



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

TROX® **TECHNIK** **KS**
The art of handling air **FILTER**

GENDEROVÝ RE-AUDIT

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO RE-AUDITU

společnosti

TROX KS Filter s.r.o., IČO: 24237574

„KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“

registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010551



Obsah

Obsah	2
1. Auditovaná společnost	6
2. Základní charakteristiky společnosti.....	7
3. Velikost společnosti	7
4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti TROX KS Filter s.r.o.....	10
5. Shrnutí genderového re-auditů	11
6. Auditované oblasti.....	11
7. Použité metody sběru a analýzy dat.....	12
8. Analyzované dokumenty	13
9. Osoby zapojené do re-auditů	13
10. Výstupy genderového re-auditů	15
11. Fáze provedení genderového re-auditů	16
12. Oblasti pro zaměření re-auditů.....	18
13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti TROX KS Filter s.r.o.	35
14. Shrnutí genderového re-auditů	36



Zadavatelská společnost:

TROX KS Filter s.r.o., zapsaná u Městského soudu v Praze pod spisovou značkou C 333300, Evropská 710, Příbram II, 261 01 Příbram, IČO: 24237574, DIČ: CZ24237574, zastoupená Janem Bergerem, jednatelem, kontaktní osoba: Yveta Čechová, HR Manažerka: yveta.cechova@troxgroup.com .

Auditorský tým realizující genderový re-audit:

Mgr. Petra Kubálková – vedoucí auditorského týmu

Vedoucí auditorského týmu zodpovídala za jednotlivé aktivity konané v průběhu re-auditů. Měla na starosti kvalitní průběh celého re-auditů, komunikaci průběhu genderového re-auditů společnosti C2C Solutions Group, s.r.o., která realizuje genderový re-audit, komunikaci průběhu genderového re-auditů re-auditované společnosti, koordinaci auditorského týmu, pravidelné porady, dodržování předem stanoveného harmonogramu odsouhlaseného všemi zúčastněnými stranami. Zajišťovala také realizaci re-auditů z hlediska sběru a analýzy dat, tvorby závěrečné zprávy, prezentace výsledků auditů vedení společnosti.

Mgr. et Mgr. Jaroslava Devine Mildorf – členka auditorského týmu

Členka auditorského týmu zodpovídala za sběr a analýzu dat, tvorbu doporučení na změny re-auditované společnosti, prezentaci výsledků re-auditů vedení společnosti, zpracování závěrečné zprávy. Účastnila se pravidelných porad a předkládání vedoucí auditorskému týmu zápis z jednotlivých porad.

Zkušenost členů auditorského týmu

Mgr. Petra Kubálková – vedoucí auditorského týmu

Od roku 2015 Členka genderové expertní komory České republiky, viz odkaz níže

<https://gekcr.cz/members/petrak/>

Vzdělání: VŠ magisterského typu

Praxe: expertka v oblasti diverzity, CSR a rovných příležitostí žen a mužů, genderový audit a jeho realizace, supervize, tvorba akčního plánu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance; mezinárodní zkušenost.

Projekty:

- Město Slaný (2015) - Realizace auditů ve spolupráci APERIO a M. C. Triton (realizace genderového auditů, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity)
- Česká pošta (2015) - Realizace auditů ve spolupráci s KPMG (realizace genderového auditů, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)



- ČSOB (2015) - Realizace auditu ve spolupráci APERIO (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)
- Česká pošta (2016) - Realizace zakázky ve spolupráci cats2cats z.s. (zpracování opatření pro podporu návrat rodičů z rodičovské dovolené – Příručka pro zaměstnance České pošty)
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (2016) - Realizace zakázky ve spolupráci se společností APERIO (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (2017) - Návrh Akčního plánu (zpracování projektu na realizaci opatření Akčního plánu a aktualizace Akčního plánu univerzity)
- Vzdělávací instituce Mladoboleslavsko (2018) - Realizace auditu a vzdělávání ve spolupráci s Služby a školení MB (realizace šetření ve vzdělávacích institucích na Mladoboleslavsku, design vzdělávacích aktivit pro vzdělávací instituce, závěrečné testování dosažených znalostí)
- Spolupráce s DAMU a FAMU (2019) - Realizace prvních fokusních skupin pro identifikaci potřeb (realizace prvních fokusních skupin pro realizaci genderového auditu a identifikace klíčových oblastí, kterým je třeba se věnovat)
- Česká spořitelna (2019) - Konzultace – sexuální obtěžování na pracovišti (design opatření a interní komunikace na téma sexuálního obtěžování na pracovišti)
- Tchibo (2020) - Tvorba akčního plánu společnosti (konzultace a připomínkování k akčnímu plánu společnosti Tchibo)
- Publikace:
 - Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 20), cats2cats, 2016
 - Podpora kariérního růstu žen: manuál pro zaměstnavatele, gender Studies, 2016
 - Česká pošta rodičům a dětem, cats2cats, 2015
 - Diverzita v principech managementu kvality a společenské odpovědnosti organizací a firem, Otevřená společnost, 2010
 - Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15), Otevřená společnost, 2010
 - Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi, Otevřená společnost, 2007

Mgr. et Mgr. Jaroslava Devine Mildorf – členka auditorského týmu

Členka genderové expertní komory České republiky, viz odkaz níže

<https://gekcr.cz/members/jarkadevine/>

Vzdělání: VŠ magisterského typu

Praxe: 19 let praxe v oblasti genderové problematiky, zpracování HR projektové dokumentace, analýz, akčních plánů, spoluautorka Metodiky genderového auditu

Projekty:

2008 – 2016

- IKEA Zlín – genderový audit a akční plán
- IKEA Brno – genderový audit a akční plán



- IKEA Hanim – genderový audit a akční plán
- IBM – genderový audit a akční plán
- Stanley, Black and Decker – genderový audit a akční plán
- Česká spořitelna – genderový audit a akční plán
- Městský úřad Sokolov – genderový audit a akční plán
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně – genderový audit a akční plán

2020 – současnost

- SIT Plzeň – metodologie, Horizon 2020
- FEL, ČVUT – genderový audit a akční plán, Horizon 2020
- ČVUT – genderový audit a akční plán, Horizon 2020
- ZUČ Plzeň – genderový audit a akční plán, Horizon 2020

Využitá metodika:

Sestavení auditorského týmu, realizace genderového auditu a závěrečná zpráva vychází z metodiky „STANDARD Genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016.

Název projektu:

Zpráva byla vypracována v rámci projektu „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010551 financovaného z ESF OPZ.

Poděkování:

Auditorský tým děkuje za spolupráci a maximální součinnost společnosti TROX KS Filter s.r.o., konkrétně pak Jednateli společnosti/ Obchodnímu řediteli – Jan Bergerovi a HR Manažerce – Yvetě Čechové za poskytnutí veškeré dokumentace a všem zaměstnancům/ kyní, kteří je ochotně účastnili dotazníkových šetření, rozhovorů a skupinových diskuzí.



1. Auditovaná společnost

Historie společnosti sahá do roku 1993, kdy manželé Jiří a Liana Besedovi založili společnost KS Klima- Services, která byla výhradním zástupcem německé společnosti KS Klima- Service GmbH a začala dovážet vzduchové filtry na český a slovenský trh.

Společnost se v následujících letech zabývala nejprve výrobou jednodušších filtrů, následně i technologicky náročnější kapsové filtry, filtry s aktivním uhlím a HEPA filtry.

V roce 1997 došlo z výraznému navýšení zakázek a založení akciové společnosti KS Klima-Service a.s. V roce 2008 společnost otevřela prostory nového areálu výrobního závodu. V areálu se nachází výrobní závod, sklady, administrativa a zákaznické a prezentační centrum se vzorkovou síní.

Dnešní vedení společnosti zaměřuje dlouhodobou strategii TROX KS Filter s.r.o. na rozvoj, růst a posilování dobrého jména společnosti na českém i zahraničním trhu v oboru výroby vzduchových filtrů a filtračních zařízení.

Mezi výrobky, které společnosti vyrábí patří:

- Filtrační média
- Kapsové filtry
- Rámečkové filtry
- Kompaktní filtrační články
- Filtry a komponenty pro vysoké nároky na čistotu
- Adsorpční filtry pro odloučení plynných škodlivin a zápachů
- Průmyslové filtrační systémy
- Speciální filtrační zařízení a příslušenství
- Manometry
- Ukládací rámy

Základní filozofií společnosti je velká kvalita produktů poskytovaných s maximální službou a péčí zákazníkům. Společnost je certifikována dle systému managementu kvality ISO 9001, V roce 2006 získala Certifikát dle normy ČSN EN ISO 14001:2005, což je pro její zákazníky zárukou nejvyšší kvality péče o životní prostředí. Filtry společnosti TROX KS Filter s.r.o. vlastní certifikáty a technické listy, parametry jsou ověřovány ve vlastní zkušební laboratoři. Společnost zabezpečuje likvidaci odpadu pod katalogovým číslem O 150203 a 040222 (na základě novely č. 185/2001 zákona o odpadech) a také likvidaci nebezpečného odpadu pod kat. číslem 150 202 N (filtrační materiály).

Společnost si je plně vědoma hodnoty svých zaměstnanců/ kyň, dbá na jejich vzdělávání a jejich technickou schopnost. Zaměstnanci/ kyně znají odborné předpisy a technologické postupy, neustále zvyšují své znalosti v oblasti filtračních materiálů a technologií a aplikují je v praxi, rozšiřují manažerské a jazykové schopnosti, osobní angažovanost při neustálém zlepšování integrovaného manažerského systému (IMS).



2. Základní charakteristiky společnosti

Společnost TROX KS Filter s.r.o. je společností s ručením omezením. Hlavní činností společnosti je podnikání v oblasti výroby, vývoje a dodávek vzduchových filtrů atmosférického prachu.

