

---

# GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

---

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

## **Kontaktní pracoviště Tábor**

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.....	10
3.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu .....	14
3.5. Sladování pracovního a soukromého života .....	14
3.6. Kultura pracovního prostředí.....	18
4. PŘÍLOHY .....	23
4.1. Příloha č. 1 – Dotazník.....	23
4.2. Příloha č. 2 – Otevřené otázky I.....	28
4.3. Příloha č. 3 – Otevřené odpovědi II .....	28

# 1. ÚVOD

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

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

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

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

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

## 2. SHRNUÍ

### 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 Tábor, tedy pracovní smlouvy, metodiky a jiné. Proto zde nebudou tyto body řešeny.

V rámci vnímání rovných příležitostí došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O celkem **3 % více** dotázaných (82 %) vnímá, že je k nim v rámci KoP Tábor přistupováno rovným způsobem
- ⇒ O celkem **10 % více** dotázaných se domnívá, že by téma rovných příležitostí mělo být na KoP Tábor důležitým tématem.
- ⇒ V obou případech došlo k pozitivnímu posunu v oblasti postoje zaměstnanců k rovným příležitostem.

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. Auditorský 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 munikuje, 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 oblasti přijímacího řízení došlo v rámci provedeného re-auditů k následujícím změnám:

- ⇒ O **18 % méně** dotázaných si myslí, že by v rámci KoP Tábor dostávaly při přijímacím řízení přednost některé skupiny osob. V tomto bodě došlo k hlediska rovného přístupu k pozitivnímu vývoji.
- ⇒ Naopak celkem o **13 % více** 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 ponechána doporučení, jež byla stanovena v předchozím auditě:

- 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 nebyla součástí re-auditu analýza výše platů jednotlivých pracovních pozic na KoP Tábor. Došlo k následujícím změnám:

- ⇒ O **4 % více** dotázaných (24 %) si myslí, že v rámci KoP Tábor je kariérní postup možný.
- ⇒ Celkem o **3 % více** dotázaných se domnívá, že při povýšení dochází k upřednostňování některé skupiny osob. Zde došlo ke zhoršení původní situace z hlediska rovnosti příležitostí.
- ⇒ Celkem o **12 % méně** dotázaných (77 %) je spokojeno s hodnocením ze strany vedoucího.

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

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

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

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

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

V rámci vnímání zaměstnanců na KoP Tábor na nabídku vzdělávání došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **7 % více** zaměstnanců (90 %) je spokojeno s podporou vzdělávání ze strany pracoviště KoP Tábor

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 v kapitole 3.4.

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

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

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

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

- ⇒ Celkem o **27 % méně** zaměstnanců si myslí, že sladění soukromého a rodinného života je na KoP Tábor možné. S ohledem na to, že ale nedošlo k nárůstu odpovědí opačného názoru (procento je stále shodné 26 %), je snížení počtu kladných odpovědí dáno tím, že méně zaměstnanců z celkového počtu oslovených na tuto otázku odpovědělo.
- ⇒ Celkem o **22 % 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. Ani v tomto případě nedošlo k navýšení počtu odpovědí opačného názoru.

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

- Lepší informování všech zaměstnaných o poskytovaných benefitech v této oblasti s ohledem na výsledky kapitoly 3.5.
- 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 Tábor došlo k následujícím změnám:

- ⇒ Celkem o **11 % méně** zaměstnanců (84 %) je spokojeno s pracovním prostředím na KoP Tábor.
- ⇒ Celkem o **46 % méně** zaměstnaných je spokojeno s chováním svého nadřízeného

- ⇒ Celkem o **24 % 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.
- Pravidelně sledovat míru obtěžování ze strany zaměstnaných i klientů (např. formou anonymních dotazníků).
- Důsledně řešit každý případ obtěžování, který bude nahlášen.

### 3. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ

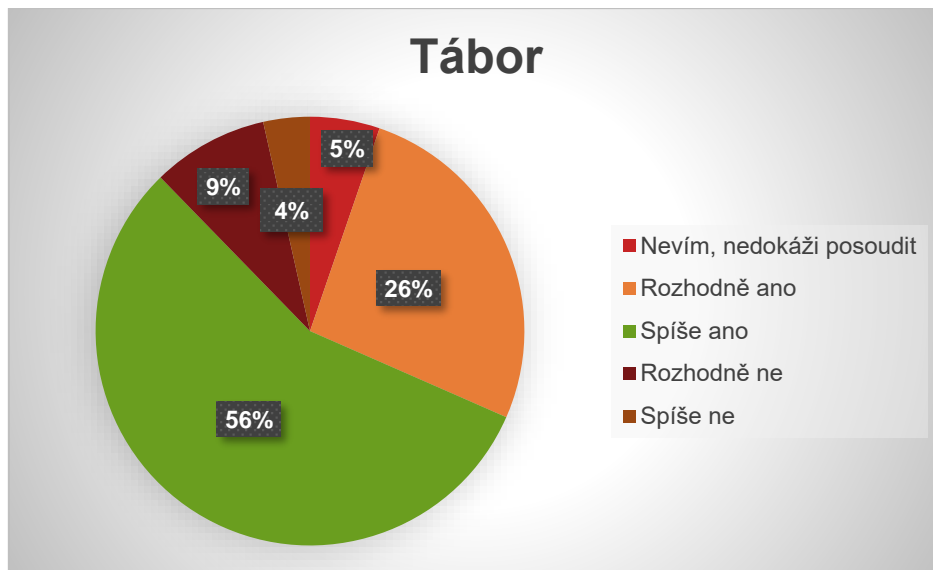
#### 3.1. Postoj k rovným příležitostem

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ byly položeny zaměstnancům kontaktního pracoviště Tábor (dále jen KoP Tábor“) 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“ 26 % respondentů a odpověď „spíše ano“ 56 % respondentů. Oproti přechozímu auditu došlo ke zvýšení respondentů, kteří odpověděli rozhodně ano. Na druhou stranu se zvýšil i počet respondentů, kteří vnímají přístup za rozhodně nerovný 4 % respondentů a za spíše nerovný ho považuje celkem 5 % 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?

