



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Závěrečná zpráva z genderového auditu ve společnosti Montpetrol, spol. s r. o.

1

| | |
|-----------------------------------|--|
| Audit realizovala: | Osvětová beseda, obecně prospěšná společnost |
| Vedoucí auditorského týmu: | Mgr. Zuzana Labudová, Ph.D. |
| Členka auditorského týmu: | Mgr. Kateřina Vostrá |
| Období realizace auditu: | 1. 12. 2017 – 31. 8. 2018 |

Osvětová beseda, obecně prospěšná společnost
Táborská 847/15, 140 00 Praha 4
IČO: 24293628
OR MS Praha oddíl O vložka 907
e-mail: sekretariat@osvetovabeseda.cz, tel. 216 214 221
www.osvetovabeseda.cz, www.facebook.com/osvetovabeseda.cz
bankovní spojení: Fio banka, a. s., účet číslo 2800430526/2010





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

OBSAH

| | | |
|------|--|----|
| I. | Informace o organizaci realizující genderový audit | 4 |
| II. | Společnost Montpetrol – kontext fungování organizace | 5 |
| III. | Metodika auditu | 7 |
| IV. | Realizace genderového auditu | 8 |
| | 1. Analýza veřejně dostupných dokumentů | 8 |
| | 2. Sběr interních dat | 9 |
| | 3. Dotazníkové šetření | 9 |
| | 4. Semistrukturované rozhovory | 9 |
| | 5. Focus groups | 10 |
| V. | Výsledky genderového auditu | 11 |
| | 1. Cíle organizace v oblasti rovnosti | 11 |
| | 2. Institucionální zajištění rovnosti | 12 |
| | 3. Personální politika | 15 |
| | a) Nábor a uvolňování zaměstnaných | 15 |
| | b) Organizační struktura s ohledem na genderovou rovnost | 18 |
| | c) Vzdělávání zaměstnaných | 21 |
| | d) Hodnocení a odměňování | 22 |
| | e) Work-life balance | 25 |
| | 4. Firemní kultura | 27 |
| VI. | Závěr | 29 |





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Poděkování

Děkujeme všem zaměstnankyním a zaměstnancům společnosti Montpetrol, kteří se zúčastnili realizace genderového auditu a svými informacemi, připomínkami, odpověďmi a aktivním přístupem přispěli k jeho hladkému průběhu.

Osvětová beseda, obecně prospěšná společnost
Táborská 847/15, 140 00 Praha 4
IČO: 24293628
OR MS Praha oddíl O vložka 907
e-mail: sekretariat@osvetovabeseda.cz, tel. 216 214 221
www.osvetovabeseda.cz, www.facebook.com/osvetovabeseda.cz
bankovní spojení: Fio banka, a. s., účet číslo 2800430526/2010





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

I. Informace o organizaci realizující genderový audit

Audit realizovala obecně prospěšná společnost Osvětová beseda. Tato nezisková organizace byla založena v roce 2012. Vedle vzdělávání dětí a mládeže i dospělých se věnuje zejména oblasti rovných příležitostí – realizacím genderových auditů, tvorbě akčních plánů implementace principu rovných příležitostí do chodu firmy či instituce, školením, kurzům a workshopům k danému tématu.

Vedoucí auditorského týmu je absolventkou bakalářského oboru Mediální a komunikační studia, magisterského oboru Genderová studia a doktorského oboru Aplikovaná etika. Je členkou Genderové expertní komory ČR, která u nás jako jediná garantuje odbornost osob zabývajících se oblastí genderu a rovných příležitostí. Jako vedoucí auditorského týmu genderových auditů má šestiletou praxi.

Členka auditorského týmu je absolventkou bakalářského oboru Sociologie a magisterského oboru Genderová studia. Jako členka auditorského týmu má tříletou praxi.

Auditorský tým byl po dobu realizace projektu podporován administrativní pracovníci.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

II. Společnost Montpetrol – kontext fungování organizace

Společnost s ručením omezeným Montpetrol vznikla jako rodinná firma v roce 1995. Od svého založení nabízí komplexní služby v oblasti vedení rozvodů plynu a ropy a související stavební činnosti – od vypracování projektu a jeho rozpočtu až po výstavbu včetně specializovaných stavebních a montážních činností a revizí. Vyrábí a montuje stabilní a tlakové nádoby, provádí opravy včetně generálních oprav, repasí a likvidací provozních nehod a havárií.

Montpetrol vlastní oprávnění k výrobě, montáži, opravám a revizím vyhrazených plynových, tlakových a elektrických zařízení s provozním tlakem bez omezení, provádí montáž a opravy sklolaminátového potrubí, výrobu a montáž produktovodů v dimenzi bez omezení. Disponuje rovněž oprávněním pro projektování objektů a zařízení pro hornickou činnost. Společně s dceřinou společností Montpetrol Slovakia, s. r. o., působí po celé České a Slovenské republice, kde dlouhodobě spolupracuje s plynárenskými, naftařskými a stavebními firmami.

V daném odvětví patří společnost Montpetrol mezi středně velké firmy, v posledních dvou letech přitom zaznamenala prudký růst, který se projevil na stoupajícím počtu zaměstnanců a zaměstnankyň – zatímco v roce 2016 byl průměrný počet zaměstnaných 53, v roce 2017 to bylo již 88 a aktuálně společnost na hlavní pracovní poměr zaměstnává 93 lidí. Firma v posledních letech navyšuje rovněž svůj zisk: zatímco ještě v roce 2014 vykázala zisk necelých 5,8 milionu korun, v loňském roce již společnost hospodařila se ziskem více než 42 milionů korun. V roce 2016 se tak mohla z menšího objektu v obci Lužice nastěhovat do větších prostor v Hodoníně. Od roku 2017 Montpetrol působí i v odvětví energetiky a v chemickém a petrochemickém průmyslu. Rozšíření své působnosti firma založila na posílení obchodního, technického a realizačního týmu s referencemi ve zmíněných oblastech. Nově tak nabízí nejen technologické celky v oblasti těžby a zpracování ropy a plynu, výstavbu a rekonstrukci zařízení podzemních zásobníků plynu a transfer technologií, ale také technologické celky pro energetiku a teplárenství, dodávky technologických zařízení pro chemický a petrochemický průmysl a ve





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

spolupráci se společností Hauke, jež je členkou skupiny Montpetrol Group, rovněž realizaci zakázek pro průmyslové podniky, společnosti a výrobní organizace v oblasti vodního hospodářství (využití odpadní vody pro zpětné použití, čištění vstupních a výstupních vod a v oblasti komunálních služeb dodávky úpraven vody a čistíren odpadních vod).

Hlavní vizí společnosti Montpetrol do budoucích let je posílení vlastní pozice na českém a slovenském trhu, expanze na východní a západní trhy a vývoz vlastních produktů, zejména tlakových nádob a kontrolních panelů.

