v sídle zaměstnavatele), např. Kurz první pomoci a základy neodkladné resuscitace, semináře Odvykání závislosti všeho druhu, Hledání hranic mezi osobním a pracovním životem, apod.,
- Krajský úřad Kraje Vysočina pravidelně připravuje teambuildingové aktivity pro zaměstnance (i ty na mateřské a rodičovské dovolené) jako např. sportovní den, kulturní den, bowlingová liga, divadelní představení. Aktivity jsou vybírány s ohledem na rovný přístup k ženám i mužům i věkovým skupinám, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#),
- zřízení prostoru pro pohybová a relaxační cvičení v prostorách krajského úřadu - umožnění snadnějšího sladění práce a soukromého života, fyzická i psychická pohoda, bez potřeby vážit cestu do jiných míst – úspora času, [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) (viz možnost sportovních aktivit),
- [inzerce – firemní nabídky pro úředníky](#) – na intranetu krajského úřadu jsou umístěny 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 odběry zemního plynu a elektřiny, slevy na pojištění, osvětlení led svítidly apod.),
- [inzertní portál](#) - na intranetu krajského úřadu mohou zaměstnanci vkládat vlastní inzeráty se soukromými nabídkami a poptávkami,
- bezplatný monitoring radonu stopovými detektory RAMARN včetně bezplatného poradenství a případného finančního zabezpečení řešení radonové problematiky - viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#), sladování zdravého životního prostředí na pracovišti se zdravým zázemím zaměstnanců,
- zvýhodněné zaměstnanecké programy zdravotních pojišťoven – zaměstnavatel pravidelně iniciuje komunikaci se zdravotními pojišťovnami za účelem poskytnutí výhod pro zaměstnance kraje,
- vydávání interního občasníku [Razítkoviny](#), prostřednictvím kterého jsou všichni zaměstnanci informováni o dění na úřadě a je využíván i pro témata rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života,
- Krajský úřad Kraje Vysočina realizoval jako žadatel dva projekty na poli rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života:
  - Žijeme a pracujeme na Vysočině - zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje, cíl projektu: iniciovat místní partnerství aktérů v Kraji Vysočina zabývajících se rovností šancí a sladováním pracovního a rodinného života místních obyvatel, cílová skupina: ženy nebo muži vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, územní samosprávné celky a úřady samosprávných celků, jejich orgány a jimi zřizované nebo založené organizace a jejich zaměstnanci, zaměstnavatelé. Informace: <http://www.kr-vysocina.cz/zijeme-a-pracujeme-na-vysocine/ds-302176/p1=63746>,
  - Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje, cíl projektu: realizace aktivit, které povedou k podpoře rovných příležitostí žen a mužů

v kraji a zajistí slučitelnost rodičovské a profesní role u zaměstnanců, cílová skupina - ženy nebo muži vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, ženy v předdůchodovém věku, ženy se základním vzděláním nebo nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané ženy.

Informace:

<http://www.kr-vysocina.cz/projekt-rovnost-sanci-na-vysocine/ds-302188/p1=63747>,

- zavedený management vůči zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené – informování prostřednictvím e-mailové korespondence, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) (informace pro zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené):
  - pravidelná setkání s vedením úřadu, viz [fotogalerie](#),
  - pozvánky na zájmové akce pořádané krajem, na společná setkání zaměstnanců (sportovní den, bowlingová liga, kulturní den, divadelní představení apod.),
  - pozvánky na vzdělávací akce,
  - možnost čerpat zvýhodněné zaměstnanecké nabídky,
  - nabídka účasti na interních bezplatných pohybových cvičeních – dle aktuálního harmonogramu, např. jóga, zdravá záda, psychohygienická cvičení,
  - vytváření vhodných podmínek pro dřívější návrat zaměstnanců z mateřské nebo rodičovské dovolené - kontakt a přístup do interních záležitostí i v době neaktivního pracovního poměru, zasílání informací, možnost práce z domova před i po návratu z mateřské/rodičovské dovolené, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zkrácené úvazky, usnadnění návratu zavedením mentoringu pro dobu po ukončení rodičovské dovolené, viz [metodika personálního procesu, str. 3, bod 4](#),
  - v případě potřeby zaměstnance umožnění čerpání pracovního volna až do 4 let věku dítě s jistotou držení pracovního místa,
- zavedený management vůči zaměstnancům, kteří odcházejí do starobních důchodů:
  - poskytnutí věcného daru a finanční odměny podle délky trvání pracovního poměru u Kraje Vysočina před odchodem do starobního důchodu,
  - pozvánky na zájmové akce, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#),
  - gratulace vedení úřadu k významnému životnímu jubileu.

### 3.5 SWOT analýza

Matrice SWOT vychází z dosavadního stavu a je zaměřena na posouzení hlavních důvodů pro následnou realizaci strategie. V první fázi analýzy byly identifikovány příležitosti, hrozby silné a slabé stránky v oblasti rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života – viz tabulka č. 2.



Tabulka č. 2: SWOT analýza

	Silné stránky	Slabé stránky
Vnitřní původ (atributy úřadu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>podpora vedení</b>, přívětivý sociální přístup zaměstnavatele, přirozené vnímání problematiky jako žádoucí součástí zaměstnanecké politiky</li> <li>▪ oblast rovných příležitostí je vnímána jako samozřejmá součást manažerské práce, nastavená „celoúřadová“ <b>firemní kultura</b></li> <li>▪ <b>vzdělávání</b> vedoucích úředníků v oblasti diskriminace, vstupní vzdělávání zaměstnanců v problematice rovných příležitostí</li> <li>▪ fungující vnitřní <b>organizace procesů řízení lidských zdrojů</b>, existující vazba na interní i externí dokumenty (etický kodex, směrnice o tvorbě vnitřních předpisů, koncepce kvality). Existence řady upravených principů, systémů, příklady dobrých praxí, získané zkušenosti, dosažené úspěchy (interní i externí politika)</li> <li>▪ pravidelné <b>získávání interní zpětné vazby</b> a <b>externí ověřování výsledků</b>. Zaměstnanecká schránka důvěry mimo jiné pro oblast diskriminace a rovného zacházení, zjišťování spokojenosti zaměstnanců.</li> <li>▪ <b>genderový audit</b> u zaměstnavatele</li> <li>▪ <b>zájem</b> členů pracovního <b>týmu o další rozvoj</b></li> <li>▪ takřka <b>vyrovnané věkové zastoupení</b> zaměstnanců, <b>vyrovnané zastoupení obou pohlaví</b> ve vedoucích pozicích</li> <li>▪ vstřícně <b>nastavené pracovní podmínky</b>, zázemí (např. pružná pracovní doba, možnost práce z domu, zdravotní a sociální volna, umístování dětí zaměstnanců do MŠ aj.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>nedostatečné finanční prostředky</b>, pouze veřejné zdroje</li> <li>▪ zdánlivě nezajímavé téma, <b>nedocení ze strany zaměstnanců</b>, nedostatečná informovanost zaměstnanců</li> <li>▪ <b>roztříštěnost nástrojů a opatření</b></li> <li>▪ <b>různé postoje</b> respondentů <b>při získávání zpětné vazby</b> (interní i externí)</li> <li>▪ <b>negativní vnímání</b> nástrojů pro uplatňování rovných příležitostí pro vybrané zaměstnanecké skupiny (závist)</li> <li>▪ <b>pozitivní diskriminace</b></li> <li>▪ <b>profesní slepota</b>, zažité stereotypy rolí, předsudky</li> <li>▪ <b>nedostatečná implementace</b> principů rovných příležitostí <b>do řízení jednotlivých útvarů úřadu</b> a konkrétních zaměstnanců</li> <li>▪ nedokonalost prezentace navenek, <b>genderově necitlivý jazyk</b></li> </ul>
Vnější původ (atributy prostředí)	<p style="text-align: center;"><b>Příležitosti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>osvěta mezi zaměstnanci</b></li> <li>▪ <b>prestíž organizace</b>, atraktivně kraje jako zaměstnavatele, přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců</li> <li>▪ <b>příklad dobré praxe</b> pro ostatní</li> <li>▪ <b>posílení rovné startovní čáry</b> pro všechny</li> <li>▪ <b>omezování předsudků</b>, zlepšení vztahu mezi zaměstnaneckými skupinami</li> <li>▪ <b>prohlubování</b> nastavení <b>personálních procesů</b> směrem k maximalizaci efektivity</li> <li>▪ <b>přijímání evropské legislativy</b> v oblasti rovných příležitostí, přejímání dobrých příkladů z národní i mezinárodní spolupráce</li> <li>▪ <b>možnost čerpání z fondů EU</b></li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Hrozby</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>nepochopení ze strany dotčených</b> zaměstnaneckých <b>skupin</b>, zažité stereotypy, předsudky k různým skupinám lidí</li> <li>▪ <b>negativní reakce veřejnosti</b>, možnost zneužití</li> <li>▪ <b>odklon od původní dobré myšlenky</b></li> <li>▪ <b>právní předpisy</b> bránící uplatňování nástrojů strategie rovných příležitostí</li> <li>▪ <b>vytvoření v praxi nerealizovatelných opatření</b> a nástrojů</li> <li>▪ <b>formalizace procesů</b>, projekt pouze na papíře</li> <li>▪ <b>nedostatečný účinek přijatých opatření</b> souvisejících z implementací a realizací strategie</li> <li>▪ <b>nedostatečná podpora vedení v budoucnu</b>, ztráta citlivosti k problematice rovných příležitostí a diskriminace, sladování osobního a pracovního života.</li> </ul>