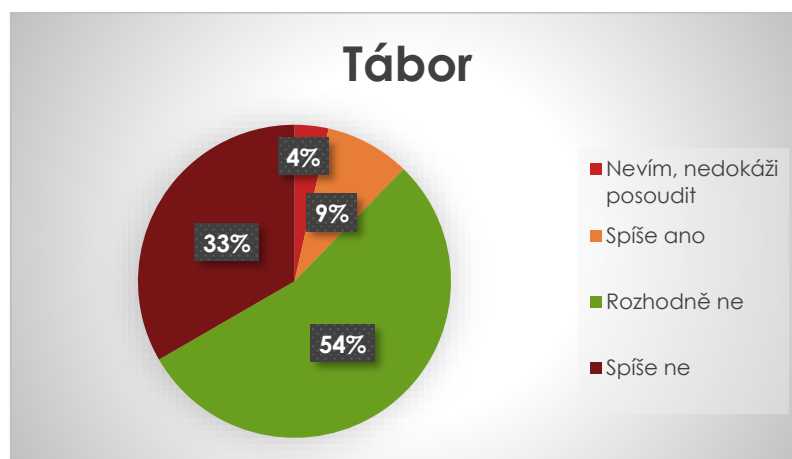


Celkem 82 % zaměstnanců vnímá přístup k zaměstnancům z hlediska pohlaví za rovný.

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 vyzněla odpověď ve prospěch mužů 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 9 % dotázaných (z hlediska pohlaví s tím souhlasilo 60 % žen a 40 % mužů), naopak svůj nesouhlas s touto tezí vyjádřilo celkem 87 % dotázaných. Zbytek nedokázal na tuto otázku odpovědět.

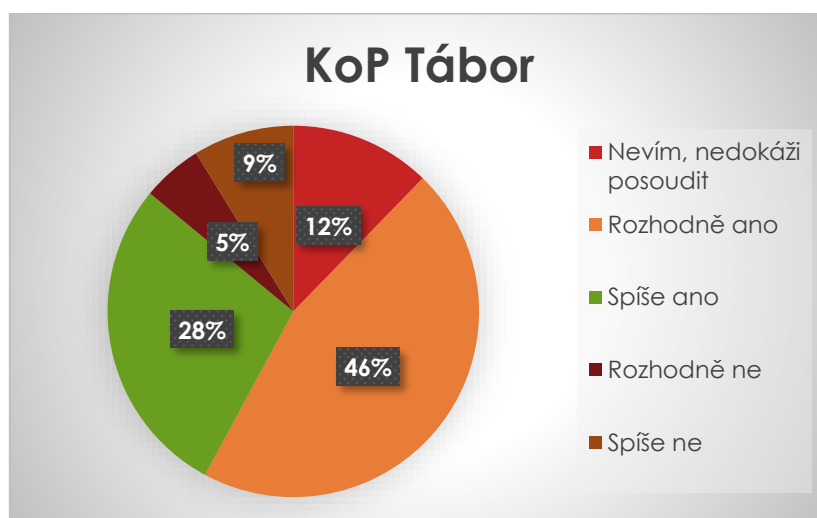
Graf č.2: Myslíte si, že by se žena měla spíše starat o rodinu a muž spíše vydělávat peníze k zajištění rodiny?



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 70 % respondentů včetně mužů, z toho za rozhodně důležité téma ho považuje 46 % zaměstnanců, za spíše důležité 28 % respondentů. Naopak „pouze“ 14 % respondentů nepovažuje téma rovných příležitostí za důležité. Na tuto otázku nedokázalo odpovědět 12 % respondentů.

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

- Zaměstnanci KoP Tábor považují téma rovných příležitostí za důležité.
- Převážná většina zaměstnanců se domnívá, že na vedoucích pozicích mohou být jak ženy, tak muži bez rozdílu.
- Celkem 82 % zaměstnanců je přesvědčeno, že k nim zaměstnavatel, v tomto případě KoP Tábor, přistupuje rovným způsobem, tzn. bez ohledu na pohlaví.
- Na webových stránkách KoP Tábor 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:

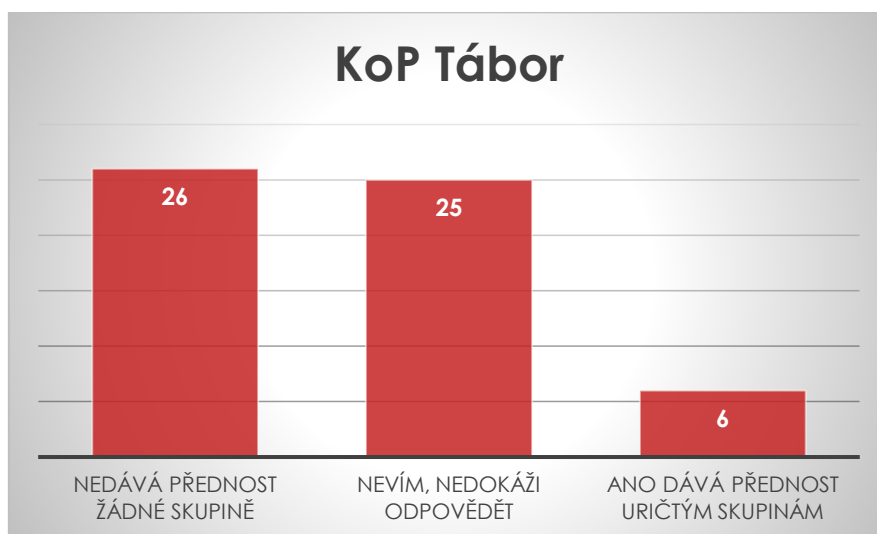
- Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které? (možno zaškrtnout více odpovědí)?
- Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?

Necelá polovina zaměstnaných (45,61 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak muži, tak ženy. Naopak 10,52 % dotazovaných (pouze ženy) zastává názor, že úřad upřednostňuje určitou skupinu osob, z toho 83,33 % se domnívá, že úřad upřednostňuje spíše mladší osoby na danou pozici, 16,66 % se domnívá, že přednost dostávají bezdětní kandidáti a 66,66 % se domnívá, že úřad upřednostňuje obecně spíše ženy.

Tento poslední názor je pravděpodobně způsoben tím, že ženy tvoří 93 % zaměstnaných a předpokládají tedy, že jejich pozice je typicky ženskou záležitostí.

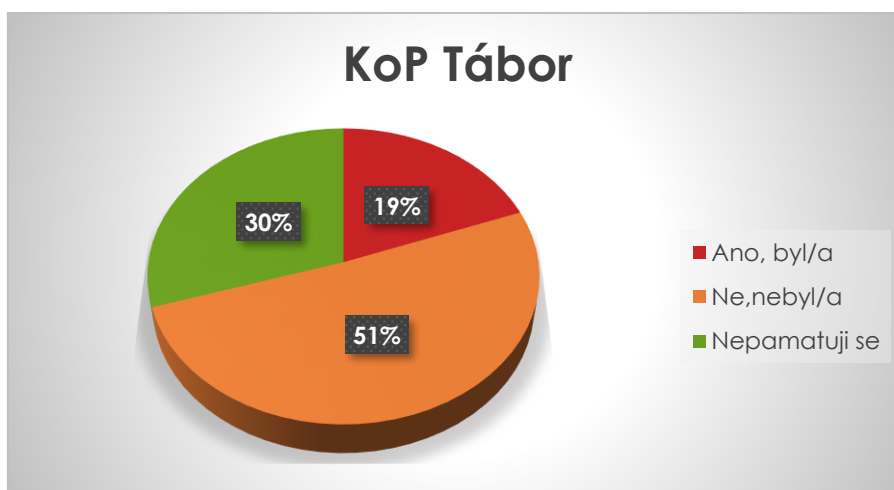
V rámci doplňkových komentářů bylo zmíněno, že v době zjišťování odpovědí došlo ke změně vedení. Situace v oblasti přijímání nových zaměstnanců se týká tedy původního vedení.

