
GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

Kontaktní pracoviště Český Krumlov

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.	2
2.	2
3.	6
3.1.	6
3.2.	8
3.3.	9
3.4.	13
3.5.	14
3.6.	17
4.	22
4.1.	22
4.2.	26
4.3.	26

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
- Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce
- Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu
- Sladování 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 kariérním 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 kontrola interní dokumentace používané v rámci KoP Český Krumlov, tedy pracovní smlouvy, metodiky a jiné. Proto zde nebudou tyto body řešeny.

V rámci vnímání rovných příležitostí došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **27 % více** dotázaných (100 %) vnímá, že je k nim v rámci KoP Český Krumlov přistupováno rovným způsobem. V tomto ohledu došlo k maximálnímu možnému posunu.
- ⇒ O **18 % více** dotázaných (94 %) se domnívá, že by téma rovných příležitostí mělo být na KoP Český Krumlov důležitým tématem.
- ⇒ V rámci všech kontaktních pracovišť se jedná o nejlepší dosažené výsledky.

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

- Pravidelná komunikace tématu rovných příležitostí například v rámci setkávání se zaměstnanci, v rámci porad a jiné.

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 reauditě pro oblast „Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň“:

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

- ⇒ O **11 % méně** dotázaných (6 %) si myslí, že by v rámci KoP Český Krumlov dostávaly při přijímacím řízení přednost některé skupiny osob
- ⇒ Co se týká přijímacího pohovoru ani u předchozího auditu ani nyní v rámci re-auditů nedostal žádný z uchazečů při přijímacím pohovoru otázku na rodinný stav.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků nebyla stanovena žádná doporučení.

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 Český Krumlov. Došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **3 % méně** dotázaných se domnívá, že by na KoP Český Krumlov byl kariérní postup možný. O mnohem více, a to o 17 % se zvýšil počet zaměstnanců, kteří se přiklánějí k názoru, že kariérní postup možný není.
- ⇒ Celkem o **15 % více** dotázaných si myslí, že v rámci kariérního postupu dochází k upřednostňování některé skupiny osob. Zde došlo ke zhoršení situace, zvýšil se pocit nerovnosti zaměstnanců.
- ⇒ Naopak ke zlepšení situace došlo v rámci hodnocení nadřízeným, kde je o **10 % více** zaměstnanců spokojeno s hodnocením své práce ze strany vedoucího.

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

- Pokračovat v systematickém, tzn. pravidelném a objektivním hodnocení práce zaměstnanců, a to jak z hlediska finančního ohodnocení, tak z pohledu ostatních forem odměňování.
- Dbát v rámci procesu povýšení na dodržování rovných příležitostí.

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 Český Krumlov na nabídku vzdělávání došlo k následující změně:

- ⇒ Celkem o **23 % více** zaměstnanců (88 %) je spokojeno s podporou vzdělávání ze strany pracoviště KoP Český Krumlov

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

- Zajištění potřeb vlastních zaměstnanců v oblasti vzdělávání i s ohledem na výsledky 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-audit pro oblast „**Sladování pracovního a soukromého života**“:

V rámci vnímání otázky možnosti sladění soukromého a pracovního života na KoP Český Krumlov došlo k následujícímu posunu:

- ⇒ Celkem o **27 % více** zaměstnanců (88 %) jsi myslí, že sladění soukromého a rodinného života je na KoP Český Krumlov možné
- ⇒ Současně o **10 % více dotázaných** 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. I zde došlo k pozitivnímu posunu.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě jeho výstupů byla pouze některá doporučení upravena:

- Lepší informování všech zaměstnaných o poskytovaných benefitech s ohledem na výsledky uvedené v kapitole 3.5.
- Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.
- Zjišťovat průběžně potřeby zaměstnanců v oblasti sladění soukromého a pracovního života

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-audit pro oblast „**Kultura pracovního prostředí**“:

V rámci vnímání otázky kultury pracovního prostředí na KoP Český Krumlov došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **3 % méně** zaměstnanců (88 %) je spokojeno s pracovním prostředím na KoP Český Krumlov
- ⇒ Celkem o **6 % méně** zaměstnaných (94 %) je spokojeno s chováním nadřízeného
- ⇒ Celkem o **29 % více** zaměstnanců je seznámeno s formálními postupy v případě nevhodného chování.

