

Vključi.vse

Revija za enake možnosti v vodenju.

Foto: osebni arhiv



Z le 'naravnim' napredkom se bomo uravnoveženosti približali šele po letu 2083.

mag. Maruša Gortnar, vodja projekta Vključi.Vse, ki ga sofinancira Evropska unija

Spregledani talenti so izguba napredka

O spoznanjih, da ni niti družbeno pravično niti ekonomsko logično, da so ženske na managerskih položajih bolj izjeme, se v Evropi zadnjih pet let pogovarjamo zelo na glas. 'Naravni' napredek je prepočasen, uravnoveženosti se bomo na takšen način približali šele po letu 2083! Desetletja spregledanih talentov pomenijo stoletja izgube napredka!

Premišljeni zakoni temeljijo na izkušnjah drugih držav in analizah, zakaj neka družbena skupina – tokrat ženske – nima enakih možnosti za razvoj in izrabo potencialov. Za spremembe potrebujemo še politično voljo in podporo deležnikov. Vse to v tem trenutku v Sloveniji imamo. Idealen čas, da skupaj pripravimo osnutek zakona, ki bo dal priložnost najboljšim talentom, ne glede na njihov spol. Ste z nami? ■

Izkoristimo potencial in izkušnje žensk ter poiščimo najboljše talente ne glede na njihov spol.

■ **Matteo Matarazzo, Italija:** "Pri zagotavljanju enakih možnosti za ženske ne gre le za poštenost, ampak in predvsem za dober posel."

■ **Višnja Ljubičić, Hrvaška:** "Vprašanje enakosti spolov ni le vprašanje človekovih pravic žensk, ampak gre tudi za ekonomska, socialna in politična vprašanja. Izključevanje žensk iz javnega življenja pomeni, da se družba odreka ogromnemu potencialu in sposobnostim, ki jih imajo ženske in to pomeni izgubo za celotno družbo."

Konferenca
Odličnost managerk
bo 9. junija na Bledu.

JUNI · JUNE · JUIN · JU				
E · FRI N · VRI	SAM · SAT SAM · ZAT	SON · SUN DIM · ZON	MON · MON LUN · MAA	DIE · TUE MAR · DIN
5	6	7	8	9
19	20	21	22	23

Na prvem srečanju Mentorske mreže v okviru Združenja Manager se je zbralo 10 mentorskih parov. **Več preberite na zadnji strani e-revije.**



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

MDDSZ v okviru Norveškega mehanizma objavlja **Javno naročilo za idejno zasnovo in izvedbo komunikacijske strategije v okviru projekta Uravnovežimo odnose moči med spoloma.**

Razporeditev ekonomske moči med spoloma je problem. Rešujmo ga!

TEKST: ANISA FAGANELJ



Foto: osebni arhiv

"**K**ljub vse večji enakosti spolov v družbi, so na najvišjih položajih v gospodarstvu še vedno večinoma moški. Ženske, ki predstavljajo skoraj polovico delovne sile in več kot polovico univerzitetnih diplomantov v Evropi, ne dosegajo primerljive udeležbe na najvišjih managerskih položajih, čeprav imajo za to vse potrebne pogoje," je za [zbornik Vključi.vse](#) zapisala dr. **Alksandra Kanjuo Mrčela**, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani, raziskovalka na Centru za proučevanje organizacij in človeških virov Inštituta za družbene vede FDV in sogovornica tokratne številke e-revije.

Dr. Kanjuo Mrčela predava, raziskuje ter svetuje na področjih industrijskih odnosov, spola in gospodarstva, lastniških in post-privatizacijskih sprememb v slovenskih podjetjih. Sodelovala je tudi pri raziskavi znotraj projekta Vključi.vse, na temo ženske in moški na položajih gospodarskega odločanja pri nas. Z raziskavo so hoteli diagnosticirati stanje, kje se nahajamo, koliko je žensk in moških na vodilnih položajih ter kaj se pravzaprav dogaja na tem področju: "Raziskave o ženskah v slovenskem managementu so v preteklosti že izpostavile probleme, s katerimi se ženske soočajo pri

kariernem napredovanju in pri opravljanju managerskega dela. Ti so največkrat povezani z usklajevanjem dela in družine ter stereotipi o spolno določenih vlogah v organizacijah."

Kaj so razlogi za ne-vključevanje žensk na mesta odločanja?

Naša raziskava je pokazala, da so razlogi povezani tudi s praksami kadrovanja v podjetjih. Izkazalo se je, da imajo na izbiro kandidatke ter kandidatov za managerske položaje velik vpliv najvišji vodilni. Večji, kot transparentni ter v naprej določeni postopki in kriteriji napredovanja. Iz prejšnjih raziskav pa vemo, da prevlada subjektivnih in neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih zmanjšuje možnosti napredovanja ženskam.

