

Ako predíť diskriminácii žien na Slovensku

(3. časť)

Antidiskriminačné intervencie, ktoré boli navrhnuté líderkami vo výskume, sú rozdelené do troch základných úrovní: celospoločenská, organizačná a individuálna.



Zmena myslenia spoločnosti

Zeny tvoria viac než polovicu pracovnej sily a do rodného rozpočtu dnes prispievajú 42,2 %. To znamená, že pozícia ženy v spoločnosti sa dávno zmenila a z „iba“ matky, ktorá bola doma a starala sa o rodinu a domácnosť, sa stala „superžena“, ktorá k týmto aktivitám musela pridať aj pracovné povinnosti, avšak vnímanie tejto skutočnosti naša spoločnosť neberie do úvahy. Ako uvádzajú líderky vo výskume, naša spoločnosť sa musí zmeniť v myšlienkach. To však potrebuje čas a predovšetkým tvrdú prácu.

„Problémom je, že nenastala zmena myslenia. Pretože keď sa zmenila úloha ženy v spoločnosti, tak ženy často dokázali vytvoriť multifunkčné zariadenie. Žena má byť a mala by dokázať byť úžasnou upratovačkou. Mala by pokryť všetky tie práce alebo zabezpečiť starostlivosť o rodinu. Ale zároveň je touto spoločnosťou daná do pozície, že má začať aj pracovať.“

„To je tá zacyklenosť. To je proste tá zmena myslenia. Ešte to jednoducho nedošlo do takeho štádia, aby sme pochopili, že ten prínos nám ženy priniesú. Ako keby sme sa toho báli.“

Výchova a vzdelávanie

„Ako keby sme odtlačali balvan pred sebou. Ale pritom vieme, že nás to dobieha.“

Riaditeľka inštitúcie

Aby mohla nastať zmena v spoločnosti, musí najprv nastať zmena v školstve. Navyše, je potrebná práca nielen s mladšou generáciou, ale aj so staršou. Práca s talentovanými deťmi, budovanie dôležitých hodnôt a venovanie sa ženám a matkám, ktoré následne vychovávajú dievčatá a chlapcov, boli spomenuté ako možnosti, ako dostať viac žien do vrcholového manažmentu.

„My vychovávame synov. My teda vychovávame mužov, ktorí znesú ženy líderky. My vychovávame synov, pre ktorých jednoducho bude normálne, že sa budú radíť aj so ženami z okolia.“

„My si musíme uvedomiť, kto je rozhodujúci v tejto spoločnosti pre našu budúcnosť. Matky a staré matky (pauza). Pretože civilizovaná a kultúrna úroveň určuje matka a stará matka (pomalšie, potichšie). Ony sú najviac s deťmi do 6 rokov. Ony sú tie, ktoré formujú základ osobnosti, hodnotový systém a emočnú zrelosť.“

Štát a vrcholová politika

Prvé signály, aby sa na Slovensku dostávalo na vrcholové riadiace pozície viac žien, by mali prísť z vrcholovej politiky. Zmena rétoriky vlády, úprava zákonov a nová rodinná politika sú základné veci, ktoré by pomohli ženám získavať pozície v exekutive. Navyše, viac výskumov, aktivity mimovládnych organizácií a zmena nastavenia médií voči ženám boli spomenuté ako ďalšie alternatívy, ktoré by štát mohol aplikovať pri odbúravaní spoločenských predsudkov.

„Táto krajina stále nemá zadanú rodinnú politiku. Čiže chceme, aby sme mali rodiny, alebo chceme...čo chceme? Lebo súčasťou toho je určitý nevyhnutný aparát ako jasle, škôlky, možno trochu iné uplatňovanie Zákonníka práce alebo možno viac apelovanie na firmy, aby umožnili flexibilnejšie pôsobenie žien.“

„Je veľmi zlé, keď máme v parlamente 20 % žien. Ja hovorím, že tie signály, že sa tá spoločnosť mení, musia prísť v prvom rade z vlády a z parlamentu. Pretože ak budeme mať vo vláde ženy, ktoré možno budú mať aj rodiny, ktoré možno budú aj tehotné, tak budú vidieť všetko, čo im ten systém nedá, budú inak chápať

potreby tých ostatných žien. A keď budeme mať v parlamente ženy a tie to pochopia, tak budú prijímať legislatívu, ktorá pomôže alebo minimálne trochu uľahčí ten život tej ženy manažérky a zároveň ten život tej matky.“

„Myslím si, že ten štátny sektor by mal začať byť práve tým príkladom toho, ako umožňovať (dôraz) ženám vstupovať aj do politiky. Keď sme tieto témy riešili, vždy bolo apelované: „Však na ministerstvách máme ženy.“ „Áno, máte, ale samá riaditeľka odboru. Jednoducho, štátne tajomníčky a ministerky nič.“

Kvóty či „nekvóty“?

