

Foto: arhiv MDDSZEM



dr. Anja Kopač Mrak, ministrica za delo,
družino, socialne zadeve in enake možnosti

Mnogim visoko
usposobljenim
ženskam ne uspe
prebiti steklenega
stropa.

Izkoristiti ves potencial družbe

Predpisovanje kvot se je na ravni politike obneslo in raven zastopanosti žensk v politiki se je povečala. V EU so zato pripravili predlog direktive o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov na direktorskih mestih družb, ki kotirajo na borzi. Ta določa minimalni 40-odstotni delež za premalo zastopan spol na neizvršnih direktorskih mestih in ukrepe za bolj uravnoteženo zastopanost na izvršnih direktorskih mestih.

Podjetja bodo morala v izbirnih kadrovskih postopkih uporabiti vnaprej določena merila. V ospredje tako stopijo kvalifikacije in sposobnosti. Naloga tistih, ki izbirajo in odločajo o vodilnih kadrih, pa je, da poiščejo in najdejo najboljše in najustreznejše kandidate in kandidatke – da bomo izkoristili ves potencial družbe za višjo gospodarsko rast in večje dobro vseh nas. Več. ■

Ženske bi morale predstavljati večji potencialni kadrovski bazen za iskanje menedžerskih talentov.

■ **Dejan Turk:** "Uravnoteženost je najpomembnejša. Dela, družine. Posla, zabave. Ekipe – moško-ženske. Verjamem v projekt!"

■ **Drago Cotar:** "Naj zmaga najboljši. Moški ali ženska. Potrebujemo pa pogoje, da se to (lahko) zgodi enakovredno. Zato podpiram projekt."

■ **Sonja Šmuc:** "Talent, pamet, želja ... nič od tega ni odvisno od spola. Naj bo tako tudi s priložnostmi, ki gradijo kariero."

Decembra 2013 sta MDDSZEM in ZM z otvoritvenim srečanjem z novinarji uradno pričela projekt **Include.all**.



MDDSZEM začena z raziskavo v pomoč določanja ukrepov **za doseganje enakosti spolov** na mestih odločanja v gospodarstvu.



8. januarja 2014
smo v Sloveniji obeležili
dan enakega plačila
žensk in moških.

		1*	2	3	4	5
6	7	8*	9	10	11	12
13	14	15	16°	17	18	19

Kaj izgubim, če je ne zaposlim

Zakaj družba in podjetja izgubljajo, če niso pozorna na uravnoteženost med moškimi in ženskami na vodilnih mestih

TEKST: SANDRA KECMAN



Foto: Dreamstime

Ž

enske v evropskem gospodarstvu predstavljajo 46 odstotkov vseh zaposlenih in imajo v večini višjo izobrazbo od svojih moških kolegov. Vendar je na evropski ravni le 4 odstotke predsednic uprav v največjih evropskih podjetjih.

Kaj pa v Sloveniji? V upravah ženske zasedajo 21-odstotni delež, od tega je le 10 odstotkov predsednic uprav, medtem ko je odstotek predsednic uprav v državnih podjetjih enak nič. 0 odstotkov!

Generacije žensk v zgodovini so se vrsto let borile za boljšo in enakopravnejšo prihodnost. Borile so se za pravico do izobrazbe, za volilno pravico in pravico do izbire. Našim prednicam se lahko zahvalimo tako, da dokončamo še zadnjo bitko enakopravnosti: bitko za pravico do enakovrednih vodstvenih položajev.

Učinkovito in uspešno uravnoteženost spolov bomo predvsem na odločevalnih mestih v gospodarstvu dosegli s sistematičnim upravljanjem talentov. Boj za enakovrednost med spoloma na delovnem

mestu za vodstvene položaje pomeni tudi spremembo v domačem gospodinjstvu. Govorimo o spremembah posameznika in spremembah družbe.

Ženska, ki vlada, ne grize

Ker so podjetja in organizacije kot človeško telo, ki mora delovati sinhrono in skupaj kot ekipa, če želi biti uspešno, so ženske, ki vodijo to telo, lahko uspešnejše ravno zaradi svoje sposobnosti povezovanja, timskega dela in sočutja. Ženske vodje so nagnjene k sprejemanju tehtnih odločitev s pomočjo razvitejše čustvene inteligence. Materinski čut, sočutje in občutljivost, ki se v večini situacij ženskam očitajo kot razlogi za slabo vodenje, so prednosti. Prednosti pri prevzemanju odgovornosti. Odgovornost, ki pa jo v današnji gospodarski panogi primanjkuje.

