



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

**ALSTOM**

# **GENDEROVÝ RE-AUDIT**

**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO RE-AUDITU**

**společnosti**

**ALSTOM Czech Republic a.s., IČO: 49902083**

„Implementace genderového auditu ve společnosti BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“

registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010538



## Obsah

Obsah .....	2
1. Auditovaná společnost .....	6
2. Základní charakteristiky společnosti.....	6
3. Velikost společnosti .....	7
4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti ALSTOM Czech Republic a.s. ....	10
5. Shrnutí genderového re-auditů .....	11
6. Auditované oblasti .....	11
7. Použité metody sběru a analýzy dat .....	12
8. Analyzované dokumenty .....	13
9. Osoby zapojené do re-auditů .....	13
10. Výstupy genderového re-auditů .....	15
11. Fáze provedení genderového re-auditů .....	16
12. Oblasti pro zaměření re-auditů.....	18
13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti ALSTOM Czech Republic a.s. ....	31
14. Shrnutí genderového re-auditů .....	32



### **Zadavatelská společnost:**

ALSTOM Czech Republic a.s., zapsaná u Městského soudu v Praze pod spisovou značkou B 27259, Olivova 2096/4, 11000 Praha - Nové Město, okres: Hlavní město Praha, IČO: 49902083, DIČ: CZ49902083, zastoupená Ing. Kamilem Nosálem, Ph.D., prokuristou. Kontaktní údaje Kateřina Ševčíková, HR Specialistka: [katerina.sevcikova@alstomgroup.com](mailto:katerina.sevcikova@alstomgroup.com) .

### **Auditorský tým realizující genderový re-audit:**

Mgr. Petra Kubálková – vedoucí auditorského týmu

Vedoucí auditorského týmu zodpovídala za jednotlivé aktivity konané v průběhu re-auditů. Měla na starosti kvalitní průběh celého re-auditů, komunikaci průběhu genderového re-auditů 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.

Bc. Simona Zagora – 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

Bc. Simona Zagora – členka auditorského týmu

Praxe: 7 let praxe v oblasti genderové problematiky, zpracování HR projektové dokumentace, analýz, akčních plánů

Vzdělání: VŠ bakalářského typu

Projekty:

- AQUA Program s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- BARVY FRAMAR s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Berner spol. s r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- KS Klima - Service, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Tomos Praha a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- HyperMedia, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit





- Gut alimentary s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Possehl Electronics Czech Republic s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Golden Gate CZ, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- OKNOPLASTIK s.r.o. (2018) - Genderový audit
- PILA MARTINICE s.r.o. (2018) - Genderový audit
- HASU, spol. s.r.o. (2018) - Genderový audit
- GINESIO PLUS a.s. (2017 – 2018) - Sběr dotazníků pro genderový audit
- Merck spol.s.r.o. (2018) - Sběr dotazníků pro genderový audit
- ATANAMI44 s.r.o. (2019) - Genderový audit

#### **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 BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010538 financovaného z ESF OPZ.



## 1. Auditovaná společnost

Společnost ALSTOM Czech Republic a.s. působí v České republice více než 28 let a je jednou z předních společností na českém železničním trhu a s portfoliem v oblasti kolejových vozidel a komponentů, digitálních a integrovaných systémů a služeb.

Svým zákazníkům společnost poskytuje prvotřídní řešení globální mobility. Alstom je také prvním poskytovatelem vysokorychlostních technologií na území České republiky, a to se sedmi vysokorychlostními vlaky Pendolino ve službách společnosti České dráhy. V zemi se také prezentují přední kompetence společnosti v oblasti signalizace. Alstom je prvním poskytovatelem systému ETCS úrovně 2 v souladu s nejnovějším standardem EU. V souladu s komplexním portfoliem železničních řešení operují na českém trhu také Alstom lokomotivy Traxx.

Společnost má výrobní závod v České Lípě, jedná se druhého největšího výrobce v českém železničním průmyslu. Historie závodu sahá až do roku 1918. **V současné době má společnost na území České republiky 943 zaměstnanců/ kyň a řadí se mezi největší zaměstnavatele Libereckého kraje.** Českolipský závod se zaměřuje především na svařování komponentů pro příměstské, regionální vlaky a pro dvoupodlažní vozy, lehká kolejová vozidla, tramvaje a metro. Součástí závodu je certifikovaná zkušební laboratoř, svářečská škola. V České Lípě se se také nachází nejmodernější a největší lakovna kolejových vozidel ve střední Evropě, uskutečňuje se v ní kompletní lakování karoserie, lakování podsestav a drobných dílů pro montážní linku. Lakovna má rozlohu 12 000 m<sup>2</sup> a zaměřuje se na lakování vodou ředitelným a rozpouštědly ředitelným základním nátěrem. Jedná se o jeden z největších závodů zaměřených na výrobu kolejových vozidel ve středoevropském klastru.

## 2. Základní charakteristiky společnosti

Společnost ALSTOM Czech Republic a.s. je akciovou společností. Hlavní činností společnosti je podnikání v oblasti kolejových vozidel a komponentů, digitálních a integrovaných systémů a služeb.

Společnost ALSTOM Czech Republic a.s. podniká na základě živnostenského oprávnění v těchto oborech:

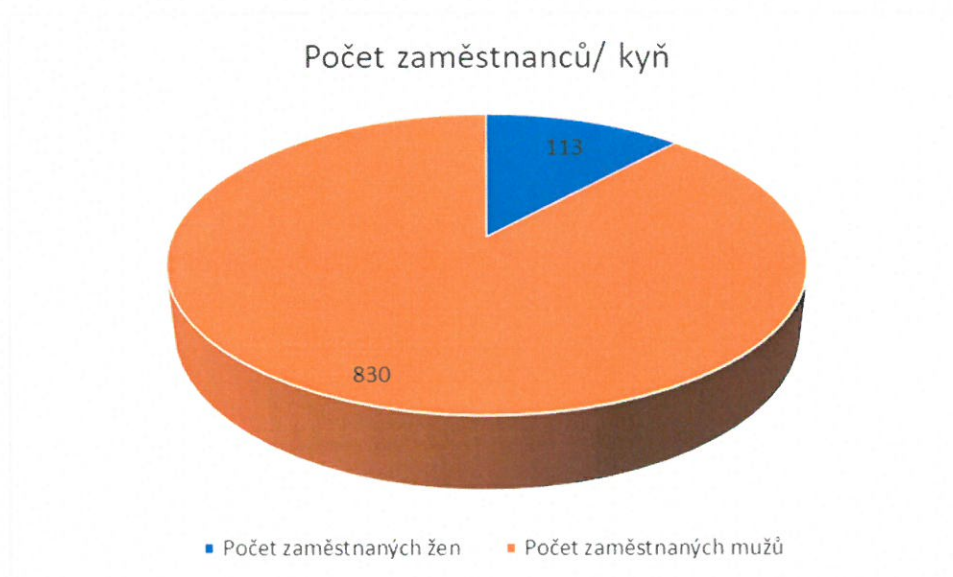
- Povrchová úprava a zušlechťování kovů, obrábění
- Obrábění
- Výroba nástrojů a nářadí
- Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
- Výstavba bytových a nebytových budov
- Silniční nákladní doprava
- Skladování
- Architektonické a inženýrské činnosti a související technické poradenství



Jako globální lídr a čistý hráč v železniční dopravě a udržitelné mobilitě nese společnost velkou odpovědnost vůči zákazníkům, jejich cestujícím a zaměstnancům/ kyním. Posláním společnosti je obnovit důvěru a podporovat udržitelnou a zdravější mobilitu™ po celém světě.

