

KONFERENCIJA MAGAZINA GLORIA I WOMEN'S EMPOWERMENT FORUM O ŽENAMA U BIZNISU

Kompanije koje imaju podjednak broj muškaraca i žena u upravama bilježe 35 posto veći povrat kapitala

Na konferenciji su uz ostale sudjelovali **Melanie Seier Larsen**, partnerica i direktorica u Boston Consulting Grupi, švedska veleposlanica **Diana Madunic**, članica Uprave Zabe **Dijana Hrastović** i predsjednik Uprave TELE2 **Viktor Pavlinić**

PIŠE **IVA GRUBIŠA**

Zna li ti nekog iskusnog financijskog menadžera? Onako, da ima četrdesetak godina, muškarac na vrhu snage, a ima jedno desetak godina iskustva? – tako nekako zvuči pitanje koje klijenti često postavljaju Melanie Seier Larsen, partnerici i direktorici u Boston Consulting Grupi (BCG).

– Čekaj, a zašto mora biti on? Zašto ne bi bila žena? – odvratila joj ona redovito.

– Joj, ali znaš kako je to sa ženama... – uporni su klijenti.

– Znači, ti recimo mene ne bi zaposlio jer sam žena? – uporna je i Melanie, inače prva i jedina žena partner za istočnu Europu u BCG-u, jednoj od najvećih svjetskih konzultantskih kuća.

– Ma dobro, tebe bi, naravno! Ali, znaš, mislim na druge žene... – odgovara joj klijent, često ne primjećujući da je riječ o školskom primjeru spolne diskriminacije pri zapošljavanju.

Istraživanja pokazuju, istaknula je Seier Larsen na konferenciji o ženama u biznisu koju su prošlog tjedna organizirali magazin Gloria i Women's Empower-

ment Forum, da kompanije koje imaju podjednak broj muškaraca i žena u svojim upravama i menadžmentu, bilježe 35 posto veći povrat kapitala (eng. return on equity) i šest posto veće neto profitne marže. Međutim, u upravama vodećih hrvatskih tvrtki izlistanima na Zagrebačkoj burzi lani je bilo samo 17,3 posto žena.

Ima toga još, tvrtke s rodno uravnoteženim rukovodećim kadrom dvostruko su otpornije na tržištu, a pokazalo se i da su takve kompanije lakše prebrodile globalnu krizu 2008. To bi trebao biti znakovit indikator hrvatskoj poslovnoj kremi, posebno ako se prisjetimo da se CROBEX još uvijek nije uspio vratiti niti na razine pretkriznog razdoblja, ali pred nama je još dug put.

No, tu nismo usamljeni. Svjetski gospodarski forum u svom je prošlogodišnjem izvještaju o jazu između spolova zaključio da će, nastavi li ovim tempom, svijetu trebati još stotinu godina da ga u potpunosti zatvori. I dok smo se, globalno gledajući, dobro snašli u pitanju zdravstvene skrbi i pristupa obrazovanju,

Tvrtke s rodno uravnoteženim rukovodećim kadrom dvostruko su otpornije na tržištu i lakše su prebrodile globalnu krizu

čovječanstvo je još daleko od ravnopravnog statusa žena u politici i ekonomiji.

Recimo, žena koja želi pokrenuti svoj biznis do početnog će kapitala doći gotovo tri puta teže i sporije nego muškarac koji otvara tvrtku. Situacija je još apsurdnija ako se u obzir uzme i činjenica da te iste žene koje su muku mučile s prikupljanjem početnih financija dvije godine kasnije imaju bolje i stabilnije prihode od svojih muških kolega.

– Ako su brže i efikasnije, zašto ih onda brže i ne financiramo? Zašto im postavljamo 150 glupih pitanja poput: "Jeste li u braku?" i "Može li netko garantirati za vas?" koja ne pitamo muškarce? – nastavlja svoje izlaganje Seier Larsen.

Prema podacima Svjetskog gospodarskog foruma, Hrvatska se nalazi tek na 110. mjestu od ukupno 144 zemlje kad je u pitanju razlika u plaćama koju muškarci i žene primaju za obavljane sličnog posla. Hrvatska je, naime, u ovom segmentu zatvorila tek nešto više od 50 posto jaza između spolova. Usporedbe radi, susjedna je Slovenija, u kojoj radi i BCG-ova partnerica, riješila 70 posto i zasjela



Sudionici konferencije o položaju žena u biznisu: Marinka Akrap (Podravka), Ernest Vlačić (Algebra), Vladimira Senčar Perkov (INA), Viktor Pavlinić (TELE2), Dijana Hrastović (Zagrebačka banka) i Diana Kobas Dešković (Momforce)

na 38. mjesto u svijetu.

