TLAČOVÁ SPRÁVA

Budapešť, 21. mája 2021.

Prečo sa na vrcholové pozície vyberá tak málo žien? – výskum priameho vyhľadávania.

21. máj je Svetovým dňom kultúrnej rozmanitosti. Pri tejto príležitosti nadácia Equaliser Foundation zahájila svoj výskum procesu priameho vyhľadávania. Urobila 45 hĺbkových rozhovorov v krajinách Vyšehradskej štvorky a v Chorvátsku, hovorila s headhuntermi a vrcholovými manažérmi veľkých firiem, preskúmala otázku firemnej kultúry, jej vplyv na výberový proces, vplyv očakávaní spoločnosti, veku, predsudkov a mnoho ďalších citlivých tém súvisiacich s priamym vyhľadávaním a výberovým procesom.

Nadácia Equaliser Foundation takisto vypracovala Bielu knihu, cieľom ktorej je pomôcť firmám, ktoré chcú zvýšiť rozmanitosť pracovných síl a stať sa inkluzívnejšími, a vďaka tomu aj úspešnejšími, podnikmi. Biela kniha vychádza zo zistení výskumu, z medzinárodného výskumu a aj z praxe a úspechu firiem, ktoré výskum finančne podporili, a to: Henkel, skupina MOL, Magyar Telekom a maďarská spoločnosť Lee Hecht Harrison.

Vo výskume, ktorý vypracovali a vykonali 2 profesorky z Korvínovej univerzity v Budapešti, Dr. Beáta Nagy a Dr. Henriett Primecz, sme zisťovali dôvody, prečo sa do vrcholových pozícií vyberá tak málo žien, kde a ako talentované ženy vypadávajú z procesu priameho vyhľadávania. Medzi respondentmi hĺbkových rozhovorov boli headhunteri a lídri, ktorí vo firmách rozhodujú o prijatí kandidátov. Cieľom bolo zistiť prekážky, ktoré prispievajú k nerovným výsledkom pre jednotlivé pohlavia, odhaliť akékoľvek nevedomé predsudky a ich vplyv na výsledky. Tento výskum je v regióne jedinečný.

Prečo nemáme viac žien? Ako môžeme zvýšiť percentuálne zastúpenie žien vo vedení?

Skúsenosti v krajinách V4 sa rôznia, v niektorých z nich sú veľké rozdiely. **Poľskí aj maďarskí** respondenti (headhunteri aj exekutívci vo firmách) uvádzali, že **konzervatívny spoločenský postoj má negatívny vplyv na kariéru žien**. Respondenti z oboch týchto krajín pripustili, že vnímanie spoločnosti je v zmysle kultúrnych rozdielov obmedzujúce a **osobitne v Maďarsku spomínali nerovné rozdelenie domácich prác a starostlivosti o rodinu**, pričom **starostlivosť o deti bola vnímaná ako výhradná povinnosť žien.**

Zdá sa, že z rozhovorov vyplynulo komplexné riešenie, ako zvýšiť podiel žien na pozíciách vo vrcholovom manažmente. Mnohí uvádzali, že **školy by mali v oblasti rovnosti robiť viac**, aby rodové stereotypy neobmedzovali voľbu povolania u študentov (napr. kariérne poradenstvo).

Veľa respondentov vyjadrilo dôveru vo **firemné predpisy, hlavne v možnosť flexibilnej pracovnej doby**, ktorá by mala byť k dispozícii každému, vo vzory a poskytovanie mentoringu pre ženy. Často sa takisto spomínalo, že ženy sa zdráhali prijať pozície s väčšou zodpovednosťou, a na to je potrebné zamerať vzdelávanie. Na druhej strane mali **ženy pocit, že nedostávajú rovnaké príležitosti**.

Spomenulo sa, že regulačné a legislatívne orgány by mali poskytnúť pomoc a zaviesť **mechanizmy, ktoré by predpokladali a presadzovali otázku rodovej rovnosti**.