### 3. Velikost společnosti

Celkový počet zaměstnanců/ kynů: 943



#### Průměrný věk zaměstnanců celkem

Průměrný věk všech zaměstnanců: 42,4

Průměrný věk zaměstnaných žen: 42,4

Průměrný věk zaměstnaných mužů: 42,4

#### Průměrný věk zaměstnaných žen

Počet zaměstnaných žen do 25 let: 2

Počet zaměstnaných žen ve věku 26 – 35 let: 23

Počet zaměstnaných žen ve věku 36 – 45 let: 47

Počet zaměstnaných žen ve věku 46 – 55 let: 34

Počet zaměstnaných žen ve věku nad 56 let: 7

#### Průměrný věk zaměstnaných mužů

Počet mužů do 25 let: 42





Počet mužů ve věku 26 – 35 let: 204

Počet mužů ve věku 36 – 45 let: 233

Počet mužů ve věku 46 – 55 let: 254

Počet mužů ve věku nad 56 let: 97

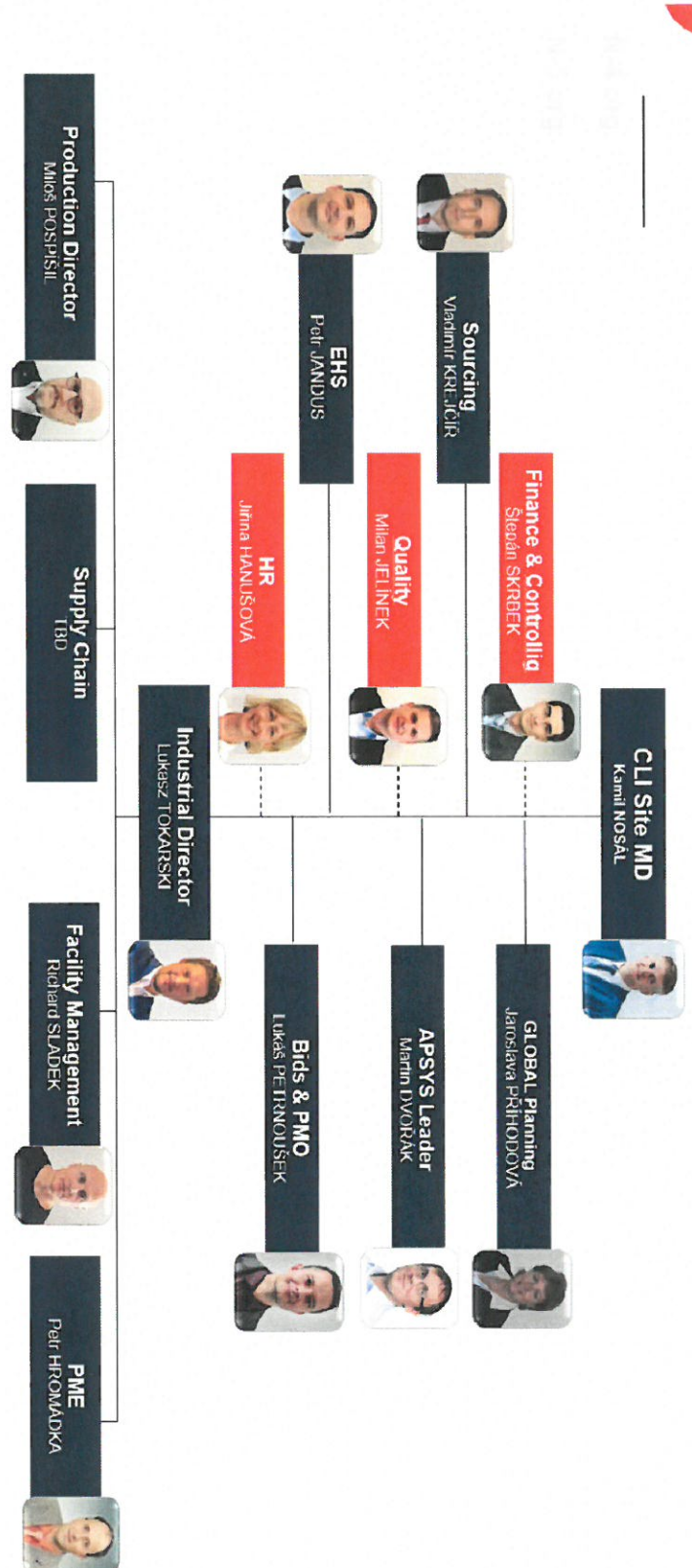
### **Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích**

Vedení společnosti představuje 13 zaměstnanců/ kyň, z toho 11 mužů a 2 ženy:

- CLI Site MD – Kamil Nosál
- Finance & Controlling – Štěpán Skrbek
- GLOBAL Planning – Jaroslava Příhodová
- Sourcing – Vladimír Krejčíř
- APSYS Leader – Martin Dvořák
- Quality – Milan Jelínek
- EHS – Petr Jandus
- Bids & PMO – Lukáš Petrnoušek
- HR – Jiřina Hanušová
- Industrial Director – Lukasz Tokarski
- Production Director – Miloš Pospíšil
- Facility Management – Richard Sladek
- PME – Petr Hromádka



### Organizační struktura





#### 4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti ALSTOM Czech Republic a.s.

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 BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“
- Genderový re-audit – zpětná kontrola účinnosti realizovaných/ aplikovaných aktivit

V období od 1.11.2017 – 1.2.2018 proběhl ve společnosti ALSTOM Czech Republic a.s. 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 nových strategií, sladění soukromého, pracovního a rodinného života a celkové zařazení mezi společnosti podporující flexibilní formy práce, rovnost pohlaví a zamezení diskriminace.

Realizace projektu projekt „Implementace genderového auditu ve společnosti BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010538, probíhala v období 1. 5. 2019 – 30.4.2022. 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.

Dílčí cíle projektu byly:

- Realizace změn, které povedou k prosazování genderové rovnosti na pracovišti
- Zvýšit procento zaměstnaných žen





- Zlepšit firemní kulturu a povědomí o genderové problematice ve společnosti – vzdělávání
- Transparentnost systému hodnocení a odměňování
- Implementace strategie work life balance do praxe
- Vytvoření Etického kodexu
- Vytvoření Metodiky personálního minima
- Sjednocení náborového a propouštěcího procesu
- Jednotná metoda pro práci s osobami na MD/RD
- Nastavení Diverzity managementu

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 BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010538. 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 genderovou rovnost.

Genderovou politiku mělo podpořit šíření povědomí o genderové rovnosti/ osvěta– rovnosti mužů a žen na pracovišti, Etickém kodexu, jednotném náborové a propouštěcím procesu, transparentním systémem hodnocení, spravedlivém benefitním programu a work life balance.