Raziskavo ste izvedli drugič. Kakšne so razlike med rezultati prve in druge raziskave? Se stanje izboljšuje?

Prisotnost žensk na najvišjih položajih odločanja se na žalost ne povečuje skladno s potenciali, ki jih slovenske managerke imajo glede znanja, izkušenj in ambicij.

Je uvedba kvot rešitev oziroma pogoj za izboljšanje stanja?

Dosedanje analize kažejo potrebo po kombiniranju ukrepov, ki naslavlajo individualne, organizacijske in družbene vidike neenakosti žensk ter moških na položajih odločanja. V Sloveniji, kjer so ženske že presegle mnoge ovire pri napredovanju, je potrebno razmisliti o organizacijskih in institucionalnih ukrepih, vključno z uvedbo najbolj zavezujočih ukrepov. Ocenjujemo, da v slovenskem poslovnem okolju že obstaja kritična masa žensk, ki kažejo ambicijo za napredovanje in nezadovoljstvo s sedanjim stanjem, da kvote imajo javnomnenjsko podporo in bi sledile do sedaj (manj uspešnim) uvedenim ukrepom ter jih dopolnjevale. Pri uvedbi kvot po spolu ter drugih ukrepov bi bilo smiselno upoštevati lastnosti slovenskega poslovnega in družbenega prostora ter dobre in slabe evropske izkušnje.

Kaj lahko podjetja konkretnega naredijo, da bomo imeli več žensk na mestih odločanja?

Mislim, da je najpomembneje, da se

Prevlada subjektivnih in neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih zmanjšuje možnosti napredovanja ženskam.



Ženske na mestih odločanja v Sloveniji

Rezultati raziskave, opravljene lani v okviru projekta Vključi.vse, so potrdili rezultate prejšnjih analiz:

- manjše razlike med spoloma, glede na način doseganja najvišjih položajev in dela na njih,
- preobremenjenost žensk s skrbstvenim delom, kar ima dvojni negativen vpliv na napredovanje, saj vpliva na njihove časovne zmožnosti in je osnova za statistično diskriminacijo po spolu, in
- obstoj dejavnikov na družbeni ter organizacijski ravni, ki zavirajo napredovanje žensk na najvišje položaje (kot so družbeni stereotipi glede vlog in lastnosti spolov, pomen subjektivnih in neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih, osebni vpliv najvišjega vodstva na kadrovske izbire idr.).

v podjetjih zavedajo, da je spol kandidat in kandidatov v kadrovskih postopkih nekaj, kar vpliva na izbire odločevalcev in odločevalk. Glede na obstoječe družbene stereotipe, na možnosti napredovanja za ženske, pogosto vpliva negativno. Zaradi spola včasih ženske sploh ne dobijo možnosti izkazati svojih sposobnosti in pri tem so na izgubi tako one kot tudi podjetja, ki jih spregledajo. Tukaj najpogosteje ne gre za zavestno diskriminacijo, ampak za delovanje nezavednih predsodkov, ki jih imamo, ker smo del družbe, v kateri še vedno stereotipno veljajo določene vloge moških in žensk. V podjetjih se ne zavedajo, da so nekatere poslovno napačne odločitve utemeljene na predsodkih. Če predsodkov ne bi bilo, bi žensk – ki so v Sloveniji izobražene, zaposlene in ambiciozne – na najvišjih položajih odločanja bilo več.

Ali opazate razliko med moškim in ženskim pogledom na večjo vključenost žensk? Če da, kako na vprašanje gledajo moški in kako ženske?

Kot pri vsaki nepravilnosti so tisti, ki jo čutijo na svoji koži bolj občutljivi – več žensk kot moških vidi neenako razporeditev ekonomske moči med spoloma kot problem, ki ga je potrebno reševati. Veseli pa me, da je vse več moških na najvišjih položajih v gospodarstvu in

politiki, ki temu vprašanju posvečajo vse več pozornosti in so aktivno udeleženi v iskanju rešitev za doseganje večje enakosti spolov v ekonomski sferi. Postaja vse bolj jasno, da gre za graditev boljše družbe, ne pa za 'žensko vprašanje'.

Norveška je ena izmed držav, ki so že uvedle kvote. Kljub temu delež žensk na mestih odločanja ne narašča, v Veliki Britaniji, kjer kvot niso uvedli, pa strmo narašča. Kje je razlog za to?