„Ja nie som ani exot, ani číslo.“

Líderka pri rozhovore

Väčšina žien vo výskume vníma povinné kvóty skôr negatívne a iba jedna účastníčka sa explicitne vyjadrila, že kvóty by ženám pomohli. Pre mnohé ženy sa kvóty spájajú s konceptmi ako negatívne postavenia ženy, pozitívna diskriminácia, priestor na korupciu a spôsob, ako žene ublížiť. Líderky sa zhodli, že kvóty by sa mali zaviesť hlavne v štátnej správe a vrcholovej politike.

„Pre mňa kvóty ako taká socialistická myšlienka nie je veľmi príťažlivá. Sama by som nechcela byť kvótovou ženou, pretože v konečnom dôsledku, kvóty sú diskriminujúce vo svojej podstate.“

„Osobne sa nepovažujem za ženu, ktorá by mala byť nejakým číslom alebo nejakým momentom toho, že by sa mala zastávať nejakej funkcie len preto, lebo tu má byť nejaký počet žien v nejakej spoločnosti.“

„Najúčinnejší spôsob je, keby boli prijaté kvóty vo verejnom živote. Kvóty sú účinné, to je to pozitívum. Keď máte daný percentuálny pomer žien, tak celá spoločnosť urobí to, čo doteraz nerobila. Že bude hľadať ženy, ktoré sú pracovité, edukované, ktoré na to majú. Pretože kým nebudú kvóty, nikdy nikto nebude hľadať schopné ženy.“

Výskum, tretí sektor a médiá

„Takisto si myslím, že je dôležitý výskum, ktorý dáva dáta, ktorý ukazuje, ako to naozaj je. Lebo môžete mať nejaký dojem a realita môže byť úplne iná. Čiže myslím si, že ten výskum je veľmi dôležitý a jeho prezentácia, také prerazenie. Tiež si myslím, že kampane sú dôležité, lebo vlastne takým vyhroteným spôsobom poukážu na problém a ľudia sa tomu začnú venovať. Tiež si myslím, že stále tá práca mimovládnych organizácií je veľmi dôležitá, lebo odkrývajú také veci, ktoré vlastne v tom bežnom živote nevidíte, a riešia ich.“

„Ale tu zase zohráva veľkú úlohu osveta a médiá. Tá osveta je potrebná a médiá by nemali stratíť to poslanie a šíriť to pozitívne, čo to vlastne prináša.“

Pozitívne vzory

„Má vysokú cenu makať a byť vzorom. Nedá sa povedať ľuďom, že vy musíte pracovať a ja idem o štvrtej domov, bolo mi ctou.“
Účastníčka vo výskume

Vyzdvihovanie úspešných žien v exekutive je jedným z najjednoduchších spôsobov, ako motivovať ďalšie ženy k tomu, aby sa pre vrcholovú manažérsku kariéru rozhodli. Tieto líderky vystupujú v televízii, píšú o nich články, prednášajú, venujú sa charite a podobne.

Cím viac sa bude o týchto ženách a ich práci rozprávať, tým skôr spoločnosť pochopí, že žena v exekutive nie je ani rarita, ani šťastná náhoda.

„Musíme počas náuky o spoločnosti na stredných školách, kde na to nejakým spôsobom v súčasnosti je priestor, predstavovať tým dievčatám práve tie vzory a ženy, ktoré to nejakým spôsobom dokázali, ktoré si tú cestu vybudovali.“

„A nejaké príklady, vzory. V zmysle ženy, ktoré to vedia ukázať. A sú aj vnímané pozitívne. Nie také ‚mužoženy‘, ale také, ktoré sú vnímané pozitívne a vždy to aj vyjadrujú.“

Organizácie a zamestnávateľia

„Základ úspechu ženy v akejkoľvek funkcii je mentoring.“
Žena vo výskume

„Ženy by nemuseli obetovať všetko, aby dosiahli nejaké ciele aj v práci, a pritom mohli mať rodinu. Ja hovorím, že žena, pokiaľ môže mať deti, je dobré, ak ich má. Lebo to ju práve obohacuje o určité prvky takej charizmy, takého chápania toho ostatného. Žena, ktorá má skúsenosti z výchovy detí, prináša veľmi veľa pozitív, čo si tie firmy možno ani neuvedomujú. Ona sa vie rýchlo rozhodnúť, vie zobrať zodpovednosť za svoje rozhodnutie, lebo sa to naučila pri výchove tých detí. A toto vytvára z tých žien manažérky, ktoré sú schopné rozhodnúť. Zobrať za to rozhodnutie zodpovednosť. A to je prvý a základný princíp na to, aby sa mohla stať dobrou manažérkou.“

