



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **Genderový reaudit v Městském úřadu Moravský Krumlov a jím zřízených organizacích Klíčová aktivita 9**

Pro Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, z.s.,  
zpracovala Jihočeská agentura pro podporu inovačního podnikání o.p.s., České  
Budějovice



## OBSAH

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>OBSAH</b>                                                                        | <b>2</b>  |
| <b>1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ</b>                                      | <b>3</b>  |
| 1.1 Souhrn hlavních zjištění                                                        | 3         |
| 1.2 Doporučení                                                                      | 3         |
| <b>2 ÚVOD</b>                                                                       | <b>8</b>  |
| 2.1 Koncept rovných příležitostí                                                    | 8         |
| 2.2 K čemu slouží genderový audit?                                                  | 8         |
| 2.3 Východiska projektu                                                             | 8         |
| 2.4 Ekonomický přínos aplikace genderových opatření                                 | 8         |
| <b>3 ANALYTICKÁ ČÁST: KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ</b>                           | <b>10</b> |
| 3.1 Úvod                                                                            | 10        |
| 3.2 Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska                                   | 10        |
| 3.2.1 Struktura úřadu                                                               | 10        |
| 3.2.2 Obecné názory na stav rovných příležitostí na Městském úřadu Moravský Krumlov | 11        |
| 3.2.3 Shrnutí                                                                       | 13        |
| 3.3 Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň                     | 14        |
| 3.3.1 Shrnutí                                                                       | 15        |
| 3.4 Kariérní rozvoj                                                                 | 16        |
| 3.4.1 Shrnutí                                                                       | 18        |
| 3.5 Hodnocení a odměňování                                                          | 18        |
| 3.5.1 Hodnocení                                                                     | 18        |
| 3.5.2 Odměňování                                                                    | 19        |
| 3.5.3 Shrnutí                                                                       | 20        |
| 3.6 Sledování osobního a pracovního života                                          | 20        |
| 3.6.1 Pohled na sledování ze strany respondentů/ek                                  | 20        |
| 3.6.2 Flexibilní pracovní režim                                                     | 22        |
| 3.6.3 Sledování práce a rodičovských povinností                                     | 23        |
| 3.6.4 Benefity                                                                      | 23        |
| 3.6.5 Shrnutí                                                                       | 24        |
| 3.7 Kultura pracovního prostředí                                                    | 24        |
| 3.7.1 Pracovní prostředí                                                            | 24        |
| 3.7.2 Diskriminace                                                                  | 26        |
| 3.7.3 Shrnutí                                                                       | 28        |
| <b>PŘÍLOHA</b>                                                                      | <b>29</b> |



# 1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ

## 1.1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

Již v rámci reauditů bylo zjištěno, že Městský úřad Moravský Krumlov je úřadem, který v praxi dobře pracuje s otázkou rovných příležitostí. Toto téma je zohledněno ve strategických dokumentech. Na rovné příležitosti se zaměřuje i etický kodex. V oblasti odměňování nebyla zjištěna genderová diskriminace. Možné zlepšení lze identifikovat zejména v používání genderově citlivého jazyka a v analytické práci s genderovými statistikami zaměstnanců/kyň.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými MěÚ jsou dobré a přátelské vztahy, které mají přesah i do vstřícnosti v oblasti sladování práce a rodiny. MěÚ se snaží vycházet zaměstnancům/kyňům vstříc úpravou pracovní doby apod.

Do reauditů se zapojilo celkem 40 zaměstnanců/kyň MěÚ, z toho 32 žen a 8 mužů. Na MěÚ najdeme celkem 10 odborů (kancelář starosty, kancelář tajemníka, odbor dopravy, odbor regionálního rozvoje, odbor sociálně právní ochrany dětí, odbor finanční, odbor školství a kultury, odbor výstavby a územního plánování, odbor obecního živnostenského úřadu, odbor životního prostředí). Dále pod MěÚ spadá Azylový dům a Městská policie MK. Celkem na MěÚ (bez azylového domu a Městské policie) pracuje 56 zaměstnanců/kyň, z toho 45 žen a 11 mužů. V doporučeních níže je uvedeno, aby genderové parametry zaměstnaných MěÚ byly sledovány a zohledňovány v personální práci tak, aby nedocházelo k tvorbě skleněného stropu pro ženy (bariéra v kariérním postupu).

I když rovné příležitosti představují pro úřad zohledňované téma, texty dokumentů používají generické maskulinum (mužské jazykové tvary v názvech povolání, funkcí a společenského zařazení). Většina respondentů/ek nicméně uvedla, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají srovnatelné podmínky a že MěÚ podporuje vzdělávání v oblasti rovných příležitostí. Několik žen, ale i jeden muž byli při přijímacím pohovoru dotazováni na svoji rodinnou situaci, což není v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Rezervy byly identifikovány v oblasti procesu hodnocení zaměstnanců/kyň.

Nejzásadnější zjištění vyplynulo z dotazníkového šetření, kde 1 zaměstnankyně uvedla, že se setkala na úřadě s šikanou a sexuálními obtěžováními, 2 zaměstnankyně uvedly, že se setkaly s diskriminací a 4 zaměstnankyně uvedly, že slyšely, že někdo byl šikanován či obtěžován. Na toto téma je tedy nutné se zaměřit. V kontextu ostatních zjištění, zejména s celkovou spokojeností s pracovním prostředím a přístupem nadřízených, se ale pravděpodobně jedná spíše o obtěžování ze strany třetích stran nebo o reflexi minulých situací.

## 1.2 DOPORUČENÍ

Organizace státní správy, která si zakládá na kvalitě služeb i spokojenosti vlastních zaměstnaných, by měla být „napřed“ i v otázkách řízení lidských zdrojů. Níže jsou uvedena jednotlivá doporučení z původního auditu. Na základě výstupů reauditů byly doplněny pod jednotlivá doporučení.



**Tabulka 1 Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska**

| <b>Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska – PŮVODNÍ DOPORUČENÍ</b>                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cíl:</b>                                                                                                                                                                                                                       | <b>Konkrétní kroky:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech, ve formulářích, ve strategických dokumentech, který zohledňuje ženy i muže jak na pozici zaměstnaných na městském úřadu, tak jako klientů a klientek nabízených služeb. | <p>V upravovaných a nově vytvářených interních a strategických dokumentech používat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) oba rodové tvary názvů pozice (koordinátor, koordinátorka), příp. použít přechylovací příponu za lomítko zaměstnanec/kyně, klient/ka;</li> <li>b) použít na začátku dokumentu větu „Tento zápis respektuje rovné příležitosti mužů a žen. Uvedené obecné pojmy v textu, jako např. zaměstnanec, úředník, referent apod., označují jak muže, tak i ženu.“;</li> <li>c) 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.</li> </ul> |

#### **VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:**

V rámci reauditu již nebyly řešeny interní dokumenty MěÚ, nicméně z dostupných zdrojů je patrné, že nedošlo ke změně v označování pracovních pozic dle jejich obsazení muži nebo ženami. Označení pracovních pozic je stále pouze v mužském rodě. Výjimkou je kancelář tajemníka, kde je v jednom případě použit ženský rod

**Tabulka 2 Personální statistiky vedené o zaměstnaných MěÚ z genderového hlediska**

| <b>Personální statistiky vedené o zaměstnaných MěÚ z genderového hlediska</b>                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cíl:</b>                                                                                                            | <b>Konkrétní kroky:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Analyzovat existující data o zaměstnancích/kyních z genderového hlediska a aktivně s nimi pracovat v personální práci. | Vést systematickou evidenci pracujících s ohledem na jejich pohlaví, věkovou a vzdělanostní strukturu, sledovat mateřskou/rodičovskou dovolenou, nemoci apod., tyto údaje pravidelně vyhodnocovat a aktivně s nimi pracovat. Takto vzniklé statistiky využívat k personálnímu plánování a nakládání s lidskými zdroji úřadu. |

#### **VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:**

V rámci reauditu byly otázky zaměřeny na osoby na rodičovské dovolené i na osoby důchodového věku. V rámci těchto otázek bylo zjištěno, že více jak polovina dotázaných se



domnívá, že MěÚ jednak vytváří podmínky pro zaměstnávání osob, jenž chtějí pracovat i v důchodovém věku a jednak se snaží udržet kontakt se svými zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené.

**Tabulka 3 Hodnocení**

| Hodnocení                                          |                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cíl:                                               | Konkrétní kroky:                                                                                                                                                                    |
| Zavést pravidelná hodnocení všech zaměstnanců/kyň. | Zavést pravidelné roční hodnocení i na úrovni referent/ka – vedoucí odboru. Dobrým příkladem může být formát ročních hodnotících pohovorů, které již probíhají na sociálním odboru. |

#### VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:

V rámci reauditů nedošlo v oblasti hodnocení zaměstnanců k velkému zlepšení. Pouze 37 % dotázaných uvedlo, že je jejich práce hodnocena objektivně a pravidelně. Další 18 % dotázaných uvedlo, že je jejich práce sice hodnocena, ale nejedná se o pravidelné hodnocení. V tomto ohledu je tedy potřeba zavést pravidelné hodnocení.

**Tabulka 4 Odměňování**

| Odměňování                                                    |                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cíl:                                                          | Konkrétní kroky:                                                                                                         |
| Maximální transparentnost v odměňování na úrovni referent/ka. | Pravidelně sledovat a vyhodnocovat platová ohodnocení z genderového hlediska, aby nedocházelo ke genderové diskriminaci. |

#### VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:

Do vyhodnocení tématu finančního ohodnocení se nezapojilo 83 % dotázaných. Ze zbylých 17 % je 10 % přesvědčeno, že v rámci finančního odměňování jsou dodrženy principy rovného přístupu, ve dvou případech byly označeny jako zvýhodněné ženy a v jednom případě naopak muži.

**Tabulka 5 Flexibilní pracovní režim**

| Flexibilní pracovní režim                                   |                                                                          |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Cíl:                                                        | Konkrétní kroky:                                                         |
| Předcházet nedorozuměním v otázce flexibilní pracovní doby. | Vyjasnit a definovat v interních dokumentech a také jasně komunikovat se |



Zvýšit komfort zaměstnanců v době oběda.

zaměstnanci/kyněmi, jaký typ „pružné pracovní doby“ je poskytován a za jakých podmínek.

Zřídit v prostorách MěÚ kuchyňky se stolem a židlemi, kde by si zaměstnanci/kyně mohli ohřát a v klidu sníst donesené jídlo.

#### VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:

V rámci reauditu byla položena pouze obecná otázka na spokojenost s pracovním prostředím. Celkem 90 % dotázaných se shodlo, že je pracovní prostředí spíše nebo velmi dobré.

Tabulka 6 Poskytování benefitů

#### Poskytování benefitů

##### Cíl:

Lepší informovanost zaměstnanců/kyň ohledně poskytovaných benefitů.

