

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Komparace rolí mužů a žen zastávajících auditorské
pozice v ČR a sousedních státech**

Alice Garayová

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Alice Garayová

Ekonomika a management

Název práce

Komparace rolí mužů a žen zastávajících auditorské pozice v ČR a sousedních státech

Název anglicky

Comparison of the roles of men and women holding audit positions in the Czech Republic and neighboring countries

Cíle práce

Hlavním cílem práce je charakterizovat jednotlivé pozice v rámci auditorské profese (zejména požadavky a předpoklady na výkon jednotlivých pozic – vzdělání, míra zkušeností, časová náročnost) a dále identifikovat resp. komparovat zastoupení mužů a žen v jednotlivých auditorských pozicích na území České republiky a sousedních států.

Metodika

Literární rešerše bude vypracována pomocí deskripce tezí z tuzemských i zahraničních literárních zdrojů. Vlastní část práce bude vypracována pomocí expertních rozhovorů se zástupci auditorských společností v České republice, na Slovensku, v Polsku, Rakousku a Německu. Výsledky budou získány komparací zjištěných skutečností.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

Audit, komparace, profese, pozice.

Doporučené zdroje informací

- Becková, M. (2020). Průvodce pro auditory nejen dle normy ISO 19011: co, jak a proč auditovat? Verlag Dashöfer.
- Hakalová, J., Krajňák, M., Kryšková, Š., Losová, M., Palochová, M., & Pšenková, Y. (2021). Účetnictví, audit, daně a pojistné v České republice v pojmech: česko-anglicky = Accounting, auditing, taxation and insurance in the Czech Republic : Czech-English terms. Tribun EU.
- Hall, C. (2019). The way and how of auditing: Auditing made easy. CPA Hall Talk.
- Millichamp, A., & Taylor, J. (2022). Auditing. Cengage Learning EMEA.
- Müllerová, L., & Králíček, V. (2020). Auditing pro manažery, aneb, Jak porozumět ověřování účetní závěrky statutárním auditorem (4. vydání). Wolters Kluwer.
- Müllerová, L., & Králíček, V. (2020). Auditing (Vydání 2. přepracované). Oeconomica, nakladatelství VŠE.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Jana Hinke, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2023

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 3. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Komparace rolí mužů a žen zastávajících auditorské pozice v ČR a sousedních státech" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D., za pomoc při vedení bakalářské práce, za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích. Děkuji také mé přítelkyni Mgr. Marii Vildové za cenné rady, trpělivost a ochotu při pomoci s psaním mé bakalářské práce.

Komparace rolí mužů a žen zastávajících auditorské pozice v ČR a sousedních státech

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na komparaci rolí mužů a žen v auditorském prostředí v České republice a sousedních státech v kontextu rovnosti pohlaví na pracovišti. Práce zkoumá rozdíly v postavení, očekáváních, odměňování a vnímání mužů a žen v auditorských pozicích a identifikuje faktory ovlivňující genderové rozdíly v tomto odvětví. Průzkum zahrnuje literární rešerši, expertní rozhovory s auditorskými profesionály v České republice a sousedních státech. Výsledky této práce mohou sloužit jako základ pro diskusi a formulaci strategií ke zlepšení rovnosti pohlaví na pracovišti a pro podporu rovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen v auditorských funkcích.

Klíčová slova: Audit, komparace, profese, gender, genderová komparace, auditorská profese, expertní rozhovory

Comparison of the roles of men and women holding audit positions in the Czech Republic and neighboring countries

Abstract

This bachelor thesis focuses on the comparison of gender roles in the audit environment in the Czech Republic and neighbouring countries in the context of gender equality in the workplace. The thesis examines differences in the status, expectations, remuneration and perceptions of men and women in audit positions and identifies the factors influencing gender differences in the sector. The research includes a literature search, expert interviews with audit professionals in the Czech Republic and neighbouring countries. The results of this work can serve as a basis for discussion and formulation of strategies to improve gender equality in the workplace and to promote more equal representation of men and women in audit roles.

Keywords: Audit, comparison, profession, gender, gender comparison, auditing profession, expert interviews

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Vymezení základních pojmů a legislativní rámec	14
3.1.1 Vymezení pojmu audit.....	14
3.1.2 Povinnost vést audit.....	15
3.1.3 Charakteristika auditu	16
3.1.4 Proces auditu.....	17
3.1.5 Typy výroku auditora a další skutečnosti ve zprávě auditora.....	17
3.1.6 Vztah mezi účetnictvím a auditem.....	18
3.1.7 Mezinárodní auditorské standardy	19
3.1.8 Legislativní rámec.....	19
3.2 Komora auditorů, auditorské profese a společnosti v České republice a sousedních státech.....	20
3.2.1 Komora auditorů České republiky	20
3.2.2 Etický kodex auditora	22
3.2.3 Auditorské profese v sousedních státech	23
3.2.4 Auditorské společnosti.....	25
3.3 Postavení mužů a žen na trhu práce v auditorské společnosti	27
3.3.1 Vymezení pojmu pohlaví a gender	28
3.3.2 Ženy a muži v auditorských profesích	29
3.3.3 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce.....	29
4 Vlastní práce.....	31
4.1 Expertní rozhovory	31
4.1.1 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů v České republice.....	31
4.1.1.1 Identifikace expertů	32
4.1.1.2 Analýza odpovědí expertů z České republiky	33
4.1.2 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů v Německu, Rakousku Polsku a Slovensku.....	36
4.1.2.1 Identifikace expertů ze sousedních států	36
4.1.2.2 Analýza odpovědí expertů ze sousedních států	37
5 Výsledky a diskuse expertních rozhovorů	41
5.1 Výsledky a analýza expertních rozhovoru z České republiky	41

5.2	Výsledky analýza expertních rozhovorů ze sousedních států	42
6	Závěr	44
7	Seznam použitých zdrojů	45
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	49
8.1	Seznam obrázků.....	49
8.2	Seznam tabulek.....	49
8.3	Seznam grafů	49
9	Přílohy	50

1 Úvod

V dnešním globalizovaném světě je rovnost pohlaví na pracovišti stále důležitým tématem. V oblasti profesionálního rozvoje a zaměstnávání se objevují otázky týkající se rovného zastoupení mužů a žen ve vysoce specializovaných a náročných pozicích, jako je například role auditora. Tato bakalářská práce se zabývá komparací rolí mužů a žen zastávající auditorské pozice v České republice a jejich sousedních státech.

V této práci budou zkoumány a analyzovány rozdíly v postavení, očekáváních, odměňování a vnímání mužů a žen v oblasti auditu v uvedených zemích. Průzkum a srovnání faktorů ovlivňujících genderové rozdíly v auditorských pozicích může poskytnout cenný vhled do aktuálního stavu a vývoje těchto profesionálních rolí. Tímto způsobem lze lépe porozumět potřebám a výzvám, jimž čelí jak muži, tak ženy, a přispět k diskusi o rovnosti pohlaví na pracovišti. Tato práce také poskytne ucelený pohled na tuto problematiku a přispět k širšímu povědomí o genderové rovnosti v profesionálním světě.

Budou zde identifikovány rozdíly, ale i návrhy možného opatření a strategie, která by mohla přispět k větší rovnosti pohlaví v auditorských pozicích. Výsledky této analýzy mohou sloužit jako podklad pro další diskusi o rozhodování ve prospěch inkluzivnějšího a rovnoprávného pracovního prostředí.

Toto téma je důležité a aktuální z důvodu, že i přes pokrok v oblasti rovnosti pohlaví jsou stále zřejmé nesrovnalosti v zastoupení mužů a žen v určitých profesionálních sférách, včetně auditorského sektoru. Tato nesrovnalost může být spojena s nedostatečným přístupem k rovným pracovním příležitostem a omezeným profesním růstem pro ženy. Dalším důvodem může být ten, že auditorský sektor je klíčovou součástí ekonomiky, a proto má vliv na celkovou transparentnost a důvěryhodnost obchodního prostředí. Rovné zastoupení mužů a žen v této oblasti může posílit různorodost názorů a přístupů, což může pozitivně ovlivnit kvalitu auditorských služeb a schopnost odhalovat potenciální nesrovnalosti.

V kontextu globalizace je důležité porovnat situaci v České republice se sousedními státy, aby bylo možné identifikovat regionální trendy a rozdíly v genderovém zastoupení na auditorských pozicích.

Tato bakalářská práce byla napsaná, aby hlouběji zkoumala a analyzovala tyto problémy a poskytla objektivní pohled na aktuální stav. Výsledky této práce mohou sloužit jako podklad pro organizace, zaměřené na zlepšení rovnosti pohlaví na pracovišti, a také pro formulaci strategií, které by mohly vést k rovnoměrnějšímu zastoupení mužů a žen v auditorských funkcích. Práce tedy přináší přínos nejenom pro akademickou sféru, ale i pro praktický rozvoj rovnosti pohlaví v profesionálním světě.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je charakterizovat jednotlivé pozice v rámci auditorské profese (zejména požadavky a předpoklady na výkon jednotlivých pozic – vzdělání, míra zkušeností, časová náročnost) a dále identifikovat, resp. komparovat zastoupení mužů a žen v jednotlivých auditorských pozicích na území České republiky a sousedních států.

2.2 Metodika

Literární rešerše bude vypracována pomocí deskripce tezí z tuzemských i zahraničních literárních zdrojů. Vlastní část práce bude vypracována pomocí expertních rozhovorů se zástupci auditorských společností v České republice, na Slovensku, v Polsku, Rakousku a Německu. Z důvodu nenavázané spolupráce se společnostmi z Rakouska, jsou výsledky pouze z České republiky, Slovenska, Polska a Německa. Výsledky budou získány komparací zjištěných skutečností.

3 Teoretická východiska

3.1 Vymezení základních pojmů a legislativní rámec

V první části teoretického východiska bude provedena analýza klíčových aspektů spojených s auditem a jeho významem. Důraz bude kladen na definici pojmu audit, jeho účel, procesní postup, a také na vzájemný vztah mezi účetnictvím a auditem jako dvěma vzájemně propojenými, avšak odlišnými disciplínami.

Zároveň budou zhodnoceny mezinárodní auditorské standardy jako klíčový prvek zajišťující kvalitu auditní činnosti a komptabilitu v rámci globálního trhu. Kromě toho bude zohledněn také legislativní rámec, který vymezuje povinnosti a odpovědnosti auditorů a zajišťuje soulad s právními normami.