Zmluva medzi headhunterom a klientom

Vrcholové pozície sa najčastejšie obsadzujú prostredníctvom externého poskytovateľa služieb (headhuntera). Z výskumu jasne vyplýva, že headhunter sa zameriava na to, aby bola prijatá osoba dobrou voľbou a aby boli zamestnávateľ aj prijatá osoba spokojní minimálne do konca garantovanej lehoty. Aj keď niektoré firmy headhunterov výslovne požiadajú, aby im našli niekoho, kto sa bude odlišovať, pretože chcú zvýšiť rozmanitosť a priniesť do spoločnosti čerstvý vietor, headhunteri nechcú riskovať a príliš odlišní kandidáti sa do užšieho výberu nedostanú.

„Rozmanitosť predstavuje hodnotu tak pre organizáciu, ako aj zamestnancov. Líderky sa na svet pozerajú inými očami, a preto prichádzajú s inými rozhodnutiami, ich spôsob vedenia je iný. Môže sa tak zvýšiť produktivita spoločností a prehĺbiť lojalita zamestnancov. Je dôležité, aby spoločnosti mali talentované a vyškolené líderky," uviedla Andrea Juhos, generálna riaditeľka spoločnosti Lee Hecht Harrison.

Firemná kultúra

Otázka **firemnej kultúry** je pri výbere lídrov veľmi dôležitá. Len zriedka sa spochybňuje a firmy zvyčajne **najímajú ľudí, ktorí zapadnú**, a nemenia to. Headhunter typicky pripravuje ženské kandidátky tak, aby spĺňali kritériá nastavené, aj keď iba podvedome, mužmi pre mužov. Počas rozhovorov mnoho headhunterov a riaditeľov, medzi ktorými boli aj muži, kritizovalo maskulínnu firemnú kultúru niektorých spoločností. Zároveň si však mysleli, že na to, aby sa to zmenilo, musia ženy najprv zapadnúť („stať sa maskulínnymi") a keď už raz budú v spoločnosti, mali by jej kultúru zmeniť.

„Čo viac môže dobrý zamestnávateľ ponúknuť ako stabilné pracovné prostredie, rovnakú odmenu a zaobchádzanie počas takého citlivého obdobia ako je materská dovolenka? V spoločnosti Henkel Slovensko sa nám podarilo úspešne implementovať sériu krokov, vďaka ktorým sa 100 % našich manažérok vrátilo na rovnakú riadiacu pozíciu," uviedla Alica Štepánová Kolárová, riaditeľka personálneho oddelenia v spoločnosti Henkel Slovakia.

Firemné predpisy

Vo všetkých krajinách sa podľa respondentov z firiem rozsiahlo implementujú a riešia **iniciatívy v oblasti rozmanitosti a inklúzie**. Jedným z najjednoduchšie dosiahnuteľných cieľov v oblasti rozmanitosti je rodová rovnováha, aj keď sa často hovorilo aj o **dôležitosti vekovej rozmanitosti**. Headhunteri tiež pripustili, že ženy negatívne ovplyvňuje aj kombinácia pohlavia a veku a ich kariérne možnosti sa začínajú zužovať vo veku približne 45 rokov. Tí respondenti, ktorí spomenuli dôležitosť rozmanitosti, si aspoň približne uvedomovali pozitívne obchodné výsledky, ktoré môžu rozmanité tímy firme priniesť.

„Rozmanitosť a inklúzia majú vplyv na obchodné výsledky a metriky udržateľnosti, zväčša na produktivitu, inovácie, angažovanosť a retenciu, a preto by mali byť súčasťou obchodnej stratégie," povedala Zdravka Demeter Bubalo, viceprezidentka pre ľudské zdroje skupiny MOL.

Zistilo sa, že mnoho tých, čo **majú vo firme rozhodovaciu právomoc, sa zúčastnilo na školení o nevedomých predsudkoch** a všetci ho považovali za prospešné. Na základe medzinárodného výskumu už dobre vieme, že samotné školenie len zriedka postačuje – je len jedným dielikom v skladačke a samo osebe nepovedie k trvalej zmene kultúry. (Noon, 2017; Williamson, Foley, 2018)

Toto školenie môže byť úspešné, ak zmenu kultúry smerom k väčšej inklúzii podporujú aj firemné predpisy. Zamestnanci, ktorí sa odkláňajú od normy, prinesú pozitívny efekt, iba ak ich spoločnosť aj kolegovia prijmú medzi seba a nie len „trpia".

