

# Nailazi era ženskih šefova

Kad je u francuskom parlamentu valjalo obrazložiti prijedlog da se ženama osigura ravnopravnost i pravo glasa, jedan je zastupnik održao poduži govor u kojem se trudio naglasiti da su žene i muškarci zapravo jako slični. Postoji tek mala razlika. Nije stigao dovršiti misao, a zastupnici su počeli skandirati: «Živjela ta mala razlika!»

Istraživanja pokazuju da su se u povijesti ljudskog roda izmjenjivala razdoblja patrijarhata i matrijarhata, no novije doba karakterizira nerazmjerno veći udio muškaraca u strukturama gospodarske, političke i svake druge moći u odnosu na osobe „slabijeg spola“. Ipak, postepeno se zamjećuje porast udjela žena u političkim i gospodarskim zbivanjima. Sve više predstavnica „ljepšeg spola“ počinje igrati važne i vodeće managerske uloge. No pro-

ces teče sporo i relativno je kasno započeo.

U zemljama bivšeg socijalističkog bloka žene su sa stanovišta prava na rad, visine plaće i posjedovanja vlasništva po zakonu bile ravnopravne, ali u praksi su rijetko zauzimale rukovodeća mjesta. No zato su bile izrazito zastupljene na položajima stručnjaka. Preko polovinu liječnika, zubara ili farmaceuta u Istočnoj Europi čine žene.

Razlozi relativne malobrojno-

sti žena na rukovodećim položajima mogu se podijeliti u nekoliko grupa. Glavni je već spomenuta podzastupljenost u školovanju za managere. Od drugih problema ističu se: kulturni stereotipi, pravna ograničenja, obnavljanje rasporeda moći i nezainteresiranost. U većini kultura postoji čvrsta podjela na muške i ženske uloge. Prema stereotipima koji posebno dominiraju arapskim zemljama, Latinskom Amerikom i manje razvijenim regijama svijeta, managere mogu biti samo muškarci. Od žena se očekuje da budu podređene i ovisne, da se ne ističu i da služe. Čak i u razvijenim demokratskim društvima gdje žene formalno uživaju ravnopravnost, ovakvi kulturni stereotipi nisu sasvim iskorišteni.

Raznolika pravna ograničenja koja su žene stavljala u drugorazredni položaj tek su nedavno uklonjena iz zakonodavstva najrazvijenijih zemalja, a kod nerazvijenih su još itekako prisutna.

Raspored moći u managerskim strukturama velikih korporacija izrazito je naklonjen muškar-

**Postoje u svijetu tek tri zemlje u kojima žene čine više od polovine zaposlenih. To su Švedska (60 posto), Kanada i SAD (52 posto). Drugu krajnost čine zemlje Srednjeg Istoka kod kojih je udio žena u radnoj snazi između 35 postotaka (Izrael) i 4 posto (Irak, Saudijska Arabija).**

cima. Muški otpor prema ženama rukovoditeljima jači je u Europi nego u Americi. Ankete u Italiji i Velikoj Britaniji pokazale su da gotovo polovina muškaraca odbija pomisao da ima ženu za managera. Statistička analiza populacije rukovoditelja u SAD i Zapadnoj Europi pokazala je da žene čine svega tri posto direktora velikih kompanija i zauzimaju oko 12 posto srednjih i nižih managerskih pozicija, iako ih je u ukupnoj radnoj snazi preko 45 posto.

Nažalost, jedan od jakih razloga skromne zastupljenosti žena u strukturama moći je vlastito prihvaćanje 'ženskih uloga' i iz toga proistekla nezainteresiranost za



Velimir Srića

rukovodeći položaj ili poslovodnu karijeru. Žene su često stavljene u poziciju da moraju birati između opcije «majka i domaćica» ili «žena od karijere» pri čemu jedna u velikoj mjeri isključuje drugu.

## Managerske osobine spolova

Psihološka su istraživanja pokazala da postoji «niz malih razlika» i da žene u načelu posjeduju mnoge komparativne prednosti u odnosu na muškarce. To znači da bi, po svojoj biološkoj i psihološkoj građi, mogle biti bolji šefovi.

Iako ima istine u tome da su „žene s Venere, a muškarci s Marsa“, stereotipi su često pogrešni, a ponekad i opasni. Zato razlike ne treba doživljavati kao isključive determinante ponašanja, jer

niti su sve žene iste niti su svi muškarci slični. Mnoge žene u praksi pokazuju tipično «muško»

ponašanje, dok mnogi muškarci po stavovima, sustavu vrijednosti i načinu rješavanja problema iskazuju tipične «ženske osobine». Ipak, pogledajmo tablicu s nekim od dimenzija po kojima se spolovi u načelu razlikuju:

**Švicarke nisu imale pravo glasa sve do 1971. godine, Francuska još nema propis koji bi štitio ženu od maltretiranja na poslu, a u SAD žene za isti posao redovito dobivaju manju plaću od muškaraca.**

## LEADERSHIP AKADEMIJA

by Velimir Srića

**10 RADIONICA – MODUL:**

1. Uspješno vođenje i leadership
2. Stvaranje i razvoj pobjedničkih timova
3. Uspješno motiviranje sebe i suradnika
4. Uspješno poslovno komuniciranje
5. Kreativnost i inovacija na poslovnom uspjehu
6. Uspješno delegiranje
7. Stvaranje pozitivne organizacijske kulture i upravljanje konfliktima
8. Povećanje osobne efikasnosti
9. Upravljanje stresom – kako izbjeći burnout sindrom
10. Zašto bi mene netko htio za vođu

Suvremeni poslovni sustavi traže lidere koji će znanjem, osobnošću, pristupom i vizijom motivirati suradnike na iznimne rezultate. Lideri se rađaju, ali i stvaraju. Oni kombiniraju prirodni talenat za vođenje sa znanjem i vještinama koje stječu UČENIEM I VJEŽBOM.

**LEADERSHIP AKADEMIJA** by Velimir Srića polazi od najsvremenijih dostignuća teorije i prakse i usmjerena je na tri tematska cilja:

- RAD VOĐE NA SEBI
- RAD VOĐE NA SVOM
- VJEŽBANJE TEMELJNIH OSOBINA USPIJEŠNOG VOĐE

Program je namijenjen sadašnjim i budućim liderima, članovima uprava, direktorima, poduzetnicima, vođama projekata i promjena te voditeljima organizacijskih jedinica. Na kraju programa sudionici pišu završni esej i dobivaju DIPLOMU Leadership Akademije.

**PREDAVAČ:** prof.dr. Velimir Srića + gosti: najuspješnije lidere priče

**TRAJANJE:** 10 poludnevnih radionica (14,00-18,30h) sa zakuskom, dva puta mjesečno

**GDJE:** KRAŠ Auditorium, Ravnice 48, Zagreb

SVE INFORMACIJE I PRIJAVE NA: [www.velimirsrica.com](http://www.velimirsrica.com)