Tato kapitola si klade za cíl poskytnout čtenáři komplexní pohled na problematiku auditu a jeho význam v současném ekonomickém prostředí, a to prostřednictvím detailního zkoumání jeho klíčových aspektů, mezinárodních standardů a právního kontextu

3.1.1 Vymezení pojmu audit

Auditem se rozumí získání nezávislého výroku o účetní závěrce společnosti. Audit poskytuje náhled na to, zda jsou výkazy (tj. výkazy zisku a ztrát, rozvahy a výkazy peněžních toků a účetní závěrka) společnosti, přesné, pravdivé a spolehlivé. (Thomson Reuters, 2023)

Účetní audit je tedy proces ověřování a posuzování správnosti záznamů a účetních výkazů podniku nebo organizace nezávislou a kvalifikovanou třetí stranou – auditorem. Auditor ověřuje, zda účetní jednotka v účetní uzávěrce provádí věrný a poctivý přehled finanční pozice, výsledků hospodaření a také peněžních toků, které musí být v souladu s daňovými zákony, předpisy s pravidly předepsanými českými, popřípadě jinými účetními předpisy, například s Mezinárodními standardy účetního výkaznictví (IFRS). (Komora auditorů České republiky, 2023)

Auditoři velkou část pozornosti věnují především detailům, také by měli mít silné vyšetřovací schopnosti, které jim pomohou odhalit podvodné jednání a chyby.

Cílem auditu je tedy poskytnout auditorovi vyjádřit svůj vlastní názor, zda je účetní závěrka ve všech možných důležitých ohledech v souladu s příslušným rámcem účetního výkaznictví.

Podle zdroje Komora auditorů České republiky (2023) je *auditor při provádění povinného auditu povinen ověřit, zda (§ 20 odst. 1 písm. C) a e) zákona č. 93/2009 Sb., o auditorech, ve znění pozdějších předpisů):*

- *účetní závěrka nebo konsolidovaná účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz předmětu účetnictví v souladu s právními předpisy a příslušným rámcem účetního výkaznictví, na jehož základě je účetní závěrka sestavena,*
- *údaje obsažené ve výroční zprávě nebo konsolidované výroční zprávě, které popisují skutečnosti, jež jsou též předmětem zobrazení v účetní závěrce nebo konsolidované účetní závěrce, jsou ve všech významných (materiálních) ohledech v souladu s příslušnou účetní závěrkou nebo konsolidovanou účetní závěrkou.*

3.1.2 Povinnost vést audit

První povinný audit se provádí za účetní období, které začíná 1. ledna. Při kontrole se hodnotí tři faktory – aktiva, čistý roční obrat a počet zaměstnanců.

Aby si společnost, podle zákona o účetnictví, mohla nechat provést účetní audit, musí splňovat určité podmínky, které se liší podle velikosti podniku. Akciové společnosti lze dělit na mikro, malé, střední a velké účetní jednotky. Mikro účetní jednotky, které mají aktiva 9 000 000Kč a roční obrat 18 000 000Kč nepodléhají auditům. Aby malé střední, a velké účetní jednotky podléhaly povinnosti nechat si auditorem ověřit svou účetní závěrku, musí splňovat alespoň jednu ze tří podmínek – aktiva musí být větší než 40 000 000Kč, čistý roční obrat musí být větší než 80 000 000Kč a společnost musí mít více než 50 zaměstnanců.

Mezi společnostmi, které musí mít prověřenou účetní závěrku, patří akciové společnosti, společnosti s ručeným omezením, jejichž podíl majetku tvoří vklady společníků, družstva, která splňují hranici obratu, státní podniky a některé příspěvkové organizace a zahraniční podnikající osoby, fyzické osoby zapsané v obchodním rejstříku dobrovolně. (portal.POHODA.cz, 2023), (Daňová kancelář, 2022)

3.1.3 Charakteristika auditu

V účetnictví se lze setkat se dvěma hlavními typy auditů.

Prvním je audit interní, kde interní auditoři jsou zaměstnanci společnosti nebo organizace a zkoumají finanční a obchodní postupy společnosti. Provádí audit a výslednou zprávu předávají přímo vedení a představenstvu.

Interní audit je nezávislá činnost, která se zaměřuje na dosahování cílů firmy tím, že přináší systematický metodický přístup k hodnocení a zlepšování řízení rizik, řídicích a kontrolních procesů. (Český institut interních auditorů, 2022)

Interní audit současně s nejnovějšími trendy poskytuje ujištění o tom, že společnost si je vědoma rizik, které mohou nastat, a kterými je vystavena. Interní audit se zaměřuje především na hodnocení vnitřního kontrolního systému v organizaci tím, že vedení podniku nebo společnosti poskytuje informace, analýzy, hodnocení, konzultace a rady pro efektivní plnění jejich úkolů.

V České republice se interní audit rozvinul teprve v polovině devadesátých let minulého století, proto ho můžeme považovat za poměrně mladou profesi. (Český institut interních auditorů, 2022)

Druhým je audit externí, kde se externí auditor pečlivě a intenzivně zabývá účetnictvím, finanční stránkou podniku. Důležitým úkolem externího auditora je provést nezávislou kontrolu účetní závěrky a zjistit, zda neobsahuje nesprávnosti nebo nekorektní informace.

Mezi výhody externího auditu je, že se firma může soustředit na vlastní činnost a audit jí může poskytnout firma, která se jím přímo zabývá, tím vznikne přesnější výstup, který je nezájatý a také konstruktivně kritický. (interexpert,2015)

Externí auditor je tedy nezávislý poskytovatel služeb. Jeho vliv může mít význam na auditorskou organizaci a její zainteresované strany. Přestože není zaměstnancem firmy hraje zde velmi významnou roli při rozvoji vnitřní kontroly. Auditoři se vyjadřují k nedostatkům v účetních záznamech a kontrolách, které při auditu provádějí. Také organizacím pomáhají uvědomit si důkazy, které později mohou ovlivnit audit. Mohou vedení poskytnout rady a doporučení v zápisech z auditu nebo diskusí, tyto návrhy mohou zlepšit postupy pro dokumentaci a být tak efektivnější, etičtější nebo poctivě prezentovatelné. (Internal audit vs. external audit, 2009)

3.1.4 Proces auditu

Účetní audit probíhá v několika krocích. V prvním kroku se auditor setkává se společností a určí oblasti účetnictví, které je potřeba prověřit. Získává a prozkoumává finanční dokumenty a záznamy organizace, musí zjistit, zda jsou všechny tyto dokumenty správné a úplné. (portal.POHODA.cz, 2023)

V dalším kroku se auditor zaměřuje na vnitřní kontrolní systém a postupy a dále posuzuje a provádí kontrolu chyb v účetnictví a prevenci podvodů.

Posledním krokem bývá předat své závěry a doporučení organizaci nebo podniku. Pokud byly zjištěny chyby a nějaké nedostatky, auditor navrhne způsob, jak je odstranit a jak jím v budoucnu organizace může předejít. Důležitým poznatkem je, že audit neslouží pouze k odhalení podvodů a nezákonných činností, ale poskytnout přesvědčivé a spolehlivé informace o hospodaření podniku. (portal.POHODA.cz, 2023)

3.1.5 Typy výroku auditora a další skutečnosti ve zprávě auditora

Bez výhrad – Auditor jednoznačně potvrdil, že účetní závěrka poskytuje, dle jeho posouzení, všechny důležité informace a vykazuje věrný a důvěryhodný obraz hospodaření subjektu účetnictví. To vše je v souladu s platnými právními předpisy a příslušnými standardy účetního výkaznictví. Jeho hodnocení tedy neobsahuje žádné výhrady ohledně spolehlivosti nebo věrohodnosti účetní závěrky.

S výhradou – Auditor, přestože potvrzuje, že účetní závěrka obecně poskytuje důvěryhodný obraz hospodaření, musí zdůraznit určité výjimky či nedostatky, které identifikoval při svém auditu. Tyto nedostatky mohou ovlivnit věrohodnost nebo úplnost informací v účetní závěrce, ačkoli ve většině případů není závažná a nezpochybňuje celkový obraz hospodaření.

Záporný výrok – Auditor zjistil, že účetní závěrka není v souladu s platnými právními předpisy nebo standardy účetního výkaznictví. To znamená, že nedostatečně zobrazuje finanční situaci subjektu účetnictví nebo že obsahuje nepřesnosti či chyby, které významně ovlivňují její spolehlivost.

Odmítnutí výroku – Auditor byl omezen v poskytnutí svého stanoviska kvůli různým okolnostem, jako jsou nedostatečné informace nebo omezený přístup k účetním záznamům. To mu znemožnilo řádně zhodnotit účetní závěrku a vydat závěrečné hodnocení. (Komora auditorů České republiky, 2023)

Zdůraznění skutečností ve zprávě auditora – Pasáž v auditorské zprávě, která zdůrazňuje určitou skutečnost, je klíčovým segmentem, který poukazuje na specifickou informaci, jež je náležitě zahrnuta v účetních výkazech nebo podrobně vysvětlena a popsána v účetní závěrce. Auditor tuto skutečnost považuje za natolik významnou, že má zásadní význam pro plné pochopení účetní závěrky ze strany uživatele. (Komora auditorů České republiky, 2023)

Jiné skutečnosti ve zprávě auditora – tento oddíl auditorské zprávy označuje informace, které sice nejsou explicitně uvedeny v účetních výkazech ani důkladně popsány v účetní závěrce, avšak auditor je považuje za relevantní pro pochopení průběhu auditu, odpovědnosti auditora nebo obsahu samotné auditorské zprávy. Tyto skutečnosti jsou důležité pro celkový kontext auditu a poskytují uživatelům dodatečné informace k posouzení auditovaných finančních informací. (Komora auditorů České republiky, 2023)

3.1.6 Vztah mezi účetnictvím a auditem

Jeden z hlavních důvodů, proč audit účetní závěrky bývá často považován za součást účetnictví, i přesto, že spolu velmi úzce souvisí, je že většina auditorů nejdříve získala své zkušenosti právě z účetní praxe. Ovšem znalost účetnictví je pro auditorskou profesi jedna z podmínek, které musí auditor splňovat, aby profesi vykonával přesně a správně. Auditor by také měl mít znalost z ekonomie, obchodního práva, daňového systému, podnikových financí, informačních technologií. (Müllerová, Králíček a kolektiv 2017, str. 47-51)

V dnešní době se do popředí dostává znalost informačních technologií, a to v souvislosti digitalizací všech účetních záznamů, začínající účetním dokladem a končící účetní závěrkou. (Müllerová, Králíček a kolektiv 2017, str. 47-51)

