



Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení,  
sladování osobního a pracovního života  
v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina  
za rok 2021

## OBSAH

---

SLOVO ÚVODEM .....	1
PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE .....	3
O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI .....	3
ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ .....	5
AKTIVITY V SOULADU S PŘÍJATÝMI OPATŘENÍMI .....	5

## SLOVO ÚVODEM

---

Vážené čtenářky a vážení čtenáři této výroční zprávy!

Jsem velmi rád, že mohu uvést několika svými myšlenkami a dalšími informacemi tento dokument s poměrně dlouhým a složitým, avšak výstižným názvem, totiž „Výroční zprávu v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina za rok 2021“. Zpráva má přehlednou strukturu a názvy jejích kapitol vypovídají zřetelně nejen o jejím obsahu, ale zhruba také o tom, čím se Kraj Vysočina jako zaměstnavatel fakticky zabývá, na co se soustředí, jaké má v oblasti zaměstnávání a péče o lidské zdroje cíle a jakých nástrojů využívá k jejich dosahování.



Ve Zprávě naleznete kromě úvodního slova informaci o tom, jaké jsou priority sociální politiky Kraje Vysočina jako zaměstnavatele. O kraji v roli subjektu disponujícího významným lidským potenciálem se zde dozvíte více, stejně jako o tom, jak je řešena problematika rovných příležitostí a sladování pracovního (profesního) a osobního (soukromého, rodinného) života zaměstnankyň a zaměstnanců. Pozornost je ve Zprávě věnována přiblížení specifických aktivit souvisejících s přijatými opatřeními.

A o čem tedy Zpráva pojednává konkrétně? Text je především odrazem skutečnosti, že Kraj Vysočina si jako významný zaměstnavatel svých zaměstnankyň a zaměstnanců váží, snaží se každou a každého z nich podporovat, rozvíjet, vytvářet podmínky pro jejich práci. Vedení krajského úřadu usiluje o řešení oprávněných potřeb našich spolupracovníků a spolupracovníků. Snažíme se řešit situaci znevýhodněných skupin i jednotlivců, umožnit a usnadnit jim výkon pracovní činnosti, začlenění do našeho výkonného týmu, alespoň částečně kompenzovat jejich handicap.

Rádi bychom také byli i nadále atraktivním zaměstnavatelem tak, abychom si mohli nové zaměstnankyně a zaměstnance na trhu práce skutečně vybírat, abychom měli šanci získávat a pro naši potřebu i dlouhodobě udržet ty nejlepší, nejschopnější, aktivní, nejvíce motivované. To není snadný úkol, zvláště nyní, kdy je po pracovitých a schopných lidech velká poptávka jak na straně veřejného sektoru, tak i u soukromoprávních zaměstnavatelů. Kromě výše platu, která je do značné míry dána obecně závazným právním předpisem a odvíjí se také od rozhodnutí zastupitelstva kraje při schvalování rozpočtu, konkrétně rozhodnutí o rozpočtové kapitole „krajský úřad“, hrají významnou roli i zaměstnanecké benefity. V této oblasti patříme k nejlepším příkladům ze všech organizací, orgánů a institucí veřejné správy v České republice a tróufáme si na porovnání i s nejlepšími zaměstnavateli soukromého sektoru. Je však třeba upozornit, že otázka rozvoje zaměstnaneckých benefitů má i jiný, omezující rozměr. Jde o to, že každý benefit přímo či nepřímo vyvolává nějaké konkrétní výdaje, náklady. A Kraj Vysočina nemá k dispozici žádné soukromé peníze pro jejich pokrývání. Na

různá zvýhodnění můžeme používat výhradně veřejné zdroje, veřejné prostředky. Musíme tedy velmi úzkostlivě dbát na to, abychom nepřekročili mez přijatelnosti našich řešení pro širokou veřejnost. Musíme brát ohled na své okolí, tedy na jiné zaměstnavatele v regionu i mimo něj, v odvětví (sektoru) i mimo obor. Akceptovatelnost našeho počínání je důležitá pro stabilitu a dlouhodobou udržitelnost našich rozhodnutí, postupů, řešení.

Je třeba si uvědomit, že benefit o stejné ekvivalentní hodnotě může být pro zaměstnankyni či zaměstnance výhodnější, než stejná částka připočtená k hrubému platu. Je to proto, že u řady benefitů se mohou jak zaměstnavatel, tak i pracovníci, vyhnout odvodům a daňovým povinnostem. V této souvislosti bych rád zmínil takové výhody, jako např. příspěvky zaměstnavatele na stravování, na dopravu (náklady na dojíždění) do zaměstnání, dále tzv. osobní konta s možností čerpání na různé aktivity, hrazená benefiční volna a výdaje související s oddychem a obnovou sil, rehabilitací, zdravým životním stylem, rodinným životem.

