



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

prostor +

Příručka pro genderově korektní komunikaci a jednání

Tento dokument vznikl v rámci projektu „Implementace doporučení genderového auditu“,

reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010348.



Obsah

1 Kontext vzniku příručky	3
2 Jak chápat pojem „gender“	4
3 Genderově korektní vyjadřování	5
3.1 Příležitosti využití genderově korektního jazyka v rámci společnosti Prostor+	5
3.1.1 Písemná komunikace	6
3.1.2 Vizuální komunikace	7
3.1.3 Komunikace z očí do očí mezi zaměstnanými osobami	7
3.1.4 Komunikace z očí do očí s klientkami a klienty, s dětmi	8
3.1.5 Komunikace s dětmi	8
3.1.6 Komunikace s klientkami a klienty	9
3.1.7 Průběh genderově korektního přijímacího pohovoru	9



1 Kontext vzniku příručky

Příručka pro genderově korektní jednání a komunikaci vznikla v rámci projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010348 Implementace doporučení genderového auditu Prostor plus, o. p. s. a bude použita při implementaci politiky genderové rovnosti v organizaci Prostor +.

Otázka genderové rovnosti je pro nás v Prostoru+ důležitá. Příručka by měla sloužit jako přehledné shrnutí genderové problematiky pro zaměstnankyně a zaměstnance Prostoru+. Ti ji mohou využít i jako návod či pomocný dokument, pokud si nebudou při své práci například jisti, jak napsat genderově korektní inzerát nebo když budou potřebovat vědět, jak se chovat genderově korektně ke svým kolegům a kolegyním. Zároveň příručka poslouží všem nově nastoupivším do společnosti, aby zjistili, zda je jejich smýšlení a jednání v oblasti genderové rovnosti v souladu s kulturou a atmosférou ve společnosti.

Základním cílem příručky je přispět k nastavení a stálému udržování genderové rovnosti v organizaci Prostor+. Měla by vést zaměstnance a zaměstnankyně k takovému jednání a komunikaci, jak uvnitř tak vně společnosti, která bude zdvořilá a příjemná vůči mužům a ženám.

Příručka je mimo jiné inspirována dílem autorek Jany Valdrové, Blanky Knotkové-Čapkové a Pavly Paclíkové: Kultura genderově vyváženého vyjadřování. Autorky velice trefně shrnují fakt, že komunikace a způsob vyjadřování ovlivňují jak samotné smýšlení a povědomí lidí, tak i žitou realitu, a proto je nutné upravit styl komunikace. „Bylo dokázáno, že některé jazykové praktiky v češtině skutečně diskriminují ženy ve veřejném prostoru, odsunují je na okraj pozornosti, snižují jejich důstojnost a společenský status.“ (Valdrová, J., Knotková-Čapková, B., Paclíková, P. 2010. Kultura genderově vyváženého vyjadřování. MŠMT. s. 3)

V příručce jsou uvedeny konkrétní příklady stereotypního uvažování, chyby v komunikaci, nevhodné otázky na pohovorech atd. a to vše z důvodu, aby si lidé, kteří budou příručku číst, uměli představit dopady genderově nekorektní komunikace a aby to bylo srozumitelné pro každého bez ohledu na jeho znalosti z oblasti genderu.



2 Jak chápat pojem „gender“

Pojem „gender“ je někdy chybně zaměňován s pojmem „pohlaví“. Zjednodušeně lze rozdíl vysvětlit následovně. Zatímco „pohlaví“ odkazuje k biologickým danostem mužů a žen (vrozené pohlavní orgány, druhotné pohlavní znaky), pojem „gender“ označuje kulturní/sociální obraz toho, co znamená být ženou a mužem. Gender je tedy naučený, a zároveň proměnlivý. Vždy záleží na místě, času a kontextu. Je nutné si uvědomit, že to, co znamená „být mužem“ v naší kultuře se může zcela lišit od jiných kultur (např. v naší české kultuře se malují a používají make-up převážně ženy, v Nigeru se zdobí muži a jsou zde pořádány přehlídky krásy právě pro muže). Nelze říci, že by jedno pojetí genderu bylo lepší než druhé, příklad byl uveden pro uvědomění relativnosti pojmu. Co znamená „být ženou či mužem“ není biologicky dané/přirozené/vrozené, ale je to naučené, kulturně podmíněné. Již od malička se učíme, jak se chová „správný chlap“ a „správná ženská“, a proto jsme již od útlého věku formováni, abychom se vměstnali do připravených „kolonek“, ale ne všem tyto předem připravené kategorie vyhovují. Pokud nezapadnete do připravené „škatulky“, velice často to u vás způsobí nelibé pocity strachu či smutku a co víc, vaše okolí vás může začít diskriminovat či stigmatizovat za to, že nezapadáte. Proto je dobré si uvědomit, že „gender“ je kulturně konstruovaný a je jen na nás, jestli chceme opakovat naučené vzorce chování a učit je naše děti, nebo se otevřeme novým možnostem a rozšíříme možnou škálu chování, aby si mohl každý jedinec vybrat svou cestu a nestihl ho za to výsměch či jiný postih od zbytku společnosti.