Jak se již z předešlých podkapitol ví, tak auditor ověřuje účetní závěrku, a proto musí být seznámen s účetními zásadami a s účetní praxí. Procesy, které představují vedení účetnictví v průběhu účetního období a jeho skončení, jsou naprosto odlišné. Každý z těchto procesů má jiný předmět, metodu, ale také osoby, které jej provádí a mají odlišnou odpovědnost. Účetní jednotka zpracovává účetnictví a určuje, jak budou jednotlivé transakce zaříděny, oceněny a zaúčtovány. Auditor ověřuje, zda všechny údaje v účetní závěrce jsou podány ve všech významných ohledech věrně a poctivě. Pokaždé když auditor ověřuje údaje v účetní závěrce musí postupovat v souladu s mezinárodními

auditorskými standardy. Výstup auditorovy činnosti je zpráva, která obsahuje auditorův názor neboli výrok na ověřenou účetní závěrku. Auditor neodpovídá za účetní závěrku ani na hospodaření účetní jednotky, odpovídá a svůj výrok. V silách není ověřit účetní jednotce všechny její operace. Měl by být schopný zjistit významné nesrovnalosti. (Müllerová, Králíček a kolektiv 2017, str. 47-51)

3.1.7 Mezinárodní auditorské standardy

Mezinárodní auditorské standardy (ISA) vydává Rada pro mezinárodní auditorské a ověřovací standardy (IAASB). Cílem IAASB je vydávat soubory mezinárodních standardů a dalších materiálů. Jde o normativní předpisy, které před vydáním musí projít schvalovacím a připomínkovacím řízením IAASB. Těmito standardy se upravuje provádění audit, prověrek a jiných ověřovacích zakázek. ISA upravují také profesní povinnosti auditora při auditu účetní závěrky. Dále definují hlavní cíle auditora, popisují, jak by měl audit vypadat, jaký by měl mít rozsah a charakter. Hlavním cílem ISA je pomoci auditorovi získat jistotu v tom, co dělá. Cíle auditora v souladu s ISA upravuje mezinárodní auditorský standard ISA 200. (Kupec, 2021, str. 30-31)

3.1.8 Legislativní rámec

První upozornění o auditorech přinesl zákon č. 173/1988 SB., o podniku se zahraniční majetkovou účastí. Ověření, účetních závěrek společnosti, muselo probíhat nezávislými odborníky – ověřovatel, musel být po přezkoušení z účetnictví Ministerstvem financí jmenován. Poté Ministerstvo financí vydalo vyhlášku č. 63/1989 SB., o ověřovatelích (auditorech) a jejich činnosti. Z této vyhlášky vznikla první dobrovolná profesní organizace – Unie auditorů. V roce 1991 začal platit zákon č. 513/1991 SB., obchodní zákoník, ze kterého vycházel zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Obchodní zákoník také popisoval, že podnikatel má povinnost poskytnout a připravit auditorovi veškeré účetní písemnosti a vysvětlení, které auditor potřebuje k ověření. V obchodním zákoníku je mimo jiné uvedeno také to, že náklady, které jsou spojeny s auditorskou činností si podnikatel hradí sám. Postupem času obchodní společnosti vyžadovaly preciznější úpravu auditorské profese. K tomu napomohl zákon č. 524/1992 Sb., o auditorech a Komoře auditorů České republiky. Tento zákon vymezil základní pojmy a stanovil pravidla, kterými se řídily auditorské profese v České republice. Zákon o auditorech a Komoře auditorů České republiky byl zrušen a nahrazen

zákonem č. 254/2000 Sb., o auditorech a o změně zákona č. 165/1998 Sb., tento zákon platil až do roku 2009. Dále vznikl zákon č. 93/2009 Sb., o auditorech, který obsahuje spoustu nových ustanovení a pravidel. Byl v souladu s evropskými normami, a proto definuje základní pojmy z oblasti auditu, vzniká oblast kontroly kvality, který je upraven samostatným mezinárodním auditorským standardem ISQC1. Nejnovější novela zákona o auditorech byla zveřejněna ve sbírce zákonů 21. 9. 2016, důvodem bylo, že členské státy Evropské unie měly povinnost zpracovat příslušné předpisy EU. (Müllerová, Králíček, 2020, str. 21-23)

3.2 Komora auditorů, auditorské profese a společnosti v České republice a sousedních státech

V současném dynamickém podnikatelském prostředí zaujímá auditorská profese nezastupitelnou roli v zajišťování transparentnosti, důvěry a odpovědnosti v oblasti finančního hlášení.

Tato kapitola rozvíjí důležitá témata spojená s auditorskou činností, etikou auditorů a srovnáním auditorské činnosti v České republice a sousedních státech. Právě tato témata se stávají klíčovými pilíři, které formují společenský a ekonomický kontext auditorské profese.

V průběhu této kapitoly bude zkoumána role Komory auditorů jako centrální instituce dohledu a regulace, analýzu etického kodexu auditora jako základního kamene profesního chování a srovnání auditorské činnosti napříč státy, aby to pomohlo lépe porozumět výzvám a příležitostem, kterým čelí auditoři a společnost.

3.2.1 Komora auditorů České republiky

Podle zdroje Komora auditorů České republiky (2023) je *KAČR samosprávná profesní organizace zřízená zákonem o auditorech za účelem správy auditorské profese v České republice*. Mezi její hlavní poslání patří zajištění vysoké kvality auditorské profese, aby mohla být na světové úrovni a srovnatelná s vyspělejšími zeměmi. Její založení datujeme v roce 1993 a od roku 2009 je její působení upraveno zákonem o auditorech č. 93/2009 Sb. ve znění pozdějších předpisů. *Povinné audity účetních závěrek mohou podle tohoto zákona provádět pouze auditoři mající oprávnění a zapsání*

v rejstříku auditorů vedeném Komorou auditorů. (Komora auditorů České republiky, 2023)

Mezi hlavní funkce Komory patří:

- zajištění podmínek pro kontrolu kvality činnosti auditorů,
- kontrola dodržování ustanovení zákona o auditorech,
- vedení a zveřejňování rejstříku auditorů,
- po projednání s Radou pro veřejný dohled nad auditem vydává vnitřní předpisy Komory, etický kodex a auditorské standardy s výjimkou auditorských standardů upravených právem Evropské unie,
- vytvoření předpokladů pro průběžné profesní vzdělání a zvyšování odborné úrovně statutárních auditorů,
- rozhodování o podaných přihláškách k auditorským zkouškám,
- rozhodování o osvobození od části auditorské zkoušky a uznání kvalifikace auditorů z jiných členských států EU a schvalování auditorů z jiných třetích zemí,
- ve zvlášť odůvodněných případech zprošťuje auditora mlčenlivosti a o takovém zproštění mlčenlivosti informuje účetní jednotku,
- vydávání auditorského oprávnění,
- rozhodování o pozastavení, zákazu či trvalém zákazu výkonu auditorské činnosti,
- vydávání časopisu Auditor a odporné příručky pro auditory,
- spolupráce s tuzemskými i zahraničními profesními organizacemi a institucemi státní správy,
- je členem Národní účetní rady,
- je členem mezinárodních profesních organizací IFAC a AE (FEE). (Komora auditorů České republiky, 2023)

Nejvyšším orgánem Komory je sněm, kterého mají právo se účastnit všichni statutární auditoři zapsaní v seznamu Komory. Svolávání sněmu probíhá nejméně jednou za dva roky, kde probíhá volení členů orgánů, které řídí a kontrolují činnost Komory. Mezi funkce směnu také patří volba auditora účetní závěrky Komory. Dalším důležitým orgánem Komory je výkonný výbor, který je nejvyšší výkonný orgán Komory auditorů. Výkonný výbor má 14 členů a řídí Komoru v období mezi sněmy. Zákon o auditorech,

usnesení sněmu, statut a ostatní vnitřní předpisy udávají jeho pravomoci. Třetím kontrolním orgánem Komory je dozorčí komise, která má 11 členů. Při své činnosti se řídí dozorčím řádem Komory. Kontroluje kvalitu činnosti auditorů, dodržování zákona o auditorech, dalších právních předpisů, vnitřních předpisů Komory a plnění usnesení sněmu. Čtvrtý a poslední orgán Komory je kárná komise, která provádí kárná řízení podle zákona a v souladu s kárným řádem Komory. Hlavní činností kárné komise je rozhodování o tom, zda auditor porušil povinnosti stanovené zákonem, auditorskými směrnici a vnitřními předpisy Komory. (Komora auditorů České republiky, 2023)

Obrázek 1 Grafické znázornění orgánů a výborů Komory auditorů České republiky



Zdroj: Komora auditorů České republiky, 2023

3.2.2 Etický kodex auditora

Auditor by se měl řídit základními principy auditorské profese. Mezi ně patří:

- Integrita – auditor musí být upřímný, čestný, udržovat odborné znalosti na takové úrovni, aby mohl poskytovat velice odborné a kvalifikované služby, musí dodržovat zákony a vyhlášky,

- Spravedlivá prezentace – auditor nesmí dovolit, aby jeho zaujatost, či střet zájmu nějakým způsobem ovlivnilo jeho profesionalitu,
- Řádná profesionální péče – auditor musí být pečlivý, pořádný, spolehlivý, musí používat správný úsudek,
- Bezpečnost informací – auditor musí zachovat mlčenlivost o informacích společnosti, které provádí audit,
- Nezávislost – vždy oznámit případný střet zájmů,
- Přístup založený na důkazech – podává zprávy a výroky pouze na základě objektivních důkazů,
- Přístup založený na rizicích – zvažovat jaká rizika mohou nastat, ať už při plánování, provádění auditu nebo při podávání výroků, auditor by jim měl samozřejmě předcházet a taková rizika minimalizovat. (Becková, 2020, str. 15-16)

Pro snížení působení hrozeb existují například požadavky na vzdělání, na profesní rozvoj, nebo mít více zkušeností. Samozřejmě za nejdůležitější zabezpečovací prvek se považuje znalost Kodexu auditora. (Becková, 2020, str. 15-16)

3.2.3 Auditorské profese v sousedních státech

Na Slovensku hlavní službou, kterou poskytují auditoři a auditorské společnosti, je provádění statutárního auditu účetní závěrky a konsolidované účetní závěrky podle mezinárodních auditorských standardů („ISA“). V zákoně je psáno, že statutární auditor a auditorská společnost smí poskytovat také neauditorské služby, například služby v oblasti účetnictví, analýzy účetního systému, ekonomické a finanční poradenství, oceňování majetku, příprava doporučení a poskytování konzultací k přezkoumání a posouzení podnikatelského plánu. Standardy ISA se slovenští auditoři řídí již přes 15 let. (Auditor, 2022).

