
GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

Kontaktní pracoviště Strakonice

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. SHRNU TÍ	2
3. KONKRÉ TNÍ ZJIŠ TĚ NÍ.....	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	9
3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu.....	13
3.5. S ladování pracovního a soukromého života	14
3.6. Kultura pracovního prostředí	17
4. PŘÍLOHY.....	21
4.1. Příloha č. 1 – Dotazník.....	21
4.2. Příloha č. 2 – Otevř ené otázky I	26
4.3. Příloha č. 3 – Otevř ené odpovědi II	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
- Kariéerní 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 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 kontrola dokumentace používané v rámci KoP Strakonice tedy pracovní smlouvy, metodiky a jiné. Proto zde nebudou tyto body řešeny.

V rámci vnímání rovných příležitostí došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **28 % více** dotázaných (89 %) vnímá, že je k nim v rámci KoP Strakonice přistupováno rovným způsobem
- ⇒ Naopak o **25 % méně** dotázaných (67 %) se domnívá, že by téma rovných příležitostí mělo být na KoP Strakonice je důležitým tématem.

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 Strakonice došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **5 % více** dotázaných (11 %) si myslí, že v rámci KoP Strakonice dostávaly při přijímacím řízení přednost některé skupiny osob
- ⇒ Celkem o **6 % více** dotázaných se setkala v rámci přijímacího pohovoru s otázkou týkající se jejich rodinného stavu. Jako u předchozího auditu

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků byla ponechána původní 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 oblasti kariérního postupu, odměňování a hodnocení práce na KoP Strakonice nebyly hodnoceny platové podmínky jednotlivých pracovních pozic. V rámci této oblasti došlo k následujícím změnám:

- ⇒ **O 9 % méně** dotázaných si myslí, že v rámci KoP Strakonice je kariérní postup možný. Zde se ale současně snížil i počet záporných odpovědí, a to 18 %.
- ⇒ Názor týkající se upřednostňování určité skupiny osob při kariérním postupu zůstal stejný, jako v předchozím auditu.
- ⇒ Celkem **o 20 % méně** dotázaných je spokojeno s hodnocením vedoucího, nicméně nebyla v reaudit uvedena jediná záporná odpověď.

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 Strakonice k nabídce vzdělávání došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 12 % více** zaměstnanců (89 %) je spokojeno s podporou vzdělávání ze strany pracoviště KoP Strakonice.

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 kapitoly 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 Strakonice došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 12 % méně** zaměstnanců (76 %) si myslí, že sladění soukromého a rodinného života je na KoP Strakonice možné. Navýšil se ei počet záporných odpovědí. V této otázce tedy došlo ke zhoršení situace.
- ⇒ Celkem **o 27 % méně dotázaných** (43 %) 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. Počet záporných odpovědí se navýšil ale pouze o 3 %. Někteří respondenti tedy na tuto otázku neodpověděli.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 3. Na základě těchto výsledků byla pouze některá původní 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 Strakonice došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem **o 16 % méně** zaměstnanců (81 %) je spokojeno s pracovním prostředím na KoP Strakonice, nicméně ani v jednom případě nebylo odpovězeno opačně. Opět tedy došlo k situaci, kdy na tuto otázku neopověděli všichni respondenti a procento kladných odpovědí je tedy menší.
- ⇒ Celkem **o 22 % méně** zaměstnaných je spokojeno s chováním svého nadřízeného. Zde došlo k drobnému navýšení záporných odpovědí, ale pouze o 3 %.
- ⇒ Celkem **o 5 % 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 některé 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

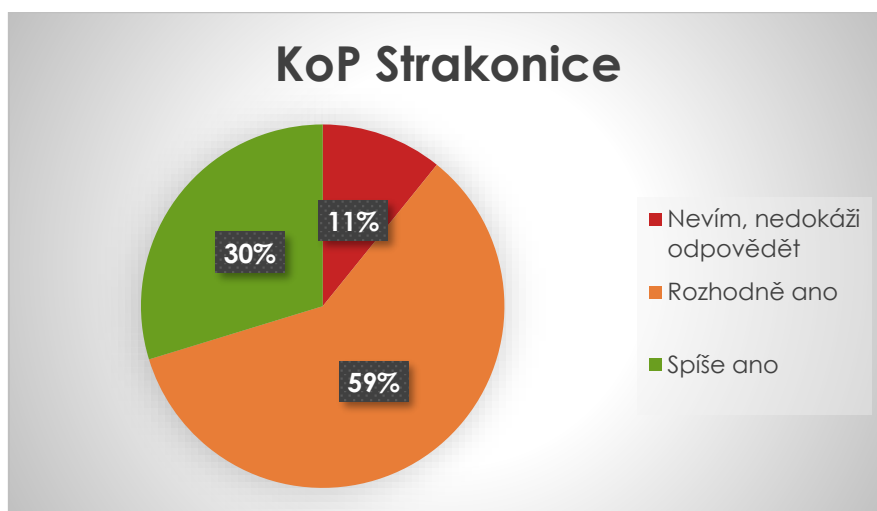
3.1. Postoj k rovným příležitostem

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ byly položeny zaměstnancům kontaktního pracoviště Strakonice (dále jen „KoP Strakonice“) 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“ 59 % respondentů a odpověď „spíše ano“ 30 % respondentů. Žádný z respondentů neoznačil negativní odpověď.