Následně byly identifikované atributy vyhodnoceny – viz tabulka č. 3.

Tabulka č. 3: Vyhodnocení SWOT analýzy

Silné stránky (S)	Význam	Bodování	Výsledek	
podpora vedení	0,21	9	1,89	<b>velmi silná pozice</b>
nastavené pracovní podmínky	0,15	8	1,20	
firemní kultura	0,15	7	1,05	
organizace procesů řízení lidských zdrojů	0,08	7	0,56	
externí ověřování výsledků	0,09	7	0,63	
vyrovnané věkové zastoupení, vyrovnané zastoupení obou pohlaví ve vedoucích pozicích	0,05	7	0,34	
získávání interní zpětné vazby	0,12	6	0,72	<b>středně silná pozice</b>
Vzdělávání	0,07	6	0,42	
zájem týmu o další rozvoj	0,08	6	0,48	
<b>Výsledek silné stránky</b>	<b>1,00</b>	<b>63</b>	<b>7,30</b>	

Příležitosti (O)	Význam	Bodování	Výsledek	
posílení rovné startovní čáry	0,16	8	1,28	<b>velmi silná pozice</b>
prestiž organizace	0,14	8	1,12	
prohlubování personálních procesů	0,14	8	1,12	
příklad dobré praxe	0,12	8	0,96	
osvěta mezi zaměstnanci	0,17	7	1,19	
omezování předsudků	0,13	7	0,91	
možnost čerpání z fondů EU	0,08	6	0,48	<b>středně silná pozice</b>
přejímaní evropské legislativy	0,06	5	0,30	
<b>Výsledek příležitosti</b>	<b>1,00</b>	<b>57</b>	<b>7,36</b>	

Slabé stránky (W)	Význam	Bodování	Výsledek	
nedocnění ze strany zaměstnanců	0,18	7	-1,26	<b>velké riziko</b>
nedostatečné finanční prostředky	0,13	6	-0,78	
negativní vnímání, pozitivní diskriminace	0,12	6	-0,72	<b>lze překonat obtížně</b>
profesní slepota	0,10	6	-0,60	
různé postoje při získávání zpětné vazby	0,10	6	-0,60	
nedostatečná implementace do řízení jednotlivých útvarů úřadu	0,14	5	-0,70	
roztříštěnost nástrojů a opatření	0,11	5	-0,55	<b>lze překonat snadno</b>
nedokonalost prezentace navenek	0,07	3	-0,21	
genderově necitlivý jazyk	0,05	2	-0,10	
<b>Výsledek slabé stránky</b>	<b>1,00</b>	<b>46</b>	<b>-5,52</b>	

Hrozby (T)	Význam	Bodování	Výsledek	
formalizace procesů	0,13	7	-0,91	<b>vysoký stupeň ohrožení</b>
nedostatečný účinek přijatých opatření	0,12	7	-0,84	
nepochopení ze strany dotčených zaměstnaneckých skupin	0,14	6	-0,84	<b>střední stupeň ohrožení</b>
právní předpisy	0,14	6	-0,78	
nedostatečná podpora vedení v budoucnu	0,12	6	-0,78	
vytvoření v praxi nerealizovatelných opatření	0,13	6	-0,78	
odklon od původní dobré myšlenky	0,11	5	-0,55	
negativní reakce veřejnosti	0,11	5	-0,55	
<b>Výsledek hrozby</b>	<b>1,00</b>	<b>48</b>	<b>-6,03</b>	

<b>Výsledný stav</b>	<b>1,78</b>
----------------------	-------------

<b>Výsledný stav</b>	<b>1,33</b>
----------------------	-------------

### **Silné stránky**

Jsou hodnoceny velmi dobře. 6 stránek se nachází ve velmi silné pozici, všechny ostatní se nacházejí ve středně silné pozici. Nejvíce je ceněna podpora vedení, nastavené pracovní podmínky a firemní kultura.

### **Slabé stránky**

6 z 9 slabých stránek se překonává obtížně a 2 lze překonat snadno. Největší riziko představuje nedocenění ze strany zaměstnanců.

### **Příležitosti**

Z 8 ukazatelů příležitostí má 6 velmi silnou pozici a 2 středně silnou pozici. Nejvíce je ceněna osvěta mezi zaměstnanci a posílení rovné startovní čáry.

### **Hrozby**

6 z 8 hrozeb se nachází ve střední pozici. Hrozby představující vysoký stupeň ohrožení spočívají v obavě, že proces bude formalizován a že přijatá opatření nebudou mít dostatečný účinek.

### **Celková bilance**

Celková bilance dosahuje pozitivních hodnot. Pro další směřování je tedy velmi vhodné využít především příležitosti a přitom se snažit minimálně udržet pozici silných stránek a hledat příležitosti pro překročení slabin. Pro další postup byla navržena strategie mini-maxi (hledat příležitosti k překročení vlastních slabin), v následné fázi případně i maxi-mini (silou svých předností překonat vnější ohrožení).

Na základě vyhodnocení ukazatelů jednotlivých oblastí bylo možné navrhnout další postup. Ten se bude ubírat cestou minimalizace slabých stránek. Především se jedná o slabou stránku s nejvyšším rizikem (nedocenění ze strany zaměstnanců) a také o ty, které jsou hodnoceny jako obtížně překonatelné (nedostatečné finanční prostředky; negativní vnímání, pozitivní diskriminace; profesní slepota, různé postoje při získávání zpětné vazby; nedostatečná implementace do řízení jednotlivých útvarů úřadu, roztržitost nástrojů a opatření).

Druhou skupinou ukazatelů, určujících další nasměrování intenzivní podpory strategie rovných příležitostí, se stávají příležitosti. Proto při volbě strategie je dáována přednost posilování příležitostí, ke kterému by mohlo dojít dosahováním vytýčených cílů. Největší hrozbou a překážkou jsou ukazatele ohrožení. Jak je patrné z charakteristik jednotlivých ukazatelů, jedná se o hrozby související s přílišnou formalizací a nedostatečným účinkem přijatých opatření. K eliminaci hrozeb budou nápomocny silné stránky. V oblasti silných stránek má nejsilnější pozici podpora vedení, která může výrazným způsobem napomoci k eliminaci nedostatečného účinku přijatých opatření. I když silné stránky jsou hodnoceny velmi pozitivně, je doporučeno jim věnovat pozornost a posilovat jejich pozici alespoň tak, aby hodnota jejich ukazatelů neklesala, ba naopak, aby rostla.

4



## PROGRAMOVÁ ČÁST STRATEGIE



## 4 PROGRAMOVÁ ČÁST STRATEGIE

Na základě závěrů analýzy výchozího stavu a vypracování SWOT analýzy bylo přistoupeno k návrhu programové části. Jejím prostřednictvím byly stanoveny konkrétní aktivity, které povedou k naplnění vytýčených cílů. Pro realizaci programové části byl jmenován pracovní tým složený ze členů pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.

