

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

ŽENSKE NA MANAGERSKIH POLOŽAJIH V SLOVENIJI IN PO SVETU

Ljubljana, september 2006

PETRA POTRPIN

IZJAVA

Študentka Petra Potrpin izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala po mentorstvu prof. dr. Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 15. 9. 2006

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 OPREDELITEV POJMOV MANAGEMENT, MANAGER IN MANAGERKA	2
1.1 Opredelitev managementa.....	3
1.2 O managerjih	5
1.3 Vloga žensk na vodilnih položajih.....	6
1.4 Lastnosti, ki naj bi jih imela uspešna managerka	10
2 MANAGERKE V SLOVENIJI IN PO SVETU	12
2.1 Splošni demografski podatki o prebivalstvu v Sloveniji	12
2.2 Zaposlenost žensk v Sloveniji.....	15
2.3 Managerke v Sloveniji	17
2.4 Managerke po svetu.....	18
3 RAZISKAVA O ŽENSKAH NA VISOKIH POLOŽAJIH V ZASAVJU	20
3.1 Metodologija raziskave.....	21
3.2 Ugotovitve projekta Equal.....	34
4 PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA MANAGERK NA SPLOŠNO IN V ZASAVSKI REGIJI.....	35
4.1 Izboljšanje položaja managerk v Zasavju	35
4.2 Sekcija managerk v Zasavju	37
SKLEP.....	39
LITERATURA.....	41
VIRI	43

UVOD

Zaposlovanje po svetu je pereč problem tako za ženske kakor tudi za moške. Tu ne gre le za boj za preživetje, temveč tudi za dvig standarda iz trenutnega stanja na boljše. Skozi celotno zgodovino so ljudje ustvarjali dobrine in opravljali storitve, s katerimi so zadovoljevali svoje potrebe in potrebe drugih. Potrebe pa silijo ljudi k produkciji dobrin. Pri tem se nam poraja vprašanje, ali sta oba spola obravnavana enakovredno pri produkciji dobrin in posledično tudi pri zaposlovanju. Na poti do odgovora nas to pripelje do spolne diskriminacije, ki obstaja že stoletja. V 21. stoletju spolna diskriminacija formalno sploh ne sme obstajati, vendar se še vedno neformalno kaže v prepričanju nekaterih, da je skrb za celotno družino in gospodinjstvo domena žensk. Gre za »naravno« žensko vlogo, ki jo morajo ženske opravljati poleg svojega rednega dela za plačilo zunaj doma.

Razlike pa nastajajo tudi pri zaposlovanju žensk, saj delodajalci v njih vidijo predvsem cenejšo in hitreje zamenljivo delovno silo. Ženske so veliko pogostejše kot moški zaposlene s krajšim delovnim časom, in na nižje vrednotenih ter tudi neprimerljivo slabše plačanih delovnih mestih.

Tako kot se je skozi stoletja spreminjala tehnologija in s tem tudi tehnika dela, se je v družbi spreminjal družbeni položaj med spoloma. Vendar to še zdaleč ni dovolj, saj si ženske zaslužijo tudi najvišjih, najbolj odgovornih in najboljše plačanih položajev. Te spremembe še vedno niso v celoti dosegle nekaterih posameznikov in tudi nekaterih celotnih družb oziroma držav. Tu so ženske še danes v podrejenem položaju, njihovo delo je manjvredno v primerjavi z moškim. Marsikje po svetu izobraževanje in formalno delo še vedno pripadata le moškemu spolu.

Namen mojega diplomskega dela je, da predstavim problematiko neenakosti žensk v primerjavi z moškimi. Še posebej sem se osredotočila na ženske na visokih položajih, torej na managerke. Poskušala sem opisati razmere v Sloveniji in hkrati podati predloge, kako izboljšati nastalo situacijo, ki bi ženske naredila enakopravne z moškimi. Pri analizi so mi bili v pomoč tako statistični podatki, ki jih pripravljajo po državah, kakor tudi projekt Equal, ki so ga zasnovali Oria Computers (kot koordinator), Regionalni center za razvoj in center za socialno delo.

V prvem delu diplomskega dela sem zajela predvsem teoretične prvine, kot so definiranje managementa z vidika različnih avtorjev, nekaj besed sem

namenila tudi opredelitvi managerjev oziroma managerk. Opisala sem še vlogo managerk na vodilnih položajih z določenimi rezultati že izdelanih raziskav.

V drugem poglavju sem se opredelila le na managerke, in sicer najprej na situacijo v Sloveniji, ki sem jo podprla s statističnimi podatki in le-te primerjala z istimi podatki za njihove moške kolege. Potem pa sem to temo razširila še na situacijo v svetu, tako na Skandinavijo, Evropo, Ameriko, Japonsko in še nekatere druge države.

Za nadaljevanje diplomskega dela se mi je zdelo smiselno kontaktirati z eno izmed članic upravnega odbora sekcije. Izbrala sem najbližjo svojem domu, in sicer gospo Sonjo Klopčič, direktorico podjetja Oria Computers, d. o. o., iz Zagorja ob Savi. Le-ta mi je odobrila dostop do projekta Equal, ki ga njeno podjetje izvaja in ki predstavlja tudi osrednjo temo moje diplomske naloge. Iz vseh ugotovitev sem izbrala le nekaj aktualnih za mojo temo, le-te ponazorila z grafi, dane rezultate komentirala in še posebej napisala nekaj ugotovitev, ki veljajo za managerke v Zasavju.

Zadnje poglavje pa sem namenila priporočilom, ki opisujejo in naj bi prispevala k izboljšanju položaja managerk. Vedeti moramo, da Zasavje spada med manj razvite regije v Sloveniji.

1 OPREDELITEV POJMOV MANAGEMENT, MANAGER IN MANAGERKA

Eno najpomembnejših značilnosti globalnega trga delovne sile v zadnji polovici 20. stoletja in vse do danes je izrazito udejstvovanje žensk na trgu dela. V tabeli 1 v prilogi 2 je nazorno pokazano, da se stopnja delovne aktivnosti žensk povečuje skozi leta v Avstriji, Franciji, Italiji, na Nizozemskem, na Portugalskem in seveda na Švedskem. Presenetil me je podatek, da je relativno malo Italijank delovno aktivnih, nad mojim pričakovanjem pa je tudi število delovno aktivnih Američank. V bivših socialističnih republikah ta trend ni jasno naraščajoč, na Češkem celo pada. V Sloveniji pa stopnja delovne aktivnosti tako pri ženskah kot moških skozi leta nekoliko niha.

Tematika žensk v managementu, torej managerk, se je pojavila skupaj z naraščajočim številom žensk v poslovnem svetu. Še v začetku 70-ih let prejšnjega stoletja se je predvidevalo, da ženskam zaradi socializacije in svoje izobrazbe primanjkuje sposobnosti in strokovne usposobljenosti za

prevzemanje managerskih poslov. Že desetletje kasneje pa so se pojavili številni avtorji, ki so poudarili, da so ženske sposobnost res drugačne od moških, vendar je to za podjetje prej koristno kot slabo in da so ženske s svojim specifičnim znanjem lahko zelo dobre managerke.

1.1 Opredelitev managementa

Beseda management izhaja iz italijanske besede »manegio« oziroma »manneggiare« in iz francoščine »manège«, ki pomeni jahalnica. Gre za prostor kjer konji tečejo v krogu, dreser pa jih z dolgim bičem spodbuja (Nordström, Ridderstråle, 2001, str. 186). V našem besednjaku beseda manager pomeni: upravitelj, direktor, ravnatelj, podjetnik, vodja.

Management se je razvil v praksi tako kot mnoge druge discipline. Sistematični razvoj sodobnega managementa kot znanstvene discipline se je začel v začetku prejšnjega stoletja in do danes je bilo v svetu objavljenih veliko strokovnih del. Manager je postal eden od najbolj plačanih poklicev. O besedi management je sicer veliko nejasnosti, predvsem pa neskladnosti pri prevodih, zato ni čudno, da se v večini razvitih držav uporablja kar angleška beseda management. Uporablja se tako v vsakdanjem pogovornem jeziku kot tudi v strokovnih publikacijah. Tako lahko z veliko verjetnostjo trdimo, da je management eden od najbolj razširjenih pojmov na svetu (Vila, Kovač, 1997, str. 25).

O definiranju pojma management je v strokovni literaturi veliko napisanega. Avtorji zagovarjajo različna stališča.

- Možina management opredeljuje kot ustvarjalno reševanje problemov, ki se pojavljajo na področju planiranja, organiziranja, vodenja in pregledovanja razpoložljivih virov (resursov) pri doseganju ciljev poslanstva in razvoja organizacije (Možina, 1994, str. 4). Opredelitve termina so naštetje in opisane v spodnjih štirih alineah.
 - Načrtovanje je določanje cilja in način, s katerim ga bomo dosegli. V širšem smislu lahko s tem zajamemo vso organizacijo, tako vizijo razvoja kot tudi strateške in taktične cilje, v ožjem pomenu pa govorimo le o opredeljevanju ciljev, nalog in poti posameznih članov v organizaciji.
 - Organiziranje je drugi element managementa in se nanaša na uresničevanje načrtov. V tem procesu določimo naloge, izvajalce, delovne pripomočke, material, čas in zaporedje aktivnosti.