Auditorská profese na Slovensku se od roku 2016 řídí zákonem č. 423/2015 Z.z., který je v souladu se všemi směnicemi vydané Evropskou unií. Regulaci auditorské profese v EU zabezpečuje směrnice EP a Rady 2014/56/EU o statutárním auditu a zákon o auditorech musí být v souladu s touto směrnicí. Od roku 2004 se na Slovensku začaly používat Mezinárodní auditorské standardy. (Slovenská komora auditorů, 2017)

V Polsku jsou na auditory kladeny velice vysoké nároky, proto je v Polsku auditorská profese založena na důvěře společnosti jako celku. Polský úřad dohledu nad

auditem (Polska Agencja Nadzoru Audytowego – PANA) založen v roce 2020, dohlíží na statutární auditory a auditorské společnosti. PANA také dohlíží nad úkoly delegovanými na Polskou komoru auditorů (Polska Izba Biegłych Rewidentów – PIBR).

Polský úřad finančního dohledu (Komisja Nadzoru Finansowego – KNF) dohlíží na kapitálový trh, který kontroluje emitenty a jejich účetní závěrky. Auditorské společnosti v Polsku poskytují služby, které jsou zmíněny v profesních standardech – audit účetních závěrek, ověřování a související služby. Auditóři se mimo jiné zabývají i podnikatelským poradenstvím, které nesmí poskytovat stejným subjektům, kterým poskytuje audit. Polští auditóři se snaží rozšířit mezi podnikatele povědomí o tom, že statutární auditor může také být i obchodním poradcem. Polská komora auditorů chce, aby statutární auditóři dobře znali společnost, kterou kontrolují a aby byli měli právo auditovat i nefinanční údaje, údaje, které souvisejí s hlavní činností společnosti. (Auditor, 2022). Činnost auditorů a účetních jednotek se v Polsku řídí dvěma zákony. V roce 2017 vznikl zákon Dz.U. 2017 poz. 1089 Zákon o auditorech, auditorských firmách a veřejného pohledu. Druhý je zákon Dz.U. 2016 poz. 1047 Zákon o účetnictví. Účetní jednotky v Polsku by se měli při vedení jejich účetnictví řídit národními účetními standardy, které spravuje Výbor pro účetní standardy. (Ministerstwo Finansów, 2017)

V Rakousku jsou nejdůležitější převážně tři zákony. V roce 1897 vešel v platnost první zákon Obchodní zákoník UGB. Dalším důležitým zákonem je Zákon o účetních profesích WTGB. Třetím je A-QSG, který je z roku 2005 a zabývá se zajišťováním kvality auditu. Stejně jako u ostatních států, tak i v Rakousku musí být auditor nestranný, nezávislý a musí dodržovat mlčenlivost. Také samozřejmě poskytují poradenské služby. Zajímavostí je, že podle zákona se v Rakousku musí auditor neustále vzdělávat a to nejméně 120 hodin během tří let. I zde najdeme Komoru auditorů, v tomto případě takzvanou Komoru auditorů KSW. Tato Komora vede registr auditorů a hlídá, aby auditóři dodržovali veškerá právní usnesení. V Rakousku existuje další instituce, která sdružuje auditory, je jím IWP, jejím hlavním cílem je podpora členů, poskytování poradenství. (Austria, 2022)

V Německu je auditorská profese řízena více zákony. Nejdůležitější je zákon, který vešel v platnost v roce 1961 a od té doby prošel několika změnami, Wirtschaftsprüferordnung neboli zákon o auditorech. Dalším důležitým zákonem, který vymezuje podmínky, které se týkají auditorských zkoušek, je zákon Wirtschaftsprüferprüfungsverordnung. Další povinnosti auditorů jsou vymezeny

v zákoně Handelsgesetzbuch, což je obchodní zákoník z roku 1897. Tak jako v předešlých zemích, tak i v Německu existuje Komora auditorů WPK, která se zabývá auditorskou profesí. Tato Komora také organizuje zkoušky pro další auditory, provádí kontrolu kvality činnosti práce auditorů. Hlavním nejvyšším orgánem Komory je poradní sbor. Mimo Komoru lze auditor i auditorské společnosti být sdruženi v Institutu auditorů IDW v Německu, což je nezisková organizace, která není zřizována zákonem. (Wirtschaftsprüferkammer,2022)

3.2.4 Auditorské společnosti

V této kapitole budou představeny čtyři největší auditorské společnosti, které sídlí nejen v České republice, ale také v sousedních státech.

PricewaterhouseCoopers

PricewaterhouseCoopers zkráceně PwC je síť poradenských společností, které nesou název Pricewaterhouse International Limited. Každá společnost je samostatným a nezávislým právním subjektem. Česká republika je součástí tzv. CEE regionu střední a východní Evropy. V roce 1989 se v Praze otevřela první kancelář, už tehdy radili auditori tehdejšími státními podnikům s tím, jak funguje tržní hospodářství a jak by společnosti měly řídit své podniky. PwC jako první auditorská společnost radila s privatizací Škody Auto nebo auditovala historicky první účetní závěrku České národní banky. V devadesátých letech minulého století se začali otevírat v České republice první PwC kanceláře, v roce 1995 v Brně a později v roce 1998 v Ostravě. V roce 2010 se stal Jiří Moser historicky prvním českým řídicím partnerem PwC. Nyní pražské kanceláře sídlí na v pankrácké budovy City Green Court. Přes 30 let na trhu poskytuje auditní, daňové nebo poradenské služby spoustě nejvýznamnějších českých podniků např. sazce. Mezi auditorské služby, které PwC poskytuje patří audit či prověrka podle auditorských směrnic Komory auditorů České republiky, Mezinárodních standardů auditu a podle ostatních standardů auditu, dále poskytují audit či prověrku skupinkových výkazů, prověrky mezitímních výkazů, rozbor vnitřních kontrolních mechanismů, správa a řízení společností a manažerské účetnictví. (PwC, 2017–2023)

KPMG

Zkratka KPMG je sestavena z jmen původních společníků zakládajících firem – Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler. Společnost KPMG stovkám firmám nabízí služby v oblasti auditu, daní, poradenství a práva. První česká společnost byla založena v roce 1990. V prvním roce provedla KPMG první audity a stala se součástí vzniku daňových zákonů v Československu. Později se společnost rozrostla o další pobočky – v Brně, Jablonci a Českých Budějovicích. (KPMG, 2023)

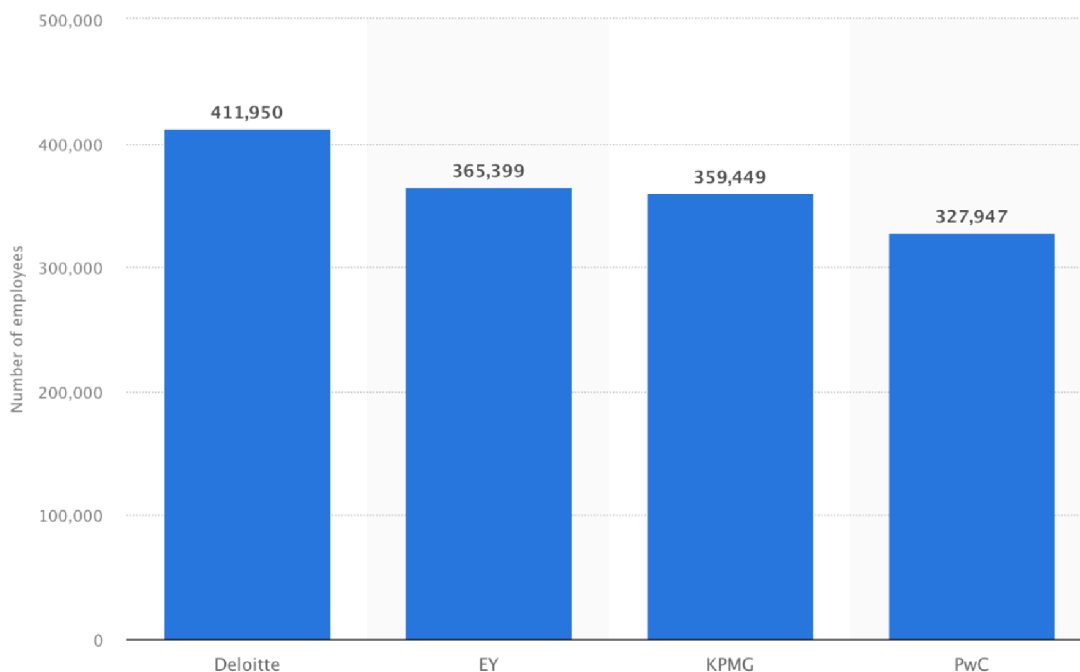
Deloitte

Odborníci ve společnosti Deloitte spolupracují s nezávislými společnostmi a poskytují služby v oblasti auditu a jiných ověřovacích služeb, podnikového, finančního a rizikového poradenství. Deloitte je člen Deloitte Touche Tohmatsu Limited, soukromé společnosti s ručeným omezením. První česká kancelář byla založena v roce 1990. Od roku 2005 se Deloitte kanceláře začaly v České republice rozrůstat, a to do Ostravy později do Brna, Plzně a Hradce Králové. (Deloitte, 2022)

Ernst & Young

EY funguje v České republice již od roku 1991. Nyní má EY přes 1 100 zaměstnanců, kteří pracují v kancelářích v Praze, Brně a Ostravě. Společnost poskytuje odborné poradenské služby v oblasti auditu, daní, transakčního a podnikového poradenství. Kvalita služeb a znalost problematiky přispívá k posilování důvěry v kapitálovém trhu a ekonomiky celého světa. EY spolupracuje s experty v ostatních zemích regionu a dalšími zeměmi světa, a tak vytvářejí mezinárodní týmy, které jsou obohaceny výjimečnými odbornými znalostmi a bohatými zkušenostmi. (Ernst&Young, 2023)

Obrázek 2 Počet zaměstnanců 4 největších auditorských společností celosvětově za rok 2022



Zdroj: statista, 2022

Na grafu je znázorněn počet zaměstnanců čtyř největších auditorských společností celosvětově za rok 2022.

3.3 Postavení mužů a žen na trhu práce v auditorské společnosti

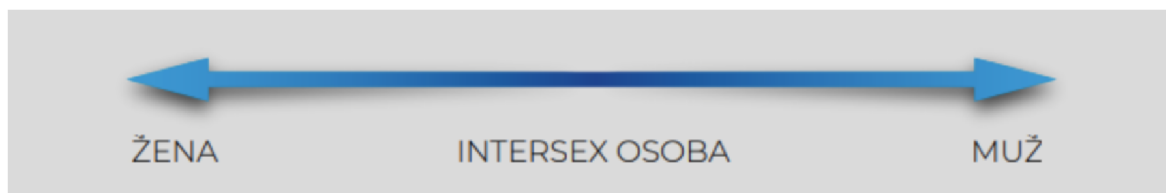
Tato kapitola se bude věnovat důležitému aspektu kapitoly o postavení mužů a žen na trhu práce v auditorské společnosti. Cílem bude zkoumat specifické prvky, které ovlivňují roli pohlaví a genderu, přítomnost žen a mužů v auditorských profesích a jejich vzájemné rozdíly.

