



Rovnost ve vodárenství nevzniká deklaracemi, ale každodenní praxí

Lukáš Novotný

Časopis Sovak si každoročně v březnovém vydání připomíná Světový den vody. Letošním tématem je Voda a genderová rovnost (Water and gender). Ve světě jsou to totiž často ženy, kdo nese hlavní odpovědnost za zajištění vody pro domácnost. Nedostatek vody a hygieny pak dopadá disproporčně právě na ženy a dívky.

Česká republika patří díky dlouhodobým investicím a odbornému zázemí mezi země s vysokou úrovní zabezpečení pitné vody a odvádění odpadních vod. Prostor pro téma rovnosti se zde otevírá spíše z hlediska zastoupení žen ve vodohospodářství, které je tradičně vnímáno jako technický obor s převahou mužů – zejména v provozních a řídicích pozicích –, a také z hlediska rovného odměňování.

U příležitosti letošního tématu Světového dne vody proto vznikl nápad, aby tentokrát dostaly slovo ženy, jež mají ve vodárenství své nezastupitelné místo. Volba padla na tři dámy ve funkci statutárních zástupců řádných i přidružených členů SOVAK ČR, přestože si uvědomujeme, že v oboru působí ve všech možných funkcích a pozicích stovky či spíše tisíce jejich kolegyně.

Na otázky související s genderovou rovností odpovídaly **Ing. Lenka Podhorná**, ředitelka společnosti Vak – Vodovody a kanalizace Jesenicka, a.s., **Ing. Helena Götzová**, jednatelka společnosti HAWLE ARMATURY, spol. s r. o., a **Ing. Eva Gožďálová**, ředitelka společnosti Chodské vodárny a kanalizace, a.s.

Jak si podle Vás české vodárenství stojí v oblasti genderové rovnosti? Máte k dispozici konkrétní data o zastoupení žen a mužů na různých pozicích?

Ing. Lenka Podhorná: Vodárenství je vnímáno hlavně jako technický obor a tomu odpovídá i realita – na provozních a technických pozicích převažují muži a podobně je to často i v řídicích funkcích. Osobně to nevnímám jako problém, který by měl řešit „povinný“ poměr nebo genderové kvóty – ve vodárenství jde primárně o odbornost, zkušenosti a schopnost nést odpovědnost. A přiznávám, že se mi v převážně mužském kolektivu pracuje velmi dobře.

Pokud jde o konkrétní data, v tuto chvíli mám k dispozici údaje z naší společnosti Vak Jesenicka, a ty víceméně kopírují výše uvedené. Ženy jsou u nás častěji zastoupené v agendách jako ekonomika, komunikace se zákazníky nebo laboratorní kontrola kvality vody, zatímco v technických a provozních rolích převažují muži. A ano, v managementu jsem zatím výjimka, která potvrzuje pravidlo.

Ing. Helena Götzová: Naše firma je genderově zastoupená téměř ve všech odděleních, dokonce i ve výrobě. Výhradně muži pracují pouze v oddělení servisu a skladu. Poměr mužů vs. žen je zhruba 70 ku 30 procentům. Je přitom třeba brát v úvahu, že jsme výrobní firma, kde je nutná manipulace s hmotnostně výrazným materiálem.

Ing. Eva Gožďálová: Konkrétní data o zastoupení žen a mužů na různých pozicích ve vodárenských společnostech nemám, nicméně se účastním jak vzdělávacích, tak společenských vodárenských událostí pořádaných buď SOVAK ČR, nebo jinou organizací, a tam je genderová nerovnost patrná, a to jednoznačně ve prospěch mužů. Těžko hodnotit, zda je tento stav způsoben tím, že muži mají historicky určitou přednost v získávání pozic ve vedení obecně, nikoli jen v technických oborech, nebo zda je to do jisté míry tím, že ženy se o vodárenství, případně další technické obory, příliš nezajímají.

