

ODPIRANJE PROSTORA ZA DRUGE

Ženske kvote odpirajo pomisleke o večvrednosti določenega spola in dajo misliti onkraj preživetih delitev. | **Tonja Blatnik**

Nikdar v vsej zgodovini človeštva ženske nismo posedovale moči. Javne moči, da se razumemo. Obvladovale smo zasebno sfero, dostikrat iz ozadja usmerjale svoje moške, tako da je imel vladar v resnici svojo vladarico. Ta si z njim ni delila le postelje, temveč tudi vse skrivnosti in zagate, ki vladarju pritičejo. A pravega matriarhata nikdar ni bilo in ga (za zdaj) ni. V vseh kulturah namreč zasedajo prestižne socialne statuse moški in – kot ugotavljajo antropologi – ne glede na vložek. »Če so lovci, je lov prestižen, če bolj ali manj skrbijo za svoj estetski videz, bo prestižna dejavnost pač ta skrb,« je dejstvo, da je večvrednost moškega objekta povsem neodvisna od njegove koristnosti, v svojem pisanju večkrat povzela antropologinja dr. **Vesna V. Godina**, ki bo o pogumu za lastno formulo družbenega razvoja predavala tudi na prvem Managerskem kongresu konec septembra.

Za prva mesta novodobnih poslovnih sistemov smo ženske vse

bolj iskane in največji optimisti menijo, da številke in trendi v gospodarstvu nakazujejo, da se managerski matriarhat na dolgi rok lahko celo uresniči. S tega vidika bi bila vladavina žensk popolna inovacija. Ena izmed takih optimistov je denimo dr. **Claire Schaffnit Chatterjee**, višja analitičarka Deutsche Bank Research, ki pravi: »Prihodnost je ženska.« (Njeno razmišljanje lahko preberete na strani 20.) »Če se v ZDA na razpis za vodstveni položaj prijavita moški in ženska, ima ženska, če ni poročena in nima otrok, več možnosti,« je na predavanju Združenja univerzitetnih izobraženk Slovenije izpostavila dr. Godina. »Ženske na Zahodu vse bolj koncentrirajo moč v svojih rokah in tako ne le simbolno, temveč tudi socialno kastrirajo moške,« je še prepričana antropologinja.

A trenutna kadrovska zasedba je še daleč od matriarhata. Le 12 od 500 največjih svetovnih družb vodijo ženske, kar je le dobra dva odstotka. Med 256 vodstvenimi položaji največjih sto

ANKETA O ŽENSKIH KVOTAH

Članice upravnega odbora sekcije managerk smo povprašali, ali podpirajo zakonsko uvedbo kvot za ženske v gospodarstvu.



Sonja Gole, predsednica Sekcije managerk in glavna direktorica Adrie Mobil

ZA

Moje stališče o uveljavitvi ženskih kvot je pozitivno. Menim, da je treba nujno bolj izkoristiti potencial znanja in sposobnosti, ki jih premoremo ženske, kar bo v pretežno moškem svetu managementa brez konkretnih ukrepov težko doseči na kratek rok.

Ustvariti je treba zavedanje lastnikov, managerjev in kadrovske delavce, da so ženske lahko prav tako ali celo bolj uspešne voditeljice kot moški, in ustvariti naklonjenost za uvajanje sprememb v načinu vodenja, kjer so ženske s svojo naravno intuicijo lahko pomembne pobudnice učinkovitejšega prilagajanja gospodarskih subjektov zahtevnemu in občutljivemu sodobnemu družbenemu okolju. Uvedba ženskih kvot bi po mojem mnenju pomenila tudi večjo spodbudo ženskam za lažjo odločitev sprejema odgovornih poslovnih funkcij. Njihova uvedba ne sme biti ovira pri

vodenju, temveč predvsem spodbuda za hitrejše in učinkovitejše izkoriščanje vseh razpoložljivih potencialov – moških in ženskih, za dvig kakovosti poslovanja in poslovne uspešnosti.



