

## Genderový audit

**Genderový audit souhrnně pojmenovává rozmanitou skupinu přístupů a nástrojů, jejichž společným cílem je diagnostikovat stav genderové rovnosti ve firmě a poskytnout důvěryhodné podklady pro další směřování v dané oblasti. Různé metodologie umožňují flexibilní nastavení celého procesu a tím pádem i variabilní naložení s výsledky, které budou využity tak, aby napomohly co nejvyšší užitečnosti pro daný podnik.**

Je zřejmé, že již praktikovaná či zamýšlená opatření se budou lišit například podle velikosti firmy (větší firma může vyžadovat vyšší míru formalizace postupů), podle sektoru působnosti (v technických oborech se specificky zaměříme na podporu kariéry žen, naopak v sociálně zaměřených oblastech spíše půjde o zvýšení atraktivity pro muže), ale i podle řady dalších charakteristik, mezi které může patřit například geografická lokalita (dostupnost služeb, náročnost dojíždění a následné zohlednění v programech), nebo vzdělanostní struktura zaměstnaných (práce z domova je vhodná pro osoby pracující převážně na PC, ve výrobě se uplatní nové mechanismy rozpisu směn).

Základní výhodou genderového auditu je jeho komplexní zaměření a cíl obsáhnout, co nejvíc součástí organizace. V praxi se totiž často stává, že může dojít k určitým rozporům mezi činnostmi různých oddělení. Jedná se například o situaci, kdy oddělení pro rozvoj lidských zdrojů usilovně zavádí programy na podporu sladování osobního a pracovního života, které pomáhají především ženám v praxi nejčastěji pečujícím o děti a osoby blízké, zároveň však oddělení marketingu připravuje reklamní kampaně založené na genderových stereotypoch. Audit by měl v tomto smyslu sloužit i jako podpora komunikace napříč organizačním schématem firmy. Zapojením různých oddělení a různých úrovní resp. skupin zaměstnanců a zaměstnankyň se též zvyšuje důvěryhodnost výsledků. Tomu se ještě budeme věnovat v další části textu.

Východiskem pro audit je motivace organizace pracovat na reálném zhodnocení genderové rovnosti provázaným s neustálým zvyšováním její úrovně. Stanovování cílů je poměrně individualizované. Těžko můžeme hovořit o ideálním typu firemních politik, naopak důležité je diferencovaně zareagovat na potřeby dané zaměstnanecké skupiny. Při použití prefabrikovaných řešení může docházet k formalizmu, kdy jsou opatření nabízena, ale nejsou využívána nebo dokonce k nim existuje odpor. V prostoru dané organizace je navíc důležité citlivě zkombinovat řadu dalších faktorů, nejenom gender (například věkovou strukturu zaměstnaných, multikulturální aspekty aj.).

### Co je genderový audit?

Obvykle se jedná o komplexní soubor metod založený na přístupech běžných v sociálních vědách. V rámci auditu se typicky využívají nástroje jako jsou hloubkové rozhovory, skupinové diskuze, dotazníky, analýza dokumentace a samozřejmě pozorování. Výsledky je možné analyzovat kvantitativně i kvalitativně. Cílem je získat, co nejúplnější informace o tom, jak je na tom daná firma v oblasti genderové rovnosti. Šetření se zaměřuje na pokrytí co nejširší skupiny zaměstnaných, zahrnuje osoby od pozic s nejnižší kvalifikací po vysoký management. Systematicky jsou sledovány možné rozpory mezi vnímáním problematiky, což může do budoucna posloužit k efektivnějšímu využití nabízených opatření.

