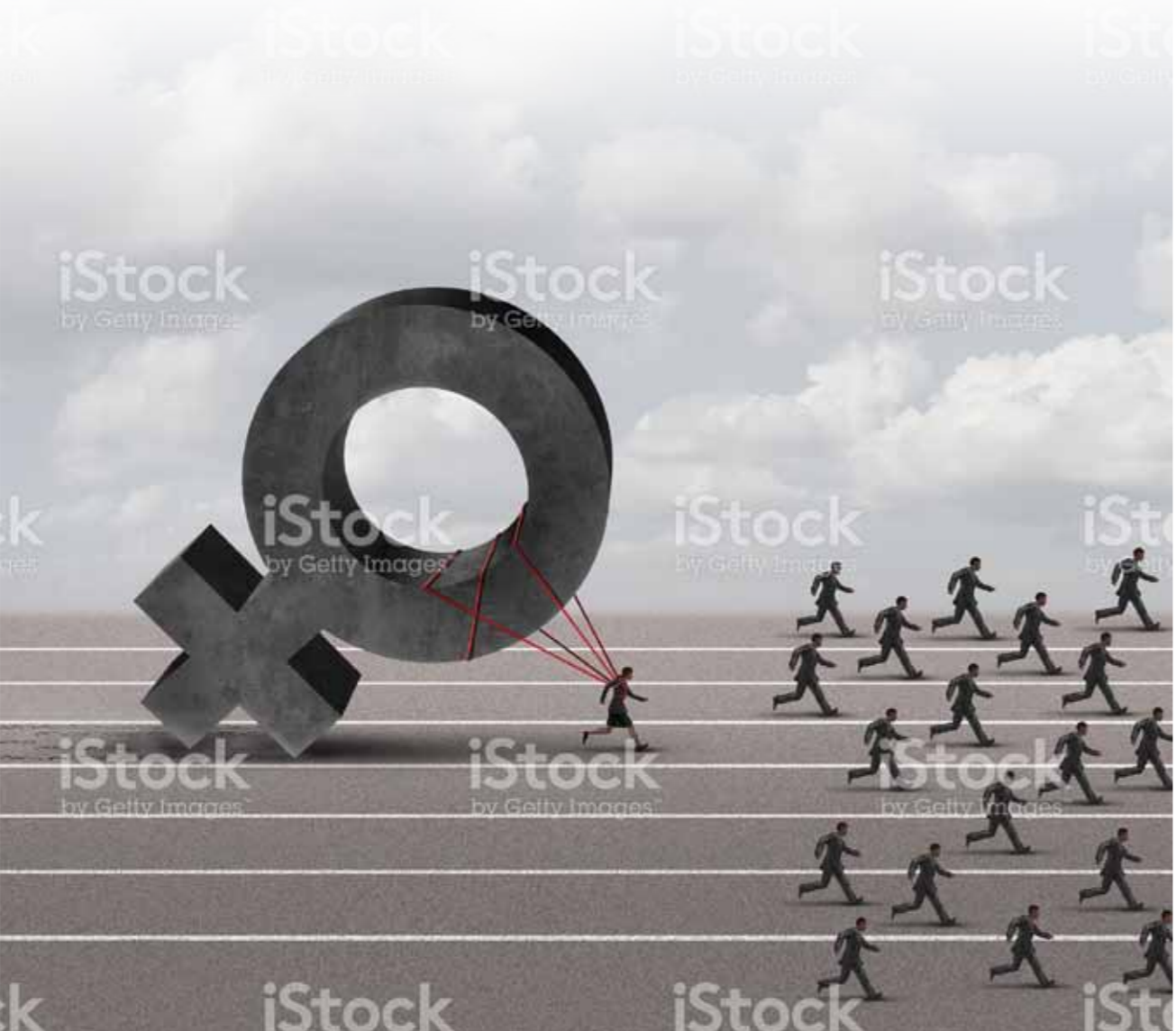


Hlavné príčiny spôsobujúce diskrimináciu žien

(2. časť)

Napriek tomu, že muži i naša spoločnosť patria medzi hlavné príčiny diskriminácie žien na vrcholových riadiacich pozíciách, ženy samotné sú častým dôvodom neúspechu žien v exekutive.



