



Nová éra **V KARIÉŘĚ**

V ZÁŘIJOVÉM ČÍSLE VÁM TRADIČNĚ PŘINÁŠÍME TÉMA KARIÉRA. A OPĚT VÁM PŘEDSTAVÍME TŘI INSPIRATIVNÍ ŽENY. JEDNÉ SE PODAŘILO VYBUDOVAT ÚSPĚŠNÝ BYZNYS, DRUHÉ SKLOUBIT NÁROČNOU PRÁCI S PÉČÍ O ŠEST DĚTÍ, TŘETÍ BOJUJE ZA LEPŠÍ PODMÍNKY PRO PRACUJÍCÍ MATKY. AŤ UŽ JE VAŠE PROFESNÍ CESTA JAKÁKOLI, JE DOBRÉ VĚDĚT, ŽE NA NÍ NEJSTE SAMA!

speciál

kariéra

Každá žena se v životě ocitne v bodě, kdy přehodnocuje svoji kariéru. Vybrala jsem si správný obor? Neměla jsem tehdy vzít tu nabídku práce? Bude mě moje profese bavit až do důchodu? Zatímco tyto otázky mohou zůstat v rovině teorií, rozhodne-li se žena být matkou, přicházejí jiné, už tvrdě praktické, na něž je třeba najít závčas odpovědi. Budu během mateřství pracovat? Kdy se vrátím do zaměstnání? Seženu hlídání? Ačkoli v dnešní době mohou odejít na mateřskou dovolenou i muži, tuto možnost jich využije jen minimum. Jsou to tak stále ženy, které musejí řešit, jak skloubit svoji práci s péčí o děti. A čekají na novou éru, ve které kariéru a rodičovství nebudou řešit samy.

Na tento fakt nedávno upozornila i slavná tenistka Serena Williams, která ve svých jednačtyřiceti letech oznámila konec kariéry. Ve svém prohlášení mimo jiné uvedla: „Kdybych byla muž, tohle bych nepsala, dál bych hrála a vyhrávala, zatímco by moje žena dřela na rozšíření rodiny.“ Na sociálních sítích se setkala vesměs s podporou svých fanoušků, ale objevila se i kritika, že ze svého odchodu dělá válku mezi pohlavími. Samozřejmě ji napsal muž. Dokud muži nebudou stát na podobných křižovatkách, jen stěží pochopí, jak těžké může být rozhodování, jakým směrem se vydat. Zatím je tedy na nás ženách, abychom si dokázaly určit priority a šly si za svým snem. Ať už je jím úspěšná kariéra, péče o rodinu, anebo klidně obojí, nic není nemožné. Dokážeme všechno.

„Pokud chcete, aby se něco řeklo, požádejte muže. Pokud chcete, aby se něco udělalo, požádejte ženu.“

MARGARET THATCHER,
BÝVALÁ PŘEDSEDKYNĚ
BRITSKÉ VLÁDY

Nebojím se ŘÍCT SI O POMOC

Lenka Mohylová je vyřízenou advokátkou a také mámou šesti dětí. Obě role dělá naplno, ačkoli se to podle svých slov neobejde bez řady kompromisů.

„Nejvíce práce člověk udělá v noci. Svého času jsem měla dokonce v kanceláři i postýlku,“ vzpomíná rodačka z Nového Jičína. Jaký je z její zkušenosti klíč ke skloubení práce s rodinou a k čemu vede svoje děti?

Usměvavá blondýnka o své životní cestě mluví s lehkými rozpaky a velkou pokorou. „Nevím, zda jsem dokázala něco velkolepého. Můj obdiv mají jiné mámy. Ty, které se starají o nevlastní nebo adoptované děti, či matky samoživitelky. Já měla kolem sebe vždy velkou podporu,“ říká Lenka Mohylová. I její příběh však bez debat stojí za pozornost.