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 51 % dotázaných, že na rodinnou situaci se v rámci vstupního pohovoru nikdo nedotazoval, naopak u 19 % dotázaných tato otázka zazněla. Celkem 30 % se již na vstupní pohovor nepamatuje a nemže 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. V tomto ohledu se zdá, že ženy ve středním věku s mladšími dětmi mohou být v tomto ohledu diskriminovány. Tento názor sdílí 10, 52 %.
- V rámci vstupních pohovorů se u některých zaměstnanců zmínila otázka na rodinný život. Tuto zkušenost měly především ženy ve věkové kategorii 35 až 45 let a 56 a více.

Možná doporučení pro oblast „Proces přijímacího řízení“:

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

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

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

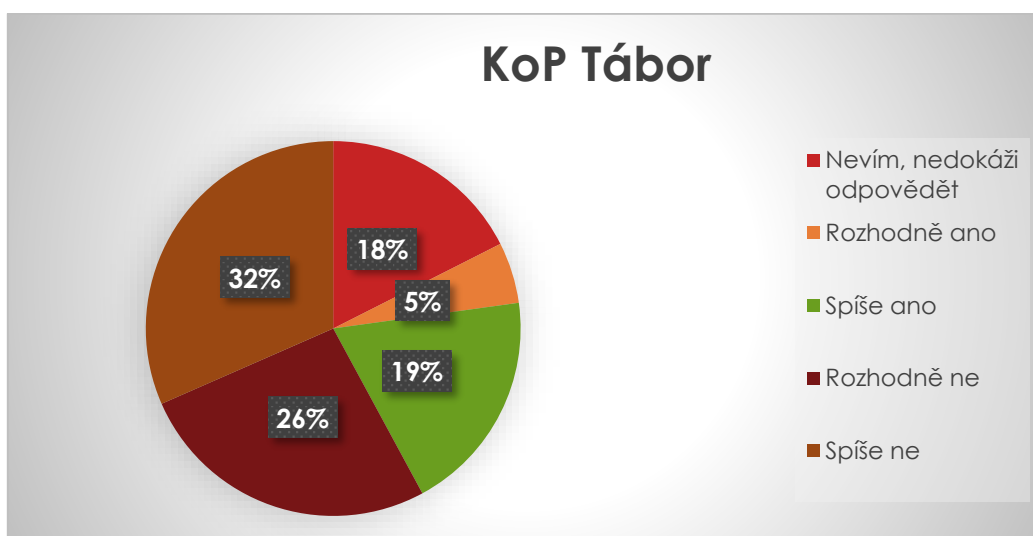
#### 3.3.1. KARIÉRNÍ POSTUP

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

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

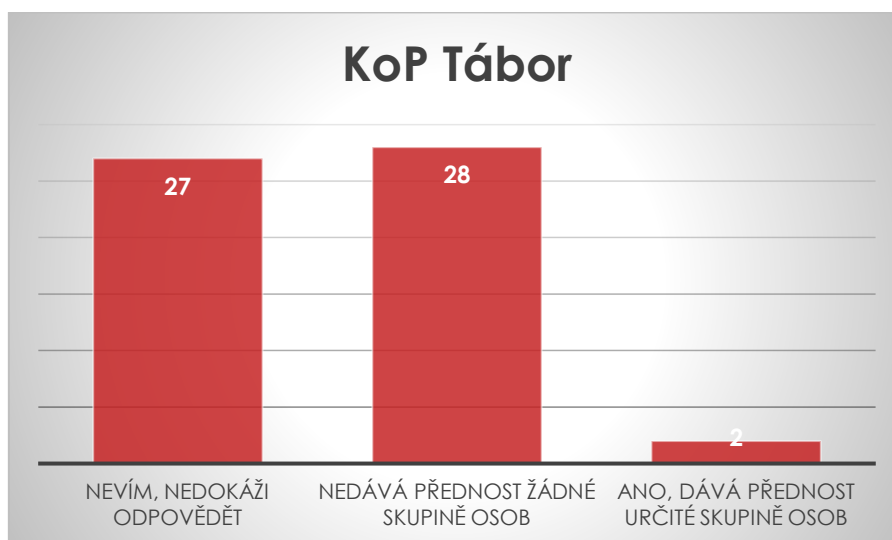
Celkem 57 % respondentů se domnívá, že na úřadě nemá možnost kariérního postupu. Naopak 24 % je přesvědčeno, že kariérní postup v rámci úřadu možný je. Odpovědět na tuto otázku neumělo 19 %. Z hlediska pohlaví převažuje u mužů názor, že kariérní postup na KoP Tábor je možný, ale je potřeba doplnit že i část mužů zastává opačný názor. Většina žen se domnívá, že kariérní postup možný není. Odpovědi shrnuje graf č. 6.

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



Druhá otázka této podblasti úzce souvisela s první položenou a byla směřována na téma *upřednostňování určité skupiny osob při postupu na vyšší pozice*. Na tuto otázku odpovědělo 49,12 % dotázaných, že si nemyslí, že by při postupu na vyšší pozice byly nějaká skupina osob upřednostňována. Celkem 3,5 % odpovědělo, že úřad dává přednost mladším osobám a mužům při postupu na vyšší pozice. A velké procento tj. 47,36 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

