

## Žena roka 2006

Bratislava Leaders Magazine vyhlásil prvé Ženy roka na Slovensku. Slávnostný galavečer v Casino-Cafe Reduta bol spoločensko-prestížnym podujatím pre približne 200 pozvaných hostí z rôznych oblastí spoločenského, kultúrneho a podnikateľského života a zástupcov diplomatických kruhov. Scéna, program, prostredie a pozvaní hostia podčiarkli, že schopných žien je čoraz viac, a že si ich treba vážiť.

V kategórii Politika a verejné služby vyhrala poslankyňa Národnej SR za SDKÚ-DS Iveta Radičová. Ocenenie v kategórii Obchod si odniesla členka predstavenstva a vrchná riaditeľka Úseku finančného a kapitálového trhu VÚB Elena Kohútiková. Za sociologičku a programovú riaditeľku Inštitútu pre verejné otázky Oľgu Gyárfášovú prišla cenu v kategórii Média a komunikácia prevziať jej dcéra Tina. V kategórii Umenie obsadila najvyššiu priečku operná speváčka Ľubica Vargicová. Za vynikajúce športové výkony ocenili trojnásobnú paraolympioničku Ivetu Chlebákovú. Ženy roka 2006 si okrem drevenej sošky – ženy na piedestáli od umeleckého rezbára Vladimíra Morávka odniesli aj originálne obrazy od maliara Petra Pollaga.

Ženami 21. storočia sa stali lekárka a zakladateľka Ligy proti rakovine Eva Siracká a operná diva Eva Blahová.

■ (SITA)



## Nie som zástancom zavádzania ženských kvót

Hovoríme s Martinom Krekáčom, spoluzakladateľom a vedúcim partnerom poradenskej skupiny AJG – Amrop Jenewein Group a prezidentom Podnikateľskej aliancie Slovenska.

**I Nedávno ste sa aj ako predseda poroty súťaže Žena roka 2006 určite dostali do víru diskusií na tému ženská kariéra. V tejto súvislosti sa často hovorí o prekážkach, na ktoré ženy narážajú na ceste za profesionálnym uznaním. Aký je váš pohľad?**

Nerád kladiem slová „žena“ a „kariéra“ do akéhokoľvek protirečivého postavenia. Vyše päťnásť rokov sa pohybujem v naozaj širokom spektre ľudí, organizácií a aktivít a ešte som sa nestrelol s prípadom, že ak by žena preukázala záujem o pozíciu na vyššom stupni riadenia alebo odbornosti, pričom tieto ambície by sa opierali o schopnosti, zručnosti a vlastnosti vhodné pre biznis, neuspela by len preto, že je žena. V niektorých oblas-

tiach je to skôr naopak. Ak sa dnes napríklad na slovenskej politickej scéne objaví žena s ambíciou a kvalitou a predostrie svoj záujem verejnosti, politické strany po nej okamžite siahnu. A to isté platí aj v biznise.

bríčku a rodových stereotypoch, ktoré vo všeobecnosti vplyvávajú na to, že pre slovenské ženy je v živote dôležitejšie vychovávať deti a starať sa o rodinu. Vyššie kariérové ambície nie sú pre ne zväčša prioritným cieľom.

*Ak sa na slovenskej scéne objaví ambiciózná žena, politické strany po nej okamžite siahnu. A to isté platí aj v biznise.*

**I Znamená to, že nepri-púšťate prítomnosť tzv. umelých stropov?**

Ak by sme v súvislosti s rovnosťou šancí predsa len chceli hovoriť o nejakých bariérach, ich pôvod vnímam skôr v historicky a regionálne ovplyvnenom hodnotovom re-

**I Otázka ženskej kariéry je však pomerne aktuálna a občas i horúca téma. Mal na intenzitu, hĺbku či spoločenský dosah jednotlivých diskusií vplyv vstup Slovenska do EÚ?**

Mnohé vyspelé krajiny sveta, najmä členovia únie, prijali





Nie som zástancom zavádzania kvót ani v podnikaní, ani v politike. Ak je nejaké povolanie spojené s určitým typom zodpovednosti viac vhodné pre ženu (tak, ako je pre ňu prirodzenejšia napríklad zodpovednosť za dieťa), treba uprednostniť ženu. Ak je však kritériom prejavenie najlepších schopností, zručností a skúseností, tam neuznávam pravidlo ženskej kvóty alebo niečo podobné. Pri uplatňovaní kvót hrozí okrem iného aj nebezpečenstvo, že sa na vyššiu úroveň dostanú menej kvalitní ľudia len preto, že sa pri vyhľadávaní a výbere nesiahlo do prirodzenej skupiny. Mnohí ľudia obdivujú severské krajiny, ktoré prijali viaceré opatrenia a dnes majú najvyššie podiely žien vo vedúcich pozíciách či najmenšie rozdiely medzi podielom nezamestnaných mužov a žien. Samozrejme, že sa tým podarilo dosiahnuť veľa pozitívneho, avšak napríklad švédsky model je dnes aj o tom, že v tejto krajine celkom nefungujú rodiny a manželské zväzky. A úspech sa najmä v prípade žien často meria na základe schopnosti zladit' profesionálny a osobný život. Z tohto hľadiska to majú ženy, pre ktoré je na prvom mieste rodina, deti a ich výchova a vedenie, ťažšie ako muži, ktorých spoločnosť väčšinou hodnotí len podľa kariéry a dosiahnutého pracovného úspechu.

