



GEMA Кампания за международния ден на жените в България, Македония и Словения: Изграждане на култура и разчупване на стереотипите за положително въздействие върху равенството между половете в бизнеса

През последните десетилетия ние сме свидетели на значителен напредък в **подобряването на равенството между половете в Европейския съюз**. Равнищата на женската заетост са се увеличили от 54,8% през 2003 г. до 58,8% през 2013 г., а почти 60% от завършилите висше образование са жени. Обаче, жените продължават да бъдат недостатъчно представени на ръководни позиции. Това е особено видно в заседателните зали, където средно в големите публично търгувани дружества, жените заемат само около 20% от позициите в управителни съвети. От друга страна, научните изследвания показват:

- ✓ управителни съвети с по-разнообразно участие на половете се асоциират тясно с **изпълнението на стратегически задачи**, а по-високият дял на жените в УС се свързва с по-високи равнища на изпълнение на обслужващи задачи,
- ✓ **талантливият персонал може и извършва напредък**,
- ✓ **жените съставляват важна потребителска група** и затова има нужда да се чуе техния глас във висшите ръководни екипи,
- ✓ подобряването на разнообразието на половете е важно заради **социалната справедливост**, но също така има убедителни икономически причини. Наличието на двата пола в заседателните зали и управленските екипи се свързва с по-добра динамика на управителните съвети и по-добри резултати, които в крайна сметка се отразяват на финансовото и социалното представяне на предприятията.

В стремежа си да насърчи положителните ефекти от балансираните екипи на ръководни позиции, GEMA отбеляза Международния ден на жената с успешни **кампании в Словения, България и Македония**.

Словения: Ин и Ян за успешен екип

Необходимо е да се засили дейността на компаниите за **управлението на таланти**, като също трябва да бъдат се вложат усилия за **изграждането на култура и обща осведоменост**. Това беше посланието, изпратено от словенския конференция Ин и Ян за успешен



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION



BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA
БИЗНЕС КОНФЕДЕРАЦИЯ НА МАКЕДОНИЈА



Проектът се съфинансира от програмата 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.

екип по проекта GEMA за ползите от балансираните екипи,, която се проведе на 8 март 2016 г. и беше организирана от Асоциацията на работодателите в Словения ZDS.

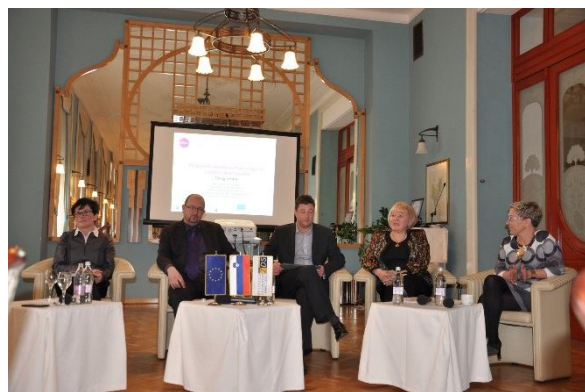


"Дискусии за ролята на жените са провеждани по различно време по много начини. Тази фундаментална дилема - дилемата за мъжкия и женския принцип - все още съществува. Мъжкия и женският свят не се изключват взаимно, а по-скоро вървят ръка в ръка. Равенството е първият инструмент за постигане на напредък на всички нива от живота. Предприемачеството не е изключение," подчерта **Бояна Муршич**, Зам. председател на Народното събрание на Република Словения в своето изказване по време на конференцията.

Следвайки примера на европейските страни, словенското правителство изготвя закон за въвеждане на квоти за по-слабо представения пол в управителните и надзорните съвети на публичните компании. Насърчаването на балансирано представителство на жените и мъжете в процеса на вземане на решения в икономиката е понастоящем приоритетна тема в Република Словения, в областта на равенството на половете, но мненията за квотите се различават между различните заинтересовани страни и представители на бизнеса. "Често ме питат дали подкрепят квотите. Въпреки опасенията, които може да се появят, аз трябва да дам подкрепата си на идеята, тъй като засега се оказва много ефективен механизъм в общества, където равенството в трудовия живот не е толкова видно. Чрез квотите постепенно се постига по-голямо участие на жените в икономическия и политическия живот", каза Таня Файон, член на Европейския парламент и поддръжник на проекта GEMA.

На кръглата маса **Предимства на балансираните екипи**, която се проведе в рамките на конференцията, представителите на словенските фирми **Simobil, Steklarna Rogaška, Telekom Slovenije, Marifarm** и **Ljubljanske lekarnе**, се съгласиха, че полово балансираните екипи имат положително влияние върху успеха на предприятието, но изтъкнаха, че не трябва да се пренебрегва профилът на службата или отдела.