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

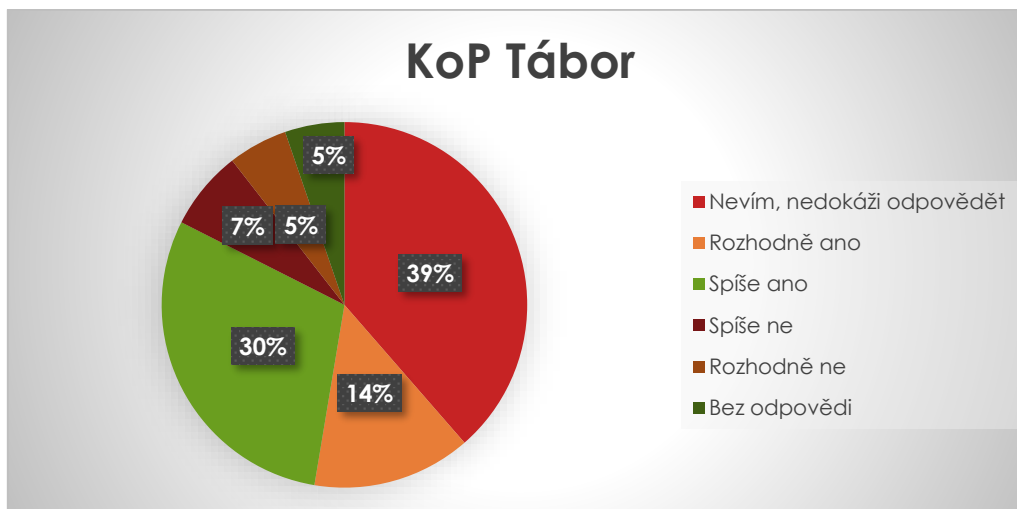


### 3.3.2. Odměňování

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 Tábor probíhá rovným způsobem, sdílí 44 % dotázaných zaměstnanců. O opaku je přesvědčeno 12 % dotázaných. Odpovědět na tuto otázku nedokázalo 39 %, 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 rozdílu 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 Tábor následující:

- Při porovnání všech pracovišť ÚP JčK od roku 2018 do roku 2020 se pozice dle výše průměrného platu v KoP Tábor zhoršovala, zatímco v roce 2018 byl KoP Tábor na prvním místě s nejvyšším průměrným platem, ale v roce 2020 to již bylo poslední místo.
- Z hlediska pohlaví se výše průměrného platu u žen v KoP Tábor zvyšovala, ale u mužů došlo mezi roky 2019 a 2020 naopak ke snížení 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.
- Na KoP Tábor byla nejnižší spokojenost s výší platu.

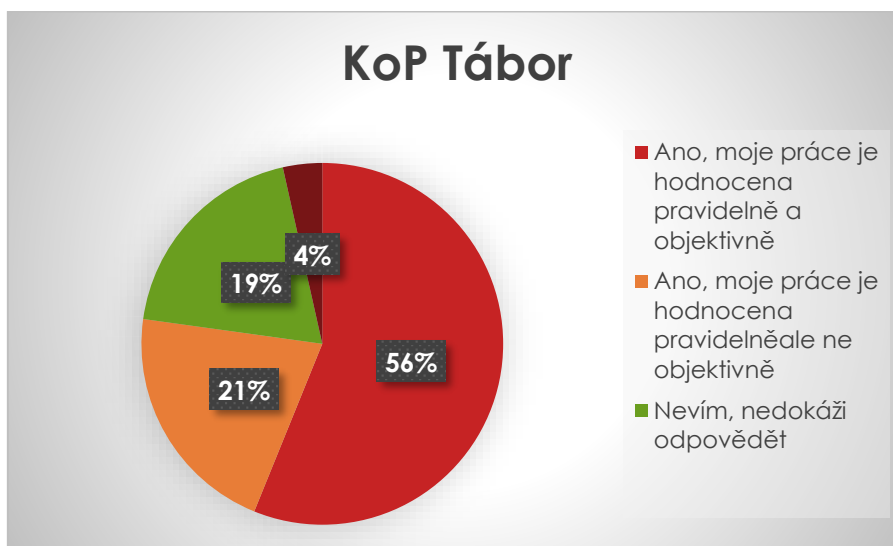
### 3.3.3.HODNOCENÍ PRÁCE

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. Odpověď nedokázalo 19 % respondentů a vůbec neodpověděla 4 %. Výsledky shrnuje graf č. 9 níže.

V rámci analýzy týkající se spokojenosti s hodnocením své práce ze strany vedoucí se KoP Tábor umístil na pomyslném 3. místě v počtu kladných odpovědí. Spokojeno bylo celkem 78 % dotázaných.

Graf 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

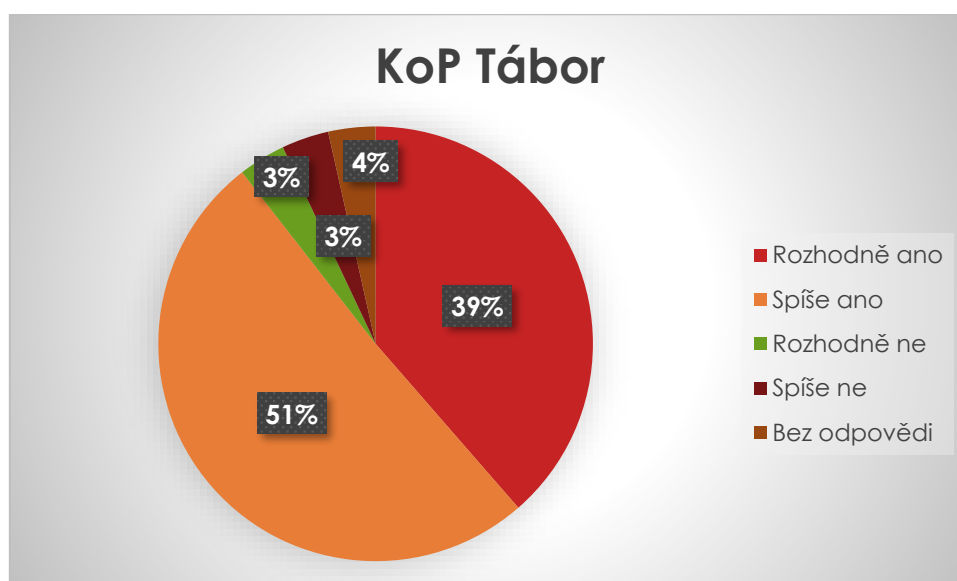
Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Z hlediska vzdělávání by zaměstnanci KoP Tábor uvítali možnosti supervize, jenž by jim pomohla v řešení náročných případů a současně bylo zmíněno i vzdělávání v oblasti sociální práce.

Z hlediska formy by zaměstnanci rádi využívali jak online vzdělávání, tak prezenční vzdělávání zejména pro praktické nácviky.

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

Většina oslovených (90 %) uvedla, že KoP Tábor podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. Jen 6 % dotazovaných uvedlo zápornou odpověď a 3 % tuto otázku nedokázalo posoudit.

Graf 10 – Podporuje úřad práce vzdělávání zaměstnanců/kyň?



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

- Zajištění potřeb vlastních zaměstnanců v oblasti vzdělávání
- Zajištění častějších výměn zkušeností a konzultací mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce v Jihočeském kraji.

