

---

# GENDEROVÝ REAUDIT NA ÚŘADU PRÁCE ČR

---

KRAJSKÁ POBOČKA V ČESKÉ BUDĚJOVICE

Klíčová aktivita 8

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

# Obsah

1. ÚVOD .....	2
2. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A SHRUTÍ .....	2
2.1. Postoj k rovným příležitostem .....	2
2.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň .....	5
2.3. Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce .....	6
2.4. Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu .....	10
2.5. Sledování pracovního a soukromého života .....	10
2.6. Kultura pracovního prostředí .....	13

# 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.

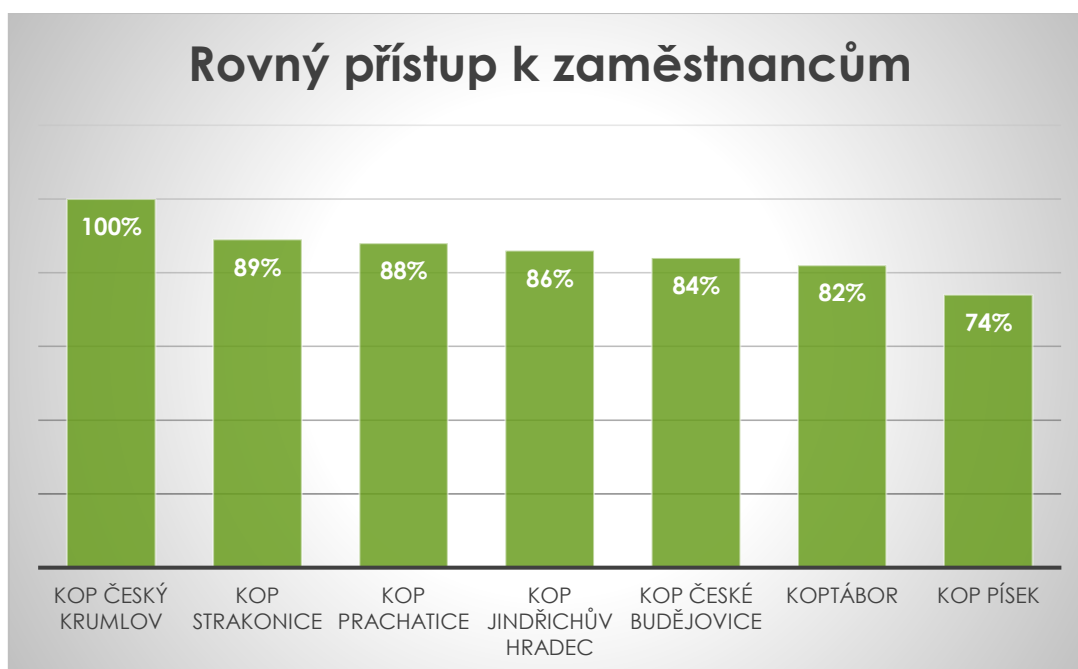
## 2. KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A SHRUTÍ

### 2.1. Postoj k rovným příležitostem

V rámci oblasti „Postoj k rovným příležitostem“ bylo zjišťováno, jakým způsobem je téma rovných příležitostí vnímáno mezi samotnými zaměstnanci jednotlivých kontaktních pracovišť (dále jen KoP) ÚP ČR v JČK.

Následující tabulka zobrazuje souhrn kladných odpovědí za jednotlivá kontaktní pracoviště na otázku, zda je k zaměstnancům na daném úřadě přistupováno rovným způsobem.

Graf č. – Rovný přístup k zaměstnancům



Rovný přístup k zaměstnancům je nejlépe hodnocen na KoP Český Krumlov (100 %). Ale ani na ostatních pracovištích nebyla tato otázka hodnocena špatně, nejméně procent bylo dosaženo na KoP Písek, a to celkem 74 % kladných odpovědí.

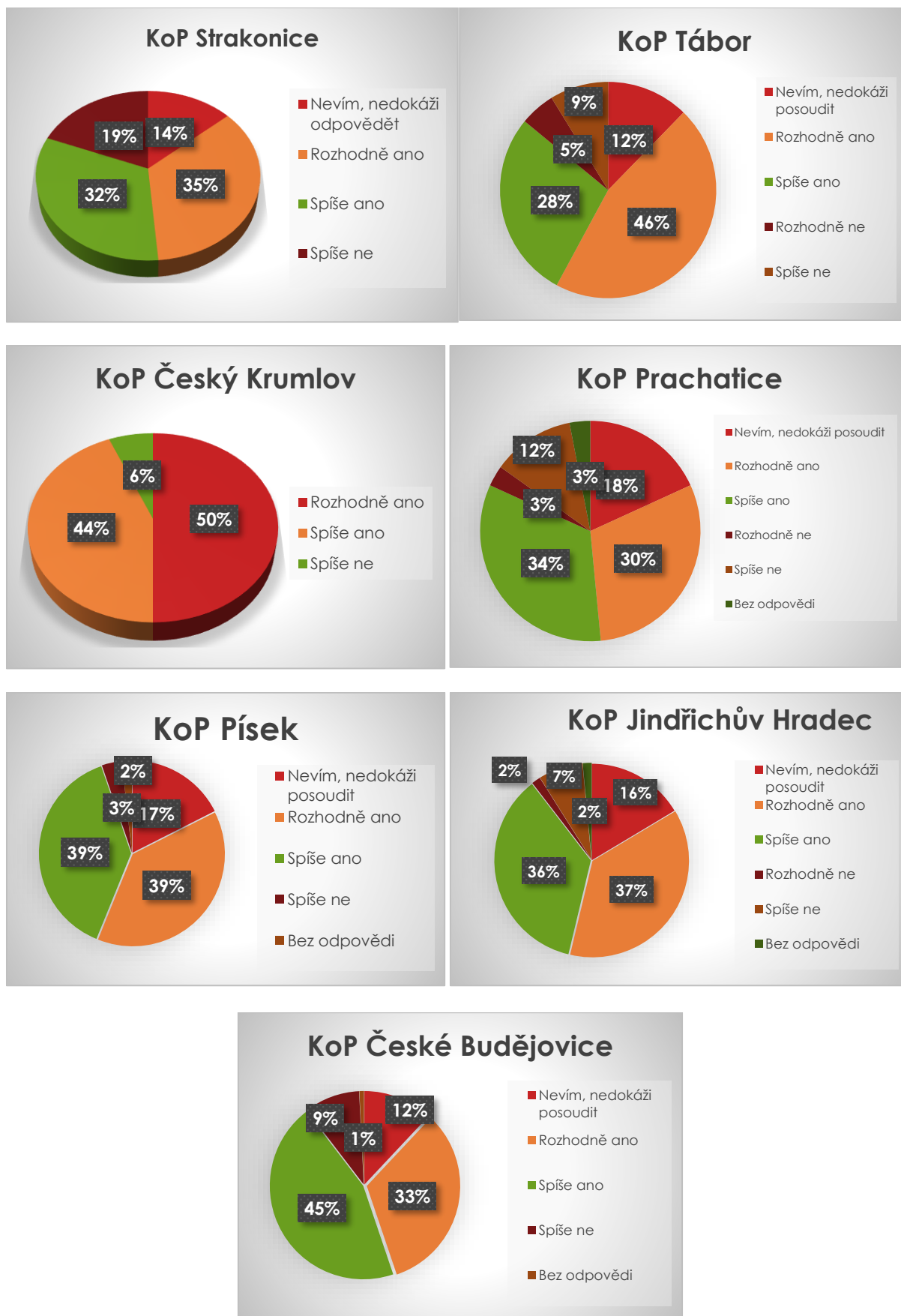
Zda zaměstnanci ÚP v JČK vnímají rovné příležitosti jako důležité téma shrnují grafy na následující straně. Kladné odpovědi „rozhodně ano“ nebo „spíše ano“ jsou znázorněny oranžovou a zelenou barvou. Vyhodnocení kladných a záporných odpovědí jednoduše zobrazuje i tabulka č. 1

Tabulka č. 1 – Rovné příležitosti jako důležité téma

Název kontaktního pracoviště	Procento kladných odpovědí	Procento záporných odpovědí
<b>KoP Strakonice</b>	67 %	19 %
<b>KoP Tábor</b>	74 %	14 %
<b>KoP Český Krumlov</b>	94 %	6 %
<b>KoP Prachatice</b>	64 %	15 %
<b>KoP Písek</b>	78 %	3 %
<b>KoP Strakonice</b>	73 %	9 %
<b>KoP České Budějovice</b>	78 %	9 %

Jako nejméně důležité je téma rovných příležitostí vnímáno u zaměstnanců KoP Prachatice a Strakonice. U obou pracovišť je počet kladných odpovědí pod 70 % a současně zde bylo zaznamenáno nejvíce záporných odpovědí. Naopak jako důležité téma vnímají rovné příležitosti zaměstnanci KoP Český Krumlov, Písek a Č. Budějovice.