Sledovanými oblastmi mohou být například (upraveno podle Metodiky genderového auditu firem, 2008):

- výběr a přijímání pracovních sil, propouštění, uplatnění outplacementu
- zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích (podle oboru a s ohledem na hierarchickou strukturu)
- možnosti kariérního růstu (vzdělávání, programy typu mentoring, supervize, koučování)
- skladba benefitů a jejich dostupnost různým skupinám zaměstnaných
- podpora zapojení obou rodičů do péče o děti

Každá organizace si může vytýčit svoje prioritní oblasti, na které se zaměří podrobněji, tak aby nároky na získávání dat opravdu měly přínos, který se promítne v dalším nastavení fungování

firmy a utváření firemní kultury. Na auditu se obvykle podílí tým externích spolupracovníků a spolupracovnic, což je výhodné například tím, že disponují specifickou odborností a navíc mají určitý odstup od dění ve firmě. Riziko je naopak v tom, že jimi navrhované analýzy, případně návazná doporučení, nemusí být kolektivem firmy přijata, mohou být vnímána jako cizorodá a naopak lépe by byl vnímán audit interní. To je ke zvážení každé organizace, nicméně v každém případě je nezbytné systematicky pracovat na komunikaci témat a dbát na to, aby proces auditu byl ve „vlastnictví“ firmy a jejích zaměstnaných.

### Zkušenosti z praxe

*„Kulturní analýza (zahrnující prvky genderového auditu) vyvolala celou řadu smíšených reakcí. Každý měl názor, neustále všichni diskutovali. Interaktivní prezentace výsledků motivovala lidi k tomu, aby se dozvěděli více, což jsem opravdu ocenila. Řada kolegů následně absolvovala vzdělávací program týkající se působení žen v sektoru stavebnictví. Každý se učí poznat svou roli v odstraňování více či méně viditelných bariér, se kterými se ženy v tomto oboru setkávají. Otevřely se nám též možnosti využití mentoringu, naše nejmladší kolegyně si jej velmi pochvaluje“*, říká **Kate Plant** z firmy **Rotherham**, jež se zapojila do aktivit projektu JIVE realizovaného ve Velké Británii.

V českém prostředí pilotně genderové audity realizovalo občanské sdružení **Aperio** ve spolupráci s dalšími partnery sdruženými v koalici proEquality. Kromě auditu v předem dojednaném rozsahu bylo nabízeno i školení genderové problematiky pro management, kterým některé z firem (např. IKEA Brno) zareagovaly na výsledky šetření a věnovaly se tématu hlouběji bezprostředně poté, co se otevřela diskuze.

Výsledky auditu není možné nechat zapadnout, jinak je jeho přínos opravdu diskutabilní. Zapojit se je vhodné pouze pro ty organizace, které jsou ochotné vyvodit konkrétní závěry, jejichž uplatňování v dalším fungování je institucionálně garantováno. Taková dohoda je obvykle i součástí kontraktu, uzavřeného před samotnou realizací auditu.

Na související problémy upozornil například audit provedený v **Mezinárodní organizaci práce** (ILO). Zde se zjistilo, že ačkoliv se instituce otevřeně hlásí k podpoře genderové rovnosti, konkrétní praxe jsou rozptýlené a nahodilé, gender je stále chápán jako dodatek, a ne integrální součást aktivit. Jako důsledek auditu byla genderová témata zakomponována do monitoringu a evaluace společných cílů a tím pevněji ukotvena v rámci běžné činnosti.

V tomto kontextu je možné zmínit, že existuje i metodologie specificky upravená pro místní a krajskou samosprávu. V takovém případě je možné kromě vnitřních procesů organizace zkoumat i záležitosti jako je dostupnost služeb či dopravní obslužnost, což je důležité navázat na zjištění jednotlivých firem působících v regionu. Realizace genderového auditu a komunikace jeho výsledků tak může sloužit jako zajímavá platforma pro spolupráci zaměstnavatelů a dalších lokálních institucí.

Audit jako nástroj sebeevaluace společnosti může přinést inspirativní výsledky, které lze zakomponovat do dalších rozvojových strategií. Závěrem tedy lze doporučit, aby konkrétní organizace vhodně genderový audit a související opatření vedoucí k dalšímu zlepšení situace provázala s již diskutovanými procesy a metodami vycházejícími například z podpory učící se organizace, zavádění managementu kvality a dalších relevantních firemních plánů.