

ŽENSKÉ NA VODILNIH POLOŽAJIH

Raziskave potrjujejo, da ko vsi razmišljajo enako, nihče ne razmišlja kaj dosti. | Boštjan Koritnik

Raziskava organizacije European Professional Women's Network (PWN) je pokazala, da so uprave, ki jih sestavljajo tako moški kot ženske, uspešnejše od tistih, kjer sedijo le moški. Družbe s tremi ali več ženskami v upravi pa naj bi dosegale od 15 do 35 odstotkov boljše rezultate.

Svetovalna družba Mercer je v spletnem iskalniku Google vpisala imena 100 »najboljših« moških in ženskih direktorjev iz 300 največjih evropskih družb. Pokazalo se je, da je o moških kolegih neprimerno več spletnih strani in o njih mnogo več informacij. (vir: www.europeanpwn.net)

Primerjava izobrazb 100 »najboljših« moških in ženskih direktorjev iz največjih 300 evropskih družb je pokazala, da imajo moški večinoma častne doktorate, medtem ko so morale ženske zanje res študirati. (vir: www.europeanpwn.net)

Od 1. januarja 2001 bodo morale imeti uprave finskih javnih delniških družb vsaj eno članico, sicer bodo morali člani pojasniti razloge, zakaj med njimi ni ženske. (vir: www.europeanpwn.net)

Maja letos predstavljena raziskava organizacije Catalyst je pokazala, da imajo moški, ki se zavzemajo za enakopravnost spolov, velik občutek za pravičnost. Oviri za delovanje moških v smeri enakopravnosti pa naj bi bili predvsem dve: strah pred izgubo statusa oziroma možnosti biti viden kot del problema in apatija ob spoznanju, da vprašanja spolne enakopravnosti moških ne zanimajo. Nekateri moški pa, kot je pokazala ta raziskava, menijo, da pridobitev za ženske nujno pomeni neko izgubo za moške (t.i. mentaliteta ničelne vsote), tovrstno razmišljanje pa je še spodbujeno v tistih gospodarskih družbah, ki povečujejo tekmovalnost med zaposlenimi in kjer dajejo večji poudarek posamezniku kot organizaciji kot celoti. (vir: www.catalyst.org)

»Ženske pogosto nimajo realne slike o tem, kaj je potrebno za 'bivanje na vrhu'. Vidijo negativne plati, kot npr. dolge ure dela, pomanjkanje spanja, ne pa pozitivnih, kot so denimo razvoj vsega svojega potenciala, vpliv na izoblikovanje kulture, ki ti je všeč, občutek zadovoljstva itd.« ugotavlja Mirelle Visser, predsednice združenja PWN. (Vir: www.europeanpwn.net)

Raven izobrazbe žensk je višja od ravni moških. Med diplomanti visokošolskih dodiplomskih programov sta bili leta 2007, denimo, skoraj dve tretjini žensk. (vir: Drago Mežnar, Podjetje in delo, junij 2009.)

»Raziskave potrjujejo, da kakovostno zasledovanje raznolikosti, tudi z vidika spola vodilnih delavcev, prinaša več inovacij in je povezano s stopnjevanjem finančnih kazalcev za vse zaposlene,« meni predsednica organizacije Catalyst, ki promovira možnosti žensk v gospodarstvu, Ilene H. Lang. (vir: www.catalyst.org)

Na Norveškem mora biti v upravah družb vsaj 40 odstotkov žensk. (vir: www.europeanpwn.net)

Nedavna raziskava skupine MassMutual iz ZDA je pokazala, da se je kar 82 odstotkov žensk, ki so bile v času raziskave direktorice oziroma članice uprav gospodarskih družb v ZDA, po osnovni šoli organizirano ukvarjalo s športom, prav tako pa so raziskovalci ugotovili, da so te ženske zaradi svoje športne aktivnosti uspešnejše v poslovnem svetu; tako naj bi bile bolj vajene tekmovalnosti, discipline, sodelovanja s sodelavci in se zmožne soočiti z neuspehom. (vir: www.catalyst.org)

V ZDA se je delež žensk na vodstvenih položajih povečal s 13,8 odstotka leta 1950 na 26,1 odstotka leta 1980, leta 1990 že na 45,2 odstotka, leta 2002 pa je prvič prešel polovico (50,5 odstotka). Po rahlem nazadovanju na 50,3 odstotka leta 2004 se je v letih od 2005 do 2008 obdržal na ravni 50,6 odstotka. (vir: www.catalyst.org)

V Sloveniji imajo zaposlene ženske v povprečju boljšo izobrazbo kot moški, čeprav jih je le tretjina med zaposlenimi na vodstvenem položaju v državni upravi in v podjetjih, kar dve tretjini pa na najmanj zahtevnih delovnih mestih (Ivan Svetlik in drugi: Politika zaposlovanja, FDV, Ljubljana 2002).