Nízke sebavedomie žien

Medzi hlavné príčiny diskriminácie patrí nízke sebavedomie žien. To sa premieta nielen do nízkeho zaštrpenia žien v líderských funkciách, ale aj do výšky ponúkaných plátov. Ako ukazuje výskum, počas pracovného pohovoru až 57 % mužov negociuje svoj plat, v porovnaní s iba 7 % žien. Výsledkom toho je, že muž začína prácu so 7,6 % vyšším platom. Navyše, väčšia časť mužov si pravidelne pýta zvýšenie platu, zatiaľ čo žena stále vyčkáva, že jej vyšší plat bude ponúknutý. Nízke sebavedomie žien spôsobuje aj to, že veľa žien akceptuje aj nízku ponuku.

„Žena, aj keď je skúsená, aj keď je vzdelaná a mohla by obsadiť vrcholovú pozíciu a možno ísť aj do politiky, teda do verejného života, tak stále si o sebe bude myslieť, že to nestačí, že ja na to nemám.“

Komplex Popolušky

„Radšej budem nešťastná v mercedese, ako šťastná v autobuse.“
Výrok slovenskej ženy

Účastníčky výskumu identifikovali ďalšiu osobnostnú črtu žien, ktoré svojím správaním sa vytvárajú dojem, že muž je ten, ktorý by sa mal o ňu postarať. Tieto ženy tak vedome prispievajú k tomu, že spoločnosť pripisuje mužovi tradičnú rolu živila a ochrancu rodiny. To následne vytvára prostredie na to:

1. aby ambicióznym ženám nebolo dovolené vstúpiť do exekutívy, pretože tieto posty sú pripravené pre mužov (sklenený strop),
2. aby ženám v exekutive boli pridelené riskantné úlohy, ktoré muži odmietnu (sklenený útes)
3. a aby spoločnosť vnímala ženy líderky ako niečo nevšedné.

„Mužské ženy“ á la korporátni transvestiti

Ďalšou príčinou diskriminácie žien sú ženy, ktoré v snahe „zapáčiť“ sa kolegom a získať si ich priazeň preberajú určité mužské črty správania sa a používajú mužský jazyk. Domnievajú sa, že sa tak rýchlejšie dostanú na vrcholové pozície. Korporátni transvestiti nielenže závidia líderkam na vrcholových pozíciách, ale ženám, ktoré sa tam chcú dostať, znepríjemňujú každú snahu.

„[Mužské ženy] majú pocit vlastného ohrozenia. Každý, keď má pocit vlastného ohrozenia, tak ho jednoducho počuť hlasnejšie.“

Včelia kráľovná

Účastníčky taktiež identifikovali ženy – „včelie kráľovné“, ktoré sú príčinou diskriminácie. Včelie kráľovné sú ženy, ktoré prekonal prvú fázu diskriminácie a dostali sa na vrcholové riadiace pozície. Tieto ženy však cítia ohrozenie od žien, ktoré sa chcú taktiež dostať do exekutívy. V role líderky tak nie sú ochotné pomáhať ďalším ženám a naďalej aktívne vytvárajú sklenený strop pre potenciálne líderky. V tomto

správaní nachádzajú zadosťučinenie z urputnej cesty, ktorú museli prekonať, ako aj satisfakciu z dosiahnutej pozície.

„Doslova a do písmena si užívajú ten ťažký boj, ktorý vlastne ony museli realizovať, aby sa mohli na tú pozíciu dostať. Užívajú si to a povedia si: „Tak nech si to prejde každý. Tak, ako som si to prešla ja.“

Nastavenie spoločnosti a tradície

Predsudky ľudí, zvyky a spoločenské stereotypy, ktoré prevládajú na Slovensku, významne prispievajú k tomu, že sa ženy do vrcholových riadiacich pozícií nedostávajú. Vnímanie a nastavenie ľudí, že líder je výlučne mužská pozícia a rola nevhodná pre ženu a matku, sa vyskytuje naprieč celým spektrom našej spoločnosti, od najbližších rodinných príslušníkov cez priateľov, širšiu komunitu až po predsudky zo strany zamestnávateľov.