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

- 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.

3. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ

3.1. Postoj k rovným příležitostem

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

- Myslíte si, že k zaměstnancům a zaměstnankyním vašeho úřadu je přistupováno 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 přistupováno rovným způsobem?“ zvolilo odpověď „rozhodně ano“ 44 % respondentů a odpověď „spíše ano“ 56 % respondentů. Ani v jednom případě se neobjevila odpověď „spíše nerovný“ nebo „velmi nerovný“.

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

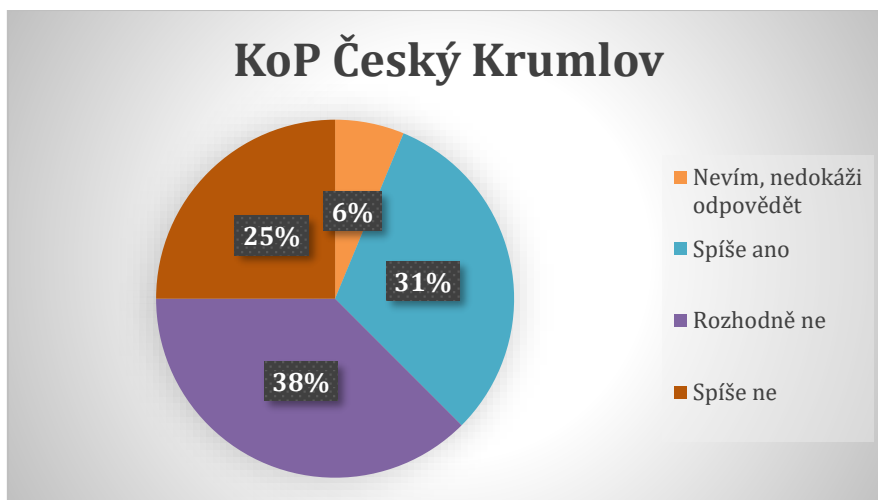


Celkem 100 % zaměstnanců vnímá přístup KoP Český Krumlov k zaměstnancům z hlediska pohlaví za rovný.

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*, odpověděla všichni dotázaní (celkem 16), že pro tuto pozici nevidí pohlaví jako podstatné. 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 31 % dotázaných (z hlediska pohlaví s tím souhlasilo 35 % žen a polovina mužů), naopak svůj nesouhlas s touto tezí vyjádřilo celkem 63 % dotázaných. Zbytek (6 %) 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 94 % respondentů včetně poloviny mužů, za rozhodně důležité téma ho považuje 50 % zaměstnanců, za spíše důležité 44 % respondentů. „Pouze“ 6 % respondentů nepovažuje téma rovných příležitostí za důležité.

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

- Zaměstnanci KoP Český Krumlov považují téma rovných příležitostí za důležité.
- Všichni zaměstnanci jsou přesvědčeni, že se k nim zaměstnavatel, tj. KoP Český Krumlov, chovají rovným způsobem, tedy bez ohledu na pohlaví.
- KoP Český Krumlov má z hlediska přístupu k rovným příležitostem nejlepší pozici.

- Na webových stránkách KoP Český Krumlov jsou pracovní pozice označeny oběma rodovými tvary, tedy podle toho, zda danou pozici vykonává muž nebo žena.

Možná doporučení obecného charakteru:

- Pravidelná komunikace tématu rovných příležitostí například v rámci setkávání se zaměstnanci, v rámci porad a jiné.
- Získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců – například prostřednictvím krátkých anket.

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?