Od leta 1995 do leta 2008 se je delež sedežev članov uprav v gospodarskih družbah s seznama Fortune 500, ki jih zasedajo ženske, povečal z 8,7 odstotka na 15,7 odstotka. (vir: www.catalyst.org)

V dejavnosti finančnega posredništva je bilo leta 2006 zaposlenih dvakrat toliko žensk kot moških. Kljub temu je bilo moških na vodilnih delovnih mestih v tej dejavnosti več kot žensk, direktorjev pa kar skoraj trikrat več kot direktoric. (vir: Drago Mežnar, Podjetje in delo, junij 2009.)

Leta 2008 je bilo v družbah s seznama Financial Times Europe 500 le osem predsednic uprav. (vir: www.catalyst.org)

V 50-ih največjih javnih družbah v vsaki od držav Evropske unije zasedajo ženske v povprečju le 11 odstotkov vodilnih položajev ter štiri odstotke sedežev predsednic uprav. Le sedem družb s seznama Global 500 časopisa Fortune ima predsednico uprave. (vir: <http://hbr.harvardbusiness.org>)

Leta 2005 so ženske v ZDA, zaposlene polni delovni čas, v povprečju zaslužile po 81 centov na vsak dolar, ki so ga zaslužili moški. (vir: <http://hbr.harvardbusiness.org/>)

V ZDA so na podlagi zakona o dostopu do informacij javnega značaja prišli do posnetka izjave predsednika Richarda Nixona, ko je ta pojasnjeval, zakaj ne bo imenoval ženske v sestavo zveznega vrhovnega sodišča: »Menim, da ženska ne bi smela biti v katerikoli vodstveni službi ... predvsem zato, ker so blodeče. In čustvene. Moški so tudi blodeči in čustveni, a dejstvo je, da je bolj verjetno, da bo taka ženska.« (vir: <http://hbr.harvardbusiness.org/>)

Po poročilu Evropskega parlamenta iz leta 2001 je stopnja zaposlenosti žensk v petnajsterici še vedno nižja od moške, med desetimi zaposlenimi s polovičnim delovnim časom pa je celo osem žensk. (vir: Drago Mežnar, Podjetje in delo, junij 2009.)

Ženske pri nas so v obdobju socializma dosegle določeno stopnjo socialnih pravic. Na tem področju je bolje kot v Evropi. Ženske so pri nas že zelo izobražene, njihova povprečna plača se približuje moški, vendar jih do uspeha na delovnem področju ovirajo zastarela miselnost, družinske obveznosti in verjetno podcenjevanje s strani moških. (vir: Drago Mežnar: Enakost na delovnem mestu (primerjava med Slovenijo in Evropsko unijo) v: Podjetje in delo, junij 2009.)

Leta 1986 so v časopisu Wall Street Journal zapisali, da se tudi najbolj pokončne in uspešne ženske na poti do najvišjih vodstvenih položajev srečajo z nepremostljivo oviro, t.j. s steklenim stropom: cilj vidijo, a je nedosegljiv. Septembra 2007 pa sta Alice H. Eagly in Linda L. Carli Harvard Business Review zapisali, da metafora steklenega stropa ni več primerna. Uvedli sta koncept labirinta, ki ponazarja, da karierna pot ni ne enostavna, ne enosmerna. Preden ženska zasede vodilni položaj se namreč sooča z ovirami že na ravni srednjega managementa, ne zgolj pri vrhnjega, kot je to razumljeno v metafori steklenega stropa. (vir: <http://hbr.harvardbusiness.org/>)

Plače žensk v Sloveniji v letu 2006 so v povprečju dosegale 93,1 odstotka povprečne mesečne bruto plače moških, vendar je bila razlika manjša kot v letih 2004 in 2005. Razlika med povprečno moško in žensko plačo v letu 2006 je bila največja v dejavnosti finančnega posredništva, enako razmerje med žensko in moško plačo (69,3 odstotka) je bilo tudi v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, najmanjša razlika med plačama po spolu pa je bila v dejavnostih prometa, skladiščenja in zvez. (vir: Drago Mežnar, Podjetje in delo, junij 2009.)

Le ena izmed petih žensk opravlja odgovorno delo, še manj jih zaseda vodilno delovno mesto in tudi povprečna ženska plača v EU pomeni približno 72 odstotkov moške. »Spolna diskriminacija na delovnem mestu [v Evropski uniji] še vedno obstaja,« je ugotavlja dr. Drago Mežnar, direktor Inštituta za delovna razmerja iz Ljubljane.

Boštjan Koritnik, univ. dipl. pravnik, je novinar-urednik Pravne prakse in strokovni urednik Pravnika.