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



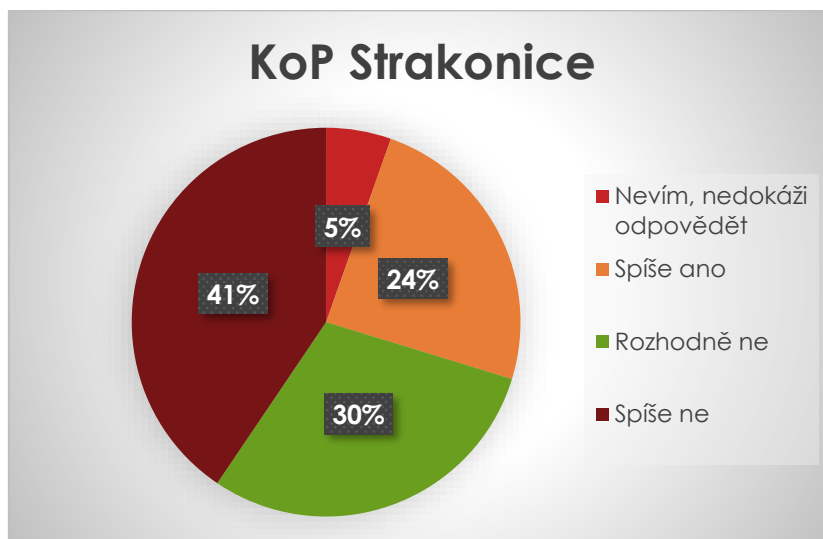
Celkem 89 % zaměstnanců vnímá přístup k zaměstnancům z hlediska pohlaví za rovný.

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. 36 respondentů z 37 dotázaných, že pro tuto pozici nevidí pohlaví jako podstatné. Pouze v jednom případě zazněla odpověď ve prospěch žen na vedoucí pozici. 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*

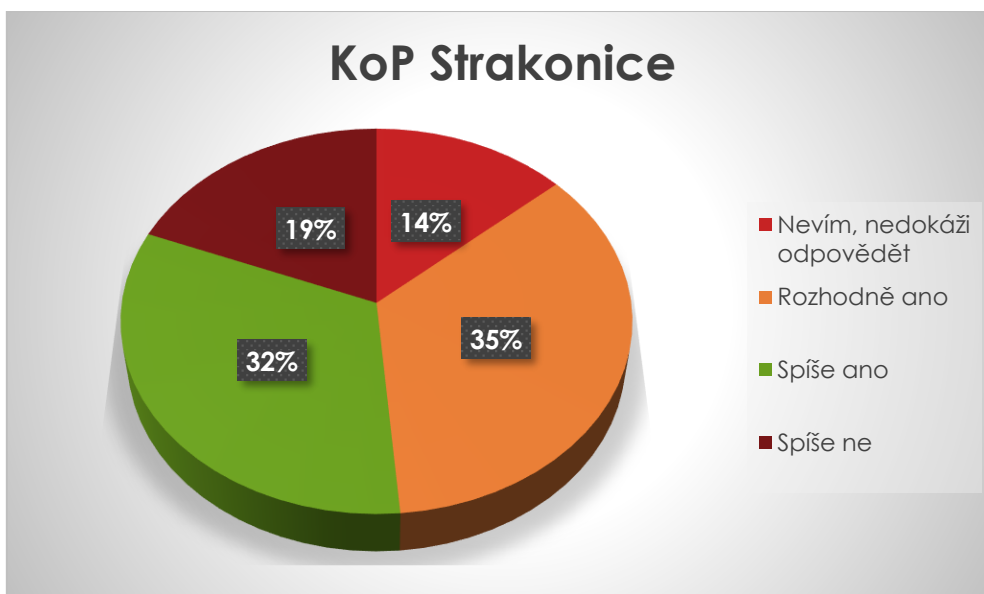
peníze k zajištění rodiny, souhlasilo celkem 24 % dotázaných (z hlediska pohlaví s tím souhlasily nejen ženy, ale i více jak polovina mužů), naopak svůj nesouhlas s touto tezí vyjádřilo celkem 71 % dotázaných. Zbytek (5 %) nedokázal na tuto otázku odpovědět.

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 67 % respondentů včetně více jak poloviny mužů, z toho za rozhodně důležité téma ho považuje 35 % zaměstnanců, za spíše důležité také 32 % respondentů. Naopak 19 % respondentů nepovažuje téma rovných příležitostí za důležité. Na tuto otázku nedokázalo odpovědět 14 % respondentů.

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

- Zaměstnanci KoP Strakonice 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 89 % zaměstnanců je přesvědčeno, že k nim zaměstnavatel, v tomto případě KoP Strakonice, přistupuje rovným způsobem, tzn. bez ohledu na pohlaví.
- Na webových stránkách KoP Strakonice 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.

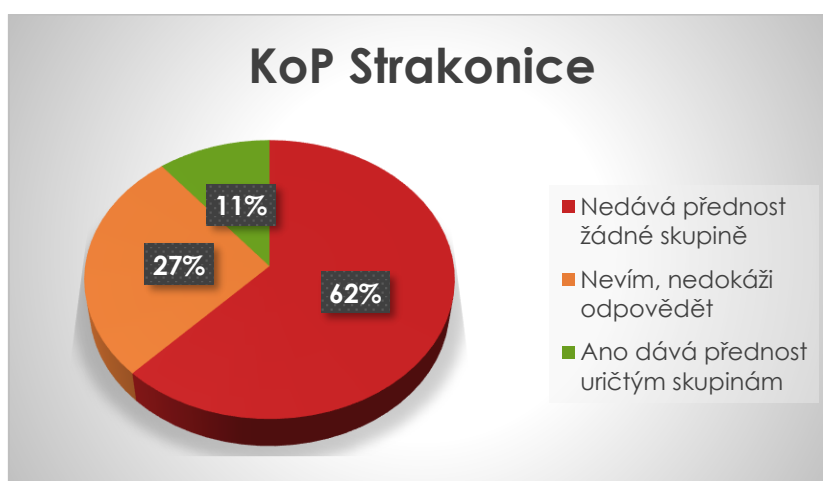
3.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň

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?