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

## 6. Auditované oblasti

- 1) Kontextová analýza
- 2) Cíle organizace
- 3) Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- 4) Organizace pracovního prostředí
- 5) Nábor zaměstnanců/ kyň
- 6) Propouštění zaměstnanců/ kyň
- 7) Zastoupení žen a mužů ve struktuře a diverzita
- 8) Kariéerní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost
- 9) Rozvoj a vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)
  - Efektivní komunikace – Rovnost mužů a žen na pracovišti
  - Emoční inteligence vůči genderové politice na pracovišti



- Konfliktní situace
  - Kompetenční manažer
  - Firemní kultura a genderová rovnost na pracovišti
  - Jazykové vzdělávání pro pokročilé
- 10) Spravedlivé odměňování (platová transparentnost, benefity – transparentnost a přehlednost, dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených)
- 11) Sledování práce a osobního života (pracovní doba, flexibilní formy práce, management MD/RD, podpora aktivního otcovství, age management vzhledem k GA, podmínky pro pečující osoby)
- Zavedení konta pracovní doby
  - Management MD/RD
  - Podmínky (nejen) pro pečující osoby
  - Age management ve vztahu ke genderu
- 12) Možnosti dopravy do zaměstnání
- 13) Poskytování péče o děti
- 14) Krátkodobé a dlouhodobé pracovní cesty
- 15) Kultura organizace – Vztahy mezi spolupracovníky/ nicemi, kolegy/ němi, nadřízenými (m/ž), podřízenými (m/ž)

## 7. Použité metody sběru a analýzy dat

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

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

Výstupy pro re-audit byly získány pomocí:

- dotazníkového šetření,
- hloubkových rozhovorů,
- 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.





Při re-auditu 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-auditu zmíněny pouze okrajově.

## 8. Analyzované dokumenty

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

Seznam dokumentů:

- Etický kodex
- Etický kodex dodavatelský
- Metodika personálního minima
- Diverzity management
- Jednotný náborový a propouštěcí proces
- Spravedlivý benefitní program
- Analýza flexibility pracovní doby/ směrnice flexibilní pracovní doba
- Strategie work life balance
- Směrnice Cafeterie
- Jednotná metoda pro práci s osobami na MD/RD
- Hodnotící strategie
- Pravidla kontroly genderové rovnosti ve firmě
- Zásady pro podávání hlášení a zákaz odvetných opatření
- Zásady řádného pověření třetích stran
- Zásady pro neohlášené místní šetření (tzn. dawn raid)
- Směrnice pro dárky a zábavní program
- Corporate office policy
- Postup pro schvalování dárků a zábavního programu ústředí
- Postup pro schvalování dárků a zábavního programu Bombardier Transportation
- Workplace Harrasment
- Social Media Guidelines

## 9. Osoby zapojené do re-auditu

Dotazníkové šetření probíhalo dvěma směry. První dotazníkové šetření bylo určeno pouze vedení společnosti a druhé dotazníkové šetření bylo určeno klíčovými zaměstnancům/ kyním, které předávají potřebné informace na nižší stupně řízení. Na tyto osoby (muže i ženy) byl zaslán odkaz, ve kterém bylo možné konkrétní dotazník vyplnit.

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



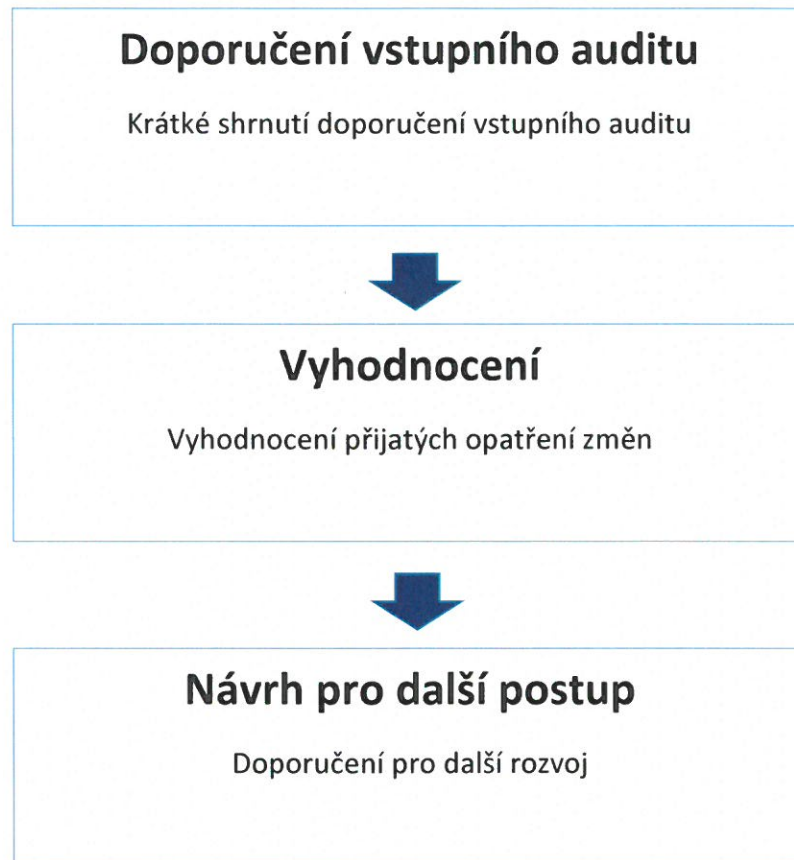


- Jiřina Hanušová (Country HR Director) a Kateřina Ševčíková (HR Specialistka) – byly pověřeny spoluprací s externím auditorským týmem, spolupracovaly během celého průběhu genderového re-auditů, ve spolupráci s externím auditorským týmem organizovaly jednotlivé fáze re-auditů, zajišťovaly realizaci dotazníkového šetření,
- Osoby pověřené ke spolupráci s externím auditorským týmem – korespondence; Kamil Nosál (Site MD), Jiřina Hanušová (Country HR Director), Kateřina Ševčíková (HR Specialistka) – hloubkové rozhovory.