Naše politika vůči lidem, kteří svoji profesní dráhu spojili s podporou Kraje Vysočina, je jasná, snadno čitelná. Vychází z elementární slušnosti a důsledného úsilí o korektní přístup. Je to politika pro všechny, každý má právo na seberealizaci ve prospěch našeho regionu. Hlavní zásadou personálního řízení je a musí zůstat zásada zákazu diskriminace. Dalším důležitým principem pak je zásada přiměřené dílčí kompenzace takových znevýhodnění, která lze překonávat. Praxe ukazuje, že takový přístup pomáhá vytvářet pozitivní atmosféru uvnitř pracovního týmu, silnější sounáležitost mezi zaměstnanci i útvary, vyšší míru identifikace zaměstnanců s regionem a jeho posláním i cíli, pomáhá dosahovat lepších pracovních výsledků.

Vážené zaměstnankyně, vážení zaměstnanci, čtenářky a čtenáři této Zprávy!

Děkuji Vám za Váš zájem o vztahy zaměstnavatele k vám, o způsobech nakládání s lidskými zdroji v naší organizaci. Uvítáme, pokud budete přicházet s vašimi vlastními potřebami, ještě raději budeme, pokud nám budete průběžně poskytovat tolik důležitou zpětnou vazbu z pohledu zájmů všech zaměstnankyň a zaměstnanců nebo jejich většiny. Vaše názory a náměty budeme brát vážně a budeme s nimi dále pracovat. Poděkování patří také všem členům našeho týmu Péče o zaměstnankyně a zaměstnance za skvělou práci. Osobně jsem velmi rád, že mohu s vámi sdílet svůj pracovní čas i svoji energii. Je mi ctí pracovat společně s vámi všemi pro náš kraj, pro naši krásnou, zamilovanou Vysočinu, pro náš společný domov. Těším se z pokračování takové spolupráce.

Zdeněk Kadlec, ředitel úřadu

## PRIORITY SOCIÁLNÍ POLITIKY KRAJE VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELE

---

Kraj Vysočina je územním společenstvím občanů, které má právo na samosprávu. Je veřejnoprávní korporací, která má vlastní majetek a vlastní příjmy vymezené zákonem a hospodaří za podmínek stanovených zákonem podle vlastního rozpočtu. Kraj vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající. Kraj je mimo jiné i zaměstnavatelem zaměstnankyň a zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců“) zařazených do krajského úřadu, prostřednictvím nichž zajišťuje plnění úkolů v samostatné a přenesené působnosti.

Jedním z nejvýznamnějších zdrojů každé organizace jsou lidské zdroje. Kraj Vysočina si plně uvědomuje tuto skutečnost. Proto je jednou z jeho priorit realizace aktivit souvisejících s upevněním a ochranou zdraví zaměstnanců, a to jak fyzického tak duševního. Realizací aktivit jako je sladování osobního a pracovního života a uplatňování rovných příležitostí zaměstnanců se snaží docílit jejich spokojenosti, loajality a nerušeného pracovního výkonu.

Ve III. čtvrtletí roku 2016 přijal Kraj Vysočina [Strategii uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#) (dále jen „strategie“), ve které si stanovil vizi: Kraj Vysočina chce být zaměstnavatelem plně respektujícím práva a zájmy všech svých zaměstnanců, tedy i těch znevýhodněných. Uplatňováním rovných příležitostí bude spoluvytvářet harmonickou společnost. Chce být dobrým místem pro práci i pro život, pro uplatnění a seberealizaci všech jedinců.

V rámci získávání poznatků, zkušeností i dostupných finančních zdrojů budou rozvíjeny vybrané aktivity tak, aby úroveň uplatňování rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců zařazených do krajského úřadu odpovídala odůvodněným zaměstnaneckým potřebám.

V roce 2021 byl princip rovných příležitostí, sladování osobního a pracovního života uplatňován zejména prostřednictvím opatření přijatých v předchozím období.

## O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI

---

### ZAMĚSTNAVATEL V ČÍSLECH (STAV K 31. 12. 2021)

Počet zaměstnanců (evidenčních): 480.

Průměrný věk zaměstnanců: 44,30 (ženy 44,10, muži 44,67).

Fluktuace: 10 %/rok.

Nemocnost: 4 %/rok.

Zastoupení:

- zaměstnanců jako osob se zdravotním postižením: 4 %,
- absolventů (praxe nepřekračuje dva roky od ukončení studia): 2 %,
- zaměstnanců 55+: 20 %,
- starobních důchodců: 1 %,
- zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené: 10 %.