Více jak polovina zaměstnaných (62 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů na pozice obdobné té jejich. Opačný názor má 11 % dotázaných. Domnívá se, že KoP Strakonice dává přednost ženám, starším osobám nebo bezdětným osobám. Odpovědět na tuto otázku 27 %.

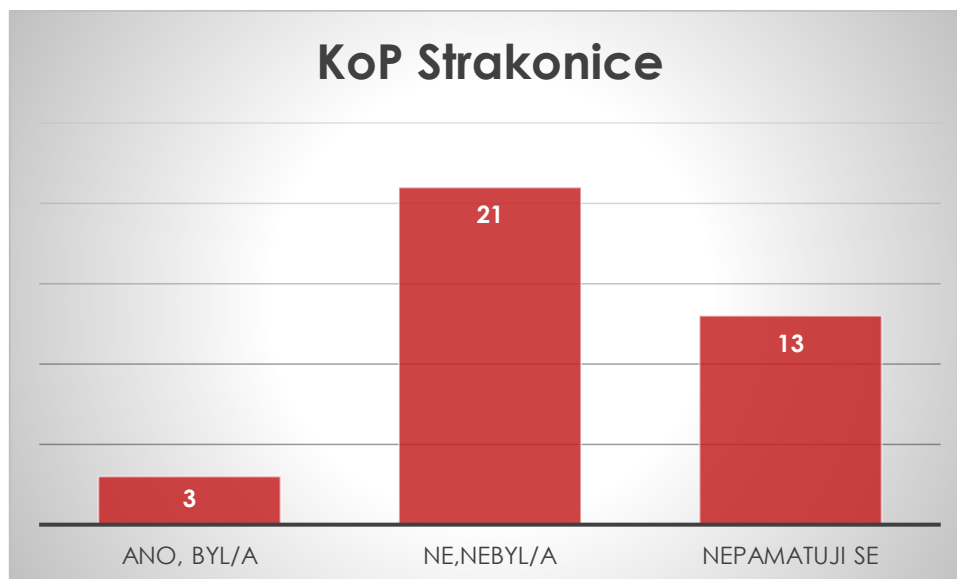
Graf č. 4: Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozici obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob?



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 57 % dotázaných, že na rodinnou

situaci se v rámci vstupního pohovoru nikdo nedotazoval, naopak u 8 % dotázaných tato otázka zazněla. Celkem 35 % 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 většiny dotázaných nedochází k upřednostňování některých uchazečů. Přesto se 11 % respondentů domnívá, že zaměstnavatel dává přednost ženám, starším nebo bezdětným osobám.
- V rámci vstupních pohovorů se u některých zaměstnanců zmínila otázka na rodinný život, celkem to bylo 8 %. Tuto zkušenost měly především ženy ve věkové kategorii 36 až 45 let a ale i věková skupina do 35 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.

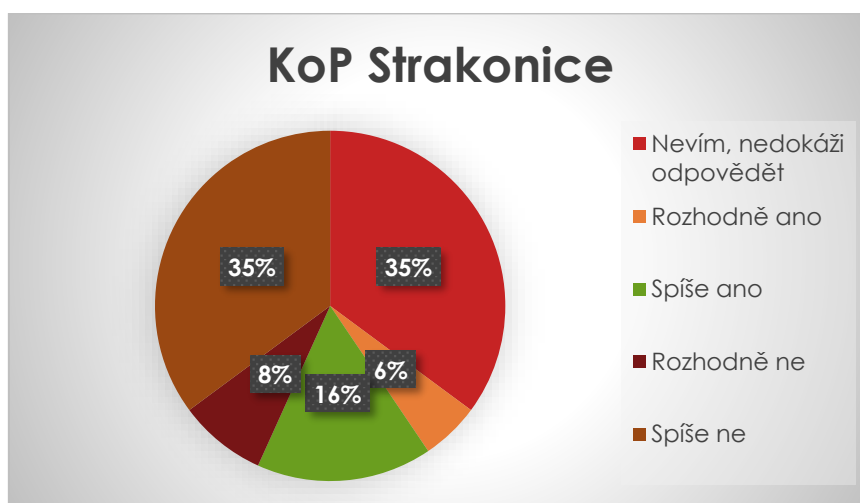
3.3.1. KARIÉRNÍ POSTUP

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)

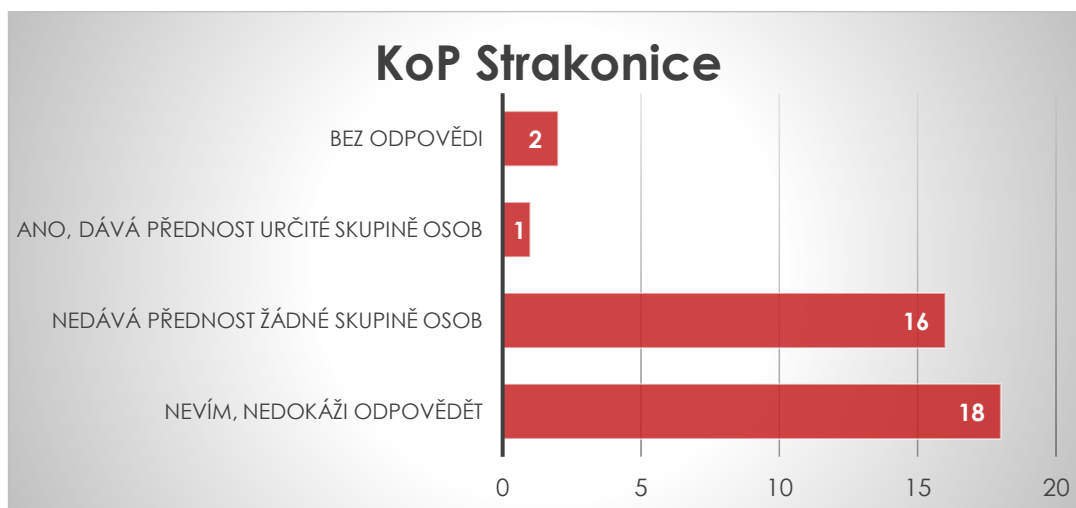
Celkem 43 % respondentů se domnívá, že na úřadě nemá možnost kariérního postupu. Naopak 22 % je přesvědčeno, že kariérní postup v rámci úřadu možný je. Odpovědět na tuto otázku neumělo 35 %. Z hlediska pohlaví si více jak polovina mužů myslí že kariérní postup spíše možný je a necelá polovina naopak že není. Celkem 16 % žen se domnívá, že kariérní postup je možný a 44 % 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 43 % dotázaných, že si nemyslí, že by při postupu na vyšší pozice byly nějaká skupina osob upřednostňována. Celkem procento tj. 48 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět. Celkem 2 % se domnívá, že dává přednost starším osobám.