Zpracování programové části dokumentu je založeno na trojrozměrnosti. To znamená, že reflektuje rozměr věcný, obsahující popis konkrétních cílů a návrhů aktivit k jejich dosažení, časový, s definováním časového horizontu a návrhu na rozložení jednotlivých částí do předem vytýčeného časového období, a finanční rozměr, zahrnující návrh předpokládaných nákladů na realizaci navrhovaných aktivit a identifikování možných zdrojů jejich financování.

### 4.1 Priority a strategické cíle programové části

V souladu s nastavenými principy strategického řízení, je programová část rozdělena do 4 částí, které odpovídají [prioritám KUPA](#) vycházejícím z mise a vize úřadu. V rámci každé priority je stanoven cíl a definována opatření a konkrétní aktivity, jejichž realizací bude cíle dosaženo:

Tabulka č. 4: Priority, strategické cíle, opatření, aktivity programové části

Priorita 1: Každodenní život (procesy)		Náklady	Období
<b>Strategický cíl priority</b>	Cílem priority je zajistit intenzivnější implementaci principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života do řízení jednotlivých útvarů úřadu.		
<b>Opatření 1.1</b>	Dle harmonogramu implementovat níže definované aktivity podporující uplatňování rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců do řízení jednotlivých útvarů úřadu, odstraňovat předsudky a bourat zažitá schémata.		
<b>Aktivity</b>	1.1.1 Seznámit vedoucí zaměstnance s principy politiky rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života uplatňovanými zaměstnavatelem, zavést prvky této politiky do výkonu jimi zastávaných manažerských funkcí.	0 Kč (interní zdroje) – 100 tis. Kč (externí zdroje – náklady na lektory)	každoročně
	1.1.2 Deklarovat prohlášením zaměstnavatele konzultační místo (oddělení řízení lidských zdrojů) pro možnosti řešení tíživých situací.	0 Kč (interní zdroje)	srpen 2016
	1.1.3 Vytvořit obrázkový scénář životních situací s vazbou na aktivity a benefity poskytované zaměstnavatelem.	0 Kč (interní zdroje)	1. pol. 2017
	1.1.4 Vytvořit a publikovat zprávu o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.	0 Kč (interní zdroje)	každoročně



Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Aktivita</b>	1.1.5 Realizovat pravidelné schůzky pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu k vyhodnocení realizovaných aktivit a k návrhům opatření pro další období s vazbou na odůvodněnou potřebu, možnosti.	0 Kč (interní zdroje)	každoročně
-----------------	--	--------------------------	------------

<b>Priorita 2: Udržitelnost (finance)</b>		<b>Náklady</b>	<b>Období</b>
<b>Strategický cíl priority</b>	Cílem priority je využití dostupných zdrojů, především finančních prostředků, k zajištění uplatňování principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.		
<b>Opatření 2.1</b>	Dle harmonogramu implementovat níže definované aktivity týkající se financování rovného zacházení se zaměstnanci krajského úřadu a povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením.		
<b>Aktivita</b>	2.1.1 Využívat financování projektů na rozvoj sociální politiky zaměstnavatele pomocí vypisovaných evropských výzev.	dle podílu financování	dle termínů vhodné výzvy operačních programů
	2.1.2 Přispívat ke zvýšení podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a ke zvyšování náhradního plnění formou odběru výrobků a služeb tak, abychom každoročně naplnili minimálně 85 % povinného podílu a odvod do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu byl maximálně ve výši 15 %.	dle podílu zaměstnaných osob a odebraných služeb	každoročně

<b>Priorita 3: Profesionalita (učení se a růst)</b>		<b>Náklady</b>	<b>Období</b>
<b>Strategický cíl priority</b>	Cílem priority je rozvíjet sociální politiku krajského úřadu, vytvářet vhodné podmínky k udržení kvalifikovaných zaměstnanců, odstraňovat předsudky a bourat zažitá schémata, šířit osvětu a nabízet možnost vzdělávání v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.		
<b>Opatření 3.1</b>	Dle harmonogramu implementovat níže definované aktivity podporující zvýšení povědomí zaměstnanců o realizované sociální politice a uplatňovaném přístupu k zajištění rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života ze strany zaměstnavatele.		
<b>Aktivita</b>	3.1.1 Seznámit zaměstnance se zpracovanou Strategii uplatňování principu rovnosti.	0 Kč (interní zdroje)	2. pol. 2016
	3.1.2 Přiblížit zaměstnancům případy reálného řešení tíživé životní situace s pomocí zaměstnavatele.	0 Kč (interní zdroje)	2 příklady za rok

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Aktivity</b>	3.1.3 Přiblížit možnosti zaměstnaneckých podmínek u jiných organizací veřejného sektoru, které jsou, co do rozsahu služeb a výkonu agend, srovnatelné s Krajským úřadem Kraje Vysočina. Sledovat trendy v této oblasti.	0 Kč (interní zdroje)	1x za 2 roky
	3.1.4 Uspořádat odborné vzdělávání všech zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu věnované rovným příležitostem (nejen žen a mužů, rovnost v širším kontextu), sladování osobního a pracovního života.	cca 20 tis. Kč (náklady na externí lektory)	každoročně
<b>Opatření 3.2</b>	Dlouhodobě udržovat kvalitu interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí tak, aby průměrná roční hodnota z hodnocení všech konaných akcí nepřesáhla hranici 2,5 bodu.		
<b>Aktivita</b>	3.2.1 Zabezpečit, aby hodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí, sladování ročně nepřesáhlo hodnotu 2,5 bodu.	0 Kč (interní zdroje)	každoročně
<b>Opatření 3.3</b>	Udržet konkurenceschopnost Kraje Vysočina vůči ostatním zaměstnavatelům, ať už ve veřejném nebo soukromém sektoru, sledovat trendy v oblasti zaměstnaneckých podmínek, získat a pracovat s interní i externí zpětnou vazbou.		
<b>Aktivity</b>	3.3.1 Uspořádat kulatý stůl na téma rovné příležitosti a sladování osobního a pracovního života s cílem výměny zkušeností z komerční a veřejné sféry. Na základě získaných výstupů provést zhodnocení praxe krajského úřadu s vazbou na odůvodněnou potřebu a možnosti.	0 Kč (interní zdroje)	2. pol. 2017 2. pol. 2019
	3.3.2 Realizovat a vyhodnotit průzkum spokojenosti za účelem získání zpětné vazby ze strany zaměstnanců k realizované sociální politice zaměstnavatele, přijmout vhodná opatření.	0 Kč (interní zdroje)	1. pol. 2018 1. pol. 2020
	3.3.3 Realizovat audit rovných příležitostí a oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnanců v podmínkách krajského úřadu a zhodnotit návrhy doporučených opatření, vhodná opatření přijmout.	40 tis. Kč (náklady na externí auditory)	1. pol. 2017 1. pol. 2019

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Priorita 4: Atraktivní kraj (zákazníci)		Náklady	Období
<b>Strategický cíl priority</b>	Cílem priority je informovat veřejnost o úspěších Kraje Vysočina v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života a být tak nositelem dobrého jména kraje, šířitelem dobré praxe, motivovat ostatní subjekty v Kraji Vysočina a stát se pro ně vzorem, být lákavým zaměstnavatelem pro kvalitní budoucí zaměstnance.		
<b>Opatření 4.1</b>	Dle harmonogramu implementovat níže definované aktivity týkající se prezentace Kraje Vysočina jako zaměstnavatele uplatňujícího zásady rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života s cílem mít motivované, loajální, výkonné zaměstnance poskytující kvalitní veřejnou službu.		
<b>Aktivity</b>	4.1.1 Účastnit se soutěže Půl na půl – respekt k rovným příležitostem, která hodnotí dosaženou úroveň v oblasti uplatňování principů rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.	0 Kč	každoročně
	4.1.2 Dlouhodobě být držitelem ocenění Podnik podporující zdraví 3. stupně.	0 Kč	1x za 3 roky
	4.1.3 Informovat odbornou i neobornou veřejnost o dosažených úspěších v této oblasti pomocí vhodných médií.	0 Kč (interní zdroje)	pravidelně
<b>Opatření 4.2</b>	Vytvářet vhodné příležitosti k motivaci zaměstnavatelů v Kraji Vysočina pro realizaci opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.		
<b>Aktivita</b>	4.2.1 Pravidelně ve dvouletých intervalech pořádat pro zaměstnavatele v Kraji Vysočina soutěž Podnik přátelský rodině a ocenit tak jejich snahu v oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života.	cca do 300 tis. Kč	1x za 2 roky

Všechny uvedené aktivity posilují nastavenou strategii mini-maxi (hledání příležitostí k překročení vlastních slabin), v následné fázi případně i maxi-mini (silou svých předností překonat vnější ohrožení). Následující tabulka dokladuje naplnění stránek SWOT analýzy návrhy aktivit.