#### Zastoupení zaměstnanců podle pohlaví:

- celkem: 64 % žen, 36 % mužů,
- na vedoucích pozicích: 37 % žen, 63 % mužů,
- na pozicích vedoucích odborů: 53 % žen, 47 % mužů,
- na pozicích vedoucích oddělení: 32 % žen, 68 % mužů.

#### Zastoupení zaměstnanců ve věkových kategoriích:

- 20 – 29 let: 8 %,
- 30 – 39 let: 27 %,
- 40 – 49 let: 33,5 %,
- 50 – 59 let: 23 %,
- 60 a více let: 8,5 %.

#### Počet pracovišť: 5,

- Žižkova 57 – 349 zaměstnanců,
- Žižkova 16 – 37 zaměstnanců,
- Seifertova 24 – 31 zaměstnanců,
- Seifertova 26 – 23 zaměstnanců,
- Věžní 28 – 40 zaměstnanců.

#### Zastoupení zaměstnanců podle okresu bydliště:

- Jihlava - 281,
- Havlíčkův Brod - 53,
- Pelhřimov - 40,
- Třebíč - 42,
- Žďár nad Sázavou - 57,
- ostatní - 7.

### VĚDĚLI JSTE, ŽE ...

- ... Kraj Vysočina získal 10krát za sebou 1. místo v soutěži Úřad roku Půl na půl, nově Úřad na cestě k rovnosti, kterou vyhláší Institut pro veřejnou správu Praha, Ministerstvo vnitra ČR a Úřad vlády ČR,
- ... Kraj Vysočina je na základě ocenění Státního zdravotního ústavu podnikem Podporujícím zdraví 3. stupně (titul získán v roce 2011, obhájen v roce 2014, 2017 a 2020),
- ... zaměstnavatel má zřízenou [schránku důvěry](#) pro zaměstnance, v rámci otevřeného přístupu zaměstnavatele je zaměstnancům dána možnost předložit svůj námět, připomínku, poznámku nebo podat oznámení na nerovné zacházení či diskriminační přístup,
- ... v rámci osvěty zaměstnanců, předcházení negativním vlivům a v rámci antidiskriminačního přístupu, ke kterému se zaměstnavatel hlásí, je vydán souhrn pojmů a vysvětlení týkající se [tématu diskriminace](#),
- ... konzultačním místem pro řešení tíživých situací či otázek respektu k rovným příležitostem s vazbou na zaměstnanecké podmínky a pro zjištění možností sladování osobního a pracovního života je [odbor personální a hospodářské správy](#),

... Kraj Vysočina realizoval projekt [Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#).

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ

---

Oblast rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života zaměstnanců byla svěřena do kompetencí osob na úrovních vnitřní správy úřadu. Zajištěn tak byl zodpovědný výkon této agendy spojený s efektivností a účelností realizovaných opatření. Jejich plnění zajišťovaly následující pozice či útvary Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „krajského úřadu“):

- ředitel úřadu, [Zdeněk Kadlec](#),
- [odbor personální a hospodářské správy](#).

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

- [víze](#) krajského úřadu (služba pro všechny),
- [Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina](#) (veřejná a soukromá činnost, vstřícnost a přívětivost vůči klientům),
- [Protikorupční strategie Kraje Vysočina](#) (podkapitola princip rovnosti),
- [vnitřní předpisy](#) (např. pracovní řád, ostatní řády, příkazy a směrnice),
- [Statut sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky Sociálního fondu](#),
- [prohlášení zaměstnavatele k antidiskriminačnímu přístupu](#),
- [Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina](#).

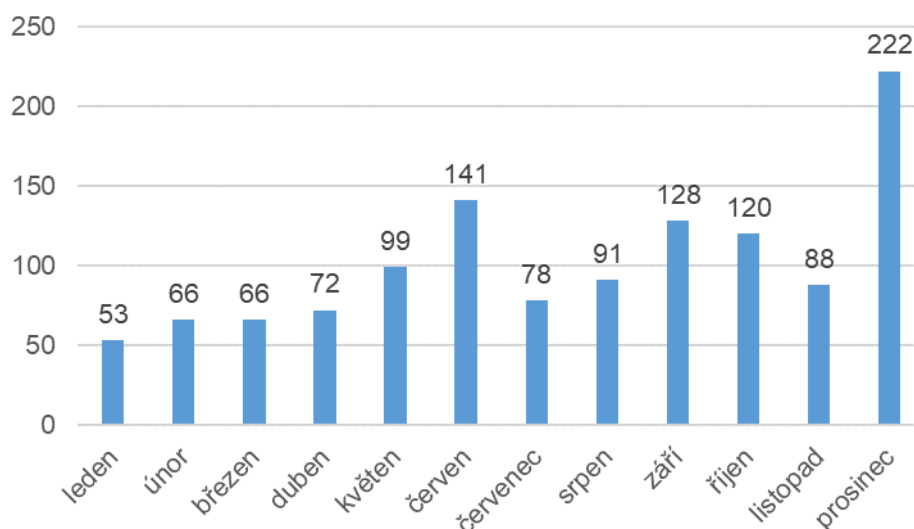
## AKTIVITY V SOULADU S PŘIJATÝMI OPATŘENÍMI

---

V rámci snahy o neustálé zdokonalování a rozšiřování péče o své zaměstnance realizoval zaměstnavatel opatření, k nimž lze najít podrobnější informace na portálu [Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#).