##### Konkrétní kroky:

Upravit kolektivní smlouvu a Zásady FKSP tak, aby zaměstnanci/kyně jasně věděli, na co mají a nemají nárok, a jaké benefity jsou skutečně poskytovány (sladění teorie s praxí). Případně vytvořit samostatný přehledný seznam nabízených benefitů, vč. těch nefinančních (jako indispoziční volno, individuální pracovní doba atd).

Zvážit zásadnější změnu ve způsobu poskytování benefitů. V mnoha firmách a organizacích má každý zaměstnanec/kyně jasně daný svůj rozpočet na benefity (např. 3 tis. Kč ročně) a má možnost jej využít dle svého uvážení na jakékoli benefity, které daná organizace nabízí. Je to atraktivní, transparentní a zaměstnanci/kyněmi ceněný model poskytování benefitů. V praxi je možné jej snadno administrovat např. nákupem benefitových poukázek od stejných dodavatelů, kteří poskytují stravenky.

#### VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:

Z hlediska benefitů zůstává shodná.



**Tabulka 7 Prevence šikany a negativního pracovního chování**

| Prevence šikany a negativního pracovního chování                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cíl:                                                                                             | Konkrétní kroky:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Zajistit důstojné pracovní prostředí všem. Zamezit/minimalizovat šikaně a sexuálnímu obtěžování. | <p>Nastavit procesy tak, aby zaměstnankyním a zaměstnancům bylo umožněno i anonymně upozornit na šikanu či sexuální obtěžování ze strany třetích stran i kolegů a kolegyň.</p> <p>Všechny zaměstnané proškolit o kontrolních mechanismech v případě negativního pracovního chování, poskytnout kontakty na inspektorát práce, veřejnou ochránkyni práv, krajské úřady a případně Policii ČR.</p> |

#### VYHODNOCENÍ VÝSTUPŮ READUTITU:

Z hlediska diskriminačního chování nebo nevhodného chování se celkem 3 dotázaní setkali s tímto jevem na MěÚ. V rámci doplňujících komentářů nebylo upřesněno, o jaké chování a či strany se jednalo.



## 2 ÚVOD

### 2.1 KONCEPT ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Rovné příležitosti žen a mužů patří k dlouhodobým prioritám EU a jsou nedílnou součástí českého právního řádu. Koncept rovných příležitostí žen a mužů vznikl jako reakce na nerovné společenské postavení žen a mužů. Životní role žen a mužů včetně rolí pracovních a rodinných jsou do velké míry ovlivňovány zažitými stereotypy. Ačkoliv dnes dávno neplatí, že ženy se doma starají o děti a muži jsou živitelé rodin, tento stereotyp stále ovlivňuje podmínky zaměstnávání žen a mužů. Od žen se kromě vykonávání zaměstnání očekává ještě převzetí zodpovědnosti za péči o děti a domácnost, od mužů se čeká velký výkon, flexibilita a oddanost práci. Zaměstnavatelé často na pozice spojené s vyšším platem, vyšší zodpovědností a mocí obsazují muže. To znamená, že ženy mívají horší podmínky při přijímání do zaměstnání (jejich potenciální mateřství je vnímáno jako překážka), horší vyhlídky na vzdělávání a kariérní postup, bývají hůře odměňovány. Opačná situace panuje v oblasti vstřícnosti zaměstnavatelů vůči potřebě zaměstnanců sladit svou práci a osobní život. Například muži, kteří by chtěli odejít na rodičovskou dovolenou, se často setkávají s odmítavým postojem zaměstnavatele i svých spolupracovníků.

Prosazování genderové rovnosti je jako téma relevantní na všech úrovních státní, krajské i místní správy. Každý úřad veřejné správy by měl do své politiky začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů nejméně ve dvou základních směrech: směrem dovnitř úřadu samotného tedy směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním a směrem ke společnosti, která v územně správním celku žije, tedy k občanům a občankám.

### 2.2 K ČEMU SLOUŽÍ GENDEROVÝ AUDIT?

Genderový audit je nástroj pro zajišťování a vyhodnocování způsobu, jaké kroky podniká městský úřad při prosazování genderové rovnosti. V centru pozornosti stojí úřad jako takový, méně již důsledky jeho činnosti směrem k občanům a občankám daného regionu. Audit se primárně zaměřuje na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale jeho výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace, protože si všímá takových oblastí jako kultura a komunikace v rámci úřadu, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování práce a soukromého života apod.

### 2.3 VÝCHODISKA PROJEKTU

MěÚ Moravský Krumlov dosud neměl žádný dokument, který by specifikoval východiska pro uplatňování genderové nerovnosti a sladování pracovního, soukromého a rodinného života v rámci úřadu. MěÚ přitom dlouhodobě vyjadřuje pozitivní postoj k této problematice, což vyjádřil např. zapojením do projektu Jihomoravského kraje „Audit familyfriendlycommunity“, jehož cílem je podpořit v obci klima, které je přátelské k rodinám, a podporuje budování vztahů v rodinách a mezigenerační dialog. Rozhodnutí vedení města o provedení genderového auditu a následného reauditů je pochopitelným dalším krokem k prohloubení pochopení genderové problematiky v rámci úřadu, ke zjištění aktuální situace a k přijetí případných opatření k podpoře rovných příležitostí.

### 2.4 EKONOMICKÝ PŘÍNOS APLIKACE GENDEROVÝCH OPATŘENÍ

Jakákoli diskriminace je zásadní bariérou dobrého fungování každé organizace. Pokud se nějaký zaměstnanec/kyně cítí diskriminován/a, přestává být spokojený a motivovaný, jeho





pracovní výkon klesá a tím klesá i efektivita organizace, ve které je zaměstnán. Žádný pracovník či pracovnice navíc nepracují ve vakuu. Kolem sebe má kolegyně a kolegy, nadřízené a také třetí strany. Nespokojený pracovník/pracovnice si svoji nespokojenost nikdy nenechá pro sebe a brzy ji začne šířit uvnitř organizace i vně. Tím se snižuje motivovanost dalších zaměstnanců/kyň. Zároveň to poškozuje renomé organizace navenek. Pokud takové případy nejsou včas a dobře řešeny, dochází k zásadnímu poškození vztahů na pracovišti i navenek a následným personálním změnám. Pracovníci/ce buď sami odchází, nebo jsou odejiti, v horších případech odchází celá oddělení či týmy.

Je obtížné přesně spočítat ekonomické ztráty způsobené genderovou diskriminací. Není ale obtížné pojmenovat faktory, které k nim přispívají. Patří mezi ně:

- Snížení efektivity fungování jednotlivce a tím způsobené přetěžování jeho spolupracovníků/ic.
- Poškození dobrého jména organizace s následnými ekonomickými ztrátami (nižší poptávka, bariéra v získání dotací a grantů, nezájem uchazečů o práci v takové organizaci).
- Nevyužitý potenciál zaměstnanců a zaměstnankyň vedoucí ke snížení efektivity organizace.
- Zvýšená fluktuace (náklady na ukončení pracovního poměru, nábor nového zaměstnance/kyně a jeho/její zaučení).
- V případě vyhrocených situací náklady spojené se soudními spory.

Jen samotná výměna jednoho pracovníka/jedné pracovnice se může pohybovat od trojnásobku do dvanáctinásobku jeho/její měsíční odměny (platu/mzdy). Trojnásobek je to v případě, že zaměstnanec/kyně odejde z vlastní vůle (bez odstupného) a podaří se rychle najít náhradu bez asistence personální agentury. Náklady pak spočívají v tom, že nový zaměstnanec/kyně musí být zaučován, čímž blokuje část kapacity spolupracovníků/ic a nadřízené/ho a že po dobu zaučení není schopen vykonávat 100 % svěřených úkolů, což opět zvyšuje zátěž spolupracovníků a nadřízených. Dvanáctinásobek měsíční odměny je to v případě, že zaměstnavatel musí vyplácet odstupné, pro nábor musí být využita personální agentura, nábor trvá řadu měsíců a zaučení je složité (zejm. u vyšších pozic).

Uplatnění principů genderové rovnosti v praxi může ušetřit i v malé organizaci stovky tisíc korun ročně.



## 3 ANALYTICKÁ ČÁST: KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ

### 3.1 Úvod

Analytické část je rozdělena do sedmi tematických oblastí, které svou strukturou kopírují dotazníkové šetření. Každá část obsahuje rozbor personálních procesů dle výše uvedených sedmi tematických oblastí (viz kapitola 1. 3 Doporučení), vždy ve vztahu k otázce rovných příležitostí. Protože však jde o oblasti, které se vzájemně prolínají, k některým faktorům se vyjadřujeme i v rámci více témat.

Městský úřad Moravský Krumlov, v němž reaudit proběhl, lze nejlépe charakterizovat klíčovými zjištěními, která jsou uvedena v kapitole 1 Souhrn hlavních zjištění. Klíčová zjištění tvoří východiska pro formulovaná doporučení, která jsou také uvedena v Souhrnu. Ve vlastní zprávě jsou oproti Souhrnu zjištění detailněji rozepsána, ilustrována jsou grafy a tabulkami z kvantitativního šetření. Kvalitativní data mohou výstupy z dotazníkového šetření potvrzovat, ale i problematizovat. Případně lépe vyjasňují, jaké konkrétní postoje se skrývají za statistikami získanými z dotazníků. Doporučení, a to v podobě konkrétních kroků, které by bylo možné realizovat, včetně uvedení předpokládaných nákladů a zisků, které je třeba vzít v potaz, jsou uvedena v tabulkách v Souhrnu hlavních zjištění. Konkrétní výši nákladů/zisků je samozřejmě nutné přesně propočítat podle zvolených opatření, která by měl zaměstnavatel zájem realizovat. Zpráva nabízí pouze obecné informace o tom, jaké položky je vhodné vzít v potaz. Podrobné informace o šetření – použité metody, charakteristika zkoumaných osob – jsou součástí této zprávy v kapitole 4 Zadání a metodika genderového auditu a v Příloze.

### 3.2 CÍLE A STRUKTURA ÚŘADU Z GENDEROVÉHO HLEDISKA

Tato kapitola se věnuje rozboru cílů a struktuře Městského úřadu Moravský Krumlov z genderového hlediska. Cílem bylo získat představu o pojetí rovných příležitostí žen a mužů ve strategických a interních dokumentech úřadu a o personální politice MěÚ. Součástí kapitoly je rovněž shrnutí názorů na stav rovných příležitostí v rámci úřadu, který zaměstnanci a zaměstnankyně vyjádřili v dotazníkovém šetření a v rámci rozhovorů a fokusní skupiny.

#### 3.2.1 STRUKTURA ÚŘADU

Z personální analýzy vyplynulo, že mezi zaměstnanými úřadu dominují ženy (32 žen ku 8 mužům).