Dále se tato kapitola bude zabývat aktuálním stavem a vývojem směrem k rovným příležitostem pro obě pohlaví na trhu práce v kontextu auditorských společností. Tato analýza umožní lépe porozumět dynamice, která ovlivňuje rozdělení pracovních rolí na základě pohlaví a genderu a nastínit možná zlepšení směrem k větší rovnosti a inkluzi v této profesionální sféře.

3.3.1 Vymezení pojmu pohlaví a gender

Pohlaví lze popsat jako biologické neboli pohlaví připsané po narození – tedy muž a žena. Ovšem někdy se stane, že se narodí člověk, u kterého nejde jednoznačně pohlaví určit, neboť je nositelem charakteristik obou pohlaví (pohlavní orgány, chromozomy, hormony, aj.). Takovou osobu nazýváme intersex osoba. (Prague pride, 2021)

Obrázek 3 Rozložení podle pohlaví připsaného po narození



Zdroj: PRAGUE PRIDE, 2021

Gender by mohl být popsán jako pohlaví sociální. Je to chování, které je od mužů a žen očekávané, proměnlivé v místě a čase. S očekáváním, jak se má člověk cítit, nebo čím být, se setkáváme již od dětství zejména od rodičů a ve škole, prostřednictvím medií a další. Od brzkého věku se učíme ženským či mužským rolím se vším, co by k tomu mělo patřit – chování, oblékání, (ne)projevováním se v různých situacích a jině. Tyto role jsou zjednodušeně pojmenovány genderové stereotypy. Příklad genderového stereotypu může například být: „Chlapi nebrečí, je to znak slabosti.“ (Prague pride, 2021)

Obrázek 4 Rozložení podle genderové identity



Zdroj: PRAGUE PRIDE, 2021

V této kapitole je potřeba také zmínit pojem genderová identita, což je složitější pojem. Jde o vnitřní pocit člověka, o to, jestli se uvnitř cítí být ženou, či mužem, případně ani jedním. Genderová identita se vytváří v mozku člověka a ovlivňuje se působením hormonů a jinými biologickými procesy. Velkou roli zde hraje, jak člověk vnímá a přijímá sám sebe. (Prague pride, 2021)

3.3.2 Ženy a muži v auditorských profesích

Auditorská profese je stará desítky let a vždy ji řídili muži. Postupem času začínají ženy hrát v auditu větší a větší roli. Komunikační dovednosti jsou pro auditory neocenitelnou vlastností. Ženy často vynikají v navazování vztahů, což jim může pomoci rozvíjet pevné pracovní vztahy s klienty, kolegy, manažery, vedoucími firm.

Uvedu zde pár významných momentů, které se za posledních pár let staly. V roce 2016 získaly ženy více než polovinu všech vysokoškolských titulů v oboru účetnictví. Více než 60 % všech účetních a auditorů ve Spojených státech tvoří ženy. Dvě z největších amerických veřejných firem vedou ženy. V říjnu 2016 byla Kimberly N.Ellison-Taylorová jmenována předsedkyní správní rady Amerického institutu účetních znalců (AICPA), největšího světového sdružení zastupujícího účetní profesi. Od roku 2014 do roku 2022 byla prezidentkou Komory auditorů České republiky Irena Liškařova. Od roku 2022 je viceprezidentkou Komory auditorů České republiky Hana Mužatková. (Discoveraudit, 2017).

Mnoho účetních firem a organizací zavedlo programy a iniciativy, které jsou určeny k přilákání a podpoře účetních profesionálek. Ženy dosáhly významných úspěchů v převážně mužské profesi. V auditorských firmách auditorky představují téměř 50 % všech zaměstnanců. Muži nad ženami stále v auditorských firmách převažují na vedoucích pozicích. Tento fakt si lze vysvětlit nejen tradiční diskriminací žen na trhu práce, ale také tím, že ženy nemají tak velký zájem zůstat v účetní profesi. (Elseiver, 2023)

3.3.3 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

Podle zákona č. 198/2009 SB., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se diskriminací rozumí *takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.*

V roce 2006 vznikla směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Cílem je konsolidovat několik směrnic o rovnosti žena mužů, a tak zlepšit právní předpisy Evropské unie, které se týkají rovného zacházení se ženami a muži v zaměstnání. Tato směrnice zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci při náboru do zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměny a propouštění, odborného vzdělání a postupu v zaměstnání, dále pokud jde o členství v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

Ve smlouvě o fungování EU je uveden zákaz diskriminovat zaměstnance na základě pohlaví při odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci. Výjimkou může být rozdíl v zacházení s ženami a muži, který bude řádně zdůvodněn povahou dotčených profesních činností, zda jsou přijata opatření legitimní a přiměřená. Všechny členské státy EU musí vést zaměstnavatele k potlačení diskriminace na základě pohlaví, především obtěžování a sexuální obtěžování. (EUR-Lex, 2022)

V České republice se odměňování mužů a žen delší dobu pohybuje okolo 20 %. V roce 2020 dle statistik Eurostatu byl rozdíl mezi výdělkem ženy a muže 16,4 %, to je přibližně 6 800 Kč měsíčně. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022)

4 Vlastní práce

4.1 Expertní rozhovory

Data pro vlastní část práce byla získávána pomocí expertních rozhovorů. Tyto rozhovory byly vedeny se zaměstnanci auditorských společností v České republice a sousedních státech.

Rozhovor patří mezi prostředek lidské komunikace, který je pravděpodobně nejstarší a nejpoužívanější způsob, jakým lidé získávají informace. Při vedení rozhovoru není důležité pouze umět jej vést, ale také umět naslouchat a pozorovat člověka, který je dotazovaný, nebo který zrovna mluví a sděluje nám informace.

Experti expertních rozhovorů jsou profesionálové ve svém oboru – v mém případě auditoři. Expertem expertních rozhovorů se tedy rozumí zástupci firem nebo podnikatelé, nikoli koneční spotřebitelé. Délka trvání expertních rozhovorů zpravidla probíhá podle scénáře 20–40 minut. (Tahal a spol., 2022, 87)

4.1.1 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů v České republice

Pro sběr dat z expertních rozhovorů byly rozeslány e – maily zaměstnancům auditorských společností. V e-mailu bylo nejdříve uvedeno mé představení, expertům byl sdělen cíl, a domluvena online schůzka se zaměstnanci z audit oddělení a poté byl zaznamenán rozhovor. Každému z expertů byly položeny otázky (viz. příloha), na něž odpovídali v jednoduchých větách.

4.1.1.1 Identifikace expertů

V tabulce 1, která je uvedena, níže, jsou představeni experti, neboť bylo slíbeno, že konkrétní jména a názvy společností zůstanou v anonymitě, budou experti označeni číslem a společností písmenem.

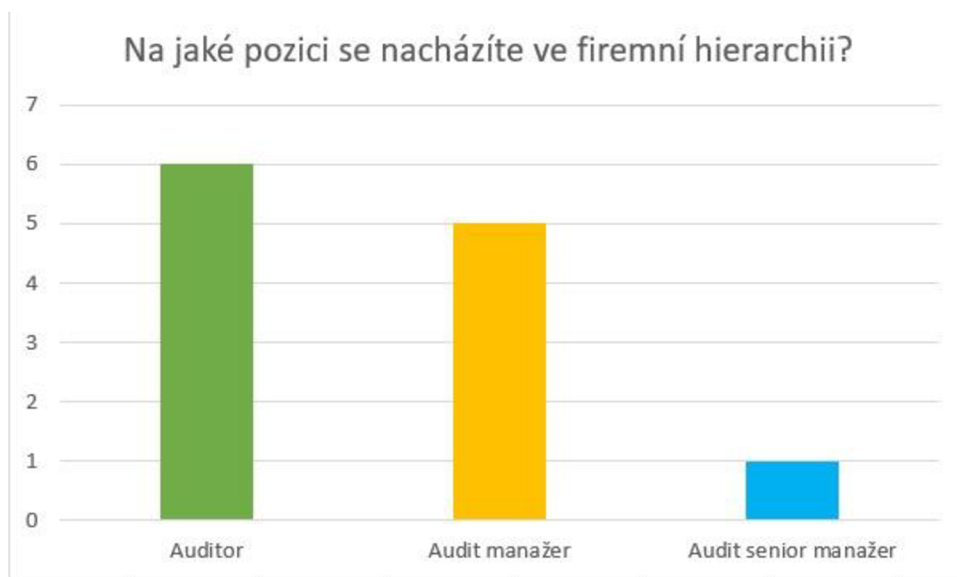
Tabulka 1 Identifikace expertů z České republiky

	Společnost	Nejvýše dosažené vzdělání	Pracovní pozice
Expert 1	A	Vysokoškolské	Audit manažer
Expert 2	A	Vysokoškolské	Auditor
Expertka 3	B	Vysokoškolské	Auditor
Expertka 4	B	Vysokoškolské	Audit – senior manažer
Expert 5	B	Vysokoškolské	Audit manažer
Expertka 6	A	Vysokoškolské	Auditor
Expertka 7	A	Vysokoškolské	Auditor
Expertka 8	C	Vysokoškolské	Audit manažer
Expertka 9	C	Vysokoškolské	Audit manažer
Expert 10	D	Vysokoškolské	Auditor
Expert 11	D	Vysokoškolské	Audit manažer
Expert 12	D	Vysokoškolské	Auditor

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro rozhovor se podařilo oslovit celkem 12 expertů, z toho je 6 expertek – žen a 6 expertů – mužů. První otázka se týkala vzdělání, tedy – *Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?* V tabulce 1 lze vidět, že všichni experti dosáhli vysokoškolského vzdělání.

Graf 1 Grafické znázornění zastoupení expertů z České republiky ve firemní hierarchii



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka již směřovala k auditorské profesi, tedy – *Na jaké pozici se nacházíte ve firemní hierarchii?* Jak je uvedeno v grafu 1, výše, tak se podařilo oslovit 6 auditorů, 5 audit manažerů a 1 z expertů byl audit – senior manažer.

4.1.1.2 Analýza odpovědí expertů z České republiky

3. Otázka – Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké specifické dovednosti či vlastnosti, které muži nebo naopak ženy přinášejí do auditorského prostředí?

V průběhu rozhovoru se většina expertů, jako mužů tak žen, shodla na tom, že ženy projevují vyšší míru pečlivosti, důkladnosti a citlivosti než muži. Konkrétně zdůraznili, že ženy mají tendenci věnovat více pozornost detailům.