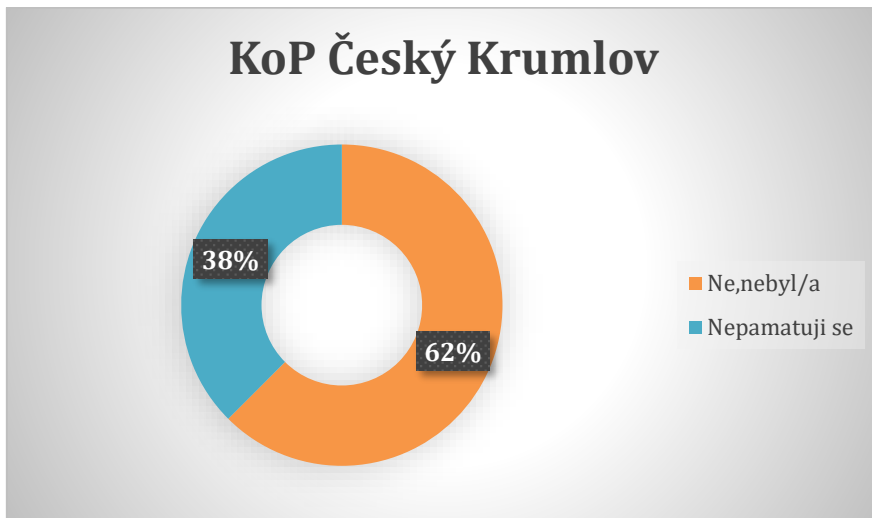
Více jak polovina zaměstnaných (69 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak muži, tak ženy. Pouze 6 % dotazovaných (1 respondentka) zastává názor, že úřad upřednostňuje mladší bezdětné osoby.

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 62 % dotázaných, že na rodinnou situaci se v rámci vstupního pohovoru nikdo nedotazoval. Celkem 38 % se již na vstupní pohovor nepamatuje a nemůže tedy na tuto otázku odpovědět.

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 jednom případě.
- V rámci vstupních pohovorů u zaměstnanců, kteří si tento pohovor pamatují, nebyla položena otázka týkající se rodinného stavu.
- Opět lze konstatovat, že i v této oblasti je postavení KoP Český Krumlov velmi dobré.

Možná doporučení pro oblast „Proces přijímacího řízení“:

- V tomto ohledu nejsou uvedena žádná doporučení.

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 57 % respondentů se domnívá, že na úřadě nemá možnost kariérního postupu. Naopak 31 % je přesvědčeno, že kariérní postup v rámci úřadu možný je. Většina tj. 69 % se domnívá, že kariérní postup na KoP Český Krumlov možný není.

Z hlediska pohlaví si 100 % mužů myslí, že kariérní postup na KoP Český Krumlov je možný. Většina žen se také 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 dopovědět 44 % dotázaných. Názor, že KoP Český Krumlov nedává přednost při kariérním postupu žádné skupině zastávalo celkem 31 % dotázaných. Opačný názor pak uvedlo celkem 25 % dotázaných. Konkrétně se domnívají, že KoP Český Krumlov upřednostňuje v rámci kariérního postupu muže (polovina odpovědí ze strany žen), starším osobám nebo ženám (tuto odpověď označil muž).

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 Český Krumlov probíhá rovným způsobem, sdílí 63 % dotázaných zaměstnanců. O opaku je přesvědčeno 6 % dotázaných. Odpovědět na tuto otázku nedokázalo 31 %, 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 Český Krumlov následující:

- Co se týká výše průměrného platu (bez ohledu na pracovní zařazení) nacházel se KoP Český Krumlov spíše ve druhé polovině tabulky. Ale od roku 2019 byla výše průměrného platu žen vyšší než průměrná výše platu mužů. V tomto ohledu byl Český Krumlov jediným úřadem, kde se tento jev vyskytl.
- Rozdíly mezi výší platu mužů a žen na shodných pozicích se shodnou délkou praxe a shodným zařazením do platové třídy a platového stupně byly zjištěny, ale stejné rozdíly existovali i mezi samotnými ženami. Nelze tedy říci, že příčinou tohoto rozdílu je pohlaví.
- V otázce odměňování a kariérního postupu se poprvé objevilo více negativních odpovědí. Vícekrát se zde setkáme s názorem, že není postupováno rovným způsobem, a že některé skupiny jsou v rámci úřadu upřednostňovány – z pohledu pohlaví se muži domnívají, že přednost dostávají ženy a u žen je tomu naopak. Ženy si jednak myslí, že přednost dostávají muži, ale současně se i domnívají, že důležitým faktorem pro postup je věk, kdy už nejsou děti tak malé.

3.3.3.HODNOCENÍ PRÁCE

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

Objektivní a pravidelné hodnocení práce nadřizným bylo zmíněno u 75 % dotázaných. Celých 19 % dotázaných uvedlo, že je jejich práce hodnocena sice objektivně, ale ne pravidelně. Odpověď nedokázalo 6 % respondentů. Výsledky shrnuje graf č. 9 níže.