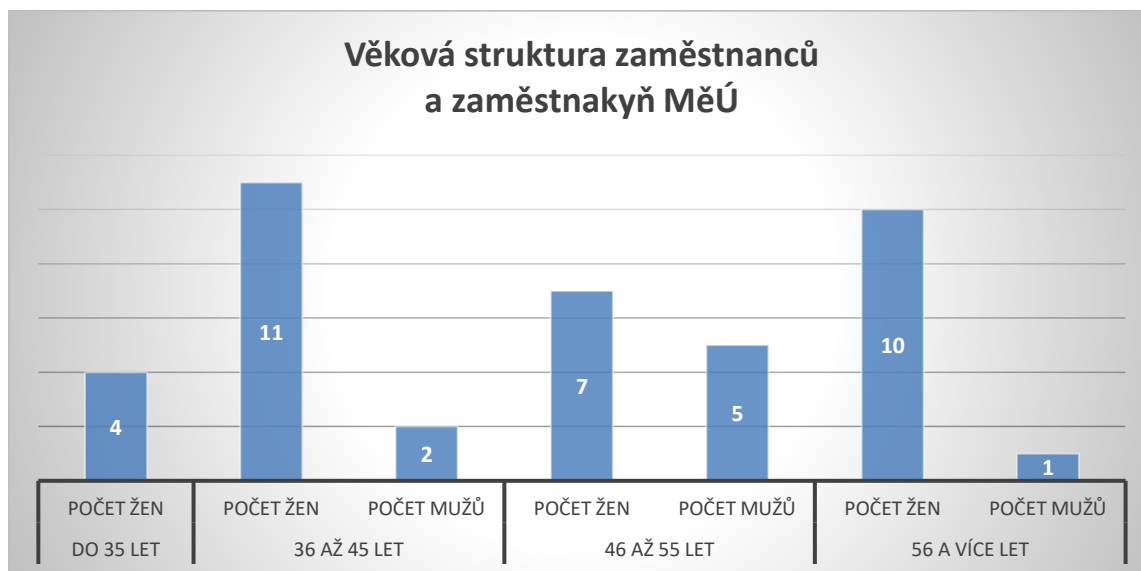
Graf 1 Poměr žen a mužů mezi zaměstnanými MěÚ





Z pohledu věku je úřad velmi rovnoměrně rozvrstven, mezi zaměstnanci/kyněmi jsou zastoupeny všechny věkové kategorie. Nejméně je zastoupena věková skupina do 35 let, kde jsou zastoupeny pouze ženy.

**Graf 2 Věková struktura zaměstnanců a zaměstnankyň MěÚ**



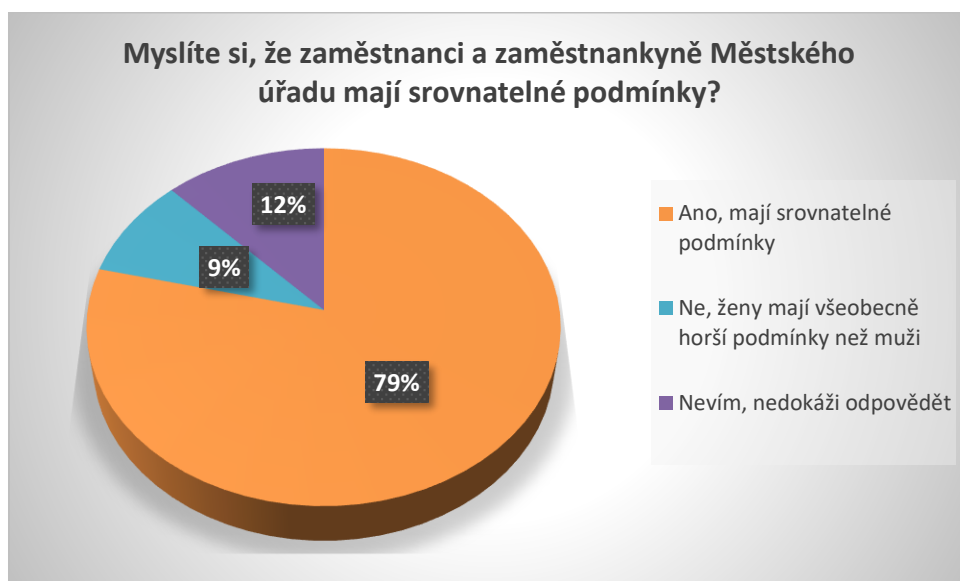
### **3.2.2 OBECNÉ NÁZORY NA STAV ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA MĚSTSKÉM ÚŘADU MORAVSKÝ KRUMLOV**

V následující části auditní zprávy jsou analyzovány obecné názory respondentů a respondentek zaměstnaných na Městském úřadu Moravský Krumlov na rovné příležitosti.

Většina respondentů/ek (79 %) v dotazníkovém šetření uvedla, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají srovnatelné podmínky, je to o 8,5 % více než v předchozím auditu. Zatímco na horší podmínky mužů nepoukázal ani jeden dotázaný zaměstnanec/kyně, na horší podmínky žen upozornily 9 % dotázaných, i zde bohužel došlo ke zvýšení počtu odpovědí, a to o 5 %. Tuto nespokojenost vyjádřily tři zaměstnankyně.



**Graf 3** Myslíte si, že zaměstnanci a zaměstnankyně městského úřadu mají srovnatelné podmínky?



Na městském úřadu nejsou rovné příležitosti brány jako relevantní téma. Tato informace vyplynula z kvantitativního šetření, dle kterého se pouze 24 % dotázaných vyjádřilo, že rovné příležitosti žen a mužů jsou na městském úřadu důležitým tématem (oproti předchozímu auditu došlo ke zvýšení kladných odpovědí o 7 %). Celkem 44 % dotázaných nedokázalo na otázku odpovědět, dle 32 % není téma pro úřad důležité, zde došlo naopak ke snížení o 7 %.

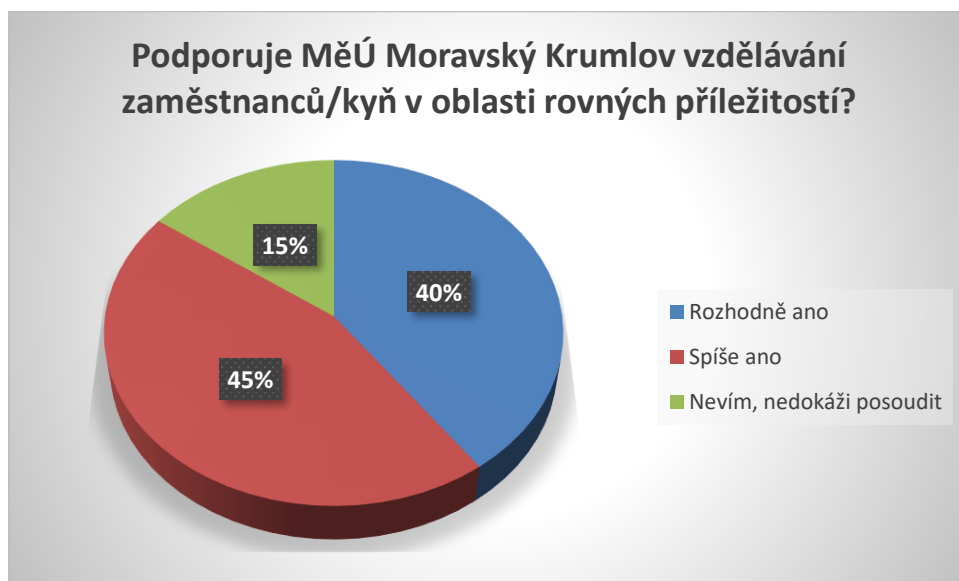
**Graf 4** Jsou rovné příležitosti žen a mužů na Vašem MěÚ důležitým tématem?





Z hlediska vzdělávání je celkem 85 % dotázaných přesvědčeno, že městský úřad podporuje vzdělávání svých zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí, v předchozím auditu bylo i podpoře vzdělávání přesvědčeno 77 % dotázaných, i zde je tedy patrné zlepšení vnímání přístupu MěÚ ke vzdělávání svých zaměstnanců.

**Graf 5 Podporuje MěÚ Moravský Krumlov vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí?**



Z odpovědí na otázky ohledně stavu rovných příležitostí na MěÚ a pokud tyto otázky porovnáme s výsledky předchozího auditu, lze usuzovat, že v rámci problematiky rovných příležitostí došlo na Městském úřadu Moravský Krumlov k mírnému zlepšení. V předchozím auditu bylo výsledkem nedostatečné tematizování rovných příležitostí. O 7 % dotázaných označilo téma rovné příležitosti o 7 % za důležité. Stále je však toto procento velmi nízké, a to pouze 24 %. Naopak více dotázaných považuje prostředí MěÚ Moravský Krumlov za nediskriminující úřad, který poskytuje svým zaměstnancům/kyním srovnatelné podmínky.

### 3.2.3 SHRnutí

#### Pozitiva

- MěÚ je svými zaměstnanci/kyněmi chápán jako nediskriminující úřad, který nabízí svým zaměstnaným srovnatelné podmínky.

#### Problematické oblasti

- Používání generického maskulina pro popis pozic, na kterých pracují ženy.
- Nedostatečné vnímání rovných příležitostí jako důležitého tématu ze strany MěÚ.