Tabulka č. 5: Naplnění stránek SWOT návrhy aktivit

Silné stránky (S)	Aktivity	
podpora vedení	1.1.5, 3.3.1	<b>velmi silná pozice</b>
nastavené pracovní podmínky	1.1.4, 2.1.2, 3.1.1, 3.1.2,	
firemní kultura	1.1.1, 1.1.2, 1.1.4, 2.1.2	
organizace procesů řízení lidských zdrojů	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 2.1.2	
externí ověřování výsledků	3.1.3, 3.3.3, 4.1.1, 4.1.2	
vyrovnané věkové zastoupení, vyrovnané zastoupení obou pohlaví ve vedoucích pozicích		
získávání interní zpětné vazby	3.2.1, 1.1.4, 3.3.2	<b>středně silná pozice</b>
Vzdělávání	1.1.1, 3.1.1, 3.1.4, 3.3.1, 3.3.3	
zájem týmu o další rozvoj	1.1.1, 1.1.3, 1.1.5, 3.2.1	
Slabé stránky (W)	Aktivity	
nedocení ze strany zaměstnanců	1.1.3, 1.1.4, 3.1.1, 3.1.3, 3.3.2	<b>velké riziko</b>
nedostatečné finanční prostředky	2.1.1	<b>lze překonat obtížně</b>
negativní vnímání, pozitivní diskriminace	1.1.1, 1.1.4, 3.1.2,	
profesní slepota	1.1.1, 3.1.3, 1.1.4, 3.3.2	
různé postoje při získávání zpětné vazby	1.1.1, 1.1.2, 1.1.4	
nedostatečná implementace do řízení jednotlivých útvarů úřadu	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3	
roztříštěnost nástrojů a opatření	1.1.1, 1.1.3, 3.1.1, 1.1.4	
nedokonalost prezentace navenek	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3	<b>lze překonat snadno</b>
genderově necitlivý jazyk		

Příležitosti (O)	Aktivity	
posílení rovné startovní čáry	1.1.1, 1.1.3, 1.1.4, 3.1.1	<b>velmi silná pozice</b>
prestíž organizace	3.1.3, 3.3.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3	
prohlubování personálních procesů	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 3.3.1	
příklad dobré praxe	1.1.3, 1.1.4, 3.3.1, 4.1.3	
osvěta mezi zaměstnanci	1.1.1, 3.1.1, 1.1.3, 1.1.4	
omezování předsudků	1.1.1, 3.1.2, 1.1.3, 1.1.4	
možnost čerpání z fondů EU	2.1.1	<b>středně silná pozice</b>
přejímání evropské legislativy		

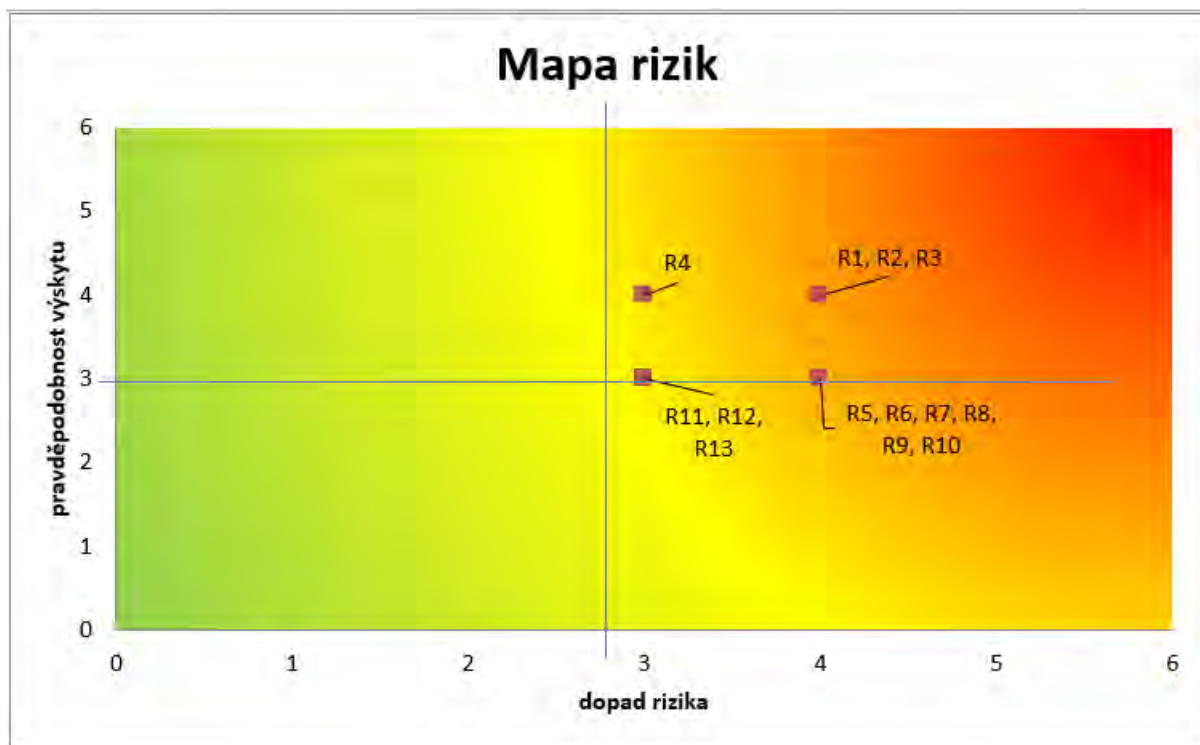
Hrozby (T)	Aktivity	
formalizace procesů	3.1.2, 3.1.3, 1.1.1, 1.1.3, 3.3.2	<b>vysoký stupeň ohrožení</b>
nedostatečný účinek přijatých opatření	1.1.3, 3.3.2	<b>střední stupeň ohrožení</b>
nepochopení ze strany dotčených zaměstnaneckých skupin	1.1.3	
právní předpisy	2.1.2	
nedostatečná podpora vedení v budoucnu	1.1.5, 3.3.1	
vytvoření v praxi nerealizovatelných opatření	1.1.4, 1.1.3	
odklon od původní dobré myšlenky	1.1.4, 1.1.5	
negativní reakce veřejnosti	3.3.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3	

#### 4.2 Plán řízení rizik a určení předpokladů úspěšné implementace strategie

Pro úspěšnou implementaci strategie bylo nutné provést identifikaci rizik, na základě které byla rizika ohodnocena stupněm významnosti. Následně realizační tým ke každému riziku navrhl opatření pro snížení pravděpodobnosti výskytu a snížení dopadu, a to včetně krizového scénáře formulovému jako „protiváha“ k identifikovaným rizikům.

Po vynesení identifikovaných rizik do matice je z rozdělení na kvadranty zřejmé, že 10 rizik představuje střední stupeň významnosti a pouze 3 rizika byla vyhodnocena jako klíčová.

Obrázek č. 2: Mapa rizik



Rizika budou v průběhu realizace průběžně řízena. Doporučeným postupem je soustředit se na aktivity, které mají vysoké rizikové skóre, dle potřeby provést při implementaci takové změny, aby rizika byla zcela eliminována a vůbec nenastala. K řízení rizik a jejich sledování budou využity zavedené nástroje, tj. databáze Řízení rizik v KEVISu a její nadstavbový nástroj portál Řízení rizik umístěný na portálu strategického řízení. Popis rizik a opatření k jejich eliminaci je uveden v následujících tabulkách.