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

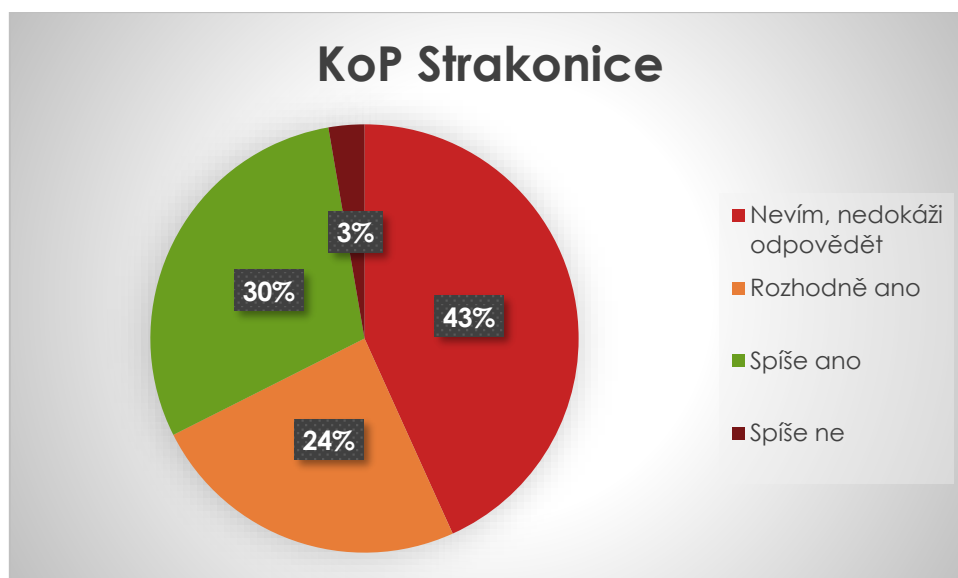


3.3.2.Odměňování

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 Strakonice probíhá rovným způsobem, sdílí 54 % dotázaných zaměstnanců. O opaku jsou přesvědčena 3 % dotázaných, ani jednou nebyla označena odpověď „rozhodně ne“. Odpovědět na tuto otázku nedokázalo 43 %, 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 Strakonice následující:

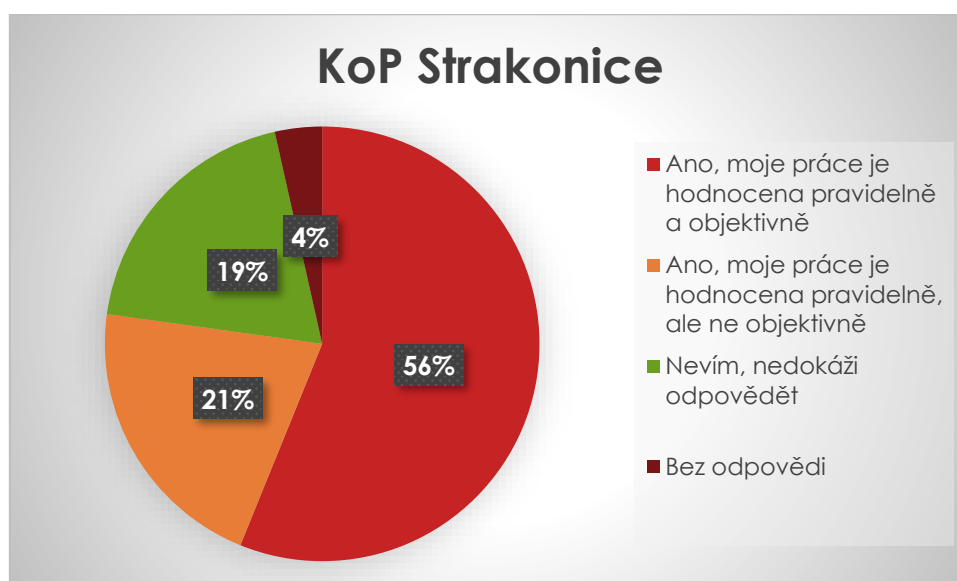
- V rámci analýzy průměrných platů za rok 2020, se KoP Strakonice umístil na pomyslném druhém místě ze všech kontaktních pracovišť ÚP JČK co se týká výše průměrného platu.
- Rozdíly mezi výší platu mužů a žen na shodných pozicích se shodnou délkou praxe a shodným zařazením do platové třídy a platového stupně byly zjištěny, ale stejné rozdíly existovali i mezi samotnými ženami. Nelze tedy říci, že příčinou tohoto rozdílu je pohlaví.
- Většina zaměstnanců KoP Strakonice se domnívá, že jsou odměny v rámci úřadu rozděleny bez upřednostňování některé skupiny.