### 3.3 PROCES PŘIJÍMACÍHO ŘÍZENÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

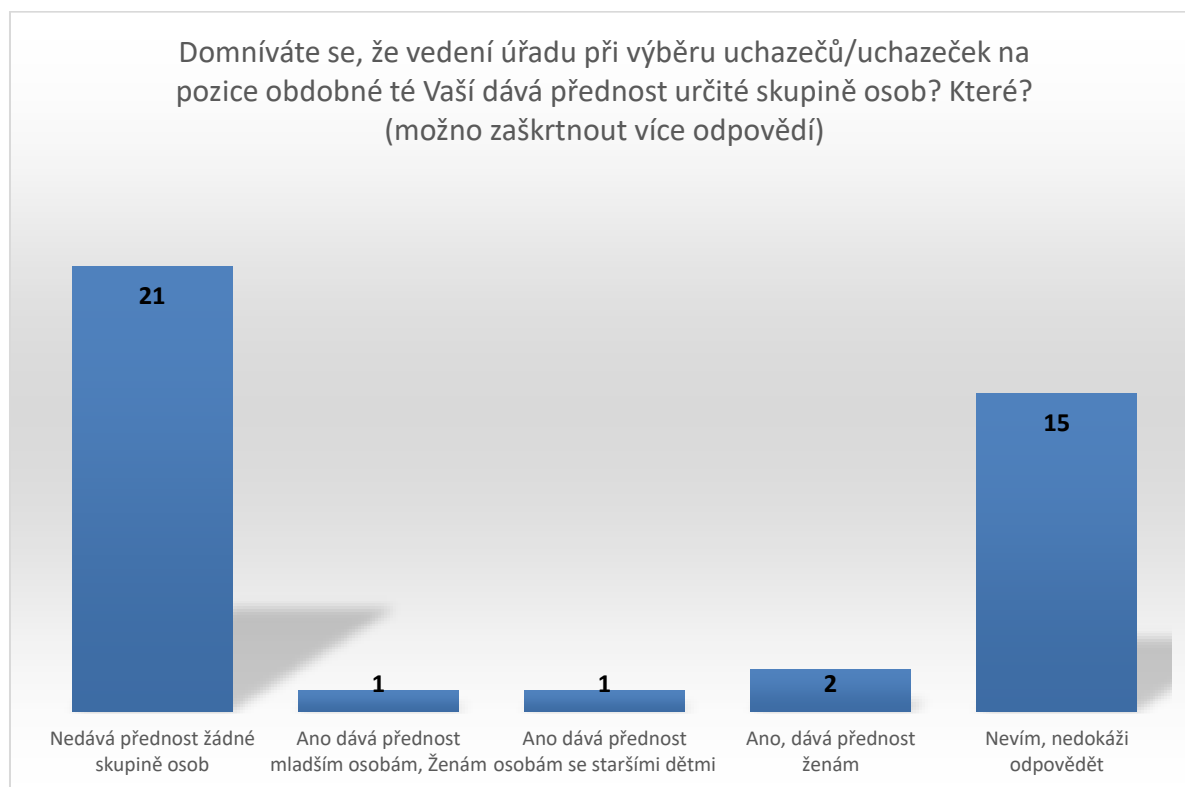
Tato kapitola se bude věnovat oblasti hodnocení šancí vybraných skupin zaměstnanců/kyň na přijetí do zaměstnání na Městském úřadu Moravský Krumlov a korektností průběhu přijímacího pohovoru v otázce rodinného zázemí uchazečů/ek o zaměstnání.

S ohledem na fakt, že MěÚ prošel před devíti lety personálním auditem, jehož závěrem bylo doporučení snížení počtu pracovníků/ic úřadu o 10 %, bylo hlavním cílem posledních let v personální oblasti dostat tomuto doporučení. Úřad zaměstnance/kyně primárně nepropouštěl, ale snížení dosáhl přirozenou cestou po odchodu pracovníků/ic do důchodu. Téma přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň proto nastupovalo většinou pouze v souvislosti se zástupy za mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Výrazný podíl zaměstnanců/kyň úřadu (54 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů/ček na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak respondentky, tak respondenti, jejich odpovědi jdou napříč věkovým spektrem. Téměř třetina dotázaných (38 %) přitom ale nedokáže posoudit, zda jsou některé skupiny ve výběrovém řízení upřednostňovány před jinými. Čtyři zaměstnankyň uvedly, že MěÚ dává přednost určité skupině osob, konkrétně byly označeny mladší osoby, ženy a osoby se staršími dětmi.

Situace oproti předchozímu auditu se změnila. Méně osob je přesvědčeno, že by v rámci vstupního pohovoru postupovat MěÚ nediskriminačně, došlo ke snížení o 9 %. Poprvé se objevily odpovědi, že MěÚ dává přednost určité skupině osob (10 %), odpovědět na tuto otázku nedokázalo o 3,2 % více dotázaných.

**Graf 6 Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které?**





V kvalitativní části šetření opakovaně zaznívalo, že není jednoduché získat mezi nově zaměstnance muže. Nižší zájem mužů práci na městském úřadě je přičítán obecně nižšímu finančnímu ohodnocení pracujících v samosprávě ve srovnání s komerčním sektorem a menšími možnostmi kariérního postupu. Zároveň zazníval názor, že ženy jsou lepší na administrativní práci, a že jsou trpělivější a pečlivější.

Městský úřad je třeba kladně hodnotit za důsledné používání genderově neutrálního jazyka při zadávání inzerátů na nové pracovní pozice. Inzeráty uvádí jazykové tvary poptávané pozice jak pro muže, tak pro ženy, a to důsledně v celém textu inzerátu.

**Graf 7 Byli/y jste v průběhu vstupního pohovoru dotazováni/y na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se vašeho soukromého života?**



Případná diskuse ohledně plánů týkající se rodinného života nicméně zřejmě nemá negativní vliv na přijetí do zaměstnání na Městský úřad Moravský Krumlov. I tak je však třeba upozornit, že se jedná o praxi, která není v souladu s příslušnou legislativou (zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti).

### 3.3.1 SHRUTÍ

#### Pozitiva

- MěÚ používá korektní inzerci, uvádí oba rodové tvary nabízených pracovních pozic (např. asistent/ka).
- MěÚ je chápán jako zaměstnavatel, který při výběru uchazečů/uchazeček ve většině případů neupřednostňuje žádnou skupinu osob.

#### Problematické oblasti

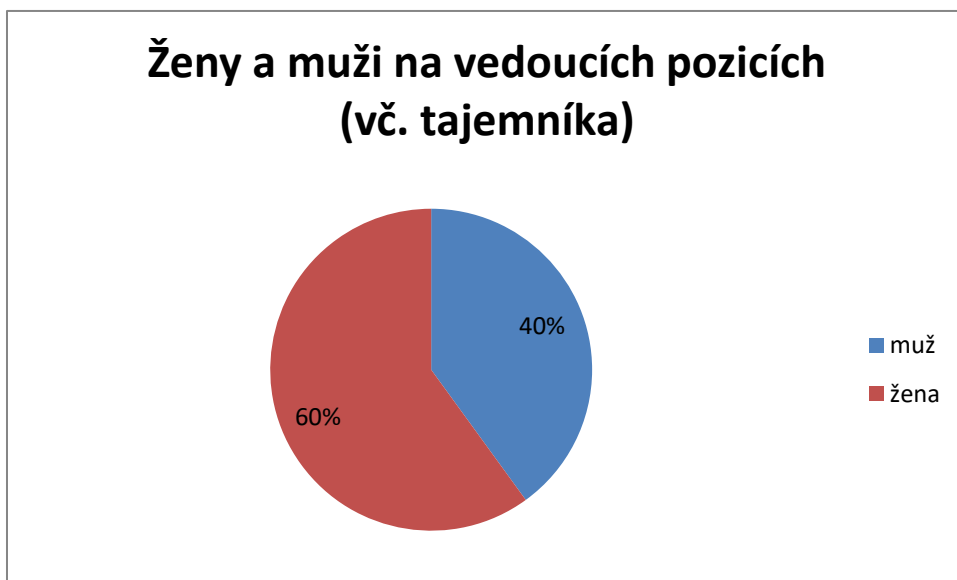


- Ve výjimečných případech dochází k jednání, které není v souladu s příslušnou legislativou (zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti). V tomto ohledu došlo ke zvýšení počtu dotázaných, kteří se v rámci vstupního pohovoru setkali s otázkou na rodinnou situaci.

### 3.4 KARIÉRNÍ ROZVOJ

Do reauditů se zapojilo celkem 40 zaměstnanců/kyň MěÚ, z toho 32 žen a 8 mužů. Poměr mužů a žen na úrovni „vedoucí odboru“ je jiný (v neprospěch žen), než na úrovni „referent/ka“. Nicméně jde o relativně malou disproporci, resp. o jednu osobu na úrovni vedoucí odboru. V tomto směru tedy lze konstatovat, že genderová vyváženost pozic je na dobré úrovni. I tak je doporučeno sledovat genderové parametry a zohledňovat je v personální práci, aby nebyla podporována tvorba skleněného stropu pro ženy a skleněného výtahu pro muže.

Graf 8 Ženy a muži na vedoucích pozicích (vč. tajemníka)

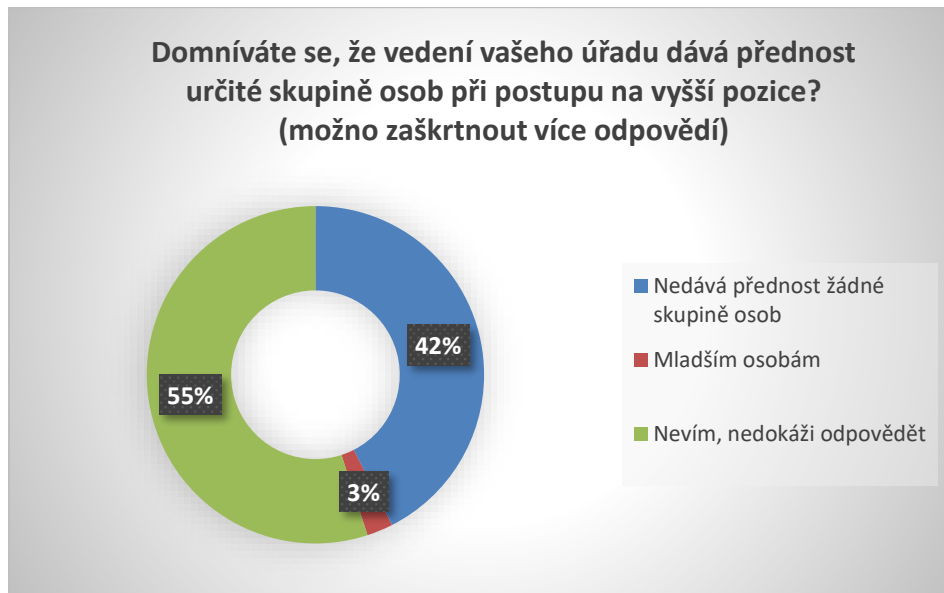


Z kvalitativní analýzy vyplývá, že většina (55 %) dotázaných daný rozdíl nepovažuje za problém, resp. se nedomnívá, že by vedení městského úřadu dávalo přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice. Pouze jedna osoba uvedla, že přednost se dává při postupu mladším osobám. O 10 % méně osob si myslí, že MěÚ neupřednostňuje žádnou skupinu osob. Tento pokles je ale způsoben zvýšením počtu dotázaných, kteří na tuto otázku neodkázali odpověď.