Graf č. 2 – Rovné příležitosti jako důležité téma



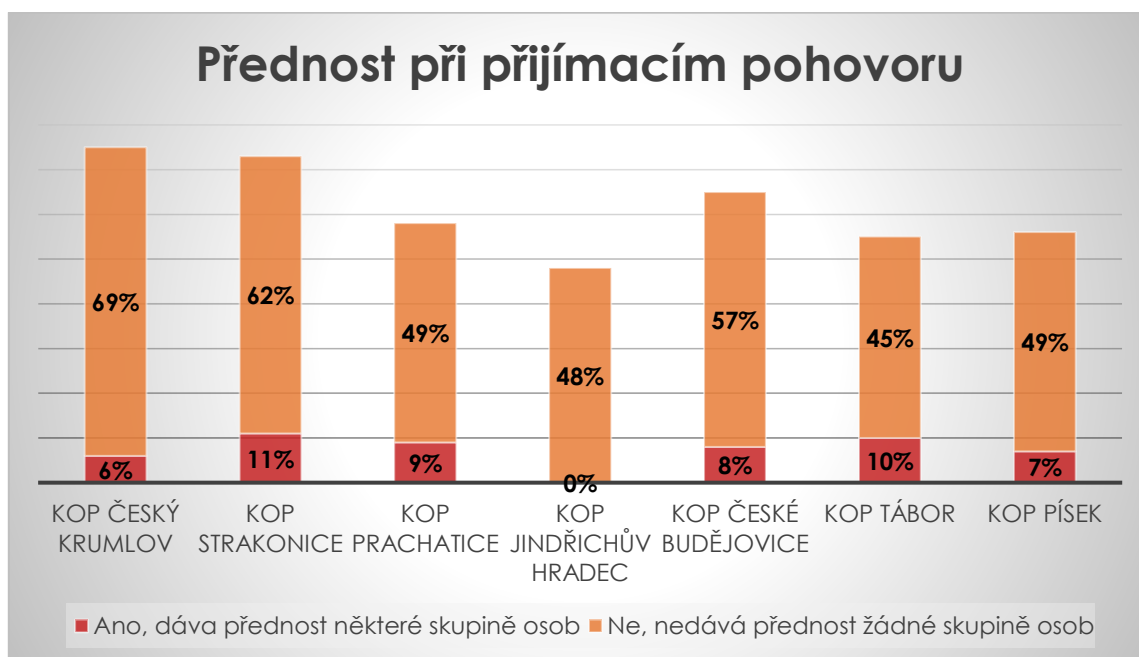
## 2.2. Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň

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:

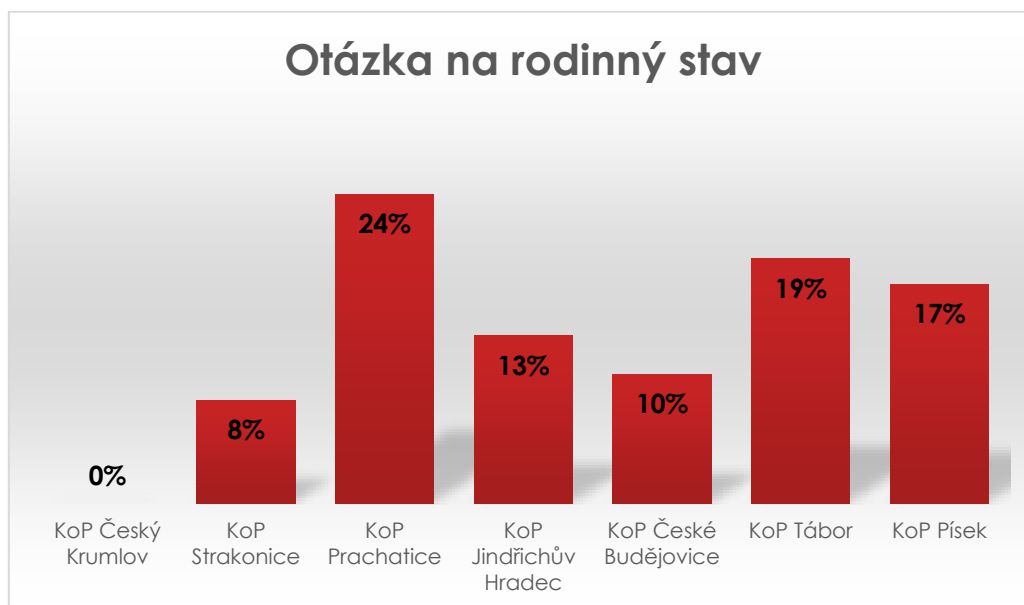
- Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které? (možno zaškrtnout více odpovědí)?
- Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?

Výsledky odpovědí na první otázku týkající se upřednostňování určité skupiny osob při přijímacím pohovoru zobrazuje za jednotlivá pracoviště ÚP v JČK graf č. 3. Pouze v jednom případě, KoP Jindřichův Hradec, se žádný zaměstnanec nedomnívá, že by docházelo k upřednostňování některé skupiny osob v rámci přijímacího pohovoru.

Graf č. 3 - Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob



Graf č.4: Byl/a jste v průběhu vstupního pohovoru dotazován/a na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se Vašeho soukromého života?



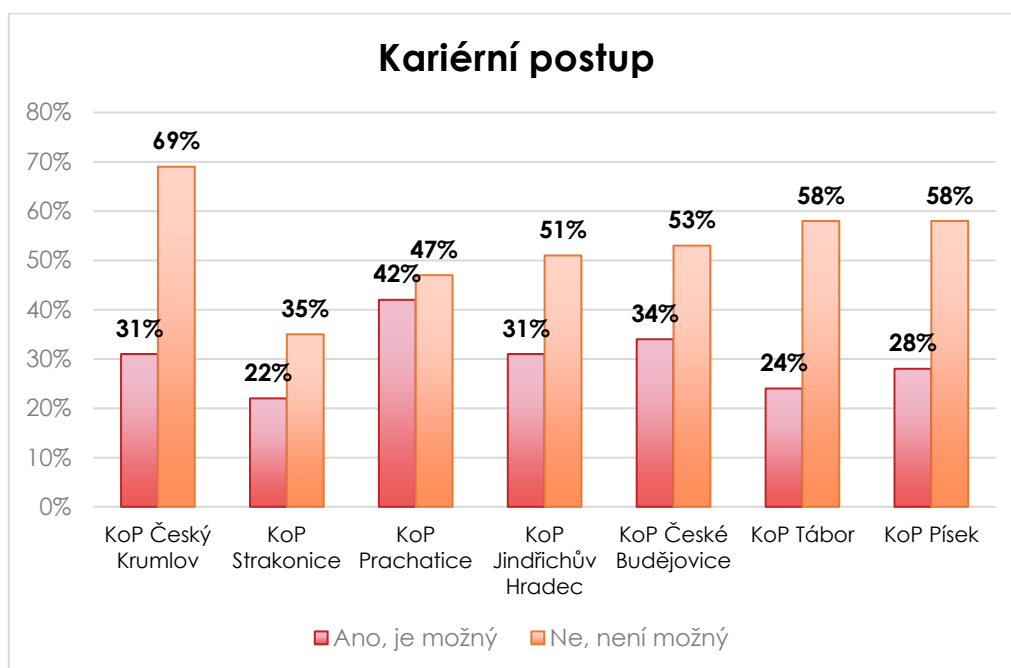
Pouze na KoP Český Krumlov nebyla položena při přijímacím pohovoru otázka na rodinný stav. V ostatních případech byla tato otázka položena, a to i přesto, že je to v rozporu se Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přesto, že tyto otázky nemusí být striktně diskriminační a v některých případech mohou 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. Nejvíce krát byla položena tato otázka na KoP Prachatice (24 %) a dále na KoP Tábor (19 %).