v ostatných rokoch viaceré legislatívne zákony, ktorých cieľom je zabrániť vzniku rozličných foriem diskriminácie na základe rodovej príslušnosti. V súvislosti so vstupom Slovenska do európskeho priestoru možno aj v tejto otázke pozorovať významný nárast kvality i kvantity rôznych podporných aktivít, medzi ktoré patria napríklad kampane, výskumy či zriaďovanie a podpora (nielen finančná) inštitúcií a projektov na vládnej i mimovládnej úrovni. Ako podstatné v ich činnosti však popri naplňaní záväzkov európskej legislatívy a iniciovaní širokého spektra aktivít vidím zviditeľňovanie pozitívnych príkladov úspešných žien, ktoré sa môžu stať inšpiráciou a nasledovateľnými vzormi, a vytváranie priestoru pre ženy, ktoré pred kariérou uprednostňujú úspech ro-



diny ako takej. Mimochodom, presne takúto ambíciu mala aj spomínaná súťaž Žena roka 2006.

**I Vo viacerých krajinách zaviedli kvóty, resp. o nich diskutujú, ktoré by ženám zabezpečili isté miesta v politike, biznise a podobne...**

**I Aký prístup považujete za dôležitý? Ako by sa k otázkam uplatnenia žien mala postaviť spoločnosť?**

Tieto otázky by mali fungovať na prirodzenej báze. Ak sa bude takáto ideológia pestovať a uplatňovať v bežnom živote, pri výchove detí a podobne, nebude potrebná umelá selekcia a neprirodzené uprednostňovanie žien. Som za prirodzenú dynamiku, za prirodzenú konkurenciu, za prirodzený rast – nie som za barličky a špeciálne pravidlá a prednosti. Iné je, ak niekomu v profesijnom či inom uplatnení bráni zdravotné postihnutie. V tejto súvislosti tiež považujem za dôležité, aby spoločnosť bola pripravená pomôcť ženám, ktoré si chcú splniť materské poslanie. Opäť však nie som priaznivcom štátnych zásahov a formálnych intervencií. Spoločnosť je najproduktívnejšia a najvyspelejšia vtedy, ak uznáva čo najväčší počet neformálnych pravidiel. Ak sa jej členovia správajú zodpovedne na základe vlastného presvedčenia.

**I Skutočne ste sa vo vašej praxi personálneho poradcu a „headhuntera“ nestretli s predpojatou voči ženám – vrcholným manažérkam?**

Ak sa obzriem späť, nespomínam si na prípad, že by som na nejaké voľné miesto vytypoval niektorú ženu ako najvhodnejšiu spomedzi žien. Pre mňa sú ženy a muži rovnocennou množinou kandidátov. Vždy som hodnotil a budem hodnotiť vhodnosť, schopnosť, zručnosť, úspešnosť, osobnosť..., čo platí pre drvivú väčšinu pozícií nielen v oblasti podnikania, ale aj politiky či spoločenského života. Dokonca si myslím, že ak sa žena s mužom dobrovoľne stretne v ringu hocikakého typu, dávať žene rôzne privilégiá a výhody len preto, že je žena, môže byť z jej pohľadu skôr ponížujúce. Pri profesionálnom prístupe k obsadzovaniu aj tých najvyšších pracovných postov sa hľadá najvhodnejší kandidát alebo kandidátka, neuprednostňuje sa pohlavie. Jestvujú, pochopiteľne, typy pozícií, kde sa pre určité, avšak nikdy nie profesionálne, schopnosti a vlastnosti prirodzene uplatňujú ženy.“

■ Andrea Chalupová

**DISKRIMINÁCIA NEZMIZLA**

I Podľa správy Medzinárodnej organizácie práce rozdiely medzi mužmi a ženami sa zmenšujú, ale pomaly. „V roku 2004 tri pätiny chudobných pracujúcich tvorili ženy,“ povedala expertka organizácie Dorothea Schmidtová. Rastúci počet žien, takmer 82 miliónov, je nezamestnaných. Celkovo vo svete miera nezamestnanosti žien v produktívnom veku počas desiatich rokov stúpila z necelých 43 percent takmer na 48 percent. Vo väčšine oblastí sveta platí, že žena zarába menej ako jej kolega v rovnakej profesii, dokonca aj v takých feminizovaných povolaniach, ako je opatrovanie detí alebo školstvo. Čím je daný región sveta chudobnejší, tým viac hrozí miestnym ženám, že skončia v radoch lacnej pracovnej sily. (ČTK)

## I amrop jenewein

**Executive Search & Human Capital Consulting**

Zámocká 36, P.O. Box 283  
814 99 Bratislava, Slovakia  
tel./fax: +421 2 5443 6001-7  
e-mail: info@ajg.sk  
www.ajg.sk

**Public Strategy & Lobbying Services**

Rue Breydel 40  
1040 Brussels  
e-mail: brussels@ajg.sk  
euoffice.ajg.sk  
www.EULobby.sk

© 2007 AJG – Amrop Jenewein Group