„Som hrdá na to, že sme vytvorili prvý bezplatný vzdelávací materiál v maďarskom jazyku, ktorý môže spoločnostiam pomôcť rozpoznať nevedomé predsudky a bojovať proti nim. V spoločnosti Magyar Telekom sme toto školenie absolvovali všetci a využilo ho aj množstvo iných spoločností. Dnes je inklúzia

súčasťou nášho nastavenia a našej kultúry," dodala Éva Zanin, odborníčka v oblasti rozmanitosti a rovnosti príležitostí zo spoločnosti Magyar Telekom.

Rozdiely medzi krajinami V4

Jeden z najväčších rozdielov v úlohe jednotlivých pohlaví sa týkal materstva. Maďari, Slováci a Česi mali podobnú predstavu, že **o deti sa musí starať hlavne matka a že to nie je zlučiteľné s kariérou.** Toto presvedčenie bolo najsilnejšie medzi českými respondentmi, ktorí uviedli, že dlhá materská dovolenka bude len ťažko niekedy kratšia ako zvyčajných dva a pol roka, a to aj na riadiacich pozíciách. Poľky sa zvyčajne vracajú do práce po kratšej materskej dovolenke, no **kvôli nedostatku dostupných materských škôl si najímajú opatrovateľku**, ktorá sa o ich dieťa stará u nich doma. V prípade **Poľska** sa ďalšou výhodou zdá byť **prítomnosť viacerých nadnárodných spoločností** (tie nemusia mať pobočky v menších krajinách), ktoré sú inkluzívnejšie aj kvôli boju o talenty. Tieto nadnárodné spoločnosti vzdelávajú miestnych ľudí o rozmanitosti a inklúzii a ich výhodách a **aktívne podporujú ženy a matky v ich úsilí dostať sa na riadiace pozície**.

„Počas našich rozhovorov sme si uvedomili, že firmy musia headhunterom veľmi jasne zdôrazniť, že akceptujú rozmanitosť. Inak budú headhunteri hľadať kandidátov, ktorí podľa nich najviac zapadnú a to môže byť zavádzajúce. Školenie o nevedomých predsudkoch potrebujú nielen firmy, ale aj headhunteri. V zásade sme presvedčení, že na oboch stranách zmluvy je oveľa viac manévrovacieho priestoru než si respondenti uvedomujú," dodala profesorka Dr. Beáta Nagy.

Nadácia Equaliser Foundation vydala na základe tohto a predchádzajúcich zahraničných výskumov a osvedčených postupov firiem, s ktorými spolupracuje, Bielu knihu. Tá môže pomôcť spoločnostiam, ktoré sa chcú stať rozmanitejšími a inkluzívnejšími. Malá zbierka osvedčených postupov firiem. Bielu knihu nájdete v prílohe a v 5 jazykoch je dostupná aj na webovom sídle nadácie. (www.egyenlitoalapitvany.org).

Kontaktné údaje:

- Výskum: Dr. Beáta Nagy, Korvínova univerzita (e-mail: beata.nagy@uni-corvinus.hu)
- Biela kniha: Edina Heal, Equaliser Foundation (e-mail: edina@egyenlitoalapitvany.org)
- Osvedčené postupy firiem:

  Éva Zanin, Magyar Telekom (e-mail: zanin.eva@telekom.hu)
  Dr. Ágnes Fábián, Henkel Maďarsko (e-mail: agnes.fabian@henkel.com)
  Skupina MOL: Zdravka Bubalo Demeter alebo Rita Csernai: Ambrus Halász, AmHalasz@mol.hu
  Andrea Juhos, LHH Maďarsko (e-mail: andrea.juhos@lhh.hu)