3.3.3.HODNOCENÍ PRÁCE

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

Objektivní a pravidelné hodnocení práce nadřazeným bylo zmíněno u 56 % dotázaných. Celých 21 % dotázaných uvedlo, že je jejich práce hodnocena sice pravidelně, ale nedomnívají se, že toto hodnocení je objektivní. Odpovědět nedokázalo 19 % respondentů a vůbec neodpověděla 4 %. Výsledky shrnuje graf č. 9 níže.

Graf č. 9 - Je vaše práce nadřazeným/nadřizenou 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

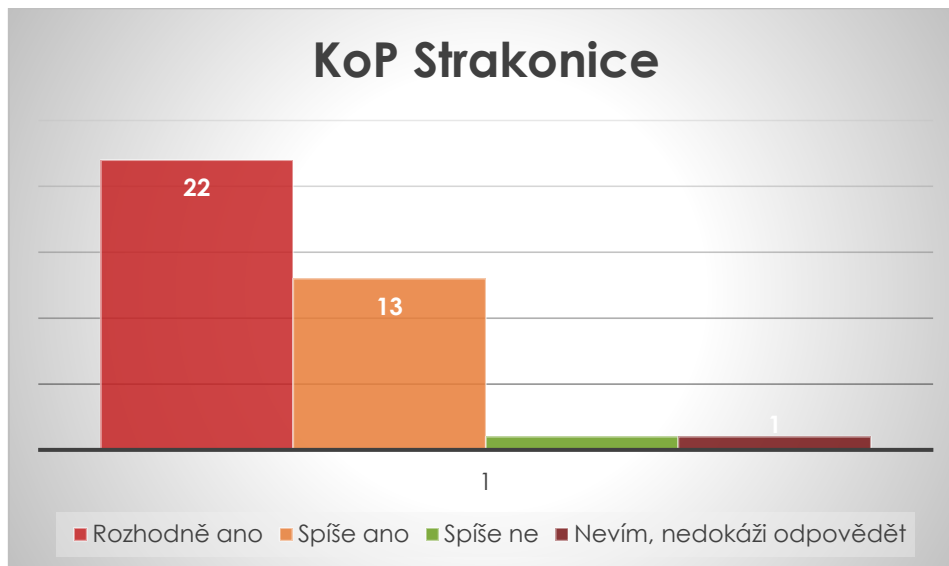
Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Z hlediska vzdělávání by zaměstnanci KoP Strakonice uvítali možnosti vzdělávání v IT dovednostech, krizové pomoci, supervize, jazykové dovednosti.

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 (89 %) uvedla, že KoP Strakonice podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. Záporná odpověď byla uvedena ve 2 % a celkem 2 % 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.

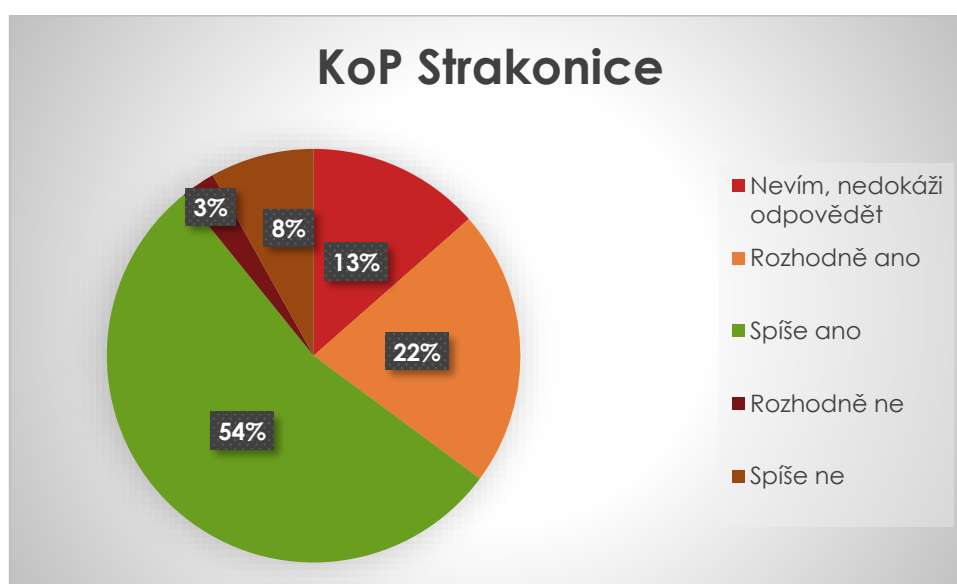
3.5. Sladování pracovního a soukromého života

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 76 % respondentů kladně, tedy že KoP Strakonice spíše nebo rozhodně vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců. Celkem 11 % zaměstnanců si naopak myslí, že KoP Strakonice 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 a pouze ženy. 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 úvazek	6
Studium při práci	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.

Mezi další benefity, které nyní mohou zaměstnanci využít patří Sick day a zkrácený úvazek.