LENKA VYSTUDOVALA PRÁVNICKOU FAKULTU, kde v prvním ročníku potkala svého nynějšího manžela Reného. Organizovat čas se s manželem naučili prý relativně brzy, protože Lenka paralelně s právy studovala ještě obor česká filologie a historie a oba si museli přivydělávat na brigádách. „Vždycky jsme toho měli hodně a museli umět plánovat,“ vzpomíná.

Po škole začala pracovat v renomované stavební firmě, ale po pár letech se rozhodla přejít k advokacii. V té době už měla dceru Leu a věděla, že advokátní zkoušky musí stihnout před porodem druhého dítěte. „V mateřství se nejspíš každé ženě přeskládají priority a učit se mi samozřejmě nechtělo. Uvědomovala jsem si však, že pokud ke zkouškám nepůjdu, dokud nepřijde na svět druhá dcera, už je neudělám. Lenka nakonec zkoušky zvládla tři měsíce před narozením Laury.

OTEVŘELA SI VLASTNÍ advokátní kancelář zaměřenou na rodinné právo, takže si práci mohla z velké části plánovat, jak potřebovala. „Nejvíce toho člověk ale stejně udělá po večerech nebo nocích. Svého času jsem měla dětskou postýlku i v kanceláři.“ Po dvou dcerách Lenka zatoužila ještě po synovi, což se jí narozením Reného, manželova jmenovce, splnilo. „Jako rodina jsme se cítili kompletní. Víte ale, jak to je. Člověk míní, pánbůh mění,“ usmívá se advokátka.

„Manžel a děti mě přesvědčili, že čtvrté dítě zvládneme, takže jsme do toho šli. Zatímco na první miminko se všichni těší, u čtvrtého máte obavy, jak to zvládnete. Pojít se s tím řada provozních věcí, musíte si pořídit větší auto, přizpůsobit domácnost a podobně,“ říká Lenka. Rudolf se narodil v jejich sedmatřiceti letech a brzy po něm přišel na svět i Richard. „Ženské a mužské síly byly však nevyrovnané, takže jsme loni přijali ten nejkrásnější dáreček, kterým je naše sladká Livie. A tím opravdu končíme!“ směje se Lenka.

V tom, že jména všech dcer začínají na L a všichni synové je zas mají s počátečním písmenem R, zpočátku nebyl záměr. „Jména jsme volili intuitivně, posléze jsme se toho už drželi kvůli stejným iniciálám.“

V PRECIZNÍM PLÁNOVÁNÍ se Lenka s přibývajícím počtem dětí ještě zlepšila. „Vše spočívá v organizaci. Již během prázdnin jsem nastavila harmonogramy všech členů rodiny, abychom začátek školního roku zvládli co nejvíce v pohodě.“ Lenka si prý i práci plánuje tak, aby za kratší časový úsek dokázala být co nejefektivnější. „Když se mě lidé ptají, jak to všechno zvládám, vždy říkám, že se nebojím požádat o pomoc a aktivně hledám podporu, která mě zastoupí. Nemusím to být přece já, kdo bude děti doučovat. Nemusím

„Vše spočívá v perfektní organizaci. Když se mě lidé ptají, jak to všechno zvládám, vždy říkám, že se nebojím požádat o pomoc a aktivně hledat podporu, která mě v mnohém zastoupí.“



Mgr. LENKA MOHYLOVÁ (43)

Advokátka. Mediátorka zapsaná u Ministerstva spravedlnosti. Vystudovala Právnickou a Filozofickou fakultu Univerzity Palackého v Olomouci. Podniká v mnoha oborech a realizuje se i v neziskovém sektoru – je ředitelkou baletního studia při Moravském divadle Olomouc. Chtěla by si otevřít vlastní školu.

vého světa. Dcera Laura je dvojnásobnou mistryní světa v klasickém baletu, syn Rudolf ve svých pěti letech čte plynne v češtině i angličtině.

