



Zpráva o realizaci genderových auditů a doporučení k podpoře v rámci Operačního programu Zaměstnanost+

Výzvy Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OP Z“)

Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – Praha (051):

Termín: 1. 9. 2016 – 30. 12. 2016

Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – méně rozvinuté regiony (050):

Termín: 1. 9. 2016 – 30. 12. 2016

Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů – Praha (131):

Termín: 19. 4. 2018 – 21. 12. 2018

Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů – méně rozvinuté regiony (130):

Termín: 19. 4. 2017 – 21. 12. 2018

V rámci OP Z byla prostřednictvím dvou, resp. čtyř, výzev podpořena nejprve realizace genderových auditů (v Praze a v méně rozvinutých regionech) a následně implementace doporučení genderového auditu (v Praze a v méně rozvinutých regionech). Audity byly realizovány na základě Standardu genderového auditu (dále jako „Standard“).¹

Shrnutí závěrů

Za účelem sepsání Zprávy o realizaci genderových auditů (dále jako „Zpráva“) bylo namátkově podrobeno analýze přibližně 15 závěrečných zpráv genderových auditů, které byly realizovány různými subjekty. Byla zkoumána metodologie, míra zahrnutí povinných tematických oblastí, schopnost genderově senzitivní analýzy a orientace v problematice rovnosti žen a mužů specificky na trhu práce a aplikace relevantních konceptů. Způsob zpracování závěrečných zpráv se velmi lišil, nicméně tematicky a metodologicky závěrečné zprávy vesměs vycházely ze Standardu. Častým úskalím bylo nedostatečné zhodnocení genderové ne/rovnosti na pracovišti a chybějící porozumění širšího kontextu nerovností na trhu práce.

Genderové audity mají při správném postupu potenciál rozkrýt (nezamýšlené) nerovnosti v organizaci a pomoci k jejich odstraňování. Genderový audit je typem sociálního auditu, což znamená, že doporučení k nápravě nerovností v organizaci jsou dlouhodobá a vyžadují nejen konkrétní kroky, ale často také změnu uvažování o nastavování (nejen) personalistických procesů. Je žádoucí realizaci genderového auditu pravidelně opakovat, pro zachycení vývoje v dané organizaci, ale také s ohledem na fakt, že otázka rovnosti žen a mužů ve společnosti a na trhu práce se neustále vyvíjí. Společnost také čelí novým výzvám, které ovlivňují fungování trhu práce (např. digitalizace práce, migrace, pandemie apod.) a genderový audit může představovat vhodný nástroj eliminace negativních dopadů těchto jevů a zlepšení postavení zranitelných osob.

¹ http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_u_V2_brezen-2016.pdf



Zpráva o realizaci genderových auditů

1. Analytické metody realizovaných genderových auditů

Genderový audit představuje komplexní nástroj analýzy genderových vztahů na pracovišti, a jako takový by měl být založen na kombinaci různých výzkumných metod – obsahové analýze interních a externích dokumentů, dotazníkovém šetření, rozhovorech (individuálních a skupinových), a případně pozorování. Vzhledem ke komplexnosti je žádoucí, aby se na jeho realizaci podílelo více osob s různými odbornostmi, zkušenostmi a znalostmi z oblasti genderové analýzy (např. s ohledem na zkušenost kvalitativními a kvantitativními metodami), případně souvisejících oborů (sociologie, personalistika, statistika apod.).

Auditorské subjekty vycházely ze Standardu a k analýze v různé míře využívaly navržené metodické postupy, reflexe pozorování zpravidla v auditních zprávách absentovala. Některé závěrečné zprávy neobsáhly doporučenou metodologii – z auditních zpráv bylo zřejmé, že nebyly využity všechny základní metodické komponenty (např. chyběla dotazníková šetření).

