



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



GENDEROVÝ RE-AUDIT

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO RE-AUDITU

společnosti Berner spol. s r.o.,

IČO: 62582771



Obsah

| | |
|---|----|
| Obsah | 2 |
| 1. Auditovaná společnost | 6 |
| 2. Základní charakteristiky společnosti..... | 7 |
| 3. Velikost společnosti Berner spol. s r.o..... | 8 |
| 4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti Berner spol. s r.o. | 11 |
| 5. Shrnutí genderového re-auditů | 12 |
| 6. Auditované oblasti..... | 13 |
| 7. Použité metody sběru a analýzy dat..... | 13 |
| 8. Analyzované dokumenty | 14 |
| 9. Osoby zapojené do re-auditů | 15 |
| 10. Výstupy genderového re-auditů | 16 |
| 11. Fáze provedení genderového re-auditů | 17 |
| 12. Oblasti pro zaměření re-auditů..... | 19 |
| 13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti Berner spol. s r.o..... | 37 |
| 14. Shrnutí genderového re-auditů | 38 |



Zadavatelská společnost:

Berner spol. s r.o., zapsaná u Městského soudu v Praze pod spisovou značkou C 33470, Jinonická 804/80, 15800 Praha – Košíře, okres: Hlavní město Praha, IČO: 62582771, zastoupená Martinem Šilhánem, jednatelem společnosti. Kontaktní údaje Martin Šilhán, jednatel Martin.Silhan@berner.cz.

Auditorský tým realizující genderový re-audit:

Externisté:

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 „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010539 financovaného z ESF OPZ.

Poděkování:

Auditorský tým děkuje za spolupráci a maximální součinnost společnosti Berner spol. s r.o., konkrétně pak panu Martinovi Šilhánovi za poskytnutí veškeré dokumentace a všem zaměstnancům/ kyní, kteří je ochotně účastnili dotazníkových šetření, rozhovorů a skupinových diskuzí.



1. Auditovaná společnost

Společnost Berner spol. s r.o. je českou dceřinnou společností koncernu Berner s mezinárodní působností. Koncern Berner je jedním z hlavních celoevropských přímých dodavatelů spotřebního materiálu a nářadí pro stavebnictví a autoopravářství i průmysl.

Historie společnosti Berner sahá do roku 1957, kdy Albert Berner otevřel ve věku 21 let obchod se spojovacím materiálem v badensko-württemberském Künzelsau. V roce 1969 byla založena první zahraniční pobočka - Berner Belgie. Následují Berner Rakousko, Berner Francie a Berner Švýcarsko, a v roce 1970 Berner Dánsko. V roce 1976 společnost Berner expandovala do Asie, přebrala Hsin Ho, továrnu na výrobu šroubů a upevňovacích součástí na Taiwanu.

V roce 1979 začala společnost zaměstnávat prvních 1000 zaměstnanců/kyň. O čtyři roky později vznikl holding Berner.

Společnost Berner byla na území České republiky založena v roce 1995. Společnost se zaměřuje na tyto oblasti:

- Chemie – produkty na čištění a údržbu, lepení, produkty na rozpouštění a mazání, tmely a pěny, lepicí pásy, základní nátěry, lakování, značkovací spreje, produkty na konzervaci a ochranu podvozku, technická chemie.
- Kotevní a spojovací materiály – vruty do dřeva, hmoždinky a kotvy, metrické a palcové šrouby, matice, podložky a kroužky, šrouby do plechu, nýty, hadicové spony a výfukové svorky, těsnící kroužky, zámky, závěsy a kování, třmeny, závlačky, hřebíky a spony, kotevní technika, spojovací prvky pro fotovoltaiku a solární energii, ochranné krytky.
- Vrtání, řezání, broušení – produkty k vrtání, řezné kotouče, pilové listy, brusné prostředky, diamantová dělicí technika.
- Električka – automobilové žárovky, spojky, izolace a svorky, automobilové pojistky, automobilové kabely, kabelové pásy, příslušenství k bateriím.
- Osobní a ochranné prostředky – pracovní rukavice, ochranné brýle, štíty, ochranné masky proti jemnému prachu, ochranná sluchátka, ochranné helmy, pracovní obuv, ochranné prostředky proti pádu, ochranné oděvy, pracovní oděvy.
- Nářadí – ruční nářadí, elektronářadí, pneumatické přístroje, měřicí a zkušební technika, nastřelovací technika a nástroje poháněné benzínem a plynem.
- Dílenské vybavení – regálové a úložné systémy, dílenské vybavení mobilní, svítilny a osvětlení, baterie a nabíječky, upínací popruhy, žebříky a lešení, čisticí utěrky a houby, lepicí pásy a ochranné folie.
- Produkty pro stavbu – topení a sanita, příslušenství na stavbu.
- Produkty pro auto – servis pneu a brzd, příslušenství motorových vozidel, automobilové spony, stěrače, příslušenství plachet, opravy vozidel.

Společnost Berner je chápána jako dodavatel vysoce kvalitního zboží a svým zákazníkům/ nic nabízí spolehlivost na nejvyšší úrovni.



Hlavní slogan společnosti „S nadšením k profesionalitě“. Přenáší způsob práce pracovníků/ nic společnosti na místo k zákazníkovi/ nici. Neboť skutečný odborník/ odbornice ví nejen, o čem mluví. Ví především o tom, o čem hovoří naši zákazníci/ nice. Již od počátečních roků se vyznačuje podnikání kombinací znalostí a nadšení pro řemeslo. Zdařilá směs kompetencí, partnerství a sympatií jsou vlastnostmi, za kterými Berner stojí.

Vizí společnosti Berner je úspěšné partnerství s jejími zákazníky/ nicemi. Nabídka Berner v České republice je zaměřena na cílové zákaznické skupiny. To je jeden z nejdůležitějších faktorů úspěchu podnikání. Úspěch je výsledkem těsného a stálého dialogu se zákazníky/ nicemi. Společnost přizpůsobuje nabídku okolnostem místních trhů a aktuálním potřebám zákazníků/ nic.

2. Základní charakteristiky společnosti

Společnost Berner spol. s r.o. je společností s ručením omezeným. Hlavní činností společnosti je prodej spotřebního materiálu, chemie, nářadí a poskytování služby odborníkům v oblasti stavebnictví, autoopravenství a průmyslu.

Společnost Berner spol. s r.o. podniká na základě živnostenského oprávnění v těchto oborech:

- Výroba základních chemických látek, hnojiv a dusíkatých sloučenin, plastů a syntetického kaučuku v primárních formách,
- Výroba plastových výrobků,
- Nеспециализovaný velkoobchod,
- Poradenství v oblasti řízení.

Společnost Berner spol. s r.o. je certifikována dle systému managementu jakosti dle normy ČSN EN ISO 9001:2016 a dle systému managementu environmentu dle normy ČSN EN ISO 14001:2016. Berner má v dnešní době zastoupení ve 23 zemích, zejména Německo, Švýcarsko, Dánsko, Norsko, Švédsko, Itálie, Francie, Belgie, Spojené arabské emiráty, Čína, Tchaj – wan a dalších.



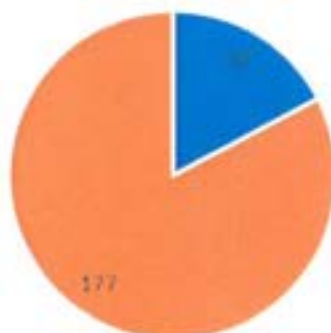
3. Velikost společnosti Berner spol. s r.o.