3 Genderově korektní vyjadřování

Genderová kultura projevu spočívá v označování nebo oslovení osob tak, aby byl jazykově zviditelněn podíl žen v dané oblasti. Genderově korektní jazyk je takový, který nezesměšňuje, nezneviditelnuje a nediskriminuje jedince z hlediska pohlaví. Ve způsobech titulování, označování a oslovování osob se vyhýbá užívání generického maskulina, které ženy společensky zneviditelnuje a ve svých důsledcích marginalizuje. Genderově citlivý způsob vyjadřování se vyhýbá používání nevhodných genderových stereotypů zjednodušujících skutečnost a reprodukcí tradiční genderové role (např. „živitel rodiny“, „strážkyně domácího krbu“).

Níže je uvedena citace z výše zmiňované příručky (Kultura genderově vyváženého vyjadřování), protože je v ní zcela trefně popsáno, proč je důležité s jazykem vědomě pracovat a přizpůsobit komunikaci nově definovaným požadavkům.

„Vedle na první pohled zjevných prostředků diskriminace (nerovnost politických práv, nerovná reprezentace v rozhodovacích orgánech, diskriminace na pracovním trhu, apod.) působí i prostředky méně zjevné. K nim patří jazyk: způsob pojmenovávání lidí, paušální přisouvání činností a vlastností určitým skupinám lidí, znevažování vybraných skupin lidí nebo jejich přehlížení v jazyce. Pokud se takové vyjadřování stane v určité kultuře v dané době běžné, mohou mu lidé, kteří se nad tím nezamýšlejí, přisouvat „obecnou platnost“. Příklady ze současné české společnosti není málo: o „cikánech“ se často (ba i v médiích!) mluví obecně jako o zlodějích, o imigrantech jako o „parazitech“, o homosexuálech jako o „úchylech“, o ženách jako o popletených, hysterických „slepících“, o světlovláskách jako o hlupačkách.

K čemu zde dochází? Zaprvé se zevšeobecňuje, jako kdyby byli všichni příslušníci a příslušnice jedné skupiny lidí stejní, což je prostě nesmyslné a je velmi snadné dokázat opak. Zadruhé si ti, kteří takto jiné lidi označují, vytvářejí psychologicky pohodlný obraz o sobě samotných: zloději nejsme v první řadě my, bílí Češi, ale oni, Romové; úchylové nejsme my, „normální“ heterosexuálové (můžeme být přitom třeba sadisti nebo pedofilové, ale to se v tomto vyjadřování neřeší), ale oni, gayové a lesby; popletení a hysteričtí nejsme my, muži, ale ony, ženy; hloupí nejsme my, muži a tmavovlasé ženy, ale ony, blondýny, atd. Zatřetí toto vyjadřování posiluje společenské nerovnosti, rozdělení společnosti na silné a slabé (což je nehumánní), na šéfy a outsidersy (což je primitivní), na mocné a bezmocné (což je nedemokratické). Vytváří představu, že skupina (zpravidla většina), která se více podílí na moci, představuje obecně platnou normu, ostatní skupiny různé odchylky, které můžeme buď blahosklonně tolerovat (ó jak jsme velkorysí), nebo „oprávněně vést“, ovládat, případně i potírat.“ (Valdrová, J., Knotková-Čapková, B., Paclíková, P. 2010. Kultura genderově vyváženého vyjadřování. MŠMT. s. 6-7)

3.1 Příležitosti využití genderově korektního jazyka v rámci společnosti Prostor+

Zde jsou uvedeny příležitosti využití genderově korektního jazyka v rámci společnosti Prostor +:

- každodenní komunikace mezi zaměstnanými osobami
- tvorba pracovních inzerátů
- příspěvky na sociálních sítích
- tvorba vnitřních dokumentů, směrnic, příruček, řádů atd.
- veřejné projevy v médiích



- projevy a proslovy na setkáních se zaměstnankyněmi a zaměstnanci
- tvorba marketingových materiálů: plakátů, letáků apod.
- školení, přednášky
- psaní projektových žádostí
- komunikace s klienty a klientkami
- komunikace a administrace projektů
- komunikace s dětmi a rodiči

3.1.1 Písemná komunikace

Genderově korektní písemná komunikace zahrnuje tvorbu dokumentů, směrnic, řádů, které jsou určené pro zaměstnance a zaměstnankyně, ale i tvorbu inzerátů, příspěvků na sociální sítě, letáků a nebo tiskových zpráv, které jsou určeny na komunikaci s veřejností. Pomocí emailů a různých elektronických systémů komunikujeme i s úřady a donátory. V všech případech je důležité využívat genderově senzitivní jazyk. Čím častěji budeme používat genderově korektní jazyk, tím rychleji si osvojíme daná pravidla a snadněji nám půjdou aplikovat do všech forem komunikace.

Při psaní se držíme následujících doporučení.

- 1) Vyhýbáme se užívání generického maskulina použitím obou tvarů nebo opisem tam, kde má výraz označovat lidi obou pohlaví. Dochází tak ke zviditelnění méně zastoupené skupiny.

Například namísto věty ve tvaru: „Akce se zúčastnili všichni zaměstnanci.“, použijeme: „Akce se zúčastnili všechny zaměstnankyně a zaměstnanci.“ nebo: „Akce se zúčastnili všechny zaměstnané osoby.“ Vždy záleží na kontextu, zda opis, který zvolíme, nebude působit nevhodně nebo směšně. Proto je vhodné vybrat vždy jinou variantu.

Pořadí pohlaví ve víceslovných názvech je vhodné střídat. „Akce se zúčastnili nejen všechny zaměstnankyně a zaměstnanci ale i všichni vedoucí pracovníci a pracovnice.“

- 2) Dále je možné zmírnit nerovnost použitím množného čísla nebo slovesným adjektivem.

Věta „učitel je povinen nahlásit úraz...“ může být předělána takto: „učitelé jsou povinni nahlásit úraz...“ nebo „vyučující jsou povinni nahlásit úraz...“ Obě předělané varianty vyzní méně maskulinně než první věta a zmírní se tak nerovnost v jazyku.

- 3) Dodržujeme adresnost tam, kde se jedná o ženu, a použijeme přechýlený tvar.

Například: „Na konferenci vystoupila ředitelka organizace XY...“ Nebo namísto „hlavní koordinátor projektu, paní XY“ je vhodné použít: „hlavní koordinátorkou projektu je paní XY...“

- 4) Nahrazujeme obecný výraz „žena“ označující pohlavnost za výrazy dle odbornosti a vyhýbáme se užívat tvary odborných pozic v mužském rodě.

Namísto „ženy zaměstnané ve školkách...“ je vhodné použít „učitelky ve školkách...“ Místo „ženy na mateřské“ použijeme „spolupracovnice na mateřské“. Je nevhodné užívat „právnick naší společnosti, paní XY“, využijeme tvaru „právnička“ obdobně tak „ředitelka, garantka, koordinátorka atd.“ V



emilech a dopisech dbáme vždy na oslovení dle odbornosti a titulů osob (nepoužíváme například oslovení „slečno“).

- 5) Snažíme se vyhýbat neživým subjektům mužského rodu.

Například slovo „zaměstnavatel“ lze nahradit slovy: „společnost, zřizovatelská instituce, firma atd.“ a zmírníme tak konotace spojené s mužským pohlavím.

- 6) Zahraniční příjmení ženských osobností doporučujeme uvádět v nepočestném, tudíž nepřechýleném tvaru.

3.1.2 Vizuální komunikace

Do vizuální komunikace v Prostoru+ lze zahrnout například tvorbu plakátů, vystavování fotek, prezentace, grafiky a fotografie na sociálních sítích. V takovém případě je důležité, aby ve vizuálních materiálech byly prezentovány ženy a muži rovným způsobem. Pokud by například v Prostoru+ v rámci oddělení služeb bylo zaměstnáno 90% žen, bylo by na místě, aby fotky, které prezentují oddělení služeb na webu, zachycovaly zhruba ten poměr mužů a žen, kolik jich je ve společnosti ve skutečnosti. Ani jedno pohlaví by nemělo být přehlíženo nebo upozadováno při prezentaci na sociálních sítích. Na obrázcích bychom se měli snažit nezobrazovat ženy ani muže podle genderových stereotypů (např. ženy vařící kafe v kanceláři a muže opravující kopírku).