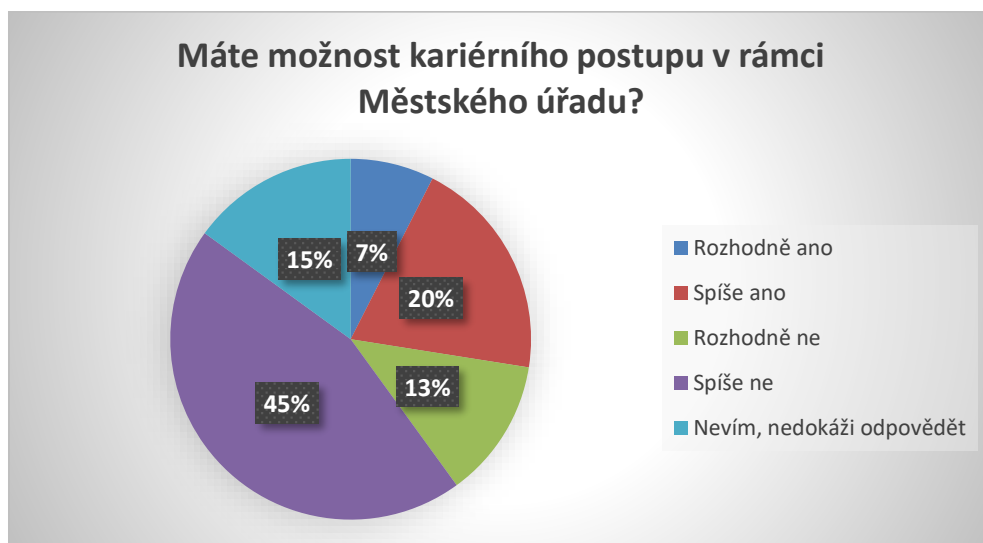


**Graf 9 Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice?**



Nejvíce mužů je na MěÚ zaměstnáno v odborech výstavba a územního plánování a životní Městský úřad je organizací typickou omezenými možnostmi kariérního růstu, dle dotazníku se 33 % respondentů/ek domnívá, že má možnost postupu. Naopak více jak polovina dotázaných (58 %) s výrokem nesouhlasí – nemají podle jejich názoru možnost kariérně postoupit. Ani muži ani ženy neposuzují své možnosti na kariérní růst jako nižší, nebo naopak vyšší než druhé pohlaví. Nemožnost kariérně se posunout vnímají aktivněji spíše zaměstnanci/kyně od 36 do 45 a dále starší 56 let.

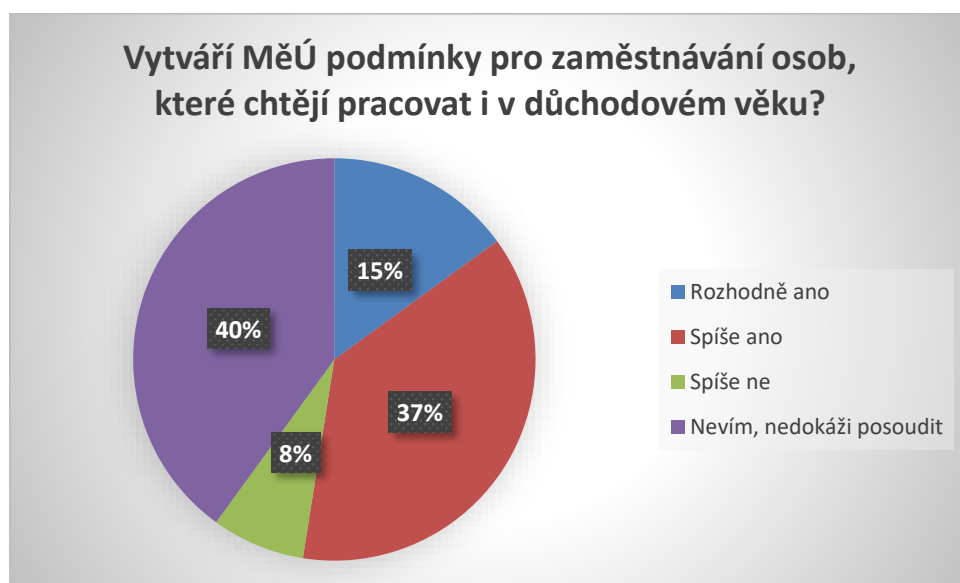
**Graf 10 Máte možnost kariérního postupu v rámci městského úřadu?**





Šetření potvrdilo, že na každé uvolněné pracovní místo se vypisuje otevřené výběrové řízení. Každý zájemce a zájemkyně i z řad stávajících pracovníků/ic se musí přihlásit do výběrového řízení. V genderovém auditu byla rovněž analyzována podpora vedení v možnostech zaměstnávání starších zaměstnanců/kyň. Více než polovina dotázaných je přesvědčena, že MěÚ podporuje i osoby, které již dosáhly důchodového věku. S tímto výrokem nesouhlasí výhradně ženy ve věku 36-45 let.

**Graf 11 Vytváří MěÚ podmínky pro zaměstnávání osob, které chtějí pracovat i v důchodovém věku?**



### 3.4.1 SHRnutí

#### Pozitiva

- MěÚ podporuje kariérní rozvoj všech zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- MěÚ umožňuje zaměstnávání osob v důchodovém věku, v tomto ohledu klesl počet dotázaných, kteří s tímto tvrzením souhlasí a to o 2 %, ale současně i těch, kteří mají opačný názor (o 5 %).

## 3.5 HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

Kapitola se věnuje zhodnocení přístupu Městského úřadu Moravský Krumlov k hodnocení práce svých zaměstnanců/kyň z perspektivy rovných příležitostí. Druhá část kapitoly posuzuje způsob odměňování na jednotlivých srovnatelných pozicích.

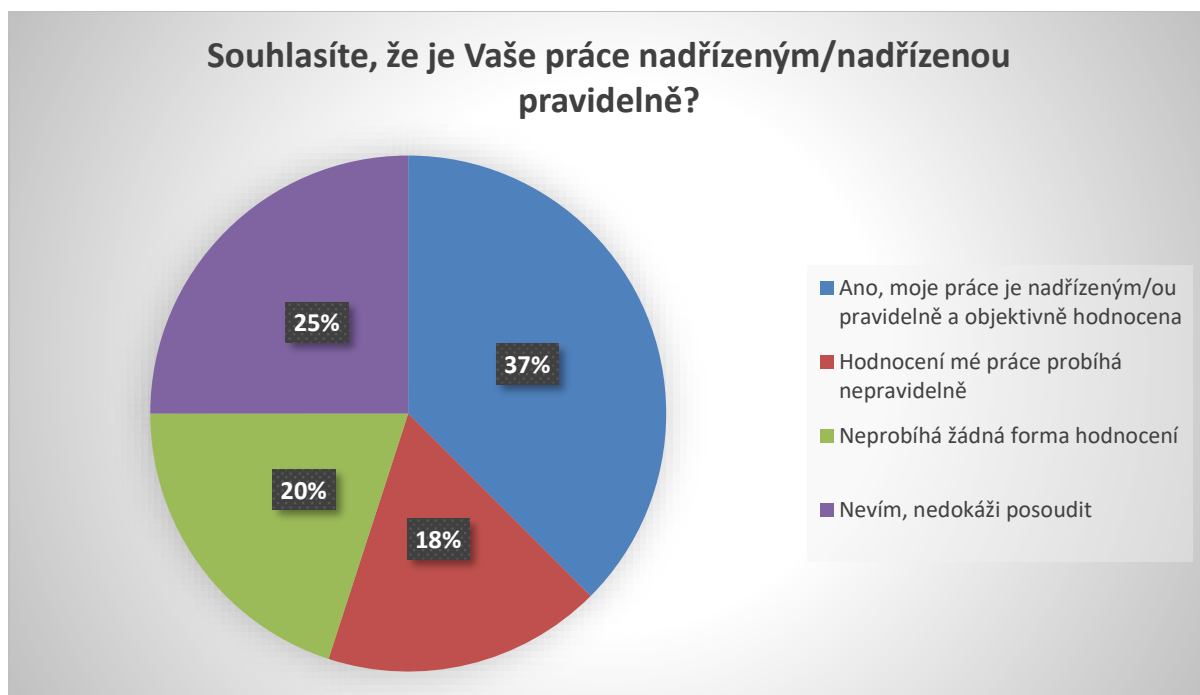
### 3.5.1 HODNOCENÍ

Vedoucí odborů mají jedenkrát ročně individuální hodnotící pohovor s tajemníkem a starostou. Referenti ani referentky nemají individuální hodnotící pohovory s vedoucí/m. Výjimkou je sociální odbor, kde je povinnost dána zákonem, hodnocení probíhá jedenkrát ročně. Zjištění odpovídají výsledkům dotazníkového šetření, kde pouze 37 % zaměstnanců/kyň uvedlo, že je



pravidelně a objektivně hodnoceno. Celkem 20 % dotázaných odpovědělo, že žádné hodnocení neprobíhá. V tomto ohledu došlo ke zhoršení vnímání tohoto tématu na MěÚ.

**Graf 10 Souhlasíte, že je Vaše práce nadřízeným/nadřízenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?**



### 3.5.2 ODMĚŇOVÁNÍ

Městský úřad poskytl konsolidované údaje o platech zaměstnanců/kyň. Na těchto datech bylo zkoumáno genderové zatížení finančního ohodnocení zaměstnaných na městském úřadu.

Na otázku, zda jsou některé skupiny lépe finančně odhodnoceny nedokázalo odpovědět 83 % respondentů/ek, což může být důsledkem nesdílení této informace mezi zaměstnanými. Celkem 10 % dotázaných však uvedlo, že finanční ohodnocení mužů a žen je srovnatelné, 5 % zastávalo názor, že lépe odměňováni jsou muži a 2 % naopak, že ženy.

**Graf 11 Domníváte se, že je některá z následujících skupin zaměstnaných ve vašem MěÚ finančně lépe ohodnocena (např. formou odměn, osobních příplatků apod.)?**





### 3.5.3 SHRnutí

#### Pozitiva

- Ze statistik platů vyplývá vysoká míra objektivit y odměňování a nelze z ní vyvodit, že by ženy nebo muži byli platově diskriminováni.
- Zaměstnanci/kyně nepovažují platové hodnocení za diskriminační.

#### Problematické oblasti

- Nedostatečná komunikace v oblasti rovného odměňování
- Výstupy z kvalitativní části šetření jsou ve vztahu k procesu hodnocení zaměstnaných na Městském úřadě Moravský Krumlov nejednoznačné. Objevily se názory, že hodnocení neprobíhá. Rovněž však zazněly výpovědi, že práce je hodnocena, nicméně v některých případech byla zpochybňována efektivita a pravidelnost tohoto hodnocení.

