

---

# GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

---

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

**Kontaktní pracoviště České Budějovice**

Klíčová aktivita 8

Realizováno v rámci projektu „Zavádění genderových opatření na pracovištích Úřadu práce ČR v Jihočeském kraji“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010427 v období září až listopad 2021

## Obsah

1. ÚVOD .....	2
2. SHRNUÍ .....	2
3. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ.....	6
3.1. Postoj k rovným příležitostem .....	6
3.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň .....	8
3.3. Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce .....	10
3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu.....	13
3.5. Sladování pracovního a soukromého života .....	14
3.6. Kultura pracovního prostředí .....	17
4. PŘÍLOHY.....	22
4.1. Příloha č. 1 – Dotazník.....	22
4.2. Příloha č. 2 – Otevřené otázky I .....	27
4.3. Příloha č. 3 – Otevřené odpovědi II .....	27

## 1. ÚVOD

Genderový audit je typem sociálního auditu, jehož cílem je zjišťování stavu organizace v oblasti rovnosti pohlaví, tedy v rovnosti mužů a žen. První genderový audit byl v této organizaci realizován v rámci projektu „Podpora rovných příležitostí na pracovištích ÚP JČK“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_027/0006315 v období říjen 2017 až únor 2018.

V rámci současného projektu „Zavádění genderových opatření na pracovištích Úřadu práce ČR v Jihočeském kraji“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010427 byl realizován genderový „re-audit“, a to v období září až listopad 2021.

V rámci re-auditů bylo řešeno z pohledu otázky rovných příležitostí celkem 6 zájmových oblastí. Tyto oblasti se až na výjimky shodovaly s oblastmi prvního auditu, a to proto, aby bylo možné výsledky porovnat. Sledovanými oblastmi byly:

- Postoj k rovným příležitostem
- Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň
- Kariéerní postup, odměňování a hodnocení práce
- Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu
- Sladění soukromého a rodinného života
- Kultura pracovního prostředí

V rámci těchto oblastí bylo realizováno dotazníkové šetření a následně řízené rozhovory s vybranými zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Terminologie, která je v textu využívána jako „zaměstnanci“, „respondenti“, „dotázaní“ nebo „zaměstnaní“ zahrnuje vždy jak ženy, tak muže, kteří se do re-auditů zapojili.

## 2. SHRNUTÍ

### I. Původní doporučení pro oblast „Postoj k rovným příležitostem“:

- A. Používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech, ve formulářích, ve strategických dokumentech, který zohledňuje ženy i muže. Toho lze dosáhnout např. těmito způsoby:
- Používat v dokumentech oba rodové tvary názvů pozice (koordinátor, koordinátorka), případně použít přechylovací příponu za lomítko zaměstnanec/kyně, klient/ka;
  - Na začátku dokumentu např. použít větu „Tento materiál respektuje rovné příležitosti mužů a žen. Uvedené obecné pojmy v textu, jako např. zaměstnanec, úředník, referent apod., označují jak muže, tak i ženu.“;
  - Vytvořit „ženské“ a „mužské“ verze pracovních smluv. V praxi by pak např. referentka – žena – měla ve své pracovní smlouvě všude uvedeno „referentka“ a ne „referent“. Obdobně pak další pozice. Jde o individualizaci pracovních smluv z hlediska genderu. Zde je nutno poznamenat, že například použití označení „paní radová“ (služební označení rada) může v českých historických i společenských souvislostech vyznívat i negativně.
- B. Aktivně sledovat a pravidelně komunikovat téma rovných příležitostí a rovného přístupu v odměňování a kariéerním postupu. Toho lze dosáhnout např. těmito způsoby:
- Aktivně pracovat s genderovými daty v personální práci.

- Realizovat pravidelné ankety spokojenosti a motivovanosti mezi zaměstnanými k zajištění kvalitní zpětné vazby.
- Komunikovat genderová témata na setkáních se zaměstnanými – ideálně pravidelných.
- Zajištění vzdělávání a/nebo koučingu vedoucích pracovníků/pracovnic v oblasti nediskriminace a rovných příležitostí.

#### Doporučení v rámci re-auditů pro oblast „Postoj k rovným příležitostem“:

V rámci re-auditů nebyla předmětem zkoumání dokumentace používaná v rámci KoP České Budějovice, tedy pracovní smlouvy, metodiky a jiné. Proto zde nebudou tyto body řešeny.

V rámci postoje rovných příležitostí došlo na KoP České Budějovice k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **17 % více** dotázaných (84 %) vnímá, že je k nim v rámci KoP České Budějovice přistupováno rovným způsobem,
- ⇒ O **3 % více** dotázaných (78 %) se domnívá, že by téma rovných příležitostí mělo být na KoP České Budějovice důležitým tématem.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků byla stanovena následující doporučení:

- Pokračovat v pravidelné komunikace tématu rovných příležitostí například v rámci setkávání se zaměstnanci, v rámci porad a jiných příležitostí.
- Získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců – například anonymně prostřednictvím krátkých anket nebo v rámci setkávání se zaměstnanci.

#### II. Původní doporučení pro oblast „Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň“:

- A. Informovat vedoucí zaměstnané o tom, že otázky týkající se rodinného života při přijímacích pohovorech jsou v rozporu se Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Auditorický tým si je vědom skutečnosti, že tyto otázky nemusí být nezbytně diskriminační a v některých případech mohou naopak pomoci nastavit uchazeči/čce o zaměstnání vhodné pracovní podmínky k lepšímu sladění práce a rodiny. Pokud totiž např. potenciální uchazeč/ka o zaměstnání na ÚP komunikuje, že má malé děti, jeho/její vedoucí si snadno u ředitele/ředitelky obhájí poskytnutí zkráceného úvazku nebo home office. Pokud to ale nekomunikuje, je obtížné poskytnutí těchto benefitů obhájit. Zákon však bohužel tyto pozitivní příklady nepředpokládá, a proto otázky na rodinný život plošně zakazuje.

#### Doporučení po re-auditů pro oblast „Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň“:

V rámci vnímání přístupu k uchazečům o zaměstnání na KoP České Budějovice při přijímacím pohovoru došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **29 % méně** dotázaných si myslí, že by v rámci KoP České Budějovice dostávali při přijímacím řízení přednost některé skupiny osob, původní procento bylo 37, nově je počet zaměstnanců, kteří se domnívají, že zaměstnavatel dává přednost některé skupiny osob, snížilo na 8 %.
- ⇒ Naopak v rámci vstupního pohovoru dostalo o celkem **2 % více** dotázaných otázku týkající se rodinného stavu.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků zůstává doporučení původního auditu hodné:

- Informovat vedoucí zaměstnané o tom, že otázky týkající se rodinného života při přijímacích pohovorech jsou v rozporu se Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přesto, že tyto otázky nemusí být striktně diskriminační a v některých případech mohou naopak pomoci nastavit uchazeči/čce o zaměstnání vhodné pracovní podmínky k lepšímu sladění práce a rodiny. Pokud totiž např. potenciální uchazeč/ka o zaměstnání na ÚP komunikuje, že má malé děti, jeho/její vedoucí si snadno u ředitele obhájí poskytnutí zkráceného úvazku nebo home office. Z hlediska zákona však není možné otázku tohoto typu položit.

### III. Původní doporučení pro oblast „**Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce**“:

- A. Systematicky ověřovat transparentnost v odměňování zaměstnaných tak, aby ani do budoucna nedocházelo k platové diskriminaci z pohledu genderu. Toho lze dosáhnout např. pravidelným sledováním a vyhodnocováním pohyblivých složek platu. V rámci odměňování nemůže systémově dojít k nerovnostem u tarifního platu (cca 75 = váha) a zvláštního příplatku, protože tyto jsou nastaveny taxativně.

### Doporučení po re-audit pro oblast „**Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce**“:

V rámci této oblasti nebyla součástí re-auditu analýza výše platů jednotlivých pracovních pozic na KoP České Budějovice. Došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Z hlediska možnosti kariérního postupu se situace na KoP České Budějovice **nezměnila**, stále 34 % dotázaných se domnívá, že kariérní postup není možný. Snížil se, ale počet negativních odpovědí a to o 3 %.
- ⇒ Celkem **o 4 % méně** dotázaných si myslí, že by v rámci kariérního postupu docházelo k upřednostňování některé skupiny osob. V tomto směru došlo k pozitivnímu vývoji.
- ⇒ Za úspěch můžeme považovat i zvýšení, a to celkem **o 10 %**, zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s hodnocením své práce ze strany vedoucího.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků bylo původní doporučení upraveno. Je zřejmé, že v této oblasti došlo na KoP České Budějovice k posunu.

- Pokračovat v systematickém, tzn. pravidelném a objektivním hodnocení práce zaměstnanců, a to jak z hlediska finančního ohodnocení, tak z pohledu ostatních forem odměňování.

### IV. Původní doporučení pro oblast „**Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu**“:

- A. Zajištění častějších výměn zkušeností a sdílení dobrých praxí mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce v Jihočeském kraji.
- B. Zajištění vzdělávání zaměstnaných v požadovaných oblastech (viz Kap. 3.4.)