Následující tabulka č. 2 shrnuje naopak benefity, které by zaměstnanci uvítali. Do této otázky se již zapojilo něco více zaměstnanců (celkem 30 z 37)

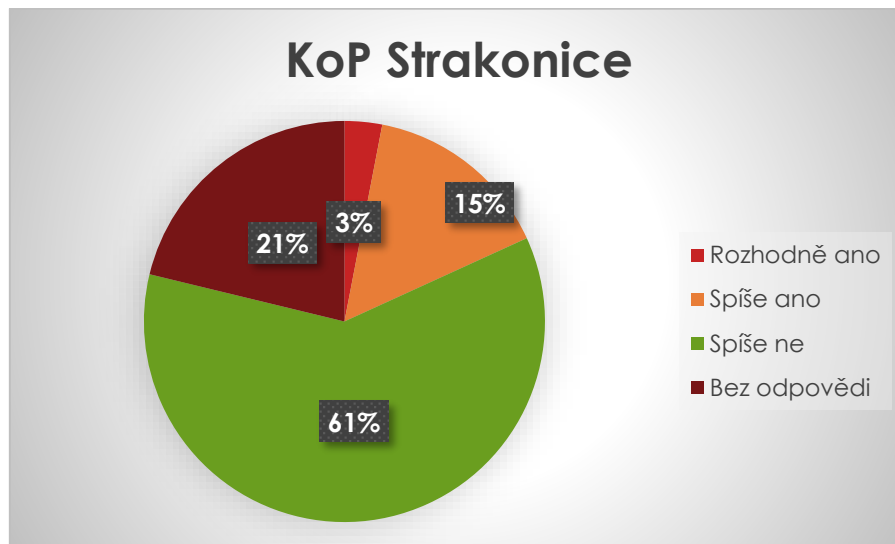
Tabulka č. 2 - Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

Název benefitu	Počet označení
Penzijní připojištění	21
Ošatné	8
Příspěvek na kulturní a sportovní činnost	8
Sick Day – Indispoziční volno	8
Pružná pracovní doba	8
Příspěvek na dovolenou	7
Home office	5
Zkrácený úvazek	5
Bezúročná půjčka	4
Dětská skupina/hlídaní dětí	1
Očkování	1
Kratší pracovní doba	1

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

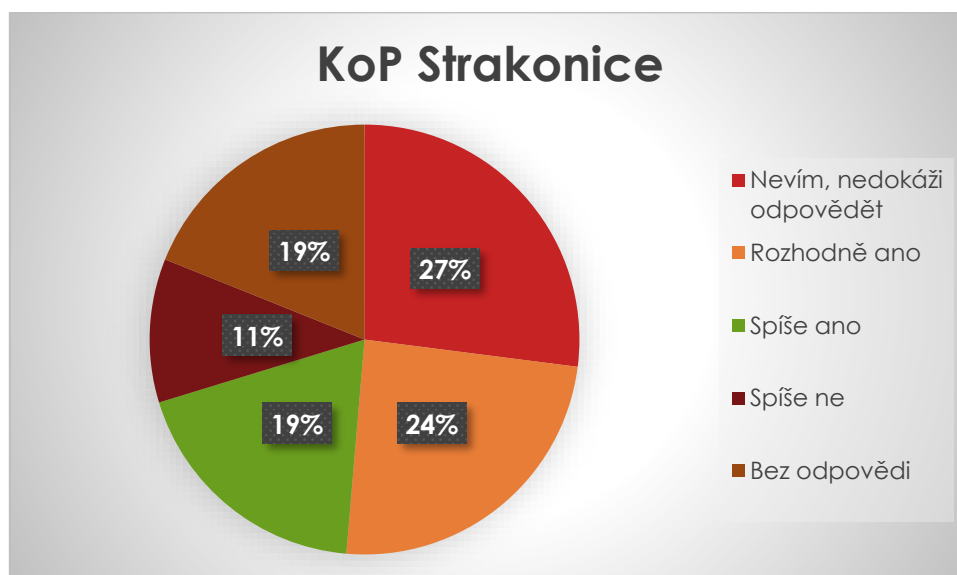
Další otázka byla směřována na četnost přesčasů. Jak ukazuje graf č. 12 práce přesčas není na KoP Strakonice častým jevem. Celkem 61 % dotázaných uvedlo, že nemusí často pracovat přesčas a celkem 18 % dotázaných uvedlo, že ano. Na tuto otázku neodpovědělo 21 % dotázaných.

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 43 % dotázaných. Celkem 11 % dotázaných se domnívá, že by to nebylo možné. Celkem 46 % 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 „Slaďování pracovního a soukromého života:

- V rámci možnosti sladování soukromého a pracovního života je většina ze zaměstnanců, kteří odpověděli spokojena, a z těch, kteří odpověděli na poslední otázku, je většina přesvědčena, že by jim v případě potřeby vyšel zaměstnavatel vstříc.
- 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.

