

Stereotipno kadrovanje cokla rasti in dobičkonosnosti

K temu, da je na najvišjih odločevalskih položajih v gospodarstvu veliko več moških kot žensk, pripomorejo tudi zastarele metode v kadrovskih postopkih, je bilo osrednje sporočilo srečanja projekta EQPOWEREC, namenjenega enakosti spolov pri razdelitvi ekonomske moči. Sogovorniki so izpostavili negativen vpliv kadrovanja na rast in uspešnost podjetij.

»Analize kažejo, da prihaja pogosteje kot mislimo do zaposlovanja in napredovanj kandidatov ali kandidatke na podlagi nezavednih predsodkov in ne tistih kriterijev, ki jih največkrat poudarjamo kot najpomembnejše, kot so znanje in izkušnje,« je izzvala dr. **Aleksandra Kanjuo Mrčela** s Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Stereotipe uporabljamo nezavedno

Če na primer kandidate ali kandidatke ocenjujemo na podlagi lastnosti, ki pogosto veljajo za njihov spol, uporabljamo spolne stereotipe in lahko sprejmemo napačno odločitev, ker te lastnosti ne veljajo nujno tudi zanj ali zanjo osebno. »Naše odločitve so pogosto utemeljene na globoko ukoreninjenih predstavah, ki se jih ne zavedamo, a jih uporabljamo,« opozarja dr. Kanjuo Mrčela.

Tudi dr. **Morten Huse** z Norwegian Business School je izpostavil potrebo po razumevanju človeške plati vodenja in korporativnega upravljanja. Nekoliko zadržan je do hitrih sklepov na podlagi pred kratkim objavljenega poročila Peterson Institute for International Economics. Poročilo ugotavlja, da lahko vključenost žensk v uprave bistveno poveča dobičkonosnost podjetij v naslednjih letih. »Ženske imajo lahko vpliv na učinkovitost vodenja in upravljanja, a v večini primerov predvsem posredno.« Formalne regulative za uravnoteževanje spolov so po mnenju Huseja pomembne, a ne odgovorijo na vse potrebe po uravnoteženosti v gospodarstvu in družbi.

Nove prakse so potrebne, da bomo napredovali

»Tudi v 21. stoletju še vedno enemu spolu pripisujemo večje sposobnosti, znanje, dominantnost. To pogosto počnemo nezavedno, s tem pa utrjujemo dvojna merila, po katerih morajo ženske skočiti višje ali žrtvovati več. Posledice teh dvojnih meril, ki so vraščena v nas samih, se kažejo v tem, da je žensk mikroskopsko malo na odgovornih mestih ne glede na njihove sposobnosti, pamet in ambicije. In to kljub temu, da kar 91 % Evropejcev verjame, da so enake možnosti za oba spola temelj pravičnejše družbe,«

Univerza v Ljubljani



dvojnost meril razgalja izvršna direktorica Združenja Manager **Sonja Šmuc**. Opozarja tudi na nizko dobičkonosnost slovenskih podjetij, zaradi česar ne smemo prezreti nobenega vzvoda, ki pozitivno vpliva na rast in dvig dodane vrednosti.

Tudi **Melanie Seier Larsen**, predsednica Sekcije managerk, neposredno izpostavlja prepad med besedami in dejanji: »Mnoga podjetja se zelo intenzivno ukvarjajo s tematiko deleža žensk na vodstvenih položajih. Vsi si želijo razumeti potrebe žensk in tudi pokazati, tako navzven kot navznoter, da je ta tema resna ter da se z njo resno ukvarjajo. Na žalost pa se ob globljem pogledu kljub temu vidi, da se dotična tema le redkokdaj postavi na strateško agendo ali med prioritete. To zopet dokazuje, da bomo očitno vsi skupaj morali definirati in sprejeti še bolj 'agresivne' ter prodorne ukrepe, da se stanje v prihodnosti izboljša.«

Združenje Manager je ob tej priložnosti objavilo razpis za Managerkam prijazno podjetje 2016. S podelitvijo priznanja managerkam prijazno podjetje želi sekcija managerk pri Združenju Manager še bolj poudariti pomen in vlogo vodilnih in vodstvenih žensk, tako v podjetju kot v širši družbi.

Razpis Managerkam prijazno podjetje 2016 je v prilogi sporočila.

O projektu EQPOWEREC:

Projekt EQPOWEREC *Enakost spolov pri razdelitvi ekonomske moči: razumevanje in preseganje ovir enakosti spolov pri odločanju v gospodarstvu* deluje v sklopu programa Norveškega finančnega mehanizma 2009–2014. Projekt pokriva področje enakosti spolov pri odločanju na gospodarskem področju in traja do 31. oktobra 2016. [Več](#).

Dodatne informacije:

Edita Krajnovič, komunikacije

T: 040 488 040

E: komunikacije@zdruzenje-manager.si

