

UDK: 311.218:(1-87):655.535.5:342.83:7.075:638.272:336.743.4:303.442.3:  
368.031.9(430.1)(410)(44)(489):35.082.7:624.072.22:165.24

## PRIKAZ INOSTRANOG ČLANKA

# PREPUŠTENI SAMI SEBI

Brojevi govore jasnim jezikom: samo osam procenata najviših menadžerskih pozicija kod vodećih nemačkih osiguranja pripada ženama. Ta branša naročito u Nemačkoj ostaje i dalje većinom u domenu muškaraca. Ostale zemlje drugačije stoje. U Velikoj Britaniji je udeo žena oko 28%, u Francuskoj 27% i u Danskoj 25%. Do tih brojeva su došli *Heidrick & Struggles* sprovodeći ispitivanje u 30 vodećih evropskih osiguravajućih kuća.

Kompanijama koje su sebi postavile za cilj da povećaju broj žena na vodećim pozicijama, tj. da pojačaju različitost na tim pozicijama (diverzitet), treba da upravljaju četiri principa koji doprinose potpunijoj kulturi upravljanja, odnosno većoj inkluziji:

- Vođenje sa „svrhom“: šta menadžment jedne kompanije kaže i uradi, to orijentiše firmu i u pogledu diverziteta i inkluzije. Menadžment ima snažan uticaj na to čije će se mišljenje ceniti i kakve će se inicijative preduzimati. Takođe, potrebno je uverljivo zastupati stav da timovi koje odlikuje raznolikost donose bolje odluke jer se uključuje više perspektiva. Takođe i mentorstvo talentovanog ženskog rukovodstva predstavlja instrument koji obezbeđuje dugoročni balans među polovima u upravi.

- Lična spoznaja i promena: svesno ili ne, mnoga preduzeća imaju duple standarde za muškarce i žene. Jedan primer za to su predrasude kada je reč o polovima i podeli uloga u društvu. Mnogo se rasprava vrti oko pitanja koje osobine i sposobnosti poseduju žene i koje bi funkcije trebalo da imaju i u kojim oblastima da budu angažovane. Takvi stereotipi su zapravo kontraproduktivni. Top menadžeri bi trebalo da preispitaju kakve stereotipe najčešće nesvesno neguju i kako mogu promeniti svoj način razmišljanja, kao i ponašanja i govora, kako na individualnom tako i na organizacionom kolektivnom nivou. Dakle, radi se o stvaranju jedne kulture koja prihvata različitosti među ljudima, ne samo na rodnoj već i na nacionalnoj osnovi.

- Široki angažman: proces koji na kraju dovodi do balansa među polovima i sklada u svim razlikama, to apsolutno nije projekat koji bi bio od koristi ženama u pogledu povećanja šansi u njihovoj karijeri i napredovanju. On služi organizacionoj transformaciji, dakle reč je o jednom procesu koji treba da iskoristi i emocionalne i intelektualne potencijale svih svojih radnika, u okviru čega žene ni u kom slučaju ne žele da se s njima privilegovano postupa.

- Sistemsko usmeravanje: jedno evropsko osiguranje bilo je iznenađeno činjenicom da se u Velikoj Britaniji među kandidatima za posao u osiguranju nalazi

samo 20% žena. Nakon prelaska na jednu fleksibilniju i rodno neutralnu retoriku prilikom raspisivanja radnih mesta, udeo žena je porastao na 40%. Dosadašnje institucionalne prakse i navike treba da se preispitaju i oslobode nenamerno usvojenih modela. Rodno neutralan jezik je u tom smislu jedan od najboljih instrumenata.

- U jednom svetu dominantnih brojeva kao što je osiguranje potrebno je oživeti i apstraktne teme kao što su „više diverziteta“ i „više inkluzije“. U primeru pomenutog britanskog osiguranja definisani su ciljevi u okviru raznih aspekata izgradnje karijere, fokusirani naročito na balans polova. Napredak je pritom postao osetan. Važno je definisati ciljeve i razviti strategiju treninga i evaluacije. Britansko osiguranje kvartalno sprovodi ispitivanje svojih radnika na temu diverziteta i inkluzije u vodećim strukturama. Pored sve kritike, u osiguravajućoj branši primetne su i promene. Dosta osiguranja, među njima i nemačkih, uspelo je da dosegne donju granicu od 30 procenata diverziteta na vodećim pozicijama, a ima i primera gde je ta granica prekoračena. Međutim, mnoge kompanije su veoma udaljene od pomenutog minimuma. Diverzitet, odnosno rodna raznolikost i veći udeo žena u upravi, kao i generacijska raznolikost u tim strukturama, čine važan uslov za efikasan i istrajan timski rad koji obezbeđuje uspeh i napredak osiguravajuće branše.

### **Izvor**

- Wolfgang Schmidt-Soelch, „Allein auf weiter Flur“, *Versicherungswirtschaft* Januar, 2022, 68-71.

*Prevela i priredila: Slađana D. Andrejić, master filologije*