Se zobrazováním ženských a mužských těl by mělo být nakládáno důstojně a neměla by být zneužívána například se záměrem upoutání pozornosti. Při tvorbě grafických materiálů bychom se měli snažit bojovat proti genderovým stereotypům (např. nevytvářet plakáty růžové pro ženy a modré pro muže).

Pokud jsou například v objektu nějaké společné prostory určené jen pro muže (například šatny), je nevhodné „vyzdobit“ prostor plakátem s nahou ženou. S ženským tělem se v dnešní kultuře často nakládá jen jako se sexuálním objektem či prvkem, který má přitáhnout pozornost. Dochází k narušování důstojnosti žen. Skrze vyvěšení takového plakátu jako bychom vysílali zprávu našim dcerám či manželkám, že nás vlastně nezajímá, jaké jsou osobnosti, ale důležité je, jak vypadají a „na to jsou dobré“. Pokud by například byla ve společnosti ryze ženská kancelář a ženy si tam vyvěsily plakát s nahým mužem, jak by se asi cítil zaměstnanec, který by přišel do takové kanceláře vyjednávat o zvýšení platu? Proto i při vytváření pracovního prostředí je důležité myslet i na genderový aspekt.

3.1.3 Komunikace z očí do očí mezi zaměstnanými osobami

Asi nejtěžší je hlídat si genderově korektní vyjadřování v každodenní komunikaci mezi lidmi ve společnosti, ať už se jedná o chování na pracovních poradách nebo o vtipkování v kuchyňce. Ve všech případech je dobré mít na paměti, že svým jednáním bych se mohl/a někoho dotknout nebo mu ublížit.

Měli bychom zvážít, zda v pracovním (i osobním) prostředí jednat na základě genderových stereotypů. Existuje rozšířený stereotyp o tom, že ženy zvládají dělat více věcí najednou na rozdíl od mužů. Pokud by se nad tím člověk nezamyslel a bral by toto tvrzení jako pravdu, mohl by ubližovat lidem kolem sebe nebo je i diskriminovat. Je mnoho žen, které dokážou dělat jen jednu věc, na kterou se musí plně soustředit a potom přejdou k další, mají specifickou organizaci práce. Pokud by se například jejich



nadřazená řídila stereotypní uvažováním, mohla by po ní chtít, aby dělala více věcí najednou („vždyť je to přece ženská“). Dotyčnou by nepochybně stresovalo, že nemá prostor pro vlastní organizaci práce a že je po ní vyžadováno něco zcela samozřejmě, ačkoliv to není nic přirozeného. O to více by se mohla cítit právem dotčená, kdyby měla na stejné pozici kolegu mužského pohlaví, který by měl na všechno dost času („vždyť je to chlap, musí si to v klidu rozmyslet, hlavně ho nerušit“). Tak by se mohlo stát, že muž by dokonce dostal i vyšší plat než žena za stejnou práci, protože by bylo ohodnocení rozděleno na základě očekávání domněle vrozených vlastností, nikoliv pracovního výkonu samotného.

Může se stát, že je potřeba přenést třeba židli z jedné místnosti do druhé. Žádost o pomoc nemusíme směřovat pouze na zaměstnance, ale i zaměstnankyně. Ty mohou také stěhovat nábytek a třeba by si rády odskočily od monotónní práce za počítačem stejně jako muži. (Vše samozřejmě v mezích zákona, tam je definováno, kolik kilo může nosit žena a kolik muž.) Tím, že bychom řekli „chlapi, pojďte mi, prosím, pomoci“, by si žena, která by také ráda pomohla, mohla připadat trapně nebo nevhodně a určitě by se nezvedla. Obdobně, když je potřeba uvařit kafe na poradu nebo pro nějakou návštěvu v kanceláři, tak pokud není přítomna osoba, která je přímo touto prací pověřena (je to náplň její pracovní pozice), je nevhodné žádat o uvaření přítomnou zaměstnankyni jen pro to, že je žena a většinová společnost u ní předpokládá, že bude umět uvařit kávu spíše než přítomný zaměstnanec. Zaměstnankyně možná vůbec kafe nepije a to, co by uvařila a přinesla, by vůbec nemuselo být dobré a naopak zaměstnanec může být vyznavačem kvalitní kávy a rád by uvařil na poradu ostatním dobré kafe.

