

---

# GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

---

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

## **Kontaktní pracoviště Písek**

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. SHRnutí .....	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. Sledování 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
- 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 dokumentace používané v rámci KoP Písek tedy pracovní smlouvy, metodiky a jiné. Proto zde nebudou tyto body řešeny.

V rámci vnímání rovných příležitostí došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **25 % více** dotázaných (78 %) vnímá, že je k nim v rámci KoP Písek přistupováno rovným způsobem. Snížil se i počet záporných odpovědí o 6 %. V této otázce došlo tedy k výraznému zlepšení situace z pohledu zaměstnanců.
- ⇒ O **14 % více** dotázaných se domnívá, že by téma rovných příležitostí mělo být na KoP Písek důležitým tématem. Počet záporných odpovědí se i v této otázce snížil, a to o 16 %.

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

- Pokračovat v pravidelné komunikaci tématu rovných příležitostí například v rámci setkávání se zaměstnanci, v rámci porad a jiné.
- 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-auditě pro oblast „Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň“:

V rámci vnímání přístupu k uchazečům o zaměstnání na KoP Písek došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **16 % méně** dotázaných si myslí, že by v rámci KoP Písek dostávaly při přijímacím řízení přednost některé skupiny osob.
- ⇒ Celkem o **8 % méně** dotázaných se setkala v rámci přijímacího pohovoru s otázkou týkající se jejich rodinného stavu.

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

- 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.

### 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 nebylo předmětem dotazníkového šetření analýza platů na jednotlivých pracovních pozicích. V této oblasti došlo na KoP Písek k následujícím změnám:

- ⇒ O **11 % více** dotázaných si myslí, že v rámci KoP Písek je kariérní postup možný. Zároveň se snížil počet záporných odpovědí.
- ⇒ Celkem o **5 % méně** dotázaných oproti předchozímu auditu se domnívá, že při povýšení dochází k upřednostňování některé skupiny osob.
- ⇒ Celkem o **22 % více** dotázaných je spokojeno s hodnocením vedoucího. Záporná odpověď se neobjevila ani v jednom případě. V tomto směru došlo opět k výraznému zlepšení postoje k rovným příležitostem.

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 Písek na nabídku vzdělávání došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **9 % více** zaměstnanců je spokojeno s podporou vzdělávání ze strany pracoviště KoP Písek.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků bylo pouze předchozí doporučení drobně upraveno:

- Zajištění potřeb vlastních zaměstnanců v oblasti vzdělávání i s ohledem na výsledky uvedené v kapitole 3.5.

**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 sladování soukromého a pracovního života na KoP Písek došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 2 % méně** zaměstnanců si myslí, že sladění soukromého a rodinného života je na KoP Písek možné. V tomto ohledu se navýšil počet záporných odpovědí.
- ⇒ Celkem **o 19 % méně 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.

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 v této oblasti.
- Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.
- Zjišťovat potřeby zaměstnanců v oblasti sladování 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 Písek došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 35 % méně** zaměstnanců je spokojeno s pracovním prostředím na KoP Písek.
- ⇒ Celkem **o 42 % méně** zaměstnaných je spokojeno s chováním svého nadřízeného
- ⇒ Celkem **o 20 % méně** 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:

- Zřídít kontaktní online formulář s možností anonymního zasílání podnětů
- Pravidelně informovat zaměstnané o formálních postupech při případech obtěžování.

### 3. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ

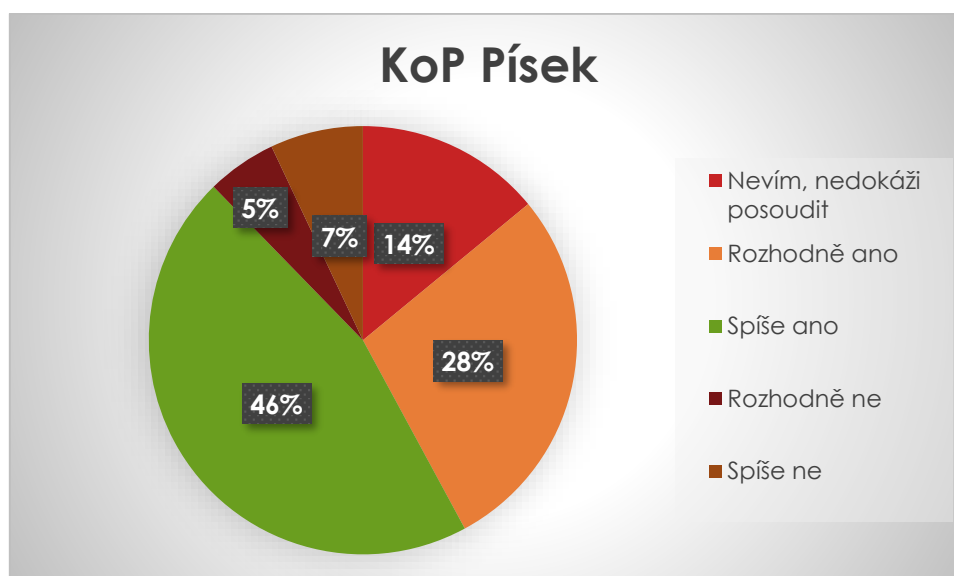
#### 3.1. Postoj k rovným příležitostem

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ byly položeny zaměstnancům kontaktního pracoviště Písek (dále jen „KoP Písek“) 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“ 28 % respondentů a odpověď „spíše ano“ 46 % respondentů. Počet respondentů, kteří vnímají přístup za rozhodně nerovný činí 5 % a za spíše nerovný ho považují také 7 % respondentů. Spíše nebo rozhodně nerovný přístup označili pouze ženy.