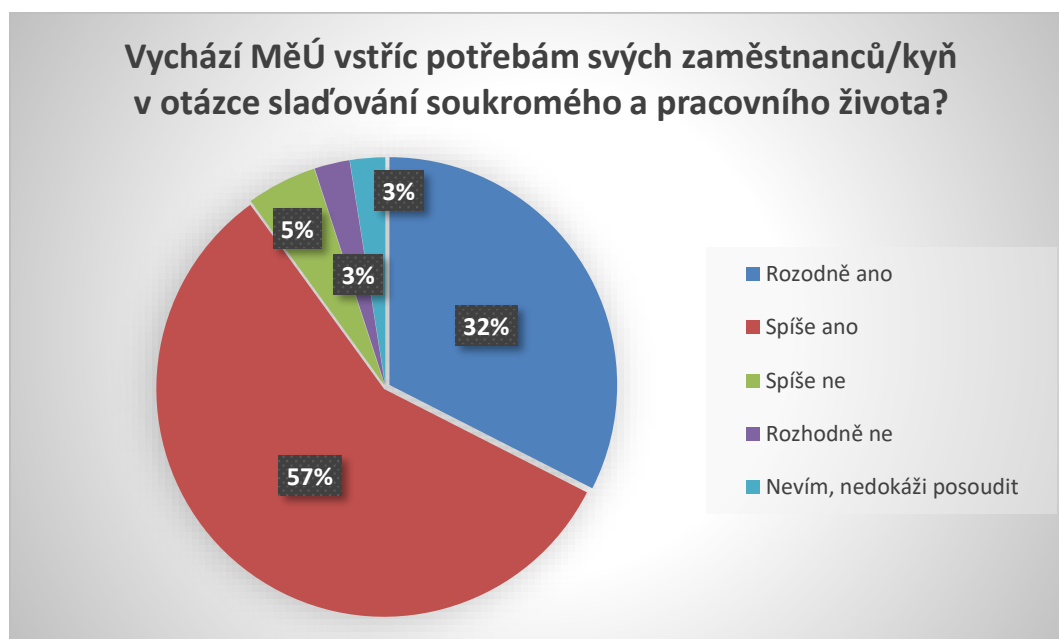
## 3.6 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

V této kapitole budou analyzovány možnosti slaďování soukromého a pracovního života zaměstnanců/kyň na Městském úřadu Moravský Krumlov, a to zhodnocením využívaných nástrojů pro slaďování a požadavků na slaďování ze strany zaměstnaných.

### 3.6.1 POHLED NA SLAĎOVÁNÍ ZE STRANY RESPONDENTŮ/EK

Podle drtivé většiny dotázaných respondentů/ek (89 %) vychází úřad vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce slaďování soukromého a pracovního života. Pouze 8 %, což představuje 3 osoby, není s postupem úřadu v této oblasti spokojeno. Nespokojenost s mírou slaďování projevily ženy ve věkové kategorii 36-45 let a 46-55 let, tedy ty, u nichž lze předpokládat, že slaďování aktivně samy řeší.

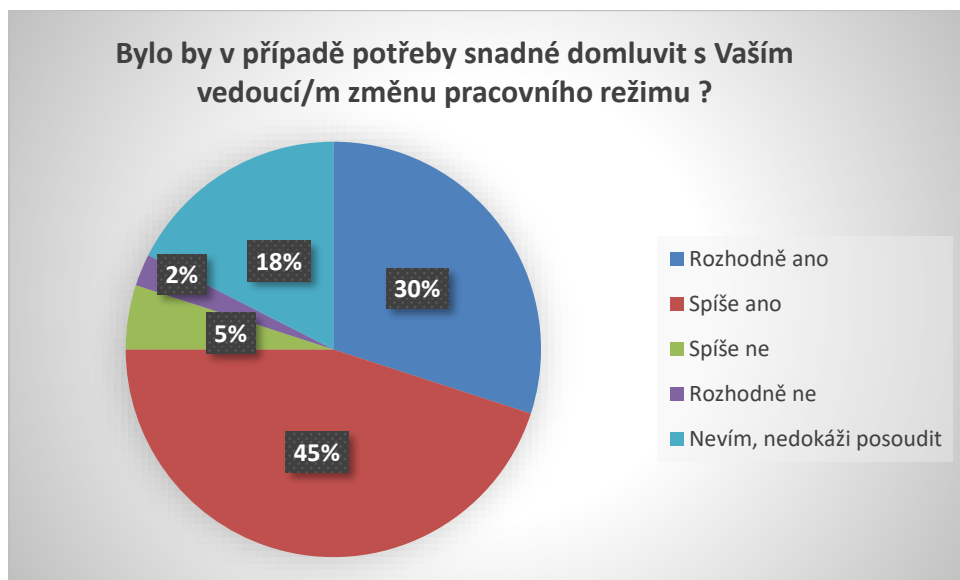
**Graf 12 Vychází MěÚ vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce slaďování soukromého a pracovního života**





V případě, že by respondenti/ky potřebovali změnit pracovní režim (např. zkrátit pracovní úvazek nebo rozvolnit pracovní dobu), by 75 % rozhodně souhlasilo s tím, že by bylo snadné se na této změně domluvit s vedoucí/m. Pouze 7 % dotázaných zaměstnanců/kyň vyjádřilo s tvrzením nesouhlas. Zbýlých 30 % obdobnou situaci buď nemuselo řešit nebo nad ní nemuseli dosud přemýšlet.

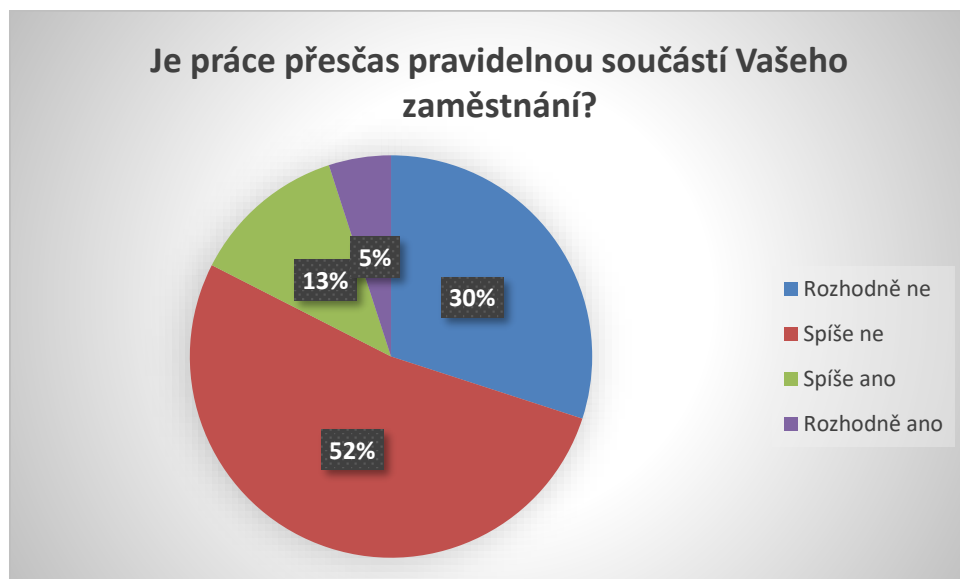
**Graf 13 Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu?**



Fakt, že úřad vychází svým zaměstnancům a zaměstnankyním vstříc potvrzují i odpovědi na otázku, zda jsou přesčasy pravidelnou součástí zaměstnání respondentů/ek. Přesčasy musí řešit celkem 18 % dotázaných, což odpovídá struktuře úřadu, v níž mají někteří zaměstnanci/kyně krizový telefon a v případě potřeby musí být kdykoliv dosažitelní. Většina tvořená 82 % přesčasy řešit nemusí.



**Graf 14 Je práce přesčas pravidelnou součástí Vašeho zaměstnání?**



### 3.6.2 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIM

Jednou z možností, jak mohou zaměstnavatelé podporovat sladování soukromého a pracovního života, je nabídka flexibilních forem pracovních režimů. Zaměstnanci/kyně na Městském úřadu Moravský Krumlov byli dotázáni, zda by měli zájem o využívání pružného pracovního režimu. Se stávajícím nastavením pracovního režimu je spokojeno 30 % dotázaných. Stejně procento dotázaných by uvítalo pružnou pracovní dobu s pevným středem. Kombinaci pružné pracovní doby s pevným středem a práci z domova by volilo 15 % dotázaných a práci z domova by uvítalo 7 % dotázaných. Tabulka níže ukazuje odpovědi v absolutních číslech.

**Tabulka 8 Jaký typ pružného prac. režimu byste měl/a osobně zájem využívat?**

| Typ pracovního režimu                                                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby)                                                                                                                   | 12 |
| Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim                                                                                                                                                     | 12 |
| Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby), Občasná práce z domova                                                                                           | 6  |
| Občasná práce z domova                                                                                                                                                                            | 3  |
| Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim, Občasná práce z domova                                                                                                                             | 2  |
| Stlačený pracovní týden (např. 40 hodin ve čtyřech dnech), Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby), Občasná práce z domova                                | 1  |
| Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby), Sdílené pracovní místo (např. dva lidé dělící se o náplň práce jednoho pracovního místa), Občasná práce z domova | 1  |
| Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim, Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby)                                                                    | 1  |

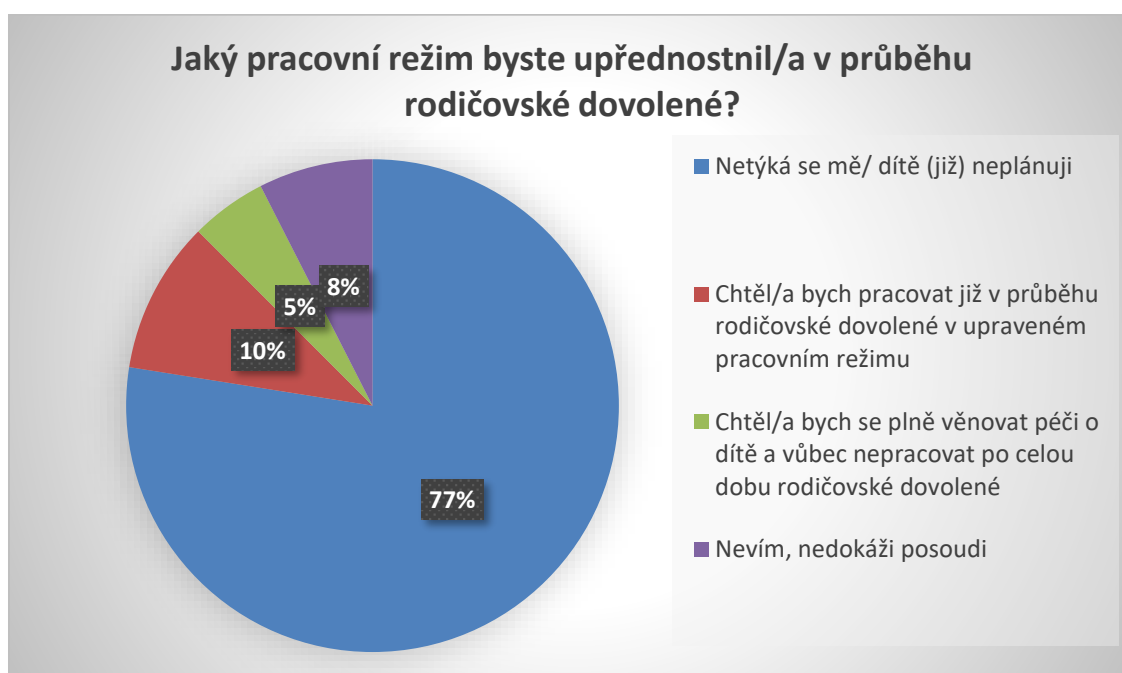


|                                                                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim, Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby), Občasná práce z domova | 1 |
| Bez odpovědi                                                                                                                                           | 1 |

### 3.6.3 SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODIČOVSKÝCH POVINNOSTÍ

Na úřadu pracují 4 osoby ve věku do 35 let a 11 osob ve věku 36-45 let. Celkově se jedná o 35 % zaměstnaných, u nichž lze přepokládat potřebu sladit pracovní vytížení se starostí o rodinu a děti. Dle dotazníků by 10 % zaměstnankyň v průběhu rodičovské dovolené nechtělo ztratit kontakt se svým zaměstnavatelem a chtělo by pracovat v upraveném pracovním režimu.