Kromě toho tři experti vyslovili názor, že schopnosti jedince nezávisí na jeho pohlaví, ale spíše na faktorech jako je úroveň vzdělání, praktické zkušenosti a osobní vůle. Tito experti zdůraznili, že bez ohledu na gender mohou jednotlivci dosáhnout vysoké úrovně dovedností a kompetencí, pokud věnují dostatečnou pozornost svému vzdělání, získávání relevantních zkušeností a projevují odhodlání a motivaci k dosažení svých cílů.

4. Otázka – Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké předsudky nebo stereotypní názory ohledně rolí mužů a žen v auditorské profesi?

Většina expertů ve většině rozhovorů vyjádřila podobné názory, když sdíleli, že se během své praxe neseťkali s žádnými předsudky vůči pohlaví a obecně věří, že muži a ženy jsou si rovni.

Avšak expert 1 a 10 se odlišili tím, že vyjádřili názor, že ženy do auditu nepatří. Důvody, které uvedli, zahrnovaly přesvědčení, že ženy jsou příliš empatické, snadno podléhají klamům a nedokážou prokázat dostatečnou důslednost, ambicióznost a cílevědomost, které jsou podle nich charakteristické pro muže v tomto oboru.

5. Otázka – Jak by se podle Vás mohla zlepšit rovnost mužů a žen v auditorské profesi?

Během rozhovoru se všichni experti jednomyslně shodli na několika klíčových bodech. Za prvé, sdíleli názor, že ženy a muži mají stejnou hodnotu a jsou si rovnocenní v auditorském prostředí. Toto stanovisko odráží jejich přesvědčení o důležitosti zohlednění zásluh a profesních schopností bez ohledu na pohlaví.

Zároveň zdůraznili, že firmy by měly při náboru a výběru zaměstnanců klást důraz na jejich schopnosti, kvalifikaci a zkušenosti, přičemž by neměly brát v úvahu pohlaví. Tento přístup podle expertů přispívá k vytvoření férového pracovního prostředí a umožňuje každému jedinci dosáhnout úspěchu na základě svého individuálního přístupu a kvalifikace, aniž by byl omezován genderovými stereotypy a předsudky.

6. Otázka – Vnímáte rozdíly postavení mužů a žen v top managementu v auditorských firmách?

Stejně jako u předchozích otázek, se všichni experti shodli na stejném názoru. Nikdo neuvedl žádný zásadní rozdíl mezi ženami a muži v top managementu a zastávali názor, že současná doba je dostatečně vyspělá na to, aby se pohlaví nestalo klíčovým faktorem v rozhodování o obsazení pozic v top managementu. Toto stanovisko reflektuje jejich přesvědčení o důležitosti hodnot a kvalifikace před pohlavím v profesním světě a naznačuje posun směrem k genderové rovnosti a inkluzivnímu pracovnímu prostředí.

7. Otázka – Jakým výzvám mohou v auditorských firmách při postupu v kariéře čelit muži a jakým ženy?

Výsledky rozhovoru naznačují, že jedenáct expertů sdílí přesvědčení, že muži a ženy v auditorském prostředí čelí podobným výzvám při postupu v kariéře. Tito experti nevidí hlavní problém v pohlaví, ale spíše v individuálních zkušenostech, charakteru a praxi jednotlivce.

Na druhé straně expert 2 upozornil na možný nedostatek respektu, kterému mohou ženy čelit v tomto prostředí. Tento nedostatek respektu může podle něj činit obtížnější začlenění a získání uznání pro ženu. Tímto se naznačuje, že přestože auditorské prostředí může být relativně rovnoprávné, stále existují určité genderově specifické výzvy, kterým se některé ženy mohou při kariérním postupu potýkat.

8. Otázka – Máte osobní zkušenosti s genderovými disparitami v odměňování v auditorském sektoru?

Většina expertů reagovala na tuto otázku zamítavě, nevnímající žádné odchylky v odměňování. Zvláště expertka 7 poznamenala, že ve společnosti, ve které pracuje, není odměňování transparentně sdělováno.

Naopak expert 1 pozoruje, že ženy se ve většině případů obávají požádat o zvýšení platu, zatímco muži jsou v této věci mnohem odvážnější. Tento názor naznačuje možnou existenci genderově podmíněných rozdílů v procesu vyjednávání o platových podmínkách mezi muži a ženy.

9. Otázka – Vnímáte sníženou časovou flexibilitu u zaměstnanců pečujících o potomky či rodinné příslušníky?

Rozhovor ukázal, že experti se shodují v tom, že ženy častěji využívají zkrácené úvazky kvůli péči o potomky. Tato situace není omezena pouze na auditorskou profesi, ale je zaznamenávána i v jiných odvětvích. Nicméně, experti poznamenali, že dnešní doba nepředstavuje standard, kdy se péče o rodinu automaticky svěřuje ženám.

Místo toho, v dnešní společnosti jsou muži stále více zapojeni do rodičovských povinností. Ve firmách pozorují příklady, kdy muži aktivně sdílejí rodičovskou roli, například tím, že odvázejí děti do školy nebo se podílejí na péči o domácnost. Tento trend ukazuje na postupnou změnu genderových rolí a přijetí větší flexibility v rodičovství, které se odráží v moderní společnosti a pracovním prostředí.

4.1.2 Sběr dat prostřednictvím expertních rozhovorů v Německu, Rakousku Polsku a Slovensku

Stejně jako data z České republiky byla data sbírána pomocí expertních rozhovorů. Rozhovory byly vedeny s experty ze sousedních států přes MS Teams v angličtině a se Slováky v češtině. Stejně jako experti a společnosti z České republiky, zůstanou i ti zahraniční v anonymitě a budou označeny pouze číslem a písmenem.

4.1.2.1 Identifikace expertů ze sousedních států

V tabulce 2 jsou zaznamenány základní informace o expertech. Z jaké sousední země pochází, v jaké auditní společnosti expert pracuje, jakého vzdělání dosáhl a také na jaké pracovní pozici ve firemní hierarchii se nachází. Získat data ze společností ze sousedních států bylo náročnější než z těch českých. Data z rakouských společností nebyla bohužel získána, proto Rakousko do této analýzy nebude zahrnuto.

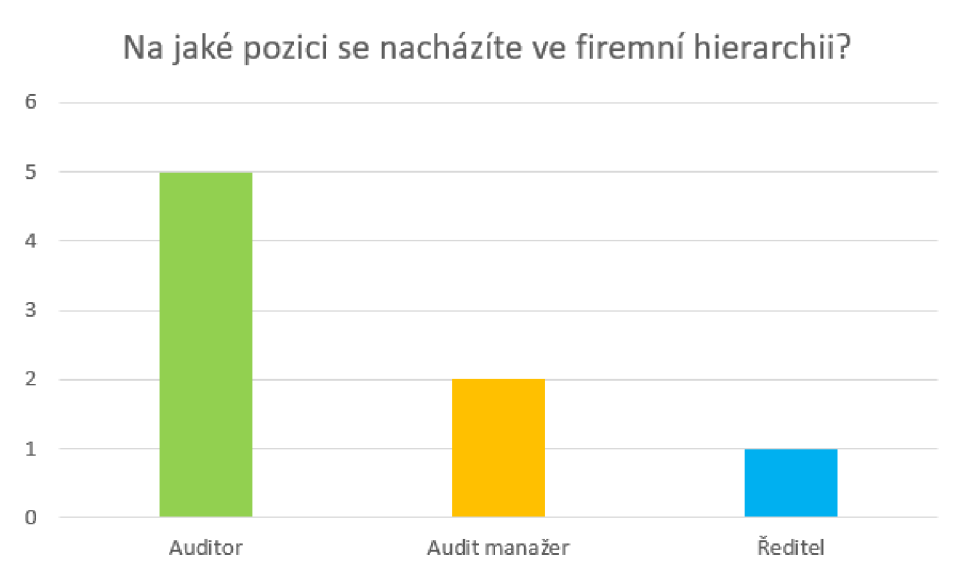
Tabulka 2 Identifikace expertů ze sousedních států

	Stát	Společnost	Nejvýše dosažené vzdělání	Pracovní pozice
Expert 1	Německo	C	Vysokoškolské	Ředitel
Expert 2	Německo	A	Vysokoškolské	Auditor
Expert 3	Německo	A	Vysokoškolské	Auditor
Nezískaná žádná data pro analýzu	Rakousko			
	Rakousko			
	Rakousko			
Expertka 4	Slovensko	B	Vysokoškolské	Audit manažer
Expertka 5	Slovensko	B	Vysokoškolské	Auditor
Expert 6	Slovensko	B	Vysokoškolské	Auditor
Expert 7	Polsko	D	Vysokoškolské	Auditor
Expertka 8	Polsko	D	Vysokoškolské	Audit manažer

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak lze vidět v tabulce 2, výše, tak se podařilo získat odpovědi od 3 expertek – žen a 5 expertů – mužů. 3 experti jsou z Německa, 2 expertky a 1 expert ze Slovenska, 1 expert a 1 expertka z Polska. V tabulce 2 lze vidět, že taktéž, jako experti z České republiky, dosáhli experti ze sousedních států vysokoškolské vzdělání, tohoto tématu se týkala první otázka – *Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?*

Graf 2 Grafické znázornění zastoupení expertů ze sousedních zemí ve firemní hierarchii



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka zněla, *Na jaké pozici se nacházíte ve firemní hierarchii?* Jak lze vidět na grafu 2, tak experti se ve firemní hierarchii většinou nachází na pozici auditor, a to tedy expert 2 a 3 z Německa, expert 5 a 6 ze Slovenska a expert 7 z Polska. Expert 1 z Německa se nachází na pozici Ředitel. Expert 4 ze Slovenska je Audit manažer, stejně jako expert 8 z Polska.

4.1.2.2 Analýza odpovědí expertů ze sousedních států

3. Otázka – Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké specifické dovednosti či vlastnosti, které muži nebo naopak ženy přinášejí do auditorského prostředí?

Během rozhovoru se ukázalo, že experti měli různé názory na to, jaké specifické vlastnosti a dovednosti ženy a muži přinášejí do auditorského prostředí.

Expert 1 zdůraznil, že ženy do auditorského prostředí přinášejí jemnější chování a komunikaci. Naopak experti 6 a 7 se soustředili na analytické schopnosti a strategické myšlení, které často spojují s muži, a naopak na excelenci žen v komunikaci a týmové práci.

Na druhé straně experti 2,3 a 8 nezaznamenali žádné specifické dovednosti nebo vlastnosti spojené s pohlavím, které by se v auditorském prostředí výrazně projevovaly.