Společnost TROX KS Filter s.r.o. podniká na základě živnostenského oprávnění v těchto oborech:

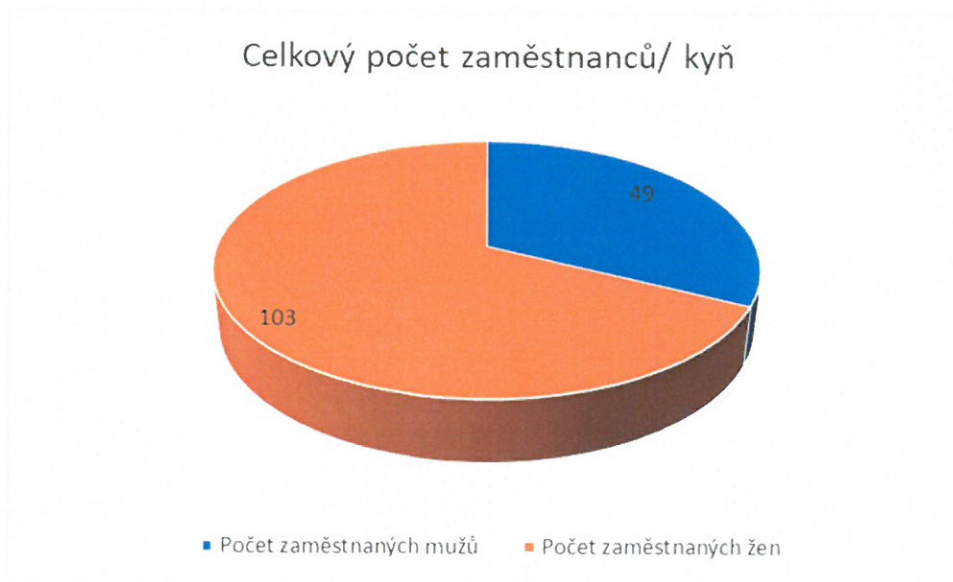
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- Výroba průmyslových chladicích a klimatizačních zařízení
- Shromažďování a sběr odpadů
- Pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí

Společnost TROX KS Filter s.r.o. svým moderním a zodpovědným způsobem řízení zabezpečuje pro své zákazníky ty nejlepší služby v oblasti vývoje, výroby a dodávek vzduchových filtrů a filtračních zařízení.

Cílem i posláním společnosti je produkovat výrobky, které ochraňují zdraví člověka, jsou součástí moderních výrobních technologií a současně splňují nejpřísnější ekologické předpisy ve vztahu k životnímu prostředí.

3. Velikost společnosti

Celkový počet zaměstnanců/ kyň: 152



Průměrný věk zaměstnanců celkem

průměrný věk všech zaměstnanců: 43,25

průměrný věk žen: 44



průměrný věk mužů: 41,6

Průměrný věk zaměstnaných žen

Počet žen do 25 let: 4

Počet žen ve věku 26 – 35 let: 15

Počet žen ve věku 36 – 45 let: 25

Počet žen ve věku 46 – 55 let: 52

Počet žen ve věku nad 56 let: 7

Průměrný věk zaměstnaných mužů

Počet mužů do 25 let: 3

Počet mužů ve věku 26 – 35 let: 16

Počet mužů ve věku 36 – 45 let: 13

Počet mužů ve věku 46 – 55 let: 11

Počet mužů ve věku nad 56 let: 6

Čerpání mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská dovolená: 4

Rodičovská dovolená: 0

Pracovní úvazky

Plný pracovní úvazek: 150

Částečný pracovní úvazek: 1

Dohoda o provedení práce: 1

Zastoupení mužů a žen ve vedení společnosti

Vedení společnosti představuje 7 zaměstnanců/ kyň, z toho 6 mužů a 1 žena:

- Jednatel společnosti/ Head of Filter Business – Thomas Klamp
- Jednatel společnosti/ CEO – Igor Vlk
- Zmocněnec vedení společnosti pro kvalitu – Filip Šaněk
- Jednatel společnosti/ Obchodní ředitel – Jan Berger
- HR Manažerka – Yveta Čechová
- Finanční ředitel – Štěpán Škořepa
- Provozní ředitel – Michal Fečko



4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti TROX KS Filter s.r.o.

Společnost si uvědomuje důležitost genderové rovnosti pro její správné fungování. Spokojenost všech zaměstnanců/kyň je pro vedení společnosti prioritou, proto se aktivně zapojilo do řešení této problematiky a jejího zavádění do interních i externích procesů společnosti.

Pro zavedení genderové rovnosti byly podniknuty níže uvedené kroky:

- Vstupní genderový audit
- Příprava projektu – příprava a předložení projektu pro aplikaci genderové rovnosti
- Realizace projektu – aplikace genderové rovnosti – projekt „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010551
- Genderový re-audit – zpětná kontrola účinnosti realizovaných/ aplikovaných aktivit

V období od 1.11.2017 – 28.2.2018 proběhl ve společnosti TROX KS Filter s.r.o. vstupní genderový audit, který měl sloužit k dosažení organizační rovnosti žen a mužů na pracovišti, k vyšší motivovanosti mužů a žen ke změně zažitých genderových stereotypů.

Hlavním cílem bylo zefektivnění pracovních procesů z pohledu moderně řízené společnosti, která si klade za cíl plně efektivní spolupráci se svými zaměstnanci/ zaměstnankyněmi.

Sestavení auditorského týmu, realizace genderového auditu a závěrečná zpráva vycházela z metodiky „STANDARD genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016.

Na základě vstupního genderového auditu byl předložen projekt s cílem realizace doporučení vycházejících z tohoto auditu. Veškeré klíčové aktivity byly nastaveny tak, aby společnost směřovala k vyšší genderové transparentnosti a proměně společnosti ve spojitosti s genderovou rovností. Genderově vyváženou politiku měla podpořit úprava interních dokumentů v souladu s rovností mužů a žen na pracovišti, vytvoření nových strategií, sladění soukromého, pracovního a rodinného života, zajištění vzdělávání s ohledem na genderovou problematiku a celkové zařazení mezi společnosti podporující flexibilní formy práce, rovnost pohlaví a zamezení diskriminace.

Realizace projektu projekt „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010551, probíhala v období 1. 6. 2019 – 31.5.2022. Projekt řešil problematiku genderové rovnosti mezi muži a ženami, která ve společnostech není stále komplexně řešena a společnosti se s ní snaží seznámit a zařadit ji do každodenního fungování a procesů. V průběhu projektu došlo k aplikaci genderově rovných principů do řízení společnosti, personálních procesů a stěžejních dokumentů pro fungování společnosti.

Díličí cíle projektu byly:

- Realizace změn, které povedou k prosazování genderové rovnosti na pracovišti
- Používání genderově korektního jazyka



- Zvýšit procento zaměstnaných žen
- Zlepšit firemní kulturu a povědomí o genderové problematice ve společnosti – vzdělávání, osvěta
- Vytvoření Etického kodexu obsahujícího nastavení genderových pravidel
- Vytvoření Náborového a propouštěcího procesu/ Metodiky personálního minima
- Implementace diversity managementu
- Nastavení vzdělávacího plánu
- Transparentní systém hodnocení a odměňování
- Flexibilní formy práce

Ověření výše uvedených dílčích cílů proběhne prostřednictvím genderového re-auditů. Více podrobností k re-auditů je v následující části. Tato část obsahuje shrnutí zjištění získaných prostřednictvím re-auditů.

5. Shrnutí genderového re-auditů

Důvodem realizace re-auditů byla realizace projektu „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditů“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010551. Cílem výše uvedeného projektu byla realizace doporučení vycházející ze vstupního genderového auditů. V projektu byly vymezeny jednotlivé klíčové aktivity. Společnost tak byla schopna proměnit vnitřní kulturu v návaznosti na genderovou rovnost.

Genderový reaudit probíhal ve společnosti od března do května 2022.

Genderovou politiku mělo podpořit šíření povědomí o genderové rovnosti/ osvěta– rovnosti mužů a žen na pracovišti, Etickém kodexu, jednotném náborové a propouštěcím procesu, transparentním systémem hodnocení a odměňování, flexibilních formách práce.

Veškeré aktivity měly usnadnit sladování pracovního a soukromého života v rámci flexibilních forem práce, sjednotit a ztransparentnit systém hodnocení a odměňování zaměstnanců/ kyň a vzdělávání. Re-audit se nezaměřoval pouze na oblast lidských zdrojů, ale celkově na aplikaci genderové rovnosti do každodenního fungování společnosti.

6. Auditované oblasti

- 1) Kontextová analýza
- 2) Cíle organizace
- 3) Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- 4) Organizace pracovního prostředí
- 5) Personální politika
 - Nábor zaměstnanců/ kyň
 - Propouštění zaměstnanců/ kyň
- 6) Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita
- 7) Kariéerní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost



- 8) Rozvoj a vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)
 - Efektivní komunikace (omezení genderových stereotypů)
 - Motivace zaměstnanců a zaměstnankyň k vyšším výkonům (podpora kariérního růstu)
 - Emoční inteligence
 - Konfliktní situace
 - Kompetentní manažer/ žerka
 - Asertivní jednání
 - Firemní kultura a genderová rovnost na pracovišti
 - Vedení a koučing zaměstnanců/ kyň
 - Zvyšování efektivity procesů
 - Zvyšování výkonnosti mužů a žen na pracovišti
- 9) Spravedlivé odměňování (platová transparentnost, benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem), dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených)
- 10) Sladování práce a osobního života (pracovní doba, flexibilní formy práce, management MD/RD, (podpora aktivního otcovství vč. Rodičovské), age management ve vztahu k genderu, podmínky pro pečující osoby, poskytování péče o děti (nejen předškolní))
- 11) Sladování práce a osobního života – možnosti dopravy do zaměstnání
- 12) Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty
- 13) Kultura organizace – vnitřní a vnější komunikace, vztahy mezi spolupracovníky/ nicemi, kolegy/ němi, nadřízenými (m/ž), podřízenými (m/ž)

7. Použité metody sběru a analýzy dat

Genderový re-audit je složen z dvoufázové analýzy (z kontextové analýzy a analýzy dokumentů), která se provádí před vstupem auditního týmu do společnosti, a to na základě:

- podkladů, které společnost auditnímu týmu poskytne,
- šetření ve společnosti.