- Vodenje se v ožjem pomenu nanaša na ljudi, njihovo usmerjanje in motiviranje, iz česar sledi, da je naloga izvršena čim bolje. Najprej je potrebno svetovati, informirati, poučevati posameznika, nato pa tudi skupino, saj le tako dosežemo delovni in organizacijski cilj. Pri tem je velik poudarek na vzdušju, ki vlada v skupini, odnosih, kulturi dela in vedenju v organizaciji.
 - Ocenjevanje oziroma kontroliranje je zelo pomembna faza. V njej primerjamo načrtovano z izvedenim. Če cilji niso bili doseženi, je potrebno ugotoviti, kaj bi bilo naslednjič potrebno popraviti, izvesti na drug način. Da to lahko izvedemo, moramo postaviti cilje in jih spremljati. Tako dobljene informacije o dosežkih pa primerjamo z zastavljenimi cilji.
- Kanjuo Mrčela management definira kot celoto strateških in operativnih funkcij, pri čemer je upravljanje definirano kot dejavnost, ki je namenjena zastavljanju ciljev, politiki in strategijam poslovanja in razvoja, razmestitvi virov, usmerjanju in kontroli uresničevanja ciljev, poslovanje pa je definirano kot proces in dejavnost usklajevanja človeških in materialnih virov z namenom uresničitve določenih nalog in zastavljenih ciljev (Kanjuo Mrčela, 1996, str.12).
 - Rozman pravi, da management temelji na usklajevanju ciljev in interesov ljudi, s tem pa tudi njihovih akcij. Usklajevanje je proces, v katerem manager z vnaprej zamišljenim načrtom zavestno usmerja dejavnosti posameznikov v skladu z zahtevami celotne naloge podjetja. Funkcije managementa so: planiranje, organiziranje, vodenje in kontrola, ki se med seboj prepletajo in so glede na raven managementa in tudi glede na okoliščine različno poudarjene. Na višjih ravneh prevladujeta zlasti planiranje in organiziranje, na nižjih pa vodenje in kontrola (Rozman, 1993, str. 20).
 - Svetovno najbolj vpliven in cenjen guru managementa, Peter Drucker, meni, da morajo managerji: voditi skladno s cilji, prevzemati več tveganja, sprejemati strateške odločitve, prenašati informacije hitro in jasno, prepoznati mesto svojega dela v celotnem podjetju in prepoznati mesto podjetja v splošnem političnem, ekonomskem in socialnem okolju ter doma in v tujini (Drucker, 2001, str. 196).
 - Bernot je definiral management kot: vodstveni organ, usmerjevalec in odločevalec. Vodstvo mora usmerjati svojo organizacijo, proučiti mora njeno poslanstvo, postaviti cilje in organizirati njena sredstva, vire,

imetje, bogastva, sposobnosti in izkušnje zato, da bi inštitucija dosegla rezultate, ki jih zahteva to poslanstvo. Managerji prakticirajo, uresničujejo in izvajajo vodenje. Vsak manager mora biti sposoben s svojim delom integrirati delo delavcev, ki delajo v njegovi skupini (Bernot, 1990, str. 76).

- Merkačeva pa pravi, da se prevladujoči princip organizacije intenzivno spreminja iz organizacije, kjer poteka upravljanje zaradi kontrole podjetja, v organizacijo s takim vodenjem, ki ljudi motivira in razvija ter usmerja podjetje v dobičkonosnost (Merkač, 2001, str. 8–26).
- Lipovec opredeli management kot organizacijsko funkcijo in proces, ki zaradi tehnične delitve dela omogoča, da ločene operacije posameznih izvajalcev ostanejo člen enotnega procesa uresničevanja cilja gospodarjenja; ki svojo nalogo in oblast za izvedbo te naloge prejema od upravljanja, katerega izvršilni in zaupniški program je; in ki to svojo nalogo izvaja s pomočjo drugih ljudi v procesu planiranja, delegiranja, uresničevanja, koordiniranja in kontroliranja (Lipovec, 1987, str. 136–137).

Management je pri različnih avtorjih različno opredeljen, po večini pa avtorji poudarjajo pomen doseganja ciljev, delitev managementa oziroma njegove funkcije načrtovanja, organiziranja, vodenja in načrtovanja, ter jasno vlogo vodstva, da usmerja svojo organizacijo. Najbolj jasna, obsegajoča in hkrati preprosta opredelitev se mi zdi Druckerjeva.

1.2 O managerjih

Tudi o managerjih je v strokovni literaturi veliko napisanega. Avtorji managerje definirajo različno.

- Managerji so uresničevalci in nosilci managerskih nalog. To so osebe, ki uporabljajo svoje sposobnosti in strokovno znanje pri odločanju za komuniciranje, vplivanju na druge in vodenje pri doseganju organizacijskih ciljev (Kanjuro Mrčela, 2000, str. 34).
- Rozman pravi, da managerji zagotavljajo, da bo skupna delovna naloga izvedena, vendar sami neposredno ne delajo, ne izvajajo, pač pa dodeljujejo delo drugim in zagotavljajo smotrno izvedbo ter da so managerji strokovnjaki, ki povezujejo delo v celoto, poznavajoč povezanosti med deli (Rozman, 1996, str. 7).

- Po Možini manager usmerja človeške in materialne vire ter vodi delo oddelka ali organizacije (Možina, 1994, str. 15).
- Definicija višje/-ga managerke/-ja po Linehanovi: je človek z izvršilno funkcijo odločanja (Linehan, 2001, str. 7).
- Woodallova in Winstanleyeva opredeljujeta managerja na visokem položaju kot človeka, ki je odgovoren za smer delovanja organizacije, ki razvija ustrezno strategijo delovanja in postavlja cilje za celotno podjetje (Linehan 2001, str. 7).
- Manager ni samo odličen finančni strokovnjak, spreten in iznajdljiv komercialist in odličen tehnolog, temveč je tudi strokovnjak za ljudi, kajti ljudje vodijo finančne knjige, trg so ljudje, s tehnologijo upravljajo ljudje. Treba se je znati na vseh treh področjih, to pa zmore samo človek (Brajša, 1996, str. 2).
- Kanjuo Mrčela opredeljuje managerja oziroma managerko kot učitelja oziroma učiteljico, pospeševalca oziroma pospeševalko, trenerja oziroma trenerko. Meni, da managerske veščine obsegajo tehnična, socialna in konceptualna ter strateška znanja. Tehnična znanja se nanašajo na specifično dejavnost organizacije in izražajo sposobnost za uspešno uporabo teoretičnih in praktičnih znanj neke discipline. Socialna znanja se nanašajo na delo z ljudmi, strateške veščine pa se nanašajo na celostno razumevanje organizacije, njenih materialnih in človeških potencialov, ciljev, nalog in njene umeščenosti v okolje (Kanjuo Mrčela 1996, str. 14).

1.3 Vloga žensk na vodilnih položajih

Problematika razlik med spoloma je pogosta tema številnih raziskav, vendar pa strokovnjaki nikakor ne pridejo do enakih rezultatov. Tako sta se izoblikovala dva pola: strogi privrženci obstoja razlik med moškimi in ženskami (Alder 2002, str. 744; Atwater, Carey, Waldman 2001, str. 538; Merkač 1996, str. 98) in tisti, ki jih zavračajo, med katerimi je ena izmed največjih zagovornic Aleksandra Kanjuo Mrčela (1996).

Govorimo tudi o dveh različnih pristopih, in sicer pristopu enakosti ali enakovrednosti in pristopu dopolnilnosti. Pristop enakosti je razširjen predvsem v Ameriki in predvideva, da so ženske profesionalno identične

moškim, zato je njihov prispevek organizacijam enak prispevku moških. Slaba stran tega pristopa je, da se morajo managerke močno prilagoditi moškim normam, saj se od njih pričakuje, da razmišljajo, se oblačijo in delujejo podobno kot moški. Obratno pa pristop dopolnilnosti, ki je razširjen predvsem na Japonskem in v Evropi, predvideva, da se ženske in moški v managementu razlikujejo ter vsak na svoj način dopolnilno prispevajo k dobrobiti organizacije (Adler 1993, str. 7). Kaže, da vprašanje o obstoju razlik med managerji in managerkami ne bo izgubilo na pomembnosti ali aktualnosti vse dotlej dokler se temeljne koncepcije managementa ne bodo premaknile iz svojih osnov, ki izhajajo tudi iz stereotipov o vlogah, izhajajočih iz spola (Merkač, 1996, str. 98).

Mednarodna organizacija dela (MOD) ugotavlja, da so ženske danes bolj kot kdaj koli prej v preteklosti izobražene in vključene v zaposlitev, vendar pa še vedno le redke posameznice uspejo prebiti »stekleni strop«, ki jih ločuje od vodilnih delovnih mest. Kljub občutnemu napredku pri zmanjševanju spolne diskriminacije in kljub temu, da ženske predstavljajo 40 % delovne sile, so ženske na vrhu organizacij še vedno osamljene. Po podatkih Mednarodne organizacije dela zasedajo ženske v svetovnem merilu manj kot 5 % vodilnih delovnih mest v delniških družbah, medtem ko na nacionalnih nivojih ta delež le redko presega 20 %. Dodati je potrebno, da je tudi tedaj, ko se uspejo prebiti, njihov zaslužek skoraj vedno manjši od zaslužka njihovih kolegov (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne, 2002, str. 26).