## 10. Výstupy genderového re-auditů

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





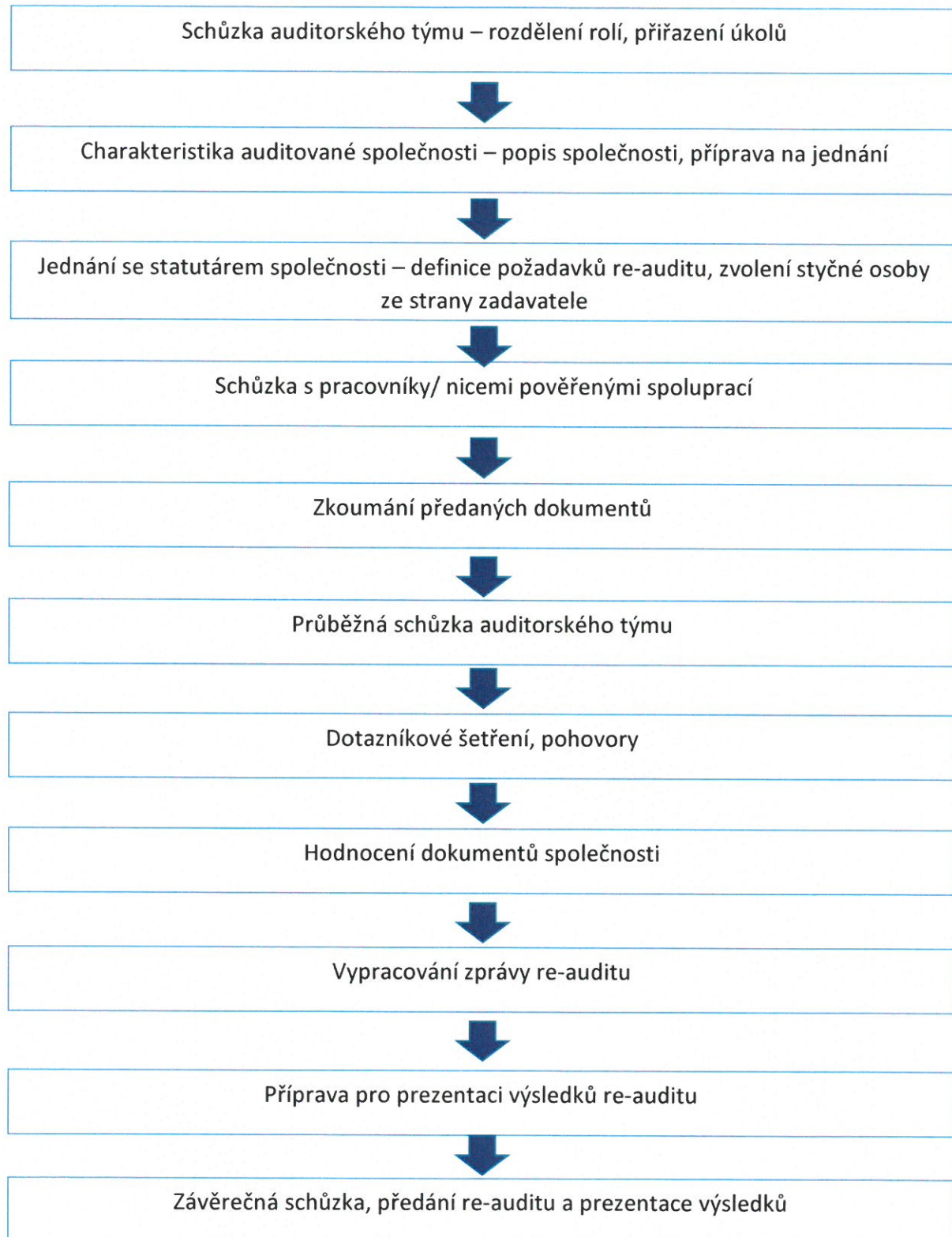
## **11. Fáze provedení genderového re-auditů**

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.





Níže uvedené znázorňuje jednotlivé fáze genderového re-auditů.





## 12. Oblasti pro zaměření re-auditů

### 1) Kontextová analýza

#### Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno přizpůsobení náborového procesu méně zastoupenému pohlaví a zajištění dostatečného motivačního programu, vzdělávání, flexibilních forem práce a strategie, aby došlo ke zvýšení počtu žen ve společnosti.

#### Vyhodnocení:

Společnost se aktivněji zapojila do vyhledávání vnějších pracovních sil a zaměřila se více na oslovování žen, čemuž odpovídá i navýšení počtu pracujících žen v období vstupního auditu a období re-auditů. V období vstupního auditu bylo ve společnosti 95 žen a v období re-auditů 113 žen. Společnost ztransparentnila dokumenty **Spravedlivý benefitní program, Směrnice Cafeterie**. Společnost nabízí svým zaměstnancům/ kyním nespočet benefitů a motivačních složek, jakož jsou například cílové prémie a expertní bonusy. Přístup ke vzdělávání je rovný, bez ohledu na pohlaví. Vzhledem k povaze podnikání společnosti, není v některých případech možné využít flexibilní pracovní dobu (vše je však transparentně zaznamenáno ve výše uvedené směrnici, nedochází ke genderové diskriminaci). Pokud to pracovní pozice umožňuje, nabízí společnost svým zaměstnancům/ kyním práci z domova, dohodu o provedení práce a zkrácený/ částečný úvazek.

#### Návrh pro další postup:

Společnosti doporučujeme pokračovat v nastavených procesech a dále kontinuálně pracovat na zvýšení počtu zaměstnaných žen ve společnosti. V případě jakýchkoli organizačních změn aktualizovat interní dokumenty.

### 2) Cíle organizace

#### Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno implementovat otázky týkající se genderové rovnosti do všech interních dokumentů (celofiremních strategií a dokumentů souvisejících s personální oblastí, oblastí propagace, náboru, kultury na pracovišti a atd.

#### Vyhodnocení:

Na základě doporučení vstupního auditu společnost ukotvila pravidla pro používání genderové rovnosti (zohlednění obou pohlaví – mužů i žen), zakázala používání generativního maskulina a zaměřila se na naplnění zákonných požadavků na genderovou rovnost.

Společnost používá mužský i ženský rod tak, aby nedošlo k roztříštění struktury obsahu a zůstala zachována srozumitelnost textu.

Společnost stanovila cíle pro oblast prosazování genderové rovnosti na pracovišti. Vše se uvedené v transparentním dokument **Pravidla kontroly genderové korektnosti ve firmě**. Mezi jednotlivé cíle patří:





- Prosazovat genderovou rovnost ve společnosti
- Hlídat uplatňování principů genderové rovnosti
- Motivovat zaměstnance/ kyně ke změně zažitých genderových stereotypů
- Ověřovat vnitřní postupy a jejich genderovou korektnost
- Předpokládat zjištění k rozhodování managementu
- Zvyšovat citlivost organizace v otázce genderu.

Řídícím oddělením kontroly genderové problematiky je HR.

Otázky genderové rovnosti byly aplikovány napříč celou společností a implementovány do všem firemních dokumentů.

#### Návrh pro další postup:

Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme i nadále pokračovat v osvětě a kontrole používání pravidel genderové rovnosti. Osvěta by měla fungovat především formou hromadných diskuzí s cílovou skupinou zaměstnanců/kyň. Diskuze by měla být vždy rozdělena na část informační (edukativní sdělení, informování o problematice gender) a část otevřené diskuze, kdy se mohou všichni účastníci/ nice zeptat na konkrétní problémy, které se pokusí skupina hromadně vyřešit. Kontrolu používání genderové rovnosti doporučujeme zajišťovat v pravidelných intervalech.

### **3) Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti**

#### Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem byla navržena doporučení, která povedou ke spravedlivějšímu přístupu k zaměstnaným ženám/ mužům, ke zlepšení jejich spokojenosti, loajality, zvýšení jejich výkonnosti a efektivity odvedené práce. Bylo dáno doporučení na implementaci genderových opatření, pravidelnou evaluaci.

#### Vyhodnocení/ Návrh pro další postup:

Implementací genderových opatření se společnost zabývala po dobu trvání celého projektu na téma „Implementace genderového auditu ve společnosti BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010538. Vyhodnocení/ návrhy k jednotlivým re-auditovaným oblastem jsou sepsány v tomto dokumentu „GENDEROVÝ RE-AUDIT, ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO RE-AUDITU společnosti ALSTOM Czech Republic a.s., IČO: 49902083“.

### **4) Organizace pracovního prostředí**

#### Doporučení vstupního auditu:

Vstupní audit nezjistil v oblasti pracovního prostředí žádné nedostatky, které by mohly mít diskriminační charakter či znevýhodňovaly jedno pohlaví. Zároveň nebylo prokázáno zdraví škodlivé či jinak negativně ovlivňující prostředí.





Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala.

Návrh pro další postup:

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

**5) Nábor zaměstnanců/ kyň**

Doporučení vstupního auditu:

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

Dále bylo doporučeno překonat genderové stereotypy ve fázi nábory zaměstnanců/ kyň. Být aktivnější ve vyhledávání pracovních sil a cíleně vyhledávat a oslovovat také ženy/ absolventky školy.

Vyhodnocení:

Na základě doporučení společnost ukotvila pravidla pro používání genderově rovné terminologie (zohlednění obou pohlaví – mužů i žen), zakázala používání generativního maskulina a zaměřila se na naplnění zákonných požadavků na genderovou rovnost. Společnost používá mužský i ženský rod tak, aby nedošlo k roztržité struktury obsahu a zůstala zachována srozumitelnost textu.

Vznikl nový genderově vyrovnaný dokument **Metodika personálního minima a Jednotný náborový a propouštěcí proces**. 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. Společnost se aktivněji zapojila do vyhledávání vnějších pracovních sil a zaměřila se na oslovování žen. V rámci inzerce používá nejen portál na webových stránkách, ale například i Jobs.cz, Práce.cz. Metodika personálního minima obsahuje seznam dokumentů/ směrnic, se kterými se noví zaměstnanci/ kyně na začátku výkonu práce seznamují a mentoring. Oba dokumenty dále definuje proces ukončení pracovního poměru – dohodou, výpověď nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení, skončení pracovního poměru nepřítomností a další. Profesionální rozvoj/ vzdělávání je řízeno dosaženým stupněm znalostí a praktických zkušeností v přímé vazbě na konkrétní potřeby společnosti.

Společnost měla v plánu nábor zaměstnanců/ kyň. V období před vstupním auditem bylo ve společnosti zaměstnáno 868 mužů a 95 žen, v období re-auditů je ve společnosti 830 mužů a 113 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, zejména na technické pozice, používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci Metodiky personálního minima a Jednotného náborového a propouštěcího procesu. Pravidla uvedená v těchto dokumentech pozitivně ovlivňují prostředí ve společnosti. Její správné nastavení bude přirozeně směřovat ještě k nižší fluktuaci zaměstnanců/ kyň.

**6) Propouštění zaměstnanců/kyň**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní auditem bylo doporučeno vytvoření jednotného propouštěcího manuálu s ohledem na genderovou problematiku, a zavedení a možnost využívání outplacementu.

Vyhodnocení:

Ve společnosti byla problematika propouštění zaměstnanců/ kyň spojena zejména s nízkým finančním ohodnocením a lokalitou.

Společnost k dané problematice přistoupila zodpovědně a téma propouštění zaměstnanců/ kyň ukotvila v novém, genderově korektním dokumentu **Jednotný náborový a propouštěcí proces**. Každé ukončení pracovního poměru a jeho způsob je v souladu s pracovněprávními ustanoveními zákoníku práce a je zde uplatněna i genderová rovnost. Dokument definuje ukončení pracovního vztahu jak ze strany zaměstnance/ kyně, tak i zaměstnavatele, na základně právní události a úředního rozhodnutí, oprávněné propouštění. V dokumentu se podrobně popsána důležitost a forma propouštěcích pohovorů. Společnost ví, že se jedná o velice psychicky náročnou část propouštěcího procesu. Je stanoveno několik rad, jak propouštěcí pohovor ze strany zaměstnavatele zvládnout a vyhnout se zbytečným nepřijemnostem.

Společnost do dokumentu zařadila i možnost outplacementu.

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) Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost**

Doporučení vstupního auditu:

Dle vstupního genderového auditu nebyly v tomto ohledu shledány genderové nedostatky. Bylo však doporučeno setrvat v nastaveném modelu a zajistit pravidelnou evaluaci, ze které bude patrná spokojenost a motivace pracovníků/ nic ke zvyšování efektivity práce.

Vyhodnocení:





Společnost má nastavený hodnotící systém, který je ukotvený v dokumentu **Hodnotící strategie** a slouží jako nástroj kariérního růstu. Působí motivačně a zároveň je zachována genderová korektnost a rovnost. Hodnotící strategie je transparentní, součástí adaptačního a rozvojového procesu, kdy jsou noví zaměstnanci/ kyně s hodnocením seznámeni již při svém nástupu.

Společnost má transparentně a genderově rovně nastavené pohyblivé složky mzdy, jedná je například o prémie za výsledek práce, cílové prémie, expertní bonus, odměny u příležitosti odchodu do starobního důchodu, roční výkonnostní odměna, odměny za zlepšovací návrhy, odměny při odchodu do plného invalidního důchodu, odměna za narození dítěte.

#### Návrh pro další postup:

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

### 8) Zastoupení žen a mužů ve struktuře a diverzita

#### Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k intuitivnímu řešení diverzity bylo vstupním auditem doporučeno nastavení pracovního procesu s jasnými prvky Diverzity managementu. Auditem bylo dále doporučeno pracovat na vyrovnanosti v zastoupení mužů a žen ve společnosti.

#### Vyhodnocení:

Společnost zpracovala genderově korektní a transparentní dokument **Diverzity management**. Cílem diverzity managementu ve společnosti je nastavení společenského klimatu a kultury, ve které mají všichni zaměstnanci/ kyně možnost plně rozvíjet pracovní potenciál a uplatnit rozdílné názory, přístupy a schopnosti. Společnost má nastavené prostředí pro diverzitní týmy. Sdílené schopnosti diverzitních týmů přinášejí rozmanité dovednosti a schopnosti při hledání inovativních řešení a vývoje produktů.

Ve společnosti pomalými kroky dochází z navýšení počtu žen, zaměstnankyň. Ve vedení společnosti je však 11 mužů a 2 ženy.

#### Návrh pro další postup:

Téma diverzity doporučujeme zařadit do pravidelného vzdělávacího programu zaměstnanců/ kyň, téma diverzity doporučujeme 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 zvyšovat počet žen v řadách zaměstnanců/ kyň. Důležité je však doplnit i počet žen/ zaměstnankyň ve vedení společnosti.

### 9) Rozvoj vzdělávání (adaptační procesy, mentoring)

#### Doporučení vstupního auditu:





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

- Efektivní komunikace – Rovnost mužů a žen na pracovišti
- Emoční inteligence vůči genderové politice na pracovišti
- Konfliktní situace
- Kompetenční manažer
- Firemní kultura a genderová rovnost na pracovišti
- Jazykové vzdělávání pro pokročilé

#### Vyhodnocení:

##### 1. Motivace pracovníků/sladování pracovních vztahů (1. skupina)

- Školení trvalo 5 dní a zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyň (8 mužů, 3 ženy)
- Cílem školení bylo přiblížení si pojmu diverzita a sladování pracovních vztahů jako součást vedení lidí a zvyšování jejich výkonnosti.
- Školení bylo zaměřeno na níže uvedenou problematiku:
  - Klima v organizaci
  - Diverzita: Metody zavádění diverzity
  - Pay Gap/audit diverzity ve společnosti
  - Sladování pracovního a soukromého života (work life balance)
  - Sladování pracovního a soukromého života (work life balance)
  - Metodologické zkušenosti s genderovou tematikou, Problém informovanosti pracovišť