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



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

- Obecně lze opět konstatovat, že jsou zaměstnanec v rámci KoP Český Krumlov spokojeni. V oblasti kariérního postupu a odměňování se poprvé objevilo více opačných názorů. Tyto odpovědi nicméně ne vždy souvisí s nedodržením rovného zacházení ze strany zaměstnavatele. Například v rámci odměňování je KoP Český Krumlov jedním z mála pracovišť (v roce 2019 bylo jedině), kde měli ženy vyšší průměrný plat než muži.

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.

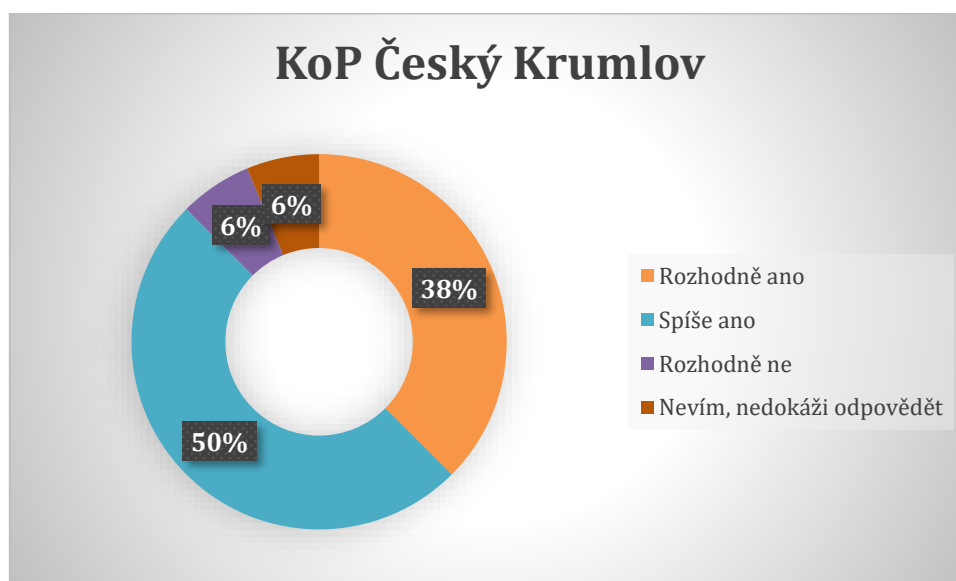
3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Z hlediska vzdělávání by zaměstnanci KoP Český Krumlov uvítali možnosti vzdělávání na míru pro zaměstnance, kteří již mají více zkušeností, vzdělávání v oblasti změny zákonů s odborníky, kteří se na tvorbě těchto zákonů podílejí, vzdělávání na programové systémy. 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 (88 %) uvedla, že KoP Český Krumlov podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. Jen 6 % dotazovaných uvedlo zápornou odpověď, tj. že „spíše ne“ a 6 % tuto otázku nedokázalo 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.

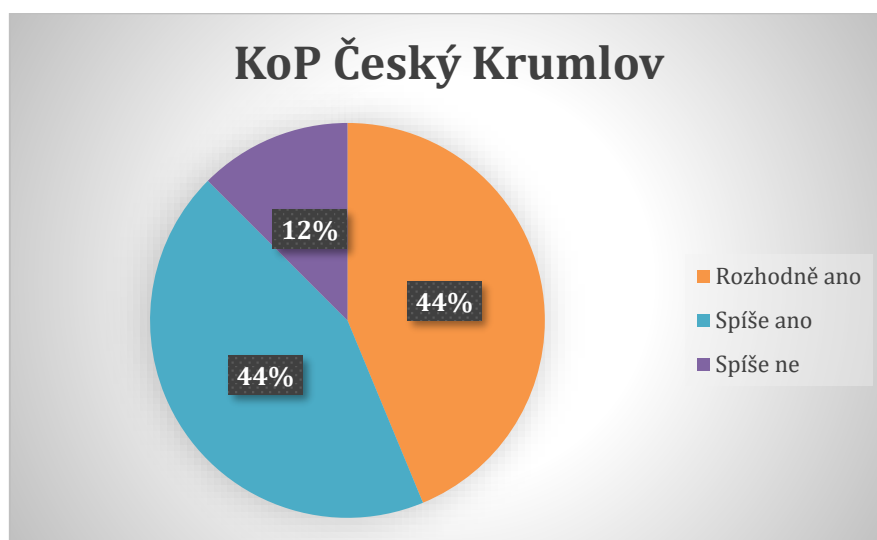
3.5. Sladování pracovního a soukromého života