Použité příklady slouží k ilustraci toho, kam nás může dostat stereotypní uvažování o ženách a mužích.

3.1.4 Komunikace z očí do očí s klientkami a klienty, s dětmi

Při komunikaci, která je mířena směrem ven k lidem, kterým v Prostoru pomáháme, je důležité mít na paměti všechna výše zmíněná pravidla, ale přibývá zde aspekt našeho postavení v rámci vztahu s klientkami/klienty a dětmi. Musíme se vyvarovat zneužití našeho „privilegovaného“ postavení vůči klientům a klientkám a dětem.

3.1.5 Komunikace s dětmi

Dětem bychom měli nabídnout, co nejširší možnou škálu vhodného chování. Je nutné omezit škatulkování skryté v naší komunikaci. Zažité stereotypy o chlapcích a dívkách jsou pro příklad uvedeny v následujících výrocích. Ale zdaleka to není výčet všech.

“Fotbal je jen pro kluky.” “Lézt na stromy by tě nebavilo, to holky nedělají.” Není vhodné rozdělovat činnosti na kluky a holky, ať si děti sami vyberou. Případně je můžeme různě podněcovat, aby zkoušely nové věci a nedržely se vžitých stereotypů přebíraných z rodin.

“Kluci nepláčou.” Ve společnosti je tendence vychovávat chlapce tak, aby potlačovali své emoce. To ale není zdravé a je dokázáno, že muži mnohem méně pečují o své zdraví, protože “chlap to musí vydržet” a umírají například častěji na infarkt, jelikož na ně společnost klade vysoké nároky a neučí je pracovat s emocemi. Dívky jsou naopak stereotypně vedeny k péči o své tělo a sledování svého zdraví.



Je škoda, kdybychom nevyužili možnost a neumožnili chlapcům ve školce, aby se vybrečeli, když je něco bolí, nebo aby někoho objali, když ho mají rádi.

“Kluci nežalují.” A holky by snad měly žalovat? Není důvod rozlišovat mezi hodnotami vhodnými pro dívky a pro chlapce. Je dobré si uvědomit hodnoty vhodné pro každého člověka neohledně na jeho pohlaví a to následně komunikovat dětem. I dívky by se měly učit řešit spor samy a když to nejde tak si přivolat pomoc pedagoga/pedagožky (to ale i chlapci).

Ve společnosti převládá tendence chlapcům tolerovat více “zlobení”, protože je jim mylně od přírody přičítána “nezkrotná povaha”. Děvčata by zase měla být poslušná. Ale opět neexistuje žádný důkaz, že by to platilo na všechny plošně. Je dobré mít ve školce pravidla, které musí respektovat všechny děti bez rozdílu pohlaví a v žádném případě neomlouvat určitý druh chování jenom tím, že “je to holka” nebo “že je to kluk”.

Zažitých stereotypů bychom mohli vyjmenovat nekonečno, ale to by se do naší příručky nevešlo. Na základě výše uvedených příkladů je nutné přemýšlet o tom, co považujeme za normální, a v jakých situacích a jakými frázemi to přenášíme na děti.

3.1.6 Komunikace s klientkami a klienty

Stereotypní komunikace bychom se měli vyvarovat i vůči klientům a klientkám, protože nikdy nevíme, jak specifická je jejich situace a uvedením nějakého stereotypu bychom je mohli ranit nebo jejich situaci doma ještě zhoršit. Pokud bychom například řekli před klientem, který je závislý na drogách a ztratil kvůli užívání své zaměstnání, že “chlap má být živitelem rodiny”. Klient by mohl upadnout do deprese, protože on svou rodinu třeba opustil nebo ji není schopen uživit, a mohl by se cítit velice frustrovaný, což by u něj mohlo vést k nevyzpytatelnému chování (zvýšení frekvence užívání, ohrožení jeho zdraví nebo zdraví jeho rodiny atd.).