##### 2. Motivace pracovníků/sladování pracovních vztahů (2. skupina)

- Školení trvalo 5 dní a zúčastnilo se ho 11 zaměstnanců/ kyň (7 mužů, 4 ženy)
- Cílem školení bylo prohloubení pojmu diverzita v souvislosti se zvyšováním výkonnosti zaměstnanců/ kyň. Využívání vhodných flexibilních forem práce s ohledem na péči o rodinu a kariérní růst.
- Školení bylo zaměřeno na níže uvedenou problematiku:
  - Diverzitní týmy
  - Efektivní komunikace mezi muži a ženami
  - Eliminace stresu v pracovním a soukromém životě
  - Stress management a work life balance
  - Řízená diverzita na pracovišti
  - Role manažerů a manažerek vůči diverzitě
  - Role manažerů a manažerek vůči diverzitě
  - Využívání programů na podporu diverzity
  - Péče o rodinu a kariérní růst
  - Flexibilní formy jako benefit a work life balance
  - Problémy vnitřní komunikace diverzity jako hodnoty
  - Využívání dobré praxe



3. Rovné příležitosti mužů a žen na pracovišti (1. skupina)
  - Školení trvalo 5 dní a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (4 muži ,5 žen)
  - Školení bylo zaměřené na efektivní komunikaci, rovnost mužů a žen na pracovišti, emoční inteligenci vůči genderové politice na pracovišti, styly práce a povahu vztahů mezi nadřízenými a podřízenými, organizační schéma, vertikální a horizontální genderovou segregaci pracovních pozic a firemní kultur a genderovou rovnost na pracovišti.
  
4. Rovné příležitosti mužů a žen na pracovišti (2. skupina)
  - Školení trvalo 5 dní a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (6 mužů, 3 ženy)
  - Školení bylo zaměřené na efektivní komunikaci, rovnost mužů a žen na pracovišti, emoční inteligenci vůči genderové politice na pracovišti, styly práce a povahu vztahů mezi nadřízenými a podřízenými, organizační schéma, vertikální a horizontální genderovou segregaci pracovních pozic a firemní kultur a genderovou rovnost na pracovišti.
  
5. Analýzy, strategie, nové procesy a implementace
  - workshop trval 9 dní a zúčastnili se ho 4 zaměstnanci/ kyně (3 muži, 1 žena)
  - Cílem školení bylo seznámení se postupy a procesy při nastavování nových strategií – jak nastavit strategii Work life Balance, jak upravit hodnotití strategie, jak implementovat konto pracovní doby a benefitní systém, jak nastavit metodiku personálního minima – včetně náborového a propouštěcího procesu, a etický kodex)
  
6. Jazykové vzdělávání – Anglický jazyk
  - Školení trvalo 143 lekcí (160 osobohodin na každého účastníka/ nici) a zúčastnili se ho 5 zaměstnanců/ kyň (3 muži, 2 ženy)
  - Cílem školení bylo zlepšení jazykové vybavenosti zaměstnanců/ kyň a snížení jazykových bariér v plnění zakázek/ úkolů a genderová korektnost. Pro zaměstnance/ kyně znamená zvýšení jazykové úrovně také možnosti kariérního růstu v případě povyšování.

Témata školení/ workshopů byla zvolena s ohledem na doporučení vstupního auditu a současně byla spojena s nově vzniklými dokumenty/ strategiemi. 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 a rovnosti mužů a žen na pracovišti.

Transparentnost a genderová rovnost je promítána již od náborového procesu a postupuje napříč celou společností a všemi dokumenty. Dotýká se i hodnocení a





odměňování zaměstnanců/ kyň, kariérního růstu a vzdělávacího programu, i případného ukončení pracovního poměru.

Témata probíraná v rámci vzdělávání byla následně prostřednictvím osvěty reprezentována všem zaměstnancům/ kyním napříč společnostmi. Téma genderové rovnosti je nutné řešit v rámci celé společnosti a je tedy důležité, aby zaměstnanci/kyně měli možnost ztotožnit se se strategií společnosti a pojali ji za svou. Před projektem byla ve společnosti velmi nízká znalost genderové problematiky, 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 interního vzdělávacího programu. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci /kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech (např.: i newslettery, měsíčníky, brožury).

**10) Spravedlivé odměňování (platová transparentnost, benefits – transparentnost a přehlednost, dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených)**

Doporučení vstupního auditu:

Společnost měla systém hodnocení, odměňování a rozdělování benefitů nastavený. Vstupním auditem však bylo dáno doporučení na úpravu hodnotící strategie s cílem zvýšení transparentnosti v udělování odměn. Audit doporučil workshop pro zaměstnance/ kyně s cílem sladování pracovního prostředí, kde bude interaktivní formou upraven benefitní program. Implementovaná opatření by měla být v souladu se strategií work life balance.

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vstupního auditu sjednotila a ztransparentnila **Hodnotící strategii**, více o této strategii v bodě 3) Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost. Společnost dále ztransparentnila dokumenty **Spravedlivý benefitní program, Směrnice Cafeterie, Směrnice pro dárky a zábavní program, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu ústředí, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu Bombardier Transportation**.

Mezi benefits, které společnost nabízí patří například akce pro rodiny zaměstnanců, akce pro zaměstnance, cílové prémie, dotované závodní stravování, dovolená v délce 25 dní za kalendářní rok, expertní bonus, expoziční volno, hrazené očkování proti chřipce, měsíční bonus, odměna při odchodu do důchodu, odměna za zlepšovací návrhy, penzijní/ životní připojištění a další. Cafeterie je systém zaměstnaneckých výhod, umožňující zaměstnancům/ kyním vybrat si konkrétní benefit podle svého uvážení. Dokument zajišťuje spravedlivé a transparentní čerpání benefitů. Na cafeterii má nárok zaměstnanec/ kyně pracující na hlavní pracovní poměr po uplynutí zkušební doby, který má status aktivní po dobu daného vyhodnocovacího období.





Dokumenty **Směrnice pro dárky a zábavní program, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu ústředí, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu Bombardier Transportation** zlepšují uplatňování rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti (odstraňují předsudky o nerovnosti) a pomáhají ke sladování pracovního a rodinného života.

Návrh pro další postup:

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

**11) Sladování práce a osobního života (pracovní doba, flexibilní formy práce, management MD/RD, podpora aktivního otcovství, age management vzhledem k GA, podmínky pro pečující osoby)**

- Zavedení konta pracovní doby
- Management MD/RD
- Podmínky (nejen) pro pečující osoby
- Age management ve vztahu ke genderu

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno nastavení work life balance jejímž cílem měla být redukce prokrastinujících pracovníků/ nic, zvýšení motivace a snížení zbytečných pracovních přesčasů. Správné nastavení work life balance povede k efektivnímu trávení volného času, pracovníci/ nice budou ztrácet frustraci a budou mít pocit plnohodnotného životního a pracovního cyklu.

Vstupním auditem bylo doporučeno nastavení strategie a časového plánu pro úspěšnou implementaci konta pracovní doby. Ve společnosti nebyla nastavená jednotná metoda pro práci s osobami (ženami/ muži) na MD/ RD, z tohoto důvodu bylo dáno doporučení na nastavení jednotné metody pro práci s osobami na MD/RD.