Společnost Montpetrol se snaží podnikat tak, aby pokud možno co nejméně zatěžovala životní prostředí. Částečně k tomu přispívá i přímou činností, například zmíněnými projekty využití odpadní vody pro zpětné použití. Kromě toho podporuje veřejně prospěšnou činnost v regionu. V roce 2016 podpořila darem Fotbalový klub Hodonín či obecně prospěšnou společnost Jsme tady, která provozuje aktivační centrum pro mladé lidi s tělesným či zrakovým postižením. Loni a letos pak podpořila pobočný spolek Asociace víceúčelových základních organizací technických sportů a činností České republiky v Mikulčicích.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

III. Metodika auditu

V rámci realizace genderového auditu ve společnosti Montpetrol byly použity **tyto metody**:

- 1) **sběr a obsahová a jazyková analýza veřejně přístupných dokumentů** (web společnosti, facebookový profil, pracovní inzerce, výroční zprávy, propagační materiály ad.)
- 2) **sběr a obsahová a jazyková analýza interních dokumentů** (organizační struktura, platová struktura)
- 3) **dotazníkové šetření** mezi zaměstnanými – dotazník odevzdalo celkem 33 z 93 zaměstnaných, tedy cca 35,5%
- 4) **focus groups** se zaměstnanými – 15. srpna 2018 proběhly dva skupinové rozhovory (střední management a administrativní a dělnické pozice)
- 5) **semistrukturované rozhovory** s ředitelem divize energetiky a obchodním ředitelem (1. 12. 2017), mzdovou účetní (15. 8. 2018) a asistentkou jednatele (15. 8. 2018)
- 6) **telefonický rozhovor** se zaměstnankyní na rodičovské dovolené (srpen 2018)
- 7) osobní, telefonické a e-mailové **konzultace** s asistentkou jednatele (průběžně po celou dobu realizace auditu).

7

Audit proběhl v souladu se *Standardem genderového auditu*, vydaným Úřadem vlády ČR 6. října 2015¹.

Audit byl realizován v rámci projektu *Rovnost obohacuje – podpora genderové rovnosti v českých firmách*, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006281, který byl spolufinancován Evropskou unií.

¹ https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_V2_brezen-2016.pdf





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

IV. Realizace genderového auditu

Audit byl realizován v období od prosince 2017 do srpna 2018. Analýza veřejně dostupných dokumentů probíhala mimo firmu, analýza interních dat částečně v centrále společnosti a částečně mimo sídlo společnosti.

Dotazníkové šetření bylo realizováno tak, že zaměstnankyně firmy zodpovědná za spolupráci na auditu distribuovala části zaměstnaných dotazník v elektronické podobě s žádostí o jeho vyplnění. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří měli zájem na dotazy elektronicky odpovědět, pak vyplněný dotazník posílali přímo auditorskému týmu (mimo firemní strukturu). Část zaměstnanců dostala dotazník vytištěný a mohla jej odevzdat v zalepené obálce, která byla následně předána auditorskému týmu.

Semistrukturované rozhovory a focus groups proběhly v sídle společnosti v zasedacích prostorách. Konzultace probíhaly prostřednictvím osobních rozhovorů v sídle společnosti, e-mailových kontaktů a telefonních hovorů. Rozhovor s matkou na rodičovské dovolené vedla členka auditorského týmu telefonicky v srpnu 2018.

8

1. Analýza veřejně dostupných dokumentů

V rámci analýzy veřejně dostupných dokumentů byly posuzovány tyto zdroje:

- webové stránky společnosti
- facebookový profil společnosti
- aktuálně platná pracovní inzerce
- tištěné prezentační materiály
- výroční zprávy společnosti za poslední tři roky.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

2. Sběr interních dat

V rámci šetření byly analyzovány tyto interní dokumenty:

- seznam benefitů pro zaměstnané
- organizační schéma společnosti
- platová struktura společnosti
- seznam pracovních pozic.

3. Dotazníkové šetření

Vyplněný dotazník odevzdalo celkem 33 lidí, tedy téměř 35,5% zaměstnaných. Nejvíce odpovídajících bylo ve věku mezi 26 a 30 lety. Dotazník vyplnilo 14 mužů a 6 žen (zbytek pohlaví neuvedl). Nejvíce dotazovaných má středoškolské vzdělání s maturitou (9), čtyři lidé uvedli vysokoškolské vzdělání, dva výuční list (zbytek údaj o vzdělání nevyplnil). Mezi odpovídajícími byli technik, řidič, účetní, rozpočtář, skladník, asistentka, dělníci a vedoucí. Ačkoli většina dotázaných neuvedla oddělení, v němž pracují, na základě vyplněných údajů můžeme konstatovat, že dotazníkové šetření pokrylo celou strukturu organizace. Nejvíce lidí pracuje ve společnosti pět let, takřka všichni pracují na plný úvazek.

9

4. Semistrukturované rozhovory

Semistrukturované rozhovory vedl auditorský tým s ředitelem divize energetiky Ing. Petrem Strnadem, obchodním ředitelem Ing. Františkem Janáčem, Ph.D., asistentkou jednatele Mgr.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

Veronikou Masarykovou a mzdovou účetní Leonou Kučerovou. Rozhovory byly vedeny jak na začátku auditu, tak nad výsledky prvotní analýzy a dotazníkového šetření s cílem doplnit získané informace a ověřit jejich relevanci. Rozhovory byly vedeny formou otevřených otázek s dostatečným prostorem k formulaci odpovědí v rozsahu určeném odpovídajícími na jedné straně a k pokládání dodatečných a upřesňujících otázek na straně druhé. Jedna z auditorek pak vedla semistrukturovaný telefonický rozhovor se zaměstnankyní na rodičovské dovolené Ivanou Kečkešovou.

5. Focus groups

Skupinové rozhovory proběhly 15. srpna ve dvou skupinách. V první skupině byl zastoupen střední management (šest osob), ve druhé lidé pracující v nižších pozicích jak v administrativě, tak ve výrobě a montáži (14 osob). Skupinové rozhovory de facto pokryly celou organizační strukturu společnosti.

10

Závěrečná zpráva z genderového auditu byla vytvořena auditorským týmem v srpnu 2018 a v tomtéž měsíci byla připomínkována managementem společnosti. Zároveň byla ke každé auditované oblasti vytvořena potřebná doporučení a návrh jejich implementace do chodu firmy. Definitivní verze závěrečné zprávy z genderového auditu společnosti Montpetrol vznikla na konci srpna 2018.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

V. Výsledky genderového auditu

1. Cíle organizace v oblasti rovnosti

Společnost Montpetrol nemá v současné době vypracovanou žádnou strategii týkající se oblasti rovných příležitostí, nemá tedy v tomto ohledu ani výslovně stanovené cíle. Firma nemá vytvořen žádný vnitřní předpis týkající se dodržování konceptu rovných příležitostí či stanovující nulovou toleranci k diskriminaci, šikaně a sexuálnímu obtěžování. Společnost dosud také nerealizovala žádné vzdělávání v oblasti genderové rovnosti, antidiskriminačního práva, mezigenderové komunikace atp.

Z rozhovorů s asistentkou jednatele, mzdovou účetní, managementem i zaměstnanci a zaměstnankyněmi samotnými však víme, že se firma intuitivně snaží přistupovat ke všem lidem výhradně na základě jejich pracovního výkonu, bez ohledu na jejich pohlaví či další faktory jako je věk, zdravotní znevýhodnění nebo etnicita. Bez jasně formulované vize a jednoznačně definovaných cílů lze ale od intuitivního snažení dále postupovat jen těžko. Zájem firmy o realizaci genderového auditu proto vnímáme jako první krok směrem ke změně, který by měl být následován implementací principu rovných příležitostí do strategických dokumentů společnosti i jejího chodu podle opatření navržených v závěrečné zprávě z auditu.

Doporučení auditorského týmu: intuitivní úsilí o rovný přístup ke všem zaměstnaným bez ohledu na jejich pohlaví, věk, zdravotní stav a další osobnostní faktory je pozitivní jev, sám o sobě však nestačí. Doporučujeme proto vytvořit strategický dokument, který na jedné straně zformalizuje a upevní intuitivní snahu managementu o rovný přístup ke všem zaměstnaným a na straně druhé jasně stanoví cíle společnosti v oblasti rovných příležitostí.