Krátkodobé pracovní volno (3 dny v roce) ze zdravotních a sociálních důvodů od roku 2021 s náhradou platu mohou čerpat všichni zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav, zázemí apod. Možnost čerpání volna využilo 469 zaměstnanců (94% zaměstnanců) v rozsahu 1 224 dnů (82 % z celkového počtu dnů na úřad).

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



Důvodem poskytování volna je zejména snaha zaměstnavatele o vytvoření příznivého pracovního klimatu a pracovních podmínek, které umožňují vnímat potřeby zaměstnanců související s řešením jejich zdravotních záležitostí a záležitostí, které se týkají sladování jejich osobního a pracovního života - [viz pracovní řád č. 13/20](#).

Sladování osobního a pracovního života zaměstnanců bral zaměstnavatel v potaz také při určování dne k zajištění pravidelné údržby počítačové sítě. Tuto placenou překážku v práci na straně zaměstnavatele stanovil na 31. 12. 2021.

Za rok 2021 poskytl zaměstnavatel prostřednictvím osobních kont zaměstnancům částku 5 524 tis. Kč (66 % z celkového objemu finančních prostředků určených na osobní konta na období 2020/2021). V průměru byla čerpána částka 10 895 Kč na jednoho zaměstnance. Výběr aktivit odpovídal individuálním potřebám jednotlivců, témata odpovídala možným zájmům všech věkových skupin (sport, kultura, vzdělávání, cestování, rekreace). Benefity byly v některých případech čerpány i pro rodinné příslušníky (úhrada tábora, vzdělávací aktivity, rekreační pobyty apod.). Mezi 3 nejčastěji čerpané účely v rámci osobních kont patřily za rok 2021:

- poukázky SODEXO
- rekreace včetně rehabilitačních pobytů,
- penzijní připojištění.

Všem zaměstnancům poskytl zaměstnavatel možnost čerpat příspěvek na penzijní připojištění. Čerpat ho bylo možné i v době neaktivního pracovního poměru (mimo evidenční stav z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, nemoci). Za rok 2021 tak zaměstnavatel na tomto příspěvku vyplatil částku 1 546 tis. Kč. Při trvání pracovního poměru (po uplynutí 3 měsíců od jeho zahájení) po celý kalendářní rok se tak jednalo o příspěvek ve výši 3 600 Kč na jednoho zaměstnance.

Ke zmírnování handicapu spojeného s dojížděním zaměstnanců do místa výkonu práce přispíval zaměstnavatel prostřednictvím finančního příspěvku na dopravu dojíždějících. V roce



2021 jej čerpalo 332 zaměstnanců (65 % zaměstnanců). Celkem na něm zaměstnavatel vyplatil 2 959 tis. Kč. Průměrná měsíční částka vyplacena jednomu čerpajícímu zaměstnanci byla 743 Kč.

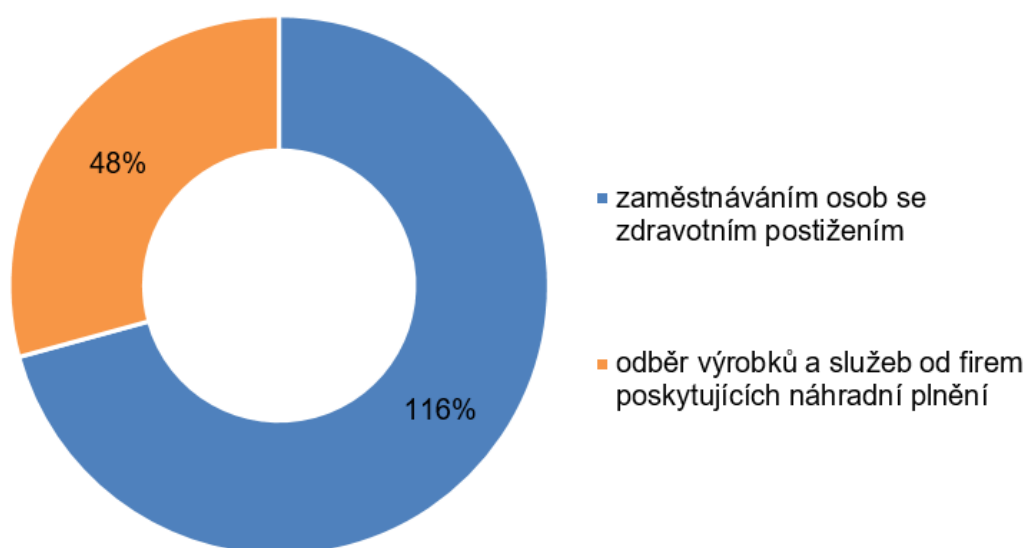
Zaměstnavatel podporoval aktivity směřujících k usnadnění výkonu práce zaměstnanců se zdravotním handicapem. Zaměstnancům s přiznaným statutem osoby se zdravotním postižením poskytl finanční příspěvek na léčebné pobyty, rehabilitace, zdravotní a sportovní pomůcky a potravinové doplňky. Příspěvek až do výše 11 200 Kč poskytl zaměstnavatel 23 zaměstnancům (5 % z celkového počtu zaměstnanců).