Aleksandra Kanjuo Mrčela meni, da so managerski položaji zaradi prevladujočih stereotipov določenih vlog spolov v družbi manj dostopni ženskam kot moškim. Ženske zasedajo v družbi nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom in manjšo družbeno močjo, zato je vertikalna mobilnost žensk manjša. Poleg tega, podobno kot Hewlittova, ugotavlja, da so ženske managerke za razliko od njihovih moških kolegov preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja. To pa seveda ne pomeni, da svoje delo ne opravljajo enako dobro kot moški in da mora biti njihovo delo zaradi tega materialno podcenjeno (Kanjuo-Mrčela 1992, str. 27).

Ena najpomembnejših značilnosti svetovnega trga dela v drugi polovici dvajsetega stoletja je bilo naraščanje deleža ženske delovne sile. Zlasti v zadnjih letih je število žensk, ki se pojavljajo na vodilnih mestih, naraslo. Toda Alimo-Metcalfova in Wedderburn-Taetova navajata, da je v okviru celotne populacije managerjev težko ugotoviti zanesljive številke o deležu žensk, kajti pri različnih raziskavah se uporabljajo različne definicije

vodilnega mesta. Kljub temu je iz številnih raziskav, opravljenih na tem področju, očitno, da ženske ne napredujejo na vodilna delovna mesta v takem deležu kot moški kolegi (Linehan 2001, str. 10).

Bolj kot statistični podatki o deležu žensk na vodilnih položajih je presenetljivo dejstvo, ki ga navaja Vinnicombova (Drevenšek 2003, str. 32), da ženske v poslovnem svetu s svojimi predstavami o uspešnem managerju oziroma managerki sploh ne zapostavljajo več moški. Nasprotno, ženske skorajda šovinistično pljuvajo v lastno skledo. Morda so le realne. Kdo bi vedel. Vsekakor pa niti tiste, ki so tik pod vrhom ali celo čisto na vrhu, ne zmorejo v lastnih predstavah o uspešnem managerju videti svoje podobe. Slika uspešnega šefa je še vedno slika moškega, če že ne kot osebe pa po načinu vodenja.

Raziskave dokazujejo, da je število žensk na vodilnih položajih v domačih podjetjih v najbolj industrijsko razvitih državah zanemarljivo majhno. Število tistih, ki so dejavne na vodilnih delovnih mestih na mednarodnem področju, kar na primer zaradi delovnih razmer vključuje premestitev v drugo državo za daljše časovno obdobje, pa je še nižje – njihov delež znaša od dva do pet odstotkov (Linehan, 2001, str. 13).

Tudi raziskav, ki bi preučevale ženske na mednarodnih vodilnih položajih, je zelo malo, saj so tudi takšne managerke maloštevilne. Vendar redki izsledki za ZDA, Veliko Britanijo in nekatere azijske države, denimo Japonsko, kažejo, da so celo organizacije, ki v notranji hierarhiji napredovanja podpirajo ženske, tem redkokdaj pripravljene omogočiti, da svoje delovno obzorje razširijo z nalogami, ki vključujejo premestitev v tujino (Linehan, 2001, str. 14).

Prevladujoči (patriarhalni) kulturni obrazci od zgodnjega otroštva predpisujejo »primerne« socialne vloge ženskam in moškim. Družba preko dejavnikov socializacije (šola, družina, socialne institucije) prenaša na posameznika vzorce vedenja in sklope vrednot, ki so družbeno sprejemljivi in zaželeni. Tradicionalne predstave o spolnih vlogah pripisujejo ženskam vloge, vezane na privatno sfero, javna sfera pa se prepušča moškim. Če ženska izstopi iz privatne sfere, ponavadi opravlja dela, ki so nadaljevanje domačih opravil (skrb za druge: šolstvo, zdravstvo, storitvene dejavnosti), kar dokazuje koncentracija žensk v t. i. »ženskih« poklicih. Vseeno pa se od ženske pričakuje, da bo ob katerikoli drugi vlogi opravljala tudi svoje »primarne« vloge (Kanjua Mrčela, 1992, str. 85).

Ženske, ki se šolajo na moških šolah ali fakultetah in opravljajo moška dela in poklice, in ženske, ki kažejo moške lastnosti (kot so tekmovalnost, ambicije, interes za politiko ali posel), so v tradicionalnem, patriarhalnem okolju opazne in zato tudi drugačne. Spol predstavlja oviro, ki ženskam onemogoča ali pa vsaj otežuje profesionalno napredovanje in doseganje visokih položajev. Majhno število žensk na najvišjih položajih kaže neenako, za ženske neugodno, porazdelitev moči v družbi (Kanjuro Mrčela, 1992, str. 85).

Kljub neenakim začetnim možnostim in oviram, ki jih določa družbeno okolje, se določenemu številu žensk uspe prebiti v »svet moških« in doseči vodilne položaje (praviloma s podvojenimi naporji). S tem se ženska znajde v specifičnem položaju izolirane pripadnice drugačne skupine in je s svojim spolom stigmatizirana.

Danes ženske zavzemajo mnoge visoke položaje na vseh ravneh političnega, družbenega in poslovnega življenja, vendar se velikokrat zadevajo ob najrazličnejše ovire, ki jih njihovi moški kolegi po navadi ne poznajo. Biti na vodilnem položaju in biti ženska, je zelo zahteven poklic (Osredečki 1994, str. 158).

V Tabeli 1 na strani 10 sem ponazorila izkušnje anketiranih žensk glede najbolj pogostih težav, s katerimi se srečujejo pri napredovanju na višje položaje. S tovrstnimi težavami se srečujejo ženske v večini podjetij po svetu.

- Ženske napredujejo po managerski hierarhiji veliko počasneje kot moški. Pomemben je pojav »steklenega stropa«, ki nakazuje številne ovire s katerimi se morajo ženske soočati, v nasprotju z njihovimi moškimi kolegi. Razlike so posledično vidne tudi v višini dohodka. Ženske prejemajo skozi celotno poklicno kariero v povprečju 80 % plače, ki jo prejemajo moški za enako opravljeno in zahtevno delo.
- Še večji problem je zasebno življenje ženske. Če so poročene, je to zanje prej pomanjkljivost, kakor prednost, še posebej, če še nimajo otrok. To pomeni, da bo vsaj enkrat odšla na porodniški dopust, s tem pa celo leto izostala iz podjetja.
- Poleg tega ženska za gospodinjska opravila nameni v povprečju neprimerljivo več časa kakor moški. Poleg tega pa je verjetno še bolj pomembna skrb za otroke, ki ženski prav tako poberejo čas in

energijo. Zaradi vsega naštetega pa se ženska v večini primerov veliko bolje odzove na stresne situacije kot moški.

- Čeprav bi marsikdo mislil, da je med moško in žensko managersko učinkovitostjo veliko razlik, je v praksi ravno obratno. Zelo so si podobni. Problem nasaja pri mentorstvu, saj primanjkuje mentorjev za ženske, ker si moški raje izbirajo sebi podobne ljudi.

Tabela 1: Rezultati raziskav o poklicnih izkušnjah managerk

IZKUŠNJE	DOGNANJA RAZISKAV
napredovanje	Ženske po managerski hierarhiji napredujejo počasneje od moških.
ovire za poklicno napredovanje	Pojav »steklenega stropa« nakazuje, da se ženske v poklicni karieri soočajo z ovirami, ki za njihove moške kolege ne obstajajo.
osebni dohodek	Ženske imajo nižje dohodke kot moški. Skozi celotno poklicno kariero zaslužijo povprečno okoli 80 % plače, ki jo prejme moški z enako izobrazbo.
zakonski stan	Ženske se v primerjavi z moškimi managerji redkeje poročajo. Če so poročeni moški managerji, se to obravnava kot posebna prednost, toda pri managerkah je zakonski stan obremenilni dejavnik.
gospodinjstvo in skrb za otroka	Ženske porabijo več časa na teden za gospodinjska dela in skrb za otroke kot moški.
pritiski	Ženske se soočajo z večjimi pritiski kot moški.
učinkovitost in izvedba	Med moško in žensko managersko učinkovitostjo in končno izvedbo je več podobnosti kot razlik.
mentorstvo	Pomanjkanje mentorjev za ženske, ker moški raje izbirajo ljudi, ki so jim najbolj podobni.

Vir: Linehan, 2001, str. 98.

1.4 Lastnosti, ki naj bi jih imela uspešna managerka

Uspeh je mogoče opredeliti na različne načine. Različni avtorji imajo na ta pojem različne poglede.

- Powell in Maineiero (1992, str. 220) menita, da uspeha ne smemo meriti z objektivnimi merili (položajem, plačilom ipd.), ampak je

potrebno dojemati tudi subjektivno dožemanje uspeha pri posamezniku. Menita, da ženske uspeh dojemajo kot zadovoljstvo s kariero, torej kako se na svojem delovnem mestu počutijo in kako občutijo svojo delovno pot in ne kot dejansko stanje v njihovi karieri. Ker pa je zanje velikega pomena tudi partner, družina in drugi medsebojni odnosi, lahko rečemo, da je potrebno zadovoljiti obe komponenti, da lahko govorimo o uspešnih ženskah. Avtorja poudarjata, da se tradicionalni moški model uspeha v karieri osredotoča le na delovno življenje posameznika in na objektivna merila, ženski model uspeha v karieri pa bi moral poudarjati tudi subjektivna merila in pri tem upoštevati nedelovno in delovno življenje posameznic.

