



Neviditeľné ženy v exekutíve

Ženy v top manažmente. Aké ženy? (1. časť)

Škandály ľudí na vrcholových riadiacich pozíciách a krízy, ktorými naša spoločnosť prechádza, naznačujú zmeny vo vnímaní leadershipu. Už 40 rokov sa tvrdí, že vrcholový manažment prechádza feminizáciou.

Výsledkom tohto „snaženia“ je, že vo firmách na Slovensku a v krajinách EÚ sú ženy vo vrcholovom manažmente zastúpené 11 %. Nízke zastúpenie žien na vrcholových riadiacich pozíciách v biznise je odzrkadlením neprítomnosti žien vo vrcholovej politike, kde momentálne máme dve ministerky (17 %) a 29 poslankýň (19 %). Takýmto tempom sa rovnosť v exekutive dosiahne v roku 2097.

zisk Séria článkov bude založená na výpovediach desiatich žien pracujúcich na vrcholových riadiacich pozíciách vo verejnej správe (politika, kultúra, tretí sektor), ako aj v súkromnom sektore (bankovníctvo, poisťovníctvo, automobilový priemysel a pod.). Výpovede žien sú súčasťou výskumu, ktorý je podporený z dotačnej schémy Európskej komisie Progress.

Diskriminácia žien na Slovensku

Diskriminácia je nespravodlivé zaobchádzanie a robenie rozdielov v neprospech určitej osoby na základe toho, do akej skupiny či kategórie je táto osoba zaradená. Medzi rôzne druhy diskriminácie patrí diskriminácia na základe pohlavia, veku, sexuálnej orientácie, národnosti, vierovyznania, postihnutia či politického presvedčenia. Vrcholové manažérky vo výskume najčastejšie zažívajú diskrimináciu na základe pohlavia, a to vo formách známych ako sklenený strop a útes, verbálne napádanie, mobbing a bullying. Navyše, ženy sú často diskriminované aj rovnakým pohlavím, médiami a zamestnávateľom.

Sklenený strop

Medzi prvú fázu diskriminácie, s ktorou sa ženy môžu stretnúť v práci, patrí fenomén známy ako sklenený strop. Sklenený strop je neviditeľná bariéra vytvorená mužmi, ktorá ženám bráni dosiahnuť vrcholové riadiace pozície. Výsledkom skleneného stropu je, že väčšina pozícií v exekutive je obsadená mužmi.

„Zaujímavé pre mňa je, že je málo žien na pozíciách CEO. Sú v predstavenstvách, sú v manažmente, ale ako líderiek v celom podniku ich nie je tak veľa.“

„A potom je tam ten level tých žien, ktoré by mali byť v riadiacich pozíciách...no tak asi by ich tam museli, v štátnych firmách, prirodzene pustiť.“

„V tejto inštitúcii nebola ani jedna generálna riaditeľka (dôraz). A námestníčky boli iba dve. Tak ako máte málo štátnych tajomníčok a máte málo tých ministeriek, tak to je aj u nás v inštitúcii. A my sme vlastne štátna inštitúcia. A keď bolo 50 chlapov (vrcholových riadiacich pracovníkov) a dve ženy, tak to problém je!“

Sklenený útes

„Keď je bordel, zavolajte ženu.“

Július Satinský

Sklenený útes je druhá fáza diskriminácie, v ktorej síce žena prekoná sklenený strop, ale jej vrcholová riadiaca pozícia je veľmi riskantná. Tu často dôjde k zlyhaniu líderky, pretože sa organizácia nachádza v dlhodobej kríze alebo je na pokraji krachu. Keď k zlyhaniu dôjde, je to práve líderka, na ktorú sa znesie vlna kritiky a ktorá je neprávom obviňovaná za výsledok.