Celkový počet pracovníků/ nic: 214

Celkový počet pracovníků: 177

Celkový počet pracovníc: 37

Počet pracujících žen/ mužů



■ Počet pracujících žen ■ Počet pracujících mužů

Rozložení pracujících mužů dle věkové struktury

Počet mužů do 25 let: 0

Počet mužů ve věku 25 – 35 let: 29

Počet mužů ve věku 36 – 45 let: 67

Počet mužů ve věku 46 – 55 let: 65

Počet mužů ve věku nad 56 let: 16

Rozložení pracujících žen dle věkové struktury

Počet žen do 25 let: 5

Počet žen ve věku 25 – 35 let: 17

Počet žen ve věku 36 – 45 let: 7

Počet žen ve věku 46 – 55 let: 5

Počet žen ve věku nad 56 let: 3

Rozložení pracovníků/nic na MD/RD

Počet mužů na MD/RD: 0 MD /0 RD

Počet žen na MD/RD: 2 MD/4 RD



DPČ

Počet žen: 2

Počet mužů: 1

DPP

Počet žen: 2

Počet mužů: 0

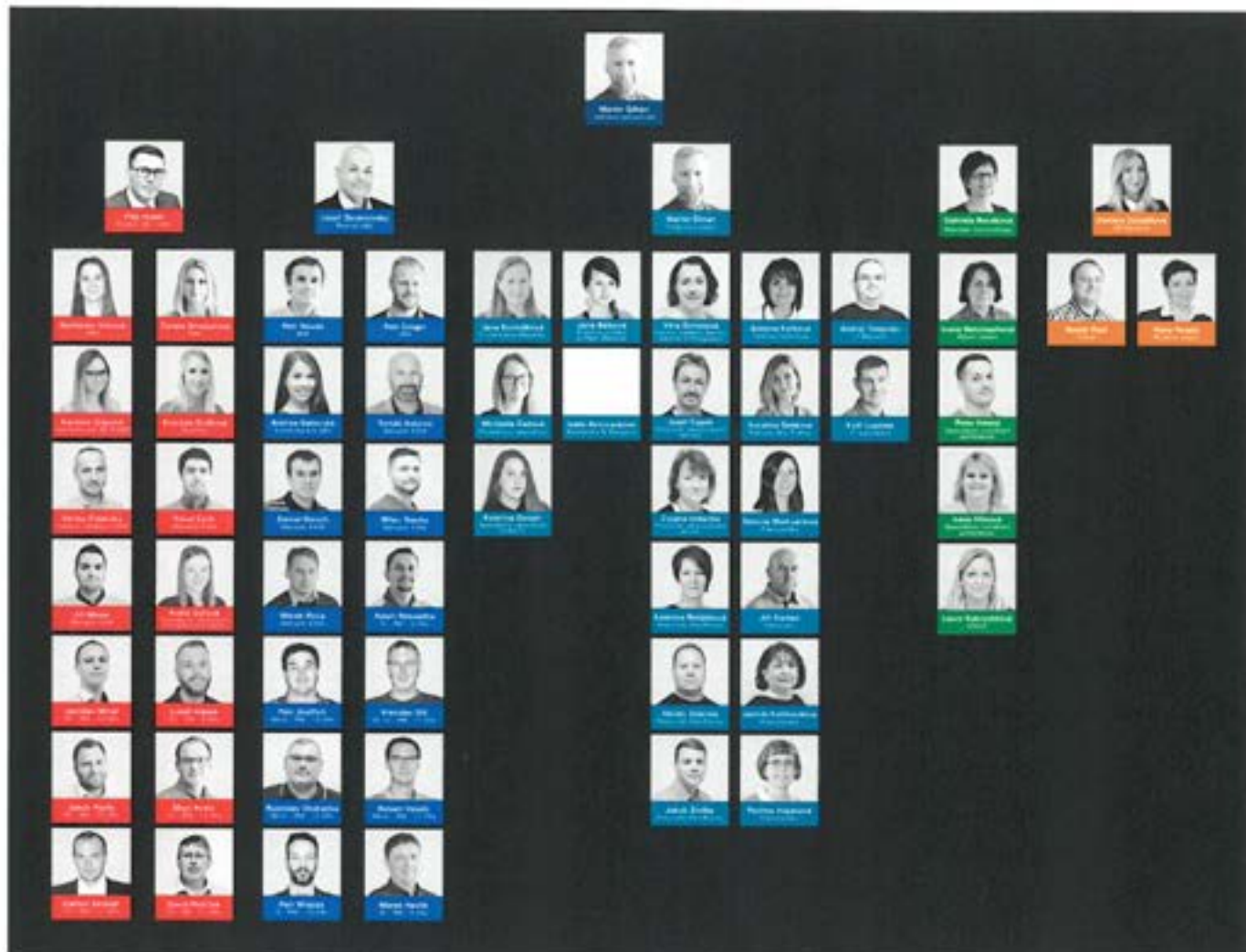
Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích

Vedení společnosti představují čtyři muži a dvě ženy:

- Jednatel společnosti – Martin Šilhán
- Ředitel divize Automotive a Industry – Filip Hradil
- Ředitel divize Stavba – Josef Škramovský
- Podpora prodeje – Martin Šilhán
- Manažerka controllingu – Gabriela Nováková
- HR Manažerka – Daniela Zavadilová



Organizační struktura





4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti Berner spol. 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 „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“
- Genderový re-audit – zpětná kontrola účinnosti realizovaných/ aplikovaných aktivit

V období **od 10. 11. 2017 do 10. 4. 2018** proběhl ve společnosti Berner spol. s r.o. **vstupní genderový audit**, který měl sloužit k dosažení organizační rovnosti žen a mužů na pracovišti. Hlavním cílem bylo zefektivnění pracovních procesů z pohledu moderně řízené procesní 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 pravidel personálního minima, implementace prvků diverzity managementu do strategií společnosti, ztransparentnění procesu hodnocení a sladění soukromého, pracovního a rodinného života a celkové zařazení mezi společnosti podporující flexibilní formy práce.

Realizace projektu projekt „**Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.**“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010539, probíhala v období **1. 6. 2019 – 28.2.2022**. 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:

- Implementace genderových opatření dle GA, Akčního plánu
- Vytvoření Etického kodexu



- Vytvoření Metodiky personálního minima
- Vytvoření nové strategie náboru a propouštění zaměstnanců
- Vytvoření transparentního benefitního systému
- Vytvoření strategie při zavádění flexibilních forem práce
- Vytvoření transparentního systému hodnocení
- Zvýšení genderové osvěty
- Vytvoření genderově vyrovnané procesu obsahující prvky diversity managementu
- Transparentnost kariérových modelů
- Vytvoření nového online prostředí jako podpora flexibility a slaďování pracovního a soukromého života
- Proběhne workshop pro zaměstnance/kyně s cílem slaďování pracovního prostředí

Ověření výše uvedených dílčích cílů 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 „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010539. Cílem výše uvedeného projektu byla realizace doporučení vycházející ze vstupního genderového auditu. V projektu byly vymezeny jednotlivé klíčové aktivity. Společnost tak byla schopna proměnit vnitřní kulturu v návaznosti na transparentnost a genderovou rovnost.