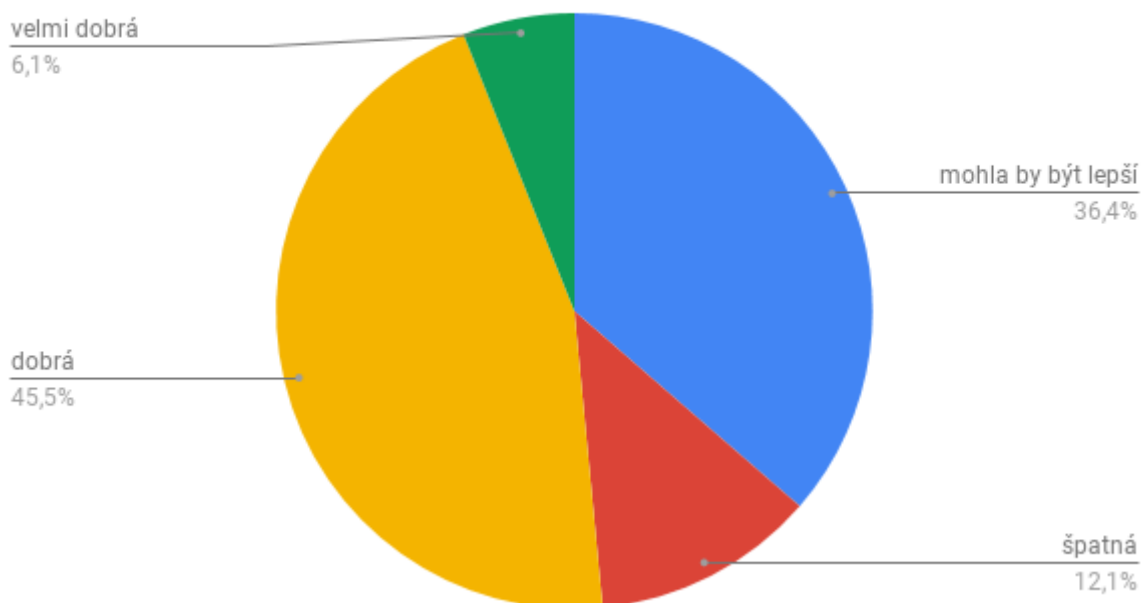


Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

2. Institucionální zajištění rovnosti

Celkové prostředí ve firmě hodnotíme jako průměrné. V dotazníkovém šetření zhodnotilo celkovou atmosféru ve společnosti 45,5% respondentů/tek jako dobrou a dalších 6,1% jako velmi dobrou. Přes 36% lidí si ale myslí, že atmosféra ve firmě by mohla být lepší a 12% je s ní vysloveně nespokojeno.

Celková atmosféra



12

Na navazující otázku pro respondenty/tky, kteří volili možnost *mohla by být lepší* nebo *špatná*, týkající se konkrétního důvodu nespokojenosti s atmosférou, uvedlo 63,3%, že příčinou jejich nespokojenosti jsou trvalé problémy v komunikaci, chybějící kompetence pro vyšší management a absence pozice personalisty/tky, který/á by oblast lidských zdrojů měl/a trvale na starosti (sem řadíme i časté stesky na chybějící péči o zaměstnané včetně zcela absentujících

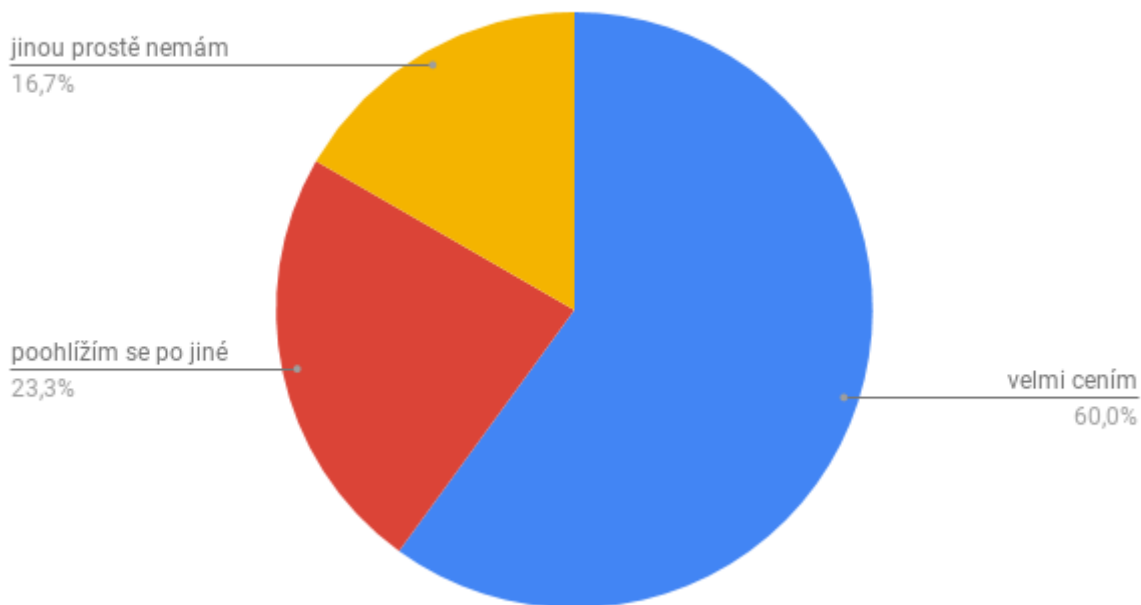




Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

teambuildingových aktivit). Tyto důvody následně jednoznačně potvrdily i obě focusní skupiny. Přesto si 60% práce ve společnosti Montpetrol cení.

Práce ve firmě si...



13

Co se týče zajištění rovnosti ve společnosti, 51,5% zaměstnaných si myslí, že firma princip rovných příležitostí dodržuje, přes 36,4% neví a o něco více než 12% se k této otázce vyslovilo negativně. V tomto smyslu je nezbytné, aby primárně management zajistil (institucionálně i prakticky), aby všichni zaměstnaní měli rovné podmínky. Sekundárně pak je nutné, aby o tom lidé byli informováni a zároveň aby v případě podezření na diskriminaci či nerovnost věděli, na koho se mají obrátit a měli jistotu, že jejich věc bude někdo řešit.

Ačkoli většina zaměstnaných žen ani mužů (72,7%) nezažila na vlastní kůži ve firmě diskriminaci a dalších 18,2% zvolilo u této otázky odpověď *nevím*, a přestože 45,5% nepamatuje ve firmě případ sexuálního obtěžování, šikany či diskriminace a dalších 36,4%

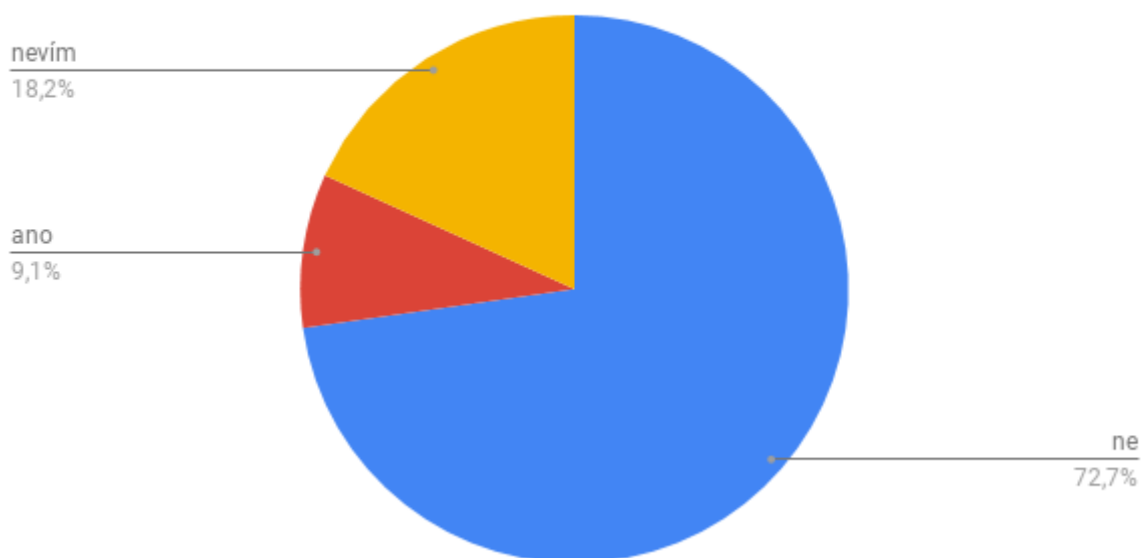




Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

rovněž nevědělo, nulová tolerance k uvedeným vysoce negativním jevům musí být formálně zakotvena a všichni lidé v organizaci by měli být o tomto formálním ukotvení informováni.

