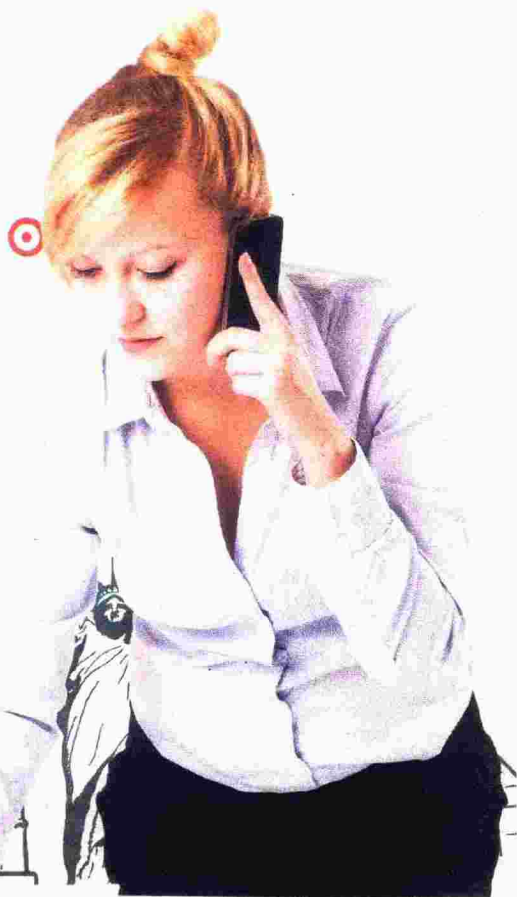


WOMEN MATTER

Objavljeno je istraživanje McKinsey&Co

PARIS

**Više žena
na visokim
pozicijama
jamči bolje
rezultate**



>> 10-11

VIŠE ŽENA NA VISOKIM POZICIJAMA JAM I BOLJE REZULTATE TVRTKE

SENSE CONSULTING Uspješno je implementirao ekosustav pogodan za uključivanje žena u visoki menadžment. Jedna od ključnih razloga za to su istraživanja koja pokazuju da tvrtke u kojima žene obnašaju najviše funkcije imaju 45 posto viši povrat na kapital (ROE) i čak 55 posto veće prihode prije oporezivanja od tvrtki koje nemaju žene na visokim pozicijama

Women Matter je istraživanje uloge i statusa žena na globalnom tržištu rada, a tvrtka McKinsey&Co ga na godišnjoj razini provodi od 2007. godine. Women Matter 2013. punog naziva Moving corporate culture, moving boundaries anketiranjem više od 1400 menadžera tvrtki iz cijeloga svijeta potvrdio je veliki utjecaj korporativne kulture na rodnu raznolikost na pozicijama u vodstvu korporacija.

'Leaky pipelines'

U njihovim izvještajima iz godine u godinu se tvrdi kako tvrtke u kojima žene sudjeluju u visokom menadžmentu ostvaruju bolje rezultate, a kao glavni argument toj tezi prilaze se činjenica da muškarci i žene gaje različite pristupe upravljanja poslovanjem. Upravo je takav pristup uspješno implementiran u hrvatskoj konzultantskoj tvrtki Sense Consulting. Takav model u kojemu su sklonije žene usmjeren je na razvoj zaposlenika te podrazumijeva kolektivno donošenje odluka što osnažuje presudne dimenzije poslovanja kao što su odgovornost zaposlenika ili pozitivna radna atmosfera, što u konačnici rezultira znatnim poboljšanjem poslovnih rezultata.