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

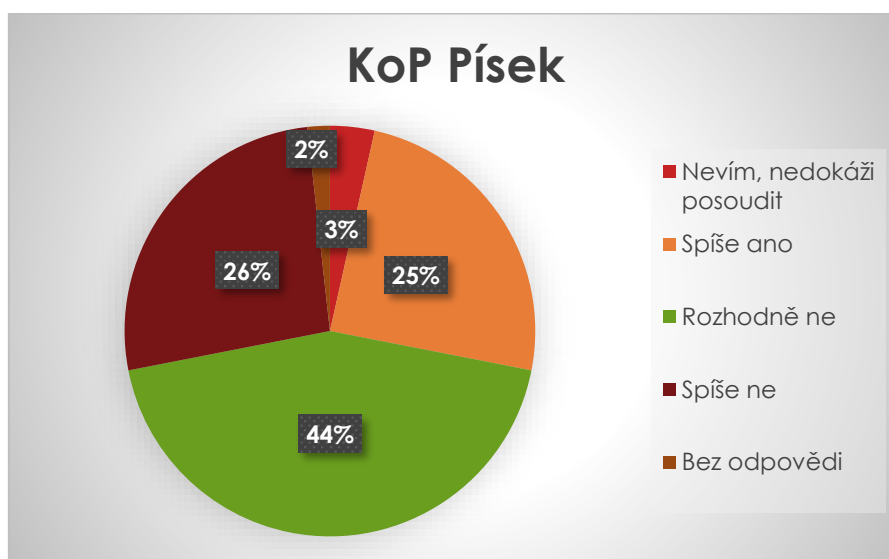


Celkem 88 % zaměstnanců vnímá přístup k zaměstnancům z hlediska pohlaví za rovný.

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

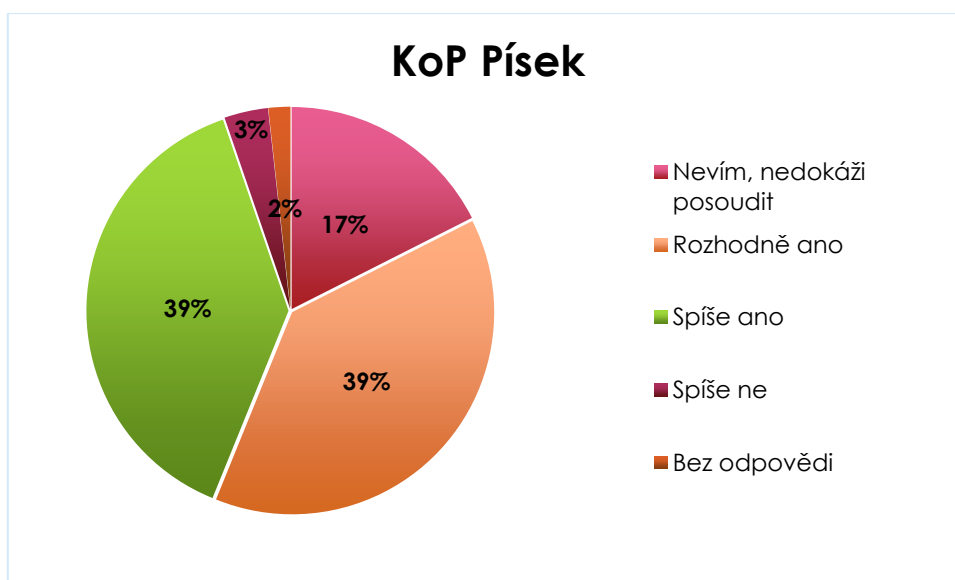
Na otázku, *zda se na místo vedoucí hodí lépe muži nebo ženy*, odpověděla převážná většina tj. 56 respondentů z 57 dotázaných, že pro tuto pozici nevidí pohlaví jako podstatné. Pouze v jednom případě zazněla odpověď ve prospěch mužů na vedoucí pozici. Tento názor zastávala žena. Druhá otázka byla ještě 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 25 % dotázaných (je zajímavé, že z hlediska pohlaví s tím souhlasily pouze ženy), naopak svůj nesouhlas s touto tezí vyjádřilo celkem 70 % dotázaných. Zbytek (2 %) 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 58 % respondentů včetně mužů, z toho za rozhodně důležité téma ho považuje 39 % zaměstnanců, za spíše důležité také 39 % respondentů. Naopak „pouze“ 3 % respondentů nepovažuje téma rovných příležitostí za důležité. Na tuto otázku nedokázalo odpovědět 19 % respondentů.

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

- Zaměstnanci KoP Písek považují téma rovných příležitostí za důležité.
- Převážná většina zaměstnanců se domnívá, že na vedoucích pozicích mohou být jak ženy, tak muži bez rozdílu. Ze strany žen zazněl i názor, že na vedoucí pozice jsou lepší muži.
- Celkem 74 % zaměstnanců je přesvědčeno, že k nim zaměstnavatel, v tomto případě KoP Písek, přistupuje rovným způsobem, tzn. bez ohledu na pohlaví.
- Na webových stránkách KoP Písek 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.
- Posílit znalosti v oblasti rovných příležitostí u vedoucích pracovníků – bude rozvedeno ještě dále v rámci následujících oblastí.

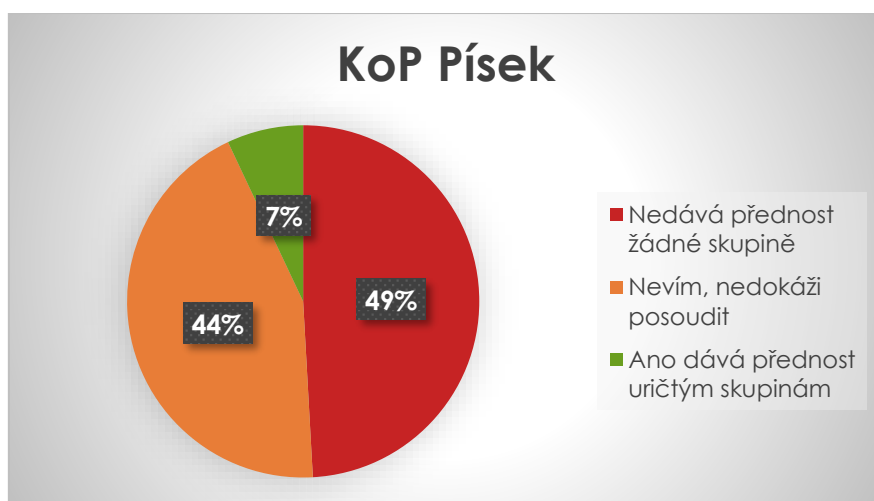
### 3.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň

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?