### Doporučení po re-audit pro oblast „**Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu**“:

V rámci vnímání přístupu zaměstnanců na KoP České Budějovice na nabídku vzdělávání došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 13 % více** zaměstnanců (91 %) je spokojeno s podporou vzdělávání ze strany pracoviště KoP České Budějovice.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků byla pouze některá výše uvedená doporučení drobně upravena:

- Zajištění potřeb vlastních zaměstnanců v oblasti vzdělávání i s ohledem na požadavky uvedené v kapitole 3.4.

#### V. Původní doporučení pro oblast „**Sladování pracovního a soukromého života**“:

- A. Lepší informování zaměstnaných o poskytovaných benefitech v této oblasti.
- B. Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.

#### Doporučení po re-auditu pro oblast „**Sladování pracovního a soukromého života**“:

V rámci vnímání otázky možnosti sladování soukromého a pracovního života na KoP České Budějovice došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 3 % více** zaměstnanců si myslí, že sladění soukromého a rodinného života je na KoP České Budějovice možné, zde tedy došlo k pozitivnímu vývoji.
- ⇒ Naopak **o 6 % méně** se domnívá, že by jim v případě potřeby vyšel zaměstnavatel vstříc například s úpravou pracovní doby, home officem a jinými nástroji pro sladění soukromého a rodinného života. V tomto případě naopak můžeme říci, že došlo ke zhoršení vnímání situace při sladování soukromého a pracovního života na KoP České Budějovice.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků byla některá výše uvedená doporučení upravena:

- Lepší informování všech zaměstnaných o poskytovaných benefitech v této oblasti, a to s ohledem na výsledky kapitoly 3.5

#### VI. Původní doporučení pro oblast „**Kultura pracovního prostředí**“:

- A. Zlepšit pracovní prostředí (kanceláře a zázemí úřadu – např. kuchyňky).
- B. Zvýšit bezpečí zaměstnaných (např. oddělením prostoru mezi klienty a zaměstnanými).
- C. Zřídit kontaktní online formulář s možností anonymního zasílání podnětů
- D. Zajistit pro zaměstnané možnost konzultací s psychologem (telefonicky, možnost domluvení osobního setkání, apod.)
- E. Minimalizovat obtěžování ze strany zaměstnaných úřadu i klientů. Toho lze dosáhnout např. těmito opatřeními: a. Pravidelně informovat zaměstnané o formálních postupech při případech obtěžování.
- F. Pravidelně sledovat míru obtěžování ze strany zaměstnaných i klientů (např. formou anonymních dotazníků).
- G. Důsledně řešit každý případ obtěžování, který bude nahlášen.

#### Doporučení po re-auditu pro oblast „**Kultura pracovního prostředí**“:

V rámci vnímání otázky na pracovní prostředí z hlediska vybavenosti pracoviště a vztahů na pracovišti na KoP České Budějovice příliš k velkému posunu nedošlo a čísla jsou víceméně totožná.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků zůstala některá doporučení z předchozího auditu zachována:

- řídit kontaktní online formulář s možností anonymního zasílání podnětů

- Pravidelně informovat zaměstnané o formálních postupech při případech obtěžování.
- Pravidelně sledovat míru obtěžování ze strany zaměstnaných i klientů (např. formou anonymních dotazníků).
- Důsledně řešit každý případ obtěžování, který bude nahlášen.

### 3. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ

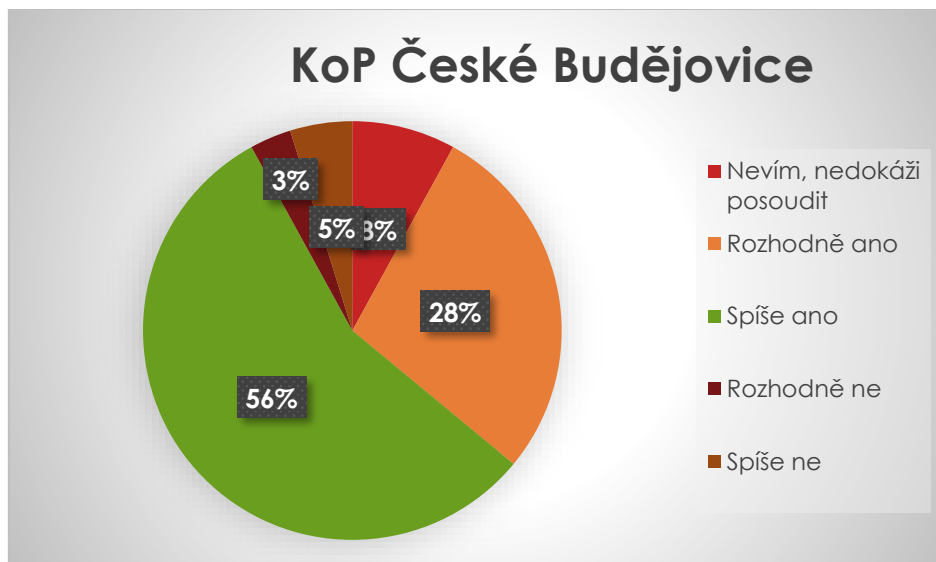
#### 3.1. Postoj k rovným příležitostem

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ byly položeny zaměstnancům kontaktního pracoviště České Budějovice (dále jen KoP České Budějovice“) čtyři otázky:

- Myslíte si, že k zaměstnancům a zaměstnankyním vašeho úřadu je přístupováno rovným způsobem?
- Myslíte si, že se na vedoucí pozice hodí spíše muži, nebo ženy?
- Myslíte si, že by se žena měla spíše starat o rodinu a muž spíše vydělávat peníze k zajištění rodiny?
- Měly by být rovné příležitosti pro váš úřad důležitým tématem?

Na první otázku „Myslíte si, že k zaměstnancům a zaměstnankyním vašeho úřadu je přístupováno rovným způsobem?“ zvolilo odpověď „rozhodně ano“ 28 % respondentů a odpověď „spíše ano“ 56 % respondentů. Objevily se však i odpovědi opačného názoru, a to celkem u 8 % dotázaných. Tyto negativní odpovědi byly zdůvodněny zkušenostmi zaměstnanců – nerovnost v odměňování, jenž neodpovídá pracovnímu výkonu, ale pouze subjektivnímu názoru vedoucího (viz dále) nebo nerovné řešení situací ve prospěch výše postaveného zaměstnance.

Graf č.1: Myslíte si, že k zaměstnancům a zaměstnankyním vašeho úřadu je přístupováno rovným způsobem?



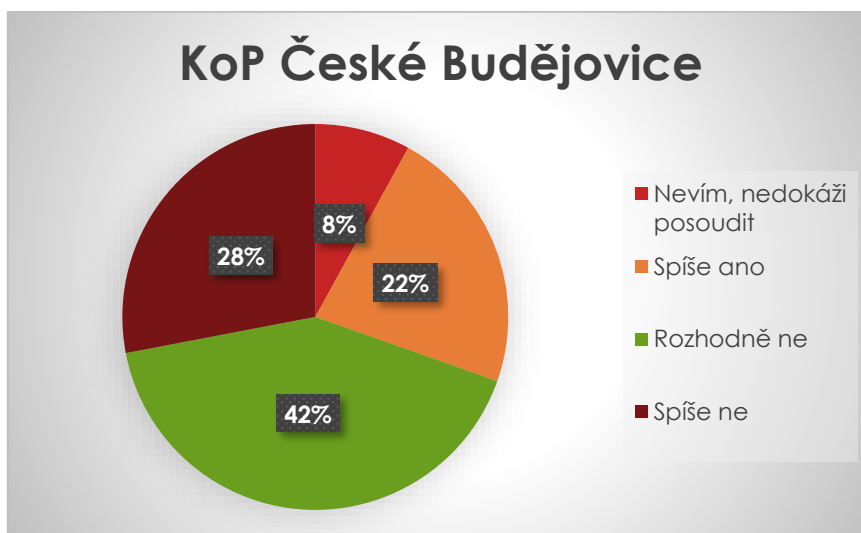
Celkem 84 % zaměstnanců vnímá přístup KoP České Budějovice k zaměstnancům z hlediska pohlaví za rovný.

Následující dvě otázky byly zaměřeny na názory jednotlivých respondentů na postavení žen a mužů na pracovním trhu.

Na otázku, *zda se na místo vedoucí hodí lépe muži nebo ženy*, odpovědělo 114 dotázaných z celkového počtu 125, že pro tuto pozici nevidí pohlaví jako podstatné. Jako vhodnějšího kandidáta muže na pozici vedoucí vidí 9 dotázaných (tuto odpověď označily jako ženy tak muži) a naopak vhodnější kandidáta ženu na pozici vedoucí vidí 2 respondenti (tuto odpověď označily pouze ženy).