Máte Vy sám/sama pocit, že jste byl/a někdy ve firmě diskriminován/a?



14

Doporučení auditorského týmu: vedle výše zmíněného strategického plánu pro oblast rovných příležitostí doporučujeme vytvořit směrnici pro mezigenderovou komunikaci (doplněnou o vzdělávací kurzy zaměřené na tuto oblast pracovní komunikace) a směrnici pro postup v případě podezření na sexuální obtěžování, šikanu a diskriminaci s jednoznačně vyhlášenou nulovou tolerancí, jasně stanovenými pravidly pro řešení a místem a personálním kontaktem, kam je možno se obrátit s žádostí o pomoc.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

3. Personální politika

a) Nábor a uvolňování zaměstnaných

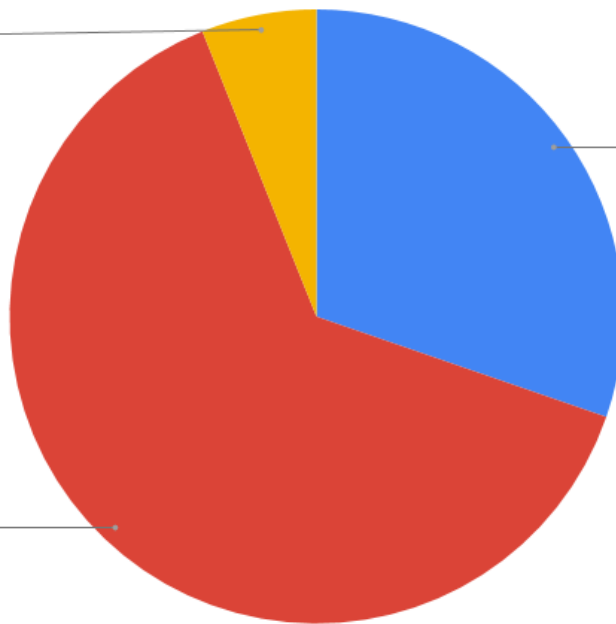
Drtivá většina zaměstnaných je spokojena jak s průběhem přijímacího řízení, tak s následným začleňováním do pracovního kolektivu. Za veskrze příjemnou záležitost označilo přijímací pohovor skoro 64% lidí (dalších 30% pohovor neabsolvovalo), tyto výsledky potvrdily i focus groups.

Při přijímacím pohovoru do firmy jste se cítil/a:

nebylo to příjemné
6,1%

nervózně, ale příjemně
63,6%

neabsolvoval/a jsem pohovor
30,3%



Podle většiny (54,5%) lidí, kteří přijímací pohovor absolvovali, bylo řízení vedeno korektně, pouze 15% si nebylo jistých, nikdo nezvolil možnost *ne*. Naprostá většina (90,3%) zaměstnaných nezaznamenala v přijímacím řízení kladení nevhodných otázek (např. na

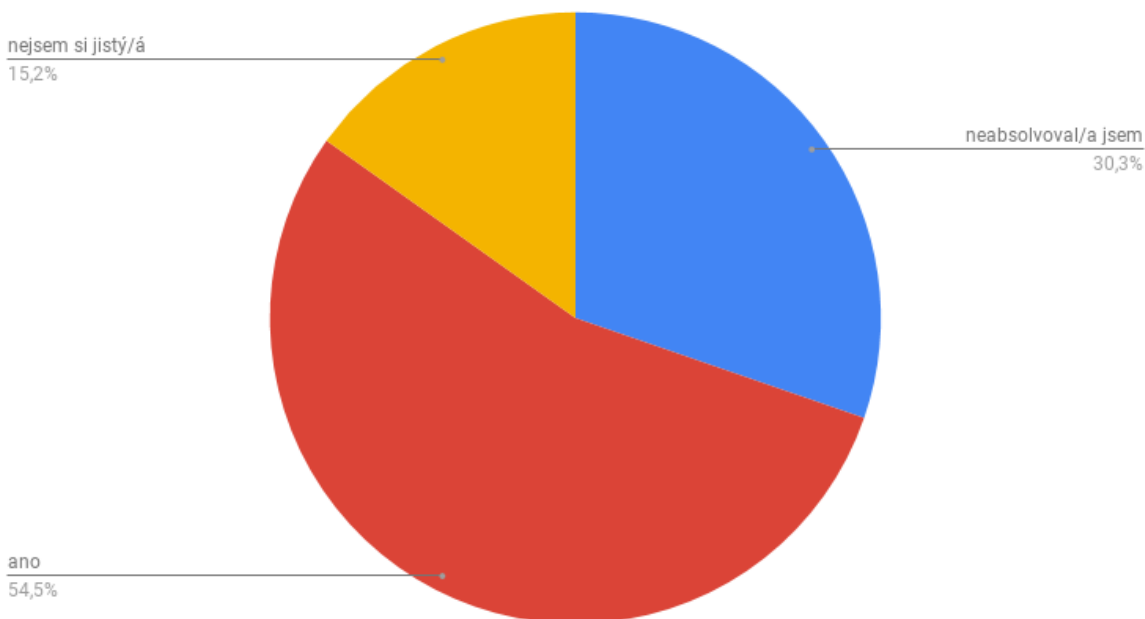




Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

možnost otěhotnění v blízké době, rodičovství, hlídání nemocných dětí či sexuální orientaci) a ačkoli v dotazníkovém šetření tři lidé kladení nekorektních otázek zmiňovali, focusní skupiny je zcela negovaly.

Byl podle Vás přijímací pohovor veden korektně?



16

Většina diskutujících byla spokojena s procesem nástupu do firmy: 62,5% v dotazníkovém šetření uvedlo, že jim po přijetí vedoucí a kolegové a kolegyně ochotně pomáhali, zbytek se podle svého vyjádření musel zapracovat spíše vlastními silami. Diskusní skupiny následně vysvětlily, že zatímco u lidí, kteří do firmy přišli v zimních měsících, kdy je práce méně, a tudíž je na mentoringový proces více času, proběhlo začleňování do pracovního kolektivu s výraznou podporou, v létě snaha pomoci naráží na vytíženost všech zaměstnaných. Jedním z důvodů je také fakt, že společnost nemá formálně stanoven průběh a personální odpovědnost za podporu nově příchozích zaměstnanců a zaměstnankyň.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

Také Montpetrol se – podobně jako řada dalších českých firem – potýká s nízkou nezaměstnaností a s ní souvisejícím akutním nedostatkem lidí, zejména v technických profesích (aktuálně chybí okolo deseti osob, zejména na konstruktérských, svářečských či strojnických pozicích). Vzhledem k tomu, že ve firmě prakticky neexistuje personální oddělení, o pracovní inzerci se (spíše nárazově) stará asistentka jednatele, která ji umisťuje zejména na neplacený pracovní server www.inwork.cz. Externí komunikace společnosti je však naprosto nedostatečná – webové stránky obsahují naprosté minimum informací, facebookový profil je prakticky neaktivní, twitter, youtube, instagram či další dostupné sociální sítě společnost nepoužívá. Jednotlivé pracovní pozice i poptávka po nových zaměstnaných na webu společnosti jsou formulovány genderově nekorektním jazykem. Přestože se na inzerované pozice se hlásí převážně muži, podle současné legislativy nelze inzerovat pozici pouze v mužském tvaru.