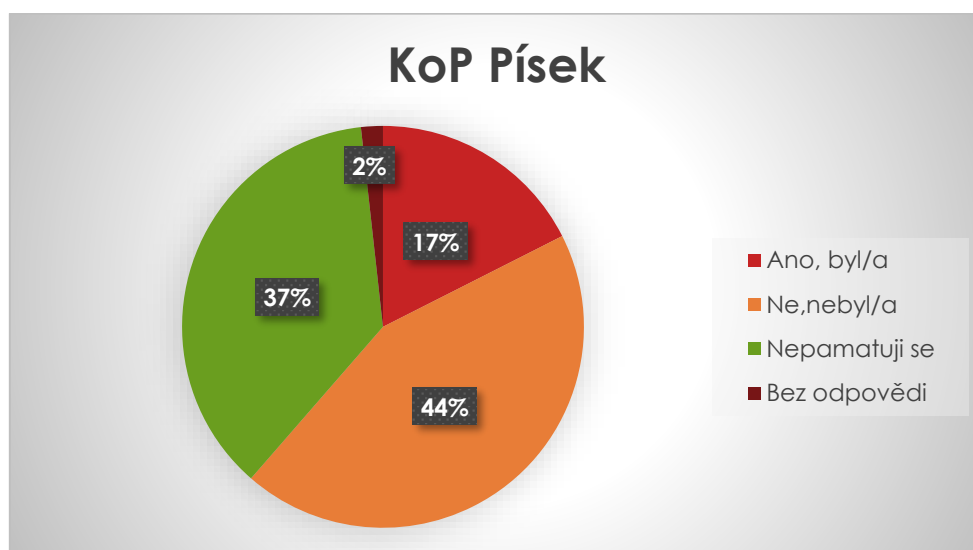
Téměř polovina zaměstnaných (49 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak muži, tak ženy. Naopak 7 % dotazovaných (pouze ženy) zastává názor, že úřad upřednostňuje určitou skupinu osob. Uvedeno bylo, že KoP Písek upřednostňuje spíše mladší osoby na danou pozici, bezdětné nebo naopak starší osoby s většími dětmi.

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 44 % dotázaných, že na rodinnou situaci se v rámci vstupního pohovoru nikdo nedotazoval, naopak u 17 % dotázaných tato otázka zazněla. Celkem 37 % 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 necelé poloviny dotázaných nedochází k upřednostňování některých uchazečů.
- Respondenti, kteří s výše uvedeným nesouhlasí, jsou přesvědčeni, že zaměstnavatele upřednostňuje bezdětné a mladé uchazeče nebo naopak starší, kteří již mají větší děti. V tomto ohledu se zdá, že ženy ve středním věku s mladšími dětmi mohou být v tomto ohledu diskriminovány. Tento názor sdílí 7 %.

- V rámci vstupních pohovorů se u některých zaměstnanců zmínila otázka na rodinný život, celkem to bylo 17 %. Tuto zkušenost měly především ženy ve věkové kategorii 36 až 45 let a věková skupina 46 až 55 let.

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 podoblasti – Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce. Každá z těchto podoblastí má svá vlastní specifika.

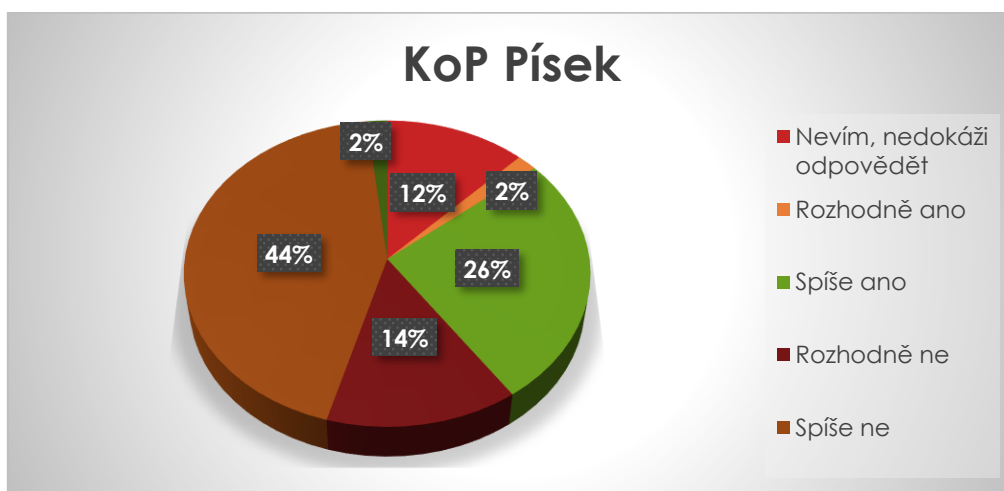
#### 3.3.1. KARIÉRNÍ POSTUP

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)