Nad rámec zákonných povinností plnil Kraj Vysočina zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 % osob se zdravotním postižením z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, tj. 18 osob. Splnění povinnosti lze realizovat jednak prostřednictvím zaměstnávání osob v pracovním poměru, jednak odebíráním výrobků nebo služeb od firem poskytujících náhradní plnění. Kraj Vysočina plnil v roce 2021 tuto povinnost na 164 % - viz obrázek č. 3.

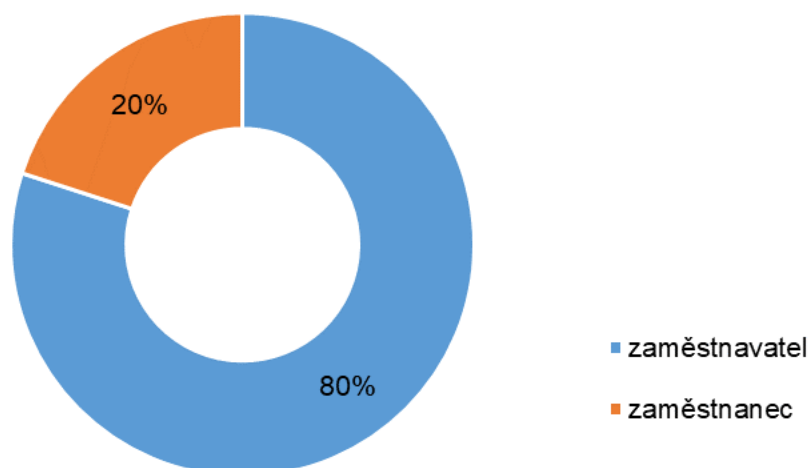
### **Obrázek č. 3: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Uplatňovat principy rovnosti se Kraj Vysočina snaží už ve fázi výběru nových zaměstnanců. Při vyhlášení výběrových řízení bylo v 64 zveřejněných oznámeních 3krát označeno, že se jedná o pozice vhodné pro osoby se zdravotním postižením.

V období roku 2021 přispíval zaměstnavatel zaměstnancům na stravování formou čipové karty Multi Pass CARD v hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel hradil 80 Kč a zaměstnanec 20 Kč. Roční příspěvek jednomu zaměstnanci na stravenkách při plném počtu nároku (celkový počet pracovních dnů s odečtením dovolené) tak činil 18 160 Kč (z celkové hodnoty stravenek 22 700 Kč).



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



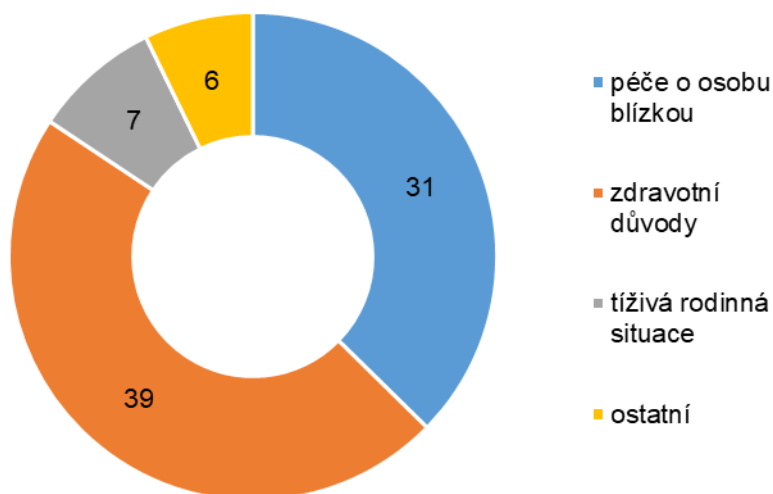
V rámci využití prostředků Sociálního fondu zaměstnavatele byla možnost požádat o příspěvek pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 5 000 Kč. V roce 2021 nebyla tato možnost zaměstnanci využita.