### 2.3. 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.

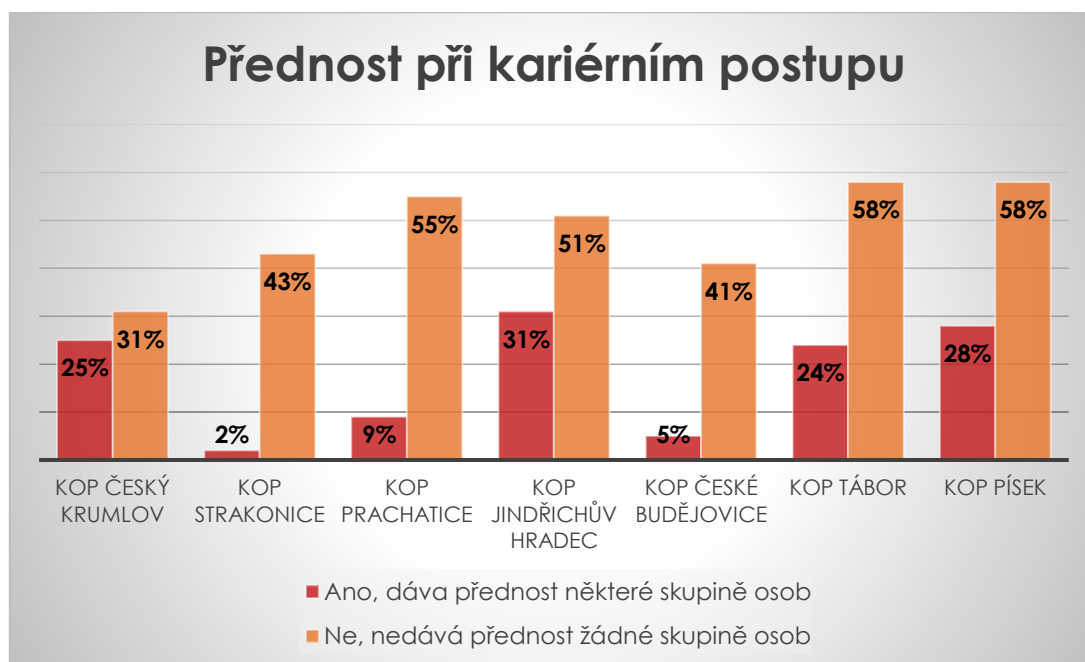
Z hlediska kariérního postupu jsou zaměstnanci ÚP v JČK spíše skeptičtí. Ani v jednom případě se počet zaměstnanců, kteří si myslí, že kariérní postup na ÚP v JČK možný je nepřesáhl 50 %. Nejpozitivněji tuto situaci vidí na KoP Prachatice, kde kladně odpovědělo 42 % zaměstnanců, naopak o opaku jsou přesvědčeni KoP Český Krumlov, kde 69 % zaměstnanců odpovědělo, že kariérní postup není možný. Závěry zaměstnanců mohou být ovlivněny tím, že ÚP ČR je správním úřadem v režimu zákona o státní službě, jehož jednu ze základních nosných zásad představuje stabilizace služebních a pracovních míst (výkonných zaměstnanců i míst představených a vedoucích) ve státní službě. Navíc rámci státní služby není zakotvena filosofie juniorních a seniorních pozic pro kariérní postup v rámci pozice.

Graf č. 5 – Kariérní postup na KoP v JČK



Shodně jako v případě přijímacího pohovoru i zde byla položena otázka na upřednostňování některé skupiny osob při považování. Graf č. 6 shrnuje výsledky odpovědí na tuto otázku za jednotlivá kontaktní pracoviště ÚP v JČK.

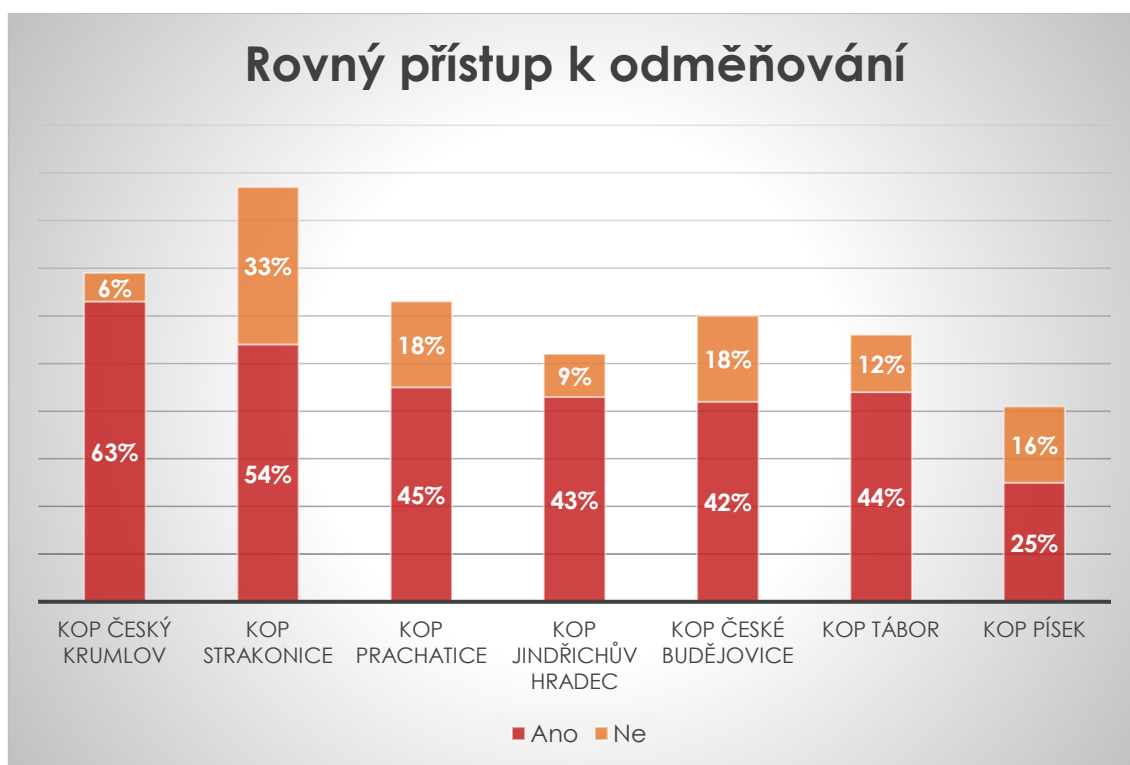
Graf č. 6 - Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice?



V rámci tématu Odměňování nebyla předmětem re-auditů analýza platů, ale předmětem zájmu byla spokojenost zaměstnanců s rovností v rámci odměňování. Výsledky shrnuje následující graf.