„Výsledky v minulom roku neboli také dobré ako predtým. Firma totiž za posledných 6 – 7 rokov zabudla na nejaké veci. Ale to nie je nič zlé. To sa dá napraviť. Vyčistiť nejaké veci. Ale to nikto nechcel...Myslím si, že si chceli kúpiť moje meno na prítiahnutie klientov. Mysleli si, že keď mi budú dávať veľký plat, že budem ticho.“

„Keď je to priestor, ktorý je neznámy a riskantný a treba si ho ako tak úplne odpracovať od piky, tak vtedy si myslím, že sa nasadí žena (smiech)...a toto si myslím, že je princíp, že vtedy tá žena je tam hodaná, že to urobí, lebo my to potrebujeme, takú tú drobnú čiernu poctivú výkonnú prácu (smiech).“

„Vo veľmi veľa prípadoch sa stávalo, že som dostávala projekty, ktoré boli nejakým spôsobom riskantné alebo nad moje možnosti...môj súčasný nadriadený mi hovorí, že on mi ich ponúka preto, lebo vie, že ich budem vnímať ako výzvu, pristúpim k nim zodpovedne a budem im venovať 150 %.“

„Každá moja pozícia bola riskantná... Keď musíte plniť nejakú riskantnú pozíciu, ktorá

je ťažká...akcionári alebo členovia dozornej rady nepovedia celú pravdu. A nepovedia vám exaktný cieľ, ktorý sledujú. Je to tak trochu hra, ale takto to je.“

Žena verus žena

Manažérky niekoľkokrát v rozhovore naznačili, že tú najväčšiu a najneprijemnejšiu diskrimináciu zažili od žien samotných. Ženy najčastejšie diskriminujú vo forme verbálneho osočovania a napádania.

„Mali sme poslankyňu...Bola veľmi agresívna...Pochopila, že ja som zrejme nejaká jej súperka. A tak ma vždy pri svojom vystúpení v parlamente atakovala. Veľmi nevyberane.“

„...na to nikdy nezabudnem, stála (tam) tlupa žien a vykrikovala celý čas stretnutia s občanmi na mňa, že: „A ty chod do kuchyne a čo sa pletieš medzi mužov, tam chod' k hrncom, k deťom...“

„Ľšla som do banky a prvé, čo sa ma opýtala sekretárka, že: „A kde máte šéfa?“ Ja, že: „Ja nemám šéfa. Prečo by som mala mať šéfa? Ja som šéf.“ A ona, že tie úškrnky, že hhhh...“

Muži v akcii

„Prečo ste sem chodili? Môžete robiť upratovačku. Na to nemáte. Ženy majú menšie mozgy.“

profesor na univerzite v Bratislave

Najčastejšia diskriminácia, ktorú ženy (nielen) v práci zažívajú, je diskriminácia zo strany mužov. Tí na to využívajú rôzne formy, ako je sexuálne obťažovanie, verbálne osočovanie, mobbing a bullying.

Sexuálne obťažovanie

„Bol čerstvo rozvedený, tak si hľadal zázemie. Dostávala som SMS-ky typu, že: „Pôjdeme spolu na míting, ak s nami nepôjde tá a tá osoba...“ alebo v piatok večer dostávate SMS-ky typu: „Čo robíte?“ a či: „Ste s tým druhým kolegom?“... dosahovalo to stavy, kedy som sa triasla, keď sme sa strelili na nejakom mítingu alebo keď sme riešili nejaké spoločné projekty.“

„Najviac sexuálnych útokov otvorených aj takých skrytejších som zažila, keď som sa rozviedla. Žila som tri roky sama a vtedy dokonca aj muži, o ktorých by som to nikdy nepredpokladala, vzdelaní, kultivovaní, moji priatelia a tak ďalej, si voči mne neuveriteľne dovoľovali. To bola tá najväčšia životná mora, ktorú som zažila.“

