

nevidljive barijere

Kad muškarac inzistira na detaljnim podacima - on je analitičan. Kad žena traži to isto - ona cjepidlači. Kad njemu treba puno vremena da obavi posao - on je temeljit. Kad njoj treba isto toliko - ona je spora. Kad muškarac ne stiže sve napraviti - on je prezaposlen. Kad žena ne stiže - ona je nesposobna.

Ova sarkastična usporedba muških i ženskih 'poslovnih sposobnosti' možda previše zaoštreno prikazuje neke od stereotipa koji su prisutni u poslovnom svijetu, no ne mijenja činjenicu da predrasude po tom pitanju ipak postoje. No, jesu li te predrasude o ženama kao manje sposobnim rukovoditeljima glavni krivac zašto žene samo u rijetkim tvrtkama uspijevaju dosegnuti vrh korporacijske hijerarhije, ili razloge treba tražiti na nekim drugim poljima? Jesu li žene manje ambiciozne, manje sposobne, manje obrazovane...? Istraživanja govore da nije riječ o nedostatku sposobnosti, niti manjem obrazovanju; čak štoviše, postoje podaci koji pokazuju da žene općenito postižu bolje rezultate u obrazovanju nego muškarci. I premda će se svi složiti kako menadžerske sposobnosti ne ovise o spolu, već o kvalitetama same osobe, na višim razinama menadžmenta u tvrtkama širom svijeta žena ima manje od 10%.

FENOMEN STAKLENOG STROPA

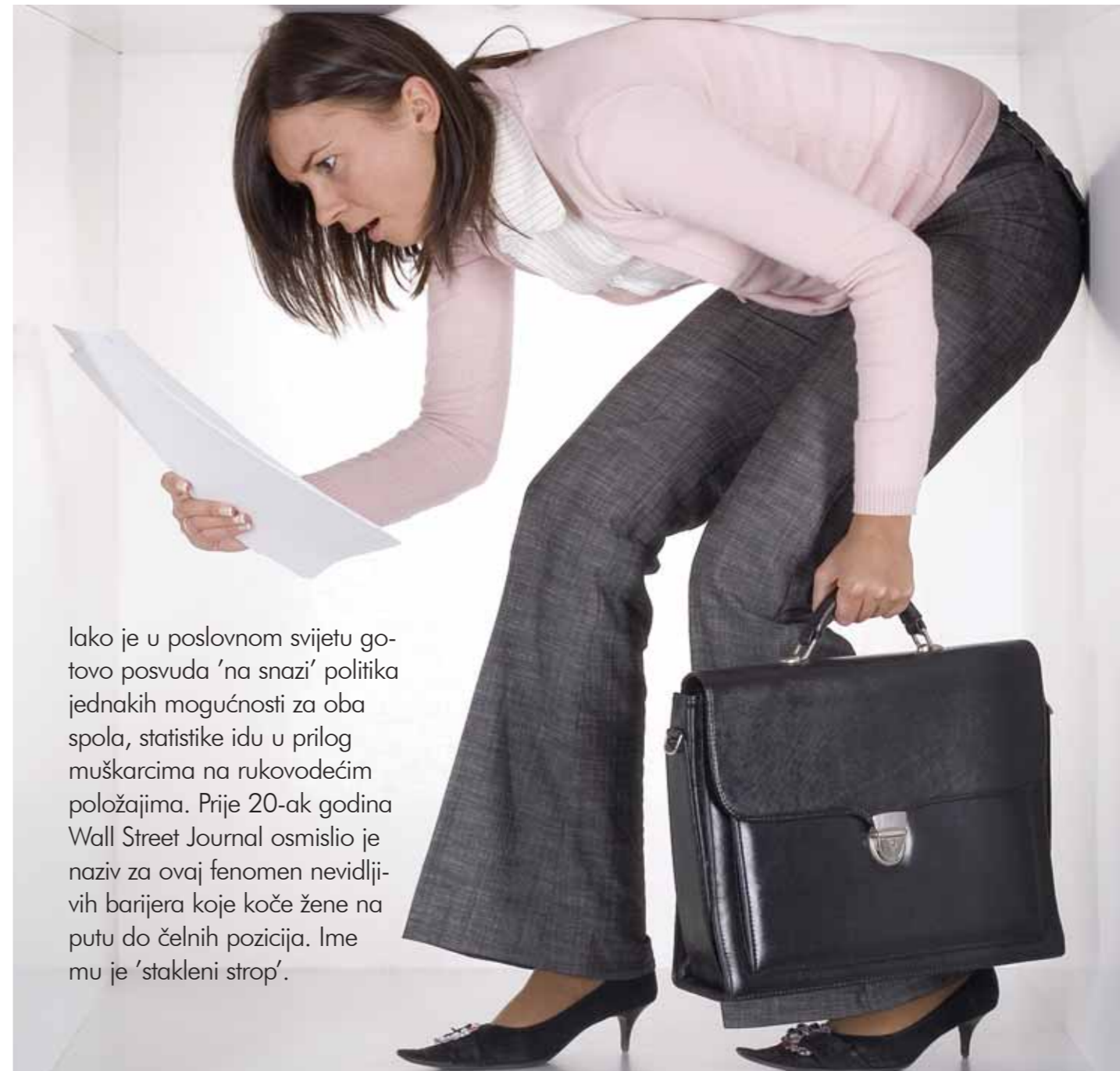
U Sjedinjenim Američkim Državama među menadžerima na najvišim razinama nalazi se 8% žena, u Francuskoj ih je 5%, a u Velikoj Britaniji od 400 direktora najvećih tvrtki samo 17 su žene. Ni situacija u Hrvatskoj ne odudara od prosjeka zapadnih zemalja, pa se tako među 100 najjačih tvrtki u našoj zemlji na rukovodećim pozicijama nalazi oko 6% žena. Iako u svijetu, pa i u Hrvatskoj (Agrokor, Ingra, Vipnet, Ericsson Nikola Tesla, Zagrebačka banka...), ima sve više tvrtki koje na više razine odlučivanja postavljaju žene, situacija je još uvijek daleko od idealne.