„Snažím sa presvedčiť aj tých ostatných, že mať ženu v dozornej rade je normálne a vidím, že máme viacero vysokých pozícií otvorených. Úplne prirodzené, že tam ide žena.“

Mentoring a vychovávanie líderiek

„...keď vidím, že v tej žene je potenciál, snažím sa ju povzbudovať, aby robila na sebe, aby išla. Tým, že tie ženy mentorujem, keď prídem s návrhom, že chcem do tejto riaditeľskej pozície ženu, tak väčšinou je to akceptované. Majú už prirodzenú autoritu vytvorenú tou svojou prácou. Čiže snažím sa tie ženy dostať viac do povedomia.“

„Štruktúry boli vybudované, ľudí pod sebou som mala. Lebo časť mojej filozofie bola taká, že som mala pod sebou vždy dvoch ľudí pripravených, že môžu nastúpiť na moje miesto.“

Tvrdá práca, krok za krokom a angažovanosť žien

„Tá cesta je vždy postupná, ale musí byť dlhodobá a trvalá.“

„To nie je jeden impulz. To je stabilná práca. Práca. Ešte raz, ešte raz a ešte raz.“

„My sa nemôžeme vyhnúť zodpovednosti za to, v akom je to stave (sektory, kde je najväčšie zastúpenie žien). Nehnevajte sa. (pauza) Aj keď, dajme tomu, štrajk učiteľiek vedie muž alebo riaditeľmi nemocníc sú muži. To sa musí zmeniť (dôraz). My musíme, nemyslím len, že bude len riaditeľka žena, hej, ale my si musíme byť

vedomé, že nemôžeme sa zbaviť zodpovednosti, že tieto sektory, ktoré sú vlastne teraz najviac v rozklade, že my sme tam v najväčšom počte. My sa musíme začať angažovať. Tak, ako sa začali sestričky angažovať, ako sa začali učiteľky angažovať.“

Záver

Skúmanie skúsenosti žien na vrcholových riadiacich pozíciách je pozitívnym krokom k tomu, aby naša spoločnosť získala hlbší pohľad na nie vždy jednoduchú cestu slovenských žien smerom do exekutívy. Navyše, intervencie navrhnuté účastníkmi sú efektívnym návodom na začatie procesu vývoja budúcej generácie líderiek. Je však otáznosť, či na požadovanú zmenu bude stačiť, ak ostaneme iba pri čítaní tohto článku...

Autor: Peter Ulčín
expert na individuálny a organizačný rozvoj
executive-business-consulting.com

Firmy, ktoré dlhodobo zamestnávajú ženy na riadiacich pozíciách, dosahujú v priemere od 18 do 69% vyššie zisky.

Bibliografia:

Adler, R. D. *Women in the executive suite correlate to high profits.*

Bitušiková, A. (2005). (In) visible women in political life in Slovakia. *Czech Sociological Review*, 41, 6, 1005-1021.

Bútorová, Z. (2009). Twenty years of maturing: Slovak women exploring the frontiers of democracy. *International Journal of politics, culture and society; & Beyond: The future of democratic politics.*

Doyle-Morris, S. (2009). *Beyond the boys' club.* Wit and Wisdom Press. UK.

Jalalzai, F. & Krook, M. L. (2010). Beyond Hillary and Benazir: Women's political leadership worldwide. *International Political Science Review*, 31, 1, 5 – 21.

Krajčírovičová, B. & Luppová, S. (2016). Mužská záležitosť. Takto sa menil podiel žien v slovenskom parlamente. *Hospodárske noviny*, <http://hnonline.sk/slovensko/594418-muzska-zalezitosť-takto-sa-menil-podiel-žien-v-slovenskom-parlamente>.

OECD, (2016). *Background report: Conference on improving women's access to leadership.* Paris.

Rosin, H. (2013). *The end of men and the rise of women.* Penguin Books. London.

Ulčín, P. (2014). *Ryba smrdí od hlavy: Jak firma prišla o milión.* *Moderní řízení*, 10, 32 – 34.

Ulčín, P. (2015). *Úspěšná žena na manažerské pozici? Zapomente!* *Moderní řízení*, 10, 34 – 36.

Ulčín, P. (2012). *Being left with yourself at work: The mediation effect of personality types, traits, and motivation on burnout; the mediation effect of job stressors on burnout and job satisfaction.* Thesis submitted in partial fulfilment of an MSc in Occupational Psychology.

Wrigley, B. J. (2002). *Glass ceiling? What glass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications.* *Journals of public relations research*, 14, 1, 27 – 55.