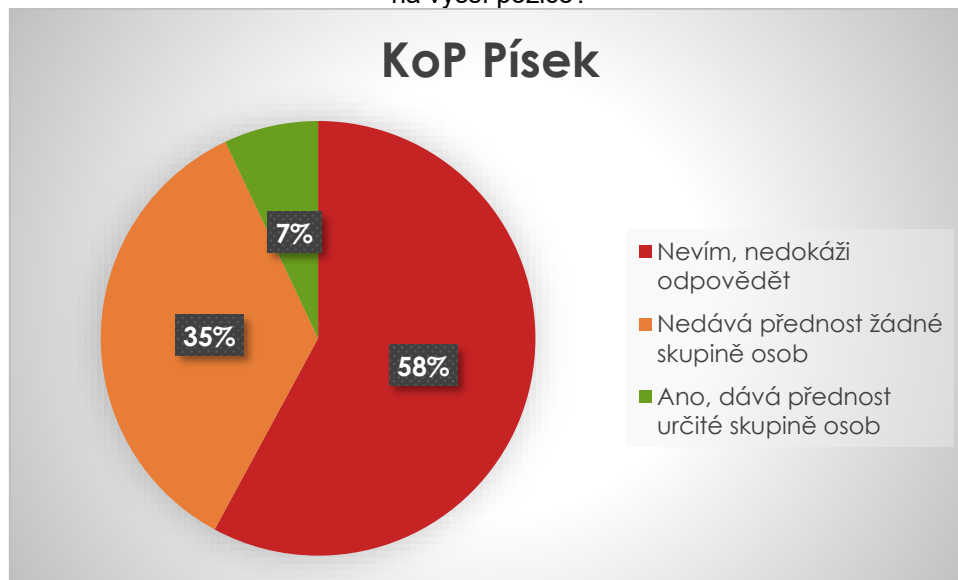
Celkem 58 % respondentů se domnívá, že na úřadě nemá možnost kariérního postupu. Naopak 28 % je přesvědčeno, že kariérní postup v rámci úřadu možný je. Odpovědět na tuto otázku neumělo 14 %. Z hlediska pohlaví si polovina mužů myslí, že kariérní postup spíše je možná a polovina naopak že není. Celkem 29 % žen se domnívá, že kariérní postup je možný a 58 % žen si myslí, že 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 odpovědělo 35 % dotázaných, že si nemyslí, že by při postupu na vyšší pozice byly nějaká skupina osob upřednostňována. Celkem 7 % odpovědělo, že úřad dává přednost mužům při postupu na vyšší pozice. A velké procento tj. 58 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

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

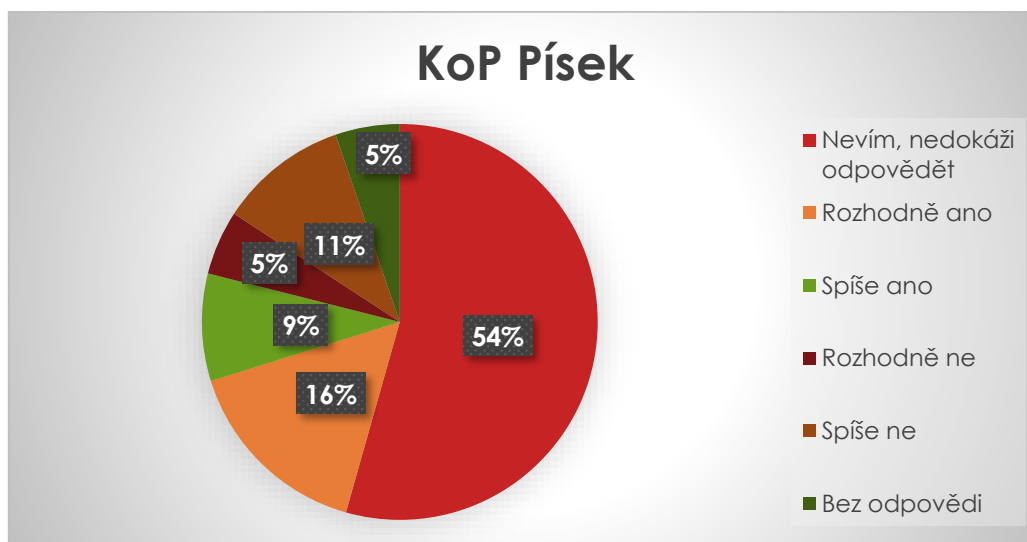


### 3.3.2. Odměňování

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 Písek probíhá rovným způsobem, sdílí 25 % dotázaných zaměstnanců. O opaku je přesvědčeno 16 % dotázaných. Odpovědět na tuto otázku nedokázalo 59 %, 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 2021 bylo zjištěno pro KoP Písek následující:

- V rámci analýzy průměrných platů za rok 2020, se KoP Písek umístil na čtvrtém místě ze všech kontaktních pracovišť ÚP JČK.
- 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.
- Rozdíl mezi zaměstnanci, kteří jsou přesvědčeni o rovném zacházení a naopak těmi, kteří si myslí opak je velmi malý.

### 3.3.3. HODNOCENÍ PRÁCE

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

Objektivní a pravidelné hodnocení práce nadřizeným bylo zmíněno u 76 % dotázaných. Celých 5 % dotázaných uvedlo, že je jejich práce hodnocena sice pravidelně, ale nedomnívají se, že toto hodnocení je objektivní a další 2 % vnímá hodnocení nadřizeného jako objektivní, ale toto hodnocení neprobíhá

pravidelně. Odpovědět nedokázalo 17 % respondentů a vůbec neodpověděla 3 %. Výsledky shrnuje graf č. 9 níže.

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



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

- Ze získaných odpovědí na výše uvedené otázky nevyplývá, že by docházelo v této oblasti k diskriminaci z důvodu pohlaví.

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.

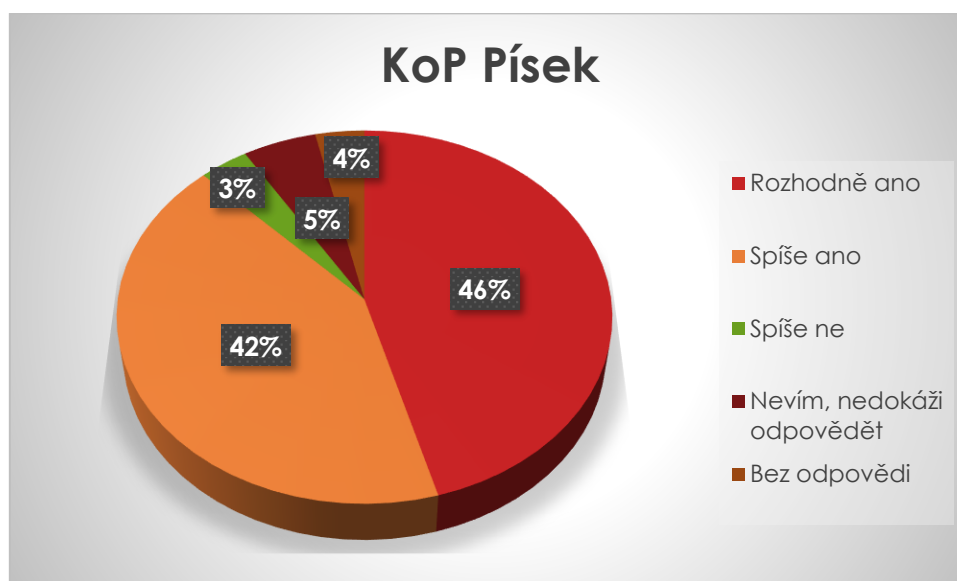
### 3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Z hlediska vzdělávání by zaměstnanci KoP Písek uvítali možnosti pravidelného vzdělávání ne změny v zákonech a zařízeních, které se týkají jejich agendy. Z hlediska formy by zaměstnanci rádi využívali jak online vzdělávání, tak prezenční vzdělávání.

