

# סיבה אחת לכן שונשים לא מגיעות למשרד המנכ"ל

פערים אינטלקטואליים הם לא הסיבה שבגינה לא מגיעות נשים רבות לכס המנכ"ל - הגיל דווקא כן

## מאת ד"ר לואן בריזנדין

« בתור נירודי פסיכיאטרית התקרת את ההבדלים בין מוחם של זכרים לבין מוחן של נקבות, נשאלתי פעמים רבות אם להבדלים האלה יש תפקיד בהישגים המקצועיים, ובפרט, בשליטתם של הגברים בדרגים הבכירים בתחומים רבים.

מוחותיהם של זכרים ונקבות דומים יותר משהם שונים, ותקרת הזכוכית המפורסמת בחברות אינה קשורה כלל לאינטלקט טהור, ואולם, הדישיות הנפרדות ממוחותיהם של גברים ונשים בשלבים חשובים בקריירה, מסייעות להסביר את האי שוויון המגדרי בהנהלה הבכירה. נשים רבות

מוסחות מדרבן בשל ענייני תזמון, יש גיל מסוים שנקבע זה מכבר על ידי ארגונים גדולים, שבו מקצוענים צריכים להגיע לקידום המשמעותי שמביא אותם לתפקיד המנכ"ל. ואכן, הגיל הזה נוח מאוד לגברים, אבל לא לנשים. הרגע שבו צריך לתפוס את ההזדמנות בקרניה מגיע בשנות ה-40 לחיי מנהלים, כאשר באמתחתם מספיק ידע ופרספקטיבה הדרושים לנהל עסק אמיתי.

ואולם בשלב זה בחיים, נשים עם ילדים כבר עסוקות למדי. לא בלבד שמצפים מהן לקחת את נתח הארי באחריות

בחזית הביתית - אפילו כששני בני הווג עובדים במשרה מלאה - אלא שהכימיה של המוח שלהן מקשה עליהן לנהוג אחרת. מסיבות שחשובות להישדרות המין האנושי, נשים בשנות הפוריות שלהן עובדות שינויים המחוקים את התמקדותן בצאצאים. זוהי תופעה חולפת, אבל התזמון שלה פוגע בנשים עם שאיפות קריירה.

נשים נוטות להתגאות בעצמן על יכולותיהן לבצע מטלות מרובות בריזמנית - וכצדק, אך כשילדיהן גדלים מעבר לגיל בית הספר היסודי, העומס על מוחותיהן מגיע לרמות שיא. אולי זה נשמע מנוגד לאינטואיציה, בהתחשב בכך שילדים קטנים יותר הם פחות עצמאיים, אבל לא היקף פחות הוא המעמסה על המוח, אלא הצורך הבלתי צפוי לטפל. כשמוחו של מקבל החלטות,

יהיה אשר יהיה מינו, נמצא בעומס יתר, התוצאה היא מתח (stress), עקה, ואין דבר המקשה יותר על תפקוד המוח מאשר דברים בלתי צפויים. אנו יודעים זאת ממחקרים מדעיים רבים מספור. יתרה מזאת, האשה הטיפוסית בשנות ה-40 לחייה מתמודדת עם לפחות שני מקורות לאירועים בלתי-צפויים שעמיתיה הגברים פטורים מהם: הראשון הוא ילדים בגיל העשרה וטרום-עשרה, שכבר אינם זקוקים לטיפול בסיסי. הורות אפקטיבית היא דבר חיוני בגיל הזה, אבל לא ניתן ליישם אותה לפי לוח זמנים. אמהות חייבות להיות רדוכות כל הזמן ולהיענות במהירות. שנית, נשים בשנות ה-40 לחייהן מתחילות לחוש את השינויים ההורמונליים המובילים לגיל הבלות. עבור חלקן, מדובר בהשפעות בלתי צפויות על איכות החיים.

אנשים המתמודדים עם מידה רבה של אי ודאות אינם נוטים לחפש דרכים להגביר אותה. אין זה ריאלי לצפות

כי האשה הטיפוסית תנסה להתקדם לתפקיד חדש ותובעני בשלב זה של החיים. ואולם הציפייה הזאת חבויה ברוב הארגונים. ההנהלה הבכירה מסמנת לעצמה את המנהלים הבכירים הנאים כשהם בשנות ה-40 לחייהם, אך נשים בעלות פוטנציאל גבוה עלולות לוותר על ההזדמנות - זמנית, הן מקוות - מכיוון שהתזמון אינו נכון עבורן. הכנסת מקור נוסף של אי ודאות מעוררת בהן מתח.

אם הן יקבלו הצעה דומה כמה שנים לאחר מכן, רבות מהן יקפצו על ההזדמנות. אותן נשים שלא היו יכולות למצוא את המקום לנצל את ההזדמנות לקידום בשנות ה-40 לחייהן, יוכלו לכבוש את העולם בשנות ה-50 לחייהן. כמה מצער, אם כך, שבשלב הזה הקידום יוצע לצעירים מהן, והמועמדות של אותן נשים בוגרות יותר תרד מהפרק. המודל של קריירה מטאורית נבנה במשך עשרות שנים על ידי גברים, ולא דווקא בכונה להפלות. זוהי תבנית שעברה עבורם. הארגונים, עם זאת, הם בעלי כוח ליצור תבניות חדשות שיפעלו לטובת שני המינים. אם בכונת הברה לקדם נשים להנהלה הבכירה, יש לי רעיון בשביליה: פתחו את חלון הזדמנויות הקידום לרווחה. אם אתם מציעים קידום ומישהו מתאים דווח אותו, אל תבטלו את המועמד הזה לעד, במיוחד אם מדובר באשה.

לואן בריזנדין היא דוקטור לרפואה, המנהלת של מרפאת ההורמונים ומצב הרוח לנשים באוניברסיטת קליפורניה בסן פרנסיסקו, ומחברת "The Female Brain", שייצא לאור ב-2009

**הסוגיה:** איך לא להפסיד נשים מוצלחות על כס המנכ"ל?

**הפתרון:** לדעת כי בגיל המנכ"לות הממוצע - שנות ה-40 - הן נדרשות לאמהות אפקטיביות מלחיצה ועלולות לסבול משינויים הורמונליים בלתי צפויים.

**הדבר:** לפתוח את חלון הזדמנויות לרווחה ולאפשר להן לקבל את כיסא המנכ"ל בשנות ה-50 לחייהן.