Graf č. 7 - Domníváte se, že jsou ženy a muži na vašem úřadě odměňováni rovným způsobem?

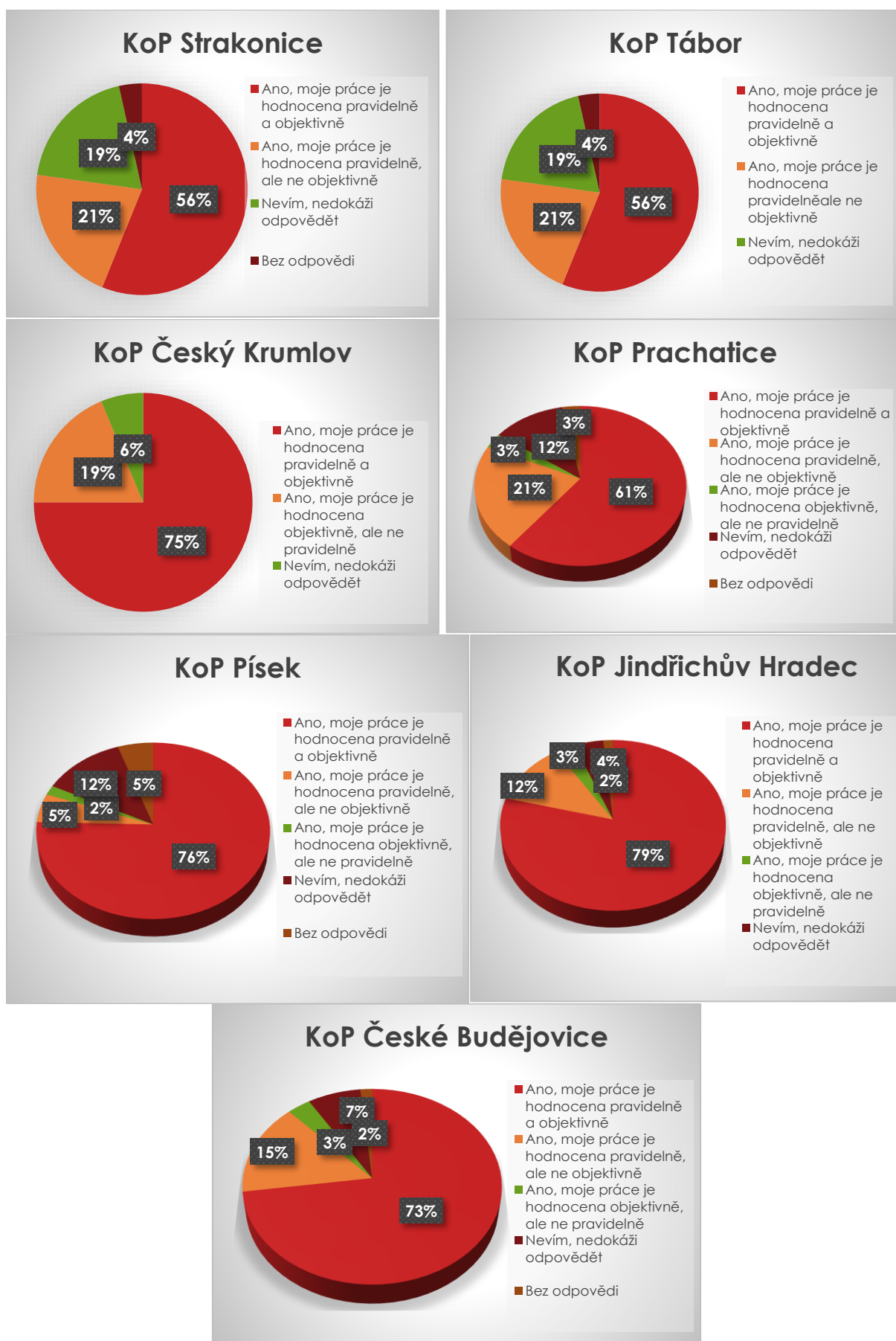


Na KoP Český Krumlov a Strakonice je více jak polovina zaměstnanců přesvědčena, že odměňování probíhá rovným způsobem. Příznivým jevem je, že na dalších 4 KoPech (Prachatice, Č. Budějovice, J. Hradec a Tábor) považují zaměstnanci ve více, než 40 % přístup k odměňování za rovný. Nejméně přesvědčení o rovnosti v odměňování jsou zaměstnanci KoP Písek, kde kladně odpovědělo pouze 25 %. I zde je nutné vnímat kontext odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře. Základní složka platu zaměstnance (cca 80–90%) je dána jeho zařazením do platové třídy a platového stupně a je pro všechny stejně zařazené zaměstnance se stejnou praxí, stejná. Stejně jsou i zvláštní příplatky za práci na místech, u kterých je vykazována mimořádné neuropsychická zátěž. Ty se však týkají jen vybraných profesí. V zásadě stejné jsou i příplatky za vedení zaměstnanců pro vedoucí na srovnatelných pozicích. Tzn. difference v odměňování se může reálně objevit pouze u složky platu, která se nazývá osobní ohodnocení. Ta je však zaměstnanci určena na základě výsledků služebního nebo pracovního hodnocení za předchozí hodnocené období (tedy za dlouhodobé pracovní výsledky). Odměny za pracovní výročí nebo jubilea jsou stanoveny kolektivním vyjednáváním ve stejné výši pro všechny. Poslední složku odměňování tvoří mimořádné odměny za splnění zvlášť významného pracovního/služebního úkolu. Ty samozřejmě odvisí od toho, jaké mimořádné krátkodobé úkoly zaměstnanec v předchozím období splnil. Zde tedy nastává odměňování zaměstnanců difference, která je však do významné míry ovlivněna vlastní aktivitou (nebo neaktivitou) jednotlivých zaměstnanců. Porovnávají-li si pak odměňování mezi sebou, mohou se domnívat, že za odvedenou práci mohli být odměněni více nebo jinak, než jiné kolegyně a jiní kolegové.

Celý kontext odměňování je nutné vnímat i s ohledem na následující otázku hodnocení práce nadřazených. Pokud zaměstnanci v převážné míře vnímají, že jejich práce je pravidelně a objektivně hodnocena, pak paradoxně přiznávají že určení výstupů v podobě pevné složky platu tedy osobního ohodnocení a pohyblivé složky platu tedy odměň je také provedeno objektivně.

Poslední otázkou tohoto tématu byla směřována na způsob hodnocení práce nadřazeným. Odpovědi za jednotlivá pracoviště KoP JČK shrnuje graf č. 8. Výrazná většina zaměstnanců ÚP v JČK uvedla, že jejich práce je ze strany nadřazených pravidelně a objektivně hodnocena, i když výsledky se dle kontaktních pracovišť mírně liší. Vysoce nadprůměrnou objektivitu hodnocení zaměstnanců nalzáme u KoP Č. Budějovice, Č. Krumlov, Písek a J. Hradec.

