



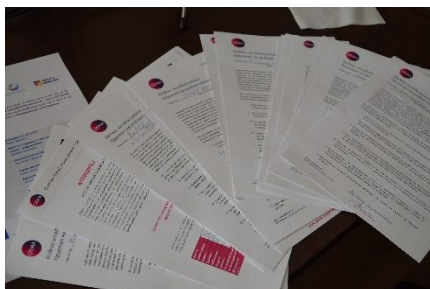
Създаване на силна Мрежа GEMA за бъдещо развитие
в областта на равенството между половете



Равенството между мъжете и жените е един от основополагащите принципи и ценности на Европейския съюз. Все още жените продължават да бъдат слабо представени в управителните съвети и висшите ръководни екипи на предприятията. Това неравенство на половете в най-висшите управленски екипи на предприятията е не само социален, но и икономически проблем. Данните показват, че **подобряването на равенството между половете** подобрява динамиката на управителните органи и **води до по-добро управление, укрепва отношенията между участниците и КСО, което в крайна сметка води до подобряване на ефективността на фирмата.** Следователно, насърчаването на баланса между половете е колкото въпрос на конкурентоспособност на фирмите, толкова и на социална справедливост.

По време на **проекта GEMA** ние осъществихме **дейности за трансфер на знания**, които подпомагат организациите да създадат или приемат ефективни политики, стратегии и услуги за полово-балансиран управителни органи. Тук **Ви приканваме** да станете част от **мрежата GEMA** за улесняване на сътрудничеството, за обединяване на нашия глас в тази област и за спомагане на бъдещото споделяне, развитие и повишаване на знанията и експертизата. Призоваваме Ви да приемете **Доброволен кодекс на поведение**, за да се приложи полово-равноправен подход в ръководните екипи и в управителните съвети, и да използвате **етикета GEMA** на Вашите страници / социални профили, като дадете възможност на другите фирми да разберат, че сте фирма с доброжелателно отношение към равенството между половете. Проектът беше **финансиран от ЕС** и затова **Вашето членство е безплатно.**

За повече информация, посетете: www.gema-project.eu



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.



ГЕМА Информация от страните-партньори

ГЕМА Словения



В Словения кампанията на GEMA за баланс на половете при вземане на решения беше осъществена между декември 2015 и август 2016 г., сред **представители на фирми и социални партньори** на национално и международно ниво, както и сред други съответни участници. Участници от над **40 фирми** и повече от **10 организации на социалните партньори** получиха материалите на GEMA и бяха запознати с проучванията и основните заключения по проекта за това как и защо

баланса на половете при вземане на решения в икономиката може да добави стойност за организациите. Бяха проведени срещи с представители на различни **национални и международни институции** (като Министерство на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности, Министерство на икономическото развитие, развитието и технологиите, Университетът на Любляна, Факултетът по социални науки, Асоциацията на мениджърите на Словения, Университетът на Улвърхамптон Брюксел, BUSINESSEUROPE, Европейският парламент) и беше обменена информация за проектните заключения.

По време на срещите, семинарите и презентациите сред различните участници се очерта следното:

- ✓ според опитът на фирмите **управителни съвети с участие на двата пола са по-ефикасни**, защото се отчитат нуждите и очакванията на мъжката и женската част от населението и по този начин се вземат по-всеобхватни решения;
- ✓ докато някои фирми осъзнават значението на ползите от полово-балансираните управителни съвети и висши ръководни екипи, **мнозинството не са информирани** по тази тема или срещат предизвикателството как да прилагат адекватни мерки на практика;
- ✓ дейностите за **повишаване на информираността ще повлияят** корпоративното управление и назначенията в управителния орган и ще насърчат жените да кандидатстват за ръководни длъжности;
- ✓ нужно е също създаването и използването на **социални мрежи, методи** и процеси за **наставничество и подбор** (с акцент върху управлението на таланти).