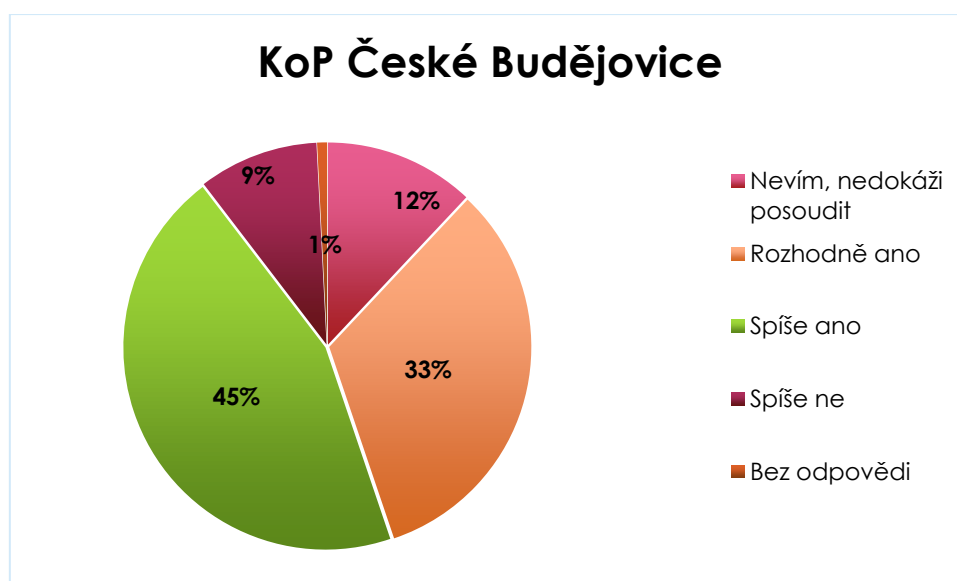
Druhá otázka byla ještě více zaměřena na role ženy v současné společnosti. S tezí, *že by se žena měla spíše starat o rodinu a muž spíše vydělávat peníze k zajištění rodiny*, souhlasilo celkem 22 % dotázaných (z hlediska pohlaví s tím souhlasily jak ženy, tak muži), naopak svůj nesouhlas s touto tezí vyjádřilo celkem 70 % dotázaných. Zbytek (8 %) nedokázal na tuto otázku odpovědět.

Graf č.2: Myslíte si, že by se žena měla spíše starat o rodinu a muž spíše vydělávat peníze k zajištění rodiny?



Poslední otázkou v rámci postoje zaměstnanců k rovným příležitostem byla otázka „*Zda by měly být rovné příležitosti důležitým tématem?*“.

Graf č.3: Měly by být rovné příležitosti pro váš úřad důležitým tématem?





Kladně se ohledně důležitosti tématu rovných příležitostí vyjádřilo 78 % respondentů včetně poloviny mužů, za rozhodně důležité téma ho považuje 33 % zaměstnanců, za spíše důležité 45 % respondentů. „Pouze“ 9 % respondentů nepovažuje téma rovných příležitostí za důležité.

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ bylo zjištěno následující:

- Zaměstnanci KoP České Budějovice považují téma rovných příležitostí za důležité.
- Téměř všichni zaměstnanci jsou přesvědčeni, že se k nim zaměstnavatel, tj. KoP České Budějovice, chová rovným způsobem, tedy bez ohledu na pohlaví. Vyskytly se však i opačné názory týkající se odměňování nebo řešení konfliktů.
- Na webových stránkách KoP České Budějovice jsou pracovní pozice označeny oběma rodovými tvary, tedy podle toho, zda danou pozici vykonává muž nebo žena.

Možná doporučení obecného charakteru:

- Pokračovat v pravidelné komunikaci tématu rovných příležitostí například v rámci setkávání se zaměstnanci, v rámci porad a jiných příležitostí.
- Získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců – například anonymně prostřednictvím krátkých anket nebo v rámci setkávání se zaměstnanci.

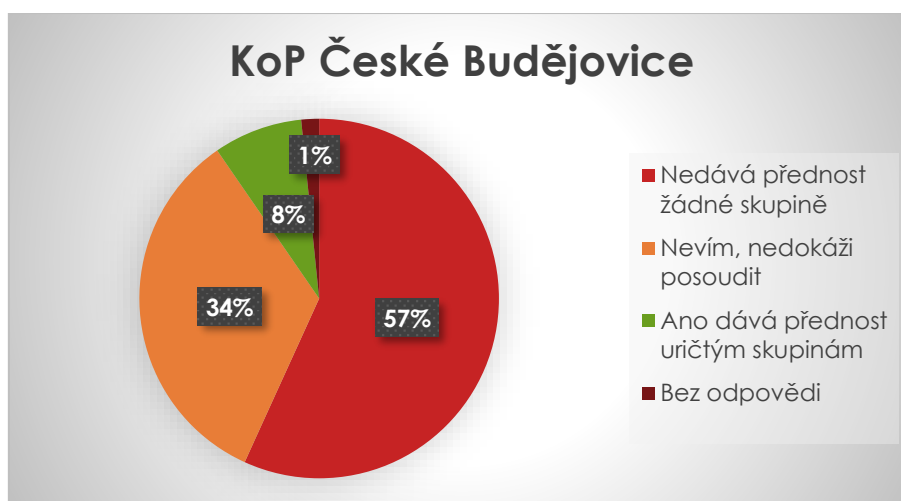
### 3.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň

Proces přijímacího řízení, jako druhá sledovaná oblast, je v podstatě prvním momentem, kdy se mohou budoucí zaměstnanci setkat s nerovným přístupem z hlediska pohlaví. V rámci této oblasti byly položeny dvě otázky:

- Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které? (možno zaškrtnout více odpovědí)?
- Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?

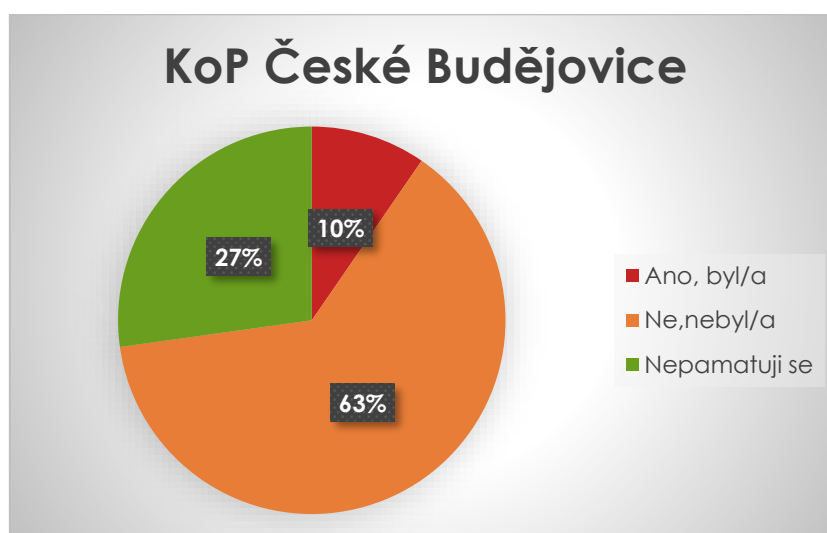
Více jak polovina zaměstnaných (57 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak muži, tak ženy. Celkem 8 % dotazovaných (10 respondentů) zastává názor, že úřad upřednostňuje mladší osoby, ženy bez dětí nebo naopak osoby se staršími dětmi a v jednom případě zazněl i názor, že upřednostňování jsou muži.

Graf č. 4 - Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozici obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob?



Na druhou otázku, *zda jste byl/a v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života* odpovědělo 63 % dotázaných, že na rodinnou situaci se v rámci vstupního pohovoru nikdo nedotazoval. V 10 % případů byla položena otázka na rodinný stav a 27 % dotázaných si již na průběh vstupního pohovoru nepamatuje.

Graf č. 5: Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?



V rámci oblasti „Proces přijímacího řízení“ bylo zjištěno následující:

- V rámci přijímacího řízení dle více jak poloviny dotázaných nedochází k upřednostňování některých uchazečů, opačný názor se objevil pouze v 10 případech a bylo označeno více skupin, které jsou upřednostňovány.
- V rámci vstupních pohovorů byla v několika případech položena otázka týkající se rodinného vztahu.

Možná doporučení pro oblast „Proces přijímacího řízení“:

- Informovat vedoucí zaměstnané o tom, že otázky týkající se rodinného života při přijímacích pohovorech jsou v rozporu se Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přesto, že tyto otázky nemusí být striktně diskriminační a v některých případech mohou naopak pomoci nastavit uchazeči/čce o zaměstnání vhodné pracovní podmínky k lepšímu sladění práce a rodiny. Pokud totiž např. potenciální uchazeč/ka o zaměstnání na ÚP komunikuje, že má malé děti, jeho/její vedoucí si snadno u ředitele obhájí poskytnutí zkráceného úvazku nebo home office. Z hlediska zákona však není možné otázku tohoto typu položit.

### 3.3. Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce

Třetí oblast „Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce“ byla rozdělena dle zaměření na tři podblasti – Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce. Každá z těchto podoblastí má svá vlastní specifika.