Výstupy pro re-audit byly získány pomocí:

- sběr a analýza nezbytných dokumentů
- úvodní jednání s vedením společnosti
- 2 dotazníkových šetření,
- 8 hloubkových rozhovorů,
- 3 doplňkových/ polostrukturovaných rozhovor a konzultací s vedoucími pracovníky,
- 3 skupinových diskuzí,
- korespondence – telefonické rozhovory, emailová korespondence.

V první fázi bylo přistoupeno k rozhovorům s klíčovými osobami. Rozhovory sloužily pro doplnění informací získaných z předložených dokumentů, či k ověření, zda je vše deklarované v dokumentech aplikované i v praxi. Jednotlivé otázky k rozhovorům byly připraveny předem tak, aby byly v rámci re-auditů získány odpovědi na jejich otázky. Otázky byly připraveny ve



vztahu k jednotlivých auditovaných oblastem. Proběhly 3 skupinové diskuze a uskutečnila se 2 dotazníková šetření, jedno bylo určené pro vedení společnosti a druhé pro zaměstnance/kyně.

Při re-auditě jsme se zaměřily na oblasti, které byly předmětem doporučení ve vstupním auditu. Oblasti, ke kterým v rámci vstupního auditu nebylo dáno doporučení, jsou v re-auditě zmíněny pouze okrajově.

8. Analyzované dokumenty

Pro zpracování re-auditů byly předloženy dokumenty, které v rámci realizace projektu byly upraveny nebo vznikly zcela nové.

Seznam dokumentů:

- Strategie udržitelnosti
- Metodika personálního minima
- Etický kodex
- Proces diverzity managementu
- Náborový a propouštěcí proces
- Hodnotící řád a benefitní systém
- Hodnotící formuláře
- Hodnocení školících středisek
- Plán zaškolení nové/ ho zaměstnankyně/ ce
- Pravidla kontroly genderového užívání jazyka
- Proces work life balance
- Flexibilní formy práce
- Interní mzdový předpis
- Směrnice Základní pravidla pro užívání a provoz v prostorách TROX KS Filter s.r.o., Evropská 710, 261 01 Příbram II
- Dokument pro průběžné hodnocení vnímání projektu a opatření cílovou skupinou
- Webové stránky společnosti

9. Osoby zapojené do re-auditů

Dotazníkové šetření probíhalo dvěma směry. První dotazníkové šetření bylo určené pouze vedení společnosti a druhé dotazníkové šetření bylo určené zaměstnancům/ kyním. Na tyto osoby (muže i ženy) byl zaslán odkaz, ve kterém bylo možné konkrétní dotazník vyplnit.

Zaměstnanci /kyně byli také nápomocni při průběhu celého genderového re-auditů, či při provádění hloubkových a doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a skupinových diskuzí. Mezi zapojené osoby (muži i ženy) patří například:

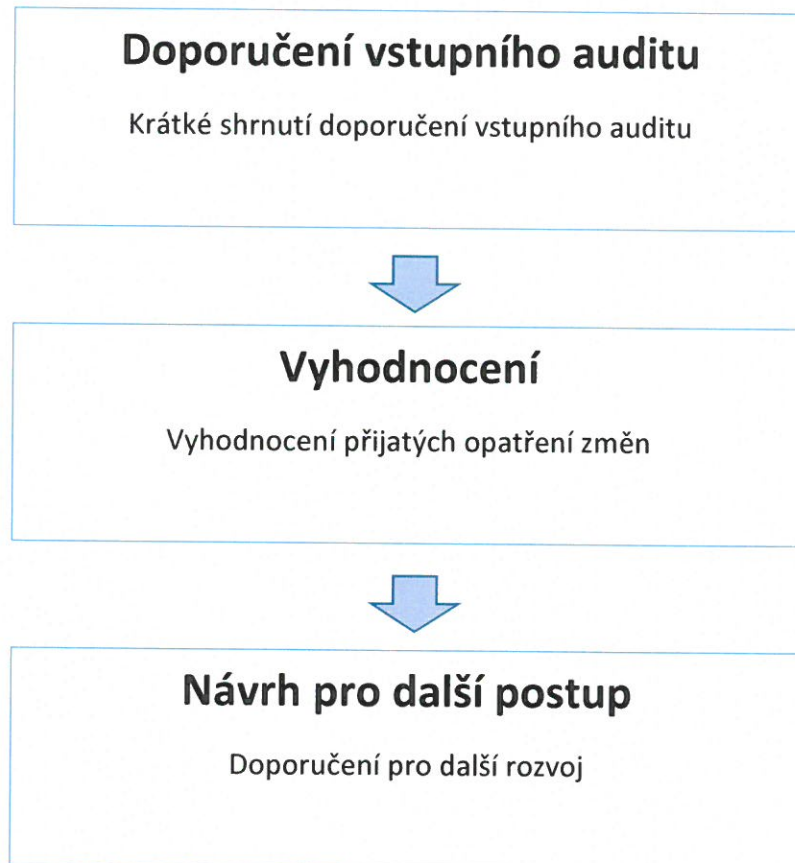


- HR Manažerka (Yveta Čechová), HR specialistka – Vzdělávání a rozvoj (Dita Stupková), Obchodní ředitel/ Jednatel (Jan Berger) – byli pověřeni spoluprací s externím auditorským týmem, spolupracovali během celého průběhu genderového re-auditů, ve spolupráci s externím auditorským týmem organizovali jednotlivé fáze re-auditů, zajišťovali realizace dotazníkových šetření, rozhovorů, korespondence a skupinových diskuzí.



10. Výstupy genderového re-auditů

Návaznost mezi vstupním genderovým auditem a re-auditem je znázorněna na níže uvedeném.





11. Fáze provedení genderového re-auditů

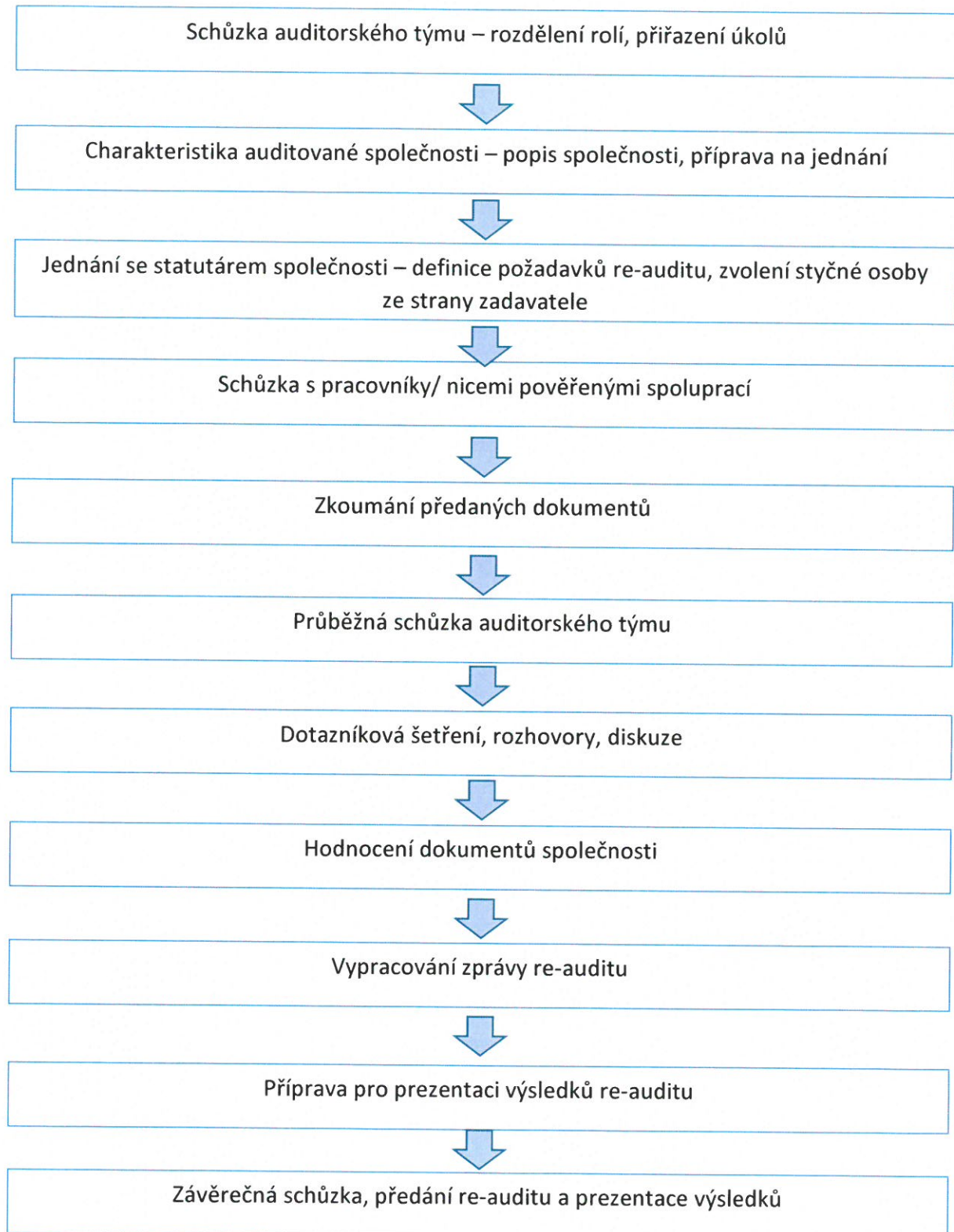
Při provedení genderového re-auditů jsme se řídily pravidly uvedenými v metodice „STANDARD genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016. Tato metodika poskytuje standard pro realizaci jednoho z nástrojů gender mainstreamingu – genderového auditu.

Cílem metodiky je poskytnutí sjednoceného výkladu genderového auditu a definování minimálních kritérií nezbytných pro naplnění „STANDARDU genderového auditu“ vydaného Úřadem vlády České republiky v roce 2016.



Genderový reaudit probíhal ve společnosti od března do května 2022.

Níže uvedené znázorňuje jednotlivé fáze genderového re-auditů.





12. Oblasti pro zaměření re-auditů

1) Kontextová analýza

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno přizpůsobení náborového procesu a procesu kariérního růstu genderové rovnosti, a zvýšení počtu žen ve vedoucích funkcích.