1.1. Práce s daty

Problematické aspekty byly zaznamenány v souvislosti s interpretací dat – v některých závěrečných zprávách např. chyběla statistika celkové zaměstnanecké populace. Některá z prezentovaných dat pak nebyla členěna dle pohlaví. Zpracovaná data byla obvykle jednovrstevná, chyběla hlubší analýza a komplexnější grafické zpracování, které by zohledňovalo více kategorií (např. gender a věk apod.). Jako nedostatečné lze hodnotit propojování různých typů dat (např. podložení tvrzení dotazníkových šetření a jejich ověření na základě rozhovorů). Samotné grafické zpracování dat, které by mělo být nedílnou součástí závěrečných auditních zpráv, v několika auditních zprávách absentovalo.

1.2. Zastoupení různých demografických skupin

Častým nedostatkem bylo ne/zastoupení různých demografických skupin v rámci šetření – v některých případech byly např. rozhovory vedeny jen s malým okruhem osob, zpravidla s vedením a několika zaměstnanci/zaměstnankyněmi, bez specifitější profilace. Ze závěrečných zpráv často nevyplývaly informace o profilu osob, které se účastnily individuálních rozhovorů. Podobné nedostatky byly shledány také v případě skupinových rozhovorů, které zpravidla nebyly demograficky členěné, a byly vedeny pouze s jednou, blíže nespecifikovanou skupinou zaměstnanců a zaměstnankyň. Dle Standardu je žádoucí, aby při auditu zazněly hlasy osob s různou životní zkušeností (tedy dle pohlaví, pracovního zařazení, věku a dalších kritérií, např. v případě rodičů/pečujících osob).² V některých případech je nižší zastoupení osob, či demografických skupin pochopitelné s ohledem na velikost auditované organizace. Překážkou v reprezentativním zastoupení zaměstnanců a zaměstnankyň pak mohly být také obavy zaměstnanců a zaměstnankyň participovat na genderovém auditu. Případný nezájem o účast by však měl být zhodnocen v závěrečné auditní zprávě.

² Standard genderového auditu, str. 14



1.3. Kladení otázek

Tuto oblast lze hodnotit především na základě zveřejněných příloh či výstupů, které se vztahovaly k dotazníkovým šetřením. Konkrétní otázky pokládané během individuálních či skupinových rozhovorů zveřejňovány nebyly, nicméně formulovaná doporučení jsou relevantní i pro tuto oblast. Rozhovory, ať už skupinové či individuální, by se měly soustředit na hlubší pochopení situace na pracovišti, kterou naznačilo dotazníkové šetření/analýza interních dokumentů. Jejich fokus je na subjektivní prožívání zaměstnanců a zaměstnankyň ve vztahu k jejich pracovišti a také na hodnoty a postoje vedení společnosti. Této fázi by mělo předcházet právě dotazníkové šetření, které zmapuje situaci na pracovišti. Je proto zásadní, aby pokládané otázky vytvořily základ pro další analýzu. Měly by proto směřovat ke zkušenostem a názorům zaměstnanců a zaměstnankyň, spíše než k jejich znalostem o daném pracovišti (na povědomí o nastavení fungování firmy je možné ptát se v rámci rozhovorů). Otázky by měly být relevantní pro oblast rovnosti žen a mužů (např. *Myslíte, že u vašeho zaměstnavatele dostávají muži a ženy stejný plat?*), případně zkoumat genderový rozměr (*Máte pocit, že jste dostatečně informován/a o chodu firmy?*), zásadní je pak důsledné členění dat dle pohlaví. Cílem dotazníkového šetření pak v žádném případě není zjištění základních demografických dat – ta by měla být poskytnuta zaměstnavatelem.

