

Konferenca Vključi.vse, 5. in 6. februar 2015

Sporočilo za javnost

Zakaj ženske v podjetjih ne dosegajo visokih položajev? Ker imajo prenizke pete.

Spol je pri napredovanju na vodstvene položaje za moške odskočna deska, za ženske ovira. Ženske v primerjavi z moškimi še vedno predstavljajo manjšino na vodstvenih in vodilnih mestih v gospodarstvu, kljub približno enaki udeleženi na trgu dela in povprečno višji izobrazbi.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Združenje Manager sta na dvodnevni mednarodni konferenci Include.All skupaj z domačimi in tujimi strokovnjakinjami in strokovnjaki predstavila stanje na področju uravnotežene zastopanosti žensk na mestih odločanja v gospodarstvu.

Delo dobi ... manager?

V uvodu konference so svoja mnenja soočili: Martina Vuk, državna sekretarka MDDSZ, Tjaša Kolenc Filipčič, predsednica sekcije mladih managerjev pri Združenju Manager, Žiga Vavpotič, predsednik sveta, strokovni direktor in soustanovitelj Zavoda Ypsilon, Matija Sevšek, svetovalec v vodstvu generalnega sekretariata NLB in Daniela Bervar Kotolenko, solastnica in CMO Media laba. Strinjali so se, da se je treba preseganja stereotipov na področju uravnoteženosti spolov pri vodenju lotevati sistematično in vztrajno.

Tjaša Kolenc Filipčič je izpostavila dobro prakso Združenja Manager, kjer v sedanjem obdobju vse tri sekcije vodijo ženske. »In zelo dobro sodelujemo med seboj!« Pritrdila ji je **Daniela Bervar Kotolenko**, ki opazuje, da velika združenja danes vodijo ženske: »Združenje Manager kot izvršna direktorica upravlja Sonja Šmuc, Ameriško gospodarsko zbornico v Sloveniji AmCham pa Ajša Šunjič Vodnik. Obe imata visoko sposobnost povezovanja.«

Raziskava: treh četrtin delniških družb ni nikoli vodila managerka

Na okrogli mizi je MDDSZ predstavilo izsledke raziskave o postopkih kadrovanja na managerska mesta, ki je bila v Sloveniji opravljena leta 2014 v okviru projekta, sofinanciranega iz sredstev EU programa Progress, Vključi.Vse. Rezultati kažejo, da večina sodelujočih organizacij iz zasebnega sektorja še nikoli ni imela ženske na najvišjem mestu odločanja (kar 76 % delniških družb in 60 % družb z omejeno odgovornostjo). Zaskrbljujoči so tudi visoki deleži odgovorov podjetij iz zasebnega sektorja, da za managerska mesta med ženskami ni dovolj izkušenih in primernih kandidat, da imajo pri kadrovanju glavno besedo moški, ki podpirajo večinoma moške in da so pravila za izbor (napisana in nenapisana) praviloma bolj prilagojena moškim - formalni ali nenapisani kriteriji naj bi bili bolj prilagojeni osebam brez družinskih obveznosti ali moškim. To posledično vodi do tega, da delodajalec na razgovoru raje izbere slabšega kandidata kot žensko, ki je bolj izobražena, je bolj ambiciozna in ima širšo podporo kolektiva, a bo imela še kakšnega otroka.

Dvigalo za moške, stopnice za ženske

Tudi raziskava o kariernih poteh slovenskih managerk in managerjev, ravno tako izvedena lani iz sredstev EU programa Progress v okviru projekta Vključi.Vse, je pokazala, da med spoloma obstajajo razlike. Tako so npr. moški v povprečju managersko funkcijo prevzeli mlajši kot ženske, oboji se strinjajo, da je materam težje graditi managersko kariero kot ženskam brez otrok, ženske so bile v času graditve kariere v povprečju bolj obremenjene kakor moški – bolj so morale omejiti prosti čas, prijateljstva oziroma čas za družabnost, skrb za otroke ali sorodnice/sorodnike je ženske pri karieri bolj ovirala kakor moške. Med tednom oboji delajo v povprečju po 10 ur na dan, med vikendi pa ženske v povprečju delajo več.