„Obrovskou roli samozřejmě hraje, že se velmi zapojují manžel, naše úžasná teta a asistentka Jana a mám v dosahu i prarodiče, kteří mi děti často hlídají, a hlavně že jim všichni dokážou předat zase něco jiného než já, čehož si velmi vážím,“ přibližuje Lenka, která odmala všechny členy své „smečky“ vede k samostatnosti. „Nevidím důvod, proč bych měla v šatně před fotballem zavazovat synovi tkaničky, jak to vidím u některých maminek. Starší děti ani nevzíme do školy a na kroužky. Také je jejich zodpovědností, aby chodily včas a měly vše připravené.“ Starší dcery se již teď dokážou téměř kompletně postarat o mladší sourozence a Lenku v mnohém zastoupit, čímž získávají cenné zkušenosti do života.

Lenka dodává, že ne vždy je samozřejmě všechno stoprocentní a že je důležité se z chyb poučit. V krizových situacích se neváhá obrátit na výchovného poradce ve škole a také je v častém kontaktu s pedagogy a trenéry svých dětí. „Vše je o důvěře a komunikaci jak mezi rodiči a dětmi, tak mezi partnery, ale třeba i v práci. V mnohém mi doma pomohlo využití principů mediace, tedy mimosoudního řešení sporů. I přes vytížené programy se celá rodina snažíme pravidelně setkávat a s manželem si najdeme čas na sebe a na přátele. Věřím, že pokud je žena sama šťastná a spokojená, je díky tomu i zdravá a vše kolem ní lépe funguje.“ ■



být u každého jejich kroku, soutěže či závodu. Důležité situace však nikdy nevynechám. Vážím si každé takové chvíle, drobných věcí a úspěchů, nic nepokládám za samozřejmost. Společný čas si užíváme naplno. Mám zásadu, aby všechny děti měly stejnou podporu, například aby se naučily plavat, lyžovat, měly vzdělání, celoživotní hobby, a hlavně aby měly mezi sebou hezký vztah a dokázaly si v životě pomoci,“ říká Lenka. Děti se věnují četným aktivitám, celá rodina se zapojuje do jejich baletního, tanečního, uměleckého a teniso-

se neváhá obrátit na výchovného poradce ve škole a také je v častém kontaktu s pedagogy a trenéry svých dětí. „Vše je o důvěře a komunikaci jak mezi rodiči a dětmi, tak mezi partnery, ale třeba i v práci. V mnohém mi doma pomohlo využití principů mediace, tedy mimosoudního řešení sporů. I přes vytížené programy se celá rodina snažíme pravidelně setkávat a s manželem si najdeme čas na sebe a na přátele. Věřím, že pokud je žena sama šťastná a spokojená, je díky tomu i zdravá a vše kolem ní lépe funguje.“ ■

Účetnictví se lidé ZBYTEČNĚ DĚSÍ

Máte TikTok nebo LinkedIn? Pokud jste se na tyto sociální sítě již přidala, tak pravděpodobně znáte českou hvězdu nikoli showbyznysu, ale... účetnictví. Jana Jáčová dokázala nadchnout desítky tisíc lidí, kterým skrze krátká videa pravidelně přibližuje složitá účetní a podnikatelská témata.

Váš účet na sociálních sítích sledují desítky tisíc lidí. Překvapil vás zájem o témata jako účetnictví a podnikání?

Ano, rozhodně mě překvapil. Měla jsem zkušenost, že naši klienti mají rádi, když jim informace předáváme jednoduchou formou, a cení si toho, jak s nimi komunikujeme. A mnoho lidí mi říkalo, že bych měla učit, ale to by mě asi nebavilo. TikTok mi přišel jako dobrá platforma, kam bychom mohli dávat naše tipy. Věřila jsem, že to bude fungovat, ačkoli mě ostatní zrazovali. Dokonce si ze mě na facebooku dělala legraci skupina „marketingový bizár“. Potvrdila se mi ale původní domněnka, že lidé budou účetní témata zajímat. Překvapil mě jen jejich počet.