Vstupním auditem bylo doporučeno zpracování transparentního a spravedlivého dokumentu zahrnující oblast flexibilních forem práce pro konkrétní pracovní pozice. Do budoucna bylo dáno doporučení na zvážení ukotvení pravidel age managementu ve společnosti.

Vyhodnocení:

Společnost si je vědoma toho, že dosažení zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem vyžaduje řízení profesního a osobního života udržitelnými způsoby. Dokument **Strategie work life balance** je transparentní a genderové korektní, společnost klade důraz zejména na uvědomění, co to je Work life balance a co pro jednotlivce znamená, naučit se vynakládat energii na potřebné věci a aby vše



fungovalo, je nejprve nutné odvést práci. Flexibilní pracovní doba, dle **Směrnice flexibilní pracovní doba**, se zavádí s vyrovnávací dobou jednoho pracovního týdne, tzn. že zaměstnanec/ kyně je povinen/ a odpracovat v kalendářním týdnu (v 5 pracovních dnech) celou týdenní pracovní dobu v základní a volitelné pracovní době. Flexibilní pracovní doba je doba, ve které si zaměstnanec/ kyně volí sám/ a začátek, resp. konec pracovní doby. Vzhledem k povaze podnikání společnosti, není v některých případech možné využít flexibilní pracovní dobu (vše je však transparentně zaznamenáno ve výše uvedené směrnici, nedochází k genderové diskriminaci). Pokud to pracovní pozice umožňuje, nabízí společnost svým zaměstnancům/ kyním práci z domova, dohodu o provedení práce a zkrácený/ částečný úvazek. Dle doporučení vstupního auditu společnost ztransparentnila dokument **Jednotná metoda pro práci s osobami na MD/RD**. Společnost podporuje osoby (muži i ženy) na MD/ RD a pečující osoby, nabízí jim některé druhy benefitů, začleňuje je do kontaktu s kolegy/ gyněmi, využívání flexibilních forem práce se řídí danými směrnici. Společnost svými činy zlepšuje zaměstnanost a snižuje diskriminaci na lokálním trhu práce.

Konto pracovní doby nebylo zavedeno na základě rozhodnutí vedení společnosti.

#### Návrh pro další postup:

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

I přesto, že společnost neznevýhodňuje (nediskriminuje) zaměstnance/ kyně kvůli svému věku, neboť se již v procesu náboru zaměřuje na kandidáta/ kandidátky schopnosti, dovednosti, praxi a osobní profil.

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

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

## **12) Možnosti dopravy do zaměstnání**

### Doporučení vstupního auditu:

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

### Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala.





Návrh pro další postup:

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

**13) Poskytování péče o děti**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupní auditem nebylo dáno doporučení, neboť zaměstnanci/ kyně zajišťují péči o děti po vlastní ose.

Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme i přesto provádět pravidelnou aktualizaci dané oblasti (např.: prostřednictvím dotazníkových šetření)

**14) Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty**

Doporučení vstupního auditu:

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

Vyhodnocení:

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

Návrh pro další postup:

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

**15) Kultura organizace – Vztahy mezi spolupracovníky/ nicemi, kolegy/ němi, nadřízenými (m/ž), podřízenými (m/ž)**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno začlenění genderu do každodenního života společnosti. V rámci osvěty předat znalost principů rovnosti pohlaví všem zaměstnancům/ kyním. Dále bylo doporučeno používat genderově korektní jazyk uvnitř i vně společnosti, revidovat dokumenty společnosti a použít v nich genderově korektní jazyk.

Vstupním auditem bylo doporučeno pověření osoby, která by se problematikou genderu zabývala. Zvýšit informovanost problematiky genderu a uplatňování rovných příležitostí napříč společností (např.: newslettery, tištěné materiály). Vstupní audit





dále doporučil vytvoření pravidel a kontroly pro užívání genderově korektního jazyka a zpracovat Etický kodex.

#### Vyhodnocení:

Dle doporučení vstupního auditu společnost definovala cíle v uplatňování genderové spravedlnosti. Mezi jednotlivé cíle, které jsou uvedeny v dokumentu **Pravidla kontroly genderové korektnosti ve firmě**, patří:

- Prosazovat genderovou rovnost ve společnosti
- Hlídat uplatňování principů genderové rovnosti
- Motivovat zaměstnance/ kyně ke změně zažitých genderových stereotypů
- Ověřovat vnitřní postupy a jejich genderovou korektnost
- Předpokládat zjištění k rozhodování managementu
- Zvyšovat citlivost organizace v otázce genderu.

Řídicím oddělením kontroly dané problematiky je HR.

Společnost dále zpracovala transparentní dokument **Etický kodex a Etický kodex dodavatelský**. Společnost svým chováním podporuje rovné pracovní prostředí, které oceňuje odlišnou a inkluzivní pracovní silou. Společnost jedná se všemi zaměstnanci rovně, spravedlivě, eticky, s respektem a důstojně. Nabízí rovné pracovní příležitosti bez ohledu na věk, pohlaví, sexuální orientaci/identitu, postižení, rasu, barvu pleti, náboženství, jazyk, národnostní příslušnost, zemi původu, rodinný nebo manželský stav nebo jiné faktory v souladu s právními předpisy všech zemí, ve kterých vyvíjí podnikatelskou činnost. Při spolupráci se dodavatelé společnosti zavazují k respektování a jednání při nejmenším v souladu s veškerými pracovněprávními předpisy platnými v zemích své činnosti. Dále se Dodavatelé zavazují k jednání v souladu s následujícími zásadami:

- Zákaz diskriminace a rovné pracovní příležitosti
- Zákaz dětské práce, nucené práce/ moderní otroctví/ obchodování s lidmi
- Svoboda sdružování
- Respekt a úcta
- Zajištění zdraví a bezpečnosti
- Ochrana životního prostředí
- Protikorupční ustanovení
- Zákaz podvodného jednání
- Střet zájmů
- Respektování práv duševního vlastnictví jiných osob
- Ochrana údajů

Společnost zpracovala transparentní dokument **Workplace Harrasment**, který se zabývá obtěžováním na pracovišti. Smyslem je podpora pozitivního a profesionálního pracovního prostředí, ve kterém je fyzická nebo psychická integrita a důstojnost



chráněna před jakoukoli formou obtěžování. Společnost sestavila i postup pro vyřizování zpráv o údajném obtěžování na pracovišti.

Velmi kladně hodnotíme dokument **Zásady řádného pověření třetích stran a Zásady pro podávání hlášení a zákaz odvetných opatření**. Z prvního uvedeného je zřejmé, že společnosti záleží na uchování vysokého standardu v oblasti etiky, bezúhonnosti a transparentnosti obchodní činnosti společnosti a usiluje o spolupráci s legálními subjekty a osobami, jejichž prostředky pocházejí z legálních zdrojů. Z tohoto důvodu společnost provádí řádné prověření rizik třetích stran, během kterého dle potřeby ověřuje informace o zákaznících. V druhém zmíněném dokumentu společnost zajišťuje svým zaměstnancům/ kyním a obchodním partnerům prostřednictvím systému pro podávání hlášení anonymně hlásit své obavy nebo domnělé porušení předpisů. Dokument **Zásady pro neohlášené místní šetření (tzn. dawn raid)** transparentně a genderově korektně identifikuje práva a povinnosti zaangażovaných stran v případě neohlášeného místního šetření.