Na Norveškem je po uvedbi kvot skokovito naraslo število žensk na položajih, za katere so bile kvote uvedene, ni se pa še v enakem obsegu povečala udeležba žensk na drugih vodilnih položajih. Gre za počasen proces družbene spremembe. V Veliki Britaniji so se odločili, da namesto kvot pozovejo podjetja, da sama poskrbijo za povečanje udeležbe žensk ali pa pojasnijo, zakaj tega ne morejo narediti. Zelo pomembno je, da so se tega lotili tako, da se podjetja zavedajo skrbnega spremljanja njihovega početja in sankcij za neodzivnost v smislu 'imenovanja in sramotenja' (ang. naming and shaming) in to jemljejo resno. Vsakoletna poročila lorda Davisa kažejo, da je na ta način uvedena alternativa kvotam tudi učinkovita oblika 'prisile'. ■

Če ne bi bilo predsodkov, bi bilo žensk, ki so v Sloveniji izobražene, zaposlene in ambiciozne, na najvišjih položajih odločanja več.

Rezultate raziskave je dr. Aleksandre Kanjuo Mrčela predstavila na konferenci Lepotica in zver februarja 2015.

[Njeno predstavitev si lahko ogledate](#) (od 13. minute naprej).



V Sloveniji 5 % predsednic uprav

Po podatkih Evropske komisije (podatkovna baza o ženskah in moških na mestih odločanja) je bilo v aprilu 2014 v Sloveniji v največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, 5 % predsednic uprav, 23 % članic uprav, 18 % izvršnih direktoric in 23 % izvršnih direktorov.

Brez kvot do uravnoveženega vodstva čez 81 let

V Evropi imamo 10 držav, ki so sprejele zakonske ukrepe na področju enakosti spolov na vodilnih mestih (Nizozemska, Danska, Norveška idr.). Izračuni kažejo, da bi v primeru ne-poseganja v področje enakosti spolov, prišli do uravnovežene zastopanosti spolov šele čez 81 let.



Uravnovežena vodstva so uspešnejša

Po spolu uravnovežena vodstva dosegajo boljše finančne rezultate. Študija ameriške univerze MIT iz leta 2014 kaže, da družbe, ki jih vodijo moški in ženske, dosegajo tudi do 41 % višje dobičke kot enospolna vodstva.



Moški so v povprečju prvo managersko funkcijo prevzeli stari 29 let, ženske 31 let.

Skoraj vsi moški (97 %) menijo, da niso bili deležni strožjih standardov kot osebe nasprotnega spola, ko so ocenjevali njihovo delo, medtem ko 61 % žensk meni, da so bile deležne strožjih standardov kot moški.

Sveži podatki za Slovenijo Raziskava: Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu;

anketiranje je potekalo leta 2014, vprašalnik je izpolnilo 151 managerk in managerjev. Nekaj izsledkov:

Managerke se bolj kot managerji strinjajo, da družbena moč temelji predvsem na mrežah neformalnih stikov ter da se delo in vedenje žensk in moških na splošno v družbi ne ocenjuje z enakimi merili.

Novička o srečanju Mentorske mreže

Sekcija managerk je v 2015 pričela s pilotnim projektom **Mentorska mreža sekcije managerk**. Na razpis za mentorski program se je prijavilo 12 kandidat, članic sekcije mladih Združenja Manager. Njihove mentorice so članice upravnega odbora sekcije manager. Prvo srečanje mentorskih parov je bilo 15. aprila v Smedniku, kjer so članice delovne skupine, ki skrbi za usklajevanje mentorskih parov in jo sestavljajo Sonja Klopčič, Ladeja Košir Godina ter Ani Klemenčič na kratko predstavile usmeritve za enoletno mentoriranje, Melanie Seier Larsen pa je z zbranimi delila svoje izkušnje kot večkratna mentoriranka in mentorica. Uradni predstavitvi je sledilo sproščeno in neformalno spoznavanje ter druženje mentorskih parov. ■

Na svetu obstajajo le tri države, v katerih je statistično bolj verjetno, da boste imeli šefico in ne šefa. Si upate uganiti v katerih treh?



Ste ustanovile ali soustvarile podjetje ter kadarkoli v svoji karieri že izkoristile sredstva EU za raziskave in inovacije? Če je vaš odgovor da, se prijavite na [razpis za nagrade EU za inovatorke 2015](#).

Tri inovatorke bodo prejele nagrade, in sicer v vrednosti 100.000, 50.000 in 30.000 evrov.



Seznam vseh projektov, ki jih podpira Evropska komisija v sklopu Progress razpisov. [Projekt Include.All](#) je predstavljen kot prvi.



Predlog Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015–2020

v javni razpravi. Združenje Manager je svoje predloge že podalo v sklopu predlogov Stokovnega sveta za enakost spolov, katerega članica je izvršna direktorica Sonja Šmuc.