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 88 % respondentů kladně, tedy že KoP Český Krumlov spíše nebo rozhodně vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců. Celkem 12 % zaměstnanců si naopak myslí, že KoP Český Krumlov 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
Pružná pracovní doba	7
Sick Day – Indispoziční volno	4
Zkrácený pracovní úvazek	3
Očkování	1
Stravenky	1

Nejčastěji byla označena pružná pracovní doba. 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. Odchylku 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	13
Příspěvek na kulturní a sportovní činnost	9
Příspěvek na dovolenou	8
Home office	5
Ošatné	5
Pružná pracovní doba	5
Sick Day – Indispoziční volno	5
Zkrácený úvazek	4
Dětská skupina/hlídaní dětí	4
Bezúročná půjčka	2

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

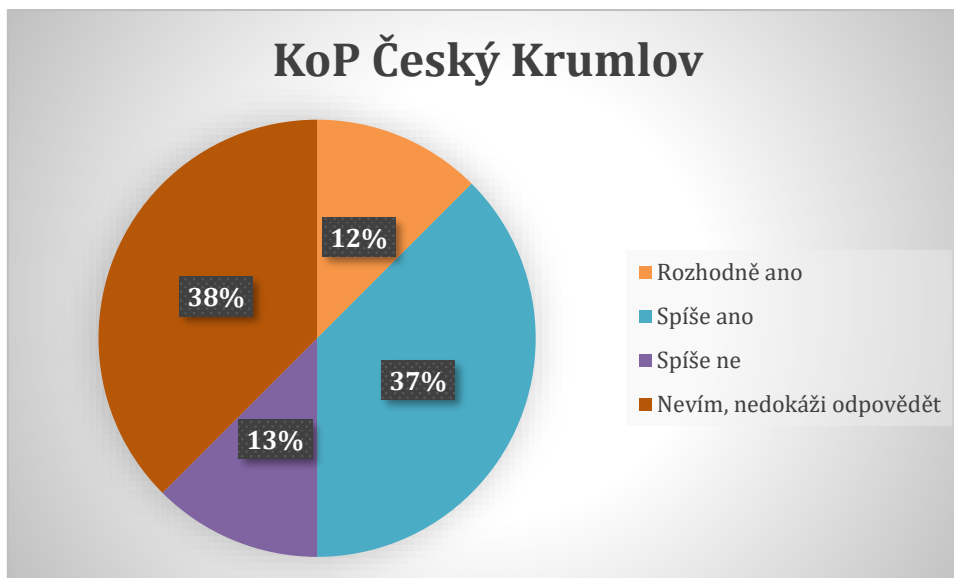
Další otázka byla směřována na četnost přesčasů. Jak ukazuje graf č. 12 práce přesčas není na KoP Český Krumlov příliš častým jevem. Celkem 94 % uvedlo, že nemusí často pracovat přesčas a pouze 6 % uvedlo, že spíše ano. Do jisté míry může být toto ovlivněno agendou, kterou mají dani zaměstnanci na starosti.

Graf č. 12 – Musíte často pracovat přesčas?



Poslední otázkou v této oblasti byla otázka, zda by bylo *by 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 49 % dotázaných. 13 % dotázaných se domnívá, že by to spíše nebylo možné. 38 % 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 „Sladování pracovního a soukromého života:

- V rámci možnosti sladování soukromého a pracovního života je většina spokojena, většina je přesvědčena, že KoP Český Krumlov jim vychází vstříc při sladování soukromého a pracovního života.
- Zaměstnanci by uvítali větší nabídku benefitů, které by jim umožnili ještě více sladit soukromý a pracovní život – jako například home office nebo příspěvky na dovolenou, kulturu či sport.