- Merkačeva (1996, str. 96) uspešnih managerk ne opredeljuje z vidika razlik med moškimi in ženskami, ampak z lastnostmi in načinom vodenja, ki je usklajen s potrebami spremenjene organizacije. Meni, da se poudarek v želenih znanjih in sposobnostih, ki naj bi jih imeli managerji, preusmerja z organizacijskih na interpersonalna znanja, tako da prihajajo do izraza ženske in njihove zmožnosti za vzpostavljanje odnosov, komuniciranje, empatijo in skrb za druge. Ti elementi so značilni za novi model vodenja, ki združuje tiste lastnosti managerjev in managerk, ki najbolj ustrezajo novim potrebam organizacije.

Pomembne pa so prav tako tudi lastnosti za uspeh. Navajam mnenje Sonje Treven in Marjane Merkač.

- Dolg seznam zaželenih značilnosti vodje je mogoče povezati s sedmimi osnovnimi osebnostnimi lastnostmi, ki so potrebne uspešnemu vodji. To so: inteligenca, dominantnost, samozavest, zanesljivost, odprtost, fleksibilnost in iniciativnost. Mednje se prišteva tudi visoka energetska raven, ki jo potrebuje vodja, da se uspešno spopada s tempom in delom v nepredvidljivih, kompleksnih in nestabilnih pogojih (Treven, 2001, str. 157).
- Merkačeva pravi, da so med najpomembnejšimi lastnostmi za uspeh gotovo politične spretnosti, saj so potrebne za uspešen prodor na najvišje položaje. To pomeni, da so se managerke sposobne prilagoditi normam vodenja, ki so pričakovane s strani nadrejenega managementa (Merkač, 1996, str. 96).

2 MANAGERKE V SLOVENIJI IN PO SVETU

Problematika neenakosti žensk v primerjavi z moškimi zares obstaja. Še posebej sem omenjeno neenakost želela prikazati pri ženskah na visokih položajih, torej na managerkah. Razmere v Sloveniji ne izstopajo v primerjavi z večino drugih držav. Primerjava med spoloma pa nam vedno znova pokaže, da je povsod več delovno aktivnih moških kot žensk.

V podpoglavju s splošnimi demografskimi podatki bom ponazorila stanje v Sloveniji, predvsem primerjavo med moškimi in ženskami. Najprej razmejitev po spolu, po aktivnosti, po registrirani brezposelnosti, po izobrazbi in na koncu še po povprečnih bruto plačah. V drugem podpoglavju sem zajela managerke v Sloveniji s poudarkom na Zasavski regiji, v tretjem podpoglavju pa še managerke po svetu, tako v Skandinaviji, Ameriki, na Japonskem in v Evropi.

2.1 Splošni demografski podatki o prebivalstvu v Sloveniji

Slovenija šteje 1.985.136 državljanov, od tega je 1.022.329 žensk in predstavljajo 51,5 % prebivalstva in 962.807 moških, kar znaša 48,5 % (na dan 31. 12. 2005). To nam ponazarja tudi Tabela 2.

Tabela 2: Prebivalstvo po spolu v Sloveniji, 31. 12. 2005

		PREBIVALSTVO	
	skupaj	moški	ženske
SKUPAJ V %	100	48,5	51,5
SKUPAJ	1.985.136	962.807	1.022.329

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2005.

Aktivnih prebivalcev je bilo v letu 2005 1.016.000, to je 51 %, med njimi 467.000 žensk (23 %) in 549.000 moških (27 %). Od vseh žensk skupaj je aktivnih 46%. Med delovno aktivnim prebivalstvom je 434.000 žensk ali 45,7 %, moških pa 54,3 %. To ponazarja tudi Tabela 3.

Tabela 3: Prebivalstvo po aktivnosti (v tisočih), 2005

	skupaj	moški	ženske
prebivalstvo skupaj	1.999	979	1.021
aktivno prebivalstvo	1.016	549	467
delovno aktivno prebivalstvo	949	516	434
brezposelne osebe	67	34	33
neaktivno prebivalstvo	698	283	415

Vir: Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada EU (Eurostat) 2005.

Najnovejši podatki kažejo, da je bilo marca 2006 v Sloveniji 817.332 delovno aktivnega prebivalstva, 458.457 moških in 358.875 žensk. Večino delovno aktivnega prebivalstva predstavljajo zaposlene osebe in le desetino samozaposleni. Med zaposlenimi je bilo razmerje med spoloma približno enako, med samozaposlenimi osebami pa so bili 3 moški in le 1 ženska.

Število delovno aktivnega prebivalstva je v letošnjem marcu glede na prejšnji marec naraslo za 0,4 %, za prav toliko se je glede na prejšnji mesec povečalo število zaposlenih oseb, število samozaposlenih pa se je povečalo za 0,2 %. Število delovno aktivnih moških se je glede na lanski marec povečalo za skoraj 2 %, število delovno aktivnih žensk pa se je nekoliko zmanjšalo. Število zaposlenih in samozaposlenih se je glede na prejšnji mesec pri obeh spolih rahlo povečalo. Število samozaposlenih moških se je glede na lanski marec povečalo za malo več kot 4 %, število samozaposlenih žensk pa se je zmanjšalo za malo več kot 2 % (Statistični letopis Republike Slovenije, 2006).

Kot je razvidno iz Tabele 4, je med ženskami več brezposelnih kot med moškimi; v februarju 2006 12,4 % žensk in 8,7 % moških, v marcu 2006 12,2 % žensk in 8,3 % moških in v povprečju v prvem trimesečju leta 2006 12,3 % žensk in 8,7 % moških.

Tabela 4: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji⁽¹⁾, marec 2006

	II 06	III 06	I-III 06
skupaj	10,4	10,1	10,3
moški	8,7	8,3	8,7
ženske	12,4	12,2	12,3

1) Podatke o registriranih brezposelnih osebah posreduje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2006.

Iz Tabele 5 sledijo naslednje ugotovitve:

- med vsemi brez izobrazbe je 36 % moških in 64 % žensk
- med vsemi z nepopolno osnovno šolo je 40,7 % moških in 59,3 % žensk
- med vsemi z osnovno šolo je 39 % moških in 61 % žensk
- med vsemi z nižjo in srednjo poklicno šolo je 46 % moških in 38 % žensk
- med vsemi s strokovno in splošno srednjo šolo je 46 % moških in 54 % žensk
- med vsemi z višjo šolo je 43 % moških in 57 % žensk
- med vsemi z visokim dodiplomskim študijem je 48 % moških in 52 % žensk
- med vsemi z visokim podiplomskim študijem je 60 % moških in 40 % žensk

Tabela 5: Prebivalstvo staro 15 let in več po izobrazbi in spolu, popis 2002

izobrazba			
	MOŠKI	ŽENSKE	SKUPAJ
brez izobrazbe	4.092	7.245	11337
nepopolna osnovna šola	42.400	61.819	104.219
osnovna šola	169.509	264.401	433.910
skupaj srednja šola	487.288	412.053	899.341
nižja srednja in srednja poklicna šola	280.373	171.919	452.292
strokovna in splošna srednja šola	206.915	240.134	447.049
Višja šola	36.083	47.961	84.044
dodiplomska visoka šola	55.070	59.560	114.630
podiplomska visoka šola	9.844	6.544	16.388
skupaj	804.286	859.583	1.663.869

Vir: Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj 2002.

V Tabeli 6 je potrebno opozoriti na zadnjo vrstico, kjer je jasno viden trend povečevanja žensk iz leta v leto med doktorji znanosti, magistri in specialisti, medtem ko moški pri isti kategoriji nekoliko stagnirajo ali celo padajo. Število žensk med magistri in specialisti leta 2001 za tri presega število moških med le-temi. Med osebami z doktoratom znanosti je bilo leta 2001 49 % doktoric znanosti in 51 % doktorjev.

Tabela 6: Doktorji znanosti, magistri in specialisti po spolu od leta 1945 do leta 2001

doktorji znanosti						magistri in specialisti				
	1945-1997	1998	1999	2000	2001	1962-1997	1998	1999	2000	2001
skupaj	3.603	265	260	296	298	8.454	733	761	754	905
moški	2.733	162	157	182	152	5.408	375	392	392	451
ženske	870	103	103	114	146	3.046	358	369	362	454

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002, 2003.

Iz Tabele 7 je razvidno nenapisano pravilo, in sicer da so ženske za isto delo manj plačane kot moški, čeprav naj bi bilo to protizakonito, vendar se še vedno kaže v neformalni obliki.

Tabela 7: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb v podjetjih, družbah in organizacijah po stopnjah strokovne usposobljenosti in spolu, 2002

stopnja strokovne usposobljenosti					
	skupaj	visoka			višja
		skupaj	doktorji	magistri	
skupaj	235.882	461.294	626.907	569.105	304.771
moški	246.985	512.888	641.013	600.801	319.695
ženske	223.456	411.936	590.719	529.684	291.757

Vir: ZAP/L letna raziskava, 2002.