Genderovou politiku mělo podpořit šíření povědomí o genderové rovnosti – rovnosti mužů a žen na pracovišti, vytvoření genderově vyrovnaného procesu obsahujícího prvky diversity managementu, strategie náboru a propouštění, rovného systému hodnocení a transparentního kariérového modelu. Veškeré aktivity měly usnadnit slaďování pracovního a soukromého života v rámci flexibilních forem práce, zkvalitnit oblast kariérního růstu 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) Nábor zaměstnanců/ kyň
- 6) Propouštění zaměstnanců/kyň
- 7) Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita
- 8) Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost
- 9) Rozvoj vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)
 - Zvládání obtížných situací – horizontální a vertikální segregace
 - Řešení konfliktů s genderovým podtextem
 - Trénink asertivity, vyjednávání muž x žena, rozvoj obchodních aktivit
 - Přijímání a předávání zpětné vazby druhému pohlaví
 - Genderově zaměřené řízení lidských zdrojů
 - Rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti, Diversity management
 - Sebe prezentace, Work-life-balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví
- 10) Spravedlivé odměňování – platová transparentnost
- 11) Spravedlivé odměňování – benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)
- 12) Spravedlivé odměňování – dovolená (spravedlivé rozvržení plánu dovolených)
- 13) Sňadování práce a osobního života
 - Pracovní doba
 - Flexibilní formy práce
 - Management RD/MD (podpora aktivního otcovství vč. Rodičovské)
 - Age management ve vztahu k genderu
 - Podmínky pro (nejen) pečující osoby
 - Poskytování péče o děti (nejen předškolní věk)
 - Možnosti dopravy do zaměstnání
- 14) Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty
- 15) Kultura organizace
 - Komunikace (interní, externí)
 - Vztahy

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:

- 2 dotazníkových šetření,
- 10 hloubkových rozhovorů,
- 5 doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a konzultací s vedením společnosti,
- 2 skupinových diskuzí,
- korespondence – telefonické rozhovory, emailová korespondence,
- sběru interních dokumentů, které byly vytvořeny nebo upraveny v průběhu projektu,
- sběr veřejně dostupných dokumentů,
- analýzy dat.

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 2 skupinové diskuze a uskutečnila se 2 dotazníková šetření, jedno bylo určené pro vedení společnosti a druhé pro zaměstnance/kyňe.

Ve fázi zpracování re-auditů jsme se zaměřili 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:

- Diverzity management proces
- Etický kodex
- Hodnotící strategie
- Kariérový model divize Automotive
- Kariérový model divize Industry
- Kariérový model divize Stavba
- Individuální rozhovory měsíční, půlroční
- Metodika personálního minima
- Work life balance strategie/ Proces sladování
- Náborový proces
- Náhrada škody způsobená na havarovaném vozidle



- Náhrada škody způsobená zaměstnancem/ kyní
- Pracovní řád
- Pracovní úrazy
- Pravidla transparentního informování pracovníků/ nic o dění ve společnosti
- Sjednocení interních procesů v souladu s GA
- Směrnice o ochraně osobních údajů
- Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti na pracovišti
- Strategie pro zavádění flexibilních forem práce
- Flexibilní formy práce konkrétní pozice
- Tuzemské pracovní cesty
- Účtování mezd
- Ukázka inzerátu
- Užívání pracovních prostředků firmy Berner spol. s.r.o.
- Výplata a výpočet provizí
- Zahraniční pracovní cesty

9. Osoby zapojené do re-auditů

Při dotazníkovém šetření v rámci genderového re-auditů byl na všechny zaměstnance/kyně a zaměstnavatele 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 patří zejména:

- Martin Šilhán (Jednatel společnosti/ Podpora prodeje) a Daniela Zavadilová (HR Manažerka) – 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 realizaci 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.





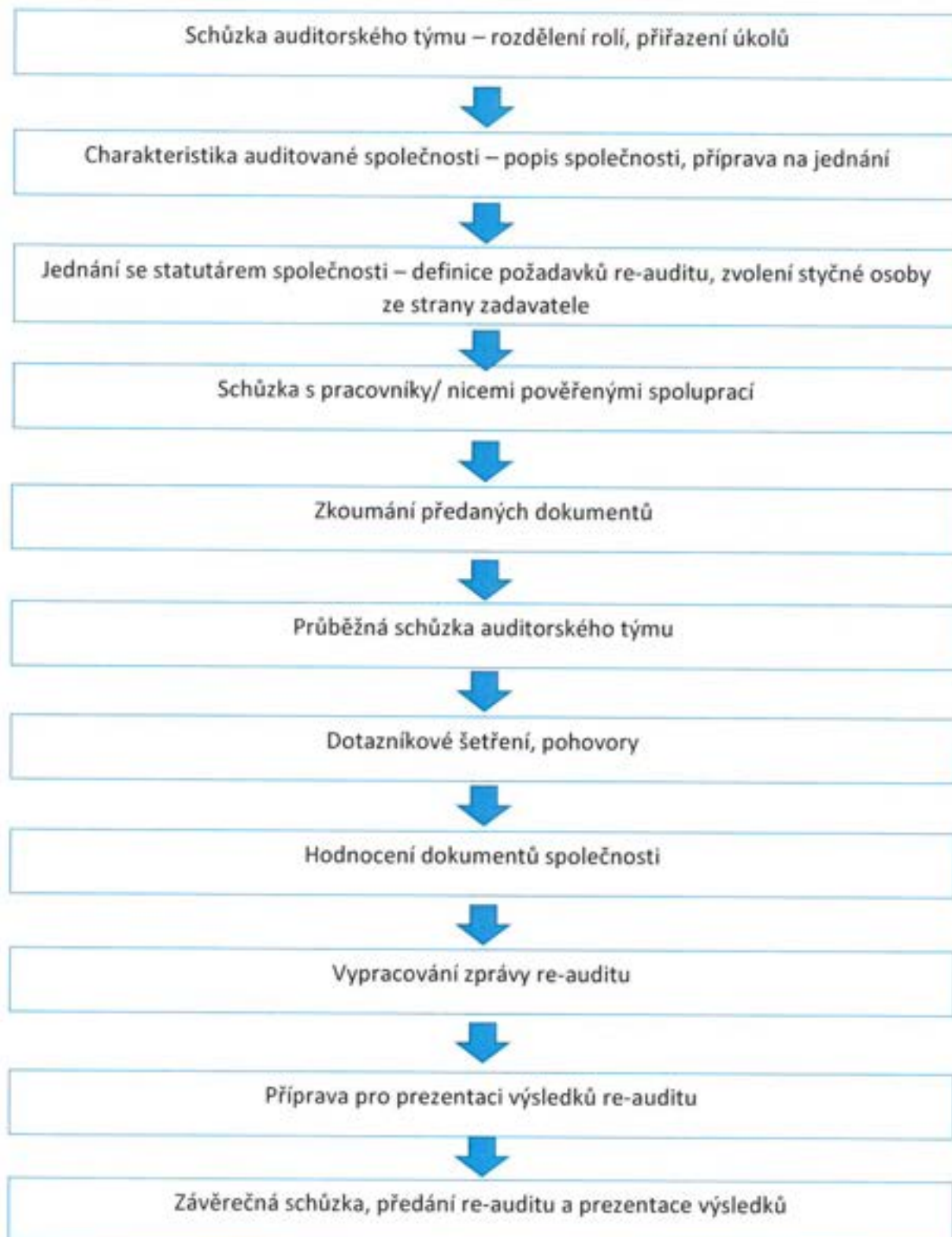
11. Fáze provedení genderového re-auditů

Při provedení genderového re-auditů jsme se řídili 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 prosince 2021 do února 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 přizpůsobit náborový proces a proces kariérního růstu genderové rovnosti. Z hlediska genderových stereotypů byly na obchodních pozicích primárně muži. Bylo doporučeno zvýšit počet žen na obchodních pozicích a tomu přizpůsobit i náborovou strategii a zvýšení flexibility formou zajištění vhodného nástroje pro sdílení informací a práci se vzdálených přístupem.

Vyhodnocení:

V období vstupního auditu bylo ve společnosti celkem 197 pracovníků/ nic, z toho 25 žen a 172 mužů. V období reauditů celkem 214 pracovníků/ nic, z toho 37 žen a 177 mužů. Pokud se podíváme na srovnání stavu počtu žen ve společnosti, došlo k jeho navýšení o 12 pracovníků.

