

### Виден е напредък в екипите, където има баланс на половете, но остават възможности за подобрение

Консорциумът GEMA на партньорите от Словения, България, Македония, Хърватска и Великобритания, забелязва напредък в осъзнаването на значимостта на балансираното бизнес лидерство в полово отношение, но също така установява, че са нужни още много стъпки за ефективното прилагане на добри практики. Нивото на балансирано представителство на половете, както и на мерките по този въпрос, се различават от една страна в друга.

Изследователски данни от проекта ("GEMA: Управленски подход за равнопоставеност на половете") потвърдиха, че разнообразието на половете в управителни органи и висши ръководни екипи може да доведе до по-добри резултати за персонала и предприятието, по-добро управление и приобщаване на участниците, поради което проектът GEMA наблегна повече на представянния и повишаване на информираността на всички участници в икономиката.

Резултатите на GEMA бяха представени сред повече от **140 фирми** и сред **социални партньори** в 4 държави. Консорциумът организира **публични събития, симпозиуми и конференции**, като повиши информираността с проектните **бюлетини**, които бяха получени от над 30,000 фирми.



"Със старателно изготвена информационна програма ние повишихме знанията и информираността за предимствата на балансираните, в полово отношение, висши ръководни екипи във всички участващи страни. Ние твърдо вярваме, че в бъдещ ще бъде обърнато, по-голямо внимание на равенството между половете в управителните съвети на големите компании, като успяхме да запалим конструктивен обществен дебат по въпроса", единодушно заявиха представители на партньорските организации, които се събраха



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA  
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION



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.

за своята заключителна среща и добавиха: *"Сега нашите усилия трябва да бъдат насочени към програми за еманципация на жените и продължаване на представянето на примери за добри практики."*

### Регулиране на балансираното полово представителство в ЕС

В своето съобщение **Баланс на половете в ръководенето на бизнес**, Европейската комисия заявява *"През последните десетилетия се наблюдава значителен напредък в образователните постижения на жените, участието на пазара на труда и позицията им в европейското общество като цяло. Днес, повече жени, отколкото мъже, завършват университети: 60% от завършилите висше образование са жени. Днес, повече жени работят в Европа, отколкото когато и да било. Въпреки, че представляват около 45% от заетите в ЕС и 56% от хората във висшето образование, жените представляват само 13,7% от членовете на управителни съвети на най-големите публично търгувани дружества в ЕС."*

Причините за това положение могат да се обяснят с традиционните роли на половете, разделението на труда, образователните решения взети от жени и мъже, високата концентрация на жени в малък брой професионални сектори и организационните бариери. **Целите на Европейската комисия** са достигане до 2020 г. на **40% дял** на по-слабо представения пол сред неизпълнителните директори в управителните съвети на компании, котиран на борсата и до 2018 г. за борсови дружества, които са публични предприятия. Ако не, на ниво ЕС могат да бъдат въведени задължителни квоти.



Такива вече са приети от някои европейски държави (Белгия, Финландия, Франция, Германия, Исландия, Италия, Норвегия, Испания), но според **проф. Силке Махолд от Бизнес факултета на Университета на Улвърхамптън**: *'Ефектът зависи от санкциите за неспазване на законовите квоти. Страните подходиха към това по различен начин. В Испания, например, няма пряка санкция при неспазване, във Франция санкцията е за директорите на компаниите, които не спазват изискването (те не получават възнаграждение), докато в Норвегия спазването е изискване за котиране на борсата. На ниво ЕС и в държавите-членки има много разисквания какви санкции са подходящи и кого трябва да засегнат – предприятието или юридическия представител. На практика, можем да видим, че при липса на санкции, не се забелязват съществени положителни ефекти.'*

Проф. Силке Махолд твърди също, че самоличността на индивида не се състои само в пола, а има и други елементи, които си влияят взаимно (напр. възраст, раса, религия, увреждания или сексуална ориентация). Това 'взаимно пресичане' може да повлияе на този, който заема ръководни длъжности. Трябва да се постави ударение и върху бъдните поколения; децата следва да израстват в дух на равенство, представен от женските и мъжките ролеви модели, като трябва да се избягват стереотипите за половете. *'Разнообразието създава творчество и следователно укрепва социалното развитие.'*