Osim što su slabije zastupljene na menadžerskim funkcijama, žene su za istu vrstu posla i odgovornosti obično i slabije plaćene od svojih muških kolega. Tako britanska komisija za jednake mogućnosti (Equal Opportunities Commission) ističe da žene u Velikoj Britaniji u prosjeku zarađuju 17% manje nego muškarci. U Hrvatskoj ta razlika iznosi oko 20%. Iako većina tvrtki provodi politiku jednakih mogućnosti, te formalno daje jednake šanse pripadnicima oba spola, statistike pokazuju veliki nesrazmjer u zastupljenosti žena na višim rukovodećim mjestima u odnosu na muškarce, što ukazuje na postojanje nekih nevidljivih barijera koje ženama onemogućuju da dođu na vrh hijerarhijske ljestvice.

Taj fenomen nazvan je 'stakleni strop' (glass ceiling), a riječ je o terminu koji je prije 20-ak godina uveo ugledni list 'Wall Street Journal' kako bi označio upravo te nevidljive prepreke s kojima se žene suočavaju u napredovanju u svojoj karijeri. Neki ovakvu situaciju objašnjavaju time da su žene jednostavno manje ambiciozne i da imaju drukčije prioritete od muškaraca. Istraživanje koje je proveo portal MojPosao pokazuje kako su muškarcima na poslu važni bonusi, nagrade i status, te da su oni spremniji žrtvovati svoje slobodno vrijeme kako bi se istaknuli, dok je ženama važnije u kakvoj okolini rade, dobri odnosi s kolegama i nadređenima, a bonusi i mogućnost hijerarhijskog napredovanja nalaze se niže na ljestvici njihovih prioriteta.

ŽENE VS. MUŠKARCI

Rezultati ankete koju je na uzorku od 1480 ispitanika proveo singapurski list 'The Straits Times', pokazali su da žene nisu baš omiljene kao šefice. 63% ispitanika žene je nazvalo lošijim šefovima u odnosu na muškarce, a čak 67% ispitanika izjavilo je kako bi radije bili podređeni muškom nego ženskom rukovoditelju. Pa kakve su žene šefice?



Iako je u poslovnom svijetu gotovo posvuda 'na snazi' politika jednakih mogućnosti za oba spola, statistike idu u prilog muškarcima na rukovodećim položajima. Prije 20-ak godina Wall Street Journal osmislio je naziv za ovaj fenomen nevidljivih barijera koje koče žene na putu do čelnih pozicija. Ime mu je 'stakleni strop'.

Mnoga istraživanja ističu da su žene bolje od muškaraca u obavljanju više poslova odjednom, u komunikaciji i izgradnji timskog rada, a upravo su ove kvalitete u suvremenom poslovanju od ključne važnosti za uspjeh. Žene menadžerice obično provode suzdržan i nenametljiv stil menadžmenta, tzv. 'soft menadžment'. I dok neke tvrtke to smatraju ključnom prednošću, za druge je to ključni nedostatak jer još uvijek vjeruju da posao zahtijeva 'čvrstu ruku'. Mnogi smatraju da je ženama puno teže uspostaviti autoritet nego muškarcima, zbog čega i dalje oklijevaju kad na čelo tvrtke treba postaviti ženu. Za one koji još uvijek razmišljaju je li

mudro na vrh postaviti ženu, navest ćemo samo nekoliko primjera u kojima najviše menadžerske pozicije drže žene, a da to nije 'ugrozilo' njihov financijski opstanak: Pepsi, Xerox, eBay, Kraft Foods, Sara Lee, Alcatel Lucent... U IBM-u je od 40 direktora 14 žena, a u General Electricu čak 14% menadžera na najvišim razinama čine žene. Postoje i istraživanja koja potvrđuju usku vezu između broja žena na menadžerskim razinama s financijskim rezultatima koje tvrtke ostvaruju. Sudeći prema tome, postavljanje žena na vodeće pozicije nije samo dobro zbog poštivanja politike o 'jednakosti spolova', već je i financijski isplativo. ●