Nekatere raziskave kažejo, da bo manjšanje razlik med moškimi in

ženskami na vodilnih položajih pozitivno vplivalo na dodatni razvoj gospodarstva, saj bo reševalo težave, ki jih povzroča staranje prebivalstva in s tem povezano praznjenje državnih blagajn zaradi bremena pokojnin (World Economic Forum napoveduje povečanje evropskega BDP za 13 odstotkov).

Da ženske na vodilnih položajih pozitivno vplivajo na okolje v podjetju, njihova prisotnost pa vpliva na boljše delovanje finančnega sektorja, notranjo dinamiko ter boljšo komunikacijo znotraj podjetja, je ugotovil tudi prof. **Sami Vähämä** z Univerze Vaasa v Helsinkih, medtem ko je raziskava EEOP (Equal Employment Opportunity Commission) pokazala, da prisotnost ženskega managementa pozitivno vpliva na vse zaposlene ženske v organizaciji.

Podjetja pridobijo na inovaciji in kreativnosti med zaposlenimi, saj so ženske vodje bolj nagnjene k spodbujanju in ►

V Sloveniji v upravah ženske zasedajo 21-odstotni delež, od tega je le 10 odstotkov predsednic uprav, medtem ko je ta odstotek v državnih podjetjih enak nič.



Privezane za štedilnik

Ovire, ki ženskam preprečujejo zasedanje odločevalskih položajev:

• **Ovira številka 1: AMBICIJA**

Beseda, ki ima za moškega pozitiven, a za žensko negativen pomen. Beseda, ki jo mame v času odraščanja otrok čustveno ovrednotijo: "Zelo sem ponosna na sina, ki je tako ambiciozen." – pozitivno; "Moja hči je preveč ambiciozna." – negativno. Mlada ženska zato želi ostati anonimna, tiha, sedeti v kotu.

• **Ovira številka 2: "ŠEFICA" ("Bossy")**

Žensko podajanje navodil podrejenim (moškim) dobi negativen vzdevek, ki pa se ne ujema z željo po ugajanju in željo po tem, da smo vsem všeč. Mesta odločanja so namenjena ljudem, ki delajo spremembe, spremembe pa so za družbo največkrat težko sprejemljive.

• **Ovira številka 3: DRUŽINA**

Čeprav po zadnjih raziskavah 60 odstotkov gospodarstva pokonci držijo babice in dedki, je 'poklic mama' še vedno eden vodilnih poklicev slovenskega gospodarstva. Ženske so razdvojene med skrbjo za družino in slabo vestjo, ker zapostavljajo svojo kariero.

Poskrbimo, da v prihodnosti ne bomo več govorili o ženskah in moških managerjih, ampak samo še o vodjih.

Sheryl Sandberg



Foto: Wikipedia

Sheryl Sandberg na Svetovnem ekonomskem forumu 2013.

negovanju talentov, povečanju znanja in pridobivanju izkušenj.

Mladi, ambiciozni, talentirani in sposobni kadri želijo ustvarjati in delati v podjetjih, ki jim omogočajo uravnoteženo življenje, take pogoje pa večinoma lahko zagotovijo podjetja z ženskim vodstvom.

Podjetja, ki bodo prepoznala prednost v uravnovešeni vodilnih kadrov, bodo pridobila spoštovanje in pozitiven odziv javnosti in potrošnikov. Ženske predstavljajo vse večji delež na potrošniškem trgu in vodstva, ki bodo vključevala ženske, bodo lažje razumela žensko potrošništvo (Fröse in Szebel-Habig, 2009). Samo ženska lahko ve, kaj oziroma česa ženska (ne)potrebuje.

"I'm a woman, hear me roar"

Moški in ženske morajo vzeti pobudo doseganja enakopravnosti na vodstvenih položajih v svoje roke. Zaposlovalci morajo začeti z aktivnim iskanjem kvalificiranih žensk, ki lahko zasedejo vodilne položaje v

podjetjih, in jih na ta položaj tudi zaposliti.

Bodočim kandidatkam je treba zagotoviti razvoj socialnih mrež in coachinga. Aktivno je treba vlagati sredstva v rekrutiranje bodočih kandidat, njihovo izobraževanje in mentoriranje žensk, ki bodo dovolj kvalificirane, da bodo te položaje lahko zavzele.

Kot družba lažje spregledamo manjšine, zato danes ni težko nasprotovati potrebi, da ženske zasedajo vodilne položaje v gospodarstvu. Če pa bodo ženske predstavljale 50 odstotkov vodilnega kadra, bomo temu težje nasprotovali, saj je že skoraj nemogoče spregledati tako število ljudi.