Dokument Corporate office policy pomáhá posílení pocitu společenské odpovědnosti zaměstnanců/ kyní i společnosti, zaměstnance/ kyně navíc motivuje k získání dalších benefitů.

Společnost má nastavený transparentní a genderově korektní dokument **Social Media Guidelines**, po všech zaměstnancích/ kyním bez ohledu na gender a postavení ve společnosti je požadováno, aby na sociálních sítích byli vůči společnosti:

- Etiční
- Respektující
- Čestní a transparentní
- Chytří
- Sdílející náš příběh a podporující inovativního ducha společnosti

#### Návrh pro další postup:

Doporučujeme filosofii a ideologii společnosti rozvíjet a pravidelně konzultovat se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ji potřebám/ cílům společnosti a jejich zaměstnanců/ kyním. Dále doporučujeme prohlubovat znalosti principů rovnosti pohlaví všem zaměstnancům/ kyním.





### 13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti ALSTOM Czech Republic a.s.

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 jsou nezbytné hloubkové rozhovory se zaměstnanci/ kyněmi. V první fázi bylo nutné přistoupit k obsahové analýze dokumentů, na kterou následně navazovaly individuální a doplňkové rozhovory se zaměstnanci/ kyněmi a vedením 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 BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, a snaze o zavedení genderové rovnosti ve společnosti. Zavedení genderové rovnosti není pouze interní záležitostí, ale jedná se o komplexní vnímání společnosti jako celku a vůči okolí. Prostřednictvím 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 ALSTOM Czech Republic a.s. vyjádřilo spokojenost s postupem při zavádění genderové rovnosti, uvědomují si však, že je potřeba se problematice genderové rovnosti věnovat i nadále a vylepšovat dle zjištěných nedostatků, změn či potřeb společnosti.

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





#### 14. Shrnutí genderového re-auditů

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

Prostřednictvím projektu „Implementace genderového auditu ve společnosti BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, 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. 5. 2019 do 30.4.2022. Zavedené změny tak pro zaměstnance/kyně i zaměstnavatele nebyly příliš rychlé a nucené.

Na základě provedených rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi a vedením společnosti jsme došly k závěru, že projekt „Implementace genderového auditu ve společnosti BOMBARDIER TRANSPORTATION CZECH REPUBLIC A.S.“, 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, transparentní a rovné zacházení. Tímto přístupem společnost v čase zvýší výkonnost i efektivitu odvedené práce a zajistí dostatečnou motivaci všech zaměstnanců/kyň.

- Veškeré aktivity, které se uskutečnily, hodnotíme jako přínosné. Společnost ALSTOM Czech Republic a.s. se jednoznačně posunula kupředu a to nejen v oblasti lidských zdrojů. Vedení společnosti, CLI Site MD – Kamil Nosál, Finance & Controlling – Štěpán Skrbek, GLOBAL Planning – Jaroslava Příhodová, Sourcing – Vladimír Krejčíř, APSYS Leader – Martin Dvořák, Quality – Milan Jelínek, EHS – Petr Jandus, Bids & PMO – Lukáš Petrnoušek, HR – Jiřina Hanušová, Industrial Director – Lukasz Tokarski, Production Director – Miloš Pospíšil, Facility Management – Richard Sladek, PME – Petr Hromádka, svou aktivitou jasně poukazují na svůj zájem o zaměstnance/kyně, jejich spokojenost a celkovou budoucnost společnosti. Dotazníkové šetření a rozhovory, které byly provedeny v rámci re-auditů, ukazují, že jsou vnímány pozitivně a celkově jako velmi přínosné.

#### Auditorský tým závěrem doporučuje:

- Společnosti doporučujeme pokračovat v nastavených procesech a dále kontinuálně pracovat na zvýšení počtu zaměstnaných žen ve společnosti. V případě jakýchkoli organizačních změn aktualizovat interní dokumenty.



- Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender a genderové rovnosti doporučujeme i nadále pokračovat v osvětě a kontrole používání pravidel genderové rovnosti. Osvěta by měla fungovat především formou hromadných diskuzí s cílovou skupinou zaměstnanců/kyň. Diskuze by měla být vždy rozdělena na část informační (edukativní sdělení, informování o problematice gender) a část otevřené diskuze, kdy se mohou všichni účastníci/ nice zeptat na konkrétní problémy, které se pokusí skupina hromadně vyřešit. Kontrolu používání genderové rovnosti doporučujeme zajišťovat v pravidelných intervalech.
- Doporučujeme však provádět pravidelnou analýzu/ rozbor (např.: dotazníková šetření, osvěta ve společnosti) pracovního prostředí se zachování genderové rovnosti a transparentnosti.
- Inzerce a její pravidla patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu nábory zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek, zejména na technické pozice, používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty. Dále doporučujeme pravidelnou aktualizaci Metodiky personálního minima a Jednotného náborového a propouštěcího procesu. Pravidla uvedená v těchto dokumentech pozitivně ovlivňují prostředí ve společnosti. Její správné nastavení bude přirozeně směřovat ještě k nižší fluktuaci zaměstnanců/ kyň.
- Doporučujeme ověření problematiky propouštění zaměstnanců/ kyň v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění. Dále doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci Hodnotící strategie, a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti a transparentnosti.
- Téma diverzity doporučujeme zařadit do pravidelného vzdělávacího programu zaměstnanců/ kyň, téma diverzity doporučujeme 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 zvyšovat počet žen v řadách zaměstnanců/ kyň. Důležité je však doplnit i počet žen/ zaměstnankyň ve vedení společnosti.
- Doporučujeme začlenit genderovou problematiku a rovnost mužů a žen mezi témata interního vzdělávacího programu. Danou problematiku dále doporučujeme probírat se zaměstnanci /kyněmi v rámci osvěty v pravidelných intervalech (např.: i newslettery, měsíčníky, brožury).
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dokumentů Spravedlivý benefitní program, Směrnice Cafeterie, Směrnice pro dárky a zábavní program, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu ústředí, Postup pro schvalování dárků a zábavního programu Bombardier Transportation a to dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním transparentnosti a genderové rovnosti.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dokumentů Strategie work life balance, Směrnice flexibilní pracovní doba, Jednotná metoda pro práci s osobami





na MD/RD dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti a transparentnosti.

I přesto, že společnost neznevýhodňuje (nediskriminuje) zaměstnance/ kyně kvůli svému věku, neboť se již v procesu náboru zaměřuje na kandidáta/ kandidátky schopnosti, dovednosti, praxi a osobní profil.

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

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

- Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci (dotazníková šetření) možností dopravy do zaměstnání se zachováním genderové rovnosti.
- Doporučujeme i přesto provádět pravidelnou aktualizaci oblasti poskytování péče o děti (např.: prostřednictvím dotazníkových šetření)
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci krátkodobých i dlouhodobých pracovních cest dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.
- Doporučujeme filosofii a ideologii společnosti rozvíjet a pravidelně konzultovat se zaměstnanci/ kyněmi a přizpůsobovat ji potřebám/ cílům společnosti a jejich zaměstnanců/ kyním. Dále doporučujeme prohlubovat znalosti principů rovnosti pohlaví všem zaměstnancům/ kyním.

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/ kyně 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.