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

Většina oslovených (88 %) uvedla, že KoP Písek podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. Záporná odpověď byla uvedena ve 3 % a celkem 9 % nedokázalo odpovědět.

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
- Zajištění častějších výměn zkušeností a konzultací mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce v Jihočeském kraji.

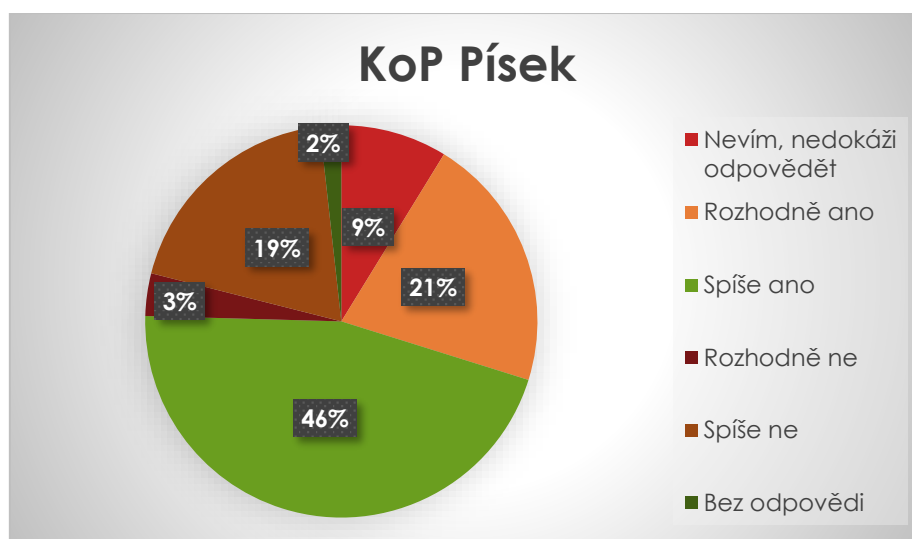
### 3.5. Sladování pracovního a soukromého života

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 66 % respondentů kladně, tedy že KoP Písek spíše nebo rozhodně vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců. Celkem 22 % zaměstnanců si naopak myslí, že KoP Písek nevychází svým zaměstnancům vstříc při sladování soukromého a pracovního života.

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 10 zaměstnaných včetně poloviny mužů. 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>	7
<b>Sick Day – Indispoziční volno</b>	1
<b>Stravenky</b>	1
<b>Zkrácený úvazek</b>	1
<b>Home office</b>	1
<b>Zdravotní péče</b>	1

Nejčteněji 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. 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. Písek byla zmíněna i zdravotní péče, tento benefit nebyl dále upřesněn.

Následující tabulka č. 2 shrnuje naopak benefity, které by zaměstnanci uvítali. Do této otázky se již zapojilo něco více zaměstnanců (celkem 31 z 57)



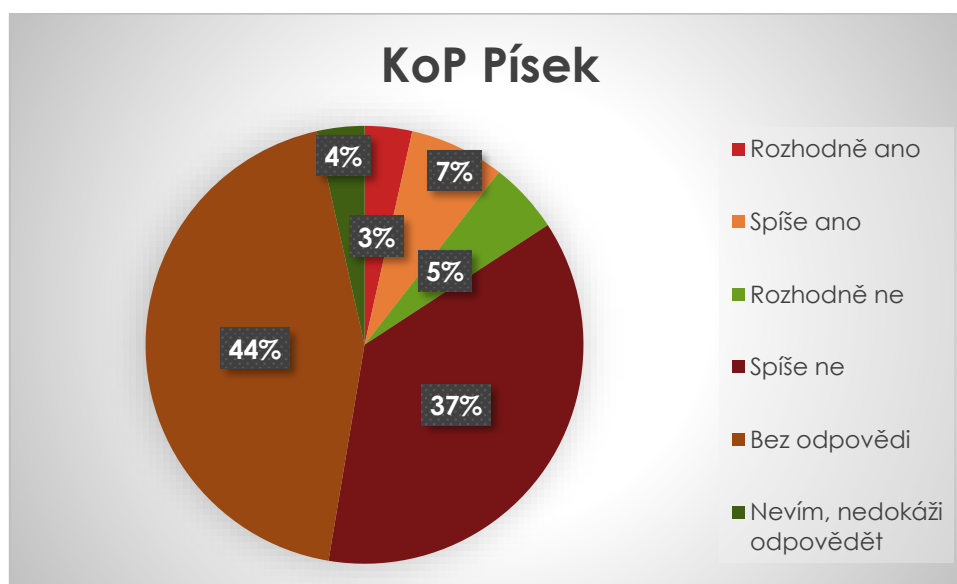
Tabulka č. 2 - Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

Název benefitu	Počet označení
Penzijní připojištění	45
Příspěvek na kulturní a sportovní činnost	37
Příspěvek na dovolenou	32
Pružná pracovní doba	26
Sick Day – Indispoziční volno	25
Home office	17
Ošatné	17
Očkování	8
Zkrácený úvazek	3
Dětská skupina/hlídaní dětí	2
Bezúročná půjčka	2
Masáže	2
Příspěvek na brýle	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, Home office a zkrácený pracovní úvazek. Je tedy otázkou, zda jsou tyto benefity nabízeny všem zaměstnancům nebo zda o těchto benefitech všichni zaměstnanci vědí.