Tabulka č. 6: Definice a hodnocení rizik

Riziko	Název rizika	Definice rizika	Pravděpodobnost výskytu	Dopad rizika	Stupeň významnosti (známka)	Stupeň významnosti (výsledek)
R1	Neochota změnit své návyky	Zainteresané strany nebudou ochotny změnit návyky chování a jednání, které nebudou v souladu s kulturou chování, kterou strategie předpokládá.	4	4	16	klíčové
R2	Neakceptování výstupů zainteresovanými stranami, zneužití strategie k prosazování vlastních zájmů	Zpracované výstupy nebudou akceptovány a subjekty zapojené do implementace programové části nebudou spolupracovat. Jednotlivé zainteresované strany budou prosazovat své zájmy bez ohledu na cíle stanovené strategií, nebudou ochotny ke spolupráci a hledání společného řešení.	4	4	16	klíčové
R3	Negativní reakce veřejnosti	Implementace strategie nenajde dostatečné pochopení na straně externích subjektů. Strategie jako celek či její jednotlivé programové části budou vnímány jako nepotřebné, neužitečné. Realizace strategie bude hodnocena jako neefektivní, ne hospodárné a neúčelné vynakládání veřejných prostředků.	4	4	16	klíčové
R4	Přehnaná očekávání	Zástupci cílové skupiny budou od implementace strategie očekávat nereálné plnění každého vlastního požadavku.	4	3	12	hlavní
R5	Nedostatečná kvalita, nedostatečné personální zajištění nebo nedostatečná časová kapacita realizačního týmu	Členové realizačního týmu nebudou mít dostatečné odborné předpoklady a zkušenosti potřebné pro realizaci programové části strategie. Počet členů realizačního týmu nebude dostatečný k uskutečnění programové části strategie. Členové realizačního týmu nebudou mít dostatečnou časovou kapacitu pro uskutečnění programové části strategie.	3	4	12	hlavní
R6	Nedostatečné finanční zdroje	Nebudou zajištěny potřebné zdroje financování pro realizaci programové části strategie, což může vést k tomu, že nebude programová část realizována nebo bude realizována jen z části.	3	4	12	hlavní
R7	Nedostatečné řízení	Implementace přijaté strategie nebude dostatečně řízena, koordinace členů realizačních týmů bude nedostatečná, bude docházet k pomalému rozhodování a schvalování.	3	4	12	hlavní
R8	Nevhodně nastavená programová část strategie	Programová část strategie bude nastavena nevhodně (např. budou opomenuty důležité skutečnosti, které budou mít zásadní vliv na realizaci implementace, nebudou zvoleny vhodné aktivity k dosažení cílů, nebude nastaven reálný harmonogram nebo rozpočet apod.).	3	4	12	hlavní
R9	Nenaplnění cílů, realizace nekvalitních výstupů	Realizací programové části strategie nedojde k naplnění definovaných cílů strategie. Výstupy realizovaných aktivit nebudou v souladu s vizí strategie, strategickými cíli, nebudou mít přidanou hodnotu, nebudou aplikovatelné v praxi.	3	4	12	hlavní
R10	Fluktuace	Dojde ke změně vedení úřadu, která s sebou přinese nedostatečnou podporu realizace programové části strategie.	3	4	12	hlavní
R11		Bude docházet k častým změnám (více jak 2x za rok, větší část týmu) v realizačním týmu, které povedou např. k nedostatečné kontinuitě práce, zpoždění a méně kvalitním výstupům.	3	3	9	hlavní
R12	Nedodržení harmonogramu	Nebude splněn termín realizace implementačního plánu nebo jeho jednotlivých klíčových aktivit.	3	3	9	hlavní
R13	Překročení předpokládaných nákladů	Nákladnost realizace programové části převyšuje jeho předpokládanou hodnotu.	3	3	9	hlavní

Tabulka č. 7: Opatření ke snížení rizik, krizový scénář

Riziko	Název rizika	Stupeň významnosti (výsledek)	Opatření	Krizový scénář
R1	Neochota změnit své návyky	klíčové	Realizovat informační kampaň, semináře, kulaté stoly na toto téma, průzkum ke zjištění příčin „neochoty“.	Implementovat projekt rozhodnutím ředitele.
R2	Neakceptování výstupů zainteresovanými stranami, zneužití strategie k prosazování vlastních zájmů	klíčové	Provádět včas ověřování nastavení aktivit, reagovat na podněty, signály, neochotu, odpor.	Implementovat projekt rozhodnutím ředitele, v krajním případě zastavit vybrané aktivity projektu.
R3	Negativní reakce veřejnosti	klíčové	Potřebnost a užitečnost strategie pravidelně vyhodnocovat a sledovat z hlediska efektivnosti, hospodárnosti a účelnosti, vyvozovat závěry a opatření s cílem toto riziko eliminovat.	Spustit informační kampaň.
R4	Přehnaná očekávání	hlavní	Zaměřit se na vedoucí zaměstnance, u nichž je zásadní role v tom, aby správně interpretovali a představovali strategii.	Uspořádat celouřadovou osvětovou akci s jasně stanovenými cíli této strategie ve smyslu co je reálné od ní očekávat.
R5	Nedostatečná kvalita, nedostatečné personální zajištění nebo nedostatečná časová kapacita realizačního týmu	hlavní	Motivovat členy týmů.	Důsledně předávat informace při ukončování členství, vybrat dostatečně erudované, odpovědné a pracovité nové členy týmu. Operativně řešit doplnění znalostí.
R6	Nedostatečné finanční zdroje	hlavní	Vytvořit databázi projektů, která vždy bude v souladu s finančními prostředky. Vytvořit finanční rezervy na pokrytí nákladů již při tvorbě rozpočtu.	Nerealizovat vybrané aktivity nepokryté finančními zdroji. Využít vytvořené finanční rezervy.
R7	Nedostatečné řízení	hlavní	Mít kvalitního koordinátora v čele týmu.	Důsledně předávat informace při ukončování členství, vybrat dostatečně erudované, odpovědné a pracovité nové členy týmu. Operativně řešit doplnění znalostí.
R8	Nevhodně nastavená programová část strategie	hlavní	Provádět včas ověřování nastavení aktivit, reagovat na podněty, signály, neochotu, odpor.	Zastavit realizaci projektu.
R9	Nenaplnění cílů, realizace nekvalitních výstupů	hlavní		
R10	Fluktuace	hlavní	Tým se pokusí vhodně argumentovat (konkrétně) a přiměřeně důrazně vysvětlit, zdůvodnit potřebnost pokračování.	Zastavit realizaci projektu.
R11		hlavní	Motivovat členy týmů.	Důsledně předávat informace při ukončování členství, vybrat dostatečně erudované, odpovědné a pracovité nové členy týmu. Operativně řešit doplnění znalostí.
R12	Nedodržení harmonogramu	hlavní	Průběžně sledovat a vyhodnocovat realizaci implementačního plánu, klíčové aktivity operativně usměrňovat za účelem jejich včasného splnění.	Upravit implementační plán, případně zastavit realizaci vybraných aktivit projektu.
R13	Překročení předpokládaných nákladů	hlavní	Důsledně hlídat rozpočet projektu, vytvořit finanční rezervu.	Využít vytvořené finanční rezervy, zastavit vybrané aktivity projektu.

5



ZÁVĚR

## 5 ZÁVĚR

Strategie přináší několik zásadních principů, které bude Kraj Vysočina jako zaměstnavatel při naplňování strategie a navržených aktivit uplatňovat:

- princip vzájemného respektu a úcty,
- princip velmi uvážlivé, přiměřené, nenásilné a citlivé pozitivní diskriminace znevýhodněných zaměstnaneckých skupin,
- princip preference sladování osobního a pracovního života zaměstnanců v rámci akceptovatelnosti veřejností a v rámci provozních potřeb organizace,
- rovný přístup všech zaměstnaneckých skupin k vedoucím pozicím a k dalším atraktivním pracovním pozicím (ve smyslu rovné příležitosti),
- princip rovnosti při stanovování všech složek platu a v rámci mimořádného odměňování (ve smyslu rovnosti v příležitostech, ne rovnosti v absolutních částkách, odměňování dle náročnosti práce, dosažené praxe, dosažených výsledků bez ohledu na národnost, pohlaví, barvu pleti, etnický nebo sociální původ, jazyk, náboženství nebo víru, politické či jiné názory, majetek, rodinný původ, zdravotní stav, věk, vzhled, nebo sexuální orientaci),
- princip rovnosti při písemném i verbálním hodnocení zaměstnanců, výstupů jejich práce, pracovní aktivity a morálky (jedno stejné měřítko pro všechny zaměstnance),
- princip genderově korektního vyjadřování (hlavní cíl - důraz na vyvážené vyznění celého psaného nebo mluveného textu s nenásilným zdůrazněním pozitivní role a odborného přínosu znevýhodněných skupin), přiměřené užívání genderově korektního jazyka (obecně – oslovení, pracovní pozice, označení vedoucích a vysoce odborných pracovních pozic, uplatnění v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina) a korektní zobrazování.