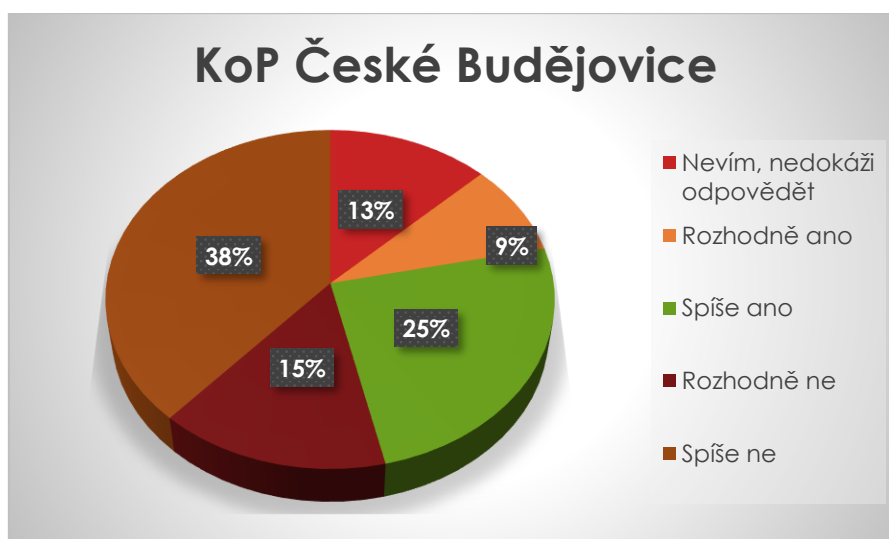
#### 3.3.1. KARIÉRNÍ POSTUP

V rámci podoblasti Kariérní postup byly položeny dvě otázky s možností doplnit vlastní komentář:

- Máte možnost kariérního postupu v rámci úřadu?
- Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice? (možno zaškrtnout více odpovědí)

Celkem 53 % respondentů se domnívá, že na úřadě nemá možnost kariérního postupu. Naopak 34 % je přesvědčeno, že kariérní postup v rámci úřadu možný je. Z hlediska pohlaví si 62 % mužů myslí, že kariérní postup na KoP České Budějovice je možný. Většina žen se naopak domnívá, že kariérní postup možný není. Odpovědi shrnuje graf č. 6.

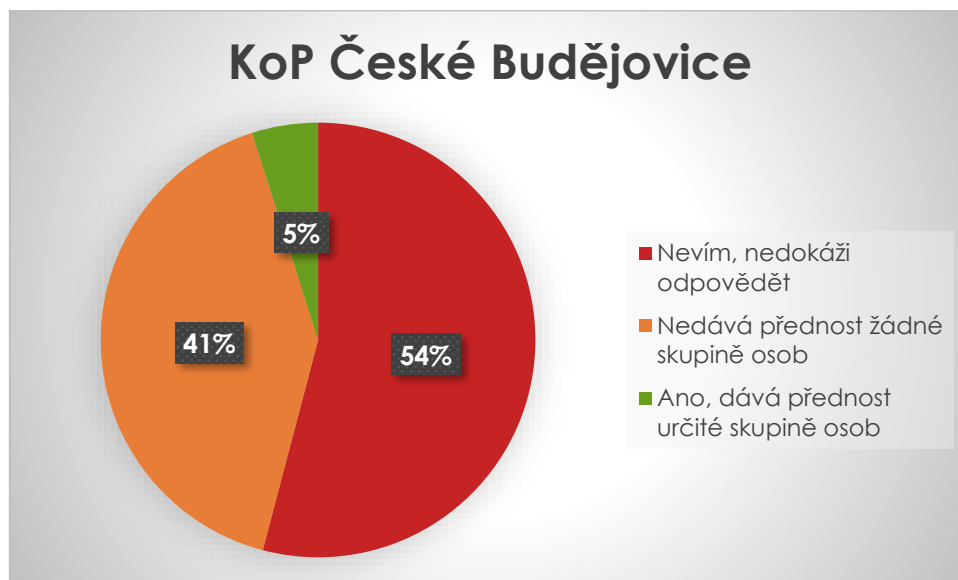
Graf č. 6: Máte možnost kariérního postupu v rámci úřadu?



Druhá otázka této podblasti úzce souvisela s první položenou a byla směřována na téma *upřednostňování určité skupiny osob při postupu na vyšší pozice*. Na tuto otázku nedokázalo odpovědět 54 % dotázaných. Názor, že KoP České Budějovice nedává přednost při kariérním postupu

žádné skupině zastávalo celkem 41 % dotázaných. Opačný názor pak uvedlo celkem 5 % dotázaných. Konkrétně se domnívají, že KoP České Budějovice upřednostňuje v rámci kariérního postupu muže (polovina odpovědí), starším osobám nebo bezdětným osobám.

Graf č. 7: Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice?

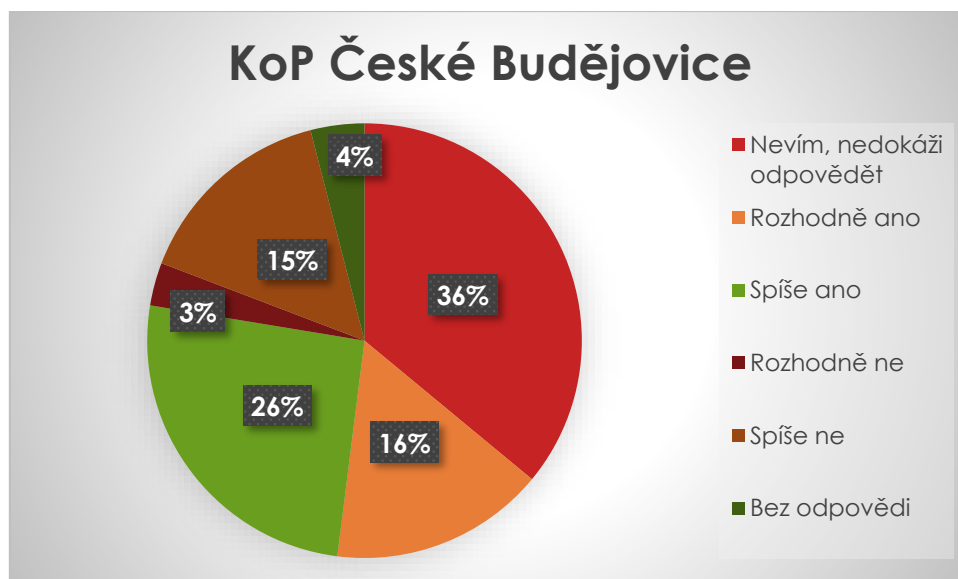


### 3.3.2. Odměňování

Podoblast odměňování nebyla zaměřena na spokojenost s výší finančního odměňování, ale byla zaměřena pouze na postoj k odměňování ze strany vedení.

Položena tedy byla pouze jedna otázka, a to *Domníváte se, že jsou ženy a muži na vašem úřadě odměňováni rovným způsobem?*

Graf č. 8: Domníváte se, že jsou ženy a muži na vašem úřadě odměňováni rovným způsobem?



Pozitivní názor, tedy že odměňování na KoP České Budějovice probíhá rovným způsobem, sdílí 42 % dotázaných zaměstnanců. O opaku je přesvědčeno 18 % dotázaných. Odpověď na tuto otázku nedokázalo 40 %, což lze vysvětlit, že zaměstnanci neznají výši svého platu.

Finanční odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích, tedy i všech kontaktních pracovišť, se řídí platovým řádem Úřadu práce České republiky. Platový řád je vnitřní předpis Úřadu, který upravuje jeho postup při poskytování platu zaměstnancům a zaměstnankyním. Úřad má v zásadě 3 kategorie zaměstnaných, z nichž 2 se prolínají. Jednak jsou to zaměstnaní ve služebním poměru na služebních místech dle Zákona o státní službě, a to včetně projektových zaměstnanců/kyň zařazených na systemizovaných projektových místech – jejich odměňování se řídí Zákonem o státní službě a Nařízeními vlády č. 304/2014 Sb., č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, Nařízením vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a v případě projektových zaměstnanců/kyň i zásadami pro stanovení platů v jednotlivých projektech. Dále jsou to zaměstnaní v pracovním poměru (rozpočet, účetnictví, správa majetku, podatelny atp.), jejichž odměňování se řídí Zákoníkem práce a Nařízením vlády č. 564/2006 Sb.

Plat jakékoliv zaměstnankyně či zaměstnance dále ovlivňuje na vstupu fakt, jakou praxi z předchozích zaměstnání jim Úřad práce ČR započte jako započitatelnou praxi. Toto v obecné rovině řeší Nařízení vlády č. 304/2014 a 564/2006 Sb., ale konkrétní rozhodnutí o míře zápočtu se odehrává ve služebním úřadu. Plat zaměstnance/kyně může ovlivnit i výsledek ročního hodnocení, a to v části osobní ohodnocení; celkový plat také mohou ovlivnit případné odměny.

Plat všech zaměstnaných se skládá z:

1. Tarifního platu podle vykonávané práce – platová třída a započitatelné praxe – tarifní stupeň. V této části není principiálně možné, aby docházelo k rozdílu v odměňování mezi pohlavími.

2. Příplatku za vedení – v intencích vnitřního předpisu. V této části může dojít k rozdílu v odměňování mezi pohlavími, neboť vnitřní předpis stanovuje rozpětí tohoto příplatku. Nejvíce jeho výši však ovlivňuje počet přímo řízených zaměstnanců a délka praxe v této vedoucí pozici.

3. Zvláštního příplatku – jeho výši rámcově upravuje nařízení vlády a konkrétně stanoví pro příslušné pozice zaměstnanců/kyň vnitřní služební předpis. V této části není principiálně možné, aby docházelo k nějakým rozdílům v odměňování mezi pohlavími.

