

ELLE

the
LIGHT
issue

**GLUCOSE
GODDESS**
Vědkyně
Jessie
Inchauspé
a její pravda
o cukru

THE BEST OF
VÍTĚZOVÉ ELLE
INTERNATIONAL
BEAUTY AWARDS

**TOO POSH
TO PUSH?**

MAJÍ ŽENY DNES
VĚTŠÍ STRACH
Z BOLESTI, NEBO JE
TO VŠECHNO JEŠTĚ
ÚPLNĚ JINAK?

Light in the Dark

JAK ROZZÁŘIT NEJTEMNĚJŠÍ
OBDOBÍ ROKU SKRZE MÓDU

Leden 2025

ČR 11990 Kč ■ SR 499 €
9 771210 848003
0 1

KDO *tabá* ZA KRATŠÍ KONEC

Podcast sloupkařky ELLE Šárky Homfray a Lucie Václavkové nedávno dostal knižní podobu. Zeptali jsme se autorek, jak to tedy u nás na pracovním trhu vypadá a co dělat, aby to vypadalo jinak.

Co vás nejvíc překvapilo ohledně českého pracovního trhu?

I když se tímto tématem zabýváme dlouho, stále nás udivuje neochota řady zaměstnavatelů (a vlastně i státu) vytvářet lepší podmínky pro sladování rodinného a pracovního života. Máme velmi nízkou nezaměstnanost, v řadě oborů se velmi obtížně sháňejí lidi, a přesto je tu dost takových, kteří by rádi pracovali, ale v „klasických podmínkách“ nemohou. Může jít o matky malých dětí, sólo rodiče, lidi po padesátce, migrantky a další. Ti by potřebovali určitou flexibilitu a zároveň jistotu, důstojné zaměstnání a adekvátní výdělek, ale často hledají marně, i v kvalifikovaných profesích. Přitom ani do budoucna nemohou zaměstnavatelé počítat s tím, že by se nějaká pracovní síla „zázračně“ objevila.

Kdyby byla kniha Pay Gap manuálem, co by byly první tři věci, které bychom si z ní měly zapamatovat?

V knížce máme na konci celé patnáctero, do kterého jsme pečlivě vydestilovaly naše zjištění a závěry. Pokud bychom z těchto bodů měly vybrat tři, byly by to nejspíše následující:

- Budme aktivní, vezměme svůj pracovní i osobní život do vlastních rukou a nečekejme, co se stane.
- Znejme svá práva a zajímejme se o to, co pro nás které varianty a možnosti znamenají.
- Nebudme na všechno samy. Říkejme si o pomoc a podporu doma i v práci, v případě potřeby se obračejme na příslušné orgány, odbory nebo neziskové organizace. Pomáhejme a podporujme také ostatní.

Kdybyste měly doporučit jeden návyk pro každodenní posílení sebedůvěry v práci, co by to bylo?

Jednoznačně sebereflexe. Lucie tomu říká „rande sama se sebou“, Šárka zase píše deník. Když už ne každý den, tak alespoň jednou za týden si dopřejme čas na úvahu nad tím, co v životě i v práci zažíváme. Pojmenujme si, co se nám podařilo, vedme si portfolio úspěchů. A když se zrovna nedaří? Neberme neúspěch jako konec světa nebo jako znamení toho, že jsme k ničemu, ale zkusme si z toho vzít cennou lekci.

Jakou roli hrají genderové stereotypy při volbě povolání a co s tím?

Genderové stereotypy se objevují už při plánování rodičovství a později k chlapcům i dívkám přistupujeme odlišně při výchově a vzdělávání. Rozvíjíme u nich odlišné kompetence. Samozřejmě

nás pak ovlivňují i při volbě vzdělávací a profesní dráhy. Už ze základek dívky míří jinam než chlapci. V učebních oborech to může být kuchařka, kadeřnice či cukrářka, zatímco z chlapců budou elektrikáři či automechanici. U středních odborných škol s maturitou pak dívky směřují na obory jako ekonomika a podnikání, ošetrovatelství či lyceum, zatímco chlapci nejčastěji na

výpočetní techniku a elektrotechniku. Na vysokých školách pak ženy dominují ve školství, zdravotnictví a sociální práci, zatímco muži v oboru informačních a komunikačních technologií, technice a stavebnictví. Aby se děti a mladí lidé rozhodli správně, potřebují získat dostatek informací sami o sobě, o světě práce a také o vzdělávací nabídce středních škol. K tomu pomáhají nejrůznější informační zdroje o školách i profesích (informační portály, videa, knihy, podcasty aj.), dny otevřených dveří, přednášky na školách představující různé profese, exkurze, stínování a mnoho dalších nástrojů. Podpora nestereotypní volby povolání je jedním z důležitých úkolů kariérového poradenství na školách. A jako rodiče bychom se neměli spoléhat na to, že svému dítěti bez dalšího poradíme nejlé-

pe, protože současný svět práce je komplexní a každý se v něm nemusí dostatečně orientovat.

Vypíchněte prosím příklad(y) dobré a špatné praxe v oblasti rovnosti v práci.

Dobrou praxi můžeme nazvat v zásadě cokoli, co bude směřovat k respektu rozmanitosti. Různí lidé mají jak různé potřeby, tak talenty, a pokud jim zaměstnavatelé nabídnou flexibilitu, férové a transparentní prostředí bez předsudků a ideálně i zájem o jejich schopnosti a zkušenosti během mateřské a rodičovské nebo třeba v předseniorském věku, budou z toho profitovat všichni. Špatnou praxí pak je rozhodně vytváření toxického prostředí, management příliš tvrdé ruky, úsilí o maximální výkon bez ohledu na cokoli nebo zakořeněná představa, že jen ten, kdo sedí v kanclu na židli, doopravdy pracuje, ideálně od nevidím do nevidím.

Co byste doporučily jako první krok každé ženě, která chce na pracovním trhu férovější start?

Postavit se za sebe!