Sociální politika zaměstnavatele byla uplatňována také prostřednictvím příspěvku při narození dítěte zaměstnanci. Poukázka v hodnotě 2 000 Kč byla předána 26 zaměstnancům (všem, kteří si o ni žádali). Výbavičku v podobě dětského oblečení či hygienických nebo zdravotních potřeb tak rodiče mohli poříditi pro 11 holčiček a 15 chlapečků.

Zaměstnavatel nadále uplatňoval politiku otevřených dveří kanceláře ředitele krajského úřadu. Ten nabízel zaměstnancům možnost individuálního řešení podnětů přímo s ním. O této možnosti byli zaměstnanci mimo jiné informováni na setkání hejtmána kraje a ředitele úřadu s novými zaměstnanci. V roce 2021 se uskutečnilo jedno toto setkání a zúčastnilo se ho 20 zaměstnanců (87 % všech pozvaných).

Při zohlednění řešení komplikovaných životních situací souvisejících s potřebou vhodně sladovat osobní a pracovní život bylo v roce 2021 vyhověno 78 předloženým žádostem o sjednání práce z domu od 69 zaměstnanců (9 zaměstnanců žádalo opakovaně). 5 zaměstnanců mělo práci z domu dohodnutou v předchozích letech a tento stav v roce 2021 stále trval. Celkově tedy práci z domu v roce 2021 využívalo 74 zaměstnanců (15 % z celkového počtu zaměstnanců), 57 žen a 17 mužů, a to na základě 83 žádostí. U 44 zaměstnanců se jednalo o částečnou práci z domu, u 30 zaměstnanců o práci výhradně z domova. Důvody vedoucí ke schválení práce z domu shrnuje obrázek č. 5.

**Obrázek č. 5: Důvody sjednání práce z domu uvedené v žádostech**



Sjednání práce z domu umožňuje zaměstnavatel nad rámec svých zákonných povinností, a to s ohledem na charakter, režim příslušné práce a provozní možnosti na jednotlivých útvarech krajského úřadu.

Zkrácený úvazek byl v roce 2021 zaměstnavatelem na základě žádostí umožněn 10 zaměstnancům. 7 zaměstnancům byl zkrácený úvazek sjednán v předchozích letech a v roce 2021 stále trval. Celkově tedy zkrácený úvazek v roce 2021 využívalo 17 zaměstnanců (4 % z celkového počtu zaměstnanců). Nejčastějším důvodem, který vedl k tomu, že zaměstnavatel vyhověl sjednání zkrácených úvazků, byla v roce 2021 péče o dítě. Z hlediska rozsahu byly sjednány následující zkrácené úvazky:

- 35 hodin týdně (6 žen),
- 32 hodin týdně (4 ženy),
- 30 hodin týdně (4 ženy),
- 24 hodin týdně (1 muž),
- 20 hodin týdně (1 muž, 1 žena).

V souladu s potřebou sladování osobního a pracovního života zaměstnanců byla zaměstnavatelem na základě žádostí zaměstnanců v roce 2021 sjednána výjimka ze základního kmene pracovní doby u 40 zaměstnanců. 9 zaměstnanců mělo dohodnuto výjimku ze základního kmene pracovní doby z předchozích let a tento stav v roce 2021 stále trval. Celkově tedy výjimku ze základního kmene pracovní doby v roce 2021 využívalo 49 zaměstnanců (10 % z celkového počtu zaměstnanců). Úpravy jsou rozdílné, jedná se vždy o dílčí zkrácení začátku, či konce základního kmene pracovní doby.

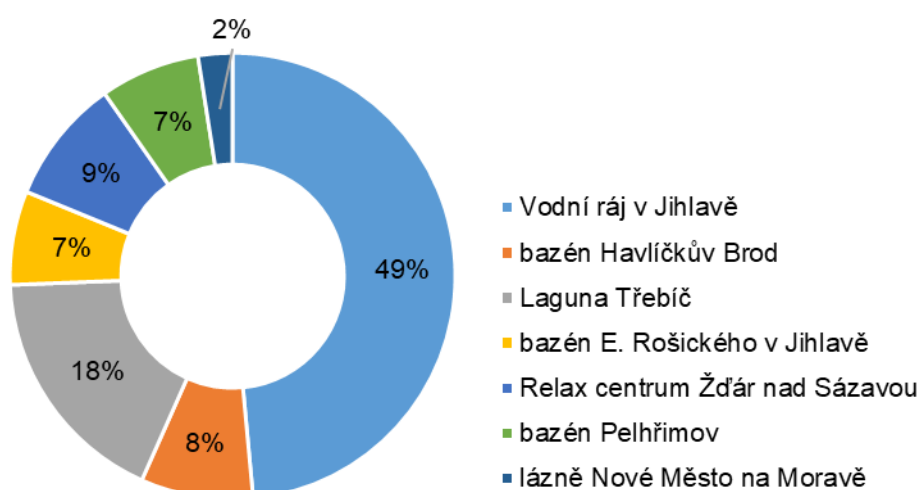
Usnadnění návratu vedením mentoringu v době po návratu z mateřské nebo rodičovské bylo využito v 11 případech z 11 návratů.