Pia Barborič Jurjaševič, direktorica Tobačne tovarne Ljubljana

ZA

Vsi vemo, da je uravnoteženost med spoloma zelo zaželeno v delovnem okolju, enako velja za vodstvene položaje. Ženske kvote utirajo pot in povečujejo delež žensk, kar je vedno dobro. Naivno bi bilo misliti, da se bo to zgodilo kar samo po sebi, kar nam

dokazuje zdajšnje stanje. Ženske kvote spodbujajo ženske, da postanejo aktivnejše, ker se dejansko odpirajo možnosti zanje. Prisotnost in večji vpliv žensk v družbi pa lahko pomagata tudi moškim, da postanejo boljši vodje.

»Ženske so zaradi svoje naravne intuicije pomemben pobudnik učinkovitejšega prilagajanja gospodarskih subjektov.«

»Naivno bi bilo misliti, da se bo to zgodilo kar samo po sebi.«

ANKETA O ŽENSKIH KVOTAH

Foto: osebni arhiv



Jadranka Dakič, podžupanja Mestne občine Ljubljana

PROTI

Pri temi o ženskih kvotah sem nekoliko v dilemi – po eni strani so lahko spodbuda sposobnim ženskam, da resneje razmišljajo o prevzemu vodilnih položajev, po drugi strani pa lahko na vodilne položaje pridejo ženske, ki sicer niso tako sposobne, pa so nanje prišle »po ključu«.

»Navzgor nas labko potegnejo le vodilni(e), ki imajo znanje in vizijo, vsaj nekaj izkušenj in občutek za soljudi – pa naj bo s kvotami ali brez!«

Menim, da je lahko uspešnejše prepričevanje o zavedanju lastnikov, managerjev in drugih, ki imajo vpliv na kadrovanje, da je morda kakšni sposobni ženski treba dati le spodbudo, ji obljubiti pri začetnih korakih pomoč in podporo, da bo lažje sprejela odgovorno odločitev. Žal pa smo v zadnjih letih videli vse preveč predvsem političnega kadrovanja, za vsako ceno je bilo treba na nekatere vodilne položaje postaviti nove kadre, večinoma so bili politično obarvani, tudi večinoma moški, brez pravega znanja, brez pravih izkušenj, brez pravega občutka za zaposlene; le malo je takih, ki so pravi direktorji ali predsedniki, takih, ki se bodo pozitivno zapisali v zgodovino slovenskega gospodarstva. Tisti, ki odloča o tem, koga bo zaposlil na določen položaj (včasih so to tudi ženske), ne sme biti obremenjen ne s politiko ne s spolom; zavedati bi se moral, da je lahko ženska enako, pogosto pa celo bolj sposobna in zanesljiva, običajno tudi manj obremenjena s politiko. Zato je pomembno, da celotno okolje spremeni miselnost, še posebno v teh kriznih časih, ko smo, upam, blizu gospodarskega dna, da se zavemo, da nas navzgor lahko potegnejo le vodilni(e), ki imajo znanje, vizijo, so sposobni, odločni, z vsaj nekaj izkušnjami, občutkom za soljudi – pa naj bo s kvotami ali brez!

Foto: Urban Štebljaj/Finance



Ani Klemenčič, izvršna direktorica G skupina, finančna družba, d.d.

ZA

Načeloma nimam nič proti ženskim kvotam, saj menim, da je uravnoteženost pomemben element pri doseganju želenih ciljev in stanja v družbi. Če bodo z njimi interes žensk in s tem tudi možnosti za vključitev na vodilna delovna mesta v gospodarstvu večji, bo namen dosežen. Zdaj so vodilna delovna mesta v družbah, ki so bodisi državni monopoli bodisi njih delegira politika, so zdaj domena moških.