Doporučení pro oblast „Sladování 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 Český Krumlov zaměřil, byla „Kultura pracovního prostředí“. V rámci této oblasti bylo položeno šest otázek:

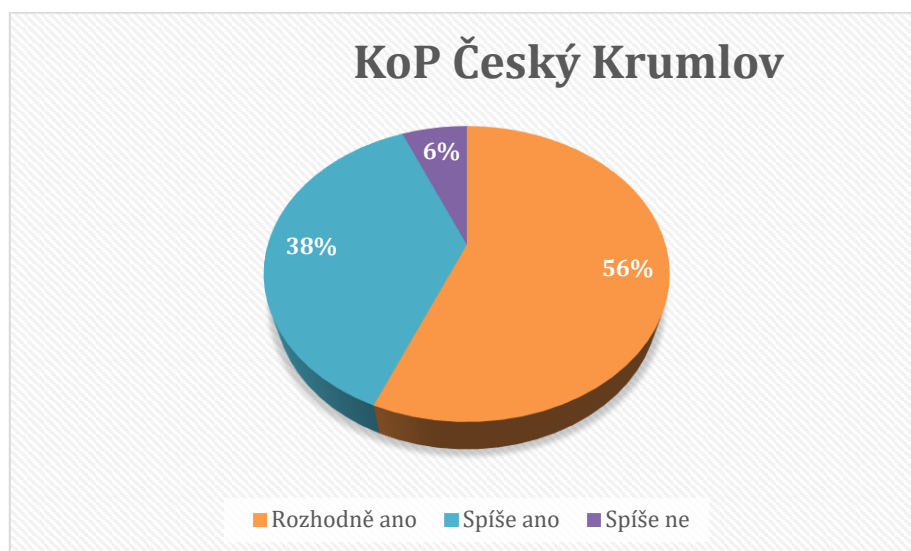
- Pracovní prostředí na úřadu práce je:
- Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let na vašem úřadě s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň, nebo nadřízených?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let s nějakou 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 Český Krumlov je spokojeno celkem 88 % dotázaných. Jako spíše nedobré a nepřátelské označilo pracovní prostředí na KoP Český Krumlov celkem 6 % dotázaných. Na tuto otázku neodpovědělo 6 %. V absolutních číslech označilo pracovní prostředí za spíše nedobré a nepřátelské jeden respondent.

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



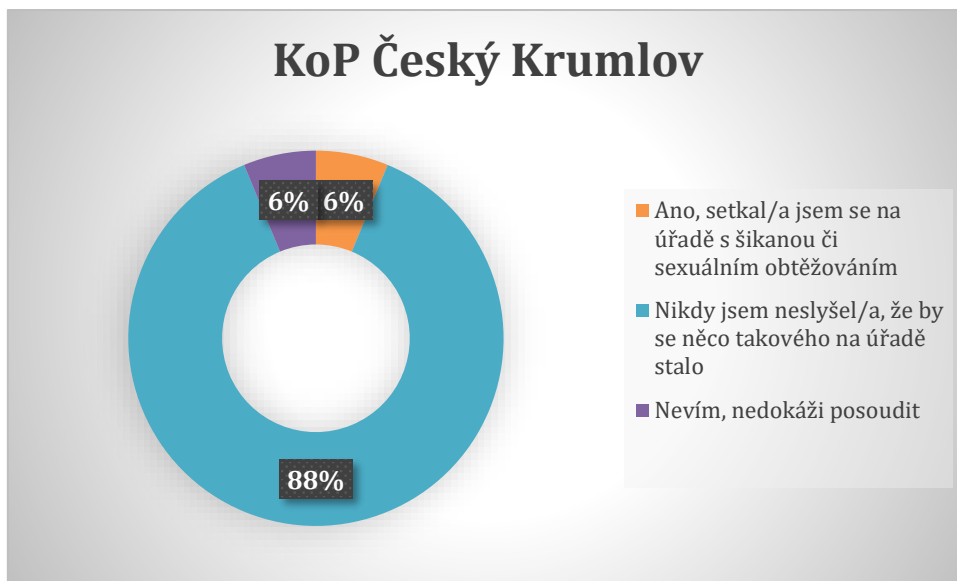
Graf č. 15: Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?



Následovala otázka na chování nadřízeného vůči zaměstnancům. Zde kladně, tedy, že se nadřízený chová ke svým zaměstnancům důstojně a s respektem odpovědělo celkem 94 % dotázaných. Opačný názor, tedy spíše nechová, zastávalo 6 % respondentů, v absolutních číslech se jednalo o jednoho zaměstnaného. Důvodem této odpovědi byla zkušenost, že nadřízený nejedná na rovinu.