Kot meni Sheryl Sandberg, direktorica Facebooka in aktivistka za pravice žensk, v svoji knjigi *Lean In*, je prihodnost v skupnem sodelovanju in enakopravnosti med spoloma na mestih odločanja v gospodarstvu. Verjeti je potrebno v sodelovanje, spodbujanje in učenje. Namesto izpostavljanja razlik jih sprejmemo in izkoristimo v prid organizacije.

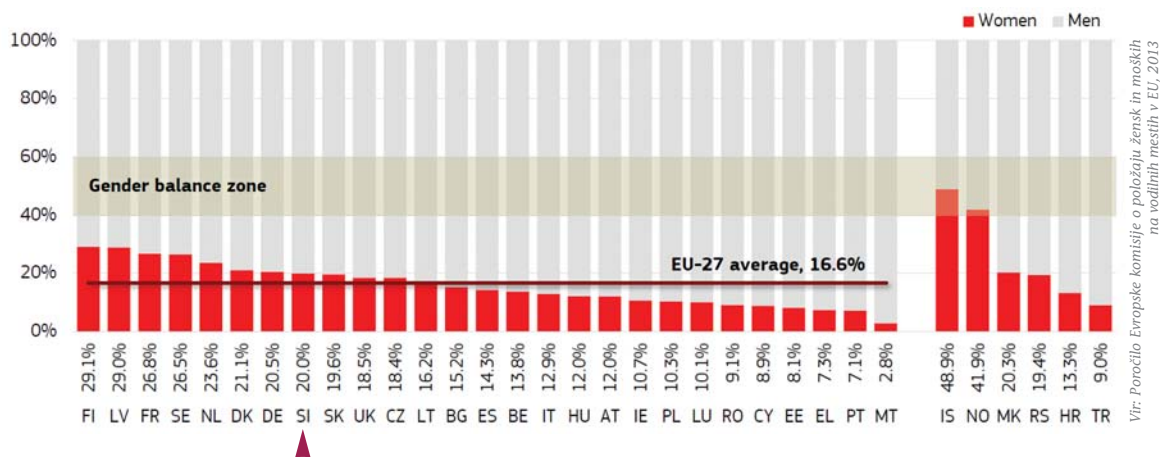
Poskrbimo, da se bodo družba in podjetja zavedala, da so ženske na vodilnih položajih ključne za razvoj in konkurenčno prednost. Prilagodimo korporativno kulturo, ki uravnoveša izkušnje in vodstvene sposobnosti tako moških in žensk. ■

Hillary Clinton pravi, da so ženske najočitnejši premalo izkoriščen vir na svetu. Zakaj? Zaradi stereotipov in ovir, ki si jih postavljajo same in ki jim jih postavlja družba. Ženske na vodstvenih pozicijah pozitivno vplivajo na dinamiko in kreativnost podjetja. So ključne za razvoj organizacij in konkurenčno prednost.

Podjetja pridobijo na inovaciji in kreativnosti med zaposlenimi, saj so ženske vodje bolj nagnjene k spodbujanju in negovanju talentov, povečanju znanja in pridobivanju izkušenj.

*"Ženska sem, poslušajte me rjoveti"

Zastopanost vodilnih položajev največjih podjetij v EU po spolu



Ženske največ prispevajo k ustvarjenemu BDP-ju

Veleposlanica Kraljevine Norveške **Tove Skarstein** je ob otvoritvi konference Enakost spolov se obrestuje! poudarila, da je korist enakosti spolov prevelika, da bi nas pri tem omejevali stereotipi. Povedala je, da na Norveškem niso naravna bogastva (nafta) tisto, kar prispeva največ k ustvarjenemu BDP-ju, temveč so to ženske. "Ženske so tiste, ki delajo 'razliko'," je dejala.

Govorke in govorci iz Slovenije, Italije in z Norveške so s številnimi študijami in izkušnjami tako iz poslovnega kot iz političnega sveta prikazali, da si v času krize ne moremo privoščiti neizkoriščenega potenciala žensk ter da se enakost spolov resnično obrestuje. **Več.** ■

E-revija Vključi.vse vsak mesec pred vami

E-revija Vključi.vse, katere prvi izvod imate pred seboj, je ena od prvih javnih aktivnosti, ki jih kot del projekta Progress izvaja Združenje Manager, vodi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, sofinancira pa ga Evropska komisija. Projektne aktivnosti v sklopu projekta Include.All oziroma Vključi.Vse, ki se izvajajo od novembra 2012, so usmerjene k razvoju šestih orodij, opredeljenih v dokumentu Vključi.Vse, v konkretne in uporabne module za podporo slovenskim podjetjem, vzpostavitev kompetenčnega centra za mentoriranje managerk, organizaciji evropske konference na temo ženskega vodenja v letu 2015 ter širši promociji teme. ■

Posnetek otvoritve konference Enakost spolov se obrestuje!