Pokud se podíváme na vertikální segregaci, vidíme zde snížení počtu žen ve vedoucích pozicích. V období vstupního auditu byli ve vedoucích pozicích 3 muži a 3 ženy, v období reauditů 4 muži a 2 ženy.

I přesto, že je na pracovní pozici Obchodní zástupce/ zástupkyně více zaměstnaných mužů než žen (130 mužů, 2 ženy), postupuje společnost v rámci náborového procesu a kariérního růstu genderově rovně, transparentně a nediskriminačně. Společnost uplatňuje zásady rovných příležitostí, tzn. potírání diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.

Všichni zaměstnanci/ kyně mají možnost dálkového přístupu prostřednictvím VPN, tím je zaručeno zvýšení flexibility a práce z domova.

Návrh pro další postup:

Společnost přizpůsobila náborový proces transparentnosti a genderové rovnosti. Z hlediska vertikální segregace a počtu žen ve vedoucích pozicích a zvýšení počtu žen na pracovní pozici Obchodní zástupce/ zástupkyně se společnosti nepodařilo navýšit jejich počet.

Doporučujeme pokračovat v nastavených procesech a dále kontinuálně pracovat na vyrovnaném počtu zaměstnaných žen a mužů ve společnosti a na vedoucích pozicích. V případě jakýchkoli organizačních změn doporučujeme aktualizovat interní dokumenty.

2) Cíle organizace

Doporučení vstupního auditu:



Vstupním auditem byl doporučeno sjednocení interních firemních procesů, strategií a dílčích cílů celkovému konceptu společnosti s ohledem na implementaci genderových pravidel do praxe. Vize společnosti, strategické a dílčí cíle by měly obsahovat prvky genderové rovnosti, společnost by měla cíleně šířit dobré povědomí o genderové rovnosti, čímž se stane dobrým příkladem také pro své obchodní partnery.

Vyhodnocení:

Společnost díky doporučení vstupního genderového auditu implementovala problematiku genderu do interních strategií společnosti. Mezi jednotlivé cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti patří:

- Vytvoření podmínek pro rovnost mužů a žen na pracovišti
- Uplatňovat rovné příležitosti mužů a žen na pracovišti
- Zajištění spravedlivého zacházení, nediskriminaci
- Zajištění spravedlivého zaměstnávání/ pracovních podmínek
- Nulová tolerance obtěžování, zneužívání a šikany
- Transparentní řešení stížností a obtíží zaměstnanců/ kyň.

Výše uvedené cíle jsou ve společnosti aplikované napříč všemi dokumenty společnosti. Z výsledků dotazníkových šetření vyplývá dodržování nastavených cílů v oblasti prosazování genderové rovnosti na pracovišti.

Návrh pro další postup:

Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme pokračovat v osvětě napříč společností a provádět pravidelnou kontrolu dodržování nastavených cílů genderové rovnosti.

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 části týkající se nepřípustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi společnosti na všech úrovních organizační struktury. Nastavit mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a přednášek a vhodným informováním o této problematice.

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vstupního genderového auditu vytvořila **Etický kodex**, který je základním dokumentem popisujícím principy etického chování zaměstnanců/ kyň společnosti Berner spol. s r.o.

Jeho cílem je pro společně sdílené hodnoty nastavit jednotné chápání jejich projevů v každodenní pracovní praxi. Etický kodex je závazným dokumentem pro všechny zaměstnance/ kyně a management společnosti. Etický kodex definuje:

- základní zásady společnosti,



- zákonnost,
- přiměřenost,
- profesionalitu,
- vystupování,
- rychlost a efektivitu,
- střet zájmu,
- korupci,
- nakládání se svěřenými prostředky,
- **prosazování genderové rovnosti,**
- **spravedlivé zacházení, nediskriminaci a rovné příležitosti,**
- zákaz dětské práce,
- **zákaz obtěžování, zneužívání a šikany,**
- **spravedlivé zaměstnávání/ pracovní podmínky,**
- péči o zdraví a bezpečnost,
- **řešení stížností a obtíží zaměstnanců/ kyň,**
- **osvětu,**
- mlčenlivosti,
- životního prostředí.

Společnosti se svým zaměstnanci/ kyněmi jedná spravedlivě, nediskriminačně a rovně. Všichni zaměstnanci/ kyně mají stejný přístup k informacím. 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 zaměstnanci/ kyněmi, se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ho potřebám/ cílům společnosti a jejich 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:

Vstupním auditem bylo doporučeno zavedení nového softwarového nástroje, který by byl použitelný také ze vzdáleného prostředí. Zaměstnanci/ kyně tak budou moci pracovat na částeční či jiné flexibilní úvazky a budou přístupnější ženám, kterých je ve společnosti nedostatek. Nově bude možné zapojit také pečující osoby na zkrácený úvazek, či osoby na MD/RD.

Vyhodnocení:



Společnost všem zaměstnancům/ kyním aktivovala dálkový přístup k firemní dokumentaci přes VPN připojení (online prostředí). Zaměstnancům/ kyním je tak umožněno pracovat v rámci flexibility pracovních režimů odkudkoli.

Funkčnost VPN připojení byla se zaměstnanci/ kyněmi probírána v rámci skupinových diskuzí. Dotazovaní uvedli, že v průběhu čerpání flexibilních forem práce zřídka dochází k výpadkům VPN připojení. Přístup k informacím je totožný s vykonáváním práce ze svého pracoviště. Využívání online prostředí s sebou přineslo i větší spokojenost zaměstnanců/ kyň a work life balance s ohledem na sladování soukromého a pracovního života.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou analýzu/ rozbor (např.: dotazníková šetření, osvěta ve společnosti) pracovního prostředí se zachování genderové rovnosti, nediskriminace a transparentnosti. Dále doporučujeme pravidelnou správu VPN připojení z důvodu občasného výpadku.

5) Nábor zaměstnanců/ kyň

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno vytvoření Metodiky personálního minima, ve které budou uvedena pravidla pro uvádění pozic v genderově korektním jazyce. Bylo doporučeno v rámci náborového procesu zohlednit obě dvě pohlaví, muže i ženy.

Vyhodnocení:

Na základě doporučení společnost přestala v textové inzerci (interní, externí) používat generativní maskulinum a zaměřila se na zohlednění obou pohlaví (mužů i žen) a naplnění zákonných požadavků na genderovou rovnost. Společnost používá mužský i ženský rod tak, aby nedošlo k roztržité struktury obsahu a zůstala zachována transparentnost a srozumitelnost textu. Vznikl nový transparentní a genderově vyrovnaný dokument **Náborový proces, Metodika personálního minima a Pracovní řád**. Dokument Metodika personálního minima (i Náborový proces) zohledňuje základy rovných příležitostí a neumožňuje žádnou formu diskriminace. Dokument zakazuje používání generativního maskulina. Definuje způsob oslovení trhu, kompetence za výběr nových zaměstnanců/ kyň. Obsahuje seznam dokumentů/ směrnic, se kterými se noví zaměstnanci/ kyně na začátku výkonu práce seznamují. Metodika personálního minima dále definuje proces ukončení pracovního poměru – dohodou, výpověď nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení, skončení pracovního poměru nepřítomností. Profesní rozvoj/ vzdělávání je řízeno dosaženým stupněm znalostí a praktických zkušeností v přímé vazbě na konkrétní potřeby společnosti. Společnost svým zaměstnancům nabízí benefity v oblasti:

- Příspěvků na penzijní připojištění
- Příspěvků na dopravu



- Příspěvků formou stravenkového paušálu
- Multisport karty
- Flexipass (sodexo)
- Čerpání flexibilních forem práce.