Proč jste si vybrala zrovna sociální síť TikTok, kde jsou spíše teenageři?

Máme i jiné komunikační kanály. Natáčíme dvacetiminutová videa na YouTube, jsme aktivní na sociálních sítích Instagram i LinkedIn. TikTok ale nabízí nejjednodušší a nejrychlejší způsob, jak předat konkrétní informaci. Věděli jsme, že i když je to platforma pro mladé, dospělí na ni dříve nebo později přejdou také. Kdyby to bylo čistě na mně, už jsem na TikToku o půl roku dříve. Víím, že pokud něco chcete vybudovat, je to dlouhodobý proces a musíte vytrvat, i když se můžete ze začátku setkat s odmítnutím.



JANA JÁČOVÁ (47)

Majitelka společnosti UOL Účetnictví. Firmu založila v roce 2004 a dnes má přes 3500 klientů, čtyřicet poboček a 120 zaměstnanců. Na sociálních sítích popularizuje účetní, mzdová, daňová a podnikatelská témata. Na internetovém serveru TikTok má přes sedmapadesát tisíc sledujících, na LinkedIn ji sleduje téměř třicet tisíc lidí. V minulosti hrála volejbal na vrcholové úrovni. Více na uol.cz.

„Mám vlastnost,
že buď věci dělám
na sto procent, nebo
je nedělám vůbec.
Jsem budovatelka.
Mám silný tah
na branku a velký
mysl pro práci.
To znamená, že
mě nenapadne, že
pracuji moc nebo
málo, práci beru
jako povinnost.“

➔ Mně ale počáteční negativní komentáře nevadily. Na sociálních sítích s nimi musíte počítat.

Dle počtu vašich sledujících je dnes zájem o účetní a podnikatelská témata obrovský. Čemu to přičítáte? Neorientujeme se dobře v těchto oblastech?

Ano, znalosti v těchto oborech máme jako veřejnost skutečně velmi nízké. Problém je v tom, že u nás se na účetnictví hledí jako na něco hrozného. Lidé na mě koukají zděšeně, když řeknu, že podnikám právě v tomto oboru. Přitom to je byznys nařízený státem a každý podnikatel účetnictví potřebuje. Lidé ale často ani nevědí, co potřebují vědět. Nikdo vám totiž nepodá ucelené informace. Pokud si do vyhledávače zadáte nějaké téma, vyjede vám legislativa, ale nikdo vám ji už jednoduše nevyvětlí. My se snažíme veřejnost vzdělávat a lidem pomoci se v účetních i jiných tématech lépe zorientovat a dohledat si pak další informace.

Proč jste se jako velká účetní firma vydali touto edukační cestou?

Protože mi vadí, jak v Česku funguje účetní a daňový systém. Jak se Ministerstvo financí chová k daňovým poplatníkům, jak se vytvářejí daňové zákony, jak málo se u nás edukuje veřejnost. Nikde nenajdete ucelený souhrn informací a jste odkázáni na to, co vám kdo poradí. Ale to je přece strašné! Když jsem malý podnikatel, měl bych si umět spočítat, zda se mi vyplatí koupě auta, a nespolehat se na znalosti svojí účetní. Věřím, že podnikatelé musejí mít základní znalosti, díky kterým se dokážou rozhodovat sami a vést se svým účetním rovnocennou debatu. Konkurenční účetní firmy nás proto nemají rády, protože si myslí, že osvětou jim odvádíme klienty. Menší účetní firmy a samostatné účetní se od nás naopak rády učí a dozvídají se novinky.

Podle čeho témata příspěvků vybíráte?

Často nám píšou už i sami sledující, co by chtěli vědět. Ale tím, že sami tvoříme spoustu obsahu, píšeme e-booky a natáčíme videa na další platformy, máme stále spoustu témat ke zpracování. Je pravda, že jsme se ze začátku báli, jestli za chvíli budeme mít co točit, ale naši zákonodárci jsou naštěstí tak čilí, že nás udržují stále ve střehu různými novelami a nařízeními.