»Vodilna delovna mesta v družbah, ki so bodisi državni monopoli bodisi njih delegira politika, domena moških. Večinoma trditev, da so moški na vodilnih položajih zato, da nekaj štejejo oziroma pomenijo, ženske pa zato, da nekaj naredijo, še kako drži. Se pa vedno najdejo izjeme.«

na delovna mesta v družbah, ki so bodisi državni monopoli bodisi jih delegira politika, domena moških. Večinoma trditev, da so moški na vodilnih položajih zato, da nekaj štejejo oziroma pomenijo, ženske pa zato, da nekaj naredijo, še kako drži. Se pa vedno najdejo izjeme.

Foto: osebni arhiv



Romana Pajenk, predsednica uprave Probanke

ZA

»Kvote so v svetu uveljavljen mehanizem za doseganje zastavljenih ciljev zastopanosti posameznih kategorij. Čeprav največ govorimo o t. i. ženskih kvotah in te najbolj burijo duhove, so kvote za uravnoteženje drugih skupin bistveno bolj uveljavljene, na primer starostne kvote v raznih telesih, kvote zastopanosti posameznih narodov ali narodnosti (tudi v našem parlamentu imamo določeno, da morata biti v njem tudi predstavnik/predstavnica italijanske in madžarske manjšine). Kvote so torej mehanizem, ki je sprejet na podlagi določene situacije in cilja, kako jo usmerjati oz. spreminjati.«

»Najpomembnejši merili napredovanja sta strokovnost in izkušnost. To pa še ne pomeni, da v gospodarstvu ne bi pomislili tudi na druga merila.«

Kvote so predvsem mehanizem določanja razmerij v voljenih telesih, kjer tako zagotovimo zastopanost vseh skupin. Menim, da je stanje v gospodarstvu nekoliko drugačno in da mehanizmi določanja zastopanosti niso pravi način napredovanja in izbora. Najpomembnejši merili napredovanja sta predvsem strokovnost in izkušnost. To pa še ne pomeni, da naj v gospodarstvu ne bi pomislili tudi na druga merila. Mislim, da jih vsak dober manager ali managerka tudi upošteva, v Probanki je na primer zastopanost žensk in moških na vodilnih položajih zelo enakomerno, tudi glede na spol, porazdeljena in uspešno uveljavljena.

Kvote so predvsem mehanizem določanja razmerij v voljenih telesih, kjer tako zagotovimo zastopanost vseh skupin. Menim, da je stanje v gospodarstvu nekoliko drugačno in da mehanizmi določanja zastopanosti niso pravi način napredovanja in izbora. Najpomembnejši merili napredovanja sta predvsem strokovnost in izkušnost. To pa še ne pomeni, da naj v gospodarstvu ne bi pomislili tudi na druga merila. Mislim, da jih vsak dober manager ali managerka tudi upošteva, v Probanki je na primer zastopanost žensk in moških na vodilnih položajih zelo enakomerno, tudi glede na spol, porazdeljena in uspešno uveljavljena.

Foto: osebni arhiv



Andreja Kodrin, direktorica TMK Lab d.o.o.

ZA, z zadržkom

Več žensk na vodilnih položajih korporacij dokazano pripomore k odpravi singularnega fokusa in utečenih principov (običajno old boys) uprav, kar prikazuje tudi članek HBR »Diversity as Strategy«. S tega vidika podpiram kvote v vseh družbah, ki so institucionalizirane in zelo hierarhične, kot so

»Več žensk na vodilnih položajih korporacij dokazano pripomore k odpravi utečenih principov (običajno old boys) uprav.«

na primer velike delniške družbe, družbe v državni lasti, prav tako pa v politiki in javni upravi. Po moji izkušnji managerke običajno prispevajo k večji kreativnosti, večjemu uravnoteženju različnih vidikov uspešnosti poslovanja, so bolj usmerjene k tako imenovanim »reality checks« in iskanju možnosti za odpravo problemov in doseganje ciljev. V drugih segmentih gospodarstva, kot so podjetništvo in podjetja z večinskim ali aktivnim lastnikom, pa menim, da so kvote nepotrebne in so prej ovira kot spodbuda. Ta podjetja se tako in tako že danes borijo za največje talente in najboljše managerje, ne glede na njihov spol, raso, versko pripadnost ...

