

10. Dokumenty zaměřené na genderovou problematiku

V oblasti genderové problematiky byl na celostátní úrovni v roce 2014 schválen dokument Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. V něm se mimo jiné uvádí, že na úrovni samosprávy (krajů i obcí) neexistuje pevně daná struktura, v jejímž rámci by byla politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských úřadech je tak tato otázka řešena více, jinde je jí přikládán menší důraz. Krajský úřad Kraje Vysočina patří k těm prvně jmenovaným.

Stanovené principy rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života Kraj Vysočina uplatňuje v podmínkách krajského úřadu. Jejich východiska definoval v řadě dokumentů, např. „Etickém kodexu zaměstnanců Kraje Vysočina“, „Protikorupční strategii Kraje Vysočina“, ve vnitřních předpisech a v neposlední řadě v roce 2016 přijatém dokumentu „Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“, ve kterém si stanovil následující vizi:

Kraj Vysočina chce být zaměstnavatelem plně respektujícím práva a zájmy všech svých zaměstnanců, tedy i těch znevýhodněných. Uplatňováním rovných příležitostí bude spoluvytvářet harmonickou společnost. Chce být dobrým místem pro práci i pro život, pro uplatnění a seberealizaci všech jedinců.

Strategie přináší několik zásadních principů, které se Kraj Vysočina jako zaměstnavatel při naplňování strategie a navržených aktivit snaží 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.

Na každý rok uplatňování strategie je sestavována databáze realizovaných a vyhodnocovaných projektů. Z praktických opatření je možno uvést umožnění práce z domu či poskytnutí zkráceného pracovního úvazku, což v odůvodněných případech (zvláště kvůli péči o dítě) využívají hlavně ženy. Probíhají pravidelná setkání se zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené.

Ke konci roku 2018 bylo na vedoucích pozicích v Krajském úřadu Kraje Vysočina 45 % žen a 55 % mužů (na celkovém počtu zaměstnanců úřadu se ženy podílely 64 %). Převahu měly ženy mezi vedoucími odborů (57 %), na pozicích vedoucích oddělení jich bylo 43 %.

V roce 2018 se Krajský úřad Kraje Vysočina opět zapojil do soutěže „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“ a v kategorii krajské úřady se umístil na prvním místě – poosmé za sebou.