Doporučení auditorského týmu: doporučujeme vytvořit nové pracovní místo, ideálně pozici personalisty/ky – gender focal point, který/á bude mít na starosti kompletní oblast lidských zdrojů včetně oblasti rovných příležitostí. Protože firma aktuálně zaměstnává mzdovou účetní, může se osoba v pozici gender focal point věnovat koordinaci strategie firmy v oblasti lidských zdrojů a implementaci doporučení z genderového auditu a zároveň také zaštitit nováčkovský program tak, aby na každého/každou nově příchozí/ho byl dostatek času. Protože Montpetrol prakticky nemá žádné vnitřní předpisy v oblasti human resources, situace v oblasti kariérního růstu, pracovních podmínek, odměňování a benefitů a work-life balance je pro zaměstnané naprosto nepřehledná. Je nutné zformalizovat a institucionalizovat veškeré zmíněné záležitosti tak, aby firemní práce v oblasti HR byla přehledná, a to včetně konkrétní personální odpovědnosti.

Doporučujeme také kontrolu pracovní inzerce, případně i dalších nově vznikajících interních i veřejných dokumentů společnosti s ohledem na eliminaci používání generického maskulina. Doporučujeme zařadit do vzdělávacího programu workshop týkající se používání genderově korektního jazyka, například jako součást kurzu mezigenderové komunikace.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

b) Organizační struktura s ohledem na genderovou rovnost

Organizační struktura společnosti Montpetrol je především nepřehledná, z čehož následně vyplývají nevyjasněné kompetence, jež mohou působit komunikační potíže, o nichž hovořili zaměstnanci a zaměstnankyně v dotazníkovém šetření i focusních skupinách. V první řadě by bylo třeba rozčlenit firemní hierarchii do běžně používaných oblastí – není například žádný důvod k tomu, aby sekce bezpečnosti práce a požární ochrany a sekce ISO spadaly přímo pod jednatele, totéž platí o oddělení rozpočtu.

Logické je samostatné fungování nové energetické divize, kde je jasně dána odpovědnost nejvýše postaveného ředitele divize, respektive vedoucího realizace. Divize energetiky je složena půl na půl z mužů a žen, přičemž muži obsadili dvě vedoucí pozice. Zde vidíme jednoznačný potenciál pro budoucí posun zde pracujících žen do vyšších pozic, zejména při plánovaném rozšiřování personální kapacity divize.

Podobně logické je relativně autonomní fungování obchodního oddělení, které vede obchodní ředitel a pracují v něm dva muži a dvě ženy v pozici nákupčích (z toho jedna žena pro zahraniční obchod). Také zde je tedy zastoupení žen a mužů vyrovnané a při případném rozšiřování je zde rovněž potenciál pro posun žen na vyšší pozice v hierarchii firmy.

Jestliže pozice technické/ho ředitelky/le, která/ý by pod sebou měl/a mít projektové řízení, provoz, údržbu, sklady, logistiku, dokumentaci i konstrukci, je aktuálně neobsazená, mnoho komplikací zjevně vychází z nízkých kompetencí vedoucích jednotlivých výše uvedených sekcí (ne vždy jsou navíc tyto pozice obsazeny), a ze z toho pramenící nutnosti čekat s každým rozhodnutím na vyjádření jednatele. Za současného růstu firmy je tato situace naprosto neudržitelná. V technickém sektoru by bylo logické zřízení pozice vedoucí/ho provozu, pod nějž/niž by spadala oddělení provozu, skladů, NDT a budov, a pozice vedoucí/ho logistiky, který/á by řídil/a oddělení projektů, konstrukce, logistiky a dokumentace. V tomto sektoru by





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

rovněž bylo třeba sloučit oddělení bezpečnosti práce a požární ochrany a oddělení ISO společně s IT technikem do jedné servisní sekce.

V administrativě při absenci oddělení lidských zdrojů funguje několik oddělení i lidí v samostatných pracovních pozicích zřejmě tak, jak při rozšiřování činnosti i firmy samotné různé pozice či oddělení přibývaly. Společnosti chybí ekonomický/á ředitel/ka, tuto pozici zřejmě de facto zastává „ekonomická analytička“, pod níž spadá účtárna a administrativní pracovnice, nikoli však už oddělení rozpočtů, což vnímáme jako nelogické. Kromě toho zde zcela samostatně působí žena v pozici ekonomické poradkyně. Této oblasti pomůže zásadní zjednodušení: zřízení pozice ekonomické ředitelky, která povede oddělení rozpočtů, účtárnu, a administrativní pracovníci a k ruce bude mít ekonomickou poradkyni. Mimo takto jasně danou strukturu pak zůstane pouze asistentka jednatele a osoba pracující na nově zřízené pozici personalisty/ty (s možností budoucího rozšíření personálního oddělení a zřízení pozice vedoucí/ho tohoto oddělení).

Co se týče podílu žen a mužů, genderová statistika v technickém sektoru vychází z běžných vzdělávacích a profesních drah mužů a žen v naší společnosti, jež jsou často zásadně ovlivněny stereotypy. Totéž pak platí o podílu žen a mužů ve vedoucích pozicích. V odborných dělnických profesích pracuje v pozicích natěračů, pískovačů, svářečů, elektrikářů, zedníků, pomocných dělníků či přípravářů výroby celkem 51 mužů. V oddělení konstrukce, které vede muž, pracují další čtyři muži, v oddělení dokumentace, jež rovněž vede muž, pracuje jeden muž a tři ženy, oddělení logistiky čítá devět mužů, kteří aktuálně vedoucí/ho postrádají. Pozice správce údržby a budov je rovněž neobsazená, v tomto oddělení pak pracují dvě uklízečky. Sklad vede žena, již podléhá skladová účetní a skladník. V oblasti projektů pracují v pozicích projektových manažerů a stavbyvedoucích výhradně muži, vedoucím projektovým manažerem je rovněž muž (zde pracuje celkem 13 osob). V oddělení bezpečnosti práce a požární ochrany pracuje jedna žena, která je aktuálně na rodičovské dovolené, a jeden muž, v oddělení ISO dva muži, IT technik je rovněž muž. Potenciál ke změně vidíme zejména v oddělení rozpočtů, v němž třem ženám a dvěma mužům šéfuje muž.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

V kompletní organizační struktuře včetně externích pracovníků a pracovníc tak v současné době nacházíme 115 pracovních pozic, z nichž 95, tedy téměř 83% je obsazeno muži. Při současné stále genderově značně stereotypní volbě vzdělávacích a profesních drah v českém prostředí nelze očekávat, že se v blízké době bude do dělnických pozic či pozic ve středním managementu v tomto sektoru pracovního trhu hlásit zásadně více žen. Vyrovnaný poměr žen a mužů v odděleních rozpočtování a dokumentace či energetické divizi tak hodnotíme pozitivně – jako doklad toho, že nízký podíl žen v celé firemní struktuře není důsledkem neochoty zaměstnávat ženy, natož diskriminace. Svou ochotu přijímat ženy do obchodních a technických pozic a muže do administrativy by však firma měla demonstrovat také genderově korektní pracovní inzercí.