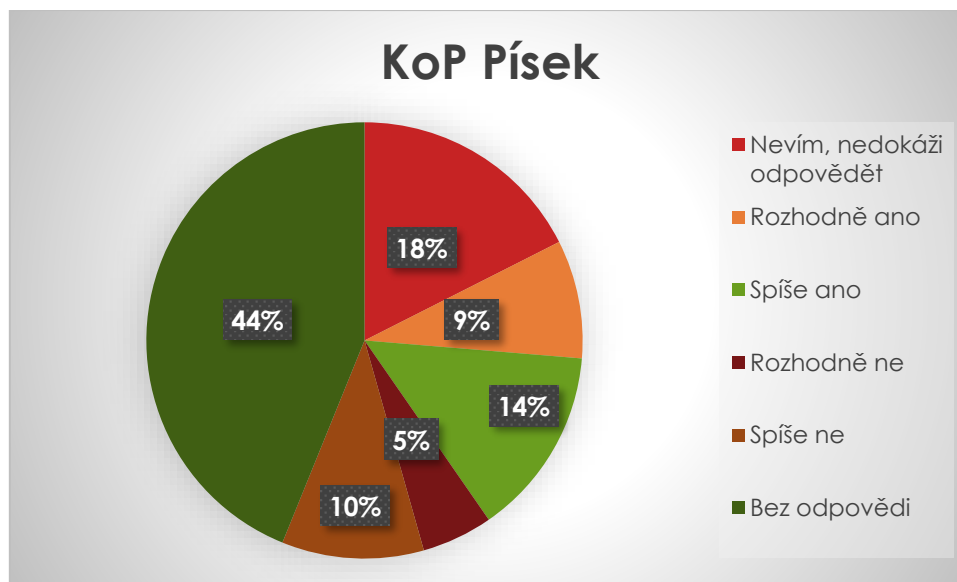
Další otázka byla směřována na četnost přesčasů. Jak ukazuje graf č. 12 práce přesčas není na KoP Písek častým jevem. Celkem 42 % dotázaných uvedlo, že nemusí často pracovat přesčas a naopak 10 % dotázaných uvedlo, že ano. Na tuto otázku neodpovědělo 44 % a 4 % to nedokázalo posoudit.

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 23 % dotázaných. Celkem 15 % dotázaných se domnívá, že by to nebylo možné. Celkem 62 % na tuto otázku neodpovědělo.

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:

- Do vyhodnocení sladování rodinného a pracovního života se nezapojili všichni zaměstnanci. Část otázek zůstala u 44 % zaměstnaných bez odpovědi.
- V rámci možnosti sladování soukromého a pracovního života je většina ze zaměstnanců, kteří odpověděli spokojena, a dokonce si myslí, že by jim KoP Písek vyšel vstříc v případě, když by potřebovali změnu.
- Oblastí, kde zaměstnanci nejsou příliš spokojeni, je nabídka benefitů, která by přispěla k ještě vyšší spokojenosti při sladování soukromého a pracovního života. Z výsledků je patrné, že řada zaměstnaných neví, jaké benefity jsou ze strany zaměstnavatele nabízeny.

Doporučení pro oblast „Sladování pracovního a soukromého života“:

- Lepší informování všech zaměstnaných o poskytovaných benefitech v této oblasti.
- Zjišťování potřeb zaměstnanců v oblasti sladování soukromého a rodinného života pro efektivní nastavení systému nástrojů, které pomohou zaměstnancům sladit soukromí a pracovní život.
- Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.

### 3.6. Kultura pracovního prostředí

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

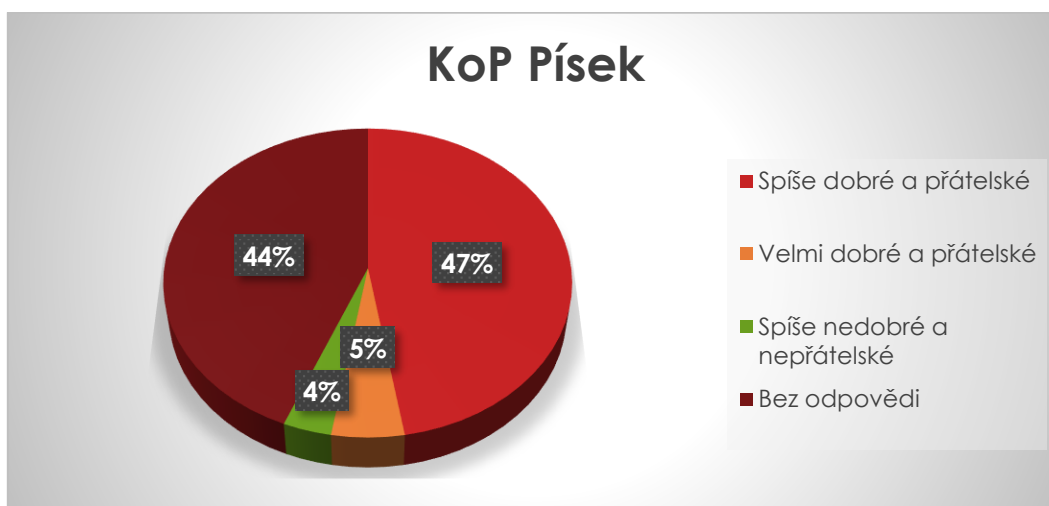
- Pracovní prostředí na úřadu práce je?
- Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?

- 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?