Managerke bolj kot managerji ocenjujejo, da morajo ženske na njihovem delovnem področju za enako priznanje delati več kot moški. Velika večina managerk meni, da je manjša udeležba žensk na najvišjih položajih odločanja v gospodarstvu problem, ki bi ga bilo potrebno reševati, medtem ko se dobra polovica managerjev s tem ne strinja. Ali kot je bilo predstavljeno v kratkem video posnetku: »Dvigalo je za moške, stopnice so za ženske.« **Annike Ellias**, predsednica CEC in Ledarne ob rezultatih raziskav opozarja, da enakost spolov ni 'problem žensk', temveč 'poslovni problem'. »Vendar ob tem velja, da je vsak posameznik – ženska ali moški – odgovoren za svoj lasten razvoj in napredovanje.« Dr. **Danica Purg**, direktorica in dekanja IEDC Poslovne šole Bled meni podobno: »Ne izgovarjajte se ne druge, okolje, sistem, starše, kolege. Najdite svojo pot, najdite verodostojne mentorje in nikoli ne obupajte!«

Spol kot neviden pospeševalnik

Raziskave v tujini in pri nas kažejo, da je razloge za manjše število žensk na mestih odločanja v gospodarstvu moč najti na osebni, organizacijski in družbeni ravni. **Martina Vuk**, državna sekretarka na MDDSZ, stanje komentira takole: »Spol pri moških velikokrat deluje kot nevidni pospeševalnik, saj si ljudje pod pojmom vodja organizacije prej predstavljajo gospoda srednjih let kot npr. mlajšo žensko. Pri postopkih zaposlovanja in napredovanja pomembno vlogo igrajo nezavedni predsodki in stereotipi, ki so vezani na spol. En izmed takšnih primerov je, da moški in ženske delo moškega pogosto ocenjujejo kot bolj kakovostno, nasprotno pa se je pokazalo, da oba spola določeno delo ocenjujeta enako, ko je spol osebe neznan.«

Ženske tudi pogosto zasedajo položaje, ki se izkažejo za slepe ulice ali steklene stene glede napredovanja. Po podatkih Evropske komisije se stanje v Sloveniji in EU glede enakosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu sicer izboljšuje, a je napredek izjemno počasen. Najbolj opazen je tam, kjer izboljšanje stanja ni prepuščeno organizacijam samim, ampak so bili sprejeti zavezujoči nacionalni ukrepi – običajno določitev minimalnega deleža vsakega izmed spolov oziroma tako imenovane kvote. Tuje raziskave tudi dokazujejo, da so spolno bolj uravnotežene uprave bolj uspešne, saj so njihove rešitve bolj celovite.

Kako naprej?

Na zakonodajni ravni se v EU trenutno pripravlja direktiva, ki bi največja podjetja, ki kotirajo na borzi – v EU je takšnih približno 620, v Sloveniji 20, zavezala k temu, da imajo do leta 2020 v nadzornih svetih 40 % vsakega od spolov oziroma skupaj na izvršnih in neizvršnih direktorskih mestih tretjino vsakega od spolov. Izkušnje držav - npr. Danske, Norveške, Španije, Belgije, Nizozemske, Italije, Islandije, Francije, Avstrije, kjer so že uzakonili t. i. kvote, so pozitivne, kvote so se kot učinkovit ukrep pokazale tudi pri spreminjanju stanja na področju slabe zastopanosti žensk v političnem odločanju.

Slovenija predlog direktive podpira – politična podpora temelji na podpori gospodarstva, saj bi kar 11 podjetij od 14 (4 niso odgovorila) podprlo ukrep, da ima pri sestavljanju nadzornih svetov prednost oseba nezadostno zastopanega spola, če je ta oseba enako kvalificirana kot oseba nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in poklicnih izkušenj. Velika je tudi podpora javnosti, saj kar 95 % Slovenk in Slovencev meni, da bi ob upoštevanju enakih kompetenc ženske morale biti enako zastopane na vodstvenih položajih v podjetjih, 80 % pa jih podpira zakonodajo na tem področju.

Več o projektu Vključi.Vse si lahko preberete na uradni spletni strani in družbenem omrežju Facebook pod besedno zvezo Enakost spolov.

Dodatne informacije: komunikacije@zdruzenje-manager.si ter meta.meznar@pristop.si in ana.bajec@pristop.si (+ 386 2391 400 in + 386 40 375 893)

Na fotografijah:

- Okrogla miza
- Dr. Danica Purg in Annika Elias