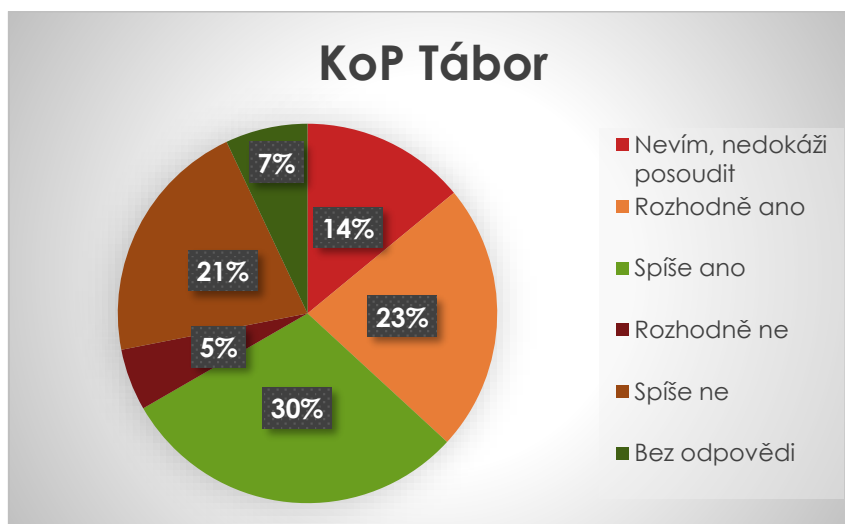
### 3.5. Sladování pracovního a soukromého života

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 53 % respondentů kladně, tedy že KoP Tábor spíše nebo rozhodně vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců. Celkem 26 % zaměstnanců si naopak myslí, že KoP Tábor nevychází svým zaměstnancům vstříc při sladování rodinného a pracovního života. V rámci komentářů bylo uvedeno, že například při zkráceném úvazku nedochází k poměrnému krácení náplně práce a že zaměstnanec musí zvládnout shodnou agendu jako při plném úvazku.

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



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

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

Název benefitu	Počet označení
Pružná pracovní doba	10
Sick Day – Indispoziční volno	7
Očkování	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 být přítomen na pracovišti.

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

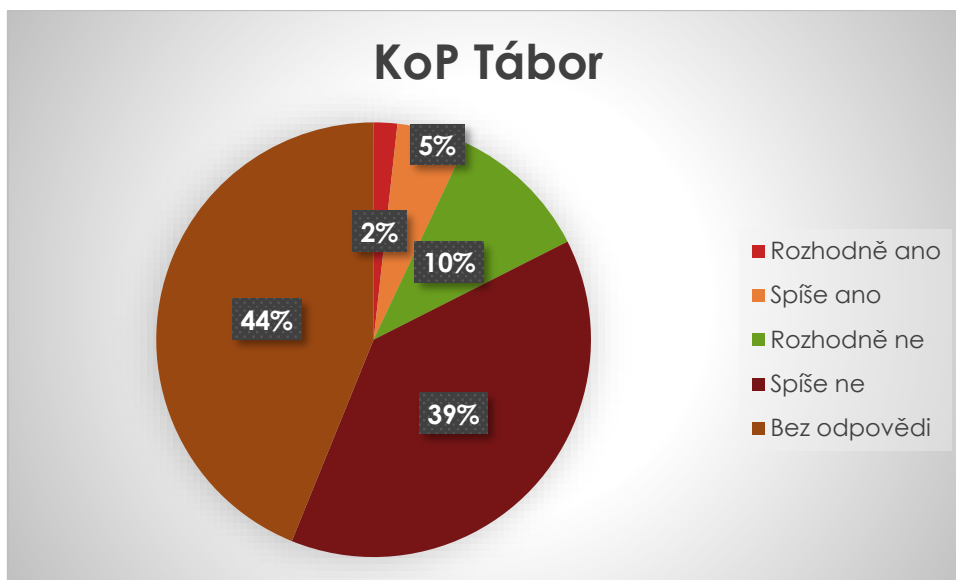
Tabulka č. 2 - Jaké benefity byste uvítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

Název benefitu	Počet označení
<b>Penzijní připojištění</b>	26
<b>Příspěvek na dovolenou</b>	18
<b>Příspěvek na kulturní a sportovní činnost</b>	17
<b>Home office</b>	12
<b>Ošatné</b>	9
<b>Pružná pracovní doba</b>	8
<b>Sick Day – Indispoziční volno</b>	7
<b>Zkrácený úvazek</b>	5
<b>Dětská skupina/hlídaní dětí</b>	4
<b>Bezúročná půjčka</b>	4
<b>Očkování</b>	2
<b>Příspěvek na dopravu</b>	1

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

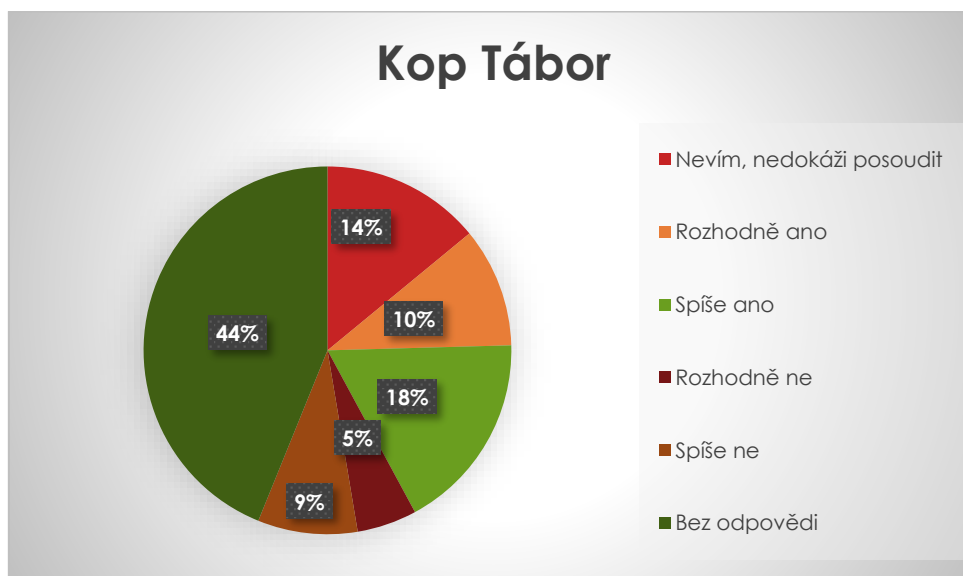
Další otázka byla směřována na četnost přesčasů. Jak ukazuje graf č. 12 práce přesčas není na ÚP T8bor příliš častým jevem. Celkem 49 % uvedlo, že nemusí často pracovat přesčas a pouze 7 % uvedlo, že ano. Do jisté míry může být toto ovlivněno agendou, kterou mají dani zaměstnanci na starosti.

Graf č. 12 – Musíte často pracovat přesčas?



Poslední otázkou v této oblasti byla otázka, zda by *bylo by případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobu apod.)*. Kladně odpovědělo 28 % dotázaných. 14 % dotázaných se domnívá, že by to nebylo možné. 44 % na tuto otázku neodpovědělo vůbec.