ГЕМА България

В периода декември 2015 – юли 2016 г. БСК проведе над 40 срещи с **представители на социалните партньори и ръководства на предприятия** по въпросите за равенството на половете в България и участието на жените в управленските екипи на предприятията. По време на срещите бяха представени и обсъдени резултатите от проучването, проведено в рамките на проект GEMA,

правната рамка и реалната ситуация по въпроса в България и Кодекса за поведение. На всички участници в срещите бяха предоставени и материалите, разработени по проекта – листовки, бюлетини, брошура. Резултатите от срещите могат да бъдат обобщени така:

- ✓ представителите на синдикалните организации основно **се вълнуват от неравенството в заплащането на жените** в България, по-големия **риск от безработица**, трудното **съчетаване на професионалния и личния и семейния живот**;
- ✓ при представителите на браншовите организации, както и при срещите в предприятията бяха потвърдени мненията, че в България **жените са по-образовани понастоящем**, но по-трудно намират работа; най-трудно жените преминават от средно мениджърско ниво към по-високо и това най-често става само ако няма мъж кандидат.



В резултат от проведените срещи и развитото сътрудничество в рамките на проекта, БСК заедно с представителите на асоциации на жените разработват **програма за обучение** на жени-лидери, която евентуално да стане част от учебните планове на НБУ за стимулиране на кариерното развитие на българските жени.

Министерството на икономиката покани БСК също така да участва в **междуведомствена група** за развитие на **стратегия за насърчаване на женското предприемачество**

в България. Освен БСК, в групата участват представители на редица министерства и джандър организации.

GEMA Хърватска



Хърватската работодателска асоциация представлява повече от 6,000 предприятия и вложи сериозни усилия за насърчаване на фирмите да наемат повече жени на ръководни длъжности, изпълнителни директори, членове или председатели на управителни съвети, тъй като те все още са значително по-слабо представени в сравнение с мъжете. **Проектът GEMA** обедини над **40 фирми чрез индивидуални срещи, 2 най-силни профсъюзи** и

много участници в работни срещи със социални партньори. По отношение на кодекса за поведение по проекта, беше отбелязано, че повечето фирми вече имат мерки за половете, вградени в техните политики за човешките ресурси или други вътрешни политики. **Социалните партньори приеха кодекса за поведение**, което е много положителна стъпка за бъдещото му разпространение сред предприятията.

Макар жените в Хърватска да представляват мнозинството от общото население, те остават малцинство по отношение на влиянието им в икономическия, политическия и социалния живот, поради което:

- ✓ от **голям интерес и значение** е да се **насърчават жените** да се интегрират по-добре в националната икономика и да се окуражава техния растеж и развитие. Инициативите в Хърватска трябва да спомогнат за намаляване на процента на безработицата сред жените, чрез насърчаване на самостоятелната заетост и растежа на заетостта в сегмента на женското предприемачество;
- ✓ **засиленото включване** на жените в икономическо отношение ще **допринесе** за укрепване на националната икономика и дългосрочното въздействие върху промяната в социалните стойности и обществото като цяло;
- ✓ всяка инициатива за **съвместна работа, създаване на мрежа и споделяне на опит**, които ще дадат възможност на жените да придобият допълнителни знания и умения за успех в бизнеса и предприемачеството, трябва да се смята за **национален интерес**.

GEMA Македония

В Македония проектът GEMA донесе **положителни резултати над очакваното**. Започна ерата на високото говорене по въпросите за баланса на половете в управлението и темата стана популярна в последно време. От поколения корпоративният свят до голяма степен е приел мъжкото определение за лидерство. Жените могат да бъдат също толкова амбициозни и водени от кариерата като мъжете, но те са склонни да имат по-различна гледна точка за живота. По такъв начин, те имат възможността да кажат: *“Аз съм жена, майка и съпруга. И съм изпълнителен директор.”*



За да успеят при **развитието на по-разнообразен и балансиран в полово отношение персонал**, фирмените ръководители трябва да са подготвени:

- ✓ да се изправят пред техните **изпълнителни органи, да създадат ангажираност и осигуряват отчетност**, дори ако първоначалните възприятия са отрицателни;
- ✓ да правят това, което смятат за правилно, но не само за да подобрят резултатността на организацията, а за да създадат по-добър свят.

Като заключение от всички тези дейности, ние гордо можем да кажем, че **започна движението за равенство между половете на ръководни длъжности** в Македония. Ние направихме **исторически промени**, сега можем да говорим открито за нуждата от промяна и по-широко включване на жените в управленски позиции. Остава да работим активно в тази област, за да повишим нашето ниво и постигнем по-добри резултати, както и да променим мисленето за възможностите на жената да се справя с големи предизвикателства.