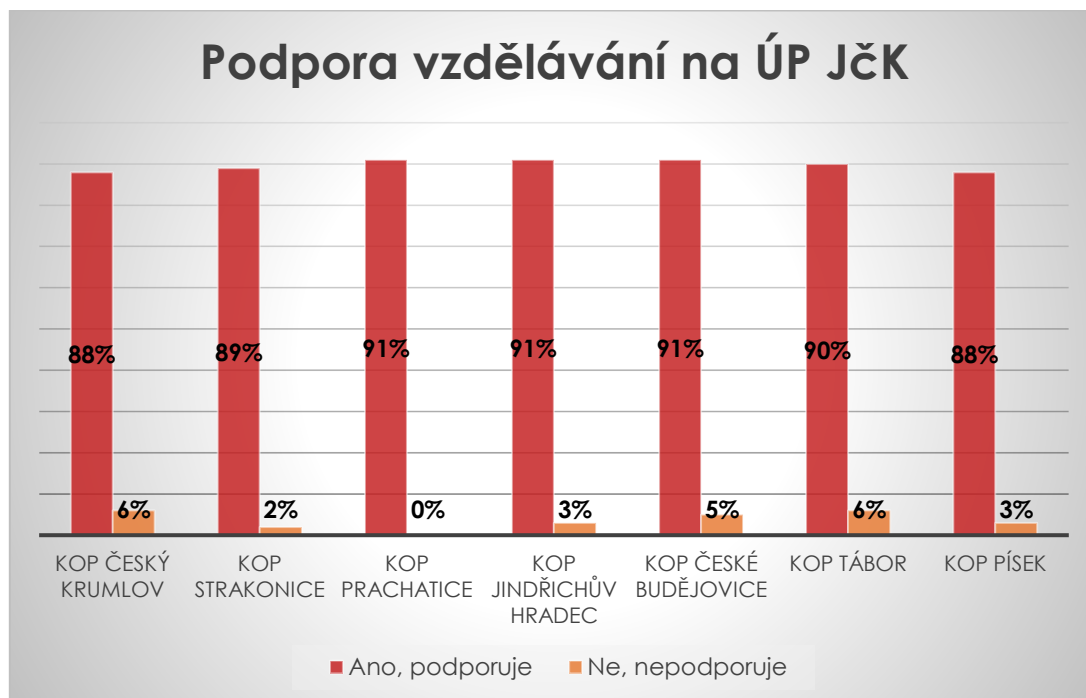
Graf č. 8 – Je vaše práce nadřizným/nadřizenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?



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

Úřad práce poskytuje zaměstnaným vzdělávání jednak v rámci povinného vzdělávání, a pak také k osobnímu rozvoji. Spokojenost s podporou vzdělávání shrnuje graf č. 9.

Graf č. 9 – Podpora vzdělávání zaměstnanců ÚP v JČK



Většina zaměstnanců jednotlivých pracovišť ÚP v JČK je s podporou vzdělávání spokojena.

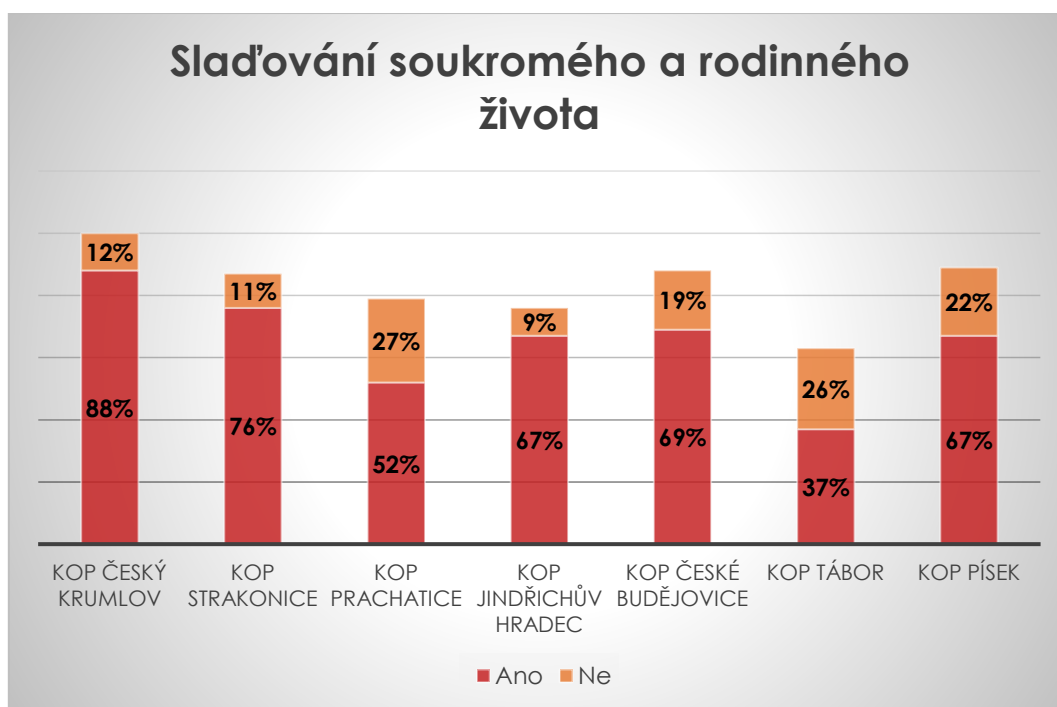
## 2.5. Sladování pracovního a soukromého života

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.)?

Výsledek odpovědí na první položenou otázku týkající se přístupu úřadu k otázce sladování soukromého a pracovního života, shrnuje graf č. 10.

Graf č. 10 – Vychází úřad práce vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života



Na KoP Tábor je nejvíce zaměstnanců, kteří se domnívají, že jim zaměstnavatel v otázce sladování soukromého a pracovního života nevyhází vstříc. Naopak 88 % zaměstnanců KoP Český Krumlov je z hlediska této otázky spokojeno.

Součástí nástrojů, které může zaměstnavatel využít pro zlepšení podmínek při sladování soukromého a pracovního života je nabídka benefitů. S aktuální nabídkou benefitů není většina zaměstnanců spokojena. Současně na všech pracovištích ÚP v JČK byly některé aktuální benefity uváděny i mezi benefity požadovanými. Následující tabulka shrnuje 10 nejčastěji označených benefitů, které by zaměstnanci uvítali.

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

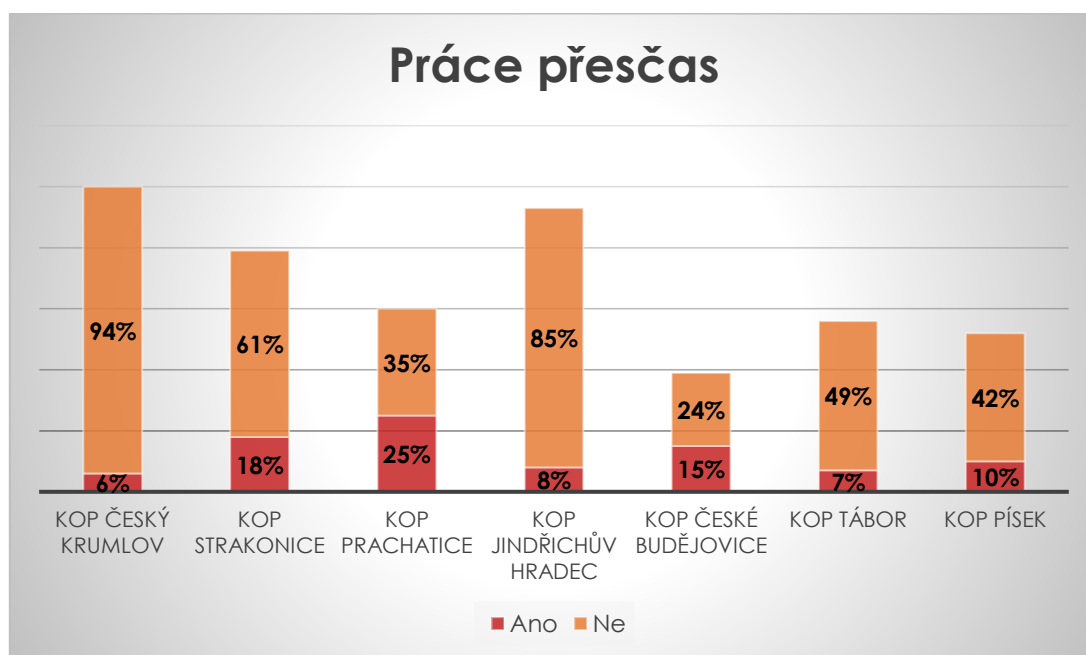
Název benefitu	Počet označení
<b>Penzijní připojištění</b>	214
<b>Příspěvek na dovolenou</b>	137
<b>Příspěvek na kulturní a sportovní činnost</b>	136
<b>Home office</b>	88
<b>Ošatné</b>	86
<b>Sick Day – Indispoziční volno</b>	85
<b>Pružná pracovní doba</b>	66
<b>Zkrácený úvazek</b>	38
<b>Očkování</b>	32
<b>Dětská skupina/hlídaní dětí</b>	31

Jak je z tabulky č. 2 patrné, nejvíce by zaměstnanci uvítali příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na dovolenou a příspěvek kulturní a sportovní činnost. Do pomyslné první desítky se dostaly i benefity

jako očkování, dětská skupina/hlídní dětí. Bohužel ty nejvíce požadované benefity ÚP ČR jako organizační složka státu nenabízí, protože je to dáno jednak obecnými předpisy fungování státní správy a také omezenými možnostmi kolektivního vyjednávání.