2. Odborné kompetence a orientace v problematice rovnosti žen a mužů

Standard genderového auditu stanovuje požadavky, dle kterých má v auditorském týmu vždy „*minimálně jedna osoba prokazatelnou zkušenost s realizací min. 3 genderových auditů v odpovídajícím typu auditované organizace, nebo výjimečně prokazatelnou znalost fungování odpovídajícího typu auditované organizace. Každý/á člen/ka auditorského týmu má ukončené vysokoškolské vzdělání minimálně bakalářského stupně a prokazatelnou tříletou praxi v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů a/nebo ukončené vysokoškolské vzdělání minimálně bakalářského stupně, s prokazatelnou publikační činností v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů. V auditorském týmu je vždy jedna osoba pověřena vedením realizačního týmu. Tato osoba musí mít ukončené vzdělání minimálně magisterského stupně a mít zkušenost s realizací minimálně 3 genderových auditů v libovolném typu organizace*“³.

V závěrečných zprávách často nebyla uvedena informace o expertíze realizátorů a realizátorek auditu. Ze zaměření auditních zpráv bylo patrné, že jednalo spíše o osoby z praxe a se zkušenostmi z oblasti personalistiky než o osoby s kvalifikací v oblasti genderové rovnosti. Byl je genderový audit typem sociálního auditu, který zkoumá personální procesy, klíčová je genderová perspektiva, která v některých případech absentovala, nebo byla nedostatečně reflektována. V mnoha případech se tedy jednalo spíše o personalistický, než o genderový audit. Co se týče přístupu k tématu rovnosti, volily auditní organizace spíše „univerzalistický přístup“ k genderové rovnosti, který nereflktuje specifické postavení žen (či mužů) ve společnosti a na trhu práce. Některé závěrečné zprávy nevykazovaly dostatečnou genderovou senzitivitu a pochopení problematiky, což významně snižovalo kvalitu provedeného auditu/auditních zpráv. Chyběly také hlubší analýzy, často se jednalo pouze o konstatování či potvrzování faktu, k čemuž byl využit jeden zdroj (tvrzení z rozhovoru, existence vnitřních předpisů apod.).

³ Standard genderového auditu, str. 11



Nedostatečná expertíza se pak projevovala zvláště v oblastech, jako je horizontální a vertikální segregace trhu práce, potažmo vyrovnané zastoupení žen ve vedoucích pozicích, do určité míry docházelo také k reprodukci genderových stereotypů a rovněž využitá terminologie vykazovala určité rezervy.

2.1. Segregace trhu práce

Jedním z charakteristických nedostatků byl nekritický přístup k genderové segregaci pracoviště. Auditorské firmy se místy nedokázaly analyticky vypořádat s homogenitou pracovních kolektivů, kterou chápaly jako „přirozenou“, neměnnou, např.:

„Jak lze z grafu vyčíst, tak dle pracovníků je zastoupení rovnoměrné. Avšak z grafů níže, lze vyčíst, že dle zaměstnanců jsou některé pozice převážně obsazovány jen muži či jen ženami. Avšak toto je zcela normální jev, ženy i muži většinou upřednostňují určitou pozici.

Ve vedení společnosti jako i na ostatních pracovních pozicích jsou zastoupeny muži i ženy, nikoli však ve vyváženém poměru. Důvodem této disbalance však není diskriminační chování společnosti, ale podle zjištění auditu se jedná o nezáměr žen obsazovat pracovní pozice (...) možný je i nízký počet žen splňujících kvalifikační předpoklady...“

Otázka, jak formulovat doporučení v případě organizací, které jsou v typicky maskulinizovaných či feminizovaných odvětvích je v zásadě legitimní, zvláště v některých odvětvích zpracovatelského průmyslu. Zde by byla na místě širší reflexe fungování podniku v kontextu určitého segmentu pracovního trhu a obecně společenských stereotypů. Současně by si genderový audit měl všimnout jevů, které se nejeví jako apriori „genderované“, nicméně které mohou být genderově-specifické a ovlivňovat kvalitu pracovního prostředí. Jde například o pracovní podmínky (forma zaměstnání, možnost vlastního rozložení práce, výše odměn aj.), které mohou být právě typické pro dané odvětví. Genderově senzitivní přístup by pak měl reflektovat specifika maskulinizovaného, potažmo feminizovaného prostředí, aniž by se dopouštěl reprodukce genderových stereotypů. S tím souvisí také nedostatečná reflexe nezamýšlených či internalizovaných stereotypů. K jejich (vlastní) reflexi ze strany auditorů a auditorek až na výjimky nedocházelo.