Který z vašich příspěvků vyvolal největší reakce?

Paradoxně to nebylo účetní téma, ale jen informace, že naše brigádníky neodměňujeme hodinovou sazbou, ale na základě zpracovaného materiálu. A aniž by to byl inzerát, přihlásilo se nám přes tři tisíce brigádníků. **Vaše firma prakticky neustále expanduje a nabírá nové zaměstnance. Je to udržitelné?**

Věřím, že ano. Rozhodla jsem se, že vybuduji pobočkovou síť, což zatím žádná účetní firma u nás neudělala. Měsíčně nám přibude padesát klientů, a stále tak potřebujeme nové lidi. Pokud už jste navíc větší firma, vždy vám část lidí cyklicky končí. Mnoho mých zaměstnankyň odchází na mateřskou, čemuž se v našem oboru nedá vyhnout. Proto jsem se nedávno na pohovoru smála, když mi žena opatrně zmínila, že má malé dítě. Kdyby chovala velblouda, tak by to bylo zajímavé. Ale to, že má dítě, opravdu není překážkou. Zvlášť ve firmě, kde pracuje většina žen.

Jakou radu byste chtěla dostat na začátku podnikání? Co byste z dnešního pohledu ocenila?

Určitě bych ocenila, kdybych svoje optimistické nápady mohla konzultovat s nějakým pesimistou. A více bych se radila. Myslím, že spousta chyb, které jsem udělala, vznikla z mého neutuchajícího nadšení a obrovských růžových brýlí. Na druhou stranu vím, že je nebezpečné dávat na rady druhých. Jednu dobu jsem kvůli tomu dokonce cítila, že jsem úplně ztratila samu sebe, a nevěděla, kdo vlastně jsem. Takže bych to shrnula na: důvěřovat sám sobě, držet si svůj směr, ale zároveň si umět nechat poradit.

Působíte jako žena, která dosáhne všeho, čeho si zamane. Co je váš sen?

Tak to není! Dosáhnu jen toho, co můžu sama ovlivnit. Ale k tomu mám několik snů, které mohu ovlivnit jen částečně. Například pravidelně sázím sportku, protože chci vyhrát. Každý se mi diví, ale vy byste vyhrát nechtěli? A sázíte? Vidíte. Pokud chcete vyhrát, musíte sázet. A věřím, že mi to tam jednou padne. Také bych si přála, abychom ve firmě dokázali během čtyř let vyrůst na deset tisíc klientů, teď jsme na třech a půl tisících. A třetím velkým snem je mít více času na cestování. Věřím, že jsem firmu nastavila dobře a můžeme si to už dovolit. ■ ➔



**ZUZANA
SLATKOVSKÁ (37)**

HR manažerka ve společnosti Amazon, kde působí již devátým rokem. Její specializací je personalistika a vzdělávání.

Pracuje na různých projektech zaměřených na inkluzi a diverzitu. Mimo Amazon pracuje v HR konzultační firmě

Be-DNA, která umožňuje klientům koncepčně a strategicky propojovat oblast HR (lidské zdroje) s marketingem a pozitivní psychologií. Firmám pomáhá budovat značku zaměstnavatele, nastavovat vizi a HR strategii, poskytuje partnering. Organizuje workshopy na téma zaměstnanecké zkušenosti a angažovanosti. Má čtyřletou dceru a dvouletého syna.

I péče o rodinu a domácnost **JE PRÁCE**

„Populace stárne, takže se dnes žena nestará jen o děti, ale často už i o svoje rodiče. Touto neplacenou činností tráví v průměru tři až šest hodin denně. Muži pouze třicet minut až dvě hodiny,“ říká Zuzana Slatkovská, která radí ženám, jak si se zaměstnavatelem vyjednat lepší pracovní podmínky a postavit se za sebe na trhu práce.

L výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd z roku 2003 o postavení žen na trhu práce vyplynulo, že čtyřicet procent žen zažilo na pracovišti diskriminaci z důvodu pohlaví. Nebo že největší nerovnosti mezi ženami a muži jsou v možnosti postupu na vyšší pozice. A také že ženy s dětmi předškolního věku, po mateřské dovolené a starší ženy patří mezi tři z pěti nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce. Změnilo se něco za téměř dvacet let?

Určitě ano. Za dvacet let bylo přijato mnoho dobrých legislativních opatření, jako například možnost rozložit si délku rodičovského příspěvku, a nastal i společenský posun. Ženy přestaly být vnímány primárně jako pečovatelky a je

větší zájem zapojovat i muže do záležitostí kolem domácnosti a dětí. Nejde totiž jen o to, vytvořit vhodné podmínky ženám, ale musíme je vytvořit i mužům, aby byli motivováni odejít na mateřskou dovolenou a mohli využít stejné benefity jako ženy. Díky tomu budou mít naopak ženy více možností, jak se navracet zpět do pracovního života.

Zkrácené úvazky ale nejsou u nás běžnou praxí. Proč tomu tak je?

Ano, bohužel, v Česku a na Slovensku jsme v jejich počtu na chvostu Evropské unie; na zkrácený úvazek pracuje jen asi šest procent lidí. Přitom v Nizozemsku, Dánsku či Norsku třicet až čtyřicet procent. U nás však firmy nejsou motivované, protože od státu nemají v případě poskytování

INZERCE

CENY ENERGIÍ USTOJÍME, NEMOCI SRDCE ALE USTÁT NEMUSÍME

**Složitá doba si žádá pevné zdraví
a spolehlivou zdravotní pojišťovnu.**

Přejděte k VZP a využijte širokou nabídku příspěvků na prevenci. Registrovat se můžete i on-line, ale jen do 30. září.

www.vzp.cz/pojdteknam



30 %

**ÚMRTÍ V ČESKU
JE ZAPŘÍČINĚNO
ONEMOCNĚNÍM
SRDCE**



→ zkrácených úvazků žádné daňové úlevy. Pokud by jim však stát nabídl nějaké výhody, jako například při zaměstnávání hendikepovaných lidí, jistě by mnoho z nich na kratší pracovní dobu přistoupilo. Výjimkou jsou některé osvědčené zahraniční nebo pražské firmy, ale v menších městech tuto možnost nabízí pouze minimum společností. Přitom téma sladění pracovního a rodinného života je pro mnoho uchazečů o zaměstnání velmi důležité.

Některé firmy u nás už ovšem otčům nabízejí možnost odchodu na mateřskou dovolenou a poskytují jim rodičovské benefity. Využívají toho muži?

Bohužel jich není tolik a o těch, kteří tuto možnost využijí, není příliš slyšet. Opět se tím ale vracím zpět k vytvoření vhodných podmínek ze strany zaměstnavatele, který by měl muže v tomto rozhodnutí podpořit. Velkou roli hraje i platová rovnost mezi pohlavími. Pokud má muž vyšší mzdu než jeho žena, nevyplatí se mu zůstat doma. A ženě se zase nevyplatí brzy se vrátit do práce, protože za ni nebude adekvátně odměněna. Problém se tak zacykluje a pro rodinu zůstává ekonomicky výhodnější stávající nastavení. Ačkoli máme pocit, že se situace pomalu zlepšuje, podle statistik bude vyrovnání platových rozdílů v Evropě trvat ještě dalších šedesát let, pokud to má pokračovat tímto tempem. Což je děsivé.

Je pro ženu vůbec výhodné vracet se do práce, pokud pak většina zátěže spojené s péčí o rodinu a blízké stejně leží především na ní?

