

INSPIRACE



Hana Škodová

Nadace Open Society Fund,  
projekt Dejme (že)nám šanci

## Jesle? Co na to Česko?

**D**ebatám o českých jeslích dominuje názor, že pro děti do tří let je nejlepší péče v rodině. K té navíc stát rodiče motivuje i ekonomicky, protože dát dítě do jeslí je pro rodinu větší finanční zátěž, než do školky. Často se přidává i tlak okolí, které má jasno, kdo je a není krkavčí matka.

### Příklad ze severských zemí

Výsledkem jsou necelé dva tisíce dětí v jeslích v celém Česku (poslední údaj Ústavu zdravotnických informací a statistik je za rok 2012), oproti zhruba 350 000 dětem v mateřských školkách dle statistik ČSÚ. A také složitě zadání pro rodiče, jak skloubit rodinu a práci, bez ne vždy možné asistence prarodičů.

V Evropě jsou ale země, kde to vidí jinak. Například v Dánsku jsou běžné v jeslích děti od jednoho roku. Rodiče se mohou rozhodnout a zůstat s nimi doma déle. Většina to ale nedělá. A tomu je uzpůsobena i délka dánské rodičovské, která trvá 52 měsíců.

Až 90 procent dětí starších jednoho roku tak v Dánsku chodí do jeslí, nebo podobného zařízení. Není to jen proto, že se maminky a tatínkové chtějí nebo potřebují vrátit do práce. Dánská veřejnost totiž považuje péči o děti v kolektivu za lepší variantu, než třeba hlídání babičkou. Podle tamních expertů mají jesle na děti pozitivní vliv.

### Severské země jako vzor

Švédský psycholog Bengt-Erik Andersson sledoval děti od půl roku až do jejich 25 let. Začal v roce 1975. Výsledky ukazují, že např. mezi třináctiletými dětmi lepších školních výsledků a sociálních dovedností dosahovaly ty, které začaly dříve chodit do zařízení denní péče, tedy jeslí nebo školky. A naopak nejhůře v sociálních dovednostech i školních výsledcích na tom byly děti, které doma zůstaly až do začátku školní docházky.

Jak naznačuje tato studie, investice do kvalitních jeslí a školek se státu může vrátit nejen v zaměstnanosti rodičů, ale i v sociálních a akademických dovednostech obyvatel. Na severu Evropy jsou taky zařízení péče o děti dostupné pro naprostou většinu lidí. A to i finančně. Rodiny s nízkými příjmy, např. studující rodiče, mají různé slevy a mohou pro dítě získat i bezplatné místo. A co na to Česká republika?

# Ženská empatie při rozhodování: výhoda či nevýhoda?

Řídí se ženy ve vedoucích pozicích pověstnou ženskou intuicí? Nebo mohou být emoce při rozhodování na škodu? Svoje zkušenosti a názory nám prozradila jednatelka firmy Kosmetika CAPRI paní Jitka Poláková.

**Autor článku: Filip Uhlíř**

**Na manažerských pozicích bývá obvykle převaha mužů, je tomu v kosmetické branži jinak?**

„V kosmetické branži to není v takové míře. V naší firmě je převaha žen, ale my jsme malá česká firma.“

**Kolik zaměstnanců má vaše firma a jaké je v ní procentuální zastoupení mužů?**

„V naší firmě pracuje 12 zaměstnanců včetně brigádníků a z toho je 17% mužů.“

**Jak důležité je, aby manažer rozuměl svému produktu, mohl by vůbec kosmetickou firmu kvalifikovaně řídit muž?**

„Podle mého názoru i zkušeností je pro řízení jakékoliv firmy obecně důležité, aby manažer rozuměl svému produktu. To samozřejmě platí i v kosmetice a pro muže. Jde především o znalosti základních vlastností a vztahů, detaily zná odborný pracovník ve firmě.“

**Jaký je podle vás rozdíl mezi muži a ženami v přístupu k vrcholnému managementu?**

„Ženy dle mého názoru mají při řízení výhodu větší empatie, ale zároveň to z hlediska „tahu na branku“ může být nevýhoda. Některé ženy i z důvodu vyhýbání se častým konfliktům nemají



Jitka Poláková

jednatelka firmy  
Kosmetika CAPRI

Ženy dle mého názoru mají při řízení výhodu větší empatie.



o práci ve vrcholném managementu zájem. Samozřejmě vždy záleží na celkové atmosféře ve firmě. V týmu, kde převládá určitá agresivita ve vedení, nemá většina žen zájem pracovat.

**Řídíte se při některých rozhodnutích**

například pověstnou ženskou intuicí?

„Ano, řídim.“

**Jak byste popsal manažerský styl?**

„Řešení problémů je analýza pro a proti. Využívám zkušenosti s nejbližšími kolegy a moji rozvoji. Běžné řízení: vyhodnocení dohodnutých podmínek a zákonných povinností a snaha o efektivní přístupy ke všem. Kreativita: vytváření motivovaného týmu a motivování pracovníků ke tvůrčímu řešení ve všech oblastech.“

**Setkala jste se s nějakými stereotypy v kariéře s nějakými předsudky vůči ženám a jejich schopnostem v práci a zaměstnanosti?**

„Já osobně ne.“

**Nejsou občas problémy s vedením podřízených či drobnými detaily ze strany mužů?**

„Nemám takové zkušenosti.“

**Myslíte si, že by se změnila image vaší společnosti výhradně na ženskou?**

„Myslím, že by se změnila na image zajímavavší (žádoucí) pro nás poskytnout pro nás kosmetiku pro všechny vážné ženy a ty to i proto, aby se líbily“