2.2. Genderové stereotypy

Souvisejícím nedostatkem, který z některých závěrečných zpráv vystupoval, byla reprodukce genderových stereotypů. Hodnocení se v takových případech týkaly právě „genderově homogenních“ týmů, případně horizontální (sektorové) segregace. Byť je žádoucí tematizovat dynamiku daného pracoviště a jeho genderová specifika, je nezbytné, aby tak bylo činěno senzitivně, bez reprodukce stereotypních představ o mužích a ženách:

„Zároveň je pak velmi náročné udržet „ženský“ kolektiv pohromadě, bez vnitřních roztržek, intrik na pracovišti apod. I toto je cíl, který vedení společnosti vnímá jako velmi potřebný, a zpětná vazba auditu toto potvrdila.

Firma změnila formy inzerce, reklamy a prezentace. Na dělnické pozice (montérů) a techniků se sice nadále hlásí výhradně muži, je to ovšem dáno charakterem vykonávané práce, kdy tyto pracovní pozice mnohdy vykonávají přesčasy, protože cestují k zákazníkům, musí být



rovněž hodně fyzicky i technicky zdatní. Zatímco v THP pozicích je zde příznivá vidina v průlomu genderové strnulosti.“

2.3. Terminologie a genderově citlivý jazyk

Analýza genderově senzitivního jazyka představovala pravděpodobně „nejsrozumitelnější“ nástroj definovaný Standardem. Jeho zhodnocení a návazná doporučení obsahovala většina analyzovaných auditních zpráv. Současně však bylo v některých auditních zprávách zaznamenáno nedůsledné použití genderově senzitivního jazyka. V závěrečných zprávách také panovala jistá nejednotnost ve využívání odborných termínů, které nebyly řádně definovány a působily tak spíše vágně a nesrozumitelně (např. označení, že je nějaký jev „genderově korektní“, aniž by bylo blíže vysvětleno, co tím auditoři/auditorky myslí).

2.4. Nedostatečné ověření hypotéz

Některé auditní zprávy konstatovaly stav rovnosti v organizaci pouze na základě existence vnitřních předpisů či tvrzeních vedoucích pracovníků a pracovníků, aniž by došlo k další reflexi či opření tvrzení o další data.

„Organizace A dodržuje platovou spravedlnost, vychází z platné legislativy, při odměňování je posuzována složitost, odpovědnost a namáhavost vykonané práce. Jiná kritéria diferenciace mezd, platů nebo odměn z dohod nejsou ve firmě A přípustná. Transparentnost mezd je nově zakotvená v „Motivačním řádu“ (schváleno vedením firmy k 5/2019), ve kterém je také podrobně řešen prémiový řád i podmínky vyplácení měsíčních bonusů.“

Podobná tvrzení se vyskytovala také v hodnocení přijímaných pohovorů:

„Proces přijímacích řízení je vnímán jako korektní a spravedlivý; zásadní roli při rozhodování o přijetí/nepřijetí hrají schopnosti a předpoklady kandidáta/ky a teprve poté se přihlíží k dalším aspektům.