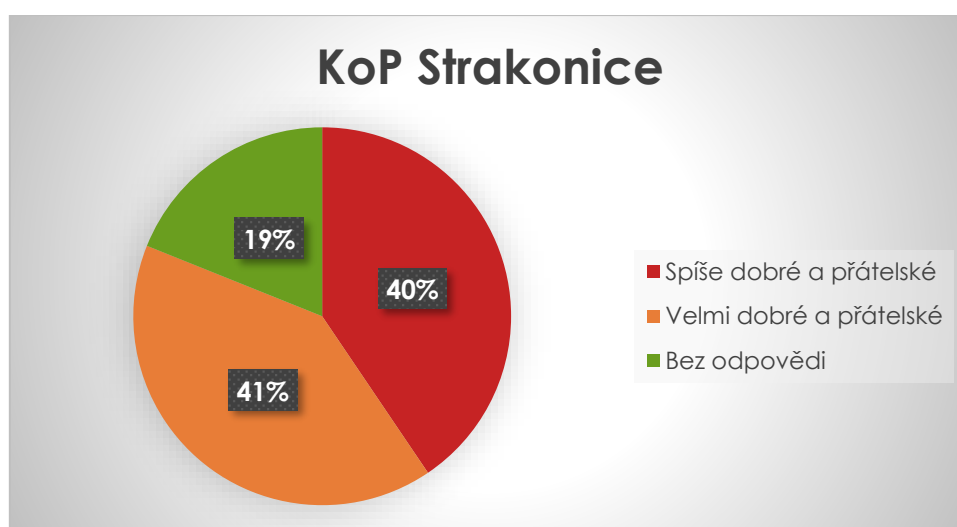
3.6. Kultura pracovního prostředí

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

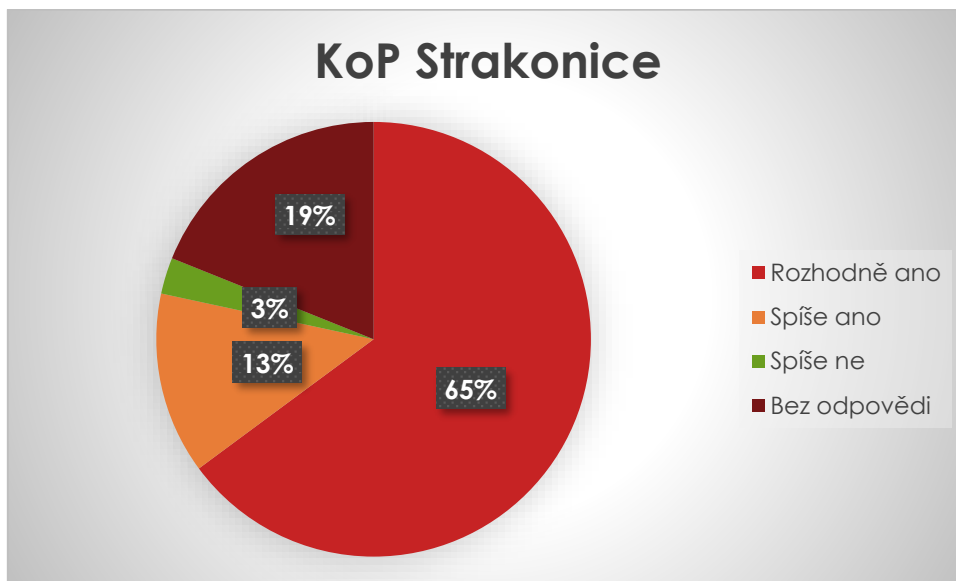
- Pracovní prostředí na úřadu práce je?
- Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let na vašem úřadě s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň, nebo nadřízených?
- Setkal/a jste se za posledních 5 let s nějakou 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 Strakonice neodpovědělo 19 % respondentů. Ze zbylých, kteří se k danému tématu vyjádřili, označilo 40 % pracoviště KoP Strakonice jako pracoviště spíše dobré a přátelské a 41 % za velmi dobré a přátelské. Ani jednou nebyla vybrána odpověď, že je pracovní prostředí nedobré a nepřátelské.

Graf č. 14: Pracovní prostředí na úřadu práce je



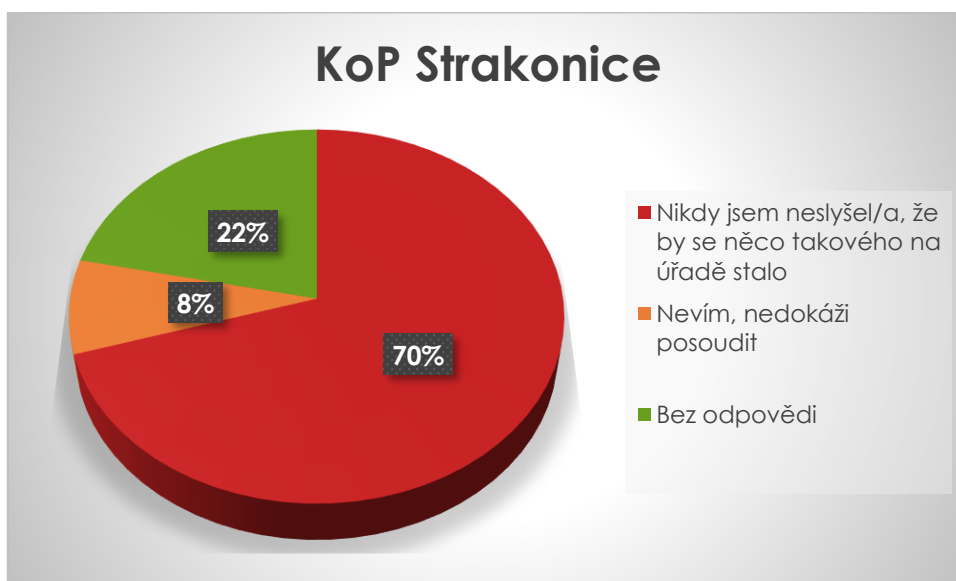
Graf č. 15: Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?



Následovala otázka na chování nadřízeného vůči zaměstnancům. Zde kladně, tedy, že se nadřízený chová ke svým zaměstnancům důstojně a s respektem odpovědělo 78 % dotázaných. Opačný názor zastávalo celkem 3 % dotázaných, neodpovědělo 19 %. Důvod záporné odpovědi nebyl uveden.

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

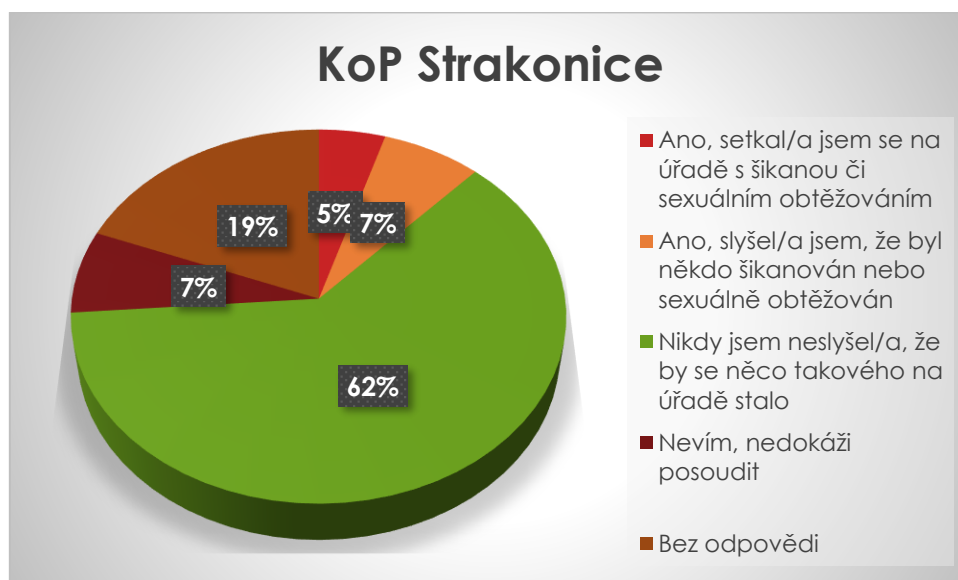
Graf č. 16: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany či sexuálního obtěžování ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízených?