Zároveň se ukázalo, že je nutné nastavit systémová řešení, a to zejména:

- vytvořit otevřený dokument "Databáze projektů pro realizaci strategie uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina", prostřednictvím kterého by se shromažďovaly podklady na základě požadavků a potřeb a následně by byla databáze využita pro sestavení akčního plánu ke strategii na příslušný rok,
- za velmi důležitou je vnímána nutnost intenzivní diskuse se zaměstnanci, formulování oprávněné poptávky, systematické sledování společenských trendů, společenské poptávky, zvyklostí, pravidelné upřesňování odůvodněných potřeb v rámci úřadu s ohledem na okolí (veřejná správa jako dobrý příklad, ne však výslovný leader), periodické průzkumy (ptát se uvnitř i směrem navenek) apod.,
- neméně důležité je souběžně řešit finanční zdroje na (re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů spojených s podporou principu rovnosti v podmínkách veřejné správy, a to včetně řešení oprávnění k jejich využívání,
- začlenění agendy rovnosti a zabezpečení jejího výkonu. Jde o zachování institucionalizace prostřednictvím konkrétních pracovních pozic s konkrétním vymezením pracovních náplní v kombinaci s udržení specializovaného pracovního týmu s konkrétním zadáním úkolu, stanovením procesních náležitostí - pravidelná jednání týmu, pravidelná hodnocení jeho činnosti, pravidelné hodnocení, resp. testování stavu a výsledků uplatňování principů rovnosti včetně hodnocení trendů, pravidelné přijímání opatření ke zlepšení a vyhodnocování jejich účinnosti.

## SEZNAM ZKRATEK

KEVIS	Krajský evidenční informační systém
KUPA	každodenní život, udržitelnost, profesionalita, atraktivní kraj
Ř	ředitel
ŘS	ředitelé sekcí
SMART	Specific – konkrétní, Measurable – měřitelný, Achievable – dosažitelný, Realistic – realistický, Time-bound – ohraničený v čase
SWOT	Strengths – silné stránky, Weaknesses - slabé stránky, Opportunities - příležitosti, Threats – hrozby
VO	vedoucí odborů
VsamOdd.	vedoucí samostatných oddělení

## SEZNAM TABULEK

<a href="#">Tabulka č. 1: Zadání úkolu</a> .....	2
<a href="#">Tabulka č. 2: SWOT analýza</a> .....	13
<a href="#">Tabulka č. 3: Vyhodnocení SWOT analýzy</a> .....	14
<a href="#">Tabulka č. 4: Priority, strategické cíle, opatření, aktivity programové části</a> .....	16
<a href="#">Tabulka č. 5: Naplnění stránek SWOT návrhy aktivit</a> .....	20
<a href="#">Tabulka č. 6: Definice a hodnocení rizik</a> .....	22
<a href="#">Tabulka č. 7: Opatření ke snížení rizik, krizový scénář</a> .....	23
<a href="#">Tabulka č. 8: Projekty</a> .....	26

## SEZNAM OBRÁZKŮ

<a href="#">Obrázek č. 1: Průzkum spokojenosti – vybrané otázky</a> .....	8
<a href="#">Obrázek č. 2: Mapa rizik</a> .....	21



## PŘÍLOHA Č. 1 DATABÁZE PROJEKTŮ

Tato příloha je otevřeným dokumentem, do kterého budou aktuálně doplňovány náměty na projekty, kterými budou naplňovány aktivity v rámci opatření jednotlivých priorit a cílů programové části strategie.

Databáze projektů tzv. strategických záměrů, vytvořená v souladu s výsledky SWOT analýzy, bude výchozím podkladem pro zpracování Akčního plánu vždy na příslušný rok.

V souladu s provedenou analýzou byly identifikovány následující projekty:

Tabulka č. 8: Projekty

<b>Název projektu</b>	Seznámení vedoucích zaměstnanců s uplatňovanými možnostmi v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.				
<b>Obsah projektu</b>	Seznámit vedoucí zaměstnance s možnostmi uplatňovanými zaměstnavatelem (Krajem Vysočina) v oblasti rovného zacházení a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců (odůvodněnost případů, oprávněná poptávka, provozní možnosti).				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2016				
Doplňující údaje	Téma bude zařazeno do programu porady Ř+ŘS+VO+VsamOdd., o předání informací bude záznam v zápise z porady umístěn na Portálu strategického řízení.				

<b>Název projektu</b>	Odborný seminář s příklady dobré praxe na téma rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života.				
<b>Obsah projektu</b>	Zorganizovat pro vedoucí zaměstnance odborný seminář s příklady dobré praxe věnovaný tematice rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	3x 20 000 Kč				
Navrhované zdroje financování	kapitola Krajský úřad, položka Služby, školení, vzdělávání				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Téma bude zařazeno do katalogu centralizovaného vzdělávání na I. pololetí 2017. Vzdělávací aktivita bude vyhodnocena prostřednictvím evaluačních dotazníků, viz datový sklad Zaměstnanci/vzdělávání.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Konzultační místo pro možnosti řešení tíživých životních situací zaměstnanců.				
<b>Obsah projektu</b>	Deklarovat prohlášením zaměstnavatele konzultační místo (oddělení řízení lidských zdrojů) pro možnosti řešení tíživých situací.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.2
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	srpen 2016				
Doplňující údaje	Všichni zaměstnanci dostanou informaci e-mailem, současně bude tato informace zařazena do programu porady Ř+ŘS+VO+VsamOdd., informace bude doplněna na portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance, viz intranet.				

<b>Název projektu</b>	Obrázkový scénář životních situací – aktivity, benefity poskytované zaměstnavatelem.				
<b>Obsah projektu</b>	Vytvořit obrázkový scénář životních situací s vazbou na aktivity a benefity poskytované zaměstnavatelem, procesní nástroj k praktickému využití.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.3
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Zpracován bude procesní obrázkový scénář, o kterém budou všichni zaměstnanci informováni a bude umístěn na intranetu (viz portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance).				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Výroční zpráva o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života.				
<b>Obsah projektu</b>	Vytvořit výroční zprávu o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života. Stanovit strukturu zprávy a vyhodnocovaných dat pro sledování stavu v dalších letech implementace strategie. Zpráva bude zpracována za přecházející kalendářní rok.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.4
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2017				
Doplňující údaje	Zpracována bude výroční zpráva za rok 2016, o které budou všichni zaměstnanci informováni a bude umístěna na intranetu (viz portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance). Na tvorbě zprávy se bude podílet pracovní skupina Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

<b>Název projektu</b>	Jednání pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu.				
<b>Obsah projektu</b>	Uskutečnit společné jednání pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu k vyhodnocení realizovaných aktivit a k návrhům opatření pro další období s vazbou na odůvodněnou potřebu, možnosti.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.5
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2017				
Doplňující údaje	Z jednání bude pořizen zápis, který bude umístěn na intranetu (viz portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance).				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Seznámení se strategií uplatňování principů rovnosti.				
<b>Obsah projektu</b>	Seznámit zaměstnance se zpracovanou Strategií uplatňování principů rovnosti elektronickou formou, zprávou do e-mailových schránek a nabídkou na seznámení formou prezenční účasti na aktivitě.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2016				
Doplňující údaje	Všichni zaměstnanci budou se strategií seznámeni zprávou, kterou obdrží do svých zaměstnaneckých e-mailových schránek. Dále bude připravena interní prezenční aktivita k seznámení, které se budou moci zaměstnanci zúčastnit (dobrovolná účast).				