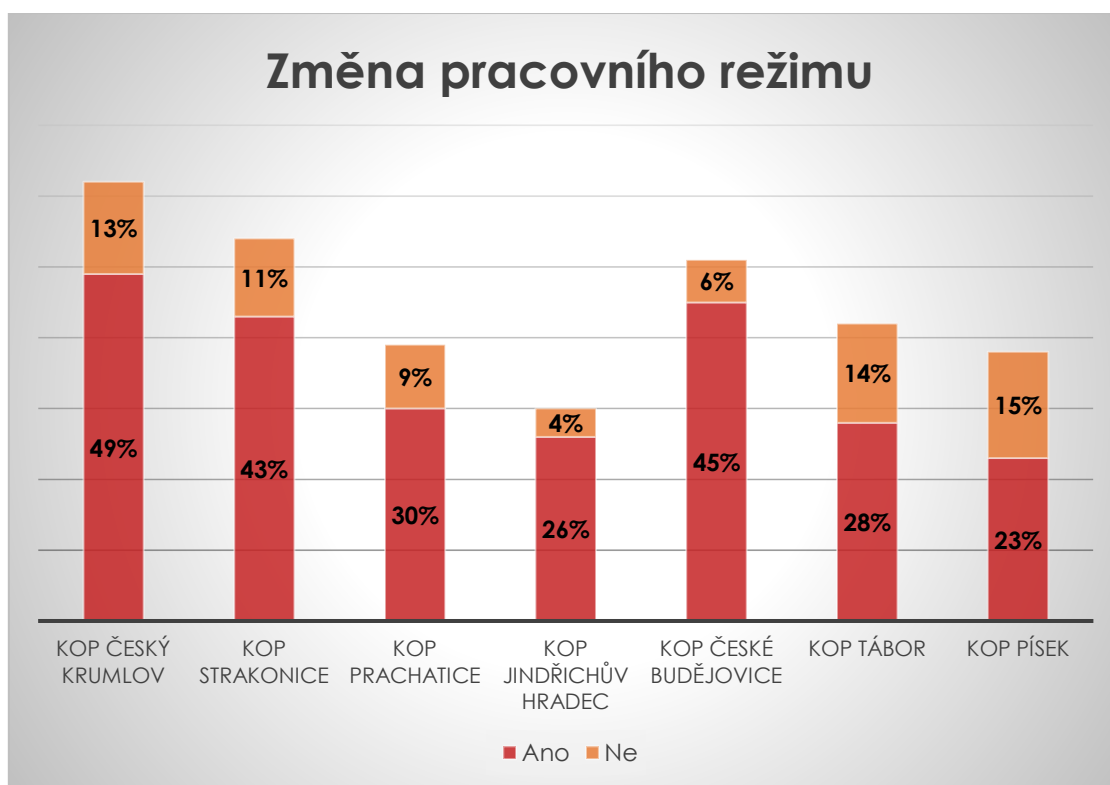
Se sladováním soukromého a pracovního života souvisí i povinnost práce přesčas. Tato povinnost však na ÚP v JčK není tak častá, jak zobrazuje graf č. 11. Potřeba práce přesčas byla v r. 2021 ovlivněna pandemií Covid a povinností ÚP ČR zajistit výplatu mimořádných dotací a dávek. Nejvíce kladných odpovědí bylo označeno v KoP Prachatice a to 25 %.

Graf č. 11 – povinnost přesčasů na ÚP v JčK



Celé téma sladování soukromého a pracovního života bylo uzavřeno otázkou, zda by byl zaměstnavatel ochoten přistoupit na změnu pracovního režimu v případě potřeby zaměstnance. Výsledky odpovědí na tuto otázku zobrazuje graf č. 12. Jak je z grafu patrné, ani v jednom případě se počet kladných odpovědí nedostal přes 50 %. Nejvíce kladných odpovědí přes 40 % bylo zaznačeno KoP Český Krumlov, ÚP České Budějovice a Strakonice.

Graf č. 12 – Přístup zaměstnavatele ke změně pracovního režimu.



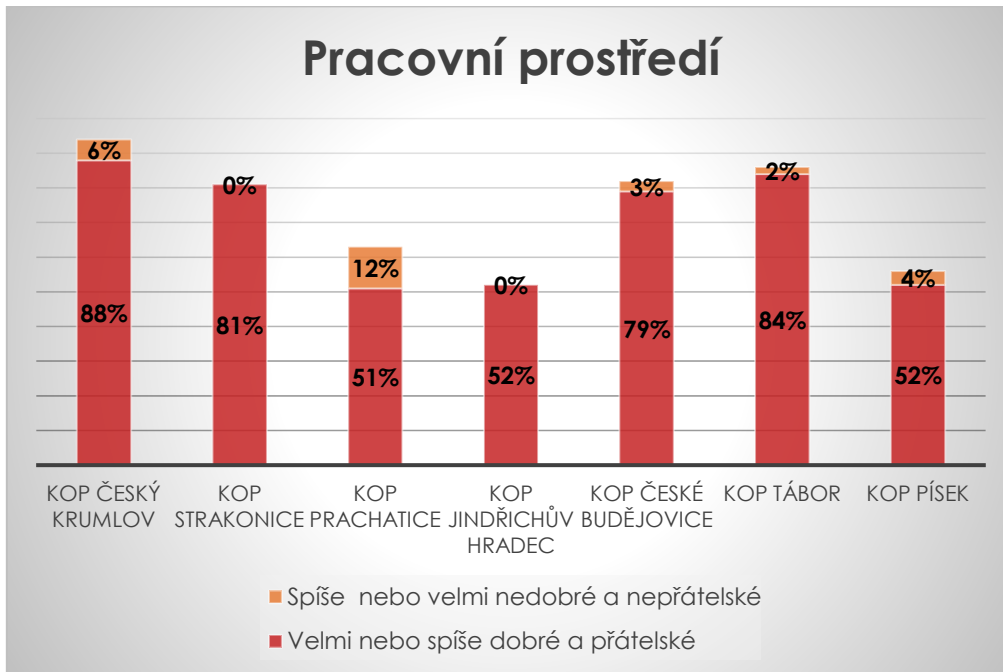
## 2.6. Kultura pracovního prostředí

Poslední oblastí, na kterou se re-audit na ÚP v JČK 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?