Dôvodom diskriminácie žien a vzniku „klasického lídra“ je naša výchova. To znamená, že už v detstve nás programujú a vsugerujú to, ktoré sú tradičné mužské a tradičné ženské povolania. Naša spoločnosť vníma to, že nie je dobré, aby ženy boli v líderských pozíciách, lebo sa tam „automaticky ráta s mužom“. Dokonca by ženy mali mať „rešpekt pred“ a „netúžiť po“ týchto pozíciách. Navyše, mnoho žien vníma, že téma diskriminácie je stále v našej spoločnosti tabuizovaná a zľahčovaná.

„Ženy sú vychovávané tak, aby mali rešpekt pred týmito pozíciami, aby nikdy netúžili byť [v exekutive], pretože tam sú muži. Pretože toto je mužská sféra, toto je oblasť pre mužov.“

Regionálne rozdiely

So zvykmi a nastavením spoločnosti úzko súvisí aj ďalšia bariéra, ktorá prispieva k diskriminácii žien, a tou je slabá príležitosť obsadiť vrcholovú pozíciu v jednotlivých regiónoch Slovenska.

Podľa žien vo výskume najviac príležitostí dostať sa do exekutívy má žena v Bratislave a v Košiciach.

„Tam [v regiónoch] je ten mužský vplyv oveľa silnejší ako v Bratislave. V Bratislave je trochu iné zmyslanie ako v regiónoch. Koľko primátoriek máme na Slovensku? 3 – 4? A to nie je náhoda. To je ešte to silné myslenie, že to musí byť muž. Žena varí a stará sa o deti a o starých rodičov. Tak sme vychovávaní.“

Vrcholová politika

Ďalšou príčinou diskriminácie žien je politické zriadenie na Slovensku. Ženy vo vrcholovej politike už dlhodobo figurujú na hranici medzi 12 % až 19 % (momentálne 2 ministerky tvoria 17 % a 29 poslankýň 19 %). V komunálnej politike je situácia podobná. Primátorky a starostky tvoria 23 %. Napriek chuti i politickej aktívnosti sa ženy za okresné a krajské štruktúry dostávajú sporadicky. Hlavným dôvodom je zostavovanie kandidátiek, kde sa ženy väčšinou ocitnú na nevoliteľných miestach. Signály, že politika je výlučne mužská hra, prichádzajú taktiež zo spoločnosti. Vrcholová politika je totižto vnímaná ako niečo zlé a nečestné. To je dôvod, prečo by sa jej ženy mali vyhýbať.



„Teraz, keď som v politike, mi moje kamarátky a kamaráti hovoria: „Ale ako si to ako žena predstavuješ? Ako to bude? Ty už máš veľké deti, ale ako to budeš stíhať? To nie je pre ženu, lebo tá politika je veľmi škaredá vec. A ty nie si taká. Ty si taká dobrá. Taká pracovitá. Aj odborne si na tom dobre. Tak neviem, či ty si vhodná do politiky.“

„Muži v tých politických stranách nejakým spôsobom majú stále zakorenené tie predsudky: „Prečo by žena mala byť súčasťou riadenia tohto štátu?“

Štát a jeho sociálny systém

Fungovanie nášho štátu a nastavenie jeho sociálneho systému je ďalšou bariérou pri stúpaní na vrcholové pozície. Za najčastejšie prekážky v štátnom sektore sa považujú známosti a mocenský vplyv. Ak sa aj náhodou žena ocitne vo vrcholovej riadiacej pozícii, len ťažko niečo zmení bez súhlasu nadriadených. Navyše, zamestnanie v štátnej správe je pre mnohé ženy istotou pravidelného platu a prípadného pracovného postupu.

Sociálny systém taktiež nepomáha a neulahčuje matkám dostať sa po materskej dovolenke k manažérskym pozíciám. Mnoho žien totižto vníma materstvo ako brzdu v kariére. Líderky neveria, že sociálny systém je nastavený tak, aby sa ženy vedeli ihneď po materskej zapojiť do pracovného procesu a ďalej budovať svoju kariéru.