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

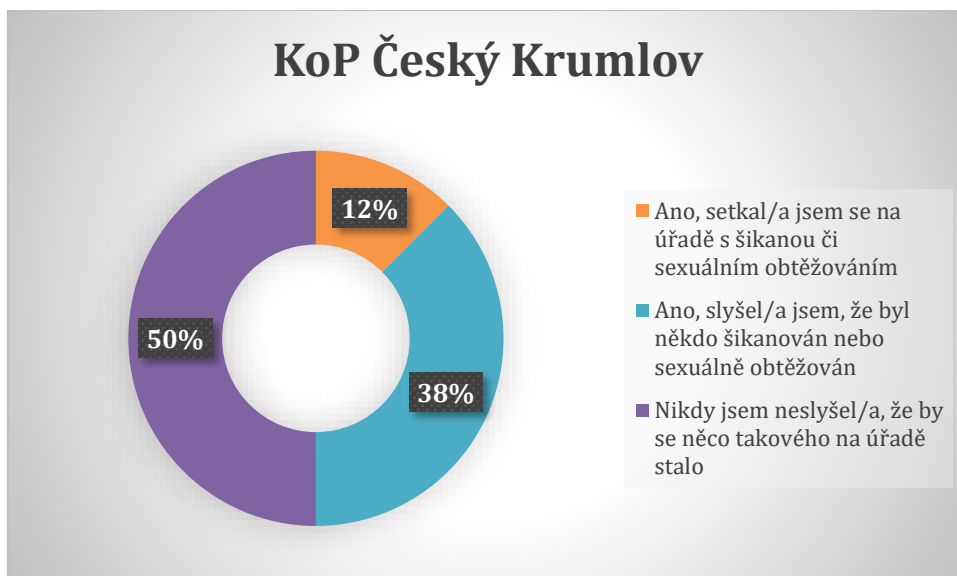
Graf č. 16: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízených?



S nějakou formou šikany ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízeného se přímo setkalo celkem 6 % dotázaných. V tomto jednom případě se jednalo o sexuální obtěžování. Naopak se šikanou se neseťkalo ani o ni neslyšelo 88 % dotázaných. V jednom případě neuměl dotázaný na tuto otázku dopovědět (6 %)

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 již objevilo více souhlasných odpovědí. Přímou se šikanou setkalo 12 % dotázaných a slyšelo o ni celkem 38 % z dotázaných. Polovina dotázaných se s šikanou ze strany klientů neseťkala ani o ni neslyšela.

Jako příklady nevhodného chování ze strany klientů bylo uvedeno slovní napadání, agresivní chování, vulgární slovník nebo vyhrožování přes email.

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 56 % dotázaných, což je logické vzhledem k tomu, že ne všichni se s nevhodným chováním na pracovišti setkali nebo o něm slyšeli. Z těchto 56 % odpovědělo 50 % dotázaných, že nadřízení měli snahu situaci řešit. Toto procento oproti jiným kontaktním pracovištím je vysoké. Pouze v jednom případě (6 %) situaci vedení spíše zlehčovalo, ale neřešilo.

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 Český Krumlov je dobré a přátelské, pouze v jednom případě zazněl opačný názor.
- S šikanou ze strany vedení nebo ze strany klientů se setkalo 6 % zaměstnanců a nikdo o takovém chování ze strany vedení neslyšel. Mnohem větší zkušenost mají zaměstnanci s nevhodným chování ze strany klientů, zde už byl počet kladných odpovědí 50 %, z toho většina o takovém chování slyšela a 12 % ho skutečně zažilo.
- Z re-auditů vyplynulo, že pouze v jednom případě se nadřízení takovému chování nevěnovali a spíše ho zlehčovali.

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 České Budějovice

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 nadřizným/nadřizenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?

- Ano, moje práce je nadřizným/ou pravidelně a objektivně hodnocena
- Ano, moje práce je nadřizným/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.“.

Sexuální narážky, šovinistické a sexistické kecy	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.“.

Slovní útoky ze strany nespokojených klientů.	1
Urážlivé, vulgární a až agresivní chování ze strany klienta.	1
Verbání a emailové výhrůžky.	1
Uchazeč nabízel sex kolegyni.	1