Pracovní řád navíc definuje pracovněprávní podmínky a závazky. Zaměstnanci/ kyně se při nástupu do pracovního poměru navíc seznamují například i s pravidly:

- **Zahraniční pracovní cesty**
- **Výplata a výpočet provizí**
- **Užívání pracovních prostředků firmy Berner spol. s.r.o.**
- **Účtování mezd**
- **Tuzemské pracovní cesty**
- **Směrnice o ochraně osobních údajů**
- **Pracovní úrazy**
- **Náhrada škody způsobená na havarovaném vozidle**
- **Náhrada škody způsobená zaměstnancem/ kyní**

Společnost v rámci růstové strategie měla v plánu nábor zaměstnanců/kyň. V období před vstupním auditem bylo ve společnosti zaměstnáno 174 mužů a 23 žen, v období re-auditů je ve společnosti 177 mužů a 37 žen.

Návrh pro další postup:

Inzerce a její pravidla patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu náboru zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty, a to jak interní, tak i externí. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci všem výše uvedených dokumentů vzhledem k cílům společnosti. Správné nastavení dokumentů bude přirozeně směřovat k nižší fluktuaci zaměstnanců/ kyň.

6) Propouštění zaměstnanců/kyň

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem nebylo z oblasti propouštění zaměstnanců/ kyň dáno doporučení, protože společnost postupuje dle standardů a nechová se diskriminačně ani genderově stereotypně. Společnost plně respektuje zákoník práce.

Vyhodnocení:

K rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dochází minimálně. Mezi nejčastější příčiny ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců/ kyň řadí společnost:

- Lepší pracovní nabídku,
- Nedostatek uznání,
- Podporu nadřízených,
- Vztahy na pracovišti.



Každé ukončení pracovního poměru a jeho způsob je v souladu s pracovněprávními ustanoveními zákoníku práce a je zde uplatněna i genderová rovnost. Téma propuštění zaměstnanců/ kyň je ukotveno v dokumentu **Metodika personálního minima**. V dokumentu jsou definovány jednotlivé možnosti ukončení pracovního poměru, např.: dohodou, výpovědí nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době, okamžitým zrušením a výpovědí ze strany společnosti, nepřítomností. Ukončení pracovního poměru je definováno i v dokumentu **Pracovní řád**.

Vzhledem k transparentnosti a dané problematice byly do dokumentu **Metodika personálního minima** zakomponovány i benefity. Společnost poskytuje benefity v oblasti příspěvku na penzijní připojištění, příspěvku na dopravu, příspěvku formou stravenkového paušálu, Multisport karty, Flexipass (sodexo), čerpání flexibilních forem práce. Společnost má zpracovanou **Hodnotící strategii**, která je transparentní, nediskriminační, a vychází z kariérového modelu. Hodnocení ve společnosti probíhá osobním sezením hodnotícího/ tící a hodnoceného/ cené v přímé linii a pomocí nástrojů k tomu určeným. Hodnotící strategie je v souladu s motivačním systémem a dalšími personálními vazbami. Je plně v souladu s personální strategií a celkovou firemní strategií.

Návrh pro další postup:

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

7) Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k tomu, že problematika diverzity byla ve společnosti řešena pouze intuitivně, bylo vstupním auditem doporučeno nastavení procesu s jasnými prvky diverzity managementu.

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vstupního auditu implementovala prvky diverzity managementu do firemní kultury. Byl vytvořen genderově korektní, jednotný a transparentní dokument **Diverzity management proces**. Cílem diverzity managementu bylo nastavení společenského klimatu a kultury, ve které mají všichni zaměstnanci/ kyně možnost plně rozvíjet svůj pracovní potenciál a uplatnit rozdílné názory, přístupy a schopnosti. Společnost do svého fungování začleňuje i inkluzi, tedy respektování a začleňování všech členů (m/ž).

Výše uvedený dokument jednoznačně identifikuje cíle, kterých chce společnost v oblasti diverzity dosáhnout. Jedná se o:

- Zkvalitnění náborového procesu
- Zvýšení výkonu společnosti
- Rozvoj vztahů na pracovišti



- Omezení a zastavení diskriminace nebo obtěžování
- Efektivnější řešení problémů ve společnosti
- Zlepšení kvality služeb

V rámci diverzity klade společnost důraz na efektivní komunikaci, rovnost, nediskriminaci, podporu diverzitních týmů, udržení transparentních zásad, školení na téma diverzita, vedení lidí, zapojení a podporu osob na MD/ RD, zvýšení počtu zaměstnaných žen na pozici Obchodní zástupkyně.

Téma diverzity bylo i součástí hloubkových rozhovorů, doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a skupinových diskuzí. Společnost má nastavené prostředí pro diverzní týmy. Sdílené schopnosti diverzních týmů přinášejí 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 (i dotazování jednoznačně uvedli pozici Obchodní zástupce/ zástupkyně). Do budoucna je nutné pracovat na minimalizaci genderové nerovnosti prostřednictvím nově nastavených opatření.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme téma diverzity 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 stále zvyšování počtu žen v řadách zaměstnanců/ kyň (aktuální stav: 177 mužů x 37 žen). Důležité je však skutečně doplnit počet žen/ zaměstnankyň ve společnosti.

8) Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno setrvat v nastaveném modelu. Bylo definováno doporučení pro zvýšení kvality zajištěním pravidelné evaluační činnosti, ze které bude patrná spokojenost a motivace pracovníků/ nic ke zvyšování efektivity práce. Dále bylo doporučeno zaměřit se na podporu odborného vzdělávání.

Vyhodnocení:

Společnost má nastavený **kariérový model pro obchodní zástupce/ kyně divize Automotive, Industry a Stavba**, a je nástrojem pro jejich kariérový růst.

Kariérový model se skládá z 6 úrovní, které jsou pojmenovány anglickými názvy. Působí motivačně a zároveň je zachována genderová korektnost a rovnost. Kariérní postup do jednotlivých úrovní je transparentní, součástí adaptačního a rozvojového procesu, kdy jsou noví obchodní zástupci/kyně seznámeni s modelem již při svém nástupu. Následně pak po celou dobu své kariéry mohou stoupat výše.



Profesní rozvoj zaměstnanců/ kyň je realizován na jednotlivých pracovních úsecích a divizích a je koordinován z pozice HR oddělení. Postup a strategii pak přímo schvaluje Managing Director na návrh HR manažera/ manažerky.

Návrh pro další postup:

Kariérový model pro obchodní pozice doporučujeme pravidelně aktualizovat. I přesto, že pro neobchodní pozice nebyla shledána nutnost kariérní model využívat, doporučujeme pro tyto pracovní pozice kariérní model zpracovat.

9) Rozvoj vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)

Doporučení vstupního auditu:

Na základě proběhlých šetření bylo vstupním auditem navrženo zvýšení odborných dovedností v oblastech:

- Zvládání obtížných situací – horizontální a vertikální segregace
- Řešení konfliktů s genderovým podtextem
- Trénink asertivity, vyjednávání muž X žena, rozvoj obchodních aktivit
- Přijímání a předávání zpětné vazby druhému pohlaví
- Genderově zaměřené řízení lidských zdrojů
- Rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti, Diversity Management
- Sebe prezentace, Work-life-balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví

Vyhodnocení:

1. Vzdělávání – rovné příležitosti – Sebe prezentace, Work Life Balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví (1. skupina)
 - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 0 žen)
 - Cílem školení bylo osvojení si a vyzkoušení zákonitostí řečnických dovedností a sebe prezentace, identifikace svých kompetencí a kvalit. Zaměstnanci/ kyně trénovali představení jejich osoby zajímavých způsobem z různých úhlů pohledu a se zaměřením na odlišné publikum, součástí byla i zpětná vazba. Zaměstnancům/ kyním byl přiblížen pojem flexibilita pracovních režimů s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a dodržování genderové rovnosti, transparentnosti a nediskriminace. Seznámili se s postupem zavádění work life balance do praxe a s jednotlivými typy flexibilních forem práce s ohledem na dodržování Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci/ kyně se seznámili s procesem řízení kariéry na základě rovnosti pohlaví a transparentnosti, s ohledem na rovné hodnocení a přístup.
2. Vzdělávání – rovné příležitosti – Sebe prezentace, Work Life Balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví (2. skupina)
 - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (12 mužů, 0 žen)