„V štátnej sfére ma zastavíte. Lebo máte na to známosti, kontakty, moc, pozíciu. V štátnej správe je to vždy. V tom treťom sektore je to vždy. Tam vás vždy niekto utopí.“

Mužský klub

„...s tým partnerom sa v krčme zlízali a so mnou, bohužiaľ, nie.“
Vrcholová manažérka

Dynamika v skupine a uprednostňovanie znamená situáciu, v ktorej si muži medzi sebou vytvárajú tzv. „mužský klub“. Táto dynamika diskriminuje ženy na základe toho, že nepatria do klubu. Na vrcholové pozície sa tak dostávajú výlučne muži, ktorí sú členmi klubu. „Vývolení“ muži si pri rôznych „mužských“ aktivitách rozdelia atraktívne a málo riskantné pozície. Týmto im členovia klubu vytvárajú bezpečné zázemie a prostredie na to, aby ich kariéru nič neohrozilo a aby aj naďalej mohli byť žiteľmi rodiny.

Členovia klubu sa týmto postupom taktiež chránia pred tým, aby im ženy nenarušili kruhy a status quo. Ak vyvolení odmietnu nejaké pozície, pretože sa im zdajú riskantné alebo málo atraktívne, muži z klubu ich následne ponúknu ženám. Tie ich často s vervou prijímajú, lebo sú prezentované ako životná šanca niečo dokázať. Ak žena zlyhá, muži majú dôvod diskriminovať ďalej. Ak uspeje, muži si často pripisujú jej zásluhy a prezentujú

svoje progresívne zmýšľanie, že na vrcholovú pozíciu zamestnali ženu.

„...teraz sa dvaja kamaráti dohodnú, že túto tu nepotrebujeme a dáme tam túto...“

„Ženy sa ani nedozvedia, že je takáto pozícia voľná, lebo si muži medzi sebou rozdelia tie pozície na golfe alebo v tzv. mužských kluboch. Takže, ak sa takáto pozícia uvoľní, tak sa hneď obsadí bez toho, aby sa ženy vôbec dozvedeli, že majú možnosť takúto pozíciu obsadiť.“

Impostorov syndróm

„...niekedy je to aj šťastná náhoda...“

Vrcholová manažérka

Konstrukt impostorov syndróm vyjadruje situáciu, v ktorej ženy na vrcholových pozíciách nedokážu pripísať svoj úspech vlastnému pričineniu. Líderky tak pripisujú „vydreté“ úspechy rodine, nadpozemským silám, šťastiu a okoliu. Impostorov syndróm je častým javom hlavne u žien, ktoré pracujú v odvetviach, kde dominujú muži. Práve nedostatok žien v ich pracovnom prostredí v nich vyvoláva pocit ojedinelosti. Ten sa následne prejavuje aj vo vnímaní zaslúženého úspechu ako niečoho nezvyčajného, ba priam podozrivého.

Tento syndróm má taktiež spojitosť s nízkym sebavedomím žien. Kombinácia týchto faktorov v ženách môže vyvolávať mylný pocit strachu, že ich niekto môže odhaliť, že vôbec nevedia, čo robia. Tento pocit majú aj napriek tomu, že líderskú pozíciu dosiahli zaslúžene a vedia o riadení a firme všetko. Žiaľ, okolie a špeciálne muži tieto pocity v ženách často živia a utvrďujú. Časť žien však explicitne vyhlásila, že za svoje úspechy vďačí predovšetkým sebe.

„Boh mi podľa mňa dal vlastnosť, empatiu, že ľudia so mnou hovoria. Boh mi dal vlastnosť optimizmus, úsmev. A Boh mi dal vlastnosť, že bojujem.“

Odmietanie diskriminácie

Odmietanie je prirodzený obranný mechanizmus, ktorý dáva ženám čas na to, aby sa prispôbili stresu vo vypätej situácii. Koncept odmietania v kombinácii s povahovou črtou líderiek, ako je premena každej prekážky a problému na výzvu, môže viesť k tomu, že v snahe ochrániť vlastnú osobu účastníčky neboli schopné a ochotné pripustiť to, že by im niekto mohol ponúknuť riskantné pozície či projekty. Tento jav prispieva k sklenenému útesu, pretože muži tak môžu prezentovať a ponúkať riskantné pozície ženám ako jedinečné výzvy. To je v súlade s presvedčením a povahovou črtou žien, že prekážky a problémy sú vlastne výzvy a ponúknuté pozície ochotne prijmu.

Autor: Peter Ulčin

expert na individuálny a organizačný rozvoj
peter.ulcin@executive-business-consulting.com