4. Osobního příplatku a odměny – je odvislý do prvního hodnocení na návrhu vedoucí/ho resp. představené/ho a dále na výsledcích práce zaměstnance/kyně – zde může být případně prostor pro individuální rozdíly.

Z analýzy platů provedené za rok 2020 bylo zjištěno pro KoP České Budějovice následující:

- Z hlediska výše průměrného platu patří KoP České Budějovice mezi kontaktní pracoviště s nejvyšší průměrnou výší platu. Je to do jisté míry dáno umístěním v krajském městě.
- V roce 2020 na základě provedené analýzy byly průměrné platy žen vyšší než průměrné platy mužů (shodně jako v Českém Krumlově).
- V otázce odměňování a kariérního postupu se i přesto objevilo několik negativní odpovědí, a to především v oblasti upřednostňování určité skupiny pracovníků. Stále existuje určité procento zaměstnanců, kteří se domnívají že ti, kdo nemají děti nebo mají děti již starší, mají větší šanci nejen práci získat, ale následně i kariérně postoupit.

### 3.3.3.HODNOCENÍ PRÁCE

U podoblasti Hodnocení práce byly respondentům položena také jedna otázka, a to „*Je vaše práce nadřizovaným/nadřizovanou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?*“

Objektivní a pravidelné hodnocení práce nadřizovaným bylo zmíněno u 73 % dotázaných. Celkem 15 % uvedlo, že hodnocení ze strany vedení je pravidelné, ale nezdá se jim objektivní. Celých 3 % dotázaných

uvedla, že je jejich práce hodnocena sice objektivně, ale ne pravidelně. Odpověď nedokázalo 9 % respondentů. Výsledky shrnuje graf č. 9 níže.

Graf č. 9 – Je vaše práce nadřízeným/nadřízenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?



Shrnutí pro oblast „Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce“:

- Obecně lze konstatovat, že v rámci všech podoblastí, které byly sledovány, převažovali pozitivní názory na téma dodržování rovných příležitostí. V některých případech se vyskytly i názory, že tomu tak není, například v případě kariérního postupu. Zmíněna byla i nerovnost v odměňování.

Doporučení pro oblast „Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce“:

- Systematicky ověřovat transparentnost v odměňování zaměstnaných tak, aby i nadále nedocházelo k platové diskriminaci z pohledu genderu. Toho lze dosáhnout např. pravidelným sledováním a vyhodnocováním platových ohodnocení.

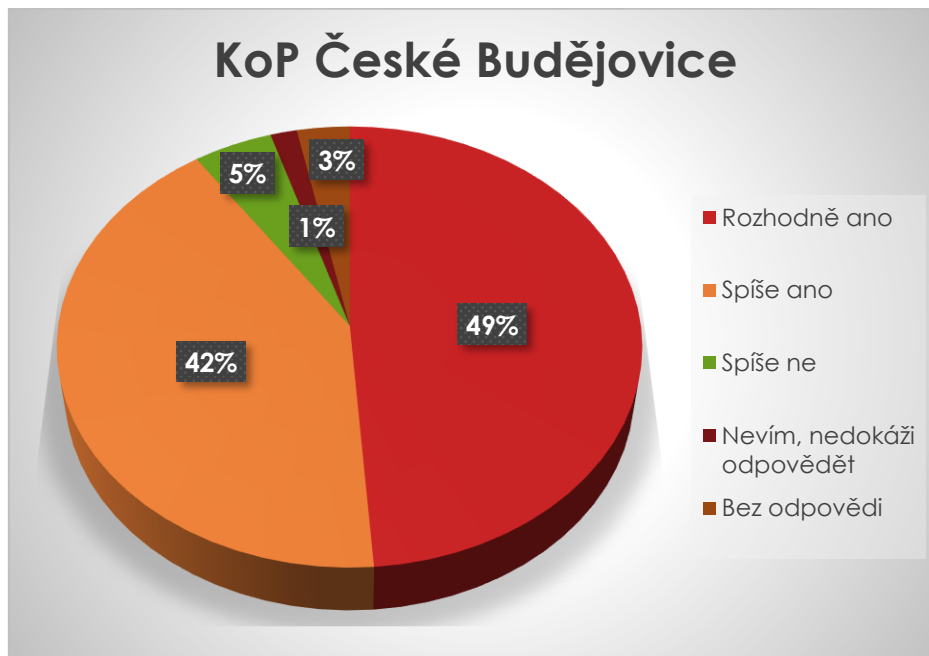
### 3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Z hlediska vzdělávání by zaměstnanci KoP České Budějovice uvítali možnosti jazykového vzdělávání (to bylo označeno nejčastěji), manažerské vzdělávání, vzdělávání v oblasti krizové komunikace, průběžné vzdělávání v oblasti legislativních změn, vzdělávání v IT dovednostech. Z hlediska formy by zaměstnanci rádi využívali jak online vzdělávání, tak prezenční vzdělávání zejména pro praktické nácviky.

Položena byla pouze jedna otázka „Podporuje úřad práce vzdělávání zaměstnanců/kyň?“.

Většina oslovených (91 %) uvedla, že KoP České Budějovice podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. Jen 5 % dotazovaných uvedlo zápornou odpověď, tj. že „spíše ne“ a 4 % tuto otázku nedokázala posoudit.

Graf 10 – Podporuje úřad práce vzdělávání zaměstnanců/kyň?



Doporučení pro oblast „Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu“:

- Zajištění potřeb vlastních zaměstnanců v oblasti vzdělávání i s ohledem na délku jejich praxe a zkušenosti
- Zajištění častějších výměn zkušeností a konzultací mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce v Jihočeském kraji.

### 3.5. Sladování pracovního a soukromého života

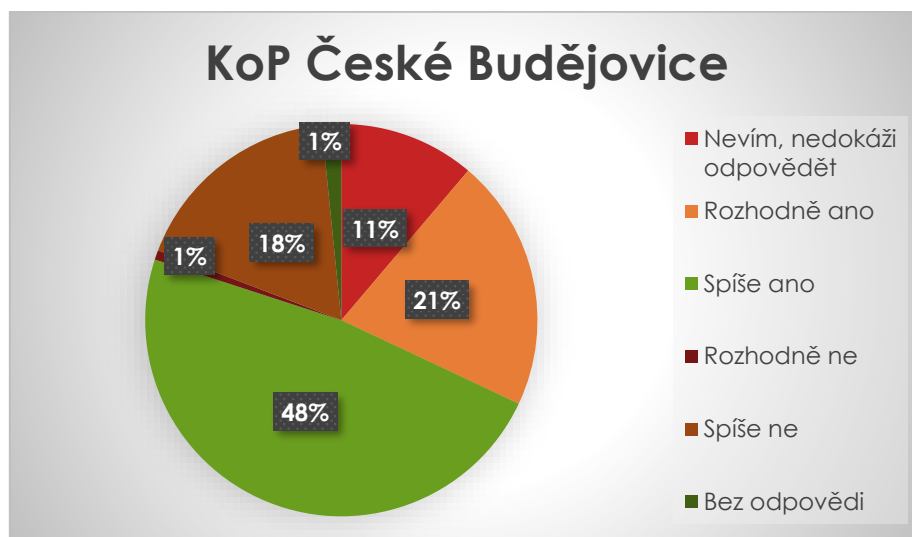
V oblasti „Sladování pracovního a soukromého života“ bylo položeno 5 otázek:

- Vychází úřad práce vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života (např. poskytováním různých benefitů, snížením úvazku podle potřeby, pružnou pracovní dobou apod.)?
- Jaké benefity ke sladování práce a rodiny Vám zaměstnavatel nabízí?
- Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- Musíte často pracovat přesčas?
- Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobou apod.)?

Na první otázku, zda *úřad práce vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života* odpovědělo 69 % respondentů kladně, tedy že KoP České Budějovice spíše nebo rozhodně vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců. Celkem 19 % zaměstnanců si naopak myslí, že KoP České Budějovice spíše nevychází svým zaměstnancům vstříc při sladování

soukromého a pracovního života. Odpovědi, že úřad nevychází svým zaměstnancům vstříc nebyly blíže rozvedeny.

Graf 11 – Vychází úřad práce vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života



Na otázku „Jaké benefity ke sladování práce a rodiny Vám zaměstnavatel nabízí?“ odpovědělo pouze 15 zaměstnaných. Většina uvedla více než 1 odpověď.

Tabulka č. 1: Jaké benefity ke sladování práce a rodiny Vám zaměstnavatel nabízí?

Název benefitu	Počet označení
<b>Pružná pracovní doba</b>	30
<b>Sick Day – Indispoziční volno</b>	18
<b>Home office</b>	7
<b>Zkrácený pracovní úvazek</b>	4
<b>Poukazy na kulturu, sport, finance</b>	4
<b>Stravenky</b>	2
<b>Očkování</b>	1

V rámci pracoviště České Budějovice bylo označeno mnohem více možností aktuálních benefitů než na jiných pracovištích ÚP. Nejčastěji byla označena pružná pracovní doba a Sick day. Obecně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také určí začátek a konec směn. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Odchytku od této zásady uvedené v § 81 odst. 3 zákoníku práce představuje pružné rozvržení pracovní doby upravené v § 85 zákoníku práce. Časový úsek, kdy musí být zaměstnanci na pracovišti se nazývá základní pracovní doba a v rámci ÚP JČK se jedná o časové rozmezí od 8:00 do 13:30 hodin, kdy zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti.