V rámci podpory psychického zdraví měl každý zaměstnanec možnost řešit své problémy (pracovní i osobní) s [klinickým psychologem](#). V roce 2021 nebyly služby psychologa ze strany zaměstnanců využity.

Zaměstnavatel nabídl zaměstnancům pomoc se zajištěním míst v mateřské škole v místě sídla zaměstnavatele. Pro školní rok 2021/2022 vyjednal umístění pro 2 děti zaměstnanců (pro všechny, u kterých byl zájem se zařazením projeven).

V rámci podpory fyzického zdraví poskytl zaměstnavatel permanentky do bazénů v městech Kraje Vysočina. Největší zájem byl o „plavenky“ do Vodního ráje v Jihlavě (214), následovala Laguna Třebíč (78), bazén E. Rošického Jihlava (30), bazén Havlíčkův Brod (36), Relax centrum Žďár nad Sázavou (40), bazén Pelhřimov (32), lázně Nové Město na Moravě (11). Možnost získání „plavenky“ využilo 87 % zaměstnanců. Hodnoty permanentek se pohybovaly v rozmezí od 980 do 1 000 Kč. Celkově zaměstnavatel na nákup permanentek vynaložil 440 tis. Kč.

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



Z důvodů mimořádných opatření k ochraně obyvatelstva a prevenci nebezpečí vzniku a rozšíření onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem SARS-CoV-2, která byla ministerstvem zdravotnictví vydávána téměř během celého roku 2021, nemohla řada plánovaných aktivit proběhnout.

Neproběhla žádná vzdělávací aktivita na podporu zdraví zaměstnanců nebo sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců.

Zaměstnancům a maminkám na mateřské nebo rodičovské dovolené byly v průběhu roku zasílány alespoň odkazy na RODINÁŘE, které organizoval odbor sociálních věcí. RODINÁŘE jsou online semináře, které umožňují z pohodlí domova setkání se špičkovými „rodinnými“ lektory. Zaměřují se hlavně na to, aby rodiny a vztahy dobře fungovaly a dokázali co nejlépe překonat konflikty a nepříjemnosti, které rodinný život běžně přináší. Věnují se rodinným a partnerským vztahům, výchově i nevhodě dětí, mezigeneračnímu soužití a dalším

oblastem rodinného života. Odkazy na vybrané RODINÁŘE byly také zaslány bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu. Přehled všech RODINÁŘŮ s odkazem na přednášku nebo její záznam je možné najít na [Rodinném a sociálním portále Kraje Vysočina](#). Bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu, byly také zaslány odkazy na dvě online přednášky v rámci Letní školy seniorů s tématem:

- Jak se hladí duše - aneb povídání o tom jak si zachovat duševní zdraví
- Bezpečný domov – aneb nejsou to jen viry, které nás ohrožují

Situace dovolila v průběhu roku realizovat pouze dvě teambuildingové aktivity pro zaměstnance (i pro ty na mateřské a rodičovské dovolené):

- Sportovní den (9. 9. 2021, viz [fotogalerie](#)), zúčastnilo se ho 75 % zaměstnanců
- Drakiáda – každoročně ji pořádá odbor sekretariátu hejtmana, pozvánka byla zaslána i bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu

Ostatní teambuildingové aktivity (Kulturní den, Bowlingová liga, Robinsonovo dětské odpoledne), které se pravidelně konají, nebylo možné z výše uvedených důvodů uspořádat.

V sídle kraje byla organizována pro zaměstnance následující bezplatná pohybová a relaxační cvičení s frekvencí jednou týdně:

- pilates (o cvičení projevilo zájem 31 zaměstnanců - 6 % z celkového počtu zaměstnanců, v průměru se cvičení účastnilo 13 zaměstnanců)
- zdravá záda (o cvičení projevilo zájem 19 zaměstnanců – 4 % z celkového počtu zaměstnanců, v průměru se cvičení účastnilo 10 zaměstnanců)

Cvičení byla realizována v místě pracoviště zaměstnanců, a to z důvodu umožnění snadnějšího sladění práce a soukromého života (bez potřeby vážit cestu do jiných míst) a ve snaze hledat další prostředky k navození fyzické i psychické pohody zaměstnanců. Na základě výše uvedených mimořádných opatření probíhaly výše uvedené aktivity omezeně, pouze v těch obdobích, kdy to situace dovolila.