Navíc vnímám, že současní mladí lidé – a gender s tím nesouvisí – mají tendenci jít tzv. cestou nejmenšího odporu, tedy těžké technické obory si ke studiu a své životní cestě vybírají minimálně. Kromě toho práce ve vodárenství přináší značnou zodpovědnost a tu mladí lidé mít nechťejí.

Může mít gender vliv na způsob provozování vodohospodářské infrastruktury?

LP: Nemyslím si, že by gender sám o sobě měl přímý vliv na to, jak se vodohospodářská infrastruktura provozuje. Provoz není otázka pohlaví, ale odbornosti, odpovědnosti a zkušeností – a také schopnosti pracovat v týmu, držet systém v chodu 24/7 a dělat rozhodnutí, která jsou někdy nepopulární, ale správná.

To, co způsob provozování skutečně ovlivňuje, je především zodpovědná technická správa majetku, ochrana vodních zdrojů a životního prostředí, dlouhodobá finanční udržitelnost, provozní efektivita a nové technologie, důsledná bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců, transparentní komunikace a v neposlední řadě schopnost předvídat a reagovat na dopady klimatických změn, jako jsou sucho a povodně.

HG: Domnívám se, že ne.

EG: Na provozování jako takové gender dle mého názoru vliv nemá. Jediné, co jsem ze své praxe zaznamenala, je určitý jemnější a gentlemanštější způsob komunikace při jakýchkoliv jednáních, je-li na nich přítomna žena.

Jak mohou vodárenské společnosti lépe oslovit ženy a obecně mladé lidi při náboru?

LP: V první řadě je fér říct, že to není jen „genderové“ téma – nábor mladých lidí do vodárenství je obecně čím dál větší výzva, protože dlouhodobě klesá zájem o technické obory.

Mladým lidem bychom měli ukázat, že naše práce má hlubší smysl, že je to poslání. Umožnit jim nahlédnout do našich pro-

vozů, aby si to mohli osahat v praxi: školní praxe, exkurze, dny otevřených dveří, krátké stáže.

Zároveň je důležité odbourat představu, že jsme zkosnatělý obor. Jdeme dopředu, používáme moderní technologie a k tomu nabíjíme ještě jednu věc, kterou mladá generace začíná znout oceňovat: stabilitu v nejisté době. Tomu bychom měli přizpůsobit i nábor – mluvit srozumitelně, rychleji reagovat a být otevření různým cestám.

HG: Je potřeba prezentovat obor jako atraktivní a s jasnou budoucností. Jako obor, kterému určitě nezveze práci umělá inteligence.

EG: Přiznám se, že moc nevidím světlo na konci tunelu. Dokud budeme mít k dispozici nepřeberné množství různých státních i soukromých vysokých škol, kde je podstatně jednodušší získat vysokoškolský titul, a dokud nebude povinnost – pokud vystudují za státní peníze – minimálně 5 let pracovat v oboru, který jsem vystudovala a kde mě společnost potřebuje, případně pokud nevrátím „xy“ nákladů vynaložených na mé vzdělání do státní pokladny, tak nevidím moc velkou možnost získání mladých lidí pro náš obor. Stejně je to s dělnickými profesemi, například obor instalatér se ve školách v našem kraji (*Plzeňský – pozn. red.*) vůbec nevyskytuje. Obecně je vodárenství nepopulární a zpopularizovat ho se nám dlouhodobě nedaří.

A nemohu nezmínit ještě jeden faktor, který bezprostředně souvisí s místem, kde působím, a to jsou Domažlice. Pokud nebude stát podporovat stejným způsobem mladé lidi, kteří mají děti, tak jako v sousedním Německu, kde je v současné době tzv. Kindergeld ve výši 259 eur měsíčně na jedno dítě, budeme hledat nové zaměstnance jen velmi obtížně. Ve chvíli, kdy otec od rodiny se dvěma dětmi ještě ani nepřiloží ruku k dílu a již má v přepočtu zhruba 12 500 Kč měsíčně v kapse a dojezdovou vzdálenost do zaměstnání okolo 25 km, jeho volba je vcelku jasná. V takto nerovných podmínkách nelze na trhu práce konkurovat.