Vyhodnocení:

Společnost se aktivně zapojila do vyhledávání nových pracovníků/ nic a zaměřila se i více na oslovování žen, čemuž odpovídá i navýšení počtu pracujících že v období vstupního genderového auditu a období re-auditů. V období vstupního genderového auditu bylo ve společnosti 45 zaměstnaných žen, v období re-auditů 103 zaměstnaných žen. V období mezi vstupním auditem a reauditem došlo k více jak dvounásobnému navýšení počtu žen ve společnosti. Společnost v současné době spolupracuje s 15 agenturními pracovníky/ nicemi a 16 externími pracovníky/ nicemi. Nábor zaměstnanců souvisel se navýšením počtu zakázek a rozšířením trhů své působnosti.

Pokud se podíváme na vertikální segregaci, je na vedoucích pozicích celkem 15 zaměstnanců/ kyň (14 mužů a 1 žena). I přesto, že je ve vedení více zaměstnaných mužů než žen, postupuje společnost v rámci náborového procesu a kariérního růstu genderově rovně, transparentně a nediskriminačně. Zaměstnanec/ kyně vybírá a povyšuje na základě jejich schopností a dovedností. Navýšení počtu zaměstnanců/ kyň na vedoucích pozicích souvisí se změnou organizační struktury společnosti.

V období realizace projektu byla v České republice pandemie Covid – 19, z tohoto důvodu se společnost zaměřila na její udržení na trhu, oproti změně struktury vedení společnosti.

Návrh pro další postup:

Společnost přizpůsobila náborový proces a proces kariérního růstu transparentnosti a genderové rovnosti. Z hlediska vertikální segregace a počtu žen ve vedoucích pozicích se společnosti zatím nepodařilo navýšit jejich počet. Doporučujeme pokračovat v nastavených procesech a dále kontinuálně pracovat na zvýšení počtu zaměstnaných žen na vedoucích pozicích ve společnosti. V případě jakýchkoli organizačních změn aktualizovat interní dokumenty.

2) Cíle organizace

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno otázky týkající se genderové rovnosti na pracovišti stanovit, specifikovat a ukotvit ve všech celofiremních strategiích. Genderová rovnost musí být v souladu se všemi firemními strategiemi, zejména v personální oblasti, oblasti propagace, náboru kultury na pracovišti a apod.

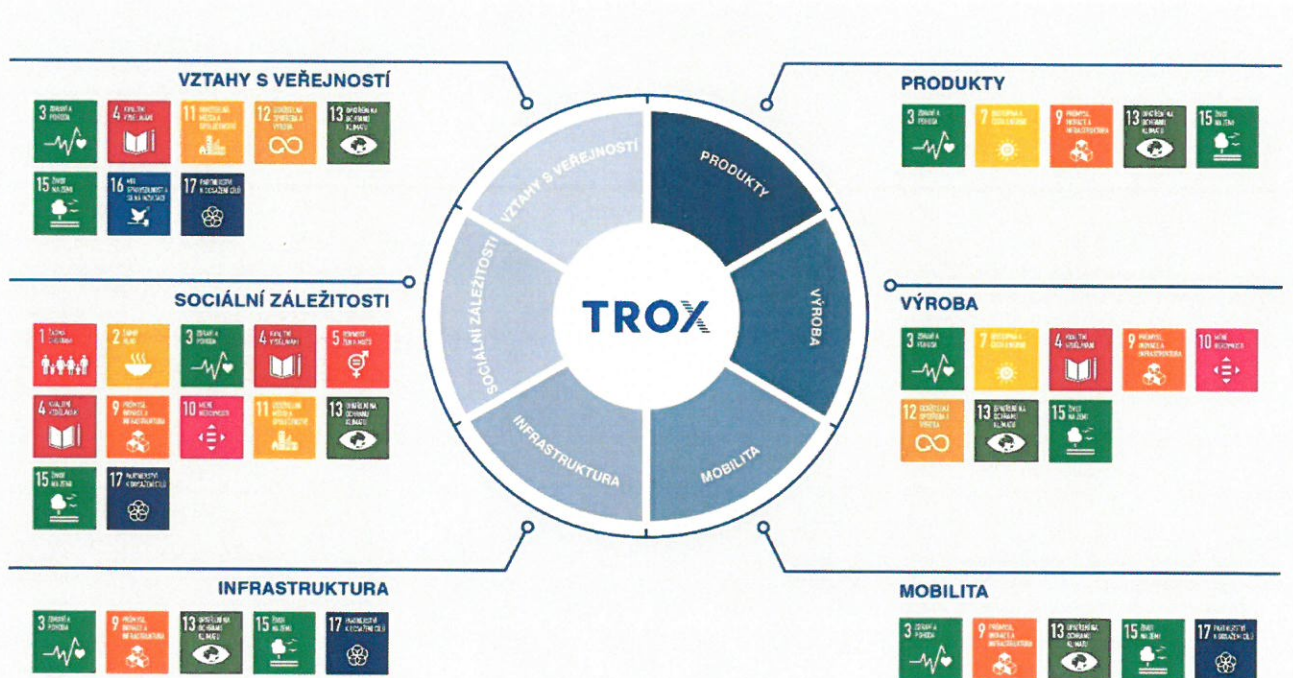


Vyhodnocení:

Společnost v rámci **Strategie udržitelnosti** bojuje s 17 cíli udržitelného rozvoje OSN. Pro společnost jsou tyto cíle znamením odpovědnosti jako globální skupiny. Mezi cíle patří například udržitelný hospodářský rozvoj, technické inovace, energetická účinnost, a především lidský blahobyt.

Společnost usiluje o přístup 360° udržitelnosti, který zahrnuje 6 definovaných strategických oblastí pro akci (viz obrázek níže):

- Vztahy s veřejností
- **Sociální záležitosti**
- Infrastruktura
- Produkty
- Výroba
- Mobilita



Výše uvedené strategické oblasti pokrývají téměř všech 17 cílů udržitelného rozvoje. Strategická pole činnosti společnosti jsou do značné míry zaměřena na dosažení těchto cílů. Tímto způsobem společnost reaguje na obrovské výzvy doby a aktivně podporuje udržitelný život, práci a podnikání.

Součástí strategické oblasti „Sociální záležitosti“ jsou následující cíle:

- Žádná chudoba
- Žádný hlad
- Zdraví a pohoda



- Kvalitní vzdělání
- **Rovnost žen a mužů**
- Průmysl, inovace a infrastruktura
- Méně nerovnosti
- Udržitelná města a společenství
- Opatření na ochranu klimatu
- Život na zemi
- Partnerství k dosažení cílů

Rovnost mužů a žen (genderová rovnost) je v souladu se všemi firemními strategiemi/ dokumenty, zejména v personální oblasti, kultury na pracovišti a atd. Více podrobností o dalších dokumentech společnosti níže v jednotlivých kapitolách.

Návrh pro další postup:

Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme pokračovat v osvětě napříč společnostmi a kontrole používání pravidel genderové rovnosti.

Osvěta by měla fungovat především formou hromadných diskuzí s cílovou skupinou zaměstnanců/kyň. Diskuze by měla být vždy rozdělena na část informační (edukativní sdělení, informování o problematice gender) a část otevřené diskuze, kdy se mohou všichni zaměstnanci/ kyně zeptat na konkrétní problémy, které se pokusí skupina hromadně vyřešit.

Kontrolu používání genderové rovnosti doporučujeme zajišťovat v pravidelných intervalech.

3) **Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno vytvoření Etického kodexu a jeho zpřístupnění všem zaměstnancům/ kyním. Etický kodex by měl obsahovat oblasti týkající se nepřipustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci/ kyněmi společnosti na všech úrovních organizační struktury. Dále bylo dáno doporučení na mechanismus prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a přednášek.

Vyhodnocení/ Návrh pro další postup:

Společnost dle doporučení vstupního genderového auditu zpracovala transparentní dokument **Etický kodex**. Společnost v Etickém kodexu ukotvila pravidla pro prosazování genderové rovnosti na pracovišti. Společnost implementovala opatření vedoucí ke zlepšování uplatňování rovných příležitostí žen a mužů, sladování pracovního a rodinného života. Společnost jedná se všemi zaměstnanci/ kyněmi rovně, spravedlivě, eticky, s respektem a důstojně.

Společnost neumožňuje žádnou diskriminaci na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského



vyznání, víry či světového názoru. Společnost vytváří prostředí, které neumožňuje jakékoli formy obtěžování, diskriminace, šikánování nebo zneužívání. V případě, že má zaměstnanec/ kyně pocit, že dochází při výkonu práce k jakékoli formě obtěžování, zneužívání, šikaně, může o tom informovat přímého/ přímou nadřízeného/ nou, vedení společnosti nebo HR oddělení, a to písemnou nebo ústní formou.

Společnost svým zaměstnancům/kyním nabízí rovné příležitosti vzdělávání, odměňování. Vytváří prostředí, které umožňuje zaměstnancům/ kyním plně a svobodně vyjádřit své stížnosti a připomínky související s pracovním procesem.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme institucionální zajištění společnosti rozvíjet a pravidelně konzultovat s vedoucími pracovníky/ kicemi, se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ho potřebám/ cílům společnosti a jejích zaměstnanců/ kyním.

Dále doporučujeme prohlubovat (osvěta ve společnosti, interní a externí školení) znalosti principů rovnosti pohlaví, nulovou toleranci obtěžování, diskriminace a šikany všem zaměstnancům/ kyním.

4) Organizace pracovního prostředí

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní audit nezjistil v oblasti pracovního prostředí žádné výtky týkající se diskriminačního charakteru či znevýhodňování jednoho pohlaví. Nebylo prokázáno zdraví škodlivé či jinak negativně ovlivňující prostředí.

Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme však provádět pravidelnou analýzu/ rozbor (např.: dotazníková šetření, osvěta ve společnosti) pracovního prostředí se zachování genderové rovnosti, nediskriminace a transparentnosti.