Dle zjištění auditu nejsou žádné pracovní pozice přednostně obsazovány ženami nebo muži, proto je tato oblast bez konkrétních doporučení.“

Příklady výroků o přijímacích pohovorech poukazují na další úskalí genderově necitlivého/universalistického přístupu, a tím je absence doporučení směřujících k pozitivním opatřením. Doporučení pozitivních opatření, které by podpořily situaci specificky žen či mužů na pracovišti se v doporučení auditních zpráv objevovaly zřídka. V některých závěrečných zprávách se však objevila doporučení k podpoře diverzifikovanějších náborů formou inzerce na specializovaných portálech či za využití grafických prvků podporujících nestereotypní vyobrazení žen či mužů.

3. Shrnutí

Z uvedeného výčtu je zřejmé, že se některé auditorské subjekty nedokázaly vypořádat se složitějšími jevy souvisejícími s postavením žen a mužů na trhu práce. Týmy, ve kterých figurovala osoba se vzděláním v oboru genderový studia obvykle vykazovaly vyšší míru schopnosti reflexe genderových nerovností na trhu práce a tím také v auditované organizaci. V současné době však v ČR působí pouze jednotky organizací, které by se specializovaly na



realizaci genderových auditů a současně měly zastoupení s prokazatelnou genderovou expertízu/vzdělání. Tyto organizace jsou pak koncentrovány v Praze (Brně). Pro zvýšení kvality genderových auditů se proto jeví jako klíčové posilování odborných kapacit (např. formou certifikace, peer review, zřízením vzdělávacího modulu apod.).

4. Zhodnocení genderových auditů nad rámec doporučení Standardu

4.1. Kritické zhodnocení situace

Genderový audit by měl být komplexní, vyvážený a měl by být schopný nahlédnout jednotlivé auditované oblasti z různých perspektiv. Specifickým a poměrně častým úskalím auditních zpráv bylo nedostatečné zhodnocení situace v auditované organizaci. Auditní zprávy se v některých případech zdály být až „opatrné“ a to i v případech, kdy by bylo na místě kritičtější zhodnocení situace.

Příklad:

Závěrečná zpráva hospodářské komory XY poukazovala na třecí plochy mezi skupinami zaměstnanců a zaměstnankyň, která je, jak se zdá, genderově specifická. V další části zpráva, již bez bližší specifikace genderové dynamiky (která, jak vyplývá z předchozí části, je pravděpodobně také genderovaná) poukazuje, že jedna skupina zaměstnanců (zaměstnankyň) si všímá různého systému odměňování mezi skupinami a dále „slabých“ motivačních složek platu.

Zpráva pak (mimo jiné) konstatuje, že *„se nemusí jednat o reálný nedostatek férovosti, ale spíše o sdílenou představu, která se nemusí zcela zakládat na pravdě“* s odůvodněním, že část pracovníků (pracovnic) pracují v terénu, a proto mají jinak nastavený systém odměňování. Tato oblast by si bezesporu zasloužila hlubší analýzu – posouzení genderového rozměru a zhodnocení, zda opravdu nedochází k nerovnostem v odměňování. V tomto případě auditorská firma obavy zaměstnaných spíše bagatelizovala a pouze doporučila zkvalitnit komunikaci, což je jistě na místě, nicméně tyto obavy by měly být důkladněji prozkoumány a v závěrečné zprávě či v doporučeních reflektovány.

Genderový audit by, jak uvádí Standard, měl být motivující a pozitivně laděný, to nicméně neznamená, že by měl přehlížet nedostatky a nerovnosti, které ve firmě existují. Do této dynamiky potenciálně vstupuje také otázka motivace realizovat genderový audit. Z některých závěrečných zpráv se zdá, že nebyly realizovány na základě zájmu zaměstnavatele, ale spíše na základě oslovení auditující společnosti. Ta se v tomto vztahu může cítit zavázána, a proto je v kritice opatrná. Je žádoucí, aby firmy byly dopředu motivované genderový audit realizovat a také, aby byly připraveny na odhalení slabších míst v jejich (personální) politice a jejich nápravu.