**Graf 15 Jaký pracovní režim byste upřednostnil/a v průběhu rodičovské dovolené?**



Stávající nebo potenciální rodiče mezi zaměstnanými úřadu by preferovali, pokud by MěÚ poskytl krátkodobé nebo příležitostné hlídání dětí nebo finanční příspěvek na zajištění péče.

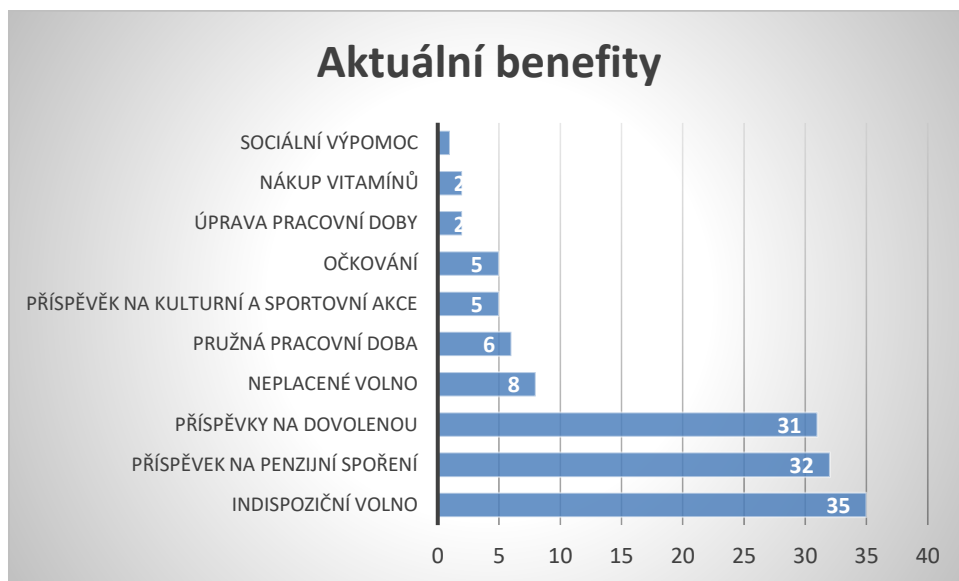
### 3.6.4 BENEFITY

V dotazníkovém šetření zaměstnanci/kyně uvedli tyto benefity, které jsou jim poskytovány.





**Graf 16 Označte prosím, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel pro sladování soukromého**



V praxi MěÚ poskytuje zaměstnancům/kyním menší rozsah benefitů než jaký mu sociální fond umožňuje. Zajímavostí je, že příspěvek na stravování není vnímán jako benefit.

### 3.6.5 SHRUTÍ

#### Pozitiva

- MěÚ ve velké míře vychází vstříc zaměstnancům/kyním v otázce individuální úpravy pracovní doby z osobních důvodů.
- MěÚ poskytuje širokou škálu zaměstnaneckých benefitů.

#### Problematické oblasti

- Dochází k terminologickým nedorozuměním v oblastech pružné pracovní doby.

## 3.7 KULTURA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Tato kapitola se věnuje kultuře pracovního prostředí. Zaměřuje se na pracovní atmosféru a vztahy mezi zaměstnanci/kyněmi a mezi nadřízenými a podřízenými. Dále řeší otázku diskriminace, sexuálního obtěžování a šikany.

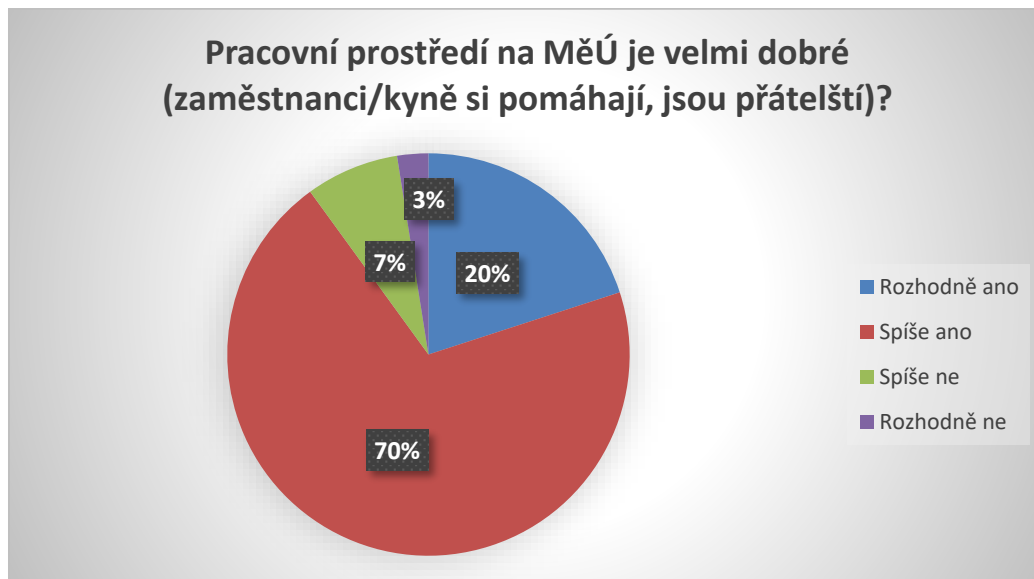
### 3.7.1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Z dotazníkového šetření i osobních rozhovorů vyplynulo, že na MěÚ vládne přátelská atmosféra, a to jak mezi kolegy/němi na stejné úrovni, tak mezi nadřízenými a podřízenými. Zaměstnanci/kyně působili uvolněně a otevřeně. Mnohokrát zaznělo, že úřad má dobrý kolektiv, lidé si pomáhají a nadřízení se chovají slušně a s respektem.



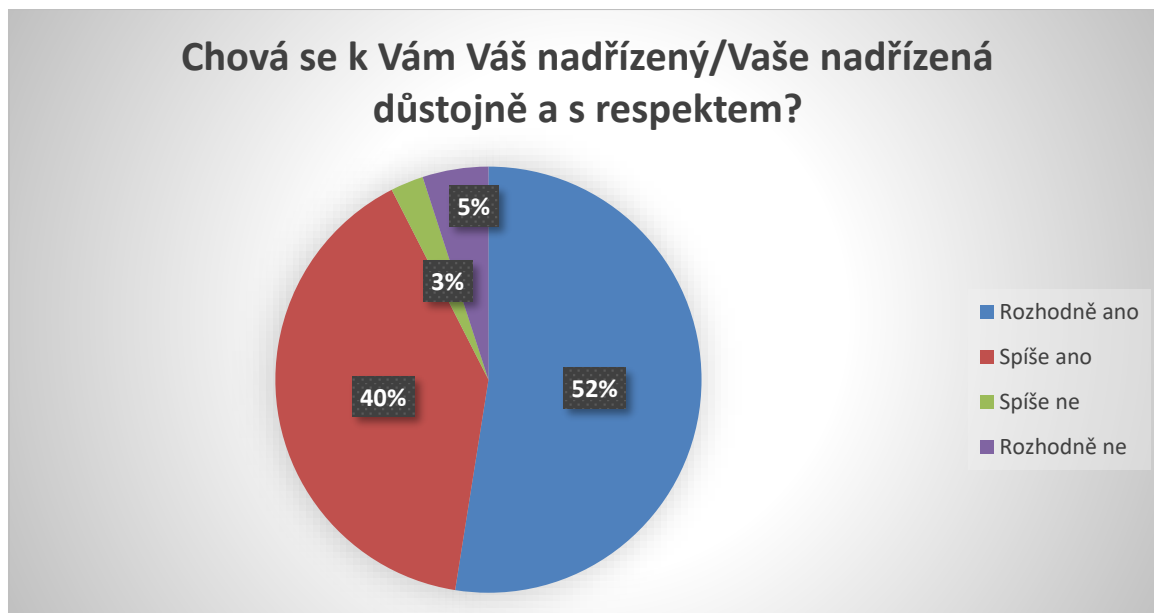


**Graf 17 Pracovní prostředí na MěÚ je velmi dobré (zaměstnanci/kyně si pomáhají, jsou přátelští).**



Tajemník, starosta i vedoucí odborů se těší velké oblibě a převážná většina zaměstnanců/kyň je respektuje a považuje za vstřícné a přátelské. To dokládala zjištění z rozhovorů i výsledky dotazníkového šetření. Na otázku v dotazníku: „Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem.“ Odpovědělo 92 % dotázaných kladně a pouze v 8 % jsou dotázaní s chováním nadřízeného nespokojeni.

**Graf 18 Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?**

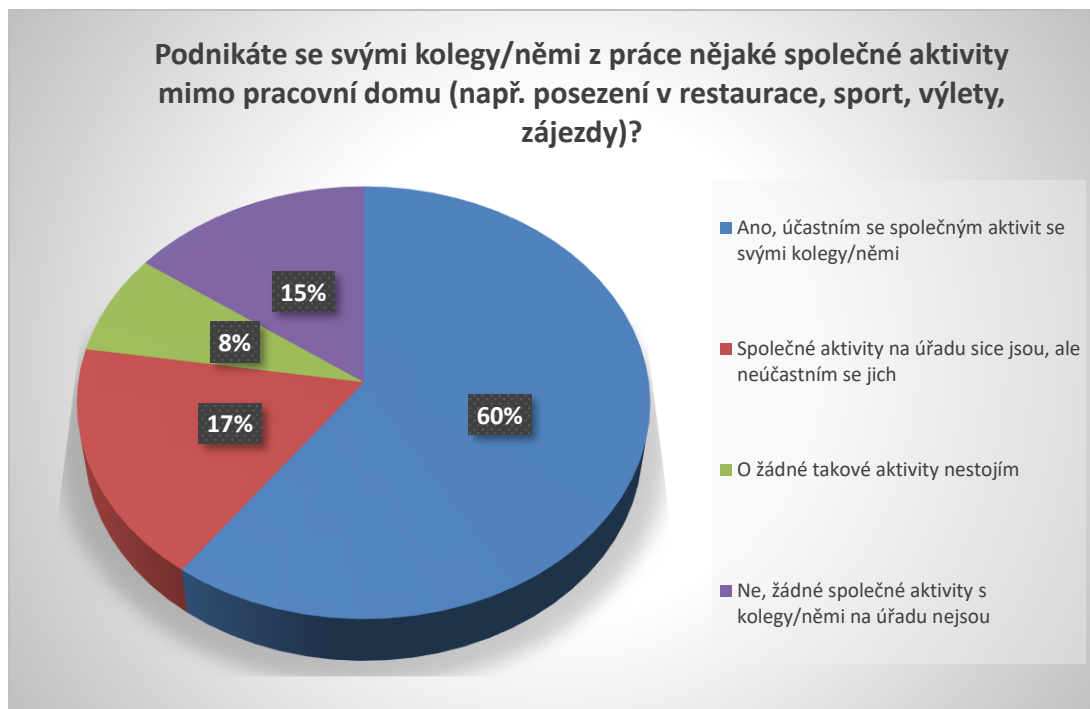


S tím souvisí i skutečnost, že se 60 % zaměstnanců/kyň úřadu účastní společných aktivit mimo pracovní dobu, toto procento se o celých 18 % snížilo oproti předchozímu auditu. Ty se konají



zpravidla dvakrát ročně. Aktivit se neúčastní 17 % dotázaných a 8 % o žádných společných aktivitách neví.