5) Personální politika

Nábor zaměstnanců/ kyň

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno zpracování Metodiky personálního minima, ve které bude uveden postup a nutnost uvádět všechny pracovní pozice v genderově korektním jazyce. Na základě této metodiky byla doporučena úprava všech navazujících dokumentů.

Vyhodnocení:

Na základě doporučení ze vstupního genderového auditu společnost ukotvila postup a nutnost uvádět všechny pracovní pozice v genderově korektním jazyce. Společnost



zakázala používání generického maskulina a zaměřila se na plnění zákonných požadavků na genderovou rovnost.

Společnost začala používat mužský a ženský rod tak, aby nedošlo k roztržité struktury obsahu a zůstala zachována jasnost srozumitelnost textu.

Vznikly genderově vyrovnané a transparentní dokumenty **Metodika personálního minima** a **Náborový a propouštěcí proces**. Výše uvedené dokumenty stanovují základy rovných příležitostí a neumožňují žádnou formu diskriminaci. Dokumenty definují odpovědnost za řízení personální procesů s ohledem na genderovou rovnost. Dokumenty zakazují používání generického maskulina. Metodika personálního minima zahrnuje oblasti vstupu a výstupu pracovníků/ nic; a výcvik, školení a vzdělávání.

Co se týká oblasti vstupu pracovníků/ nic, společnost definuje způsoby vypsání volných pracovních míst, a to interním oznámením a externím oznámením (inzerátem). K internímu oznámení slouží webové stránky společnosti, záložka „Volná místa“. Ve fázi předvýběru uchazečů/ uchazeček dochází k roztržení všech došlých nabídek na vypsanou pracovní pozici, je hodnoceno na základě dovedností a schopností, způsobilosti a kvalifikace. Zcela je vyloučena jakákoli forma diskriminace. Uchazeči úspěšní ve fázi předvýběru jsou pozváni do následujícího kola, pohovor/ prohlídka pracoviště. Součástí přijímacího pohovoru uchazeče/ uchazečky je seznámení se s popisem pracovní činnosti, na kterou je nový zaměstnanec/ kyně přijímán/a – pracovní náplň, pravomoci, povinnosti, odpovědnost atd.

Všichni nově nastupující zaměstnanci/ kyně musí projít vstupním školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, školením požární ochrany a školením IMS. V den nástupu do zaměstnání probíhá teoretické školení, při kterém se zaměstnanci/ kyně seznámí se například s organizačním řádem, IMS, s politikou kvality a environmentu společnosti, s ostatními organizačními útvary společnosti.

Společnost i přes nelehkou situaci na trhu měla v plánu nábor zaměstnanců/ kyň. V období vstupního genderového auditu bylo ve společnosti 45 žen a 31 mužů, v období genderového re-auditů je ve společnosti **103 žen a 49 mužů**.

Návrh pro další postup:

Volná pracovní místa a s tím související inzerce a její pravidla, patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu náboru zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek (technické i administrativní pozice), používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci dokumentů Metodika personálního minima a Náborový a propouštěcí proces.

Pravidla uvedená v těchto dokumentech pozitivně, z hlediska genderu a transparentnosti, ovlivňují prostředí ve společnosti. Dlouhodobým cílem společnosti je rovnoměrné rozložení počtu mužů a žen ve společnosti – doporučujeme pracovat na této vyrovnanosti.



Propouštění zaměstnanců/kyň

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní auditem bylo doporučeno vytvoření jednotného propouštěcího manuálu s ohledem na genderovou problematiku, a zavedení a možnost využívání outplacementu. Dále bylo dáno doporučení na striktní postup dle vytvořeného manuálu, aby nedocházelo k neuvědomělé diskriminaci či znevýhodňování jistého pohlaví.

Vyhodnocení:

Za nejčastější příčiny propouštění zaměstnanců/ kyň a ukončení pracovního poměru zaměstnanců/ kyň uvedl zaměstnavatel i zaměstnanci/ kyně nízké finanční ohodnocení a místo výkonu práce.

Společnost na základě doporučení ze vstupního genderového auditu vytvořila jednotné, genderově korektní dokumenty **Metodika personálního minima** a **Náborový a propouštění proces**. Každé ukončení pracovního poměru a jeho způsob je v souladu s pracovněprávními ustanoveními zákoníku práce a je zde uplatněna i genderová rovnost a transparentnost.

Dokumenty definují ukončení pracovního poměru následujícími způsoby – dohodu, výpověď, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance/ kyně, na základě úředního rozhodnutí (platí pouze pro pracovní poměry cizinců/ cizinek nebo osob (m/ž) bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem). Společnost definuje také možnosti oprávněného propuštění – nadbytečnost, porušení pracovní kázně, nedostatek způsobilosti nebo kvalifikace, zákonná omezení.

Dokument definuje důležitost propouštěcích pohovorů, jedná se o psychicky náročnou situaci jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance/ kyni. Společnost stanovila několik bodů, jak správně zvládnout propouštěcí pohovor ze strany zaměstnavatele, resp. osoby oznamující ukončení pracovního poměru. Jedná se například o:

- Přípravu
- Strukturu pohovoru
- Chování, vyjadřování
- Zvládání námitek
- Zvládání stresových situací a atd.

Společnost do dokumentů zařadila i možnost outplacementu.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme ověření dané problematiky v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění. Dále doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.

6) Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Doporučení vstupního auditu:



Vstupním auditem bylo dáno doporučení na vytvoření uceleného vzdělávacího programu, prostřednictvím kterého by zaměstnanci/ kyně mohli zvyšovat svou odbornou kvalifikaci a postupně by se snížila pomyslná hranice mezi pracovními pozicemi. Bylo dáno doporučení na vytvoření pracovního procesu s jasnými prvky diverzity managementu.

Vyhodnocení:

Společnost zpracovala genderově korektní a transparentní dokument **Proces diverzity managementu**. Cílem diverzity managementu bylo pro společnost nastavení takového společenského klimatu a kultury, ve kterých mají všichni zaměstnanci/ kyně možnost plně rozvíjet pracovní potenciál a uplatnit rozdílné názory, přístupy a schopnosti. Mezi jednotlivé cíle diverzity společnosti patří:

- Zkvalitnění náborového procesu
- Zvýšení výkonu společnosti
- Rozvoj vztahů na pracovišti
- Omezení a zastavení diskriminace nebo obtěžování
- Efektivnější řešení problémů ve společnosti
- Zlepšení kvality služeb

Proces diverzity managementu probíhal ve společnosti v období od 14.6.2021 do 30.11.2021 a byl rozdělen do jednotlivých bloků:

- a) Vytvořena řídicí skupina pro diverzitu.
- b) Definován scénář budoucnosti – Definice scénáře budoucnosti za 5 až 10 let. Realizován workshop s cílem odpovědět na zásadní otázky.
- c) Vytvořena vize a strategie.
- d) Proběhl audit diverzity a sledování pracovního a soukromého života.
- e) Zhodnoceny možnosti zavedení a předpokládaný dopad diverzity.
- f) Sestaven plán diverzity.
- g) Uskutečněn monitoring a korekce cílů a opatření, kontrola.
- h) Sestaven systém vzdělávání s ohledem na téma diverzity.

Téma diverzity bylo i součástí rozhovorů a skupinových diskuzí. Společnost má nastavené prostředí pro diverzní týmy. Sdílené schopnosti diverzních týmů přináší rozmanité dovednosti a schopnosti při hledání inovativních řešení a vývoje produktů. Dle interní analýzy jsou některé pracovní pozice ve společnosti obsazené pouze ženami nebo pouze muži, dochází tedy ke genderové nerovnosti. Aplikace nově nastavených opatření však do budoucna povede k minimalizaci genderové nerovnosti. Z hlediska počtu zaměstnaných žen ve společnosti došlo k rapidnímu nárůstu.

Návrh pro další postup:

Aplikací nově nastavených opatření doporučujeme ve dvouletém intervalu zhodnotit, zda společnosti skutečně míří směrem, ke kterému se zavázala.



Téma diverzity doporučujeme dále průběžně konzultovat, například na základě dotazníkového šetření/ rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi a upravovat je dle potřeb společnosti a trhu.

Ve společnosti jsou zastoupeni muži i ženy, cílem do budoucna je vyrovnat počet žen a mužů v řadách zaměstnanců/ kyň (vertikální i horizontální segregace).

7) Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno setrvat v nastaveném modelu, avšak důraz je kladen na zvýšení kvality hodnoceného segmentu. Zajištění pravidelné evaluace, ze které bude patrná spokojenost a motivace zaměstnanců/ kyň ke zvyšování efektivity práce. Byla doporučena podpora odborného vzdělávání zaměstnanců/ kyň ke konkrétním pracovním pozicím.

Vyhodnocení:

Odborné vzdělávání zaměstnanců/ kyň a plány vzdělávání vyplývají z hodnocení zaměstnanců/ kyň a z jejich profesní potřeby. Společnost má rozvoj rozdělený do několika kategorií – vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, zvláštní odborná způsobilost, vzdělávání vedoucích zaměstnanců/ kyň, další rozšiřující odborné vzdělávání, rozvojové vzdělávání ostatních zaměstnanců/kyň, ostatní vzdělávání.

Nově nastupující zaměstnanci/ kyně jsou školeni z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany, a dle charakteru práce se systémem třídění odpadu, se zacházením s nebezpečnými chemickými látkami a přípravky. Dále navazuje teoretické školení, kdy se zaměstnanci/ kyně seznámí s organizačním řádem; IMS; politikou kvality a environmentu; s ostatními organizačními útvary společnosti; s odbornou problematikou vývoje, výroby, montáže a dodávek filtrů, filtračních médií a filtračních zařízení.

Rozsah a požadavky na odborné vzdělávání nově přijímaného/ nou zaměstnance/ kyni určuje přímý/ á nadřízený/ á, který odpovídá za jeho průběh, hodnocení a provedené zápisu do **Plánu zaškolení nové/ ho zaměstnankyně/ ce** společnosti.

Zaměstnanci/ kyně, kteří se zúčastní školení, hodnotí jeho kvalitu v dokumentu **Hodnocení školících středisek**.