4.2. Odměňování

Standard vytyčil mezi oblasti auditu také spravedlivé odměňování, specificky s ohledem na platovou transparentnost. Vzhledem k současným poznatkům v této oblasti⁴ je žádoucí, aby na tuto oblast byl brán větší zřetel. Této oblasti zpravidla nebyla věnována větší pozornost, což je dáno tím, jak bylo téma definováno ve Standardu, tedy velmi obecně. Statistiky a srovnání platů a mezd tak také představovaly spíše výjimku. Lze se domnívat, že do určité

⁴ Blíže viz <https://rovnaodmena.cz/ke-stazeni/>



míry může tento nedostatek souviset s nevolí zaměstnavatelů poskytovat tyto údaje.⁵ Žádná ze zpráv např. neuváděla gender pay gap v auditovaných organizacích. Je žádoucí, aby v rámci dalších genderových auditů docházelo k hlubší analýze rovného odměňování, které bude založené na využití dat o příjmech zaměstnanců a zaměstnankyň.

4.3. Genderové zkreslení a internalizované stereotypy

Nad rámec Standardu je záhodno reflektovat, že vlivem socializace mají lidé internalizované genderové stereotypy. Auditori a auditorky by měli být schopni s tímto zkreslením pracovat, jak při reflektování vlastní práce, tak při výzkumu a interakci se zástupci/zástupkyněmi auditovaných organizací. Zažité stereotypy mohou zneviditelnovat některé problematické jevy a mohou způsobit, že je dané osoby nevnímají jako nerovnost. Auditní zprávy s tímto hlediskem nepracovaly, což se projevilo např. při kladení otázek, nebo při vyhodnocení dat. Internalizované genderové stereotypy a neschopnost laické veřejnosti identifikovat nerovnosti v pracovním prostředí by měly být rovněž tématem genderových auditů.

4.4. Analyzované oblasti

Stávající Standard definuje široké množství oblastí, které by měly být součástí genderového auditu. Definovaný rozsah oblastí lze však jen těžko pokrýt, zvláště v takové míře, aby byl kvalitní. Současně lze konstatovat, že stávající míra poznání zkoumaných jevů (sladování, diverzita a zastoupení žen ve vedení, obtěžování na pracovišti, rovné odměňování) je natolik rozsáhlá, že by každá oblast vydala na samostatný genderový audit. Z tohoto důvodu je záhodno, aby byly oblasti genderového auditu redukovány tak, aby obsáhly klíčové oblasti, a aby byl způsob jejich provedení kvalitní. Tento přístup je volen také s ohledem na uvedenou kolísavou kvalitu auditů, která je daná i tím, že záběr genderového auditu v aktuální standardizované podobě je příliš široký a v ČR zatím není dostatečné množství odborníků a odbornic, kteří by takto komplikované analýzy prováděli. Redukce tematických oblastí by tedy měla realizaci auditů „zjednodušit“. V neposlední řadě je důvodem revize auditovaných oblastí také redukce doporučení, která jsou v rámci genderového auditu navrhována. Auditní zprávy často generují nepřehledné množství úkolů, akčních plánů a administrativy, která může být pro organizace zatěžující, a tudíž nerealizovatelná a předem demotivující. Eliminace zatížení úkoly by tak měla přispět k efektivnější implementaci auditu.

4.5. Genderový audit (název)

Pojem genderový audit představuje v ČR zavedený termín, který je třeba v českém kontextu dále uktovovat. Je záhodno jej využívat také z důvodu výše popsané absence zohledňování genderové perspektivy v závěrečných zprávách. S pojmem gender pracuje také Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, která uvádí i definici tohoto pojmu pro české prostředí.⁶

⁵ Diskuze Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života dne 22. 6. 2021. Blíže víc: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni-pracovniho-a-soukromeho-zivota/Zapis-z-jednani-vyboru-dne-22--cervna-2021.pdf>

⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>



4.6. Etika auditovaných organizací

Gender představuje jednu z dimenzí analýzy, je však důležité reflektovat celkový kontext auditované organizace, který může mít specifické dopady na ženy a muže. Genderový audit by neměl být pouze vágním zhodnocením (potvrzením) rovnosti na pracovišti, zvláště v případech, kdy daná organizace nejedná v zájmu svých zaměstnaných. Příkladem mohou být organizace, které zaměstnávají vysoké množství osob na DPP/DPČ, případně operují v režimu „švarcsystému“. Je záhodno doporučovat eliminaci těchto jevů i v rámci genderového auditu.