- Cílem školení bylo osvojení si a vyzkoušení zákonitostí řečnických dovedností a sebe prezentace, identifikace svých kompetencí a kvalit. Zaměstnanci/ kyně trénovali představení jejich osoby zajímavých způsobem z různých úhlů pohledu a se zaměřením na odlišné publikum, součástí byla i zpětná vazba. Zaměstnancům/ kyním byl přiblížen pojem flexibilita pracovních režimů s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a dodržování genderové rovnosti, transparentnosti a nediskriminace. Seznámili se s postupem zavádění work life balance do praxe a s jednotlivými typy flexibilních forem práce s ohledem na dodržování Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci/ kyně se seznámili s procesem řízení kariéry na základě rovnosti pohlaví a transparentnosti, s ohledem na rovné hodnocení a přístup.
3. **Vzdělávání – rovné příležitosti – Sebe prezentace, Work Life Balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví (3. skupina)**
- Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyní (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem školení bylo osvojení si a vyzkoušení zákonitostí řečnických dovedností a sebe prezentace, identifikace svých kompetencí a kvalit. Zaměstnanci/ kyně trénovali představení jejich osoby zajímavých způsobem z různých úhlů pohledu a se zaměřením na odlišné publikum, součástí byla i zpětná vazba. Zaměstnancům/ kyním byl přiblížen pojem flexibilita pracovních režimů s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a dodržování genderové rovnosti, transparentnosti a nediskriminace. Seznámili se s postupem zavádění work life balance do praxe a s jednotlivými typy flexibilních forem práce s ohledem na dodržování Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci/ kyně se seznámili s procesem řízení kariéry na základě rovnosti pohlaví a transparentnosti, s ohledem na rovné hodnocení a přístup.
4. **Vzdělávání – rovné příležitosti – Sebe prezentace, Work Life Balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví (4. skupina)**
- Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyní (12 mužů, 0 žen)
 - Cílem školení bylo osvojení si a vyzkoušení zákonitostí řečnických dovedností a sebe prezentace, identifikace svých kompetencí a kvalit. Zaměstnanci/ kyně trénovali představení jejich osoby zajímavých způsobem z různých úhlů pohledu a se zaměřením na odlišné publikum, součástí byla i zpětná vazba. Zaměstnancům/ kyním byl přiblížen pojem flexibilita pracovních režimů s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a dodržování genderové rovnosti, transparentnosti a nediskriminace. Seznámili se s postupem zavádění work life balance do praxe a s jednotlivými typy flexibilních forem práce s ohledem na



dodržování Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci/ kyně se seznámili s procesem řízení kariéry na základě rovnosti pohlaví a transparentnosti, s ohledem na rovné hodnocení a přístup.

5. Vzdělávání – rovné příležitosti – Sebe prezentace, Work Life Balance, Řízení kariéry na bázi rovnosti pohlaví (5. skupina)
 - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyně (11 mužů, 0 žen)
 - Cílem školení bylo osvojení si a vyzkoušení zákonitostí řečnických dovedností a sebe prezentace, identifikace svých kompetencí a kvalit. Zaměstnanci/ kyně trénovali představení jejich osoby zajímavých způsobem z různých úhlů pohledu a se zaměřením na odlišné publikum, součástí byla i zpětná vazba. Zaměstnancům/ kyním byl přiblížen pojem flexibilita pracovních režimů s ohledem na sladování soukromého a pracovního života a dodržování genderové rovnosti, transparentnosti a nediskriminace. Seznámili se s postupem zavádění work life balance do praxe a s jednotlivými typy flexibilních forem práce s ohledem na dodržování Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci/ kyně se seznámili s procesem řízení kariéry na základě rovnosti pohlaví a transparentnosti, s ohledem na rovné hodnocení a přístup.
6. Vzdělávání – rovné příležitosti – Genderově zaměřené řízení lidských zdrojů, Rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti, Diversity management (1. skupina)
 - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 10 zaměstnanců/ kyně (8 mužů, 2 ženy)
 - Školení bylo zaměřeno na genderové řízení lidských zdrojů. Zaměstnanci/ kyně byli seznámeni s příklady dobré praxe při zavádění rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti. Zaměstnancům/ kyním byly přiblíženy výhody plynoucí ze smíšených pracovních kolektivů v horizontální i vertikální ose. Zaměstnancům/ kyním byly objasněny pojmy diverzita a diversity 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 diversity na pracovní výkon i motivaci zaměstnanců/ kyně.
7. Vzdělávání – rovné příležitosti – Genderově zaměřené řízení lidských zdrojů, Rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti, Diversity management (2. skupina)
 - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 10 zaměstnanců/ kyně (10 mužů, 0 žen)



- Školení bylo zaměřeno na genderové řízení lidských zdrojů. Zaměstnanci/ kyně byli seznámeni s příklady dobré praxe při zavádění rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti. Zaměstnancům/ kyním byly přiblíženy výhody plynoucí ze smíšených pracovních kolektivů v horizontální i vertikální ose. Zaměstnancům/ kyním byly objasněny pojmy 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/ kyně.
8. Benefitní program – Zpracování strategie
- Školení trvalo 2 MD a zúčastnili se ho 4 zaměstnanci/ kyně (3 muži, 1 žena)
 - Cílem školení bylo nastavení nové procesní strategie a vytvoření příslušných publikací, jejichž součástí bude i flexibilita pracovních režimů. Zajištění transparentní flexibility pracovních režimů a podpory sladování soukromého a pracovního života. Zpracovat Metodiku personálního minima – postup a nutnost uvádět všechny pracovní pozice v genderově korektním jazyce. Nastavení pracovního procesu s jasnými prvky Diversity Managementu a jeho implementaci do praxe
9. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (I.I)
- 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyně (12 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu bylo pochopení a upravení hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn.
10. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (I.II)
- 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyně (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem workshopu bylo pochopení a upravení hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn.
11. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (I.III)
- 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyně (12 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu bylo pochopení a upravení hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn.
12. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (I.IV)
- 1 workshop, zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyně (11 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu bylo pochopení a upravení hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn.



13. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (II.I)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem workshopu byla tematika sladování pracovního prostředí, ve kterém došlo k upravení benefitního programu.

14. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (II.II)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem workshopu byla tematika sladování pracovního prostředí, ve kterém došlo k upravení benefitního programu.

15. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (II.III)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (12 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu byla tematika sladování pracovního prostředí, ve kterém došlo k upravení benefitního programu.

16. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (II.IV)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu byla tematika sladování pracovního prostředí, ve kterém došlo k upravení benefitního programu.

17. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (III.I)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem workshopu bylo zajištění a pochopené společné odpovědnosti na hodnotícím systému, vědomí dosažitelnosti benefitů.

18. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (III.II)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 1 žena)
 - Cílem workshopu bylo zajištění a pochopené společné odpovědnosti na hodnotícím systému, vědomí dosažitelnosti benefitů.

19. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (III.III)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 12 zaměstnanců/ kyň (12 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu bylo zajištění a pochopené společné odpovědnosti na hodnotícím systému, vědomí dosažitelnosti benefitů.

20. Benefitní program – Motivace pracovníků/ nic (III.IV)
 - 1 workshop, zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyň (11 mužů, 0 žen)
 - Cílem workshopu bylo zajištění a pochopené společné odpovědnosti na hodnotícím systému, vědomí dosažitelnosti benefitů.