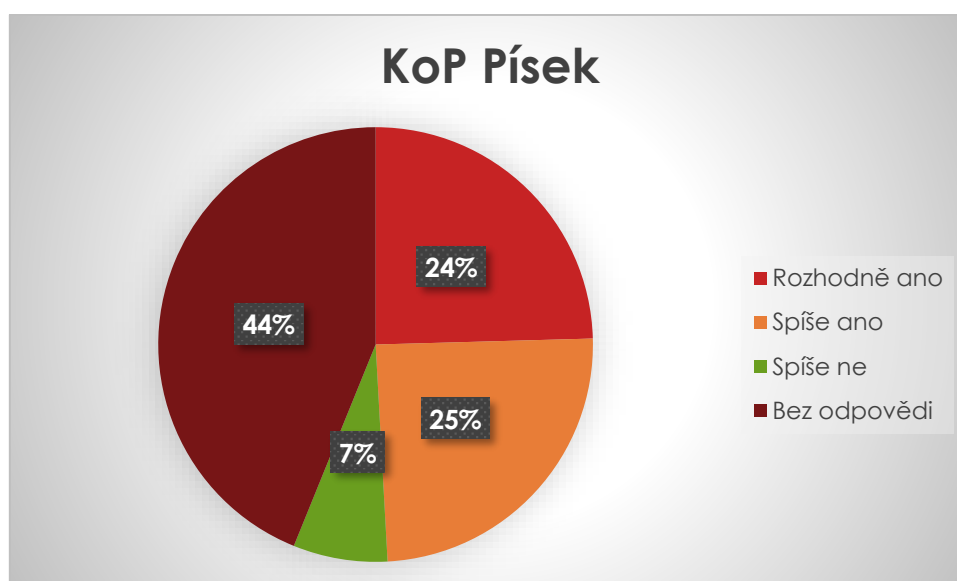
Na otázku, jaké je pracovní prostředí na KoP Písek neodpovědělo 62 % respondentů. Ze zbylých, kteří se k danému tématu vyjádřili, označilo 47 % pracoviště KoP Písek jako pracoviště spíše dobré a přátelské a 5 % za velmi dobré a přátelské. Celkem 4 % uvedla, že pracoviště KoP Písek je spíše nedobré

a nepřátelské. Důvody označení pracoviště KoP Písek za spíše nedobré a nepřátelské nebyly ze strany dotázaných upřesněny, a to z důvodu obavy, že by to vyšlo najevo.

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



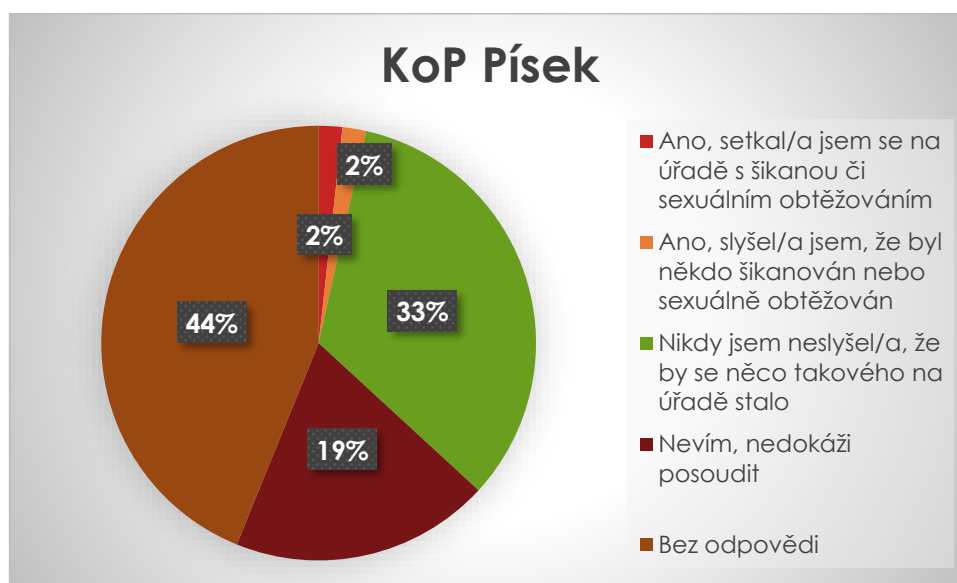
Graf č. 15: Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?



Následovala otázka na chování nadřízeného vůči zaměstnancům. Zde kladně, tedy, že se nadřízený chová ke svým zaměstnancům důstojně a s respektem odpovědělo 59 % dotázaných. Opačný názor zastávalo celkem 7 % dotázaných, neodpovědělo 44 % Záporné odpovědi zůstaly znovu raději bez komentáře.

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?

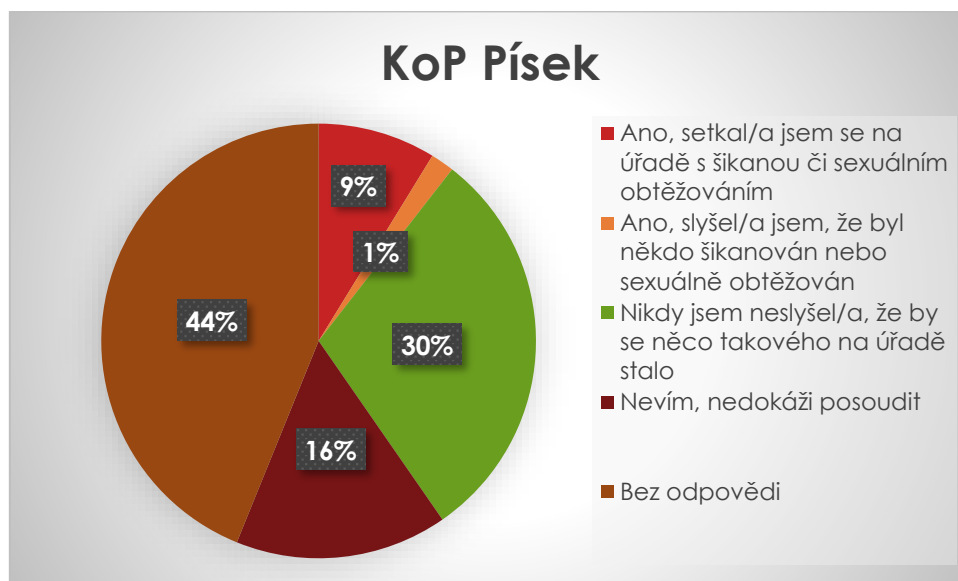


S nějakou formou šikany ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízeného se setkal nebo o ni slyšelo celkem 5 % dotázaných. Jednalo se dle komentářů o vyhrožování. O šikaně nikdy neslyšelo 33 % respondentů.