<b>Název projektu</b>	Průběžné zveřejňování informací v občasníku Razítkoviny.				
<b>Obsah projektu</b>	V interním občasníku Razítkoviny budou zveřejněny min. 2 příběhy, ve kterých budou popsány příklady reálného řešení tíživé životní situace zaměstnanců s pomocí zaměstnavatele.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.2
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2016, 1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Budou zveřejněny články obsahující reálný (avšak anonymní) příběh tíživé, komplikované životní situace zaměstnance a uvedeno, jakým způsobem usnadnil zaměstnanci její řešení zaměstnavatel s uplatněním vlastního přístupu v sociální politice.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Mezikrajský benchmarking na úseku sociální politiky zaměstnavatelů.				
Obsah projektu	Provést mezikrajský benchmarking na úseku sociální politiky zaměstnavatelů krajů ČR s obecným šířením výsledků zaměstnavatele Kraje Vysočina.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.3
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Bude provedeno dotazníkové šetření mezi krajskými úřady týkající se nabídky a rozsahu benefitů poskytovaných zaměstnancům. Analýza bude anonymně vyhodnocena a výsledky obecně vztáhnuty pouze ke specifickým zaměstnavatelům Kraje Vysočina. Zaměstnanci budou seznámeni s obecnými výsledky. Zpráva bude umístěna na intranetu, viz Portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

<b>Název projektu</b>	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.				
Obsah projektu	Uspořádání odborného vzdělávání pro všechny zaměstnance kraje zařazené do krajského úřadu věnovaného rovným příležitostem (nejen žen a mužů, rovnost v širším kontextu), sladování osobního a pracovního života (dobrovolná účast).				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.4
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	20 000 Kč				
Navrhované zdroje financování	kapitola Krajský úřad, položka Služby, školení, vzdělávání				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Bude připravena vzdělávací aktivita, jejíž obsah bude sestaven pracovní skupinou Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Všichni zaměstnanci dostanou elektronickou pozvánku do svých e-mailových schránek. K přihlášení bude připraven rezervační systém. Vzdělávací aktivita bude vyhodnocena prostřednictvím evaluačních dotazníků, viz datový sklad Zaměstnanci/vzdělávání.				



Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Roční vyhodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí.				
Obsah projektu	Provedení sumarizace vyhodnocení vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života realizovaných v roce 2016.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.2	Aktivita	3.2.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2017				
Doplňující údaje	Bude zpracováno vyhodnocení všech akcí realizovaných na téma rovné příležitosti, sladování osobního a pracovního života, které bude provedeno v datovém skladu a zobrazeno také na portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

<b>Název projektu</b>	Realizace kulatého stolu na téma rovné příležitosti, zhodnocení praxe krajského úřadu.				
Obsah projektu	Uspořádání kulatého stolu na téma rovné příležitosti, sladování osobního a pracovního života s cílem výměny zkušeností z komerční a veřejné sféry. Na základě získaného výstupu bude provedeno zhodnocení praxe krajského úřadu s vazbou na odůvodněnou potřebu a možnosti.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.3	Aktivita	3.3.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Bude realizován kulatý stůl, k němuž budou pozváni vybraní zástupci komerční a veřejné sféry. Za krajský úřad se zúčastní zástupci vedení úřadu a členové pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Případné výstupy z kulatého stolu budou umístěny na intranetu, na portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Realizace auditu rovných příležitostí a oblasti vytváření příležitostí pro sladění osobního a pracovního života, vyhodnocení návrhů doporučených opatření, přijetí vhodných opatření.				
Obsah projektu	Realizace auditu rovných příležitostí a oblasti vytváření příležitostí pro sladění osobního a pracovního života zaměstnanců v podmínkách krajského úřadu, zhodnocení návrhů doporučených opatření, přijetí vhodných opatření.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.3
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	40 tis. Kč				
Navrhované zdroje financování	kapitola Krajský úřad, položka Služby, školení, vzdělávání, příp. zvláštní účet realizovaného projektu				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Bude realizován nezávislý externí audit s cílem získat zpětnou vazbu, reflektovat trendy v oblasti udržení konkurenceschopnosti zaměstnavatele. Zpráva bude prezentována vedení úřadu a pracovní skupině Péče o zaměstnankyně a zaměstnance a umístěna na intranetu. Zaměstnanci úřadu budou informováni o přijetí a realizaci vhodných opatření vzešlých z auditu.				

<b>Název projektu</b>	Podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.				
Obsah projektu	Zpracování podkladů pro podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem a odeslání přihlášky ve stanoveném datu na příslušné kontakty.				
Soulad s prioritou	4	Opatření	4.1	Aktivita	4.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	Ke sběru pokladů budou osloveny dotčené útvary krajského úřadu dle zaměření jednotlivých otázek položených v dotazníku, po sběru bude provedena sumarizace dat a odeslání přihlášky včetně dotazníku dle zadání a podmínek soutěže.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Podání přihlášky do soutěže Podnik podporující zdraví				
Obsah projektu	Zpracování podkladů pro podání přihlášky do soutěže Podnik podporující zdraví a odeslání přihlášky ve stanoveném datu na příslušné kontakty.				
Soulad s prioritou	4	Opatření	4.1	Aktivita	4.1.2
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2017				
Doplňující údaje	K provedení sebehodnocení budou přizváni členové pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance, po sběru potřebných podkladů bude provedena jejich sumarizace a odeslání přihlášky dle zadání a podmínek soutěže.				

<b>Název projektu</b>	Informování odborné i neodborné veřejnosti o dosažených úspěších krajského úřadu v oblasti rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života a podpory zdraví zaměstnanců.				
Obsah projektu	Příprava článku do zpravodaje, novin Kraje Vysočina, informace o činnosti krajského úřadu pro zastupitelstvo kraje a na intranet krajského úřadu k aktuálně dosaženému úspěchu.				
Soulad s prioritou	4	Opatření	4.1	Aktivita	4.1.3
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	průběh roku 2017, bezprostředně po dosaženém úspěchu				
Doplňující údaje	Ke každému dosaženému úspěchu bude připravena vhodná forma k prezentaci mezi odbornou i neodbornou veřejnost (interní i externí).				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Podnik přátelský rodině.				
<b>Obsah projektu</b>	Pravidelné (ve dvouletém intervalu) pořádání soutěže Podnik přátelský rodině a ocenění snahy zaměstnavatelů působících v Kraji Vysočina v oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života.				
<b>Soulad s prioritou</b>	4	Opatření	4.2	Aktivita	4.2.1
<b>Předpokládané celkové náklady projektu v Kč</b>	cca do 300 tis. Kč				
<b>Navrhované zdroje financování</b>	kapitola Sociální věci				
<b>Předpokládaná doba realizace</b>	průběh roku 2016/2017				
<b>Doplňující údaje</b>	Na základě získané zkušenosti z 1. ročníku soutěže bude připraveno zadání a vyhodnocení soutěže doprovázené medializací výsledků s důrazem na šíření příkladů dobrých praxí a motivace zaměstnavatelů soukromé i veřejné správy.				

<b>Název projektu</b>	Odborná konzultace k přínosům uplatňování rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života v praxi.				
<b>Obsah projektu</b>	Zorganizovat pro vedoucí odborů a vedoucí samostatných oddělení faktické přiblížení přínosů uplatňování rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života s dopadem do praxe.				
<b>Soulad s prioritou</b>	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.1
<b>Předpokládané celkové náklady projektu v Kč</b>	10 000 Kč				
<b>Navrhované zdroje financování</b>	kapitola Krajský úřad, položka Služby, školení, vzdělávání				
<b>Předpokládaná doba realizace</b>	2. pololetí 2018				
<b>Doplňující údaje</b>	Téma bude zařazeno do programu výjezdní porady Ř+ŘS+VO+VsamOdd., dle potřeby bude vedena diskuze na uvedené téma.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Úprava listů hodnocení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců o prvek uplatňování rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života zaměstnanců.				
<b>Obsah projektu</b>	Provést úpravu listů hodnocení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců o prvek uplatňování rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života zaměstnanců.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	2. čtvrtletí 2018				
Doplňující údaje	Upravené listy hodnocení budou v praxi využity poprvé pro hodnocení za období květen 2018 – duben 2019.				

<b>Název projektu</b>	Výroční zpráva o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života za rok 2017.				
<b>Obsah projektu</b>	Vytvořit výroční zprávu o stavu plnění opatření v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života. Zpráva bude zpracována za kalendářní rok 2017.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.4
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2018				
Doplňující údaje	Zpracována bude výroční zpráva za rok 2017. Zaměstnanci o ní budou informováni a bude umístěna na intranetu (viz portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance).				



Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Jednání pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu.				
<b>Obsah projektu</b>	Uskutečnit společné jednání pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance s vedením úřadu k vyhodnocení realizovaných aktivit a k návrhům opatření pro další období s vazbou na odůvodněnou potřebu, možnosti.				
Soulad s prioritou	1	Opatření	1.1	Aktivita	1.1.5
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2018				
Doplňující údaje	---				

<b>Název projektu</b>	Realizace aktivit v souladu s harmonogramem a potřebou projektu „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ (dále jen „projekt“).				
<b>Obsah projektu</b>	Členové pracovního týmu budou dle potřeby a možností zapojeni do aktivit projektu spadajících do harmonogramu na rok 2018. Zapojení bude spočívat v připomínkování výstupů, účasti na seminářích a workshopech k představení jejich aplikace v praxi.				
Soulad s prioritou	2	Opatření	2.1	Aktivita	2.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	dle kalkulace projektu				
Navrhované zdroje financování	rozpočet projektu				
Předpokládaná doba realizace	2018 (dle harmonogramu projektu)				
Doplňující údaje	<p>Jedná se o předpokládané následující aktivity:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zpracování metodiky provádění auditů rovných příležitostí a v oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina,</li> <li>- zpracování metodiky pro implementaci přístupů rovných příležitostí do praxe organizace veřejné správy a služeb.</li> <li>- zpracování akčního plánu pro vyrovnání zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích,</li> <li>- systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích,</li> <li>- zpracování metodiky posuzování dopadů návrhů v materiálech (návrhů usnesení) předkládaných Radě a Zastupitelstvu Kraje Vysočina na rovné příležitosti, sladování,</li> <li>- implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat.</li> </ul>				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Zpracování praktického návodu pro sjednání takových závazků dodavatelů výrobků a služeb, které zajistí náhradní plnění a zavést ho do praxe krajského úřadu.				
<b>Obsah projektu</b>	Bude zpracován praktický návod kroků, které je nutné realizovat pro úspěšné získání náhradního plnění k zápočtu dodržování povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Návod bude zaveden do praxe krajského úřadu.				
Soulad s prioritou	2	Opatření	2.1	Aktivita	2.1.2
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2018				
Doplňující údaje	Návod bude představen na poradě Ř+ŘS+VO+VsamOdd., a bude součástí zápisu z porady.				

<b>Název projektu</b>	Průběžné zveřejňování informací v občasníku Razítkoviny.				
<b>Obsah projektu</b>	V interním občasníku Razítkoviny budou zveřejněny min. 2 příběhy, ve kterých budou popsány příklady reálného řešení tíživé životní situace zaměstnanců s pomocí zaměstnavatele.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.2
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	---				
Předpokládaná doba realizace	2 vydání Razítkovin v průběhu roku 2018				
Doplňující údaje	Budou zveřejněny články obsahující reálný (avšak anonymní) příběh tíživé, komplikované životní situace zaměstnance a kde bude uvedeno, jakým způsobem usnadnil zaměstnanci její řešení zaměstnavatel s uplatněním vlastního přístupu v sociální politice.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Realizace odborného semináře Specifika a zásady komunikace s osobami se zdravotním postižením při příležitosti Mezinárodního dne rovnosti – 19. 6.				
Obsah projektu	Uspořádání odborného vzdělávání pro všechny zaměstnance kraje zařazené do krajského úřadu věnované tématu: Specifika a zásady komunikace s osobami se zdravotním postižením (dobrovolná účast).				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.1	Aktivita	3.1.4
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	10 000 Kč				
Navrhované zdroje financování	kapitola Krajský úřad, položka Služby, školení, vzdělávání				
Předpokládaná doba realizace	1. pololetí 2018				
Doplňující údaje	Bude připravena vzdělávací aktivita. Všichni zaměstnanci dostanou elektronickou pozvánku do svých e-mailových schránek. K přihlášení bude připraven rezervační systém. Vzdělávací aktivita bude vyhodnocena prostřednictvím evaluačních dotazníků, viz datový sklad Zaměstnanci/vzdělávání.				

<b>Název projektu</b>	Roční vyhodnocení kvality interních vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí.				
Obsah projektu	Provedení sumarizace vyhodnocení vzdělávacích akcí s tematikou rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života realizovaných v roce 2017.				
Soulad s prioritou	3	Opatření	3.2	Aktivita	3.2.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	1. čtvrtletí 2018				
Doplňující údaje	Oddělením řízení lidských zdrojů bude zpracováno vyhodnocení všech akcí realizovaných na téma rovné příležitosti, sladování osobního a pracovního života (viz evaluační dotazníky vyplněné účastníky), které bude promítnuto do datového skladu a zobrazeno také na portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Realizace kulatého stolu na téma rovné příležitosti, zhodnocení praxe krajského úřadu.				
<b>Obsah projektu</b>	Uspořádání kulatého stolu na téma rovné příležitosti, sladování osobního a pracovního života s cílem výměny zkušeností z komerční a veřejné sféry. Na základě získaného výstupu bude provedeno zhodnocení praxe krajského úřadu s vazbou na odůvodněnou potřebu a možnosti.				
<b>Soulad s prioritou</b>	3	Opatření	3.3	Aktivita	3.3.1
<b>Předpokládané celkové náklady projektu v Kč</b>	0 Kč				
<b>Navrhované zdroje financování</b>	----				
<b>Předpokládaná doba realizace</b>	2. pololetí 2018				
<b>Doplňující údaje</b>	Bude realizováno setkání u kulatého stolu, k němuž budou pozváni vybraní zástupci komerční a veřejné sféry. Za krajský úřad se zúčastní zástupci vedení úřadu a členové pracovní skupiny Péče o zaměstnankyně a zaměstnance. Případné výstupy z jednání u kulatého stolu budou umístěny na intranetu, na portálu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance.				

<b>Název projektu</b>	Realizace a vyhodnocení průzkumu spokojenosti za účelem získání zpětné vazby ze strany zaměstnanců k realizované sociální politice zaměstnavatele.				
<b>Obsah projektu</b>	Bude realizován anonymní průzkum spokojenosti mezi zaměstnanci zařazenými do krajského úřadu. Pracovním týmem bude definován soubor otázek prostřednictvím, kterých bude vyhodnocena zpětná vazba k sociální politice zaměstnavatele. K získaným výsledkům budou navržena vhodná opatření.				
<b>Soulad s prioritou</b>	3	Opatření	3.3	Aktivita	3.3.2
<b>Předpokládané celkové náklady projektu v Kč</b>	0 Kč				
<b>Navrhované zdroje financování</b>	---				
<b>Předpokládaná doba realizace</b>	1. pololetí 2018				
<b>Doplňující údaje</b>	O výsledcích průzkumu a přijetí vhodných opatření budou zaměstnanci informováni prostřednictvím e-mailových schránek a intranetu.				

Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

<b>Název projektu</b>	Podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.				
Obsah projektu	Zpracování podkladů pro podání přihlášky do soutěže Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem a odeslání přihlášky ve stanoveném datu na příslušné kontakty.				
Soulad s prioritou	4	Opatření	4.1	Aktivita	4.1.1
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	2. pololetí 2018				
Doplňující údaje	Ke sběru pokladů budou osloveny dotčené útvary krajského úřadu dle zaměření jednotlivých otázek, položených v dotazníku, po sběru bude provedena sumarizace dat a odeslání přihlášky včetně dotazníku dle zadání a podmínek soutěže.				

<b>Název projektu</b>	Informování odborné i neodborné veřejnosti o dosažených úspěších krajského úřadu v oblasti rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života a podpory zdraví zaměstnanců.				
Obsah projektu	Příprava článku do Zpravodaje, novin Kraje Vysočina, informace o činnosti krajského úřadu pro zastupitelstvo kraje a na intranet krajského úřadu k aktuálně dosaženému úspěchu.				
Soulad s prioritou	4	Opatření	4.1	Aktivita	4.1.3
Předpokládané celkové náklady projektu v Kč	0 Kč				
Navrhované zdroje financování	----				
Předpokládaná doba realizace	průběh roku 2018, bezprostředně po dosaženém úspěchu				
Doplňující údaje	Ke každému dosaženému úspěchu bude připravena vhodná forma k prezentaci mezi odbornou i neodbornou veřejnost (interní i externí).				