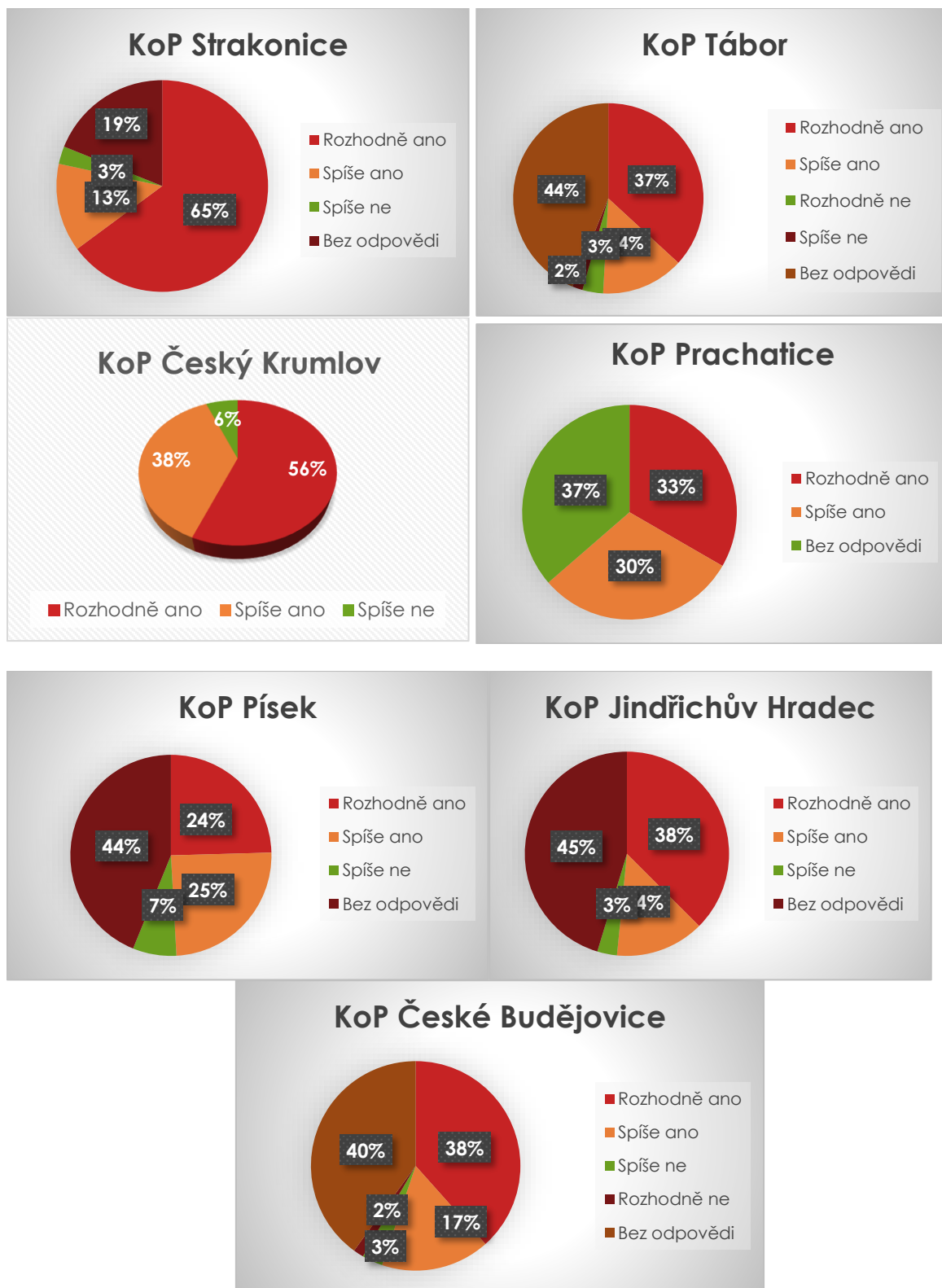
Většina zaměstnanců ÚP v JČK je s pracovním prostředím spokojena, jak ukazuje graf č. 13. Na KoP Strakonice a Jindřichův Hradec nebyla označena ani jedna nesouhlasná odpověď.

Graf č. 13 - Pracovní prostředí na úřadu práce je



S pracovním prostředím, jak již bylo řečeno souvisí i vztahy na pracovišti, a to jednak vztahy mezi kolegy, jednak vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými. Ohledně vztahů s nadřízenými byla položena otázka, zda nadřízený jedná se zaměstnanci s respektem. Na tuto otázku, stejně jako na další otázky v rámci této oblasti, na některých pracovištích neodpověděli všichni zaměstnanci. Výsledky za jednotlivá pracoviště jsou shrnuty v grafu č. 14. Kladné odpovědi, tedy že se nadřízený k zaměstnancům chová s respektem, jsou označena v grafech červeně a oranžově. Následně jsou ještě kladní odpovědi shrnuty v tabulce č. 3

Graf č. 14 – Chování nadřízeného vůči zaměstnancům





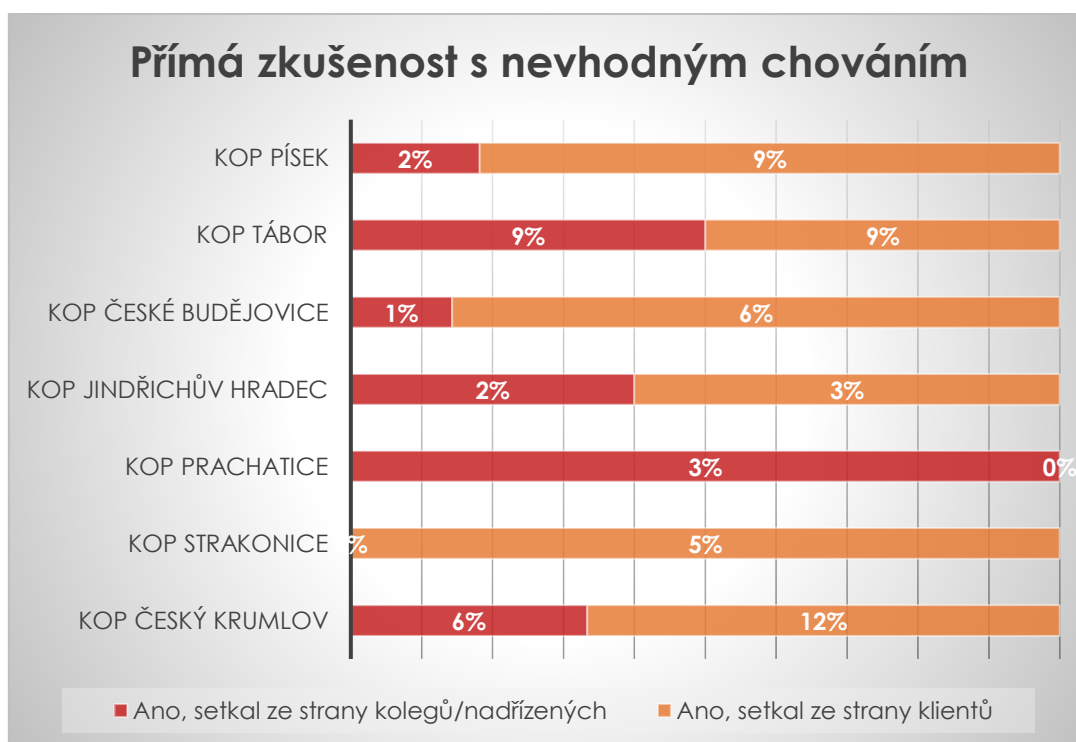
Tabulka č. 3 – Shrnutí kladných odpovědí na chování nadřízeného k zaměstnancům

Název kontaktního pracoviště	Procento kladných odpovědí
KoP České Budějovice	78 %
KoP Český Krumlov	94 %
KoP Tábor	51 %
KoP Jindřichův Hradec	52 %
KoP Písek	49 %
KoP Prachatice	64 %
KoP Strakonice	78 %

Další otázky byly směřovány na nevhodné chování jednak v rámci pracoviště samotného, tedy mezi kolegy a mezi zaměstnanci a nadřízenými a dále pak na nevhodné chování ze strany klientů ÚP v JČK.

Následující graf shrnuje základní výstupy na téma nevhodného chování na pracovištích ÚP v JČK.