Na KoP Strakonice se žádný ze zaměstnanců nesetkal a ani neslyšel o šikaně ze strany kolegů a nadřízených.

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.

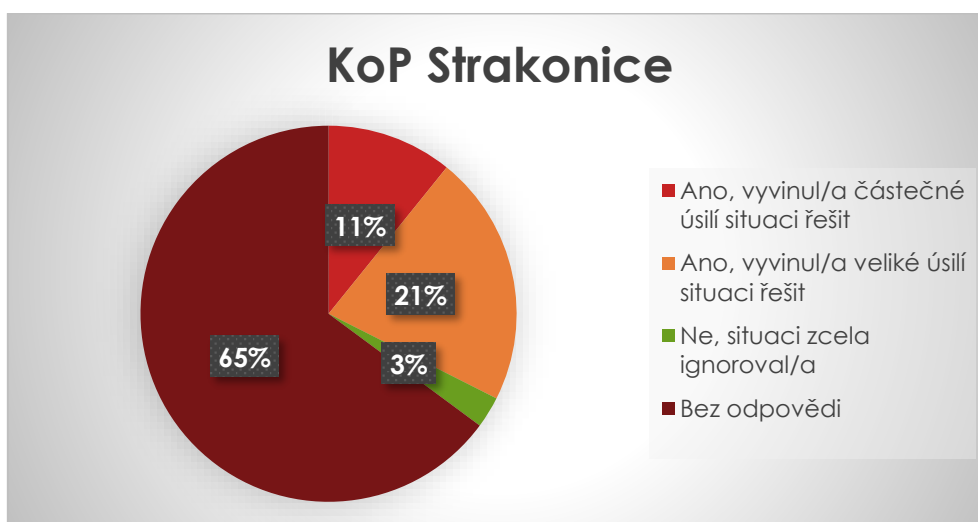
Graf č. 17: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?



Celkem 12 % dotázaných se se šikanou setkalo nebo slyšelo o šikaně ze strany klientů. Jako příklad byly uvedeno urážení, verbální napadení, vyhrožování zaměstnancům. O šikaně ze strany klientů nikdy neslyšelo 62 % dotázaných a 26 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

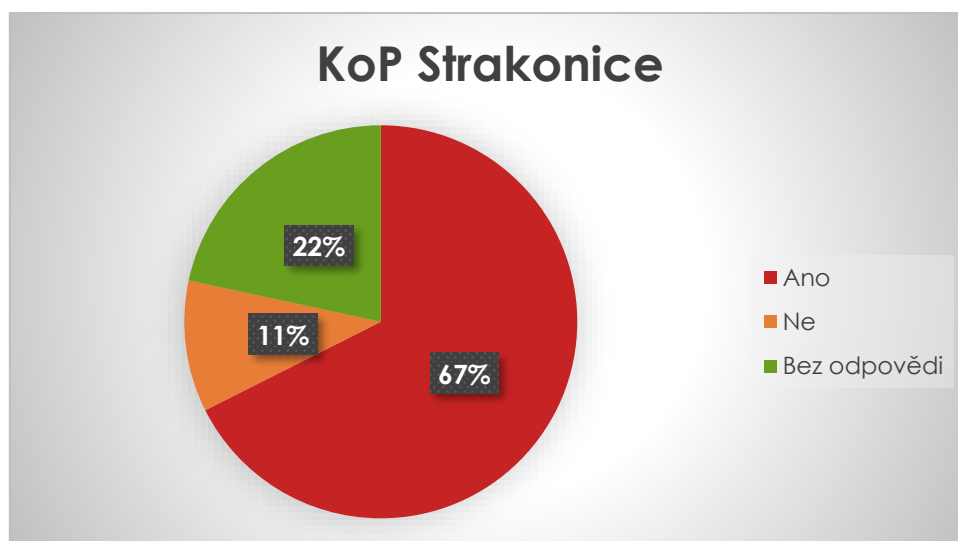
Tato otázka byla ještě doplněna o otázku *Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?* Na tuto otázku odpovědělo 35 % dotázaných. Z těchto 35 % celkem 11 % uvedlo, že nadřízený vyvinul částečně snahu situaci řešit a 21 % uvedlo, že vyvinul velkou snahu situaci řešit a 3 % respondentů uvedla, že nadřízený danou situaci 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 Strakonice je dobré a přátelské. Tomu odpovídá i to, že žádný ze zaměstnanců se neseťkal ze strany nadřízených s nevhodným chováním.
- S šikanou ze strany klientů se přímo setkalo 5 % zaměstnaných. Celkem 3 % dotázaných uvedlo, že nadřízený danou situaci ignoroval, větší podíl však uvedlo, že nadřízený danou situaci měl snahu 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.“

Žádné odpovědi na otevřenou otázku.

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, urážky a vyhrožování ze strany některých klientů je na ÚP vzhledem k struktuře naší klientely velice časté.	1
Zastrašování, slovní napadání.	1
Telefonická manipulace klientem.	1