Odborné vzdělávání/ rozvoj je se zaměstnanci/ kyněmi konzultován v rámci hodnocení – hodnocení ke konci zkušební doby, hodnocení ke konci smlouvy na dobu určitou, roční hodnotící pohovor. Na základě výsledků hodnocení zaměstnance/ kyně společnosti přistupuje k dalším formám zvyšování kvalifikace. Na základě výsledků hodnocení společnost také posuzuje připravenost pro nástupnictví nebo zastupování ve vlastním útvaru nebo i obsazení vedoucí funkce v jiném útvaru. Odborný rozvoj a



perspektiva jsou významnými motivačními činiteli. Společnost si tak interně připravuje personální zdroje pro vedoucí pracovníky/nice a zajišťuje zastupitelnost.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci výše uvedených procesů, a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti a transparentnosti. Dále doporučujeme průběžnou evaluaci dané problematiky.

8) Rozvoj a vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno nastavení uceleného vzdělávacího procesu dostupného všem osobám, kterým bude vzdělávání nabízeno a bude cíleno jako motivace a podpora kariérního růstu.

Na základě proběhlých šetření bylo vstupním auditem navrženy níže uvedené vzdělávací aktivity:

- Efektivní komunikace (omezení genderových stereotypů)
- Motivace zaměstnanců a zaměstnankyň k vyšším výkonům (podpora kariérního růstu)
- Emoční inteligence
- Konfliktní situace
- Kompetentní manažer/ žerka
- Asertivní jednání
- Firemní kultura a genderová rovnost na pracovišti
- Vedení a koučing zaměstnanců/ kyň
- Zvyšování efektivity procesů
- Zvyšování výkonnosti mužů a žen na pracovišti

Vyhodnocení:

1. Vzdělávání – rovnost mužů a žen na pracovišti (I.)

- Školení trvalo celkem 3 dny a zúčastnilo se ho 13 zaměstnanců/ kyň (8 žen, 5 mužů)
- Školení bylo zaměřeno na situační leadership k motivaci a růstu lidí, a emoční inteligenci a asertivní jednání, genderové role a jejich uplatňování v týmu
- Součástí školení byla například témata:
 - 4 manažerské styly podle zaměření
 - Direktivní styl
 - Konzultativní styl
 - Konsensuální styl
 - Delegativní styl
 - Individuální preference stylu rozhodování
 - Adekvátnost stylu rozhodování v různých situacích



- Logická návaznost stylů v rozvoji zaměstnanců/ kyň a vývoji organizace
- Jak pozitivně působit na druhé
- Pochopení vnímání situace a brát ohled na zájmy druhého
- Empatie jako důležitý základ pro úspěšné řešení konfliktů a vyjednávání
- Základ problematické situace a mezilidské komunikaci
- Umění aktivního naslouchání
- Asertivní jednání jako rovnováha mezi agresivním sebeprosazováním a pasivním vyhověním, koncept asertivity
- Rozpoznání vnějších projevů agresivního, pasivního a asertivního chování; rozpoznání manipulativního jednání, typologie manipulátorů.
- Nejasné vyjadřování požadavků a pocitů
- Žena ve skupině: v ženském týmu, mezi muži a ve firmě
- Mužsko – ženské aspekty při komunikaci a zvládání konfliktů
- Mediací konfliktu v ženském týmu
- Koučování týmu s ohledem na preferované role členů
- Fáze vývoje týmu, jejich rozpoznání a dynamika
- Působení lídra v jednotlivých fázích: vhodné intervence a typické chyby
- Moderace konfliktů
- Podpora personálních změn v týmu a pozice vedoucího týmu a další.

2. Vzdělávání – rovnost mužů a žen na pracovišti (II.)

- Školení trvalo celkem 3 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (10 žen, 2 muži)
- Školení bylo zaměřeno na situační leadership k motivaci a růstu lidí, a emoční inteligenci a asertivní jednání, genderové role a jejich uplatňování v týmu
- Součástí školení byla například témata:
 - Styly práce a povaha vztahů mezi nadřízenými a podřízenými
 - Motivace zaměstnanců/kyň
 - Vnitrofiremní komunikace
 - Cíle, organizační schéma, vertikální a horizontální genderová segregace pracovních pozic
 - Principy situačního manažerského rozhodování
 - Schopnost citlivě vnímat a dobře si uvědomovat, jak se cítíme a proč
 - Rozpoznat, jak emoce ovlivňují vztahy s druhými lidmi
 - Rozpoznání a pojmenování emocí
 - Zvládání stresujících emocí
 - Psychologické principy práce ve skupině a týmové spolupráce
 - Týmový synergický efekt „týmový duch“
 - Genderové hodnoty a jejich nastavení ve firemní dokumentaci
 - Techniky, tipy a triky pro čelení manipulativním strategiím a požadavkům
 - Asertivní žádost o pomoc či laskavost



- Vyjadřování pozitivní zpětné vazby. Dávání a přijímání komplimentů.
 - Přirozená úskalí a pasti spolupráce skupiny lidí
 - Metody efektivní skupinové spolupráce
 - Myšlení: role hemisfér a typický nesoulad předpokladů
 - Věcná a vztahová rovina komunikace: jak se v tom vyznat
 - Motivace: o co mužům a ženám v komunikaci skutečně jde
3. Diverzity management – Osvětová činnost mezi zaměstnanci/ kyněmi ohledně genderové problematiky (I.)
- Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (2 muži, 10 žen)
 - Cílem školení bylo zajistit dostatečné povědomí o genderové problematice pracovníků/ nic na rozmanitých pracovních pozicích
 - Školení bylo zaměřeno na níže uvedenou problematiku:
 - Objasnění pojmů diverzita a diverzity management
 - V pracovním prostředí tato rozmanitost znamená zahrnutí co nejširšího spektra lidské různorodosti – fyzické aspekty (věk, pohlaví, příslušnost k rase či národnosti, zdravotní způsobilost); socioekonomické aspekty (společenské postavení, sociální role, sociální a ekonomické prostředí); individuální aspekty (víra, politická příslušnost, názory, postoje, preference, sexuální orientace, zkušenosti, schopnosti, záliby); vliv diverzity na pracovní výkon i motivaci zaměstnanců/ kyň
4. Diverzity management – Osvětová činnost mezi zaměstnanci/ kyněmi ohledně genderové problematiky (II.)
- Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců / kyň (7 žen, 5 mužů)
 - Cílem školení bylo zajistit dostatečné povědomí o genderové problematice pracovníků/ nic na rozmanitých pracovních pozicích
 - Školení bylo zaměřeno na níže uvedenou problematiku:
 - Objasnění pojmů diverzita a diverzity management
 - V pracovním prostředí tato rozmanitost znamená zahrnutí co nejširšího spektra lidské různorodosti – fyzické aspekty (věk, pohlaví, příslušnost k rase či národnosti, zdravotní způsobilost); socioekonomické aspekty (společenské postavení, sociální role, sociální a ekonomické prostředí); individuální aspekty (víra, politická příslušnost, názory, postoje, preference, sexuální orientace, zkušenosti, schopnosti, záliby)
 - Vliv diverzity na pracovní výkon i motivaci zaměstnanců/ kyň
5. Diverzity management – Osvětová činnost mezi zaměstnanci/ kyněmi ohledně genderové problematiky (III.)
- Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců / kyň (7 žen, 5 mužů)



- Cílem školení bylo zajistit dostatečné povědomí o genderové problematice pracovníků/ nic na rozmanitých pracovních pozicích
 - Školení bylo zaměřeno na níže uvedenou problematiku:
 - Problém uplatňování diverzity („audit diverzity“)
 - Principy diverzity, kde uplatňovat (nábor, vzdělávání, hodnocení)
 - Přínosy diverzity – posílení kulturních hodnot uvnitř organizace; zlepšení reputace firmy; udržení talentovaných zaměstnanců/ kyň; vyšší motivace a výkonnost zaměstnanců/ kyň; inovativnost a kreativita; diverzity management v praxi
6. Kurz vedení a koučing zaměstnanců/ kyň, genderový přístup jako součást systému řízení firmy
- Školení trvalo 1 den a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (5 mužů, 4 ženy)
 - Školení bylo zaměřené na úkolování a delegování – principální rozdíly, mikromanagement; vliv postoje k činnosti na motivaci podřízeného; systematický empowerment jako podmínka efektivního delegování; balanc mezi důvěrou a rizikem, mezi odpovědností a potřebnými pravomocemi; koučovací strategie v průběhu delegování; individuální bariéry delegování; psychologické principy práce ve skupině a týmové spolupráce; metody efektivní skupinové spolupráce a další.
7. Diverzity management – Sladčování soukromého a pracovního života pracovníků/ pracovnic (I.)
- Školení bylo rozděleno do 2 workshopových dnů a zúčastnilo se jich 12 zaměstnanců/ kyň (7 žen, 5 mužů)
 - Cílem školení bylo seznámení pracovníků/ nic s novou firemní strategií, obsahující diverzity management a formy sladčující soukromý, pracovní a rodinný život pracovníků/ nic
8. Diverzity management – Sladčování soukromého a pracovního života pracovníků/ pracovnic (II.)
- Školení bylo rozděleno do 3 workshopových dnů a zúčastnilo se jich 12 zaměstnanců/ kyň (10 žen, 2 muži)
 - Cílem školení bylo seznámení pracovníků/ nic s novou firemní strategií, obsahující diverzity management a formy sladčující soukromý, pracovní a rodinný život pracovníků/ nic
9. Diverzity management – Sladčování soukromého a pracovního života pracovníků/ pracovnic (III.)
- Školení bylo rozděleno do 3 workshopových dnů a zúčastnilo se jich 12 zaměstnanců/ kyň (7 žen, 5 mužů)



- Cílem školení bylo seznámení pracovníků/ nic s novou firemní strategií, obsahující diverzity management a formy sladující soukromý, pracovní a rodinný život pracovníků/ nic

Témata školení/ workshopů byla zvolena s ohledem na doporučení vstupního auditu a současně byla spojena s nově vzniklými dokumenty/ firemními strategiemi. Vzdělávání bylo provedeno s ohledem na genderovou rovnost – rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti, její zavedení, následující rozvoj v rámci strategie společnosti a personální politiky společnosti.