Po celý rok 2021 fungoval na intranetu krajského úřadu portál [inzerce – firemní nabídky pro úředníky](#). Zde byly umístovány zvýhodněné nabídky externích firem pro zaměstnance Kraje Vysočina (slevy na rekreace, relaxační, rehabilitační i jiné pobyty, zvýhodněné stravování, slevy na jazykové kurzy, zvýhodněné bankovní nabídky, slevy na nákup automobilů, zvýhodněné nabídky na kulturní aktivity apod.). V další části tohoto portálu mohli zaměstnanci vkládat vlastní inzeráty se soukromými nabídkami a poptávkami.

Zaměstnavatel inicioval jednání se zdravotními pojišťovnami za účelem poskytnutí individuálních výhod pro zaměstnance kraje. Spolupráce byla uzavřena s třemi pojišťovnami.

V jednotlivých případech vyjednal zaměstnavatel pro své zaměstnance následující výhody:

- Oborová zdravotní pojišťovna – nabídka vitamínů pro děti a dospělé, které bylo možné vyzvednout na jakékoli pobočce,
- Vojenská zdravotní pojišťovna - poskytnutí vitamínových balíčků na podporu imunity a předcházení sezónním chorobám, které mají negativní vliv na pracovní výkonnost a zdraví zaměstnanců,
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR – poukaz v hodnotě 315 Kč na nákup vitamínů, doplňků stravy a léčivých přípravků v lékárnách, které si sami zaměstnanci zvolí.

Dvě pojišťovny, které zaměstnavatel eviduje, nabídku na základě oslovení nečinily, a to z toho důvodu, že program Zdravého podniku v roce 2021 nerealizovaly.

V průběhu celého roku mohli zaměstnanci využívat zvýhodněných tarifů na volání a datové služby, které jsou navázány na operátora, s nímž má Kraj Vysočina uzavřenou Rámcovou smlouvu, a to prostřednictvím až 10 SIM na zaměstnance. V roce 2021 využilo tuto možnost 335 zaměstnanců v pracovním poměru. V průměru se jednalo o 5 SIM karet na zaměstnance.

Za rok 2021 vydal zaměstnavatel 2 čísla interního občasníku [Razítkoviny](#). Jeho prostřednictvím jsou všichni zaměstnanci neformálně informováni o dění na úřadě. Je využíván i pro témata rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života.

V rámci otevřeného přístupu zaměstnavatele je zaměstnancům dána možnost předložit svůj námět, připomínku, poznámku nebo podat oznámení na nerovné zacházení či diskriminační přístup. Anonymní podání může zaměstnanec učinit prostřednictvím „schránky důvěry“ (zámkem uzavřená), která je umístěna v budově B na schodišti při vstupu do garáží. V roce 2021 nebyl do schránky důvěry vložen žádný námět.

V oblasti zavedeného managementu vůči zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené, viz [portál Péče o zaměstnankyně a zaměstnance](#) (informace pro zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené) byly v roce 2021 realizovány následující aktivity:

- zaslány pozvánky všem dotčeným na:
  - 2 zájmové akce pořádaná krajem Drakiáda, Rodináře,
  - 1 společné setkání se zaměstnanci (Sportovní den),
  - vzdělávací akce z Katalogu centralizovaného vzdělávání,
  - akce pořádané Family Pointy,
- bylo umožněno čerpat všechny dojednané zvýhodněné zaměstnanecké nabídky,
- byla nabídnuta účast na všech interních bezplatných pohybových cvičeních – dle aktuálního harmonogramu,
- ve 3 případech byly sjednány s Krajem Vysočina práce na dohody na práce konané mimo pracovní poměr,
- v 8 případech bylo umožněno čerpání neplaceného volna po uplynutí rodičovské dovolené s jistotou držení pracovního místa.

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

- ve 3 případech byl poskytnut věčný dar a finanční odměna podle délky trvání pracovního poměru u Kraje Vysočina před odchodem do starobního důchodu,
- zaslána nabídka Senior Pointů
- zaslány pozvánky na akce pořádané Krajem Vysočina nebo akce kde je Kraj Vysočina partnerem (např. Letní škola seniorů).

Výroční zprávu v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina za rok 2021 zpracoval tým [odboru personálního a hospodářské správy](#) a vycházel z dostupných podkladů reflektujících realizovanou praxi zaměstnavatele Kraje Vysočina vůči jeho zaměstnancům.