Problematici dijelovi „pokuštva“ iz podnaslova zapravo su prijevod engleskih izraza leaky pipelines, glass ceiling odnosno sticky floor, a koriste se kako bi se metaforički prikazali problemi s kojima se žene susreću na tržištu rada, naročito kada je riječ o napredovanju. Leaky pipelines je izraz koji dočarava osipanje žena na područjima znanosti, tehnologije, strojarstva i matematike (engl. STEM) koja se tradicionalno smatraju muškim područjima. Prema stručnoj javnosti, šuplji cijevi prate žene u svim fazama obrazovanja, pa tako na primjeru znanstvenog obrazovanja tvrdi da od 210 žena koje nakon osnovne škole imaju afinitet za znanost, samo jedna doktorira. Stakleni strop i ljepljivi pod također se često koriste, a simboliziraju nevidljivu, ali vrlo čvrstu barijeru koja onemogućuje uspinjanje ženana najviše i najplaćenije pozicije, neovisno o razini obrazovanja, iskustva i sposobnosti. Premda su žene brojačano nadjačane na svim razinama, jaz je uspinjanjem korporativnim ljestvicama sve vidljiviji. Sustav je najnepravedniji prema budućim majkama, budući da i dalje ima previše tvrtki koje ne samo da nemaju nikakve olakšice, odnosno poticaje za

zasnivanje obitelji, nego nerijetko odluku o zapošljavanju temelje na tome planira li kandidatkinja u zatrudnjenosti u doglednoj budućnosti.

Premda tvrtke u razvijenim zemljama većinom imaju zadovoljavajuće mjere za postizanje rodne ravnopravnosti, napredak je i dalje vrlo spor. Prvi faktor koji treba uzeti u obzir je vrijeme, svaka transformacija je dug i mukotrpan proces, pa treba strpljenja da kvalitetno donesene i implementirane mjere počnu davati rezultate. Drugi faktor nije toliko očit. Međutim, riječ je o korporativnoj kulturi i način razmišljanja koji uvelike, u pravilu negativno utječe na postizanje rodne raznolikosti u visokom menadžmentu.

Korporativna nekultura

Naročito je upečatljiv podatak prema kojem žene vjeruju vlastitim sposobnostima te imaju ambicije za uspon na korporativnoj ljestvici u približno jednakoj mjeri kao i muškarci, ali zato su bitno manje sigurne da će se to i ostvariti.

Žene dakle ne sumnjaju u vlastite mogućnosti, već u mogućnosti koje im se pružaju, što jasno ukazuje na činjenicu da korporativna kultura uzrokuje taj veliki



Jelena Glavaš, Sense Consulting

nesrazmjer između ženskih ambicija i stvarne situacije na tržištu. Kako bi se korporativni način razmišljanja promijenio, potrebno je utjecati na ključne elemente. Premda je sve više muškaraca svjesno prepreka na koje žene nailaze na poslu, potrebno je dodatno uključiti muškarce te ih osvijestiti o važnosti i korisnosti rodne raznolikosti u poslovnom svijetu. To je naročito važno zato jer što su muškarci manje svjesni navedene problematike, to su skloniji uvjerenju da su razne mjere za povećanje prava žena nepoštene.

Premda su muškarci i žene podjednako spremni na žrtvovanja i odricanja na području osobnog i obiteljskog života, ženama je bitno teže uskladiti majčinske i poslovne obveze, pa u konač-

nici ispada da ih se kažnjava zbog majčinstva, umjesto da ih se nagrađuje. Korporativna kultura svake tvrtke podrazumijeva dominantni stil upravljanja s kojim zaposlenici moraju biti kompatibilni, naročito ako žele napredovati. Prema istraživanju 30 posto muškaraca i 40 posto žena smatra da stil upravljanja njihove kompanije onemogućuje ženama napredak jer se direktno sudara sa ženskim principima upravljanja. Navedeni su samo neki primjeri iz kojih je očito da je korporativna kultura unatoč napretku u osvještanju javnosti još uvijek stavlja žene u podređeni položaj te da je potrebno mnogo truda i strpljenja da se ženama pruži šansa koju zaslužuju.

