

Проучване на GEMA показва дисбаланс на половете в екипите, вземащи решения в предприятията от страните в Югоизточна Европа

Силке Махолд и Уен Уанг от Университета на Улвърхамптън (Великобритания), партньор по проекта GEMA, **направиха проучване в предприятия** в страните от Югоизточна Европа (ЮИЕ) и по-конкретно в България, Хърватия, Македония и Словения

Документът се подкрепя от изчерпателна база с факти, извлечена от публикувани данни; **проучване сред фирми** в четирите европейски страни от региона; **интервюта** с ръководители на предприятия, политически фигури, академични среди и групи за защита на интереси; както и поредица от **примери** за фирми, които са напреднали в постигането на равнопоставеност на половете.

Доклад показва дисбаланс на половете



Неравнопоставеността на половете в най-висшите екипи, вземащи решения в компаниите, не е само социален, а и икономически проблем. Наши данни и други източници показват, че **подобряването на баланса между половете в управителните съвети и висшите управленски екипи** подобрява динамиката на тези органи и води до по-добро управление, укрепва връзките между отделните участници и корпоративната социална отговорност, като в крайна сметка води до **повишена фирмена ефективност**. Ето защо насърчаването на баланса между половете е въпрос, колкото за **конкурентоспособността на фирмите**, толкова и за **социалната справедливост**.

Статистика от проучванията в страните от ЮИЕ

Резултатите от нашето проучване показват по-слабо представителство на жените в съвети на директорите. 35% от анкетираните фирми имат само мъже в управителните си съвети (13% са съставени само от жени). Едва 19% от отговорилите фирми биха съответствали понастоящем на препоръката на Европейската комисия да имат най-малко 40% представителство на всеки пол в управителните си органи. Що се отнася до висшите управленски екипи, данните показват по-голямо многообразие на половете на това ниво за вземане на решения. В 14% от анкетираните фирми ръководните екипи са съставени само от мъже (11% от тези екипи са съставени само от жени), а 35% имат жена за управител.

Image courtesy of Ambro at FreeDigitalPhotos



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION



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.



В ЧИСЛА: Представителство на жените в анкетирани предприятия

	България	Хърватия	Македония	Словения
Брой отговори	21	54	44	76
Среден % жени в персонала	61.15	42.33	38.16	37.05
Жени във висши управленски екипи				
0-25%	9	16	18	26
26-50%	6	21	15	37
51-75%	1	8	8	7
76-100%	5	9	3	6
Жени в управителни съвети				
0-25%	9	17	25	46
26-50%	7	18	14	18
51-75%	1	7	4	2
76-100%	4	12	1	10
% жени-изпълн. директори	57.1	60.4	20.5	21.1

Причини за неравнопоставеността на половете

Пречките, които съществуват, са сложни и **многостранны**, като варират от дълбоко вкоренени социални норми до нагласите и поведението на отделния човек, до предубеденост в културите и практиките в организацията. Въз основа на фактите от проучвания, интервюта и примери за добри практики, ние предложихме **пет препоръки** за това как фирмите да подобрят баланса между половете в своите управленски екипи. Препоръките ще бъдат представени в 5 електронни бюлетини в предстоящите месеци и при желание можете да поканите Вашите бизнес партньори да се абонират.

ПРОЧЕТЕТЕ повече за пречките за постигане на равенство между
половете в октомврийския бюлетин.

Абонирайте се на: www.gema-project.eu