2.2 Zaposlenost žensk v Sloveniji

Prvi povojni popis prebivalstva leta 1953 je pokazal, da je bila več kot tretjina od 773.000 žensk v Sloveniji delovno aktivnih. Odtlej sta delež in število zaposlenih žensk neprestano naraščala vse do leta 1988, ko je bilo zaposlenih več kot 384.000 žensk. Delež zaposlenih žensk je v obdobju med letom 1987 (46,2 %) in letom 1995 (48,3 %) sicer še vedno naraščal, vendar ne več na račun zaposlovanja žensk, temveč na račun povečanja brezposelnosti moških. Število zaposlenih žensk je potem postopoma upadalo in doseglo najnižjo raven leta 1996, ko je bilo zaposlenih le še približno 306.000 žensk. (Tabela 2 v Prilogi 3) Po letu 1999 je trend števila zaposlenih žensk v Sloveniji ponovno naraščajoč, pri čemer je bilo leta 2001 zaposlenih skoraj 326.000 žensk, delež zaposlenih žensk se vztrajno

zmanjšuje že vse od leta 1997 (47,7 %). Tako je omenjeni delež žensk znašal v letu 2001 le še 46,9 % (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 19).

V osemdesetih letih je bilo na leto v povprečju 7.000 žensk brezposelnih. Stanje se je drastično spremenilo v obdobju tranzicije, ko je zaradi stečajev in prestrukturiranja podjetij prišlo do masovnega odpuščanja delavcev. Po letu 1988 se je število brezposelnih žensk skokovito povečevalo vse do leta 1993. Največje povečanje brezposelnosti žensk se je odvijalo v letih 1990 in 1991, ko je bilo le-to za dobrih 55 % večje kot predhodnje leto. Bolj umirjen trend brezposelnosti žensk se je nadaljeval vse do leta 1998, ko je bilo brezposelnih skoraj 63.000 žensk. V tem tisočletju število brezposelnih žensk upada, saj je bilo leta 2001 brezposelnih manj kot 52.000 žensk. Vsi ti podatki so prikazani v Tabeli 3 v Prilogi 4.

Trend zaposlenosti je bil leta 2002 pozitiven le v petih od dvanajstih slovenskih regij. V teh regijah se je število zaposlenih v primerjavi z letom 2001 zvišalo za 1,4 do 2,8 % v Osrednjeslovenski regiji. Ostale regije so izkazovale nižje število zaposlenih leta 2002 kot leta 2001. Leta 2001 je brezposelnost najbolj narasla v Zasavski regiji, in sicer kar za 3,7 %, za 2,1 % se je povečala na Koroškem, za 2,3 % v Pomurju in za 1,5 % v Postojni. (Tabela 4 v Prilogi 5) V preostalih regijah je bilo za približno odstotek manj zaposlenih kot v letu 2001 (Gospodarjenje v regijah v letu 2002 in kupna moč regij, 2003, str. 9).

Manjše zastopstvo žensk je predvsem v managerskih strukturah in podjetništvu. Problem brezposelnosti žensk se kaže tudi na regionalnih ravneh. Stopnja brezposelnosti žensk vztrajno narašča v vseh regijah in v večini že presega stopnjo brezposelnosti moških. Leta 1987 je bilo registriranih brezposelnih žensk skoraj 7.500, kar je znašalo 48,8 % med vsemi brezposelnimi osebami, leta 1998 je bilo brezposelnih že skoraj 63.000 žensk, kar je predstavljalo slabih 50 % vseh brezposelnih oseb. Leta 2001 je bilo registriranih brezposelnih žensk sicer slabih 52.000, vendar je to predstavljalo že slabih 51 % vseh brezposelnih oseb. V letu 1998 se je brezposelnost žensk najbolj povečala v Posavski, Koroški in Savinjski regiji, največji delež brezposelnosti žensk pa ima Obalnodraška regija, in sicer 56 %.

V Zasavju je bilo konec avgusta 2004 13.192 aktivnega prebivalstva, kar predstavlja 1,7 % delovno aktivnih v državi. Od konca leta 2002 do avgusta 2004 se je število delovno aktivnega prebivalstva zmanjšalo za 4,5 %, kar

kaže na težave, v katerih se to regijsko gospodarstvo nahaja. Zasavsko gospodarstvo ima tipično industrijsko noto, saj je v nekmetijstvu zaposlenih 53 % vsega delovno aktivnega prebivalstva. V storitvenih dejavnostih je zaposlenih 46 %, v kmetijstvu pa 2 % vseh delovno aktivnih. Rudarska dejavnost, ki je bila dolga leta nazaj prevladujoča dejavnost in je regiji zagotavljala največ delovnih mest, ugaša. Rudnik Trbovlje-Hrastnik se počasi, a vztrajno zapira. V smislu števila zaposlenih nazaduje tudi Termoelektrarna Trbovlje in Lafarge Cement (Cementarna Trbovlje). Struktura gospodarstva se kaže tudi v povprečni mesečni plači na zaposlenega, kjer Zasavje za 5,5 % zaostaja za slovenskim povprečjem.

Pri iskanju podatkov za Zasavje sem imela veliko težav, ker v bistvu sploh ne obstajajo oziroma so zelo skopi. Situacija se iz leta v leto sicer izboljšuje, vendar zelo počasi.

2.3 Managerke v Sloveniji

Število managerk se v Sloveniji vztrajno povečuje, toda pri vrhu jih je zelo malo. Veliko žensk v slovenskem managementu je posledica velikega števila na novo nastalih majhnih podjetij. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je med vsemi aktivnimi podjetji v registru 9 % takšnih, ki jih vodijo ženske. Sicer pa za Slovenijo nasploh velja, da je spremljanje položaja žensk v najvišjem managementu otežkočeno, zaradi nedostopnosti primerljivih podatkov (Pospeševalni center, 2002, str. 27). Nezdosten je odstotek žensk podjetnic in managerk v poslovnem okolju; Podatki Gospodarske zbornice Slovenije kažejo, da se delež žensk v najvišjem managementu ni kaj dosti spremenil, saj je bilo leta 1987 9,2 %, leta 1996 pa 9 % žensk v najvišjem managementu. v Sloveniji je le 8 % managerk v korporacijah, le 22 % podjetnic in obrtnic pa je ustanovilo in vodi svoje podjetje ali obrt (Položaj žensk v podjetništvu, 2005).

V slovenskem poslovnem imeniku (KOMPASS), kjer je pogoj za vpis najmanj 100 000 tolarjev letnega prihodka, je vpisanih več kot štirinajsttisoč podjetij, med njimi je 18 % takšnih, ki jih vodijo ženske.

Položaj managerk je v Sloveniji dokaj spodbuden glede na nekatere druge države po svetu, čeprav ženske na visokih položajih še zdaleč niso enakopravne moškim. Stekleni stropi se višajo, na vrhu pa še vedno ni žensk, kar pomeni, da le-te nimajo moči. Ženske bi si enakopravnost izborile z vodenjem največjih slovenskih podjetij kot so : Mercator, Petrol, OMV Istrabenz, Telekom, Gorenje, Krka, Pivovarna Laško ...

Danica Purg, direktorica IEDC-ja, meni, da imajo managerke, ki vodijo določena manjša in srednje velika podjetja v Sloveniji veliko več možnosti, da se dokažejo in razvijejo svoje sposobnosti. Ta podatek je spodbuden za prihajajoče managerke (Managerke sredi kulture macho, april 2001, str. 40–44).

Teženje k enakopravnosti žensk se sicer povečuje, tako v Sloveniji kot tudi v drugih razvitih državah po svetu, vendar pa gre za izredno dolgotrajen proces. Vzroke za nastalo situaciji lahko iščemo predvsem v okolju v katerem delujemo in v stereotipnem prepričanju managerk.

2.4 Managerke po svetu

Število žensk na managerskih položajih je v svetu zelo nizko. Različne statistike uporabljajo različne kriterije pri opredeljevanju managerskih položajev in nekatere upoštevajo kar vse ravni v managementu. Pa vendar so po vseh statistikah ženske na teh položajih v izraziti manjšini. Seveda je najbolj kritična udeležba žensk v najvišjem managementu, saj obstaja raven, ki jo ženske težko presežejo (t. i. stekleni strop) (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 71).

Nekaj starejših raziskav na tem področju kaže na precej zaskrbljujoče podatke, saj so v raziskavi leta 1982 obdelali 420 podjetji devetih evropskih držav (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 71–72). Nekaj manj kot polovica nikoli ni imela zaposlene ženske na managerskem položaju, skoraj tretjina pa tudi ni nameravala spodbujati žensk k napredovanju na managerske položaje. Ta raziskava je pokazala odstotek žensk v managementu na srednji ravni: Nizozemska in Irska 4 %, Belgija 7 %, Danska, Nemčija in Italija 8 % ter Francija 9 % žensk. V managementu najvišje ravni odstotek žensk ni višji kot 3 %, razen v Franciji, kjer je 7 %. V Veliki Britaniji je bilo leta 1992 od 7.103 vrhunskih managerjev in managerk 152 žensk, torej le 2 %. Na Japonskem pa naj bi bilo leta 1983 v 1.754 glavnih japonskih podjetjih samo 68 žensk med 160.764 managerji (0,04 %). Maloštevilnost žensk v managementu je povsod v svetu navzoče dejstvo.

Podatki Mednarodne organizacije dela iz leta 1997 kažejo naraščanje udeležbe žensk v managementu v nekaterih državah (Kanjuo Mrčela, 2000, str. 55).

- V Kanadi je 13 % udeležba žensk leta 1970 porasla na 40,5 % žensk leta 1990.