Jelena Glavaš, Sense Consulting

OKIM POZICIJAMA ULTATE TVRTKE



PREDSTAVLJANJE istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama u 500 najznačajnijih trgovačkih društava u RH



» ISTRAŽIVANJE O POZICIJI ŽENA NA UPRAVLJAČKIM FUNKCIJAMA

Napredovanje samo do 'staklenog stropa'

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Višnja Ljubičić, koja je ujedno i partner projekta, predstavila je rezultate novog istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama u 500 najznačajnijih trgovačkih društava u RH. Rezultati i dalje jasno upiru na rodno uvjetovane nepovoljne trendove na tržištu rada te sa statističkom relevantnošću ukazuju na postojanje staklenog stropa. Istraživanjem je utvrđeno kako postoji velika razlika u zastupljenosti žena i muškaraca sa obzirom na pravni oblik društva. Ako se istraživanje sagleda u kontekstu sličnih istraživanja EU koja su usredotočena na izlištana dionička društva, zastupljenost žena u upravama dioničkih društava u Hrvatskoj iznosi 17,32%, a muškarca 82,68%. Promatraju li se nadzorni odbori, situacija je nešto bolja te udio žena u NO dioničkih društava za žene iznosi 21,69%, dok su muškarci na 78,31%. Takav odnos i dalje nije ohrabrujući. Bolju zastupljenost žena uoč-

lo se u društvima s ograničenom odgovornošću pa su tako u upravama tih društva žene zastupljene sa 31,87%, a u nadzornim 24,6%. Istovremeno, zabrinjavajuća je činjenica da u trgovačkim društvima ograničenom odgovornošću zastupljenost žena naglo pada što je društvo tržišno utjecajnije i njegova upravljačka struktura složenija, tako da u upravama trgovačkih društva ograničene odgovornosti s nadzornim odborom žene čine tek 16,30%. Nalazi istraživanja pokazuju i da je tek 9,43% žena uspjelo doseći poziciju predsjednice upravnih tijela, a za predsjednice nadzornih odbora ta je brojka nešto veća - 14,3%.

„Na jednu članicu upravnih tijela i nadzornih odbora hrvatskih trgovačkih društava dolaze tri člana, dok je vjerojatnost sudjelovanja žena nakon 55 godine u upravnim tijelima više od 100% manja od vjerojatnosti sudjelovanja muškarca iste dobne skupine“ ističe pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Višnja Ljubičić te dodaje kako

„trend povećanja broja visokoobrazovanih žena na tržištu rada u zadnjem desetljeću zasigurno doprinosi rastu udjela žena na upravljačkim pozicijama, ali i da premda istovremeno podaci pokazuju da na rukovodećim pozicijama postoji puno žena s potencijalom za upravljačke pozicije, one svejedno na tim pozicijama ostaju značajno podzastupljene“.

„Uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama jamac je kompanijama na hrvatskom tržištu da na najbolji način koriste ljudski potencijal koje im društvo nudi. HUP će zajedno s Pravobraniteljicom aktivno sudjelovati u predlaganju konkretnih mjera za pružanje jednakosti prilika u pogledu sudjelovanja na upravljačkim pozicijama pri čemu primarni kriteriji trebaju biti znanje, stručnost i trud“, rekao je Davor Majetić, glavni direktor Hrvatske udruge poslodavaca: Nakon predstavljanja rezultata održao se okrugli stol „Rodna uravnoteženost na upravljačkim ra-

zinama“ na kojem se raspravljalo o glavnim zaključcima i nalazima istraživanja. Uz pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova, na okruglom su stolu sudjelovali Mirando Mrsić, ministar rada i mirovinskog sustava, Davor Majetić, glavni direktor HUP-a, Gordana Deranja, predsjednica Uprave, Tehnomont, Ruža Tomić Fontana, direktorica Odjela za komercijalne poslove, Coca-Cola, Marija Felkel, HR direktorica, Siemens, Ilijana Jeleč Šuster, predsjednica Uprave Erste nekretnina i Hrvoje Veselko, direktor prodaje iz Vipnet-a. Istraživanje je provedeno u sklopu prve faze EU Progress-projekta „Uklanjanje staklenog labirinta - jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja“ čija je nositeljica Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova s partnerima Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Institutom za razvoj tržišta rada i DiM - Udrugom za građansko obrazovanje i društveni razvoj.

Gordjen Knezović