



Барьерите за постигане на баланс на половете в страните от Югоизточна Европа

Изследванията, проведени в рамките на проект GEMA, в компаниите в страните от Югоизточна Европа, по-специално България, Хърватия, Македония и Словения показват, че основните пречки за постигане на баланс между половете са: организационните култури и практики, мнението на жените за самите себе си, слабото значение отдавано на темата, половите стереотипи, множеството роли и баланса между личния и професионалния живот, както и патриархалните социални норми.

Анкетираните са съгласни, че пречките пред равенството между половете в управителни съвети и висши ръководни органи са сложни, многостранни и взаимосвързани, като създават сериозен стъклен лабиринт.

В капана на стъкления таван или на стъкления лабиринт?

Метафората „*стъклен таван*“ влезе в употреба след статия на Каръл Химовиц и Тимъти Шелхард в Уолстрийт Джърнал през 1996 г. Тя описва невидима бариера, когато жените се изкачват по корпоративната стълбица до определена точка, след която не могат да напреднат. Съвсем наскоро влезе в употреба и нова метафора за „*стъкления лабиринт*“, предложена от Алис Ййгли и Линда Карли през 2007. Те твърдят, че *стъкленият таван* може да е подвеждащ, защото предполага една единствена пречка в даден момент от професионалната кариера на жените, докато метафората *стъклен лабиринт* символизира плетеница от бариери пред успеха, които в изследванията в рамките на проект GEMA се посочват като:

Тема от значение, която се установи от данните, показва, че **традиционните социални норми и ценности** създават мощна пречка за напредъка на жените към лидерски позиции. Въпреки **съществуващото във всички страни законодателство за равните възможности**, тези дълбоко залегнали традиции за ролите на половете оформят дебатите и поведението в държавната и в частната сфера.

Втората тема от значение, произтичаща от нашите данни, как **жените виждат себе си и своя карьерен път**. Силно свързани с пошироката социализация в ролите на половете, участвалите в проучванията ни отбелязват, че **много жени не желаят да застанат в центъра на вниманието**, подценяват своите способности или просто нямат достатъчни модели за подражание, които да следват.

Тези възгледи се подкрепят чрез дебати, които създават **стереотипи за жените лидери**, които често се свързват с възприятието за женствеността им или липсата на женски качества. Някои от анкетираните отбелязват, че тази форма на шаблонизиране създава „Параграф 22“, служещ като бариера за жените, напредващи към високи длъжности.



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION



Inštitut za evropske raziskave in razvoj
Institute for European Research and Development



BIZNIS KONFEDERACIJA NA MAKEDONIJA



Проектът се съфинансира от програма Прогрес на Европейския съюз.

Отговорността за съдържанието на тази публикация е единствено на проектите партньори и по никакъв начин не може да се приеме, че отразява становищата на Европейската комисия.

И накрая, има също така, **бариири на организационно ниво**. Първо и преди всичко, анкетираниите подчертават, че въпросът за равнопоставеността на половете в екипите за вземане на решения не е на дневен ред в много компании и, ако е в дневния им ред, има малък приоритет в сравнение с други инициативи.

Защо компаниите се представят по-добре, когато техните управителни екипи имат балансирано представителство на половете?



В свое ключово проучване от 2007 година, Маккинзи & Къмпани показаха, че фирми с по-разнообразно участие на двата пола в управленските екипи надминават средното ниво в съответния сектор с около 48% пункта по отношение на печалбата преди лихви и данъци. Нашите резултати показват, че: (1) Управителни съвети с по-голяма равнопоставеност на половете са по-тясно свързани със **стратегическото изпълнение на задачите**, а по-високият дял на жените в УС води до по-високи нива на производителност, (2) **талантливите служители могат и извършват напредък**, (3) **жените представляват важна потребителска група** и има нужда техния глас да бъде чут във висшите управленски екипи, (4) подобряването на равнопоставеността на половете е важно поради **социалната справедливост**, а също така има убедителна икономическа обосновка. Многообразието на половете в управителни съвети и ръководни екипи се свързва с по-добра динамика и резултатност на екипа, което в крайна сметка се отразява на финансовото и социалното представяне на предприятията.

През ноември: Казус от Исландия, автор Соня Робник, словенско
Министерство на труда, семейството, социалните въпроси и равните
възможности.

Абонирайте се на: www.gema-project.eu

www.gema-project.eu /FB [gemaproject](#) / [LinkedIn](#)



Управленски подход за
равнопоставеност на половете