Z hlediska pohlaví odpověděly kladně pouze ženy.

Všechna pracoviště ÚP JČK jsou 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. 16.

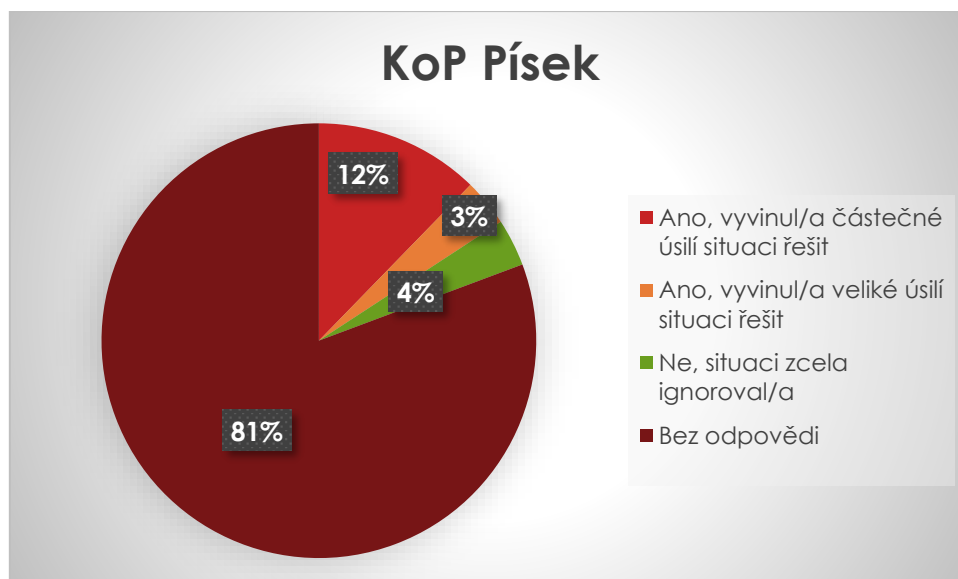
Graf č. 17: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?



Shodně jako u grafu č. 15 celkem 10 % dotázaných se se šikanou setkalo nebo slyšelo o šikaně ze strany klientů. Jako příklad byly uvedeno urážení, verbální napadení, vyhrožování zaměstnancům, sexuální obtěžování. O šikaně ze strany klientů nikdy neslyšelo 30 % dotázaných a 60 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

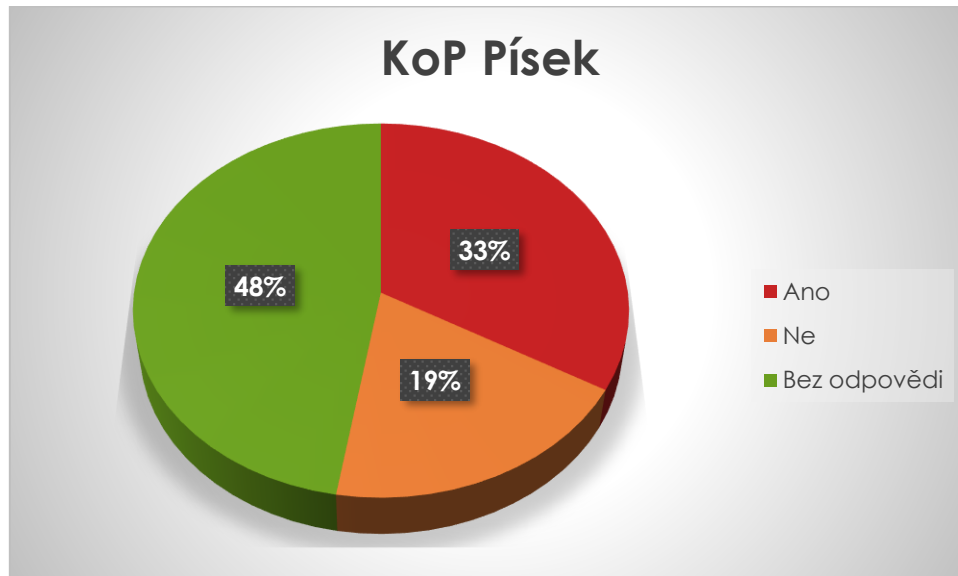
Tato otázka byla ještě doplněna o otázku *Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?* Na tuto otázku odpovědělo 15 % dotázaných. Z těchto 19 % celkem 15 % uvedlo, že nadřízený vyvinul buď částečně nebo velkou snahu situaci řešit, 4 % uvedlo, že situaci zcela ignoroval.

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“:

- Do této oblasti se zapojilo o něco méně respondentů, než tomu bylo u předchozích oblastí, nicméně i tak je možné získané výstupy využít a vyhodnotit
- Většina respondentů uvedla, že pracovní prostředí na KoP Písek je dobré a přátelské, nicméně důvod pro opačný názor nebyl z obavy sdělen.
- S šikanou ze strany vedení/kolegů se přímo setkalo 11 % zaměstnanců a 3 % o ní slyšelo. V případě KoP Písek uvedlo 15 % dotázaných, že vedení mělo snahu tuto situaci řešit.

Doporučení pro oblast „Kultura pracovního prostředí“:

- Zajistit přátelské fungování zaměstnanců v rámci pracovního kolektivu, zaměřit se na činnosti, které povedou ke zlepšení pracovní atmosféry pomohou kolektiv stmelit.
- 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
- Bezúročná půjčka
- 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
- Bezúročná půjčka
- 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.“**

Vyhrožování výpovědí.	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.“**

Nadávky i vyhrožování smrtí.	1
Nevím, jestli se to dá nazvat šikanou, ale s velmi hrubým chováním (vyhrožování mé osobě i rodině, verbální napadání, urážky, úmyslné protahování jednání a zdržování jednání tak, abychom nemohli mít polední pauzu nebo bylo již po pracovní době.	1
Nepříjemné e-maily.	1
Stále stejný klient se domnívá, že má právo šikanovat zaměstnance svými neoprávněnými stížnostmi a jednáním.	1