Isto tako, na globalnoj razini 60 posto svih visokoobrazovanih osoba čine žene, međutim do visokog menadžmenta dođe njih samo 14 posto, dok je na samome vrhu piramide, na pozicijama izvršnih direktorica, tek četiri posto žena. Hrvatska je tu točno na sredini svjetske liste, zatvorili smo samo 43 posto nerazmjera u broju muškaraca i žena na pozicijama zakonodavaca, visokih dužnosnika i menadžera. U Sloveniji je situacija i tu osjetno bolja, zatvoreno je skoro 70 posto jaza, a na rangljestvici u ovom sektoru su na 20. mjestu. Usput budi rečeno, Slovenci su sedmi u svijetu u ukupnom poretku dok smo mi na 54. mjestu.

Imamo što naučiti i od Švedske, zemlje koja je na toj svjetskoj ljestvici peta. Recimo, u upravama kompanija u državnom vlasništvu u Švedskoj sjedi nama uglavnom teško dostižnih 50 posto žena.

– Ne možete postići 100 posto uspjeha ako koristite samo 50 posto snage – rekla je na prošlotjednoj konferenciji Diana Madunic, švedska veleposlanica u Hrvatskoj, i odmah skromno dodala kako prostora za napredak ima i kod njih.

Čak ni Švedani nisu uspjeli potpuno

stati na kraj nejednakim primanjima.

– Žene još nisu jednako plaćene u svim industrijama, između pet i 10 posto je razlika, a primaju i manje mirovine nego muškarci – objasnila je Madunic.

Ipak, ako se usudimo pročeprkati po prilično maskulinom hrvatskom poslovnom vrhu, mogu se i kod nas pronaći svijetli primjeri.

Tako u Podravci, našoj najvećoj prehrambenoj kompaniji, na oko pet tisuća ukupno zaposlenih 50,4 posto čine žene. No, još je važniji podatak da je u Podravkinu menadžmentu udio žena 47,5 posto, što je dobrom dijelu hrvatskih tvrtki još uvijek znanstvena fantastika.

– Dva su ključna momenta. Da, žena treba dobiti priliku, ali treba je i prihvatiti. Imala sam situacije da su žene odbijale prilike koje im se nude – upozorila je Marinka Akrap, direktorica Korporativnih komunikacija u Podravci, na panelu održanom u sklopu konferencije "Žene i biznis".

Na njemu su se okupili predstavnici nekoliko domaćih kompanija koji, barem na lokalnoj sceni, prednjače sa svojim poli-

tikama o spolnoj ravnopravnosti na radnome mjestu.

Primjerice, UniCredit, u čijem je sastavu i Zagrebačka banka, ove je godine potpisao Povelju o ravnopravnosti žena u financijskoj industriji i Povelju o ravnoteži privatnog i poslovnog života, međutim nisu stali samo na deklarativnoj razini.

– Ja sam u banku došla u prvoj polovici devedesetih, a sad kad se prisjećam, zapravo je već tada u nekim timovima bilo više žena nego muškaraca. To je već duga tradicija – pohvalila se Dijana Hrastović, koja je danas članica Uprave u Zabi.

Na dobrom je putu i Jadranski naftovod, kojem je na konferenciji dodijeljen napredni Mamforce standard, certifikat za one poslodavce koji su svojim zaposlenicima u praksi osigurali ne samo rodnu ravnopravnost nego i ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Janaf je tako, ispričala nam je njihova koordinatoričica korporativnih komunikacija Michaela Julijana Vranješ, između ostalog, skinuo tabu s očeva koji ostaju kod kuće s djecom pa se sve više njihovih muških kolega, novopečenih očeva, odlučuje na korištenje roditeljskog dopusta.

Treba uzeti u obzir i činjenicu da koncept poslovnog vodstva prolazi kroz transformaciju. Stroge i krute hijerarhijske ljestvice više ne prolaze. Danas je menadžerima potreban cijeli niz takozvanih soft vještina kako bi svoje timove efikasno vodili. Emocionalna inteligencija postaje ključ suvremenog lidera, a tu su žene u prednosti,

dok bi muškarci trebali prihvatiti da sami ne mogu odgovoriti na sve suvremene tržišne izazove, smatra Viktor Pavlinić, predsjednik Uprave TELE2.

– Možda su se u prošlosti žene probijale u poslovnom svijetu pokušavajući prilagoditi svoje metode rada muškom svijetu, ali njihova prednost u budućnosti bit će upravo to što su žene – dodao je Pavlinić.

Pa, ako već uz pomoć zakonskih okvira i politika nismo uspjeli riješiti problem spolne neravnopravnosti, možda će nas borba za opstanak na tržištu na to natjerati. Do tada će nam možda, baš kao što Pavlinić predviđa, činjenica da smo žene u biznisu prestati biti prepreka, a tko zna, možda će jednom, poslovnim ženama koje tek dolaze, predstavljati i vjetar u leđa. ■