To záleží na nastavení fungování partnerů. Samozřejmě, pokud se muž příliš nezapojuje, ženě již nezbyvá mnoho možností, jak se realizovat, a většinu času tráví péčí o rodinu. Nesmíme zapomínat, že i neplacená činnost, kterou ženy vykonávají v domácnosti a pro své blízké, je práce. Navíc jak populace stárne, žena se dnes nestará jen o děti, ale často už i o svoje rodiče. Autorka knihy Neviditelné ženy Caroline Criado Perez zjistila, že celosvětově pětasedmdesát procent této „neviditelné“ práce vykonávají ženy, které jí tráví tři až šest hodin denně. Zatímco muži pouze třicet minut až dvě hodiny.

U této neplacené práce ale ženy velmi často zvládají vykonávat svoje zaměstnání na plný úvazek. Proč by měl mít zaměstnavatel zájem jim ho zkrátit?

Protože to není dlouhodobě udržitelné. Žena to nějakou dobu zvládne, ale hrozí, že brzy vyhoří, onemocní, zkrátka se totálně vyčerpá fyzicky i psychicky. A ze zaměstnání odejde úplně, což pro jejího nadřízeného není přece žádoucí. Proto bychom se měli včas ozvat a se zaměstnavatelem se pokusit domluvit, zda existuje i jiná forma úvazku, například práce na dohodu, příležitostná výpomoc a podobně.

„Velkou roli hraje i platová rovnost mezi pohlavími. Pokud má muž vyšší mzdu než jeho žena, nevyplatí se mu zůstat doma. A ženě se zase nevyplatí brzy se vrátit do práce, protože za ni nebude adekvátně odměněna. Problém se tak zacykluje.“

To nejspíš platí i při odchodu na mateřskou dovolenou.

Ano, některé ženy se chtějí zcela odstříhnout a věnovat se pouze rodině, ale mnoho jich nechce úplně ztratit kontakt se svým oborem. Chtějí částečně pracovat nebo absolvují různé doplňkové kurzy. Díky tomu mají poté i jednodušší návrat do zaměstnání či hledání nové pozice. Vždy bych doporučila komunikovat se zaměstnavatelem s dostatečným předstihem. Třeba se mu ozvat pár měsíců před koncem mateřské dovolené a zjistit, jaké jsou možnosti opětovného zapracování nebo flexibilního úvazku. I zaměstnavatel může udělat vstřícný krok a během mateřské dovolené ženu pozvat na školení, teambuilding nebo se jednoduše optat, jak se jí daří. Velmi pozitivně to ovlivní sebevědomí ženy, která se pak necítí úplně ze hry, a navodí se tak i příjemná atmosféra ve firemní kultuře, ze které ve finále mohou čerpat všichni.

A co když si žena hledá novou práci? Potenciální zaměstnavatel se jí sice nesmí ptát na děti, ale měla by při pohovoru ve vlastním zájmu upozornit na své „závazky“?

V průběhu našich workshopů se žen ptáme na jejich názor. Mnoho z nich se zdráhá zmínit svoji rodinnou situaci, neboť vědí, že recruiteri a manažeři mají vůči tomu předsudky. Z tématu mateřství bychom ale neměli dělat tabu. Z údajů českého statistického úřadu vyplývá, že největší podíl populace tvoří ženy, které mají dvě děti. Pracovní trh si nemůže dovolit o ně přijít. Jako uchazeč či uchazečka na pohovoru bych se ptala primárně na pracovní dobu. Ve společnosti bychom se měli dostat do takového nastavení, kde není nutné zmiňovat, jestli děti mám, nebo nemám. Firma se na to ptát nesmí, kdyby se někdo zeptal mě, zajímalo by mě, jak tato otázka souvisí s pracovní náplní. Minimálně mi to dá dobrou indicii, jak na rodiče nahlíží zaměstnavatel a jestli se jeho očekávání a moje možnosti setkají. A pokud ne, můžu hledat dál. Žena by se za sebe měla umět postavit a znát svoji cenu. Často odvádíme skvělou práci, ale neumíme se prodat, ráda bych ženám v tomto ohledu dodala více sebevědomí. ■