Expertky 4 a 7 se shodly, že ženy často přinášejí do auditorského prostředí organizační schopnosti a důraz na detail. Expertka 4 dále zdůraznila, že podle ní je důležitější charakter jednotlivce než jeho pohlaví.

Tato škála názorů naznačuje, že vnímání vlastností a dovedností, které ženy a muži přinášejí do auditorského prostředí, je značně subjektivní a může být ovlivněno individuálními zkušenostmi a přesvědčeními expertů.

4. Otázka – Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké předsudky nebo stereotypní názory ohledně rolí mužů a žen v auditorské profesi?

Na čtvrtou otázku reagoval expert 1 rychle a stručně, když zmínil mateřskou dovolenou žen. Nicméně, svou odpověď rozvedl, zdůrazňujíc, že stále existuje stereotypní přesvědčení o tom, že ženy mají větší povinnost starat se o děti během mateřské dovolené.

Ostatní experti a expertky sdíleli názor, že během své profesní praxe se neseťkali s žádnými předsudky vůči pohlaví. Tito jednotlivci potvrdili, že ve svém pracovním prostředí zažili rovné zacházení bez ohledu na pohlaví, a že podle jejich zkušeností mají muži i ženy stejné příležitosti a jsou hodnoceni na základě svých profesních schopností a kvalit. Navíc, jako experti z České republiky, tak i ostatní zúčastnění v diskusi věří, že genderová rovnost je běžnou a žádoucí součástí auditorského prostředí.

5. Otázka – Jak by se podle Vás mohla zlepšit rovnost mužů a žen v auditorské profesi?

Experti ze sousedních států vyjádřili podobné názory jako jejich kolegové z České republiky. Konkrétně zdůraznili, že vnímají ženy a muže v jejich profesním prostředí jako rovnocenné a nedochází zde k projevům nerovnosti.

Tato shoda názorů ukazuje na širší trend směrem k podpoře rovných příležitostí a závazku k odstranění genderových nerovností ve firemním a profesním kontextu.

6. Otázka – Vnímáte rozdíly postavení mužů a žen v top managementu v auditorských firmách?

Všichni experti se jednomyslně shodli na tom, že žádné zjevné rozdíly v top managementu nevnímají. Podobně jako experti z České republiky zastávají názor, že záleží spíše na zkušenostech, umět vést své podřízené, nikoli na pohlaví.

7. Otázka – Jakým výzvám mohou v auditorských firmách při postupu v kariéře čelit muži a jakým ženy?

Z výsledků rozhovorů vyplývá, že experti měli různé názory na výzvy, kterým čelí muži a ženy při postupu v kariéře.

Expert 1 upozornil na očekávání, že muži by měli rychleji dosáhnout vyšších manažerských pozic.

Naopak experti 2,3,6 a expertka 5 se shodli, že si nejsou vědomi žádných konkrétních výzev, kterým by muži nebo ženy mohli čelit při postupu v kariéře.

Expertka 4 a expert 7 vyzdvihli, že v jejich společnostech jsou podmínky pro muže i ženy stejné, což naznačuje absenci genderově specifických překážek při kariérním postupu.

Tato různorodost názorů ukazuje na komplexnost tématu genderových nerovností v pracovním prostředí a naznačuje, že vnímání těchto otázek může být ovlivněno individuálními zkušenostmi a perspektivami expertů.

8. Otázka – Máte osobní zkušenosti s genderovými disparitami v odměňování v auditorském sektoru?

Výsledky rozhovoru ukázaly, že všichni experti vyjádřili shodu v názoru na tuto otázku. Žádný z nich neměl osobní zkušenost s genderovými disparitami v odměňování v auditorské profesi. Všichni se shodli, že při stejných pozicích je odměna stejná bez ohledu na pohlaví. Tato shoda názorů naznačuje, že v daném profesním prostředí je větší důraz kladen na zásadu rovnosti a spravedlnosti při odměňování, což je pozitivním signálem směrem k odstranění genderových disparit v oblasti platů.

9. Otázka - Vnímáte sníženou časovou flexibilitu u zaměstnanců pečujících o potomky či rodinné příslušníky?

Expert 1 odpověděl, že vnímá sníženou časovou flexibilitu u svých zaměstnanců, kteří se starají o své potomky, ale nebere to jako nevýhodu, naopak to svým podřízeným umožňuje a je otevřen zaměstnancům, kteří o své děti pečují.

Expert 2, 3, 7 a expertka 5 zase neshledali žádné takové problémy ve svém pracovním prostředí.

Expert 6 a expertka 4 se shodli na stejném názoru. Uvedli, že vnímají časovou flexibilitu u zaměstnanců, kteří pečují o své potomky či rodinné příslušníky a tvrdí, že to v auditorském prostředí problematické kvůli nárokům na pracovní dobu a náročnost práce.

5 Výsledky a diskuse expertních rozhovorů

5.1 Výsledky a analýza expertních rozhovoru z České republiky

Analýza odpovědí expertů na otázky týkající se rolí mužů a žen v auditorském prostředí poskytuje zajímavé pohledy na genderovou dynamiku v této profesi. Ze čtřeti otázky vyplývá, že většina expertů si myslí, že ženy přinášejí do auditorského prostředí určité specifické vlastnosti, jako je pečlivost, zaměření na detaily a citlivost. Toto vnímání může naznačovat, že ženy jsou v auditorském prostředí spojovány s měkčími dovednostmi a empatií, což může být v určitých situacích výhodou. Nicméně další experti uvádí, že ve skutečnosti v auditorském prostředí nehraje roli pohlaví, ale spíše faktory jako je vzdělání, praxe, zkušenosti a vůle. Tato odpověď naznačuje, že se v auditorských firmách hodnotí spíše objektivní faktory než pohlaví, což je pozitivní z hlediska genderové rovnosti.

Pokud jde o předsudky a stereotypy v auditorské profesi, většina expertů nezpozorovala žádné předsudky nebo stereotypní názory ohledně rolí mužů a žen a považují je za rovnocenné. To naznačuje pozitivní trend směrem k eliminaci genderových stereotypů v této profesi. Nicméně někteří experti zaznamenali názor, že ženy nejsou vhodné pro audit kvůli své empaticnosti a nedostatečné důslednosti. Tento stereotyp může odrážet přetrvávající předsudky o ženách v oblasti práce a zdůrazňuje potřebu dalšího úsilí směrem ke genderové rovnosti.

Z výsledků rovněž vyplývá, že experti se shodují na principu výběru zaměstnanců podle schopností a zkušeností, nikoli pohlaví. To ukazuje na snahu o eliminaci genderových stereotypů při nábořích a podporu meritokracie v auditorském prostředí. Ohledně postavení mužů a žen v top managementu v auditorských firmách experti nezaznamenali žádné rozdíly, což naznačuje, že se genderová rovnost ve vrcholovém vedení auditorských společností stává standardem.

Pokud jde o výzvy při postupu v kariéře pro muže a ženy, většina expertů uvádí, že muži a ženy čelí stejným výzvám a že problém není v pohlaví, ale spíše v individuálních faktorech jako jsou zkušenosti, charakter a praxe. Nicméně jeden expert zdůraznil, že ženy se mohou potýkat s nedostatečným respektem, což může být překážkou při postupu v kariéře. Tato odpověď naznačuje, že i přes pokrok v oblasti genderové rovnosti mohou stále existovat určité bariéry, kterým musí ženy čelit v auditorském prostředí.

Ohledně časové flexibility v péči o potomky či rodinné příslušníky se stále uplatňují stereotypy, že tento úkol spíše připadá ženám, i když se situace postupně mění, a i muži se podílejí na péči o rodinu

Celkově lze konstatovat, že i když dochází k pozitivním posunům směrem ke genderové rovnosti v auditorském prostředí, stále existují určité výzvy a překážky, kterým čelí zejména ženy. Je důležité tyto otázky nadále zkoumat a pracovat na tom, aby auditorská profese byla otevřená a přístupná pro všechny bez ohledu na pohlaví.

5.2 Výsledky analýza expertních rozhovorů ze sousedních států

Analýza získaných odpovědí od expertů poskytuje ucelený pohled na vnímání rolí mužů a žen v auditorském prostředí, předsudků, rovností, výzev v kariéře, odměňování a časové flexibility.

Výsledek expertních rozhovorů odráží různé perspektivy a pozorování expertů ohledně rolí mužů a žen v auditorském prostředí v sousedních státech. Někteří z expertů zdůrazňují možné rozdíly v dovednostech a chování mezi oběma pohlavími. Konkrétně bylo uvedeno, že muži často přinášejí do auditorské profese analytické schopnosti, strategické myšlení a excelují v analýze čísel, zatímco ženy jsou vnímány jako expertky v komunikaci a týmové práci. Naopak, někteří experti zpochybňují existenci těchto rozdílů a tvrdí, že nepostřehli žádné specifické odlišnosti v přínosech mužů a žen pro auditorskou profesi. Pokud jde o otázku předsudků a stereotypů, většina expertů odpověděla, že ve své praxi nepostřehli žádné předsudky vůči pohlavím. Vnímají muže a ženy za rovnocenné, jejichž schopnosti jsou spíše individuální než závislé na pohlaví. Rovnost mužů a žen v auditorském sektoru je tématem, které je experty vnímáno pozitivně. Věří, že muži a ženy mají stejné příležitosti, a že v auditorských firmách neexistují zjevné rozdíly v postavení top managementu z důvodu pohlaví. Vzhledem k výzvám v kariérním postupu se názory expertů liší. Zatímco někteří uvádějí, že od mužů se očekává rychlejší postup do vyšších manažerských pozic, další experti tvrdí, že ve společnostech, ve kterých pracují jsou podmínky pro muže i ženy stejné. Co se týče genderových disparit v odměňování, všichni experti uvádějí, že nemají osobní zkušenosti s takovými disparitami. Věří, že odměna je stejná pro muže i ženy při srovnatelných pozicích v auditorském sektoru. Nakonec vnímání časové flexibility u zaměstnanců, kteří pečují o rodinné příslušníky, je různorodé. Zatímco někteří experti vnímají snížení flexibilitu jako problematickou, jiní vidí tuto situaci jako příležitost k lepšímu vyvážení

pracovního a rodinného života. Výsledkem analýzy je zjištění, že experti mají různé názor\ na role mužů a žen v auditorském prostředí, přičemž někteří z nich stále zdůrazňují tradiční genderové stereotypy. Většina expertů však nezaznamenala předsudky vůči pohlaví a věří v rovnost mezi muži a ženami v auditorském sektoru.