Za jak důležité považujete téma rovné odměny ve vodárenství z hlediska nedostatku pracovníků v tomto oboru?

LP: Téma rovné odměny považuji za důležité – už jen proto, že férové a srozumitelné odměňování je základ důvěry uvnitř firmy. Zároveň bych to nezužovala pouze na otázku „ženy vs. muži“. Ve vodárenství je klíčové, aby byla odměna nastavena transparentně podle náročnosti práce, odpovědnosti, kvalifikace, výkonu a rizik, která daná pozice nese – a to bez ohledu na gender.

Pokud chceme lidi získat a udržet, musíme nabídnout celkově férový a předvídatelný systém, ve kterém každý ví, za co je hodnocen a jak se může posunout dál.

HG: Obecně není možná absolutní rovnost odměn, protože je nutné u dvou pracovníků na stejné pozici rozlišovat i dodatečnou aktivitu a proaktivní přístup k plnění povinností.

EG: O tom nemůže být žádná diskuze. Rovné odměňování musí být standardem. A nejen v rámci genderu, jak jsem odpovídala výše.

Jakým způsobem přistupujete k podpoře profesního růstu, slaďování pracovního a rodinného života (zejména s ohledem na ženy) či cíleného předávání know-how mezi generacemi?

LP: K podpoře profesního růstu přistupujeme systematicky. Každoročně vyhodnocujeme rozvojové plány zaměstnanců formou interaktivních formulářů – tak, aby se potkaly potřeby zaměstnavatele s ambicemi zaměstnance, ať už jde o posun na jinou pozici, doplnění kvalifikace, studium nebo cílené odborné vzdělávání. Ve vodárenství je odbornost klíčová, takže do vzdělávání investujeme průběžně a prakticky.

Slaďování pracovního a rodinného života u nás nevnímáme jen jako téma pro ženy. Týká se péče o děti i péče o stárnoucí rodiče – a to napříč týmem. Snažíme se proto vyhovět individuálním potřebám konkrétního zaměstnance, bez ohledu na gender, zejména tam, kde to provoz dovolí: home office, úpravy pracovní doby, pružnější režim. U provozních profesí je to samozřejmě náročnější, ale i tam hledáme řešení tak, aby byl zachován bezpečný a spolehlivý provoz.

Cílené předávání know-how mezi generacemi podporujeme hlavně tím, že se snažíme udržovat věkově pestré pracovní kolektivy. Mladší přináší energii a nové technologie, zkušenější zase praxi a provozní instinkt – a ideální je, když to funguje společně.

HG: Podporujeme dodatečné vzdělávání a výuku cizích jazyků. V rámci koncernu dochází k pravidelné výměně zkušeností. Home office nemáme pevně zakotvený, ale vycházíme vstříc dle potřeby. Vždy však dbáme na to, aby výjimky nenarušily stabilitu kolektivu.

EG: Pokud je to jen trochu možné a volná pozice ve společnosti tím neutrpí, umožňujeme mladým maminkám, které nastupují po mateřské dovolené, pokud si to přejí, v prvních letech po návratu zkrácený úvazek, aby mohly věnovat potomkům dostatečnou péči. Co se týče profesního růstu – pokud vidím potenciál v možnosti obsazení volného pracovního místa někým ze společnosti, je pro mě tato kandidátka / tento kandidát první volbou, protože zkušenosti z pracovního prostředí jsou nedoceňitelné. Vodárenství je jako obor už svým založením velmi specifický – ještě jsem nezažila, že by někdo ze školy přišel jako hotový zaměstnanec. Ať už je to dělnická profese nebo kancelářská práce, vždy se nový zaměstnanec musí mnoho věcí učit.