Následující tabulka č. 2 shrnuje naopak benefity, které by zaměstnanci uvítali. Do této otázky se již zapojilo mnohem více zaměstnanců

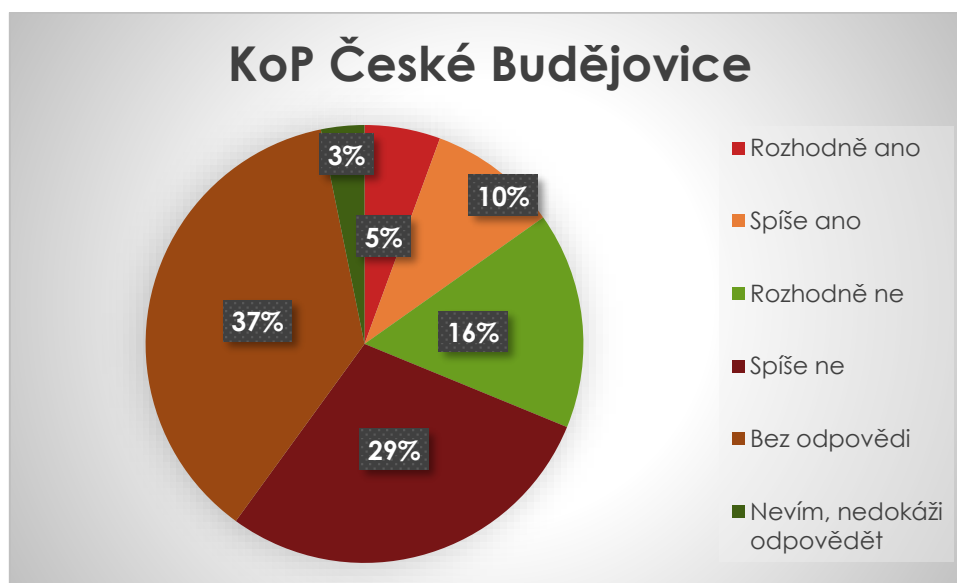
Tabulka č. 2 - Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

Název benefitu	Počet označení
Penzijní připojištění	54
Příspěvek na dovolenou	36
Příspěvek na kulturní a sportovní činnost	32
Home office	19
Sick Day – Indispoziční volno	17
Ošatné	15
Očkování	13
Bezúročná půjčka	12
Dětská skupina/hlídní dětí	9
Zkrácený úvazek	7

Jak je z tabulky č. 2 patrné, nejvíce by zaměstnanci uvítali příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na dovolenou a příspěvek kulturní a sportovní činnost. Stejně jako u tabulky č. 1, jenž se týkala stávajících benefitů, i v této tabulce najdeme Sick day, home office a zkrácený úvazek. Je tedy otázkou, zda jsou tyto benefity nabízeny všem zaměstnancům nebo zda o těchto benefitech všichni zaměstnanci vědí.

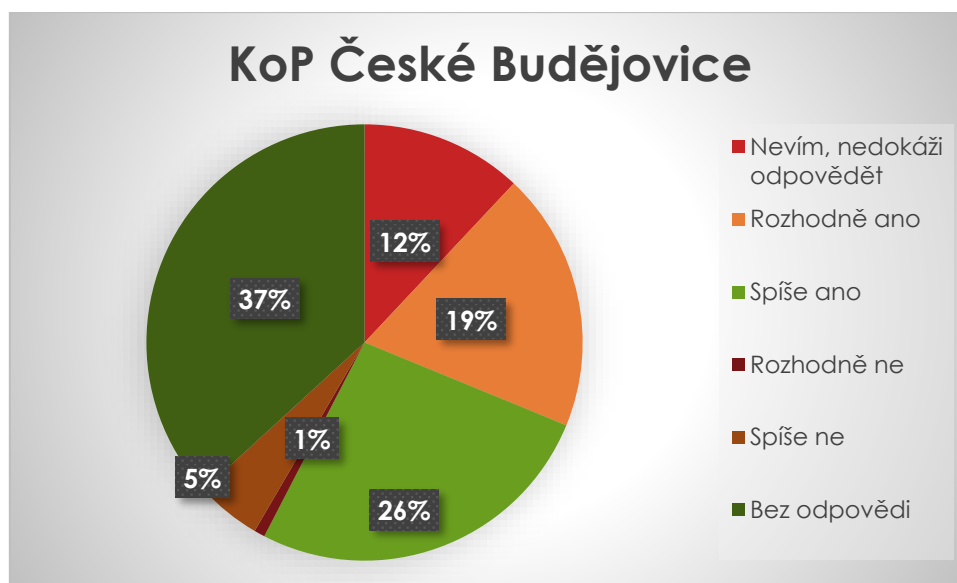
Další otázka byla směřována na četnost přesčasů. Jak ukazuje graf č. 12 práce přesčas není na ÚP Český Krumlov příliš častým jevem. Celkem 45 % uvedlo, že nemusí často pracovat přesčas a naopak 15 % uvedlo, že spíše nebo rozhodně ano. Do jisté míry může být toto ovlivněno agendou, kterou mají dani zaměstnanci na starosti. Zbýlých 40 % respondentů neodkázalo na tuto otázku odpovědět.

Graf č. 12 – Musíte často pracovat přesčas?



Poslední otázkou v této oblasti byla otázka, zda by bylo v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobu apod.). Kladně odpovědělo 45 % dotázaných. Jen 6 % dotázaných se domnívá, že by to spíše nebylo možné. 49 % respondentů na tuto otázku neodpovědělo vůbec.

Graf č. 13: Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobu apod.)?



Shrnutí pro oblast „Slaďování pracovního a soukromého života:

- Na otázky položené v rámci této oblasti nedokázala řada dotázaných odpovědět.
- V rámci možnosti slaďování soukromého a pracovního života je většina spokojena, většina je přesvědčena, že KoP České Budějovice jim vychází vstříc při slaďování soukromého a pracovního života.
- V rámci KoP České Budějovice je oproti jiným pracovištím zřejmě větší nabídka aktuálních benefitů, i když stejně jako na ostatních kontaktních pracovištích, i zde jsme se setkali s jevem, že aktuálně nabízené benefity byly označeny i v rámci benefitů, které by zaměstnanci uvítali.

Doporučení pro oblast „Slaďování pracovního a soukromého života“:

- Lepší informování všech zaměstnaných o poskytovaných benefitech v této oblasti.
- Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.

### 3.6. Kultura pracovního prostředí

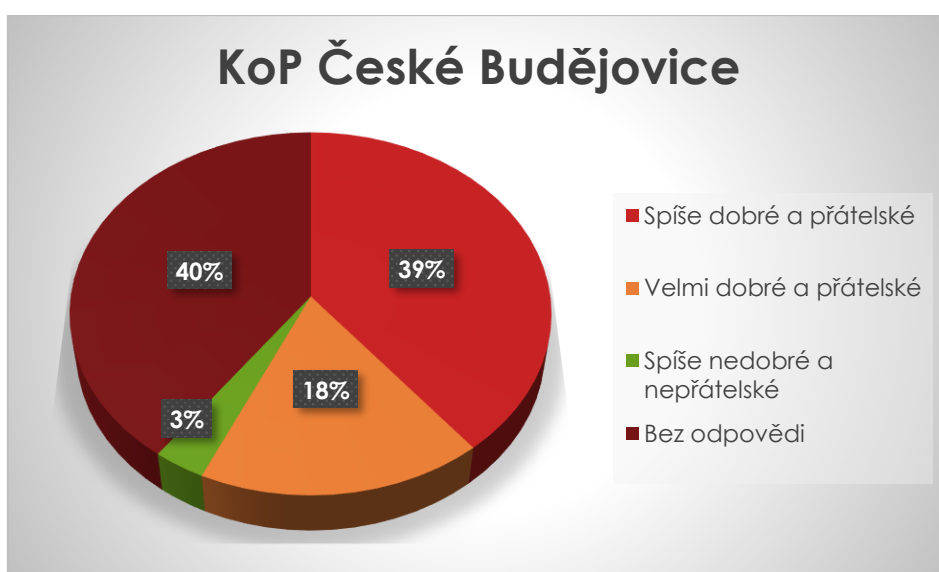
Poslední oblastí, na kterou se re-audit na KoP České Budějovice zaměřil, byla „Kultura pracovního prostředí“. V rámci této oblasti bylo položeno šest otázek:

- Pracovní prostředí na úřadu práce je:

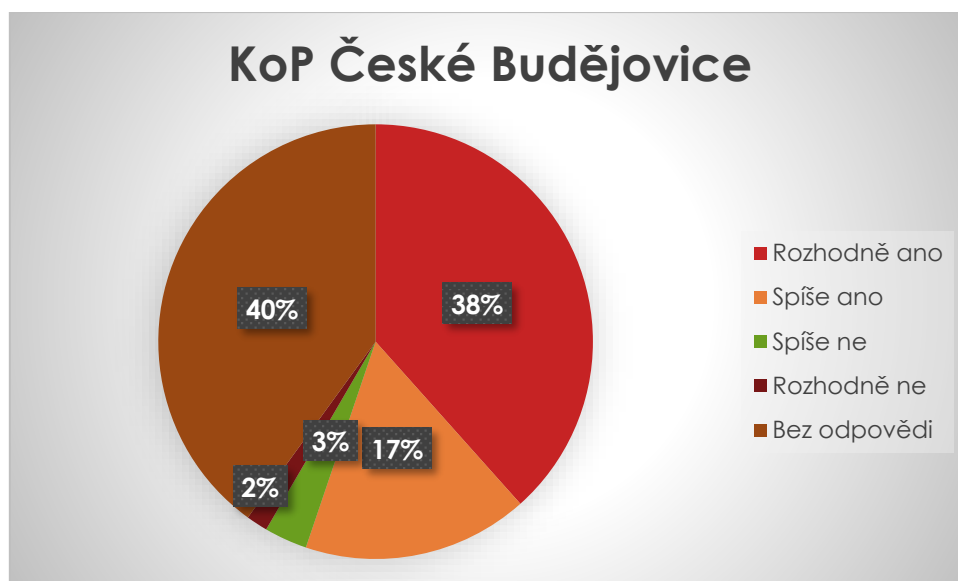
- Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let na vašem úřadě s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň, nebo nadřízených?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?
- Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?
- Existují na vašem úřadě formální postupy pro případy šikany či sexuálního obtěžování?

