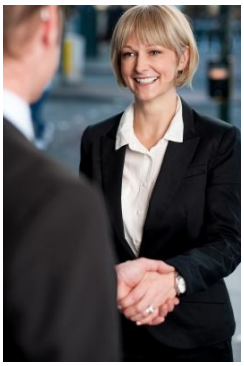
Минимално представителство на всеки пол, установено със закон – необходима или неподходяща мярка?

Минимално представителство и на **двата пола в управителни органи на предприятията** беше установено в редица страни от Европа – **Норвегия** беше първа през 2003 г., последвана през тази година от **Ирландия, Испания, Италия, Австрия, Франция, Белгия, Холандия, Дания и Германия**. Въпреки че в някои държави представителите на бизнеса бяха срещу въвеждането на такива квоти, сега те признават, че това е донесло много ползи.



В **Исландия**, например, местна депутатка беше против приемането на такова законодателство. По-късно тя стана министър на промишлеността и в началото на своя мандат искаше да **прекрати** мярката, но предприятията бяха **против**, като същевременно започнаха да се явяват първите **положителни ефекти**: многообразие на половете във фирмените управителни съвети, по-млади и по-добре образовани членове на УС. Визията за фирмената дейност е много по-задълбочена, тъй като се основава на опита на различните поколения, полове и умения.

Основни причини за задължителните квоти за половете?

Нека да разгледаме първо **довода за демократичността:** жените представляват половината от населението, техният дял на трудовия пазар е приблизително същия, като този на мъжете, годишният процент на завършилите ВУЗ жени е по-висок от този на мъжете висшисти, включително по икономическите и финансовите специалности, но въпреки това едва 10% са жените - изпълнителни директори в по-големите компании, котирани на борсите.

В тази връзка е и вторият основен довод, т.нар. **бизнес аргумент**. Факт е, че традиционните предприятия, където ръководителят се отъждествява единствено с мъжкия пол, губят огромния образователен и работен капитал на жените. Факт е също, че талантите са еднакво разпределени между жените и мъжете. Опитът в други страни показва, че **предприятия, които са по-напреднали** в това отношение и имат полово балансирани управителни съвети, **се представят по-добре**. Защо? Просто **защото техните решения са по-всеобхватни**, покриващи опита и идеите, както на мъжете, така и на жените.

Снимка от FreeDigitalPhotos

Проектът се съфинансира от програма Прогрес на Европейския съюз.

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

Защо е въвеждането на законови квоти?

Когато тъй наречените мерки за саморегулиране (напр. кодекси) не успеят да доведат до някакъв напредък и когато се губи толкова много образователен капитал от един от половете, а жените нямат равни възможности да използват потенциала си в пълна степен, тогава е задължение на правителството да се заеме с въпроса за неравното третиране. Опитът в други страни и политическите практики за вземане на решения, където подобна мярка е била приета преди десетина години, показва, че положението се променя само когато мерките са обвързващи. **Минимално представителство на всеки пол, заложено със закон, не означава, че по-слабо представеният пол има автоматично предимство** – това означава единствено, че **работодателите** са принудени в някаква степен да преразгледат своята политика по отношение на повишението/назначаването на ръководни позиции и **да търсят подходящи лица сред служителите от двата пола**. Жените много често са "заседнали" на работни места, които не предлагат възможности за растеж или не предоставят трамплин към ръководни позиции, заради дълбоко вкоренените стереотипи за (не)годност за управленски роли. Мъжете, напротив, имат по-добри възможности за по-високи длъжности, тъй като техните работодатели ги възприемат като по-подходящи кандидати и ги насърчават да преследват своите цели за кариерно развитие. Ние казваме, че полът функционира като стъклен ескалатор за мъжете и като стъклена стена или таван за жените.

Какво се случва в ЕС и какво прави Словения?

През 2012 г., Европейската комисия изготви предложение за директива, която да регулира тази област. Словения, заедно с редица други страни, подкрепя това предложение, което се очаква да бъде прието следващата година. Словения вече започна да подготвя съдържанието на проект за закон и предприятията, разбира се, ще получат възможност да изкажат мненията си по него. Планира се проектът за закон да се подложи на обществено обсъждане през първата половина на 2016 г.

Автор: д-р Соня Робник, Министерство на труда, семейството и равните възможности на Република Словения

В декемврийския е-бюлетин: Добра практика от България

Абонирайте се: www.gema-project.eu