- Na Madžarskem je bilo leta 1980 na vodilnih položajih 16 % žensk, leta 1990 pa že 25 %.
- Največjo rast opazimo v Združenih državah Amerike, kjer je s 16 % deleža žensk leta 1970 leta 1992 nastal kar 41,5 % delež.
- V Nemčiji pa porast ni bila značilen, saj je 16 % delež žensk na vodilnih položajih leta 1976 narasel le za eno odstotno točko do leta 1989.
- Na Japonskem prav tako beležijo porast, in sicer 1 % leta 1950 ter 9 % leta 1989.
- V Avstraliji je bilo žensk v managementu leta 1986 23 % in pozneje leta 1996 26 %.
- V Sloveniji je bil leta 1995 odstotek deleža aktivnih žensk v poklicni skupini zakonodajalk, visokih uradnic in managerk 28 %. V poklicni skupini managerk manjših družb je delež aktivnih žensk 26 %, v poklicni skupini direktoric, managerk podjetij pa je njihov delež 36 %.

Še bistveno manjša kot udeležba žensk v managementu je udeležba žensk v najvišjem managementu. Podatki Mednarodne organizacije dela iz leta 1997 kažejo, da je bilo v ZDA leta 1996 2,4 % žensk med generalnimi direktorji, predsedniki in predsedniki uprav ter 1,9 % najbolj plačanih uradnikov in direktorjev v 500 največjih ameriških podjetjih. Direktorice korporacij je na Japonskem le 2 % (1990). V Veliki Britaniji je bilo leta 1995 3 % članic uprav (raziskava 300 podjetij), v letu 1997 pa 2 % generalnih direktoric (100 podjetij Financial Times stock Exchange). V 70.000 največjih nemških podjetjih najdemo leta 1995 le 1 % generalnih direktoric. Le za Francijo je odstotek nekoliko večji, in sicer je bilo v letu 1990 13 % generalnih direktoric velikih podjetij. Visoka udeležba žensk v najvišjem managementu se je v Franciji celo znižala, saj jih je bilo leta 1982 že 15 %. V Sloveniji je bilo leta 1996 7 % direktoric velikih podjetij, 9 % direktoric srednje velikih podjetij in 14 % direktoric majhnih podjetij. Skupaj je bilo direktoric 9 % (Kanjuro Mrčela, 2000, str. 56).

V Združenih državah Amerike je bilo leta 1995 od vseh zaposlenih 45,7 % žensk, na najvišjih položajih je bilo 95 % moških. Ženske so zaslužile le 68 % moške plače na istem položaju. Leta 2005 pa je vseh zaposlenih žensk 46,5 % in 8 % na vodilnih položajih, kar je le malo več kot leta 1995. Booz Allen Hamilton je ugotovil, da je bilo tako leta 1998 kot tudi kasneje v letu 2004 izvršilnih direktoric v ZDA le 0,7 %, kar pomeni, da je odstotek izredno nizek in se skozi leta ne zvišuje (The Economist, 2005, str. 63).

Drugod po svetu je zgodba o ženskah na visokih položajih precej podobna, saj na seznamu revije Fortune med 25 najbolj plačanimi izvršilnimi direktorji podjetij v Evropi ni bilo nobene ženske. Še slabše je na Japonskem, kjer je pred tridesetimi leti veljalo, da je nesprejemljivo, če ženska ostane po peti uri popoldan v pisarni. V Veliki Britaniji je bilo leta 2000 11 žensk na mestu direktorice stotih najboljših podjetij, leta 2004 pa 17 žensk ter približno 400 moških. Leta 2003 v Veliki Britaniji kar v 65 % velikega vzorca podjetij v upravi ni bilo niti ene ženske. Čeprav je v britanski delovni sili kar 44 % žensk, še nobena ženska do sedaj ni bila na čelu kakšnega velikega britanskega podjetja.

Zanimivo primerjalno analizo različnih avtorjev glede karakteristik managerk na visokih položajih sta izbrali Burgessova in Tharenoujeva, pri čemer sta se omejili na naslednje države: Združene Države Amerike, Veliko Britanijo, Izrael, Kanado in Novo Zelandijo. Pri primerjanju starosti managerk so ugotovili naslednje: v Avstraliji so bile stare med 45 in 49 let, v ZDA med 50 in 59 let, v Kanadi med 41 in 45 let, v Veliki Britaniji med 45 in 49 let, povprečna starost managerk v Izraelu pa je bila 47 let. Podobno sta primerjali tudi izobrazbo: 69 % managerk v Avstraliji je imelo najmanj univerzitetno izobrazbo, od teh jih je imelo 29 % magisterij ali doktorat. V Kanadi je odstotek še nekoliko višji, saj je imelo univerzitetno izobrazbo kar 88 % vseh sodelujočih managerk. Analize Nove Zelandije pričajo o 83 % žensk z univerzitetno izobrazbo. Zelo primerljivi rezultati med državami so se pokazali pri analizi zakonskega stanu, saj je povsod poročenih med 65 in 70 % žensk, izstopa le Kanada s 47 %. Omembe vredna je tudi analiza otrok, ki je pokazala, da v ZDA in Kanadi 70 % managerk ima otroke, medtem ko ima v Avstraliji 44 % vseh managerk otroke. Razlog za to naj bi bile splošno velike družine, ki so značilne za Avstralijo. Za Izrael in Veliko Britanijo primerjalni podatki žal niso dosegljivi (Burgess, Tharenou, 2002, str. 39–49).

3 RAZISKAVA O ŽENSKAH NA VISOKIH POLOŽAJIH V ZASAVJU

V letih 2004–2006 poteka v okviru Pobude skupnosti EQUAL in Ukrepa 8 več projektov, namenjenih zmanjševanju razlik med spoloma na delovnem mestu. Izvajalec enega izmed projektov je tudi razvojno partnerstvo "Z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma", katerega člani so Oria Computers (kot koordinator), Regionalni center za razvoj in center za socialno delo.

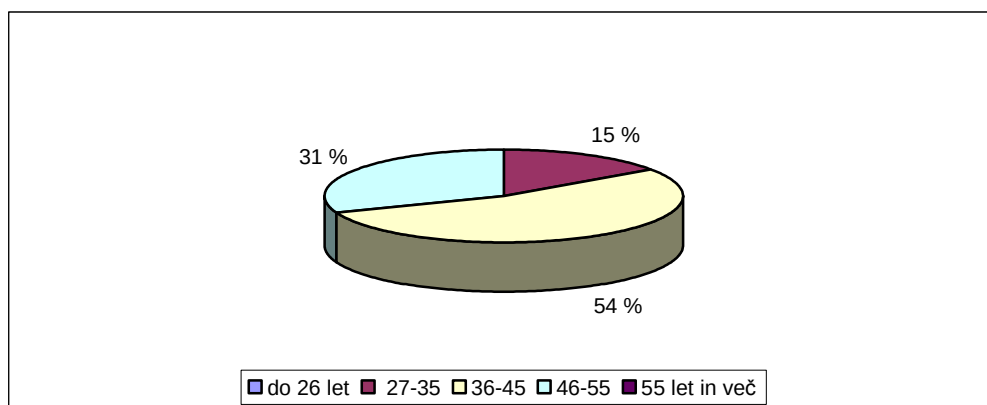
Ker je pri celotnem projektu šlo tako za časovno kakor tudi z resursi omejen projekt in ker namen ni bil izdelati statistične analize gospodarstva, temveč pridobiti posnetek stanja, stališč in mnenj v zasavskih gospodarskih družbah, se je v sporazumu določil vzorec 10 podjetij. Ta naj bi spadala med srednje velike gospodarske družbe, kar pomeni, da imajo vsaj 50 zaposlenih – teh je v zasavskih občinah 26. Pred pričetkom animiranja podjetij za sodelovanje v analizi je bil vsem podjetjem poslan vprašalnik o deležih žensk na posameznih delovnih mestih in položajih. Ta podatek je bil koristen za nadaljnjo analizo.

3.1 Metodologija raziskave

Navedla bom le nekaj najpomembnejših in najzanimivejših odgovorov v celotnem projektu, predvsem tistih, ki se navezujejo na mojo diplomsko delo. Gre predvsem za 26 intervjujev (vzorec intervjuja se nahaja pod prilogo 1) žensk, ki so že na vodilnih položajih, in sicer v podjetjih v zasavskem gospodarstvu.

Slika 1 na strani 21 prikazuje, da je bilo več kot polovica vprašanih managerk starih od 36 do 45 let. 31 % vprašanih žensk je bilo starih od 46 do 55 let, ostale pa so bile stare od 27 do 35 let. Zanimivo je tudi to, da ni bilo opravljenega nobenega intervjuja z ženskami do 26 let in z ženskami nad 55 let. Očitno so le-te v manjšini oziroma jih v Zasavju ni.

Slika 1: Starost vprašanih žensk

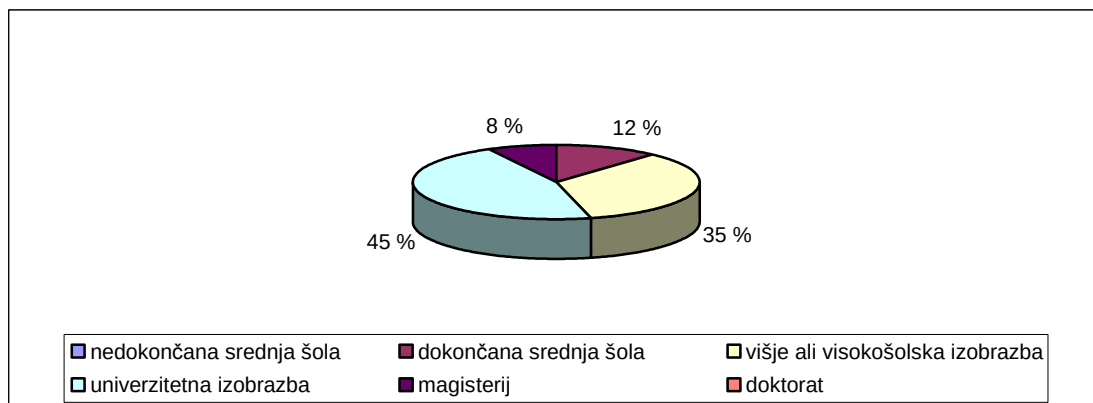


Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006.