Verbálne osočovanie

„Pristavil sa pri mne nejaký stavebný robotník a povedal: „Toto mi má vládnuť?“

„Námestník, ktorý ma prijímal, povedal, že: „Ale my tu nepotrebujeme ambiciózne ženy a ani žiadne ženy, ktoré chcú toto (robiť kariéru). My tu potrebujeme mať mužov šikovných. Preto vás berieme. Berieme vás kvôli vášmu mužovi.“

„...raz ju (poslankyňu) nazval jeden z jej kolegov sprostou kravou...“

Mobbing a bullying

„Moji kolegovia ma nevedeli iným spôsobom zastaviť alebo diskriminovať, tak začali o mne hovoriť ako o herečke. O ženskej, ktorá ničomu nerozumie.“

„V manažérskych pozíciách musíte žiť s tým, že niekedy to nie je len príjemné... keď napríklad nadriadený povie podriadenému veľmi kritické veci v prítomnosti 10 ľudí.... Zažila som to už veľa krát. Tam máte pocit, že ste najväčší idiot.“

Zamestnávateľia a HR oddelenia

Zamestnávateľia sú taktiež častým zdrojom diskriminácie žien. Hlavným prostriedkom diskriminácie je horšie platové ohodnotenie v porovnaní s mužmi. V štátnom sektore činí tento rozdiel skoro 9 % a v súkromných firmách až 20 %. To znamená, že ak chcú ženy zarobiť toľko čo muži, musia za rok v priemere odpracovať o 3 mesiace viac.

„Keď som sa vrátila z materskej po deviatich mesiacoch a chlapci išli voľakedy na ročnú vojenskú službu... oni sa vrátili po roku a ja po deviatich mesiacoch. Mňa posunuli o jednu triedu a tých chlapcov dali okamžite o štyri triedy hore! No a keď som už dokázala, že viem (pracovať), tak som išla za mojím šéfom a hovorím mu: „Prečo mám nižší plat, nižšiu triedu?“... a on odpovedal: „Lebo si žena.“

„Väčšina zamestnávateľov aj tak kalkuluje, že kedy pôjdem na materskú a podobne a že sa im aj tak neoplatí dať mi nejaký vyšší plat.“

Sklenený útes vedie k zlyhaniu žien na vrcholových pozíciách hlavne preto, lebo firmy, ktoré ich zamestnávajú, sú v dlhodobej kríze.

Médiá

Ďalší druh diskriminácie, ktorú ženy na vrcholových riadiacich pozíciách často zažívajú, je diskriminácia zo strany médií. Navyše, vo výpovediach žien opäť prevládala názor, že najneprijemnejšie a najčastejšie ich diskriminujú ženy – novinárky.

„Skoro všetky novinárky boli voči mne veľmi diskriminujúce... (pauza). Veľmi (dôraz, prežíva to). A vtedy som pochopila, že tie novinárky sú najväčšími nositeľkami takých stereotypov diskriminácie žien. Pretože, všimnite si, keď robia rozhovor so ženskou političkou alebo angažovanou ženou, nikdy sa nezabudnú spýtať: „A ako harmonizujete život v rodine a vašu funkciu?“ Nikdy žiadnemu chlapovi takú otázku nepoložia.“

„...ďalšie novinárky a vôbec svet novín pozerá, ako sme oblečené. Ženu (na vrcholovej pozícii) môžete zabiť oveľa jednoduchšie s tými novinami. Jednoducho len sa oženiete a ona je vonku z biznisu. Stačí, že jej nafotíte troška odhalenejšie prsia alebo niečo podobného.“

„Mali sme pani premiérku, a to všetko, čo sa na ňu zviezlo... vlastne také témy sa pri nej dokázali otvoriť, ktoré by si naozaj nikdy v živote netrúfli vlastne komentovať (mediá) pri niekom inom...“

„V tom momente, keď som sa stala riaditeľkou a tvárou tej náďacie, tak som musela plávať v tých vodách nenávisti a nejakých tých záujmov novinárov...“

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