Témata školení/ workshopů byla zvolena s ohledem na doporučení vstupního auditu a současně byla spojena s nově vzniklými dokumenty. Vzdělávání bylo provedeno



s ohledem na genderovou rovnost – rovné příležitosti 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 na pracovišti.

Transparentnost a genderová rovnost je promítána již od náborového procesu a postupuje napříč celou společností. Dotýká se i hodnocení a odměňování zaměstnanců/ kyň, kariérního postupu a vzdělávacího programu, i případného ukončení pracovního poměru.

Témata probírána v rámci vzdělávání byla následně komunikována všem zaměstnancům/ kyním ve společnosti.

Téma genderové rovnosti je nutné řešit v rámci celé společnosti a je tedy důležité, aby zaměstnanci/kyně měli možnosti ztotožnit se se strategií společnosti a pojali ji za svou. Před projektem byla ve společnosti velmi nízká znalost genderové problematiky, což se díky implementaci doporučení genderové auditu podařilo zdárně vyřešit.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme začlenit genderovou problematiku a rovnost mužů a žen mezi témata vzdělávacího programu. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci /kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech. Doporučujeme používat odborné vzdělávání jako motivační nástroj, který je pro společnost ekonomicky atraktivní.

10) Spravedlivé odměňování – platová transparentnost

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem pouze k částečnému nastavení systému hodnocení, odměňování a rozdělování benefitů, bylo vstupním auditem doporučena úprava hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn. Zaměstnanci/ kyně tak získají pocit společné odpovědnosti na hodnotícím systému, budou strategii dobře rozumět a tím pádem dojde ke zvýšení motivace v plnění cílů.

Vyhodnocení:

Společnost ztransparentnila **Hodnotící strategii, Individuální rozhovory měsíční/ půlroční** a benefity.

Proces hodnocení slouží jako zpětná vazba o pracovním výkonu a výsledcích práce zaměstnanců/ kyň. Hodnocení ve společnosti probíhá formou měsíčního a půlročního individuálního rozhovoru. Měsíční individuální rozhovor slouží jako nástroj manažerského řízení na řešení provozního hodnocení výkonu a řešení korekcí v týmu. Probíhá za přítomnosti hodnocené/ ho a hodnotící/ ho (přímý nadřízený/á). Půlroční rozhovor je vázán na vyplácení odměn, viz **Kariérový model divize Automotive, divize**



Industry, divize Stavba. Individuální rozhovory mají jasně stanovenou strukturu, která je transparentní a nediskriminační.

Hodnotící strategie a individuální hodnotící rozhovory byly se zaměstnanci/ kyněmi do detailu probírány v rámci hloubkových rozhovorů. Dotazovaní uvedli, že je proces hodnocení nastaven transparentně a rovně, bez jakékoli formy diskriminace.

Návrh pro další postup:

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

11) Spravedlivé odměňování – benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem byl doporučen workshop pro zaměstnance/ kyně s cílem sladování pracovního prostředí, kde bude interaktivní formou upraven benefitní program, který bude obsahovat jasná pravidla pro jejich dosažení.

Vyhodnocení:

Společnost sjednotila a ztransparentnila benefitní program. Ke každé pracovní pozici jsou jednoznačně definované možnosti čerpání benefitů včetně flexibilních forem práce. Společnost nabízí svým zaměstnancům/ kyním zejména tyto benefity – příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na dopravu, příspěvek formou stravenkového paušálu, Multisport kartu, Flexipass (Sodexo), práce z domova (HO), dohoda o provedení práce, sick days (3 dny rok), sdílené pracovní místo, zkrácený pracovní úvazek. Možnosti benefitů jsou také uvedeny v dokumentech **Kariérový model divize Automotive, Kariérový model divize Industry, Kariérový model divize Stavba.**

Návrh pro další postup:

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

12) Spravedlivé odměňování – dovolená (spravedlivé rozvržení plánu dovolených)

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k již nastaveným plánům dovolených nebylo vstupním auditem dáno jakékoli doporučení.

Vyhodnocení:



Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala, neboť jsou pravidla plánování dovolených zpracována a nedochází k žádnému omezení rovnosti a diskriminaci.

Návrh pro další postup:

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

13) Slašování práce a osobního života

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní audit se zaměřil na níže uvedené oblasti:

- Pracovní doba
- Flexibilní formy práce
- Management RD/MD (podpora aktivního otcovství vč. Rodičovské)
- Age management ve vztahu k genderu
- Podmínky pro (nejen) pečující osoby
- Poskytování péče o děti (nejen předškolní věk)
- Možnosti dopravy do zaměstnání

Vzhledem k tématu slašování práce a osobního života bylo vstupním auditem navrženo zlepšení informovanosti a transparentnost v rámci možností čerpání flexibilních forem práce. Společnosti bylo doporučeno přizpůsobit pracovní nástroje práci se vzdáleným přístupem, zapojit osoby (m/ž) na MD/ RD do benefitního a vzdělávacího programu.

Vyhodnocení:

Společnosti dle doporučení vstupního auditu vypracovala genderově korektní dokument **Work life balance strategie/ Proces slašování, Strategie pro zavádění flexibilních forem práce a Flexibilní formy práce pro konkrétní pracovní pozice**. Společnosti si jednoznačně uvědomuje, že k dosažení zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je nutné řízení profesního a osobního života udržitelnými způsoby. Jsou stanoveny 3 strategické postupy, prostřednictvím kterých lze rovnováhy dosáhnout. Jedná se konkrétně o uvědomění si, co WLB znamená; vynakládat energii na důležité věci; nejdřív odvést práci pro dosažení WLB. Společnost svým zaměstnancům/ kyním nabízí například práci z domova (HO); dohodu o provedení práce; sick days; sdílené pracovní místo; zkrácený pracovní úvazek; flexibilitu pracovních přestávek; vybavení, které umožní vykonávat práci odkudkoli; kancelářské prostory jsou uspořádány tak, aby se v nich zaměstnanci/ kyně cítili příjemně, motivační otevřený prostor je pro zaměstnance/ kyně produktivní; podporu společenských aktivit; možnost dalšího vzdělávání. Společnost má genderově korektně a transparentně definované možnosti flexibilních forem práce pro každou pracovní pozici zvlášť.



Společnost má v současné době 2 ženy na MD a 4 ženy na RD. Společnost prostřednictvím flexibilních forem práce jednoznačně podporuje ženy a muže na MR/RD/OD. Pečující osoby jsou zahrnuty do školení, jsou v kontaktu se společností a s kolegy/ kolegyněmi, získávají benefity, mohou využívat flexibilní formy práce. Společnost svými činy zlepšuje zaměstnanost a snižuje diskriminaci na lokálním trhu práce.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci nově vzniklých a aktualizovaných dokumentů dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním transparentnosti a genderové rovnosti.

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.

I přesto, že společnost neznevýhodňuje zaměstnance/ kyně kvůli svému věku, neboť se již v procesu náboru zaměřuje na uchazečovi/uchazečky schopnosti, dovednosti, praxi a osobní profil, doporučujeme začlenění Age managementu do firemních směrnic/ pravidel.

14) Pracovní cesty krátkodobé a dlouhodobé

Doporučení vstupního auditu:

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. Zaměstnanci/ kyně se pracovních cest účastní ve vazbě na jejich pracovní náplň. Nedochozí ke genderové nespravedlnosti.

Návrh pro další postup:

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

15) Kultura organizace

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno pověření konkrétní osoby, která by se zabývala otázkami genderové problematiky. Auditem bylo doporučeno začlenit problematiku genderu do každodenního chodu společnosti například prostřednictvím newsletteru, interního komunikačního kanálu nebo brožury. Dále bylo doporučeno zapojení zaměstnanců/ kyně do vzdělávacího programu zaměřeného na osvětu a rovnost, a vytvoření etického kodexu zastřešujícího rovné příležitosti.