ANKETA O ŽENSKIH KVOTAH



Foto: osebni arhiv

Prof. dr. Danica Purg, dekanja in direktorica IEDC – Poslovne šole Bled

ZA

Sem za uvedbo kvot za ženske v gospodarstvu, sicer se stanje ne bo dosti spremenilo. Tako bodo dobile formalno spodbudo, da aktivneje posežejo po vodstvenih položajih, vendar pa bo odločitev o tem, ali želijo biti voditeljice, še vedno na njihovi strani – predvsem bi morale postati ambicioznejše ter učinkoviteje usklajevati poslovne in družinske obveznosti (to izbiro je sicer treba narediti tudi moškimi). Na splošno menim, da je velika škoda za družbo kot celoto, če ne izkoristi talentov in »možganov« polovice populacije, in kvote bi pripomogle k ozaveščanju žensk o njihovih enakopravnih poklicnih možnostih.

»Ženske bodo morale postati ambicioznejše.«



Foto: osebni arhiv

Sonja Klopčič, direktorica za razvoj kompetenc v skupini Trimo Trebnje

PROTI

Nisem zagovornica »trdih kvot«, želim pa si razumevanja, zakaj je pomembna zastopnost obeh spolov. Povezovanje različnosti lahko prinaša dobre in trajnostne rešitve, zato menim, da je v gospodarstvu naravna raznolikost tako po spolu kot po starosti pomembna. Enako velja v drugih okoljih. Tu ne gre samo za ženske kvote, saj je tudi tam, kjer prevladujejo ženske (na primer v izobraževanju, zdravstveni negi), treba vzpostaviti bolj uravnoteženo zastopnost spolov. ■

»Nisem zagovornica 'trdih kvot', želim pa si razumevanja, zakaj je pomembna zastopnost obeh spolov.«

naročnike pol leta

minut
prežja za isto ceno!
1. avgusta 2011!

dvojne minute + debitel

Debitel

Calvo

Namazi Calvo.
Hrana za domišljijo.

Poiščite izdelke Calvo v vaši najbližji trgovini.

Facebook/Calvotunina

Calvo

V Mercatorju vsi odštevamo!

do 60% ceneje!

ZBERI IN IZBERI
jedilni servis in poletni odh z M holidays!

Tehnika Gradnja Pohištvo

Mercator

KATERA VRSTA UMETNOSTI JE TO?



TO JE PRODAJNA UMETNOST!



Oglaševalska agencija polnega servisa

KOMPAS DESIGN

Šmartinska 106, 1000 Ljubljana, T: + 386 1 300 39 80,
E: info@kompas-design.si, www.kompas-design.si

Member of CommWorld

slovenskih družb je 38 žensk, torej okoli 15 odstotkov. V Združenju Manager jih je slabih 20 odstotkov. Da bi sliko izboljšali, je na voljo več orodij. Nekatera so mehka, bolj prepričevalna, druga trša in zavezujoča. Tudi motivi so različni: da raznolikost vodi v večjo uspešnost, je zagotovo glavni razlog, med zagovorniki pa se najdejo tudi drugačni pogledi. Vodja največje nemške banke Deutsche Bank **Josef Ackermann**, kjer je sicer v vodstvu 16,1 odstotka žensk, je recimo malce ponesrečeno izjavil, da bi s prihodom žensk izvršni odbor banke postal »bolj ljubek in pisan«. Nemška ministrica za kmetijstvo **Ilse Aigner** se je hitro odzvala in mu odvrnila: »Tisti, ki si želijo pisanih in ljubkih stvari, pojdite na sprehod v muzej ali na cvetoče polje.« Kljub vsemu je julija evropski parlament sprejel resolucijo, ki je podlaga za uvedbo evropske zakonodaje, s katero bi do leta 2020 v nadzornih odborih zagotovili vsaj 40 odstotkov žensk.