3.1.7 Průběh genderově korektního přijímacího pohovoru

V rámci přijímacího řízení dochází ke komunikaci z očí do očí v rámci pohovorů. Ty je nutné vést způsobem, který nediskriminuje nikoho ze zúčastněných a je genderově korektní. Je klíčové odložit všechny předsudky, s nimiž jako ti, co vedou pohovor, vstupujeme do kontaktu s kandidátkami a kandidáty. O soukromí uchazečů a uchazeček nic nevíme, a není vhodné se na základě stereotypů domnívat například, že kandidátka ženského pohlaví ve věku 40 let má domě dvě děti a bude je muset každý den vyzvedávat ze školky, nebo že s nimi bude ona automaticky doma, pokud onemocní. V případě, že hledáme někoho na post sociálního pracovníka či pracovnice, nemůžeme podlehnout mylné představě, že by to měla být žena, protože muž nebude dostatečně citlivý a empatický. Všechny ženy nejsou od přírody pečovatelky a muži nejsou necitliví sobci s “tahem na branku”. Před každým přijímacím pohovorem je dobré si toto ujasnit a jít na něj s čistou hlavou bez předsudků.

Při kladení otázek opět dbáme na korektní komunikaci. Je nepřijatelné ptát se lidí na jejich soukromí, rodinu, zdravotní stav, vyznání, politické preference, sexuální orientaci atd. Je možné, že se člověk sám rozpovídá o nějakém výše zmíněném aspektu, ale nikdy bychom rozhovor na toto téma neměli iniciovat. Když se zeptáme na nějakou nevhodnou otázku, kromě přímé diskriminace dochází k tomu,



že vysíláme signál uchazečce nebo uchazeči, jaké jsou hodnoty společnosti a ukazujeme, že nehodnotíme lidi na základě pracovního výkonu, ale na základě předsudků a stereotypů. I kdyby na naši diskriminační nevhodnou otázku, odpověděl/a dle našich představ, mohli bychom vhodného kandidáta či kandidátku odradit, protože by nemusel/a chtít pracovat v organizaci, kde se nehledí na lidská práva.

Otázky, které nesmí zazníť:

Jak často býváte nemocný/á?

Trpíte depresemi?

Slyším přízvuk, odkud pocházíte?

Jste těhotná?

Jste homosexuál nebo heterosexuál?

Koho jste volil/a v posledních volbách?

Jste věřící?

Jste politicky angažovaný/á?

Byl/a jste trestně stíhaný/á?

Jakého jste vyznání?

Jste kuřák?

Máte přítele/přítelkyni?

Jaký je váš rodinný stav?

Plánujete založit v blízké době rodinu?

Kolik máte dětí?

Jsou vaše děti často nemocné?



Příklady stereotypního uvažování na pohovoru

Můžete mít předchozí špatnou zkušenost, že Vaše bývalá kolegyně, matka od rodiny, nemohla mít odpolední směny do 7 hodin do večera, neměla hlídání pro své děti. Rozhodně ne všechny ženy to ale mají stejně. Buď děti nemají, nebo si lépe organizují čas nebo mají hodné babičky a dědečky, co jim pravidelně s dětmi pomáhají atd. V takovém případě se neptejte uchazečky/uchazeče na pohovoru na detaily rodinného života, ale prověřte si, zda si je člověk na pohovoru vědom časové náročnosti dané práce, nic před ní/m netajte. “Práce je časově náročná, budete schopný/á mít odpolední směny do 7 hodin, nevadí Vám to?”

Stejně tak, když jste měli dříve v pracovním týmu někoho, kdo nabourával pracovní morálku a shodou okolností byl i členem politické strany, neznamená to, že všichni angažovaní členové a členky politické strany, budou mít stejné názory a nebude se jim chtít pracovat. Vhodnou otázkou, která se bude ptát na politickou příslušnost, ale spíše na hodnoty člověka, zjistíte, zda do pracovního týmu daná uchazečka nebo uchazeč zapadne. “Měl/a jste možnost prostudovat hodnoty naší organizace na webu, jste s nimi v souladu? Jaké je Vaše pracovní nasazení? Uveďte mi příklad, kdy jste pomohl/a pracovnímu týmu z předchozího zaměstnání?”

Organizace Prostor+ podporuje sladování rodinné a pracovního života a nabízí různé formy pracovního úvazku, úpravu pracovní doby nebo možnost práci home office (pokud to dovoluje charakter pracovní pozice). Tyto výhody je vhodné na pracovním pohovoru zmínit, jak před muži tak před ženami. Nikdy nemůžeme vědět, zda člověk před námi nebude chtít využít nějakou možnost, protože má doma děti nebo třeba osobu, o kterou pečuje.