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



Shrnutí pro oblast „Slaďování pracovního a soukromého života:

- Do vyhodnocení slaďování rodinného a pracovního života se nezapojili všichni zaměstnanci. Část otázek zůstala u 44 % zaměstnaných bez odpovědi.

- V rámci možnosti sladování rodinného a pracovního života je většina ze zaměstnanců, kteří odpověděli spokojena, a dokonce si myslí, že by jim KoP Tábor vyšel vstříc v případě, kdy by potřebovali změnu.
- Oblastí, kde zaměstnanci nejsou příliš spokojeni, je nabídka benefitů, které by přispěli k ještě vyšší spokojenosti při sladování rodinného a pracovního života. Z výsledků je patrné, že řada zaměstnaných neví vlastně, 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.
- Zavedení home office pro pozice, u kterých to je možné.

### 3.6. Kultura pracovního prostředí

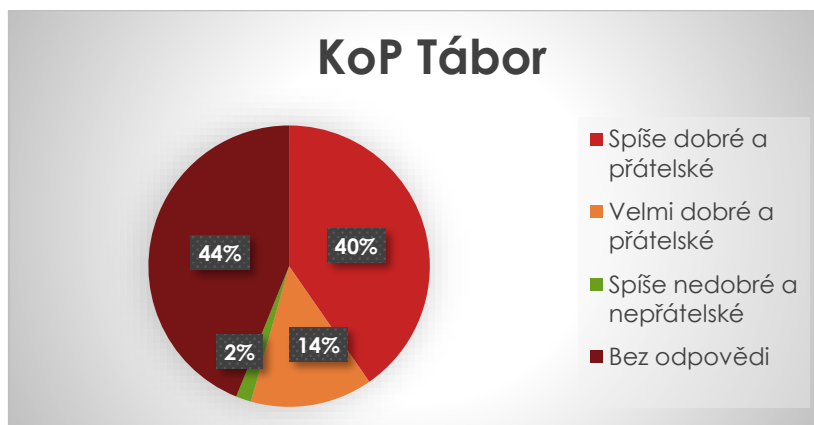
Poslední oblastí, na kterou se re-audit na KoP Tábor zaměřil, byla „Kultura pracovního prostředí“. V rámci této oblasti bylo položeno šest otázek:

- 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?

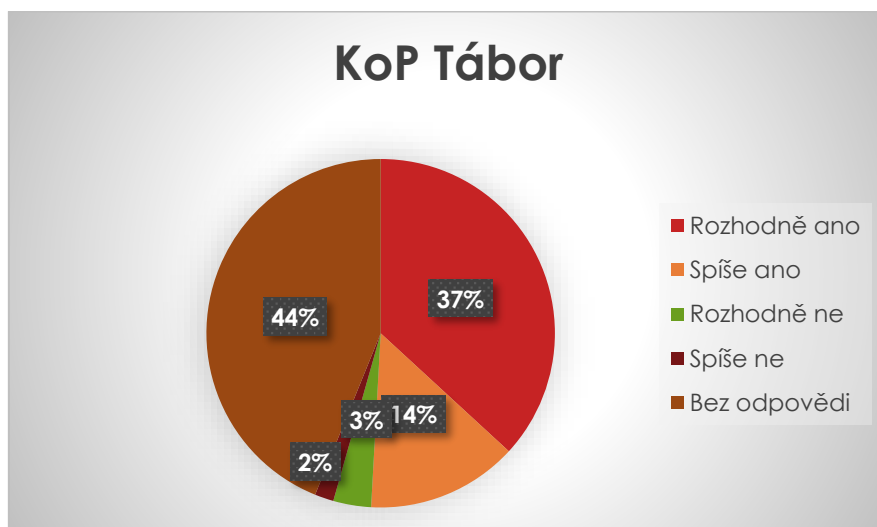
Na otázku, jaké je pracovní prostředí na KoP Tábor neodpovědělo 44 % respondentů. Ze zbylých, kteří se k danému tématu vyjádřili, označilo 40 % pracoviště KoP Tábor jako pracoviště spíše dobré a přátelské a 14 % dokonce ze velmi dobré a přátelské. Pouze 2 % uvedla, že pracoviště KoP Tábor je spíše nedobré a nepřátelské. Důvodem označení pracoviště KoP Tábor za spíše nedobré a nepřátelská, byla dle doplňujících komentářů šikana z hlediska neposkytování nebo zkraslování informací s cílem zaměstnance postavit proti sobě.

V rámci provedené roční analýzy byli zaměstnanci KoP Tábor nejméně spokojeni s pracovním prostředím ze všech ostatních kontaktních pracovišť ÚP JČK. Důvody této nespokojenosti byly nedostatek sociálních zařízení na pracovišti a také nedostatečně zajištění úklidu pracoviště.

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



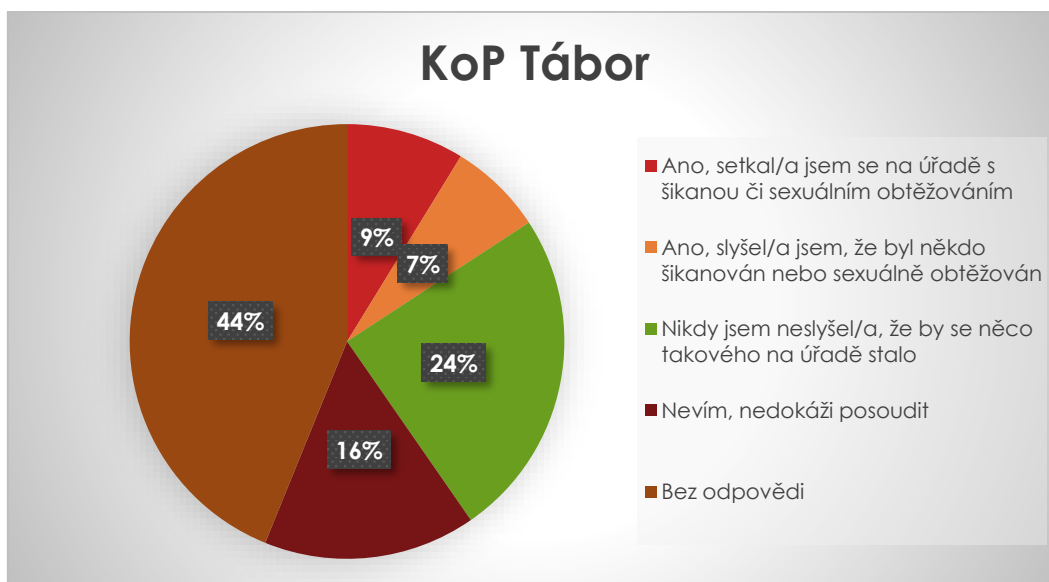
Graf č. 15: Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?