S pracovním prostředím na KoP České Budějovice je spokojeno celkem 57 % dotázaných. Jako spíše nedobré a nepřátelské označilo pracovní prostředí na KoP České Budějovice celkem 3 % dotázaných. Na tuto otázku neodpovědělo 40 %. Důvody pro označení pracoviště jako spíše nedobrého a spíše nepřátelského byly jednat nevyhovující prostory a jednak nefungující kolektiv.

Graf č. 14: Pracovní prostředí na úřadu práce je:



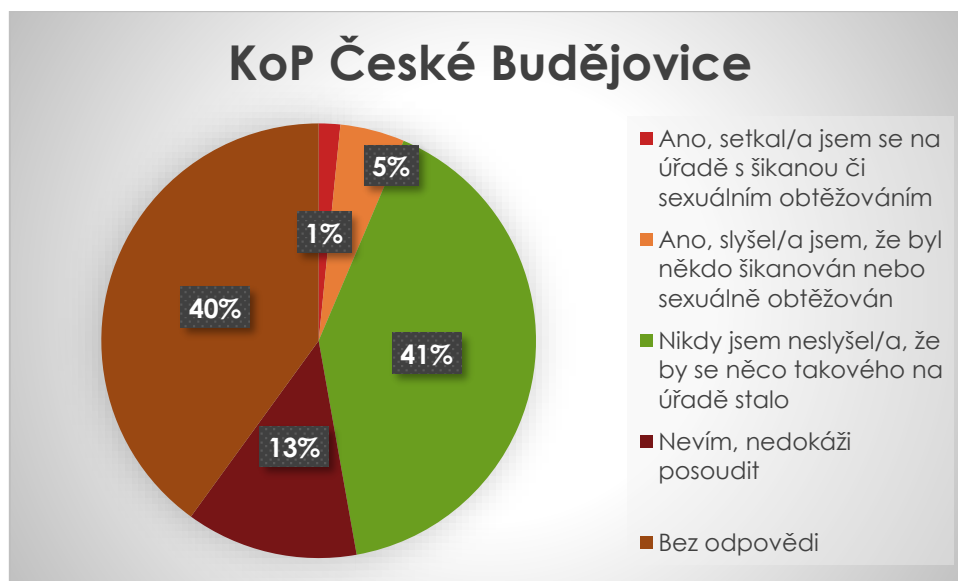
Graf č. 15: Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?



Následovala otázka na chování nadřízeného vůči zaměstnancům. Zde kladně, tedy, že se nadřízený chová ke svým zaměstnancům důstojně a s respektem odpovědělo celkem 45 % dotázaných. Opačný názor, tedy spíše nebo rozhodně nechová s respektem, zastávalo 5 % respondentů. Důvodem této odpovědi nebyla uvedena.

Výsledek odpovědí na otázku: „Setkal/a jste se s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízených?“ vyjadřuje následující graf.

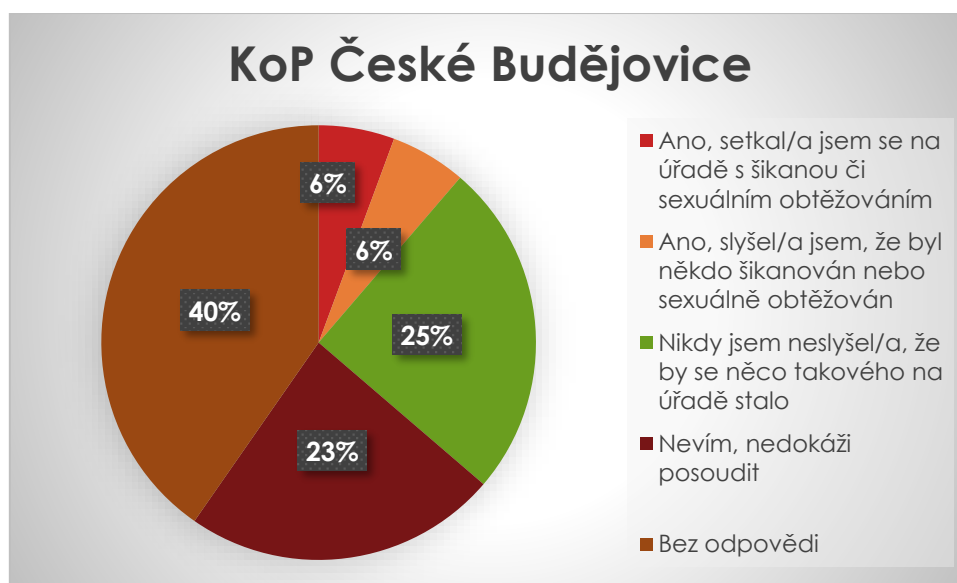
Graf č. 16: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízených?



S nějakou formou šikany ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízeného se přímo setkalo celkem 1 % dotázaných a 5 % o ní slyšelo. Jednalo se o nevhodné chování ze strany jiného vedoucího, včetně používání vulgárních výrazů, dále bylo zmíněno fyzické obtěžování a slovní šikana. Naopak se šikanou se neseťkalo ani o ni neslyšelo 41 % dotázaných.

Pracoviště ÚP jČK jsou v tomto ohledu specifická svojí agendou. Většina zaměstnanců přijde každý pracovní den do styku se zástupci veřejnosti, a ne vždy se jedná o bezkonfliktní jednání. Z tohoto důvodu byla položena i další otázka zaměřená na šikanu ze strany klientů. Výsledky shrnuje graf č. 17.

Graf č. 17: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?

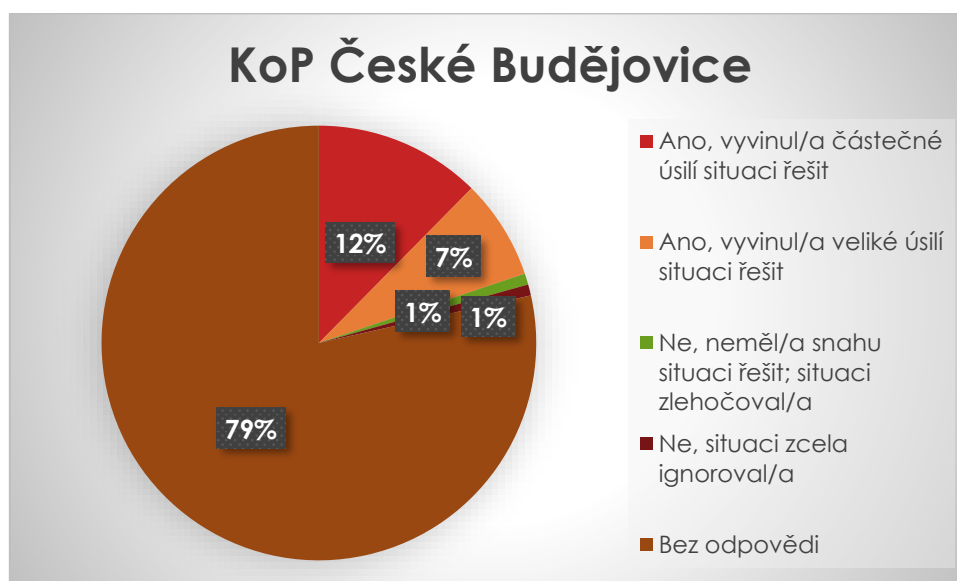


V případě šikany ze strany klientů se objevilo více souhlasných odpovědí. Přímo se šikanou setkalo 6 % dotázaných a slyšelo o ni také 6 % z dotázaných. Nikdy o šikaně ze strany klientů neslyšelo 25 % dotázaných.

Jako příklady nevhodného chování ze strany klientů bylo uvedeno urážky, vyhrožování, fyzické napadení, nevhodné vyjadřování, vulgarismy, agresivita nebo telefonická šikana.