V tradičně mužském odvětví je třeba aktivního přístupu managementu – vyhledávání nových možností a podpory postupu žen do manažerských pozic. K tomu je ale potřeba, aby se ve společnosti této činnosti někdo soustavně a systematicky věnoval. Ačkoli drtivá většina zaměstnaných uváděla, že kariérní postup je zřejmě dostupný všem, možnostem růstu stávajících pracovníků a pracovníc se ve firmě nikdo nevěnuje, a tak zaměstnanci/kyně ani tímto směrem neuvažují.

20

Doporučení auditorského týmu: doporučujeme zásadní zjednodušení firemní struktury.

Zreorganizovaná struktura společnosti by měla podle názoru auditorského týmu vypadat takto:

- přímo podléhat jednateli by (kromě asistentky jednatele a personalisty/čky) měli pouze ředitel divize energetiky, obchodní ředitel, technický/á ředitel/ka (a tuto pozici je skutečně nutné obsadit) a ekonomická ředitelka (v nově zřízené pozici, resp. přejmenované pozici ekonomické analytičky)
- technické/mu ředitelce/li by měli podléhat vedoucí provozu (který povede sklady, budovy, provoz a NDT), vedoucí logistiky (který bude řídit projekty, konstrukci, dopravu a dokumentaci), servisní oddělení (BOZP, PO, ISO) a IT technik





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

- ekonomická ředitelka (za podpory asistentky a poradkyně) by měla přímo řídit účtárnu a oddělení rozpočtů).

Vedoucí pracovníky a pracovnice je třeba vybavit potřebnými kompetencemi tak, aby se u každého dílčího rozhodnutí nemuseli obracet přímo na jednatele, ale postupovali a rozhodovali dle svých schopností a zkušeností, samozřejmě s příslušnou zodpovědností.

Dále doporučujeme zřízení pozice personalisty/tyky = gender focal point a do budoucna vznik jí/m vedeného personálního oddělení. Pro rozvoj firmy v oblasti lidských zdrojů a především pro naplnění doporučení vzešlých z genderového auditu vidíme instalaci této pracovní pozice jako zcela nezbytnou.

Doporučujeme rovněž vytvoření strategie vyhledávání dalších uchazeček o zaměstnání ve společnosti, vytvoření programu talent managementu a vytvoření kariérního řádu, který jasně stanoví rovnost v možnosti postupovat hierarchií firmy při splnění potřebných podmínek pro všechny zaměstnané. Také tato činnost bude spadat do pracovní náplně nově vytvořené pozice gender focal point.

21

c) **Vzdělávání zaměstnaných**

Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň funguje ve společnosti Montpetrol de facto zcela nahodile. Dělníci si obnovují potřebné certifikáty dle svého zaměření tak, aby mohli provádět specializovanou činnost podléhající certifikaci, projektanti v tomto roce absolvovali vzdělání týkající se nového softwaru, tedy opět šlo o kurzy nutné k výkonu práce v dané pracovní pozici. Ve společnosti zcela absentuje vzdělávání v oblasti prevence diskriminace, sexuálního obtěžování, mobbingu, bossingu, ale také veškeré vzdělávací aktivity směřující k osobnímu růstu jak po profesní, tak po osobnostní stránce, stejně jako vzdělávací aktivity v oblasti work-life balance. Také odborné vzdělávání je poskytováno spíše na základě (ojedinělé) žádosti konkrétní zaměstnankyně či zaměstnance. Společnost dosud také nevzdělává matky a otce, kteří





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

se vracejí z mateřské či rodičovské dovolené, což se v relativně blízké době bude týkat pracovnice BOZP.

Doporučení auditorského týmu: doporučujeme vytvořit plán vzdělávání a zařadit do něj odborné vzdělávání (ve skupinách se hovořilo mj. o oblasti legislativy), vzdělávací aktivity týkající se rovnosti, mezigenderové komunikace, sexuálního obtěžování a diskriminace, a také vzdělávání vedoucí k profesnímu i osobnostnímu růstu (jazykové vzdělávání, time management, prevence syndromu vyhoření, efektivní komunikace, projektové řízení ad.). Dále doporučujeme připravit vzdělávací program pro osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

d) Hodnocení a odměňování

Hodnocení rovnosti v oblasti odměňování zaměstnanců komplikuje lidem ve firmě tak jako v jiných společnostech fakt, že zaměstnanci a zaměstnankyně nemají navzájem znát výši svých platů. Z tohoto pohledu se výsledky dotazování jeví jako pochopitelné: v dotazníkovém šetření většina lidí (70%) uvedla, že neví, zda mají rovné platové podmínky s osobami opačného pohlaví na stejných pracovních pozicích. Téměř čtvrtina (24,2%) se domnívala, že rovnost v platech ve firmě není, diskusní skupiny se však shodly na tom, že gender nehraje v odměňování roli. Výše uvedené podíly žen a mužů na práci v jednotlivých pozicích de facto ani neumožňují genderově podmíněnou platovou diskriminaci. Platová struktura, kterou auditorský tým podrobně zkoumal, je založena výhradně na pracovní pozici, dosaženém vzdělání, případně další kvalifikaci, praxi a konkrétním pracovním výkonu.

I v případě, že zaměstnanci/kyně neznají výši platů svých kolegů a kolegyň, by ale měli být alespoň informováni o úmyslu zaměstnavatele přistupovat k hodnocení a odměňování svých lidí v souladu s principem rovných příležitostí. Tuto informaci by měli nalézt ve strategickém





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

plánu firmy v oblasti rovných příležitostí či v kariérním a platovém řádu. Dobrou příležitostí k informování o snaze zaměstnavatele odměňovat a hodnotit muže a ženy spravedlivě je také informace o výsledcích genderového auditu.

Do oblasti odměňování patří také firemní benefity. Škála benefitů poskytovaných společností Montpetrol je ve srovnání s jinými českými firmami omezená. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně dostávají od zaměstnavatele stravenky, což je de facto jediný benefit dostupný skutečně všem. Všichni mohou, pokud jim to zdravotní stav dovolí, také navštěvovat posilovnu v sídle firmy – to je ale složité pro dělníky pracující na stavbách.

Komplikovaná je situace týkající se pátého týdne dovolené. Protože dceřiná společnost Montpetrol Slovakia je vázána slovenskou legislativou, jež od roku 2012 nařizuje poskytovat pět týdnů dovolené všem zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří odpracovali patnáct let, a jelikož společnost Montpetrol zaměstnává i slovenské občany/ky, chtěla podmínky sjednotit. Vedení proto stanovilo, že na pátý týden dovolené budou mít nárok všichni zaměstnanci/kyně, kterým je v daném roce minimálně 33 let. Mladší lidé, kteří pracují kratší dobu například i proto, že studovali vysokou školu, to v dotaznících i skupinových rozhovorech označovali jako diskriminaci.

Jako nerovné zacházení popisovali někteří pracující také postup firmy v oblasti dopravy do zaměstnání. Zatímco dělníci pracující na stavbách jsou na pracoviště hromadně sváženi a někteří další zaměstnanci, zejména stavbyvedoucí, mají k dispozici služební vozy, zbytek zaměstnaných nečerpá žádný příspěvek na dopravu, byť řada z nich do Hodonína dojíždí.