Graf č. 15 – Přímá zkušenost s nevhodným chováním na pracovištích ÚP v JČK



Červeně je označen výsledek týkající se nevhodného chování ze strany kolegů nebo nadřízených. Nejvíce kladných odpovědí zaznělo v rámci KoP Tábor a následně v rámci KoP České Budějovice. Oranžově je naopak označeno nevhodné chování ze strany klientů. Ve všech případech se více zaměstnanců setkalo s nevhodným chováním ze strany klientů než ze strany kolegů či nadřízeného. Nejvíce zkušeností s nevhodným chováním klientů mají zaměstnanci na KoP Český Krumlov. Naopak s nevhodným chováním ze strany klientů se neseťkali zaměstnanci KoP Prachatice.

Zajímavý je výsledek zobrazující řešení nevhodného chování na pracovišti. Ten shrnuje graf č. 16. Pro účely tohoto shrnutí byl porovnán počet kladných odpovědí z celkového počtu odpovědí vůbec. Na řadě pracovišť neodpověděl větší počet dotázaných. Ve většině případů měl nadřízený snahu situaci řešit,

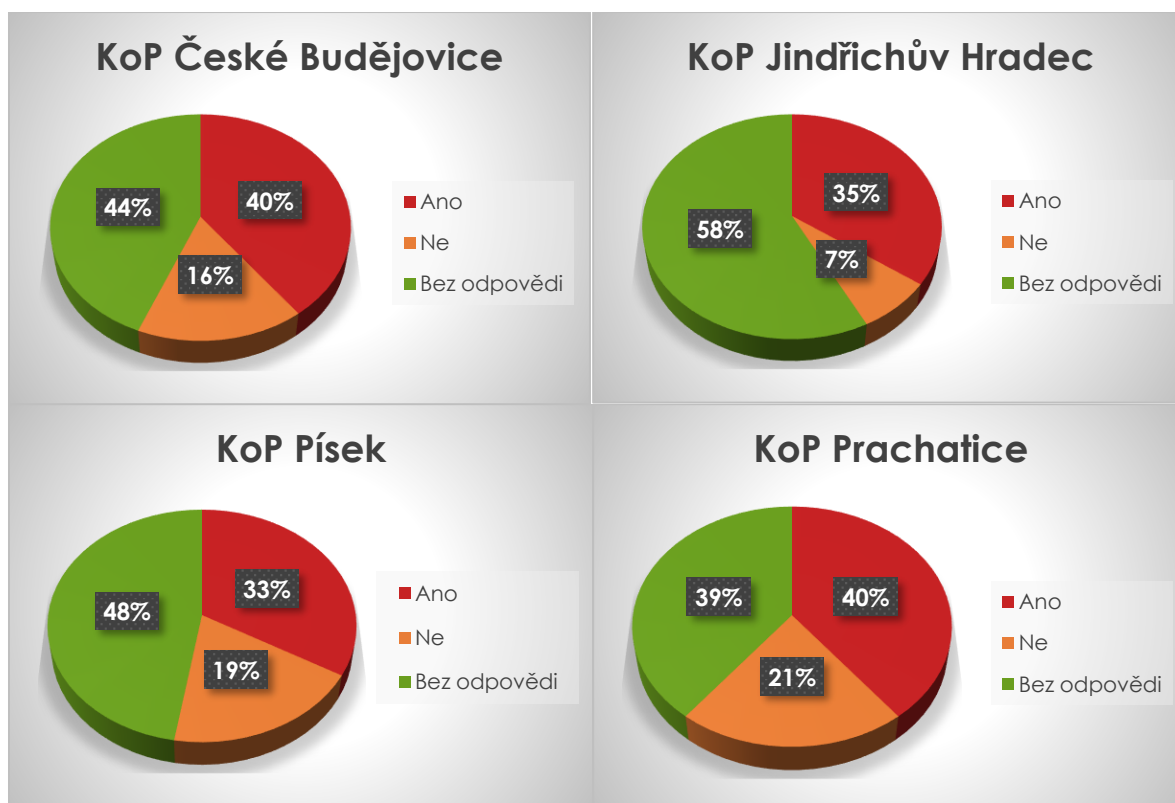
100 % dosáhl pouze KoP Jindřichův Hradec. Naopak nejnižší snaha ze strany nadřízeného řešit nevhodné chování byla vyvinuta na KoP Tábor (pouze 25 %).

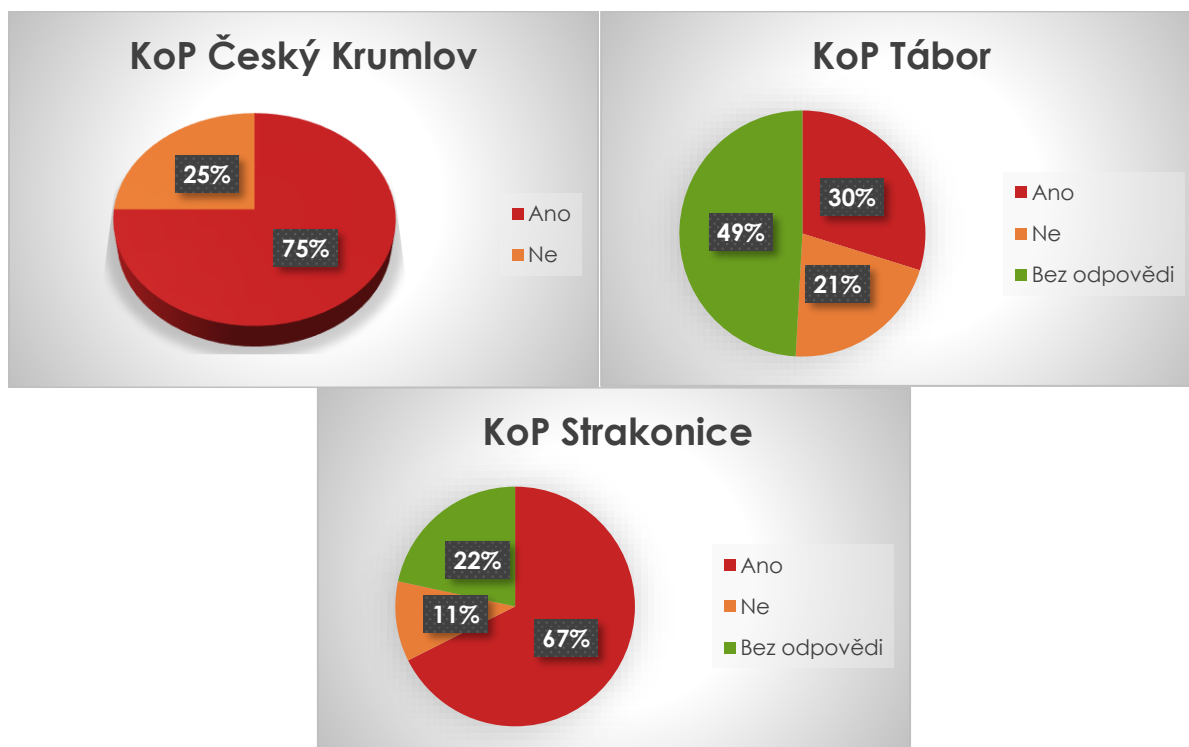
Graf č. 16 - Řešení nevhodného chování



Poslední otázkou související s nevhodným chováním byla otázka na znalost formálních postupů na ÚP v JČK, respektive povědomí zaměstnanců o existenci těchto formálních postupů.

Výstupy za jednotlivá pracoviště shrnují grafy níže.





Shrnutí výsledků za jednotlivá kontaktní pracoviště ÚP v JČK jsou uvedena v samostatných re-auditech včetně porovnání výsledků nynějšího re-auditů a auditů, jenž byl realizován při zahájení.