Můžete pro inspiraci uvést z vlastní zkušenosti příklad (y) dobré praxe s ohledem na zaměstnávání žen?

LP: Za příklad dobré praxe mohu uvést i vlastní zkušenost – i když to zní trochu úsměvně: ve vodárenství se člověk nejdříve musí osvědčit odborně, a až potom se řeší, jestli je žena nebo



VAK PRAHA www.vakprahaas.cz

JSME STRÁŽCI VODOVODŮ A KANALIZACÍ

Specializujeme se na výstavbu, rekonstrukci a údržbu vodohospodářských celků pro obce, města a průmyslové areály.

- Evidence VÚME, VÚPE, ISPOP
- Plány rozvoje vodovodů a kanalizací (PRVKÚK)
- Plány financování obnovy
- Kanalizační řády a Provozní řády ČOV
- Havarijní plány
- Čištění lapolů

+420 777 400 200 info@vakprahaas.cz

- Úprava pitné vody
- Ionexové technologie
- Filtrační postupy
- Neutralizační stanice
- Tepelné úpravy vody
- Předúprava vody
- Membránová separace
- Čistírný odpadních vod
- Úprava chladicí vody
- Odvodňování kalů



VCL WATERTech, s.r.o.

Železná 492/16, 619 00 Brno
www.vclwatertech.cz

tel.: +420 545 427 711
e-mail: vclwt@vclwt.cz

Jsme právním pokračovatelem firmy VA TECH WABAG Brno spol. s r.o.

muž. A tak to má být. Pokud někdo nese odpovědnost a odvádí kvalitní práci, má mít prostor k růstu.

V praxi se snažíme vytvářet férové a bezpečné pracovní podmínky pro všechny, bez rozdílu. To znamená jasně nastavené kompetence, transparentní komunikaci, možnost odborného vzdělávání a přístup k rozvoji podle schopností – ne podle stereotypních očekávání typu „tohle je práce pro chlapy“ nebo „tohle je spíš pro ženy“.

A co se osvědčuje nejvíce? Když se o pracovních rolích mluví věcně: co je náplň práce, jaká je odpovědnost a jaké jsou pracovní podmínky. Jakmile tohle funguje, ženy si v oboru své místo najdou přirozeně.

Světový den vody 2026 s tématem Voda a genderová rovnost tak vnímám jako dobrou připomínku, že rovnost v našem prostředí nevzniká deklaracemi, ale každodenní praxí – férovým přístupem k lidem, respektem k jejich práci a důrazem na profesionalitu. A v tom je naše společná role jasná: vytvořit podmínky, aby se ve vodárenství mohli uplatnit ti nejlepší – ať už přicházejí z jakékoli generace a bez ohledu na gender – protože cílem je stále totéž: bezpečný a spolehlivý provoz a voda, na kterou se mohou lidé spolehnout.

HG: Pro ženu ve vodárenství je vždy jednodušší, když má i příslušné odborné vzdělání. Počáteční vydobytí respektu je vždy trochu komplikovanější, ale jsem si jistá, že kombinace ženského a mužského elementu je vždy prospěšná.

EG: Mám zkušenost, a souvisí to s mojí předchozí odpovědí, že mnohaletá praxe, dokonce na různých pozicích v rámci společnosti, je ve srovnání s jakýmkoli vzděláním nedocenitelná. Moji přímí podřízení, a jsou to v jednom případě muž a ve druhém případě žena (výrobně-technický náměstek a ekonomická náměstkyně), mají oba „pouze“ – a uvozovky jsou opravdu na místě – středoškolské vzdělání. Ovšem více než 20letá praxe v oboru spolu s jejich pracovitostí a osobnostními předpoklady jsou tou nejlepší kvalifikací na tyto pracovní pozice.

*Ing. Lukáš Novotný
SOVAK ČR*

Inzerát v časopisu Sovak – již přes třicet let dobrý způsob, jak předat správné informace do správných rukou