Vyhodnocení:

Ve společnosti byla na začátku velmi nízká úroveň informovanosti o genderovém tématu. Společnost se problematice genderu postavila čelem a začlenila ji do každodenního pracovního života. Zaměstnanci/kyně jsou o této problematice neustále informováni prostřednictvím interního komunikačního kanálu, newsletterech, prezentací. Zaměstnanci/ kyně byli začleněni v rámci osvěty do vzdělávacího programu zaměřeného na problematiku genderu.

Společnost vytvořila **Etický kodex**, který je základním dokumentem popisujícím principy etického chování zaměstnanců/ kyň společnosti Berner spol. s r.o. Jeho cílem je pro společně sdílené hodnoty nastavit jednotné chápání jejich projevů v každodenní pracovní praxi. Etický kodex je závazným dokumentem pro všechny zaměstnance/ kyně a management společnosti. Etický kodex definuje základní zásady společnosti, zákonnost, přiměřenost, profesionalitu, vystupování, rychlost a efektivitu, střet zájmu, korupci, nakládání se svěřenými prostředky, prosazování genderové rovnosti, spravedlivé zacházení, nediskriminaci a rovné příležitosti, zákaz dětské práce, zákaz obtěžování, zneužívání a šikany, spravedlivé zaměstnávání/ pracovní podmínky, péči o zdraví a bezpečnost, řešení stížností a obtíží zaměstnanců/ kyň, osvěty, mlčenlivosti, životního prostředí.

Velmi kladně hodnotíme vznik následujících dokumentů **Pravidla transparentního informování pracovníků/ nic o dění ve společnosti, Sjednocení interních procesů v souladu s GA, Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti na pracovišti**. Veškeré informace jsou zaměstnancům/ kyním předávány transparentně a genderově korektně. Ve společnosti je aplikován stejný přístup a dosah k informacím. Prosazování genderové rovnosti ve společnosti zajišťuje vedení společnosti a HR manažer/ manažerka. Jedná se o transparentní postup a přístup k zaměstnancům/ kyním. Podpora rovnosti žen a mužů a patří k základním hodnotám a dlouhodobým prioritám společnosti. Společnost má jasně stanovený systém na sjednocení interních procesů v souladu s GA. Revize probíhá každoročně, odpovědnost HR Manažer/ Manažerka. Dokument Sjednocení interních procesů v souladu s GA deklaruje akceptaci vedení společnosti o výsledku GA. Deklarace společnosti a jejího vedení vede ke sjednocení interních procesů v souladu s postupy genderové rovnosti a chrání všechny zaměstnance/ kyně proti diskriminaci a nekalému chování.

Etický kodex a jeho dodržování bylo probíráno se zaměstnanci/ kyněmi v rámci hloubkových rozhovorů, doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími pracovníky/ nicemi a skupinových diskuzí. Všichni dotázaní (muži i ženy) uvedli, že zaměstnavatel v rámci osvěty seznamuje každého zaměstnance/ kyni s obsahem Etického kodexu. Dotazovaní uvedli, že je Etický kodex ve společnosti akceptován a dodržován, společnost se jím řídí. Dotazovaní se na pracovišti neseťkali s žádnou formou obtěžování či zneužívání. Všichni zaměstnanci/ kyně ve společnosti jsou transparentně informováni o veškerém dění.



Návrh pro další postup:

Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender doporučujeme i nadále pokračovat v osvětě/ pravidelném vzdělávání a začleňování této tematiky do každodenního života společnosti. Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dokumentů.



13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti Berner spol. 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, doplňkové/polostrukturované rozhovory s vedoucími zaměstnanci/ kyněmi a dotazníková šetření. V první fázi bylo nutné přistoupit k obsahové analýze dokumentů, na kterou následně navazovaly individuální a doplňkové rozhovory se zaměstnanci/kyněmi s vedoucími zaměstnanci/ kyněmi společnosti. 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 „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“, a snaže 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 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 Berner spol. 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 a vnímání zaměstnanců/ kyň.

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 „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“ byly dosaženy, je však nutné si uvědomit, že budování dobrého obrazu společnosti nikdy nekončí a je na něm potřeba neustále pracovat.



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 Berner spol. s r.o.

Prostřednictvím projektu „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“ 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 28.2.2022. Zavedené změny tak pro zaměstnance/kyně i zaměstnavatele nebyly příliš rychlé a nucené.

Na základě provedených hloubkových rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi, doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci/ kyněmi a výstupy z dotazníkových šetření, jsme došly k závěru, že projekt „Implementace genderového auditu ve společnosti Berner s.r.o.“ byl přínosný pro všechny zainteresované strany. Velmi přínosně hodnotíme i skupinové diskuse, které ve společnosti proběhly. Vedení společnosti spolupracovalo při tvorbě nových genderově korektních dokumentů a 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 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 Berner spol. 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 a rozhovory, které byly provedeny v rámci re-auditů, ukazují, že jsou vnímány pozitivně a celkově jako velmi přínosné.

Auditorský tým závěrem doporučuje:

- Doporučujeme pokračovat v nastavených procesech týkajících se náborového procesu a dále kontinuálně pracovat na vyrovnaném počtu zaměstnaných žen a mužů ve společnosti a na vedoucích pozicích. V případě jakýchkoli organizačních změn doporučujeme aktualizovat interní dokumenty.
- Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme pokračovat v osvětě napříč společností a provádět pravidelnou kontrolu dodržování nastavených cílů genderové rovnosti.



- Doporučujeme cíle společnosti na pravidelné bázi konzultovat se všemi zaměstnanci/ kyněmi.
- Doporučujeme institucionální zajištění společnosti rozvíjet a pravidelně konzultovat s vedoucími zaměstnanci/ kyněmi, se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ho potřebám/ cílům společnosti a jejich 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 provádět pravidelnou analýzu/ rozbor (např.: dotazníková šetření, osvěta ve společnosti) pracovního prostředí se zachování genderové rovnosti, nediskriminace a transparentnosti.
- Dále doporučujeme pravidelnou správu VPN připojení z důvodu občasného výpadku.
- Inzerce a její pravidla patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu nábory zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty, a to jak interní, tak i externí. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci dokumentů Metodika personálního minima a Pracovní řád vzhledem k cílům společnosti. Správné nastavení dokumentů bude přirozeně směřovat k nižší fluktuaci zaměstnanců/ kyň.
- Doporučujeme ověření problematiky propouštění zaměstnanců/ kyň v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění.
- Doporučujeme téma diversity 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 stále zvyšování počtu žen v řadách zaměstnanců/ kyň (aktuální stav: 177 mužů x 37 žen). Důležité je však skutečně doplnit počet žen/ zaměstnankyň ve společnosti.
- Kariérový model pro obchodní pozice doporučujeme pravidelně aktualizovat. I přesto, že pro neobchodní pozice nebyla shledána nutnost kariérní model využívat, doporučujeme pro tyto pracovní pozice kariérní model zpracovat.
- Doporučujeme začlenit genderovou problematiku a rovnost mužů a žen mezi témata vzdělávacího programu. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci/ kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech.
- Doporučujeme používat odborné vzdělávání jako motivační nástroj, který je pro společnost ekonomicky atraktivní.
- Doporučujeme pravidelnou aktualizaci všech interních dokumentů společnosti.
- 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.
- I přesto, že společnost neznevýhodňuje zaměstnance/ kyně kvůli svému věku, neboť se již v procesu nábory zaměřuje na uchazečovi/uchazečky schopnosti,



dovednosti, praxi a osobní profil, doporučujeme začlenění Age managementu do firemních směrnic/ pravidel.

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 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.