Iz Slike 2 je razvidno, da ima kar 45 % vprašanih žensk univerzitetno izobrazbo, 35 % višjo ali visokošolsko izobrazbo, 12 % ima le srednjo šolo, medtem ko ima 8 % vprašanih žensk dokončan magistririj. Brez srednje šole ali z doktoratom pa v Zasavju ni bilo vprašanih žensk na vodilnih položajih.

Preseneča me dokaj visok odstotek žensk, ki imajo dokončano le srednjo šolo, vendar je vzrok najbrž v tem, da pred približno dvajsetimi leti višja izobrazba ni bila potrebna, sedaj pa imajo že toliko prakse, da je le-ta ponekod bolj pomembna od izobrazbe.

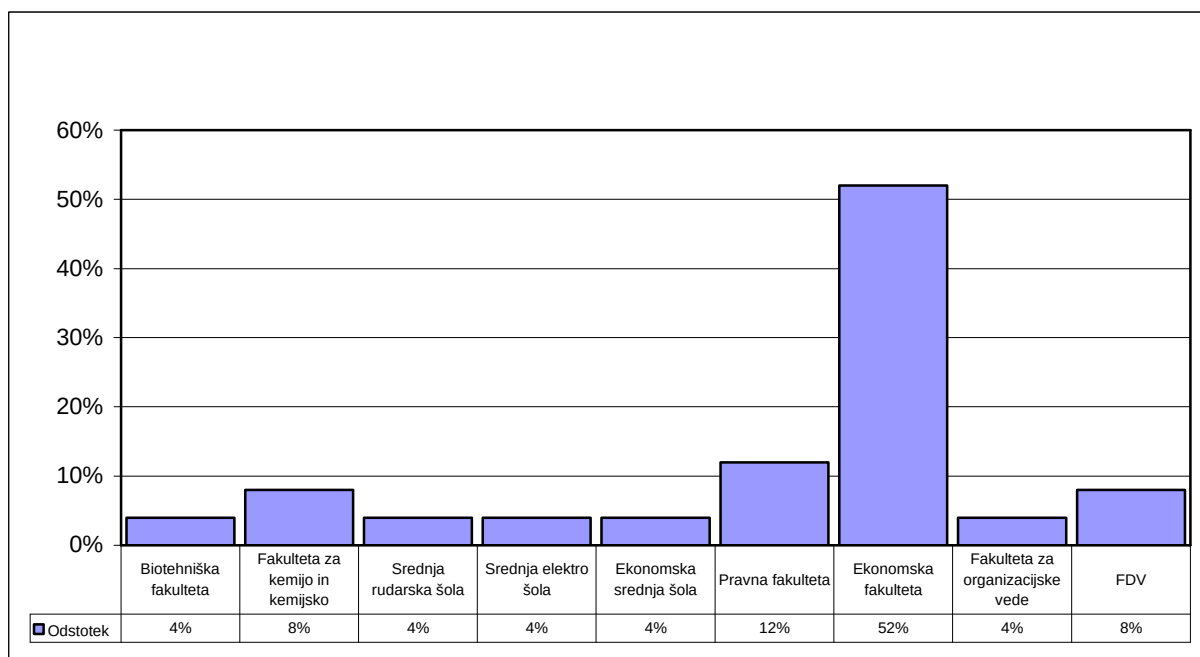
Slika 2: Stopnja izobrazbe vprašanih žensk



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006.

Več kot polovica vprašanih žensk ima zaključeno ekonomsko fakulteto, sledijo pravnice in ženske s končano fakulteto za družbene vede in fakulteto za kemijo. Ostale ženske imajo večinoma zaključeno srednjo šolo. To prikazuje Slika 3.

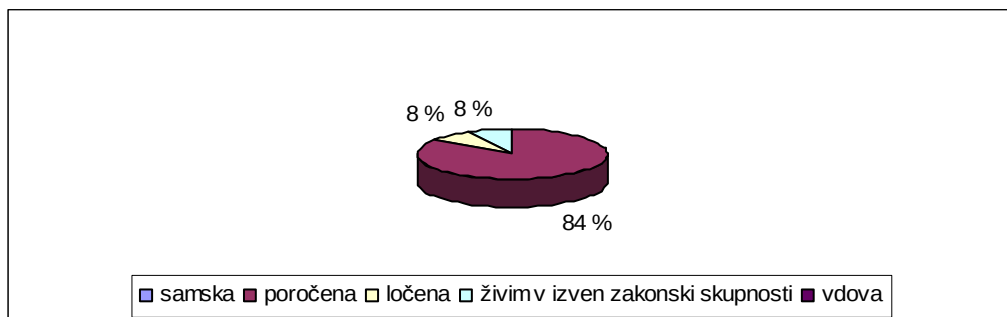
Slika 3: Povprečje končane izobrazbe vprašanih žensk



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006.

Iz Slike 4 je razvidno, da je večina vprašanih žensk, kar 84 %, poročenih, 8 % je ločenih, prav toliko pa jih živi z izvenzakonskim partnerjem. S presenečenjem ugotavljam, da nobena od vprašanih žensk ni samska, glede na to, da večina delovnih mest v podjetju terja veliko časa in truda, na račun katerih trpi zasebno življenje in interesi povezani z njim.

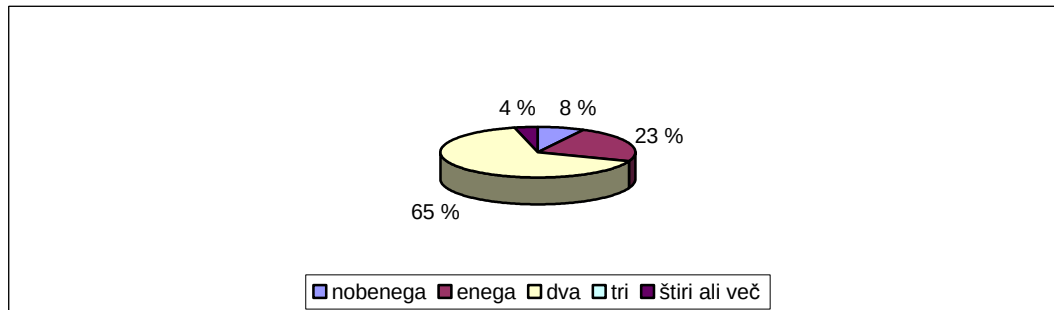
Slika 4: Zakonski stan vprašanih žensk



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006.

65 % vprašanih žensk ima dva otroke, 23 % enega, 8 % žensk je brez otrok, 4 % omenjenih žensk pa ima kar štiri otroke ali več. (Slika 5)

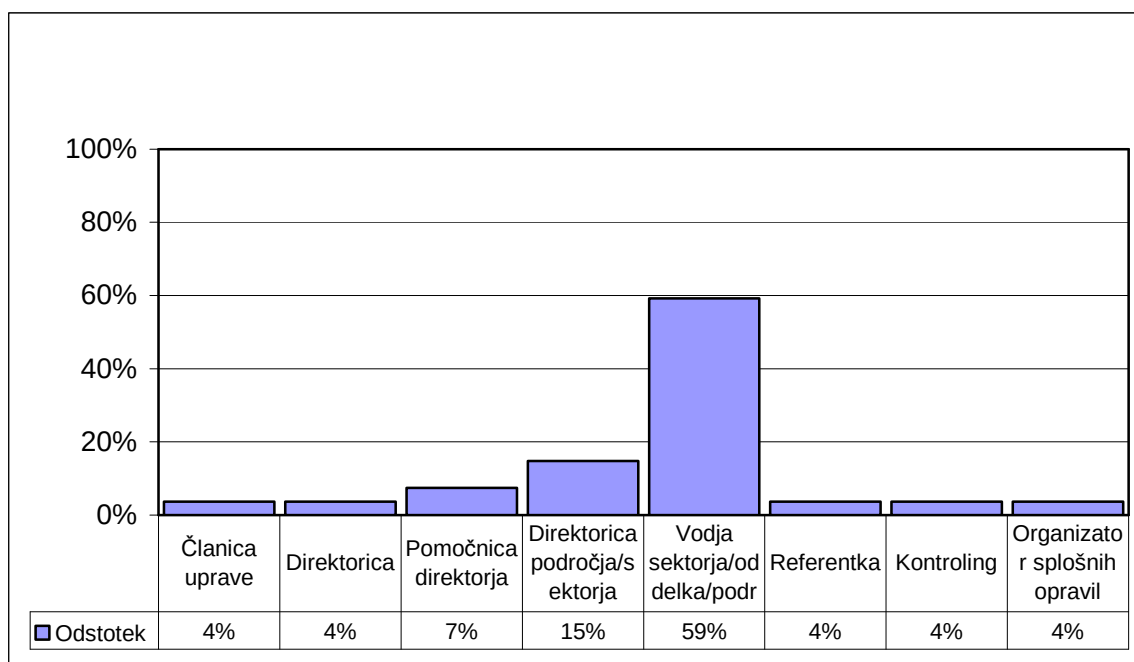
Slika 5: Število otrok, ki jih imajo vprašane ženske



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006.