Konkrétně můžeme tvrdit, že ve společnosti proběhla osvěta genderové problematiky. Cílová skupina zaměstnanců/ kyň byla seznámena se správnými postupy v rámci genderové korektnosti, psychologických principů a rovnosti mužů a žen na pracovišti. Transparentnost a genderová rovnost je promítána již od náborového procesu a postupuje napříč celou společností a všemi dokumenty. Dotýká se i hodnocení a odměňování zaměstnanců/ kyň, kariérního růstu a vzdělávacího programu, i případného ukončení pracovního poměru.

Témata probíraná v rámci vzdělávání, viz výše, byla následně prostřednictvím osvěty reprezentována všem zaměstnancům/ kyním napříč společností. Téma genderové rovnosti je nutné řešit v rámci celé společnosti a je tedy důležité, aby zaměstnanci/kyně měli možnost ztotožnit se se strategií společnosti a pojali ji za svou. Před projektem byla ve společnosti velmi nízká znalost genderové problematiky, společnost však vyjadřovala pozitivní postoj k této problematice, což bylo prokázáno i interním šetřením – hloubkové a doplňkové/ polostrukturované rozhovory, skupinové diskuze. Díky implementaci doporučení genderové auditu se podařila počáteční neznalost genderové problematiky zdárně vyřešit.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme začlenit problematiku genderové rovnosti na pracovišti mezi témata pravidelného vzdělávání. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci /kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech (např.: i newslettery, měsíčníky, brožury). Doporučujeme používat odborné vzdělávání jako motivační nástroj, který je pro společnost ekonomicky atraktivní.

9) Spravedlivé odměňování (platová transparentnost, benefity – transparentnost a přehlednost, (informace dostupné všem), dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených)

Doporučení vstupního auditu:

Společnost má systém hodnocení, odměňování a rozdělování benefitů nastaven. Jednotliví zaměstnanci/ kyně však chápou hodnotící proces odlišně. Z tohoto důvodu bylo vstupním auditem doporučeno ztransparentnění a úprava systému hodnocení a odměňování. Bylo doporučeno zajištění workshopu pro zaměstnance/ kyně s cílem



sladřování pracovního prostředí, kde bude interaktivní formou upraven benefitní program. Na základě sjednocení a ucelení požadavků za strany zaměstnavatele a zaměstnanců/kyň bylo doporučeno nastavení benefitního programu s jasnými pravidly pro jejich dosažení.

S ohledem na spravedlivé rozvržení plánu dovolených nebylo vstupním auditem dáno doporučení, plánování dovolených probíhá v souladu s genderovými pravidly.

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vstupního genderového auditu sjednotila a ztransparentnila systém hodnocení, odměňování a benefitní systém.

Transparentní a genderově rovný dokument **Hodnotící řád a benefitní program** definuje rovný a nediskriminační proces a systém hodnocení zaměstnanců/ kyň, a shrnuje možnosti čerpání benefitů. Mezi jednotlivé typy hodnocení zaměstnanců/ kyň patří:

- Hodnocení ke konci zkušební doby
- Hodnocení ke konci smlouvy na dobu určitou
- Roční hodnotící pohovor.

Výstupy z hodnocení jsou zaznamenávány v **Hodnotících formulářích**.

Dokument **Interní mzdový předpis** slouží jako transparentní, genderově rovný a nediskriminační nástroj, který sjednocuje poskytování mzdy a odměny za vykonanou práci zaměstnancům/ kyním společnosti TROX KS Filter s.r.o. Interní mzdový předpis se nevztahuje na zaměstnance/ kyně na vedoucích pozicích – mzda je v tomto případě stanovena v manažerské smlouvě. Dle Interního mzdového předpisu jsou zaměstnancům/ kyním poskytována za práci níže uvedená plnění:

- Základní mzda
- Mzda za práci přesčas
- Mzda za práci ve svátek
- Mzda za práci v sobotu a neděli
- Prémie
- Odměny.

Společnost svým zaměstnancům/ kyním nabízí nespočet benefitů. Mezi jednotlivé benefity patří například docházkový benefit pro zaměstnance/ kyně kategorie Výroba a Administrativa; jednorázový benefit při pracovním výročí určený pro všechny zaměstnance/ kyně společnosti; benefit při narození dítěte určený pro všechny zaměstnance/ kyně společnosti; benefit při uzavření sňatku určený pro všechny zaměstnance/ kyně společnosti; benefit za doporučení nového zaměstnance/ kyně určený pro všechny zaměstnance/ kyně společnosti; věcná odměna při odchodu do starobního důchodu určená pro všechny zaměstnance/ kyně společnosti; příspěvek



zaměstnavatele na volnočasové aktivity nebo příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření. Dokument zajišťuje spravedlivé a transparentní čerpání benefitů.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci všech výše uvedených dokumentů, a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním transparentnosti a genderové rovnosti.

10) Sledování práce a osobního života (pracovní doba, flexibilní formy práce, management MD/RD (podpora aktivního otcovství vč. Rodičovské), age management ke vztahu ke genderu, podmínky pro pečující osoby, poskytování péče o děti (nejen předškolní))

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno nastavení nových strategií a vytvoření příslušných publikací, které zlepšují informovanost a zajistí dostatečný přístup k informacím všem zaměstnancům/kyním. Bylo doporučeno vytvoření flexibility pracovních režimů včetně principů a podmínek. Pro osoby na MD/RD a pečující osoby bylo doporučeno zvážení zvýšené pracovní flexibility a zapojení osob na MD/RD do benefitního i vzdělávacího procesu.

V oblasti age managementu dle vstupního auditu nedochází k diskriminaci vzhledem k věku a pohlaví. Do budoucna však bylo dáno doporučení na začlenění age managementu do vnitřních strategií.

Zaměstnanci/ kyně společnosti zajišťují péči o děti po vlastní ose. Ze strany zaměstnavatele nevnímají péči o děti jako pracovní překážku. Vstupním auditem bylo doporučeno zamyslet se na příspěvkem na péči o dítě či o svěřenou osobu.

Vyhodnocení:

Společnost přistoupila k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem udržitelným způsobem, který je transparentní a genderově korektní. Společnost v dokumentu **Proces work life balance** ukotvila postup správného nastavení work life balance. Pro společnost je důležité uvědomění si, co work life balance vyjadřuje a co pro zaměstnance/ kyně znamená. V dokumentu jsou také ukotveny základní priority procesu work life balance, mezi které patří například stanovení priorit, kontrola času, stanovení cílů a jejich rozvržení v čase, péče o zdraví, péče o rodinu/ přátele a další.

Daná problematika byla se zaměstnanci/ kyněmi probírána i v rámci doplňkových/ polostrukturovaných a hloubkových rozhovorů, a skupinových diskuzí. Na základě získaných informací bylo možné definovat nastavení work life balance jako jednotné, transparentní, genderově rovné, přehledné a dostupné všem (zaměstnancům/ kyním).



Společnosti ukotvila čerpání flexibilních forem práce v dokumentu **Flexibilní formy práce**. Společnost nabízí svým zaměstnancům/ kyním tyto flexibilní formy práce – práce z domova (HO), zkrácený pracovní úvazek, sick days, sdílené pracovní místo, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti.

Společnost má v současné době 4 ženy na MD. Společnost podporuje muži i ženy na MD/ RD a pečující osoby, začleňuje je do kontaktu s ostatními zaměstnanci/ kyněmi, využívání flexibilních forem práce se řídí danými interními dokumenty/ směrnici.

Na základě rozhodnutí vedení společnosti a sesbíraných dat ze strany zaměstnanců/ kyní nebude společnost nyní poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na péči o dítě.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci výše uvedených dokumentů dle aktuálních podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti, transparentnosti a dostupnosti všem.

Zaměstnavateli doporučujeme vedení statistik návratů z MD/RD. Shledáváme jako přínosné, aby se před odchodem na MD/RD uskutečnil rozhovor s daným zaměstnancem/kyní, jak by chtěli do budoucna přistupovat k řízení kariéry a vytvořit případný plán rozvoje.

S ohledem na současnou demografickou situaci týkající se stárnutí populace a s ohledem na věkovou strukturu společnosti, doporučujeme začlenění Age managementu do interních dokumentů společnosti. Age management napomáhá při efektivním řízení stárnoucí pracovní síly, ale také zvyšuje povědomí o přínosech starších zaměstnanců/ kyní.

11) Sledování práce a osobního života – možnosti dopravy do zaměstnání

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní audit nezjistil v oblasti možnosti dopravy do zaměstnání genderovou nespravedlnost. Dopravní dostupnost a celková občanská vybavenost lokality je dobrá. Na základě šetření zaměstnanci/ kyně nepožadují příspěvek na dopravu.

Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci (dotazníková šetření) možnosti dopravy do zaměstnání se zachováním genderové rovnosti.

12) Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Doporučení vstupního auditu:



Vstupní audit nezjistil v oblasti pracovních cest genderovou nespravedlnost. Pracovních cest se zaměstnanci/ kyně účastní ve vazbě na jejich pracovní náplň. Vzhledem k již nastaveným pravidlům pro krátkodobé i dlouhodobé pracovní cesty nebylo vstupním auditem dáno jakékoli doporučení.

Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala, neboť jsou pravidla pro krátkodobé i dlouhodobé pracovní cesty zpracována.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.

13) Kultura organizace

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno pověření osoby (muže/ ženy), která by se problematikou genderu zabývala. Vedení společnosti bylo doporučeno, aby na svých schůzích otevřelo problematiku genderu, zvýšit informovanost problematiky genderu a uplatňování rovných příležitostí napříč společností (např.: newslettery, tištěné brožury).

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vstupního auditu pověřila osobu, která se zabývá genderovými otázkami. Jedná se o Yvetu Čechovu, HR Manažerku společnosti TROX KS Filter s.r.o. Společnost informuje své zaměstnance/ kyně o problematice genderu a rovných příležitostech v pravidelných intervalech, a to prostřednictvím interních newsletterů. Výše uvedené bylo ověřeno i v rámci doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a skupinových diskuzí.