Doporučení k podpoře v rámci Operačního programu Zaměstnanost+

- Navázání podpory realizace genderových auditů na revidovaný standard genderového auditu, který definuje:
 - Povinné minimum auditovaných oblastí, za účelem zkvalitnění genderových auditů (Diverzita a vyrovnané zastoupení; Sladění pracovního a osobního života a Management MD/RD; Rovná odměna; Kultura organizace);
 - Kvalifikaci členstva auditorského týmu (*V auditorském týmu má vždy alespoň jedna osoba ukončené vzdělání minimálně bakalářského stupně v oboru Genderová studia, nebo se zaměřením na gender, případně řádné členství v Genderové expertní komoře (GEK ČR), nebo prokazatelnou tříletou praxi v oblasti genderu, případně genderovou expertízu, blíže viz Revidovaný standard genderového auditu*);
 - Metodické minimum – analýza interních dokumentů, dotazníková šetření (nad 25 zaměstnaných), rozhovory, skupinové rozhovory, případně pozorování.
- Zajištění odbornosti realizovaných genderových auditů – zavádění peer review procesů v rámci genderového auditování, podpora profesionalizace genderových auditů a podpora zvyšování odborných kompetencí auditorů a auditorek. Zajištění výměny dobré praxe ze zahraničí a podpora studijních pobytů zaměřených na genderové audit;
- Podpora implementace doporučení plynoucích z genderových auditů:
 - Samostatný genderový audit nezajistí změny v organizaci. Je proto důležité podporovat také proces implementace doporučení, včetně zajištění personální podpory pro implementaci formulovaných doporučení;
- Zajištění kontinuity – opakovaná podpora realizace genderových auditů:
 - Opakovaná realizace genderových auditů je důležitá pro zachycení vývoje v organizaci, pro reflexi nových výzev ve společnosti a na trhu práce a pro zohlednění nových poznatků v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce;
- Zajištění podpory návazných analýz a doporučení:
 - Genderový audit představuje komplexní nástroj, který umožňuje zmapovat situaci rovnosti žen a mužů v dané organizaci. V rámci návazných kroků je žádoucí podpořit realizaci navazujících analýz a doporučených, zaměřených specificky např. na rovné odměňování (LOGIB), sladění profesního a osobního života, diverzitu a další;
- Podpora realizace genderových auditů v organizacích různého typu a velikosti. Specificky zaměřit podporu realizace na sektory, které vykazují nerovnosti na celkovém trhu práce (např. vysoký gender pay gap), nebo sektory, ve kterých je zvláště patrná segregovanost trhu práce;



- Podpora zvyšování informovanosti o nástroji genderového auditu a genderových nerovnostech na trhu práce v rámci relevantních cílových skupin (zaměstnavatelé, odborové organizace, státní správa...) ke zvýšení atraktivity využití tohoto nástroje. Podpora sdílení dobré praxe.

Zpráva o realizaci genderových auditů vycházela z auditních zpráv následujících subjektů⁷:

Ambis
Česká asociace pečovatelských služeb
ECT Cluster
Educa forum
Euroface consulting
Genau
Gender studies
Hospodářská komora
In Erudico
Kašpar
MEPCO
Modrý maják
Osvětová beseda
PP Projekty
Rentel

⁷ Dohledáno prostřednictvím stránek esfcr.cz a dále z internetových stránek relevantních organizací