Následovala otázka na chování nadřízeného vůči zaměstnancům. Zde kladně, tedy, že se nadřízený chová ke svým zaměstnancům důstojně a s respektem odpovědělo 51 % dotázaných. Opačný názor zastávalo 5 % respondentů. Důvodem je zkušenost s nadřazeným chování nadřízeného, ponižování a urážení zaměstnanců, a dokonce i vyhrožování ze strany nadřízeného.

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?

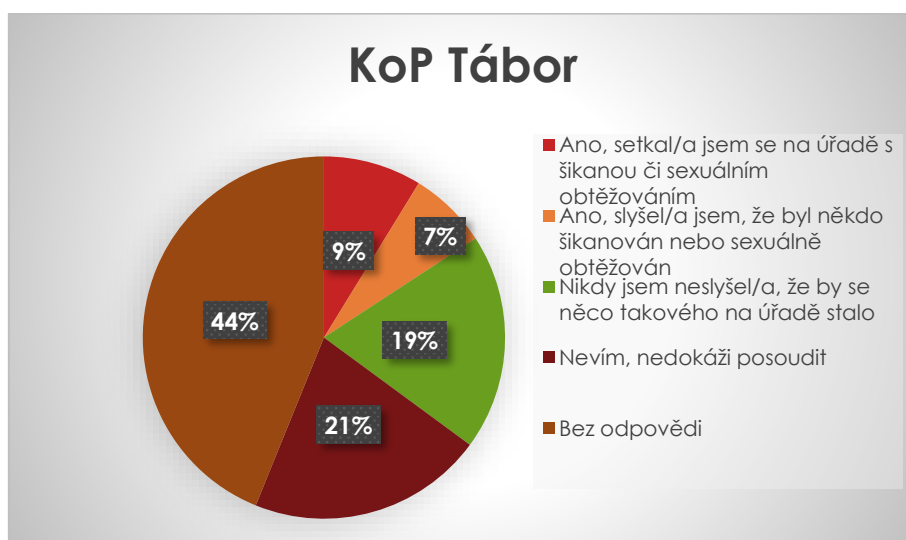


S nějakou formou šikany ze strany kolegů/kolegyň nebo nadřízeného se setkalo nebo o ni slyšelo celkem 16 % dotázaných. Jednalo se ve většině případů o šikanu ze strany vedoucího zaměstnance, který již, jak bylo ze strany respondentů uvedeno, na KoP Tábor nepracuje. O šikaně nikdy neslyšelo 24 % respondentů.

Z hlediska pohlaví odpověděly kladně pouze ženy a současně i vedoucí zaměstnanec, který byl původcem šikany, byla žena. V tomto ohledu se tedy nejedná o formu šikany z důvodu pohlaví.

Pracoviště ÚP jČK jsou v tomto ohledu specifická svojí agendou. Většina zaměstnanců přijde každý pracovní den do styku se zástupci veřejnosti, a ne vždy se jedná o bezkonfliktní jednání. Z tohoto důvodu byla položena i další otázka zaměřená na šikanu ze strany klientů. Výsledky shrnuje graf č. 16.

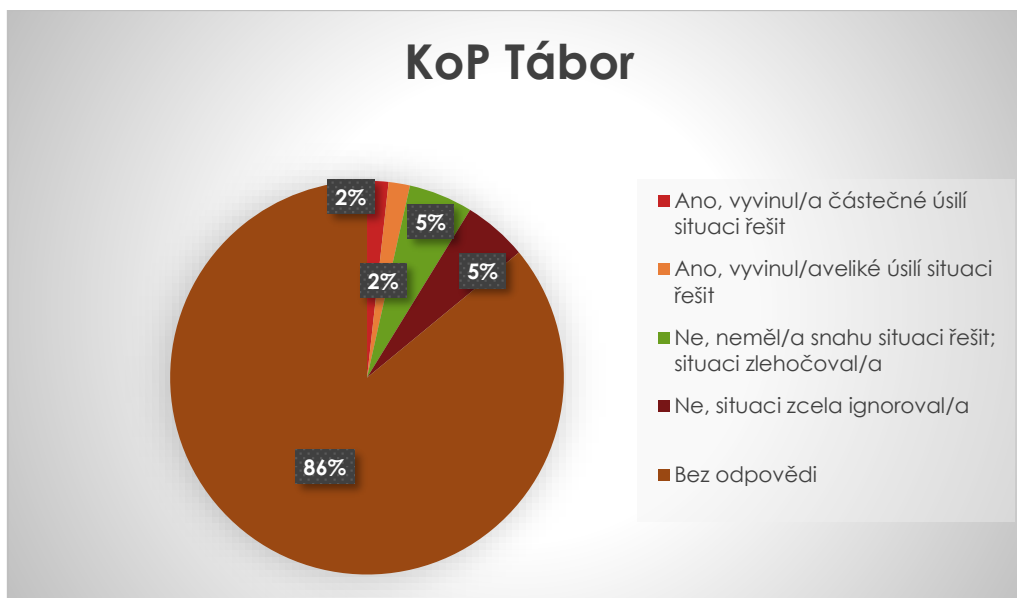
Graf č. 17: Setkal/a jste se s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování ze strany klientů úřadu práce?



Shodně jako u grafu č. 15 se celkem 16 % dotázaných setkala se šikanou ze strany klientů nebo o této šikaně slyšelo. Jako příklad byly uvedeno urážení a nadávání zaměstnancům, podávání nepodložených stížností, opakující se nahlížení do spisu, který již klient má doma, uvedeno bylo i fyzické napadení ze strany klientů. O šikaně ze strany klient nikdy neslyšelo 19 % dotázaných a 21 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