Dle doporučení vstupního auditu společnost definovala cíle v uplatňování genderově korektního jazyka. Jednotlivé cíle jsou ukotveny v dokumentu **Pravidla kontroly genderového užívání jazyka**:

- Prosazovat genderovou rovnost ve společnosti
- Osvěta principů rovnosti pohlaví ve společnosti
- Používat genderově korektní jazyk
- Kontrola uplatňování principů genderové rovnosti.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.

Dále doporučujeme pravidelně prohlubovat znalosti principů rovnosti pohlaví a rovných příležitostí prostřednictvím odborného vzdělávání.



13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti TROX KS Filter s.r.o.

Všeobecně zaměstnavatelé vnímají prosazování genderové rovnosti jako součást společenské odpovědnosti organizace. Tento stav by však měl být vnímán spíše jako neomezování se při výběru nejlepších zaměstnanců/kyň skrze genderové stereotypy.

Pro pochopení důležitosti organizačních a komunikačních procesů a specifik jejich fungování byly nezbytné hloubkové rozhovory se zaměstnanci/ kyněmi. V první fázi bylo nutné přistoupit k obsahové analýze dokumentů, na kterou následně navazovaly výše uvedené hloubkové rozhovory, doplňkové/ polostrukturované rozhovory se zaměstnanci/ kyněmi a vedením společnosti, a skupinové diskuze. V praxi se často stává, že teoretické nastavení a oficiální prezentace dokumentů v rámci konkrétní společnosti je věc jedna, ale skutečnost, jak daná společnost funguje reálně, se v některých případech liší.

V průběhu rozhovorů se auditorka zaměřila i na neverbální komunikaci dotazovaného/né a získala tak další zpětnou vazbu. V průběhu rozhovorů jsme řešili jednotlivé změny, které byly zavedeny díky projektu „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“ a snaze o zavedení genderové rovnosti ve společnosti. Zavedení genderové rovnosti není pouze interní záležitostí, ale jedná se o komplexní vnímání společnosti jako celku a vůči okolí. Prostřednictvím doplňkových/ polostrukturovaných a hloubkových rozhovorů došlo k vyhodnocení uchopení doporučení vstupního auditu a jeho následného zavedení ve společnosti. Celkově byly změny hodnoceny pozitivně, a to jak ze strany zaměstnanců/kyň, tak i zaměstnavatele. Je však nutné vnímat rozdílný rozsah, jakým se změny dotkly jednotlivých zaměstnanců/kyň. Vedení společnosti TROX KS Filter s.r.o. vyjádřilo spokojenost s postupem při zavádění genderové rovnosti, uvědomují si však, že je potřeba se problematice genderové rovnosti věnovat i nadále a vylepšovat dle zjištěných nedostatků, změn či potřeb společnosti.

Auditorský tým pozitivně hodnotí spolupráci vedení společnosti s realizačním týmem projektu a jejich snahu o pochopení, a co nejlepší uchopení daných doporučení. Cíle stanovené projektem „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, byly dosaženy, je však nutné si uvědomit, že budování dobrého obrazu společnosti nikdy nekončí.



14. Shrnutí genderového re-auditů

Při zpracování genderového re-auditů jsme se zaměřily na provedené změny v oblasti genderové rovnosti. Seznámily jsme se s nově vytvořenými dokumenty a zhodnotily realizované aktivity, které byly jednou z příčin prosazení genderové rovnosti ve společnosti TROX KS Filter s.r.o.

Prostřednictvím projektu „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, měla společnost možnost přistoupit k problematice genderové rovnosti komplexně. Tuto skutečnost hodnotíme jako velmi přínosnou. Jednotlivé aktivity byly v rámci projektu rozloženy do delšího časového období, tj. od 1. 6. 2019 do 31.5.2022. Zavedené změny tak pro zaměstnance/kyně i zaměstnavatele nebyly příliš rychlé a nucené.

Na základě provedených doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů, hloubkových rozhovorů, skupinových diskuzí a dotazníkových šetření se zaměstnanci/kyněmi a vedením společnosti jsme došly k závěru, že projekt „KS KLIMA-SERVICE a.s. - Implementace genderového auditu“, byl přínosný pro všechny zainteresované strany. Výše uvedené hodnotíme přínosně. Vedení společnosti spolupracovalo při tvorbě nových transparentních a genderově korektních dokumentů, také se zapojilo do vzdělávacích aktivit. Velmi pozitivně hodnotíme snahu zaměstnavatele nabídnout svým zaměstnancům/kyním vysoce stabilní zázemí, atraktivní pracovní prostředí s prvky diverzity managementu, a nediskriminační, transparentní a rovné zacházení. Tímto přístupem společnost v čase zvýší výkonnost i efektivitu odvedené práce a zajistí dostatečnou motivaci všech zaměstnanců/kyň.

Veškeré aktivity, které se uskutečnily, hodnotíme jako přínosné. Společnost TROX KS Filter s.r.o. se jednoznačně posunula kupředu a to nejen v oblasti lidských zdrojů. Vedení společnosti svou aktivitou jasně poukazuje na svůj zájem o zaměstnance/kyně, jejich spokojenost a celkovou budoucnost společnosti. Dotazníková šetření, rozhovory a skupinové diskuze, které byly provedeny v rámci re-auditů, ukazují, že jsou vnímány pozitivně a celkově jako velmi přínosné.

Auditorský tým závěrem doporučuje:

- Z hlediska vertikální segregace a počtu žen ve vedoucích pozicích se společnosti zatím nepodařilo navýšit jejich počet. Doporučujeme pokračovat v nastavených procesech a dále kontinuálně pracovat na zvýšení počtu zaměstnaných žen na vedoucích pozicích ve společnosti. V případě jakýchkoli organizačních změn aktualizovat interní dokumenty.
- Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme pokračovat v osvětě napříč společností a kontrole používání pravidel genderové rovnosti.



- Osvěta by měla fungovat především formou hromadných diskuzí s cílovou skupinou zaměstnanců/kyň. Diskuze by měla být vždy rozdělena na část informační (edukativní sdělení, informování o problematice gender) a část otevřené diskuze, kdy se mohou všichni zaměstnanci/ kyně zeptat na konkrétní problémy, které se pokusí skupina hromadně vyřešit.
- Kontrolu používání genderové rovnosti doporučujeme zajišťovat v pravidelných intervalech.
- Doporučujeme institucionální zajištění společnosti rozvíjet a pravidelně konzultovat s vedoucími pracovníky/ kicemi, se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ho potřebám/ cílům společnosti a jejích zaměstnanců/ kyním.
- Dále doporučujeme prohlubovat (osvěta ve společnosti, interní a externí školení) znalosti principů rovnosti pohlaví, nulovou toleranci obtěžování, diskriminace a šikany všem zaměstnancům/ kyním.
- Doporučujeme však provádět pravidelnou analýzu/ rozbor (např.: dotazníková šetření, osvěta ve společnosti) pracovního prostředí se zachování genderové rovnosti, nediskriminace a transparentnosti.
- Volná pracovní místa a s tím související inzerce a její pravidla, patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu nábory zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek (technické i administrativní pozice), používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci dokumentů Metodika personálního minima a Náborový a propouštěcí proces.
- Dlouhodobým cílem společnosti je rovnoměrné rozložení počtu mužů a žen ve společnosti – doporučujeme pracovat na této vyrovnanosti.
- Doporučujeme ověření dané problematiky propouštění zaměstnanců/ kyň v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění. Dále doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.
- Aplikací nově nastavených opatření týkajících se diverzity managementu doporučujeme ve dvouletém intervalu zhodnotit, zda společnosti skutečně míří směrem, ke kterému se zavázala.
- Téma diverzity doporučujeme dále průběžně konzultovat, například na základě dotazníkového šetření/ rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi a upravovat je dle potřeb společnosti a trhu.
- Ve společnosti jsou zastoupeni muži i ženy, cílem do budoucna je vyrovnat počet žen a mužů v řadách zaměstnanců/ kyň (vertikální i horizontální segregace).
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci procesů souvisejících se zvyšováním odbornosti zaměstnanců/ kyň, a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti a transparentnosti. Dále doporučujeme průběžnou evaluaci dané problematiky.
- Doporučujeme začlenit problematiku genderové rovnosti na pracovišti mezi témata pravidelného vzdělávání. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci /kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech (např.: i newslettery, měsíčníky, brožury).



- Doporučujeme používat odborné vzdělávání jako motivační nástroj, který je pro společnost ekonomicky atraktivní.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci Hodnotícího řádu a benefitního programu, Hodnotících formulářů a Interního mzdového předpisu, a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním transparentnosti a genderové rovnosti.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci výše Procesu work life balance a Flexibilních forem práce dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti, transparentnosti a dostupnosti všem.
- Zaměstnavateli doporučujeme vedení statistik návratů z MD/RD. Shledáváme jako přínosné, aby se před odchodem na MD/RD uskutečnil rozhovor s daným zaměstnancem/kyní, jak by chtěli do budoucna přistupovat k řízení kariéry a vytvořit případný plán rozvoje.
- S ohledem na současnou demografickou situaci týkající se stárnutí populace a s ohledem na věkovou strukturu společnosti, doporučujeme začlenění Age managementu do interních dokumentů společnosti. Age management napomáhá při efektivním řízení stárnoucí pracovní síly, ale také zvyšuje povědomí o přínosech starších zaměstnanců/ kyň.
- Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci (dotazníková šetření) možností dopravy do zaměstnání se zachováním genderové rovnosti.
- Doporučujeme pravidelně prohlubovat znalosti principů rovnosti pohlaví a rovných příležitostí prostřednictvím odborného vzdělávání.

Aby veškerá opatření zavedená na základě doporučení vstupního genderového auditu a doporučení, která přinesl genderový re-audit, byla realizována co nejefektivněji, doporučujeme důslednou přípravu opatření, proškolení zaměstnanců/ kyň odpovědných za řízení lidských zdrojů/ vedení společnosti o využívání opatření a systematickou evaluaci.

Při splnění výše uvedeného nic nebrání dalšímu rozvoji společnosti v oblasti genderové rovnosti.