Изказателите се бяха единодушни относно (не)успешните лидери от двата пола, имайки предвид, че е важно да се обърне внимание на обучението, развитието на лидерски умения



и компетенции и повишаване на знанията сред персонала, вкл. онези, които участват в подбора на персонал. Управленските компетенции са много специфични, водещите специалисти в областта не са задължително най-добрите лидери. Затова е важно да се отдели много време за развитието на служителите и управление на таланти. Гостите на кръглата маса се съгласиха – промяната в културата за по-полово балансирано представителство на жените на ръководни позиции е

предизвикателство, по което трябва да се надгражда в бъдеще. Нужно е да се създадат условия, да се разберат различията и да се улеснят равните възможности. И понякога дори да се окуражат жените, за да направят стъпка напред

България: Чрез промяна на стереотипите ще се счупи стъкленият таван

На 7 март 2016 г., Българска стопанска камара (БСК) съвместно с Асоциацията на жените предприемачи в България (Селена) проведе конференция „Баланс на половете в бизнеса – да счупим стъкления таван“. Метафората „стъклен таван“ влезе в широка употреба след статия на **Карол Химовиц** и **Тимъти Шелхард** в Уолстрийт Джърнал през 1996 г. Тя описва невидима бариера, когато жените изкачват корпоративната стълбица до определен момент, отвъд който те не могат да напреднат.

Два основни въпроси провокираха темпераментни дебати между участниците в конференцията – дали жените да се овластват с права да заемат ръководни позиции в управителни съвети и дали квотите за половете да станат задължителни за предприятията.



Работодателите, подкрепени също от БСК, поддържаха мнението, че всяка квота, наложена със закон, не е добра за бизнеса. Следва да се вземат предвид бизнес дейностите и характеристики на отделните фирми. Жените и мъжете трябва да демонстрират своя потенциал и умения, преди да достигнат до ръководни позиции в управленските екипи.

Позициите на жените в бизнеса са предизвикателство само по себе си, а предизвикателствата са тези, които движат обществото. Мнението на тази група беше, че работодателят решава сам дали да назначи мъж или жена. Трябва да се спазват съществуващите писмени правила и предприемачите следва да изготвят вътрешно фирмена стратегия, когато наемат служител от независимо кой пол.

От другата страна, профсъюзите заедно с женските организации подкрепиха идеята, че съществуващите стереотипи, свързани с жените на работното място, трябва да се променят, а това би могло да се осъществи чрез въвеждане на краткосрочни закононо-обвързващи квоти. Норвегия бе спомената като добър пример, където тази законодателна мярка подпомогна премахването на стереотипите и увеличи ефективността на управителните съвети чрез по-балансирано участие на половете.



Като цяло, участниците в конференцията се съгласиха, че стъкленият таван ще се счупи, когато стереотипите на мисленето се разрушат и добрите практики преобладават над предразсъдъците.

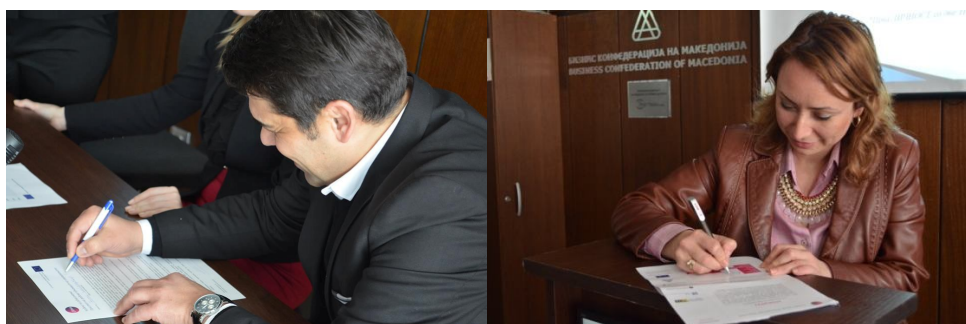
Македония: Развитието на женското предприемачество изисква финансова подкрепа чрез правителствени програми

Жените в Македония са еманципирани и достатъчно уверени, за да започнат собствен бизнес, но **нямат достатъчен първоначален капитал, управленски умения и компетенции**. По този начин развитието на женското предприемачество изисква **финансова подкрепа чрез правителствени програми**. Това беше ключов акцент на конференцията **Жените на лидерски позиции: предизвикателства и стратегия за преодоляването им**, организирана на 9 Март 2016 от Бизнес конфедерацията на Македония.



Една от три новосъздадени фирми в Македония се управляват от жени, но са много редки жените на лидерски позиции в големи компании. "За съжаление, само 12% от ръководните длъжности се заемат от жени и по-голямата част от тях работят в институции като училища и детски градини, каза **Валентина Disoska, президент на Асоциацията на бизнес дамите**.

И все пак, в големи фирми и предприятия, регистрирани на фондовата борса, жените на ръководни позиции са изключително слабо представени, освен това жените в света на бизнеса все още имат значителни проблеми, заради стереотипите и недостатъчен стартов капитал.



"Други страни в региона и в Европа са разработили програми и фондове в подкрепа на жените, за да направят първите си стъпки в бизнеса. В Македония тази идея е все още на базово ниво, но в Министерството на икономиката има опити за финансиране на женското предприемачество," разясни **Даниела Арсовска, Председател на македонската Търговска камара**. Лектори на конференцията се съгласиха, че **критериите за подбор на ръководна или всяка друга длъжност в бизнеса, трябва да се определя според уменията и компетенциите на индивидуалния кандидат, а не от пола им**. Жените трябва да се считат за равни във всички сфери на обществото.

В априлския е-бюлетин: **Добри практики, Словения**
Абонирайте се: www.gema-project.eu

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