6 Závěr

Závěr této bakalářské práce reflektuje komplexní povahu genderové rovnosti v auditorském sektoru a ukazuje na nutnost dalšího zkoumání a řešení této problematiky. I přes pokrok a snahu o eliminaci genderových stereotypů stále existují výzvy a překážky, kterým čelí zejména ženy v auditorských pozicích.

Jedním z klíčových zjištění je existence tradičních předsudků a nesrovnalostí, které mohou brzdit profesní růst žen. I když většina expertů vnímá rovnost mužů a žen a hodnotí spíše individuální schopnosti než pohlaví, stále se objevují stereotypy spojené s ženskými vlastnostmi, které mohou ovlivňovat vnímání žen v auditu a jejich postavení v profesionálním prostředí.

Důležité je také uznat existenci genderových disparit v odměňování a vnímání časové flexibility v péči o rodinu. Ačkoli se situace postupně mění a mnoho společností se snaží vytvářet podmínky pro lepší vyvážení pracovního a rodinného života pro všechny zaměstnance, stále je třeba aktivně pracovat na odstranění těchto disparit a podpoře rovných příležitostí pro všechny.

V závěru lze tedy konstatovat, že genderová rovnost v auditorském sektoru je komplexním tématem, které vyžaduje systematické a dlouhodobé úsilí. Je nezbytné nadále zkoumat a analyzovat faktory ovlivňující rovnost pohlaví a aktivně pracovat na vytváření inkluzivnějšího pracovního prostředí, které bude podporovat rovné příležitosti pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví. Pouze tak můžeme dosáhnout skutečného posunu směrem k rovnosti pohlaví a vytvořit prostředí, ve kterém budou všichni jednotlivci schopni dosáhnout svého plného potenciálu a přispět k úspěchu organizace.

7 Seznam použitých zdrojů

Online zdroje

Audit cycle: What it is, How it works, Special Considerations [online], 2021. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/a/audit-cycle.asp>

Auditing in Accounting: What it is and how it works [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://tax.thomsonreuters.com/blog/auditing-in-accounting-what-it-is-and-how-it-works/>

Austria [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/profile/austria>

Certified public accountants in Austria [online], 2018. Vídeň: IWP [cit. 2023-08-25]. Dostupné z: http://www.iwp.or.at/fileadmin/user_upload/dokumente/wp-infobroschuere_englisch.pdf

Co je interní audit? [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.interniaudit.cz/ciia/>

Deloitte v České republice [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/about-us.html?fbclid=IwAR20rPLYn2Qj8kdQOECf_bIpAeNQTO-woKomkIUthJ2NSUxEDeJzfZmQTkM

Externí audit [online], 2015. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://interexpert.cz/externi-audit/>

EY v České republice. [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/people/ey-czech-republic?fbclid=IwAR2JzU_cK2yvJ_pMG8IxglLMpV3mDDR0p8YzTugnAJ1DP2S1EOIH50bWkn0

Four Ways Women Rule in the Auditing Profession [online], 2017. DiscoverAudit [cit. 2023-08-24]. Dostupné z: <https://www.discoveraudit.org/four-ways-women-auditing-profession-rule/?fbclid=IwAR2zO5KGlfMLDajSKbfxZujm1gcsEG8aw5tEaSW9bKMXrYpoDOt9bv8Ty8E>

Gender differences in the auditing stereotype and their influence on the intention to enter the profession [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221463502200106X>

Gender, transgender, cisgender – co to jsou zas za novoty? [online]. Praha: PRAGUEPRIDE, 2021 [cit. 2023-08-12]. Dostupné z: <https://praguepride.cz/cs/cteni-a-foto/clanky/1557-gender-transgender-cisgender-co-to-jsou-zas-za-novoty?fbclid=IwAR31kEvmTj0O9RnhHVfFejVof-9uykLbny69j2KToUALjaIergchjOcYUng>

Informacje dla kandydatów na biegłych rewidentów. [online], 2018. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.pibr.org.pl/pl/informacje-dla-kandydatow#egzamin>

Internal audit vs. external audit. (2019). Knowledge Based Organization International Conference.

Kdy je audit účetnictví povinný? [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.danovakancelar.cz/kdy-je-audit-ucetnictvi-povinny-/?fbclid=IwAR0FgoIuQ7BF1Rt4VePltP36XHgQcEtryquw-FmA2e1Rtnk3CWqW1s5w4Ww>

Krajowe Standardy Rachunkowości [online], 2017. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.gov.pl/web/finanse>

Poslání a smysl auditu [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.kacr.cz/poslani-a-smysl-audit>

Účetní audit: co to je, kdy ho potřebujete, jak probíhá? [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/ucetni-audit-co-to-je-kdy-ho-potrebuje-a-jak-p/>

Number of employees of the Big Four accounting / audit firms worldwide in 2022 [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.statista.com/statistics/250503/big-four-accounting-firms-number-of-employees/?fbclid=IwAR00aabFWVJ1mkJastby9uTMa_DZGvAIHGYHeCfNBK1oDb7ibBT0iqVhkKY

O Komoře auditorů [online]. Praha 1: Komora auditorů České republiky, 2023 [cit. 2023-07-31]. ISSN 1843-6722. Dostupné z: <https://www.kacr.cz/o-komore>

[auditoru?fbclid=IwAR0bw7wgvf4qM-IQXLXidsRT2QU2xEZ2UtHMYkF7P63PU9_kIaGoCRR5n1Y](https://www.skau.sk/o-nas/?fbclid=IwAR0bw7wgvf4qM-IQXLXidsRT2QU2xEZ2UtHMYkF7P63PU9_kIaGoCRR5n1Y)

O nás [online], 2017. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.skau.sk/o-nas/?fbclid=IwAR00aabFWVJ1mkJastby9uTMa_DZGvAIHGyHeCfNBK1oDb7ibBT0iqVhkKY

O nás [online], 2022. Praha: EY [cit. 2023-08-24]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/about-us?fbclid=IwAR2JzU_cK2yvJ_pMG8IxglLMpV3mDDR0p8YzTugnAJ1DP2S1EOIH50bWkn0#our-purpose

O naší společnosti [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://kpmg.com/cz/cs/home/o-nas/o-spolecnosti.html>

O PwC [online]. Praha: pwc, 2023 [cit. 2023-07-31]. ISSN 1843-6722. Dostupné z: <https://www.pwc.com/cz/cs/o-nas.html>

Rovnost žen a mužů na trhu práce [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html?fbclid=IwAR2k41atM3jkss9l-IXbnMI8zxCbta4ywVoyflq8eqHXR13aUBHETFv-eoQ>

Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib?fbclid=IwAR3_2aCjM0Th8vlfS3LbUoDb-p85BhsOX8CD8AK0QbEgwO4_IJfy_B1Jezc

Vymezení pojmů a příklady diskriminace [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.tul.cz/univerzita/organy-tul/ombudsman/vymezeni-pojmu-a-priklady-diskriminace/?fbclid=IwAR20rPLYn2Qj8kdQOECf_bIpAeNQTO-woKomkIUthJ2NSUxEDeJzfZmQTkM

Wirtschaftsprüferkammer [online], 2022. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/members/wirtschaftspr-ferkammer>

Literární zdroje

MILLICHAMP, Alan a John TAYLOR, 2022. Auditing. Cengage Learning EMEA. ISBN 9781473778993.

BECKOVÁ, Monika, 2020. Průvodce pro auditory nejen dle normy ISO 19011: co, jak a proč auditovat? Praha: Verlag Dashöfer. ISBN 978-80-7635-033-5.

KUPEC, Václav, 2021. Audit. 2. vydání. Vysoká škola finanční a správní. ISBN 978-80-7408-227-6.

MÜLLEROVÁ, Libuše a Vladimír KRÁLÍČEK, 2020. Auditing pro manažery, aneb, Jak porozumět ověřování účetní závěrky statutárním auditorem. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Účetnictví (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-907-9.

MÜLLEROVÁ, Libuše a Vladimír KRÁLÍČEK, 2020. Auditing. Vydání 2. přepracované. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 9788024522333.

TAHAL, Radek, 2022. Marketingový výzkum. 2. vydání. Grada Publishing. ISBN 9788027166961.

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Grafické znázornění orgánů a výborů Komory auditorů České republiky ...	22
Obrázek 2 Počet zaměstnanců 4 největších auditorských společností celosvětově za rok 2022	27
Obrázek 3 Rozložení podle pohlaví připsaného po narození	28
Obrázek 4 Rozložení podle genderové identity	28

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Identifikace expertů z České republiky	32
Tabulka 2 Identifikace expertů ze sousedních států	36

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Grafické znázornění zastoupení expertů z České republiky ve firemní hierarchii	33
Graf 2 Grafické znázornění zastoupení expertů ze sousedních zemí ve firemní hierarchii	37

9 Přílohy

Příloha A **Otázky k expertním rozhovorům v České republice**

1. Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?
2. Na jaké pozici se pohybujete ve firemní hierarchii (auditor, senior auditor, audit manažer, manažer, specialista, jiné uveďte)?
3. Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké specifické dovednosti či vlastnosti, které muži nebo naopak ženy přinášejí do auditorského prostředí? Pokud ano, uveďte prosím příklad.
4. Přesvědčili jste se během své praxe, že existují nějaké předsudky nebo stereotypní názory ohledně rolí mužů a žen v auditorské profesi? Pokud ano, uveďte prosím příklad.
5. Jak by se podle Vás mohla zlepšit rovnost mužů a žen v auditorské profesi?
6. Vnímáte rozdíly v postavení mužů a žen v top managementu v auditorských firmách? Pokud ano uveďte prosím příklad.
7. Jakým výzvám mohou v auditorských firmách při postupu v kariéře čelit ženy a jakým muži?
8. Máte osobní zkušenosti s genderovými disparitami v odměňování v auditorském sektoru? Pokud ano, uveďte prosím příklad.
9. Vnímáte sníženou časovou flexibilitu u zaměstnanců pečujících o potomky či rodinné příslušníky? Uveďte prosím, co Vás k Vašemu názoru vede.

Příloha B **Otázky k expertním rozhovorům pro sousední státy**

1. What is your highest level of education?
2. What position do you occupy in the company hierarchy?
3. Have you found during your practice that there are any specific skills or qualities that men or women bring to the audit environment?
4. During your practice, have you found that there are any prejudices or stereotypes about gender roles in the audit profession?
5. How do you think gender equality in the audit profession could be improved?
6. Do you perceive differences in the position of men and women in top management in audit companies? If you do, please give me an example.
7. What challenges can men and women face in advancing their careers in audit companies?

8. Do you have personal experience with gender pay disparities in the audit sector?
If you do, please give me an example.
9. Do you perceive reduced time flexibility for employees caring for their children or family members? Please explain what leads you to your opinion.