Ve skupinách také vyšlo najevo, že zatímco někteří zaměstnanci/kyně dostávají od zaměstnavatele příspěvek na penzijní připojištění, jiní ne, což dle diskuse bylo dáno pouze tím, že někteří lidé nemají o ochotě zaměstnavatele příspěvek poskytnout tušení, protože je o tom nikdo neinformoval. Ve výsledku tak příspěvek na penzijní připojištění zjevně čerpají pouze lidé, kteří se nebáli zeptat, zda ho mohou dostat. V této souvislosti se opět ukazuje, že jestliže firma o téměř stovce zaměstnaných nemá personalistu/tku, dopadá tento fakt zásadním způsobem na kvalitu komunikace se zaměstnanými. Veškerá komunikace s nově příchozími

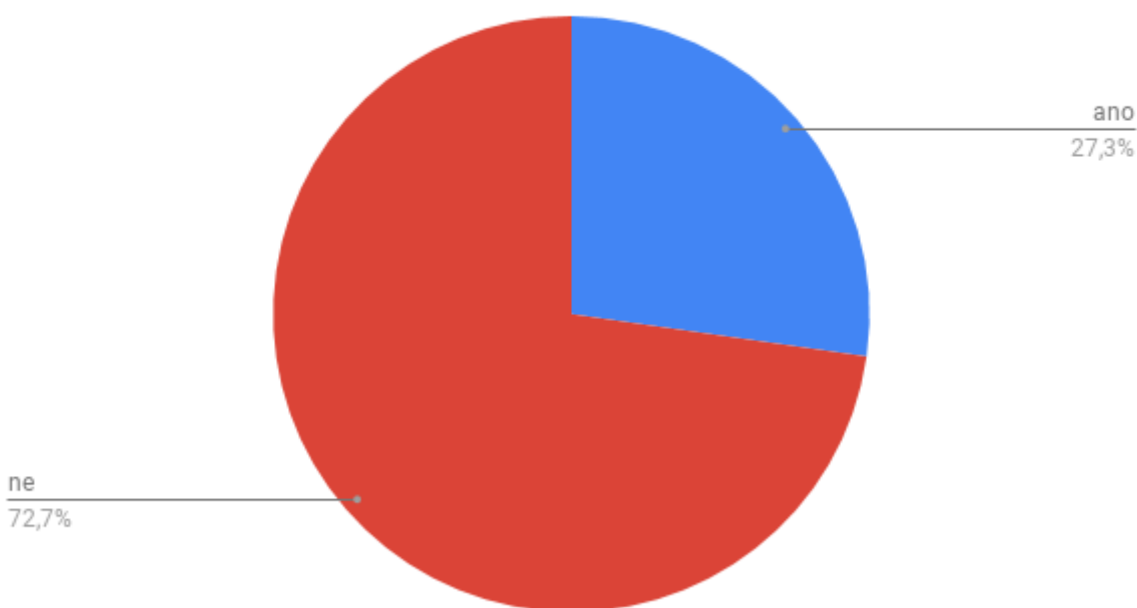




Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

zaměstnanci a zaměstnankyněmi se omezuje na podpis pracovní smlouvy a u všech zaměstnaných je jediným, navíc občasným, komunikačním kanálem informační e-mail, který v případě zásadních změn rozesílá asistentka jednatele. Pro interní komunikaci společnost disponuje již pouze harmonogramem staveb na interním serveru, intranet ani jiný komunikační systém (například uzavřenou facebookovou skupinu) nemá. Dříve relativně časté porady byly v poslední době zredukovány na minimum, a tak je informovanost zaměstnaných o dění ve firmě nízká.

Považujete tyto benefity za dostačující?



24

Firma neposkytuje sick days ani finanční příspěvky na kulturní akce, zdravotní péči nebo výdaje související s dětmi, například příspěvky na dětské tábory. V dotazníkovém šetření i focusních skupinách se naprostá většina lidí vyslovila pro rozšíření stávající nabídky benefitů, především o sick days a odborné, jazykové i další vzdělávání. Velký zájem je také o teambuildingové aktivity, které společnost dosud nerealizuje a jež mohou sloužit nejen jako benefit, ale také jako





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

základ kvalitní vnitřní komunikace. Ve skupinách se hovořilo také o absenci příspěvků na péči o nezletilé děti, zejména příspěvků na hlídání dětí a dětské tábory, neboť také v Jihomoravském kraji chybí místa v mateřských školách a zejména v době prázdnin má řada rodičů problém se zajištěním hlídání svých potomků.

Doporučení auditorského týmu: v oblasti hodnocení a platové rovnosti doporučujeme zahrnout informaci o rozhodnutí zaměstnavatele hodnotit a odměňovat své lidi bez ohledu na jejich pohlaví do strategických a interních dokumentů. Dále doporučujeme poskytnout pátý týden dovolené všem zaměstnaným a zavést tzv. sick days, alespoň v rozsahu tří dnů. Mezi benefity patří i odborné i osobnostní vzdělávání, které rovněž stávajícím zaměstnancům a zaměstnankyním chybí. Vzhledem k relativně vysokému počtu rodičů malých dětí mezi zaměstnanými a chybějícím místům v mateřských školách v Hodoníně a okolí doporučujeme také zřízení dětského koutku a/nebo poskytování příspěvků na hlídání dětí a zavedení příspěvků na dětské tábory včetně příměstských. Alespoň jednou ročně doporučujeme realizovat teambuildingové aktivity.

25

e) Work-life balance

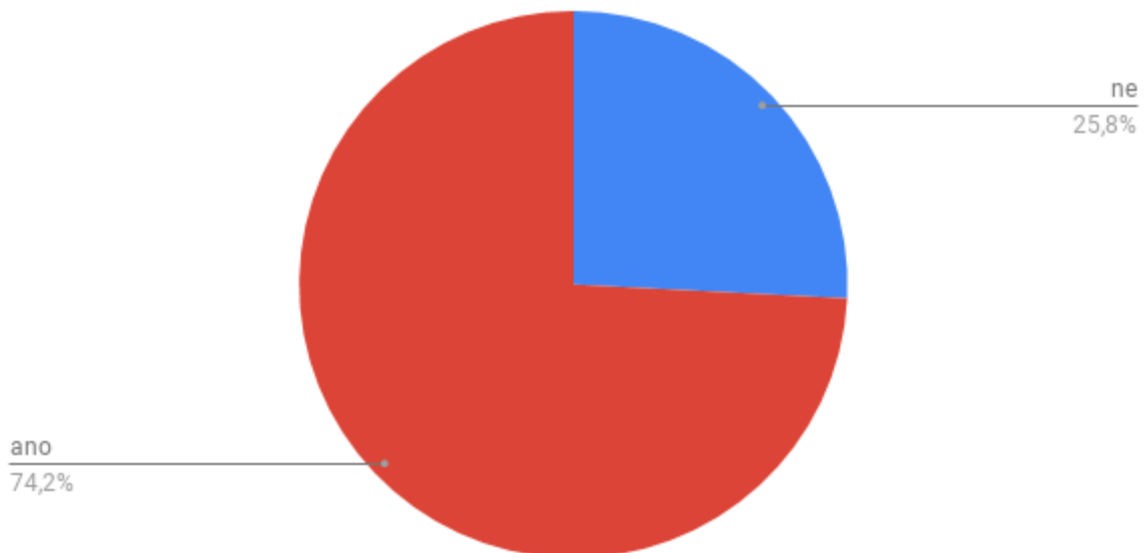
Přestože v dotazníkovém šetření uvedlo přes 74% lidí, že jim firma umožňuje efektivně sladit pracovní a rodinný život, focusní skupiny se vyjadřovaly mnohem kritičtěji. Vlajkovou lodí úspěšného sladování pracovního a soukromého života jsou – vedle pětítýdenní dovolené, která ale ve společnosti Montpetrol není dostupná všem – především flexibilní pracovní úvazky. V této oblasti velmi pozitivní hodnotíme existenci klouzavé pracovní doby – zaměstnanci a zaměstnankyně mohou přicházet od šesté do osmé hodiny ranní. Naprosté většině zaměstnaných tento systém vyhovuje a možnosti upravit si denní režim podle aktuální potřeby si velmi cení.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

Umožňuje Vám firma efektivně sladit soukromý a pracovní život?