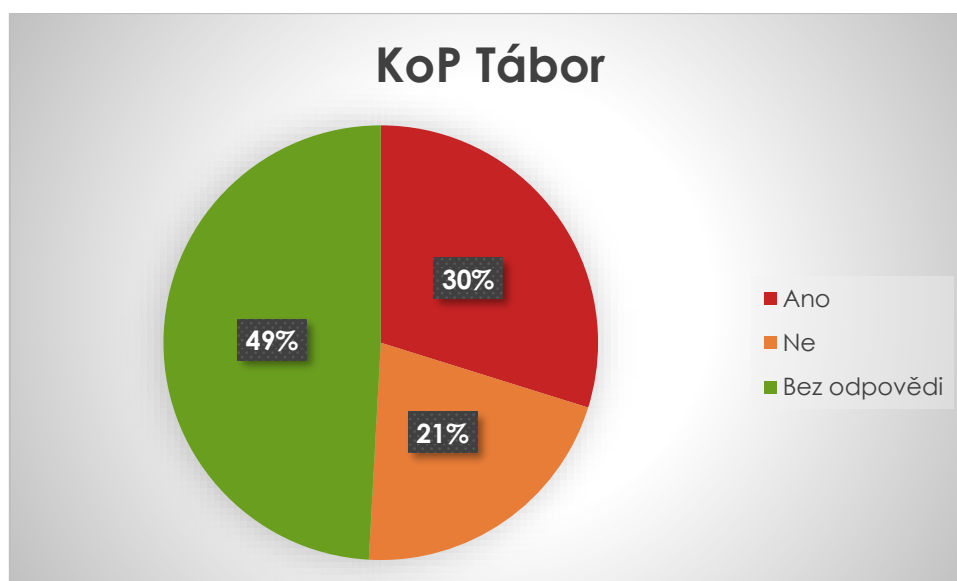
Tato otázka byla ještě doplněna o otázku *Pokud jste musel/a řešit šikanu či sexuální obtěžování, dostalo se Vám od vašeho zaměstnavatele/nadřízené/ho podpory? Měl/a snahu situaci řešit?* Na tuto otázku odpovědělo pouze 14 % dotázaných. Z těchto 14 % pouze 4 % uvedla, že nadřízený vyvinul snahu situaci řešit, 10 % uvedlo, že situaci buď zcela ignoroval (5 %) nebo situaci zlehčoval.

Graf č. 18: Pokud jste musel/a řešit šikany 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 Tábor je dobré a přátelské, a to i přesto, že v rámci analýzy, jež byla zaměřena především na pracovní prostředí z hlediska vybavenosti, patřili zaměstnanci KoP Tábor mezi nejméně spokojené. Pokud ale zahrneme do této otázky nejen vybavenost, ale i vztahy na pracovišti, jsou pro zaměstnance vztahy na pracovišti důležitější než jeho vybavenost.

- S šikanou ze strany vedení nebo ze strany klientů se setkalo 15 % zaměstnanců a 10 % o ní slyšelo. Co je v tomto ohledu zarážející je postoj vedení k řešení těchto situací, kdy celých 10 % dotázaných uvedlo, že vedení nemělo snahu situaci řešit.

Doporučení pro oblast „Kultura pracovního prostředí“:

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

## 4. PŘÍLOHY

### 4.1. Příloha č. 1 – Dotazník

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

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

Údaje pro dotazník

Žena/muž

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

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

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

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

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



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

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

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

### 3 Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce

7) Máte možnost kariérního postupu v rámci úřadu?

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

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

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

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

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

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

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

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

11) Podporuje úřad práce vzdělávání zaměstnanců/kyň?

- Rozhodně ano

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

## 5 Sladování pracovního a soukromého života

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

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

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

- Indispoziční volno
- Zkrácený úvazek
- Pružná pracovní doba
- Neplacené volno
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Příspěvky na dovolenou
- Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- 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.“**

Šikana ze strany vedoucí	1
Představený učinil vše pro to, aby donutil neoblíbeného podřízeného opustit zaměstnání - manipulací ho vyčlenil z kolektivu - podřízeným sdělil nepravdivé informace a tím je poštvál proti kolegovi tj. vytvořil tlak na podřízeného a donutil ho odejít, naprosto běžné je neposkytování základních informací zaměstnancům, kteří jsou u představeného neoblíbeni a za tím účelem jsou instruováni i ostatní zaměstnanci - pokud by "neoblíbenci" představeného pomohli či poskytli informace, dostali by se sami mezi neoblíbence .	1
Setkala jsem se s šikanou od bývalé vedoucí a její zástupkyně.	1
Jednalo se o dlouhodobou šikanu ze strany nadřízených – vedoucí pracoviště a její zástupkyně, které své podřízené pronásledovaly, ponižovaly a v některých případech i urážely svým chováním.	1
Naše bývala nadřízená – vedoucí kontaktního pracoviště se k nám chovala nedůstojně, povýšeně, opovrhovala námi (řadovými pracovníky). Nerespektovala naše pracovní vytížení, ani naše zoufalé prosby.	1
Kolegovy slovní ataky se sexuálním podtextem na jeho kolegyni.	1
Neshody na pracovišti, neplnění pracovních povinností, šikanování podřízených. Nejsem však kompetentní více se vyjadřovat, proto jsem odpověděla výše druhou možností.	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.“**

- Psychicky narušení jedinci podávají trestní oznámení, neustále chodí nahlížet do spisů, i když celý spis už mají doma i s kopií. 1
- Jde podle mého názoru o psychicky narušené jedince, kteří neustále docházejí na pracoviště, vyžadují pozornost, píšou stížnosti, podávají bezdůvodně trestní oznámení, pokřikují na Vás na ulici apod. 1
- Ano, klienti si chodili vymýšlet neexistující problémy k mé nadřízené a ta s nimi opakovaně sepisovala protokoly a mě následně trestala snížením prémie, případně zhoršením ročním hodnocením. Přímo je k tomuto jednání vyzývala. Urážení zaměstnanců, arogantní chování klientů, případ zabití, fyzických útoků na zaměstnance. Zaměstnávání úřadu nepodloženými stížnostmi, opakující se invectivy. Co se týče sexuálního obtěžování pouze jeden takto laděný dopis z vězení. 1
- Opakované návštěvy clientského centra a domáhání se něčeho, na co neměli právo – agresivní chování. Urážení a slovní napadání na clientském centru, a i na sociálním šetření. Vyhrožování po telefonu, kde všude si budou na nás stěžovat. 1
- Často jsou klienti sprostí, hrubě nás slovně urážejí, křičí, toto je na běžném pořádku. S kolegyní jsem byla též klientem opakovaně napadána fyzicky, ale naštěstí jsme se s kolegyní vždy ubránily. Další věci jsou návštěvy u klientů doma na sociálních šetřeních, kdy se ne vždy cítíme bezpečně. Na vlastní ochranu od úřadu žádné prostředky nedostáváme. Bohužel situace je taková, že osobně situaci někdy vnímám ze strany úřadu jako příliš "proclientský" přístup a posledních pár let se pracovníci úřadu dostávají v povědomí veřejnosti jako jakýsi darmožrout, který nic nedělá, pije kafe a bere ohromné sumy peněz. Což samozřejmě tak v případě nás, sociálních pracovníků, není. Díky této "nálepce" stoupá samozřejmě sebevědomí mnoha osob, které si na nás pravidelně vylévají své chorobné emoce. A bohužel tyto osoby jen velmi zřídka v jejich projevech někdo zastaví. Takové osoby jsou ochotny mnohdy věnovat mnoho času a energie na to, aby dotyčnému pracovníkovi uškodili, posílají různé stížnosti nejen přímým nadřízeným, ale i na další vyšší místa. A bohužel, často se těchto zaměstnanců nikdo nezastane v obavě z reakcí dotyčného klienta. 1