**Graf 19 Podnikáte se svými kolegy/němi z práce nějaké společné aktivity mimo pracovní dobu (např. posezení v restauraci, sport, výlety, zájezdy)?**

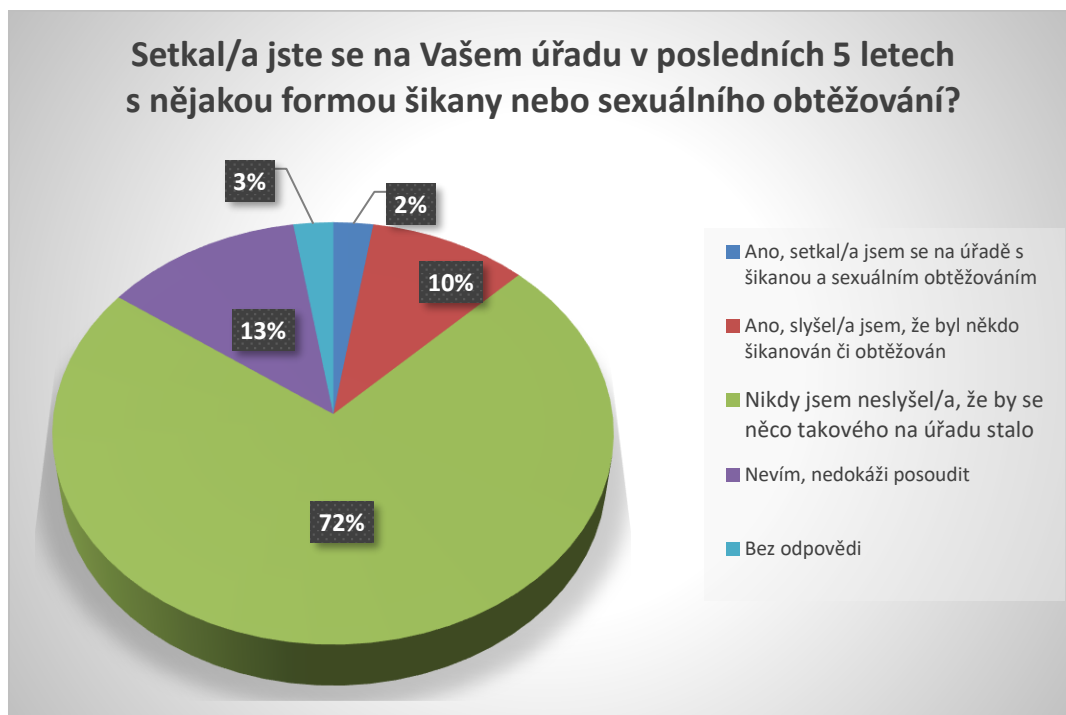


### 3.7.2 DISKRIMINACE

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se 2 % dotázaných se setkalo na úřadě s šikanou a sexuálním obtěžováním a 10 % o takovém chování slyšelo. V kontextu ostatních zjištění, zejm. s celkovou spokojeností s pracovním prostředím a přístupem nadřízených, se pravděpodobně jedná spíše o obtěžování ze strany externích osob, nebo minulých situací. Celkem 2 osoby z celkových 46 respondentů se přímo setkalo s nevhodným chováním. Oproti předchozímu auditu došlo ke zlepšení situace.



**Graf 20 Setkal/a jste se na Vašem úřadu s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování?**



Na přímou otázku, zda se zaměstnanci či zaměstnankyně setkali na MěÚ s diskriminací, odpověděla jedna respondentka, že spíše ano. Ostatních 95 % zaměstnanců/kyň odpovědělo záporně.

**Graf 21 Setkal/a jste se v rámci zaměstnání na MěÚ s projevy diskriminace?**





### **3.7.3 SHRnutí**

#### **Pozitiva**

- Na MěÚ panuje velmi dobrá a přátelská atmosféra mezi kolegy a kolegyněmi i mezi nadřízenými a podřízenými.
- Velký počet zaměstnanců a zaměstnankyň se účastní společných akcí mimo pracovní dobu.

#### **Problematické oblasti**

- Část dotázaných se setkala s nevhodným chováním a větší počet dotázaných o tomto chování slyšelo.



## PŘÍLOHA

### **Dotazník pro zaměstnance/kyně Městského úřadu Moravský Krumlov (MěÚ)**

#### **V rámci projektu: Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově**

**CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/000950931**

Údaje pro dotazník

Žena/muž

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

#### **1 Názor na stav rovných příležitostí na MěÚ**

- 1) Myslíte si, že zaměstnanci a zaměstnankyně Městského úřadu mají srovnatelné podmínky?
  - Ano, mají srovnatelné podmínky
  - Ne, ženy mají všeobecně horší podmínky než muži
  - Ne, muži mají všeobecně horší podmínky než ženy
  - Nevím, nedokáži odpovědět
- 2) Jsou rovné příležitosti žen a mužů na Vašem MěÚ důležitým tématem?
  - Ano, rovné příležitosti jsou důležitým tématem MěÚ
  - Ne, rovné příležitosti nejsou důležitým tématem MěÚ
  - Nevím, nedokáži odpovědět

#### **2 Proces přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň**

- 3) 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
  - Mladším osobám
  - Ženám
  - Mužům
  - Osobám se staršími dětmi
  - Bezdětným osobám
  - Starším osobám
  - Nevím, nedokáži odpovědět
- 4) Byli jste v průběhu vstupního pohovoru dotazováni/y na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se vašeho soukromého života?



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

## 2.1 Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce

- 5) 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
  - Mladším osobám
  - Ženám
  - Mužům
  - Osobám se staršími dětmi
  - Bezdětným osobám
  - Starším osobám
  - Nevím, nedokážu odpovědět
- 6) Máte možnost kariérního postupu v rámci Městského úřadu?
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevím, nedokážu odpovědět
- 7) Vytváří MěÚ podmínky pro zaměstnávání osob, které chtějí pracovat i v důchodovém věku? (např. formou snížení úvazku, pružnými pracovními úvazky, přesunem na jiné pracovní místo apod.)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevím, nedokážu posoudit
- 8) Souhlasíte, že je Vaše práce nadřízeným/nadřízenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?
- Ano, moje práce je nadřízeným/ou pravidelně a objektivně hodnocena
  - Ano, moje práce je nadřízeným/ou sice pravidelně hodnocena, ale nemám pocit, že probíhá objektivně
  - Hodnocení mé práce probíhá nepravidelně
  - Neprobíhá žádná forma hodnocení
  - Nevím, nedokážu odpovědět
- 9) Domníváte se, že je některá z následujících skupin zaměstnaných na vašem MěÚ finančně lépe ohodnocena (např. formou odměn, osobních příplatků, apod.) než ostatní? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- Žádná skupina osob
  - Mladší osoby
  - Ženy
  - Muži
  - Osoby se staršími dětmi



- Bezdětné osoby
- Starší osoby
- Nevím, nedokáži odpovědět

## 2.2 Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

10) Podporuje MěÚ Moravský Krumlov vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí?

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

## 2.3 Sladění soukromého a rodinného života

11) Vychází MěÚ vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladění 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

12) V případě, že jste v předchozí otázce odpověděli „Rozhodně ano“, nebo „Spíše ano“, označte prosím, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel pro sladění soukromého a pracovního života? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Indispoziční volno
- Pružná pracovní doba
- Neplacené volno
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Příspěvky na dovolenou
- Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- Bezúročné půjčky
- Sociální výpomoc
- Příspěvek na penzijní spoření
- Jiné \_\_\_\_\_

13) Je práce přesčas pravidelnou součástí Vašeho zaměstnání?

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

14) Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaším vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- Rozhodně ano



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

15) Jaký typ pružného pracovního režimu byste měl/a osobně zájem využívat? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim
- Stlačený pracovní týden (např. 40 hodin ve čtyřech dnech)
- Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby)
- Zkrácená pracovní doba (např. 20 hodin týdně)
- Sdílené pracovní místo (např. dva lidé dělící se o náplň práce jednoho pracovního místa)
- Občasná práce z domova

16) Udržuje MěÚ kontakt se zaměstnanými na rodičovské dovolené? (např. nabídka částečného pracovního úvazku, pozvánky na akce, možnost vzdělávání apod.)?

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

17) Jaký pracovní režim byste upřednostnil/a v průběhu rodičovské dovolené?

- Netýká se mě/ dítě (již) neplánuji
- Chtěl/a bych se plně věnovat péči o dítě a vůbec nepracovat po celou dobu rodičovské dovolené
- Chtěl/a bych pracovat již v průběhu rodičovské dovolené v upraveném pracovním režimu
- Nevím, nedokáži posoudit

18) Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele v oblasti péči o dítě byste uvítal/a? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Netýká se mě, neplánuji děti/ mám již starší děti
- Místo v dětské skupině (věk 18 měsíců až 6 let) pro děti zaměstnanců/kyň
- Finanční příspěvek na zajištění péče o dítě
- Možnost využít krátkodobého nebo příležitostného hlídání dítěte zajištěného zaměstnavatelem
- Nevím, nedokáži posoudit

## 2.4 Kultura pracovního prostředí

19) Pracovní prostředí na MěÚ je velmi dobré (zaměstnanci/kyně si pomáhají, jsou přátelští)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

20) Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?





- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

21) Setkal/a jste se v rámci zaměstnání na MěÚ s projevy diskriminace?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Pokud jste se s projevy diskriminace setkali, tak s jakými? \_\_\_\_\_

22) Setkal/a jste se na Vašem úřadu s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování?

- 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

23) Podnikáte se svými kolegy/němi z práce nějaké společné aktivity mimo pracovní domů (např. posezení v restauraci, sport, výlety, zájezdy)?

- Ano, účastním se společným aktivit se svými kolegy/němi
- Společné aktivity na úřadu sice jsou, ale neúčastním se jich
- Ne, žádné společné aktivity s kolegy/němi na úřadu nejsou
- O žádné takové aktivity nestojím
- Nevím, nedokáži posoudit