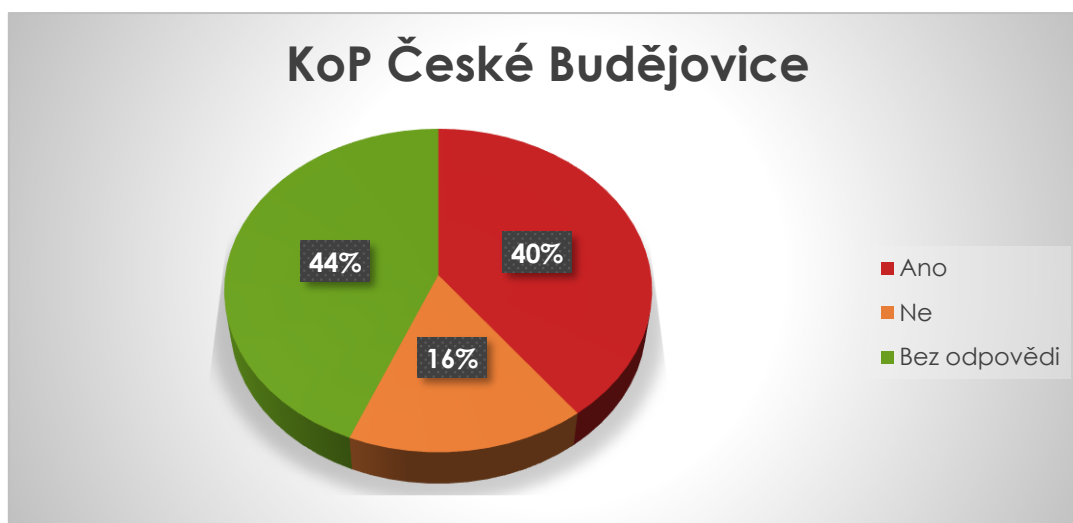
Tato otázka byla ještě doplněna o otázku *Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?* Na tuto otázku odpovědělo jen 21 % dotázaných, což je logické vzhledem k tomu, že ne všichni se s nevhodným chováním na pracovišti setkali nebo o něm slyšeli. Z těchto 21 % odpovědělo 19 % dotázaných, že nadřízení měli snahu situaci řešit. Ve 2 % bylo uvedeno, že situaci vedení spíše zlehčovalo nebo přímo ignorovalo.

Graf č. 18: Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory?



Poslední otázkou této oblasti bylo zjištění, zda zaměstnanci vědí, že existují formální postupy pro případ šikany. Výsledky zjištění znázorňuje graf č. 19.

Graf 19 - Existují na vašem úřadě formální postupy pro případy šikany či sexuálního obtěžování?



Shrnutí pro oblast „Kultura pracovního prostředí“:

- Převážná většina respondentů uvedla, že pracovní prostředí na KoP České Budějovice je dobré a přátelské. Zazněly i opační názory, polovina z nich od mužů, že pracovní prostředí není dobré ani přátelské. Na vině jsou jednak vztahy a jednak nevyhovující prostory.
- S šikanou ze strany vedení nebo ze strany klientů se setkala 7 % zaměstnanců.
- Z re-auditů vyplynulo, že v některých případech nevhodného chování se nadřízení takovému chování nevěnovali a spíše ho zlehčovali nebo dokonce zcela ignorovali.

Doporučení pro oblast „Kultura pracovního prostředí“:

- Zřídit kontaktní online formulář s možností anonymního zasílání podnětů
- Pravidelně informovat zaměstnané o formálních postupech při případech obtěžování.
- Pravidelně sledovat míru obtěžování ze strany zaměstnaných i klientů (např. formou anonymních dotazníků).
- Důsledně řešit každý případ obtěžování, který bude nahlášen.

## 4. PŘÍLOHY

### 4.1. Příloha č. 1 – Dotazník

#### **Dotazník pro zaměstnance/kyně Úřadu práce JČK**

**V rámci projektu „Zavádění genderových opatření na pracovištích Úřadu práce ČR v Jihočeském kraji“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010427**

Údaje pro dotazník

Žena/muž

Věk (rozbalovací): do 35 let, 36–45, 46-55, 55+

#### **1 Postoj k rovným příležitostem**

- 1) Myslíte si, že k zaměstnancům a zaměstnankyním vašeho úřadu je přístupováno rovným způsobem?
  - Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevím, nedokáži odpovědět
  
- 2) Myslíte si, že se na vedoucí pozice hodí spíše muži, nebo ženy?
  - Obě pohlaví se na vedoucí pozice hodí stejně
  - Na vedoucí pozice se více hodí muži
  - Na vedoucí pozice se více hodí ženy
  
- 3) Myslíte si, že by se žena měla spíše starat o rodinu a muž spíše vydělávat peníze k zajištění rodiny?
  - Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevím, nedokáži odpovědět
  
- 4) Měly by být rovné příležitosti pro váš úřad důležitým tématem?
  - Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevím, nedokáži odpovědět

#### **2 Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň**

- 5) Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které? (možno zaškrtnout více odpovědí). Nedává přednost žádné skupině osob
  - Nedává přednost žádné skupině osob

- Ženám
- Mužům
- Osobám se staršími dětmi
- Bezdětným osobám
- Starším osobám
- Mladším osobám
- Nevím, nedokáži odpovědět

6) Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?

- Ano, byl/a
- Ne, nebyl/a
- Nepamatuji se

### 3 Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce

7) Máte možnost kariérního postupu v rámci úřadu?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži odpovědět

8) Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Nedává přednost žádné skupině osob
- Ženám
- Mužům
- Osobám se staršími dětmi
- Bezdětným osobám
- Starším osobám
- Mladším osobám
- Nevím, nedokáži odpovědět

9) Domníváte se, že jsou ženy a muži na vašem úřadě odměňováni rovným způsobem?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

10) Je Vaše práce nadřizovaným/nadřizovanou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?

- Ano, moje práce je nadřizovaným/ou pravidelně a objektivně hodnocena
- Ano, moje práce je nadřizovaným/ou sice pravidelně hodnocena, ale nemám pocit, že probíhá objektivně
- Hodnocení mé práce probíhá nepravidelně
- Neprobíhá žádná forma hodnocení
- Nevím, nedokáži odpovědět

### 4 Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

11) Podporuje úřad práce vzdělávání zaměstnanců/kyň?



- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

## 5 Sladování pracovního a soukromého života

12) Vychází úřad práce vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života (např. poskytováním různých benefitů, snížením úvazku podle potřeby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

13) Jaké benefity ke sladování práce a rodiny Vám zaměstnavatel nabízí? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Indispoziční volno
- Zkrácený úvazek
- Pružná pracovní doba
- Neplacené volno
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Příspěvky na dovolenou
- Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- Bezúročné půjčky
- Sociální výpomoc
- Příspěvek na penzijní spoření
- Dětská skupina
- Stravenky
- Jiné \_\_\_\_\_

14) Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Indispoziční volno
- Zkrácený úvazek
- Pružná pracovní doba
- Neplacené volno
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Příspěvky na dovolenou
- Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- Bezúročné půjčky
- Sociální výpomoc
- Příspěvek na penzijní spoření
- Dětská skupina
- Stravenky
- Jiné \_\_\_\_\_

15) Musíte často pracovat přesčas?

- Rozhodně ano
- Spíše ano

- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

16) Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

## 5 Kultura pracovního prostředí

17) Pracovní prostředí na úřadu práce je:

- Velmi dobré a přátelské
- Spíše dobré a přátelské
- Spíše nedobré a nepřátelské
- Velmi nedobré a nepřátelské
- Nevím, nedokáži odpovědět

18) Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

19) Setkal/a jste se za posledních 5 let na vašem úřadě s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň, nebo nadřízených?

- Ano, slyšel/a jsem, že byl někdo šikanován či obtěžován
- Nikdy jsem neslyšel/a, že by se něco takového na úřadu stalo
- Nevím, nedokáži posoudit

Pokud jste se s projevy diskriminace setkali, tak s jakými? \_\_\_\_\_

20) Setkal/a jste se za posledních 5 let s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?

- Ano, setkal/a jsem se na úřadě s šikanou a sexuálním obtěžováním
- Ano, slyšel/a jsem, že byl někdo šikanován či obtěžován
- Nikdy jsem neslyšel/a, že by se něco takového na úřadu stalo
- Nevím, nedokáži posoudit

21) Existují na vašem úřadě formální postupy pro případy šikany či sexuálního obtěžování?

- Ano
- Ne
- Nevím

22) Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?

- Ano, vyvinul/a veliké úsilí situaci řešit
- Ano, vyvinul/a částečné úsilí situaci řešit
- Ne, neměl/a snahu situaci řešit/situaci zlehčoval/a
- Ne, situaci zcela ignoroval/a

#### 4.2. Příloha č. 2 – Otevřené otázky I

**Otevřené odpovědi na otázku z dotazníkového šetření: „Pokud jste se setkal/a s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízených, popište, prosím, o co šlo.“**

Oplzlé poznámky ze strany školitele vůči kolegyni.	1
Nevhodné chování a posměšky.	1
Paní P.....á tu šikanuje všechny nesmyslnými požadavky, vyžívá se ve vyhledávání chyb ostatních, své neuznává.	1

#### 4.3. Příloha č. 3 – Otevřené odpovědi II

**Otevřené odpovědi na otázku z dotazníkového šetření: „Pokud jste se setkal/a s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce, popište, prosím, o co šlo.“**

Pravidelně - agresivní klienti.	1
---------------------------------	---