Na prvi pogled se zdi takšna zakonodaja prijazna, predvsem do 'mojega' spola. A pomisleki so prav tako tehtni in vredni premisleka. Ko se govori o ženskih kvotah, je v ozadju logika, da obstaja ženski princip, ki se od moškega nesporno razlikuje. Ta logika drugačnosti je bila na delu, ko je ženske še zaznamoval akronim KKK (Kinder, Küche, Kirche – torej ko so sodile (samo) za štedilnik, v cerkev in otroške sobe), ko niso smele voliti,

ko so bile povsem podrejene moškemu, in ta ista logika je na delu tudi, ko govorimo, da bo šlo gospodarstvu bolje, če bo na vrhovih več managerk. Stereotipno prikazovanje žensk in moških je resda priročno, a v strokovnih in znanstvenih razpravah naletimo na marsikatero težavo. Ključno vprašanje, ki se zastavlja, je, kako uloviti žensko esenco. Če je zahodna ženska zaradi vzgoje in okolja morda še 'ulovljiva', pa je žensko kot tako nemogoče definirati. Kulturni vzorci so enostavno preveč različni, ljudje kot bitja pa smo sila nepredvidljivi. To enkratno zapiše filozofinja **Simone de Beauvoir** v svoji knjigi *Drugi spol*: »Ženska se ne rodi, temveč to postane.« Lahko je samo managerka. Lahko je samo mati. Lahko je oboje. Lahko ni nič od tega. Kolikor je standardov ženskih normalnosti, toliko je ženskih esenc. Če ni nekega ženskega principa, ki bi zagotavljal razliko, na čem graditi filozofijo ženskih kvot? In še huje, zakaj bi bil potemtakem svet, ki mu vladajo ženske, lepši, bolj pravičen?

Vedno ko se govori o ženskah na vrhu, pa me spreleti še en pomislek: ali ni v tem skrita zlasti želja, da podjetje z žensko na vrhu stopi v čevlje ženskega dela kupcev, odjemalcev storitev? Kdo si bo bolje zamislil izdelek, pisan na kožo ženski, če ne ravno njena istospolnica? Eden izmed izsledkov raziskave *Women Matter* iz leta 2010, ki jo izvaja McKinsey & Company, je namreč, da je ženska na vodilnem položaju tipični potrošnik, vir svojevrstnega talenta in ima močan vpliv na učinkovitost in finančno poslovanje družbe. Pozor – prednosti so našteje v tem vrstnem redu! Enakost spolov na vodilnih mestih tako ni vizija pravične družbe v praksi, temveč prej praksa podjetij, ki želijo poslovati bolje. **Nancy Adler** s kanadske univerze McGill, tako o enakosti moških in žensk ne govori kot o političnem standardu, temveč kot o konkurenčni nujnosti.

Ugotovili smo že, da je rasna, verska in nacionalna več-/manjvrednost problematična. V resnih razpravah smo jo opustili, ostala je domena redkih. To štejem za civilizacijski napredek. Delno je čudno, da bi z zakonom obelodanili manj- in večvrednost spola, ker kvote bi bile ravno to. ■

POSVET

Konec oktobra je Destrée Organisation v okviru belgijskega predsedovanja Evropski uniji organizirala posvet Kako premostiti plačne razlike med spoloma (How to close the Gender Pay Gap?). Udeleženci so prišli do zanimivih ugotovitev, denimo te, da otroci vplivajo na kariero žensk zaviralno, na kariero moškega pa pozitivno – moški, z otroci, imajo v povprečju višje plače. Glavna skrb žensk pri zakonski uvedbi ženskih kvot v gospodarstvu je, da bi tako služile le kot številka za izpolnitev zahtev ter bi tako posledično izgubile verodostojnost, ljudje pa jih ne bi jemali resno. Sklepna misel posveta je bila, da je treba na ženske gledati kot na naložbo – v ljudi vlagamo znanje, ženske so bolj izobražene in tako smo vanje vložili več, vlagamo zato, ker želimo da se nam vložek povrne, zato dovolimo, da ženske pokažejo kaj znajo. | **Nina Valjavec**

Pridite na www.mediade.si