26

Jiná je situace u dalších flexibilních forem práce, tedy zejména u komprimovaného pracovního týdne a home office – tyto možnosti zatím firma neposkytuje, ačkoli většina zaměstnaných by je uvítala. O něco vyšší zájem jsme zaznamenaly u možnosti pracovat z domova, což jednoznačně souvisí s výše zmíněným nedostatkem míst ve školkách a obtížným sladováním péče o děti a pracovních povinností především v období školních prázdnin, jež jenom v létě čítají devět týdnů. I komprimovaný pracovní týden však může v této věci zaměstnaným výrazně pomoci.

V rámci hodnocení oblasti work-life balance hovořila jedna z auditorek s aktuálně jedinou zaměstnankyní na rodičovské dovolené. Ta nastoupila mateřskou dovolenou v lednu 2018, předtím pracovala na pozici bezpečnostní techničky. Takřka ihned po porodu jí firma nabídla možnost práce při mateřské dovolené, v té době o to zaměstnankyně neměla zájem, nevylučuje





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

však změnu názoru v budoucnu. Do firmy se chce určitě vrátit, zatím však o tom se zaměstnavatelem neproběhla žádná komunikace. Během mateřské/rodičovské dovolené není s firmou v žádném kontaktu, nedostává žádné informace ani pozvánky na firemní akce. Rozhodně by však uvítala zřízení dětského koutku.

Doporučení auditorského týmu: v oblasti work-life balance doporučujeme vytvoření koncepce, která zaměstnaným umožní efektivně sladit pracovní a rodinný život a zároveň omezí riziko pracovních úrazů či vyhoření v důsledku pracovního vytížení.

Doporučujeme zavedení home office a komprimovaného pracovního týdne u pracovních pozic, které to umožňují, zřízení dětského koutku a péči o duševní zdraví zaměstnanců prostřednictvím kurzů v oblasti prevence syndromu vyhoření, time managementu a mindfulness. Ke zvážení doporučujeme také možnost zavedení zdravotně preventivního programu s fyzioterapií, wellness a nácvikem relaxačních technik v takové podobě, která bude dobře dostupná i dělníkům (jednou z možností je například poskytování karet typu *multisport* či tzv. flexipassů).

27

5. Firemní kultura

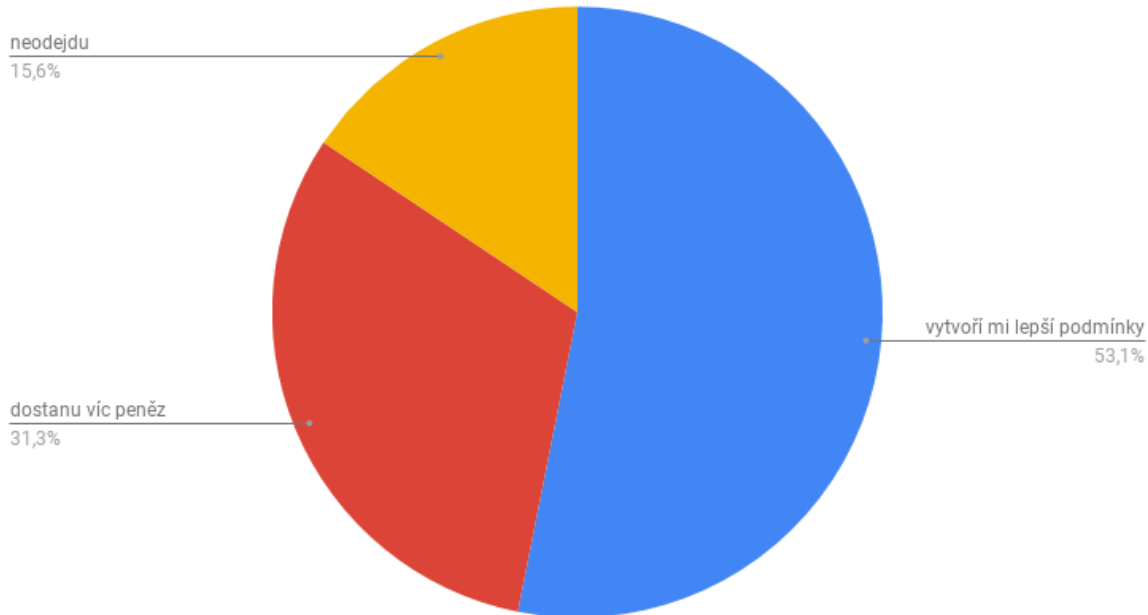
Firemní kultura společnosti Montpetrol stojí na snaze poskytovat kvalitní služby, postupně rozšiřovat svoji činnost (včetně expanze do zahraničí) a stát se zodpovědným a kvalitním zaměstnavatelem. Rychlý růst firmy především v posledních dvou letech vedl mimo jiné ke zvýšení počtu zaměstnanců/kyň (při současném nenaplnění potřebné personální kapacity), což si žádá úpravu organizační struktury a především zavedení systematické práce v oblasti řízení lidských zdrojů.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

Pokud bych dostal/a nabídku odjinud, odejdu, pokud:



28

Zcela loajálních zaměstnanců má firma jen asi šestinu – tito lidé si práce ve společnosti cení natolik, že by nereflektovali na jinou pracovní nabídku. Přes 31% by šlo za vyšším platem a více než polovina za lepšími podmínkami. Ve skupinových rozhovorech se jasně ukázalo, že zmíněnými podmínkami jsou především možnost efektivně sladit pracovní a soukromý život a zároveň profesně i osobnostně růst. Jako zásadní pro firemní kulturu společnosti Montpetrol tak vidíme práci managementu v obou zmíněných oblastech dle v této zprávě uvedených doporučení.





Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

VI. Závěr

Společnost Montpetrol prokázala aktivní spolupráci s auditorským týmem svůj zájem o oblast rovných příležitostí i o spokojenost svých lidí. Prvním krokem je realizace genderového auditu, jehož výsledky vyzdvihly silné stránky firemní kultury i zájem přistupovat ke každému člověku výhradně podle jeho pracovního výkonu, bez ohledu na jeho pohlaví, věk, případný handicap či další faktory.

Zaměstnanci a zaměstnankyně oceňují firmu jako spolehlivého zaměstnavatele. Její rovný přístup k zaměstnaným bez ohledu na pohlaví a další faktory, jako je věk, rodinný stav či zdravotní znevýhodnění je však potřeba formalizovat a pevně ukotvit ve firemní praxi. Zároveň je nutné vytvořit strategii dalšího rozvoje v této oblasti s předem stanovenými kroky, které bude společnost postupně naplňovat.

Zásadním rizikem pro personální rozvoj společnosti a udržení (či ještě lépe posílení) motivovaného pracovního týmu je v aktuální situaci především absence systematické a kontinuální personální práce. Ta se projevuje jednak ve složitě a v některých případech nelogicky postavené organizační struktuře firmy, především ale v absentujících základních prvcích HR strategie i běžné rutinní práci v oblasti lidských zdrojů. Drobné nerovnosti, které však zaměstnanci a zaměstnankyně logicky citlivě vnímají, absence širší nabídky benefitů, komplikovaná možnost sladění pracovního a rodinného života u rodičů malých dětí v kombinaci s nenaplněným stavem může vyústit v citelný problém.

Jelikož hlavním – a často jediným – protivenstvím ve snaze prosadit a implementovat koncept rovných příležitostí do chodu firmy v potřebném rozsahu bývá nechuť jak managementu, tak zaměstnaných, v případě společnosti Montpetrol, která svoji vůli pracovat v této oblasti jednoznačně deklarovala po celou dobu spolupráce na realizaci genderového auditu, věříme, že během následujícího období budou navrhovaná opatření realizována ke spokojenosti celého pracovního kolektivu.