Iz Slike 6 izvemo, da slabih 60 % žensk opravlja v podjetjih delo vodje sektorja, 15 % žensk je direktoric določenega področja, 7 % vprašanih žensk pa je pomočnic direktorja. Ostale so članice uprave, kontrolinga, referentke, organizatorke.

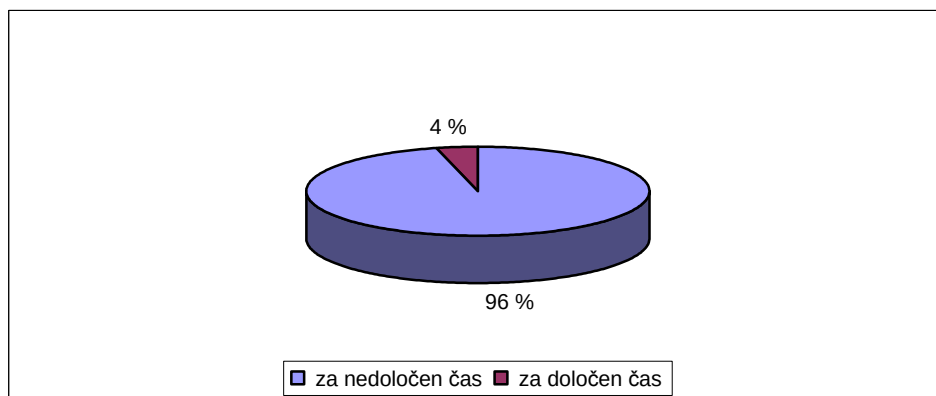
Slika 6: Vrsta delovnega mesta vprašanih žensk



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Večina žensk, kar 96 %, je zaposlenih za nedoločen čas. Le 1 ženska je zaposlena za določen čas. To nam prikazuje Slika 7.

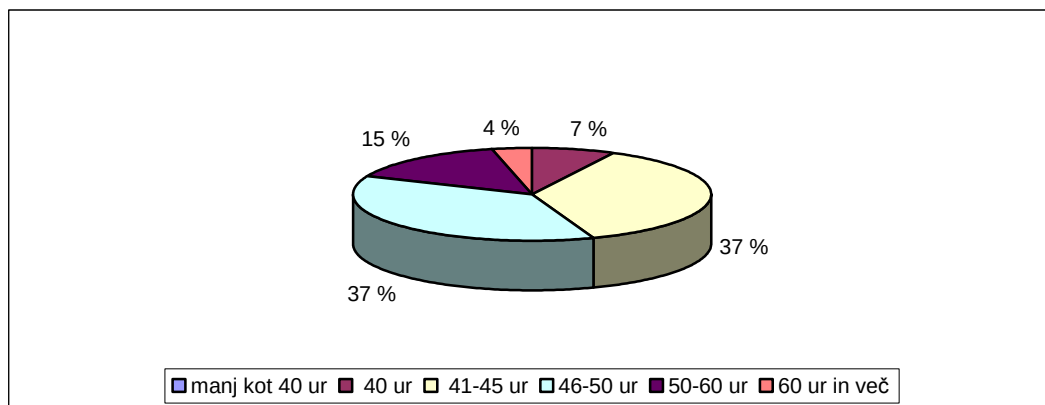
Slika 7: Vrsta zaposlitev vprašanih žensk



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Večina vprašanih žensk dela v povprečju dlje od 40-urnega tedenskega delavnika, in sicer od 41 do 45 ur in od 46 do 50 ur. 15 % žensk dela med 50 in 60 urami na teden. Po pričakovanjih pa nobena vodilna ženska v Zasavju ne dela manj kot 40 ur na teden, kar nam prikazuje Slika 8.

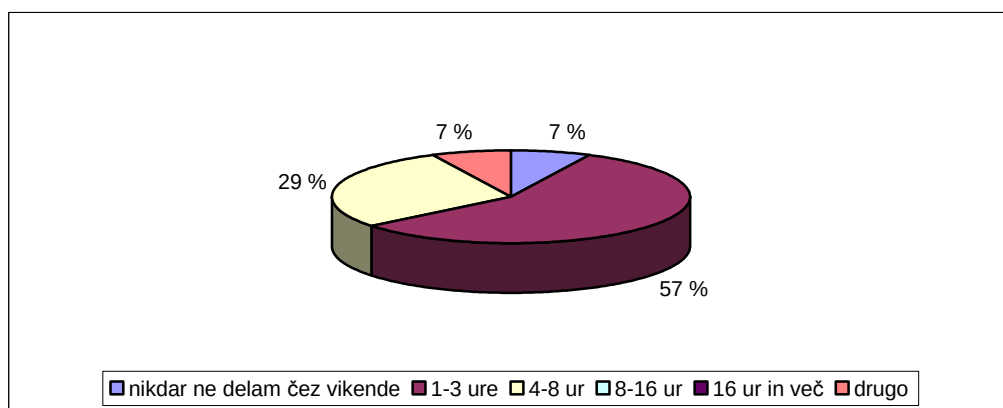
Slika 8: Povprečno število delovnih ur, ki jih vprašana ženska nameni za podjetje



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Iz Slike 9 je razvidno, da 8 oziroma 57 % vprašanih žensk dela za službo od 1 do 3 ure na vikend, 29 % žensk od 4 do 8 ur na vikend, 7 % pa čez vikend ne dela prav nič za službo.

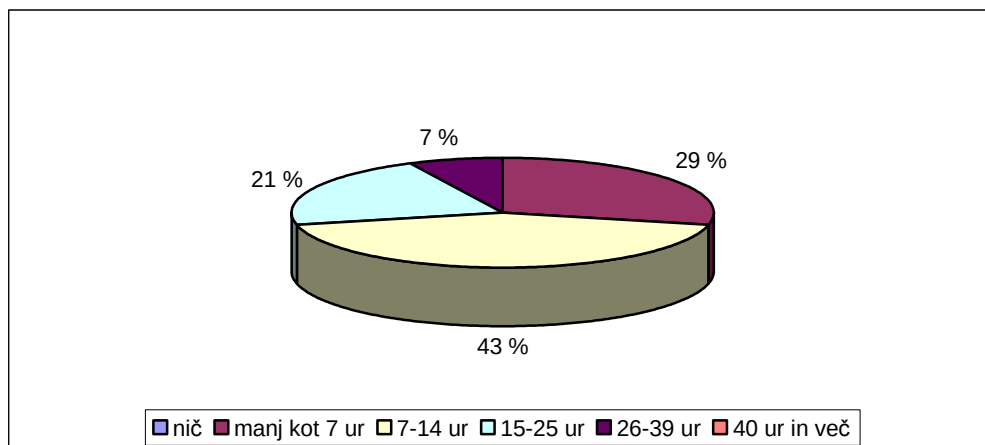
Slika 9: Povprečno število delovnih ur na vikend, ki jih vprašana ženska nameni za podjetje



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

43 % vprašanih žensk nameni gospodinjskim opravilom 7 do 14 ur na teden, 21 % za gospodinjstvo nameni od 15 do 25 ur na teden, 29 % vprašanih žensk pa manj kot 7 ur na teden. Ti podatki so razvidni iz Slike 10. Po mojem mnenju bodo ženske čedalje manj časa namenjale gospodinjskim opravilom, razen res najnujnejšim, ker jim služba iz dneva v dan vzame več časa in truda.

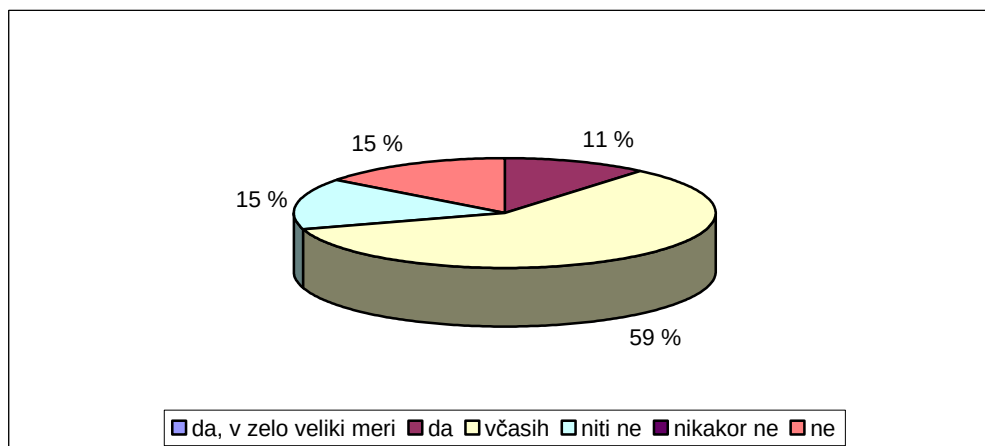
Slika 10: Povprečno število ur na teden, ki jih vprašana ženska nameni gospodinjskim opravilom



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Slika 11 prikazuje, da je 59 % vprašanih žensk odgovorilo, da včasih njihovo osebno življenje res trpi na račun zaposlitve, 30 % je odgovorilo, da v bistvu njihovo osebno življenje ne trpi, le 11 % pa je priznalo, da zaradi službe zanemarjajo svoje osebno oziroma družinsko življenje.

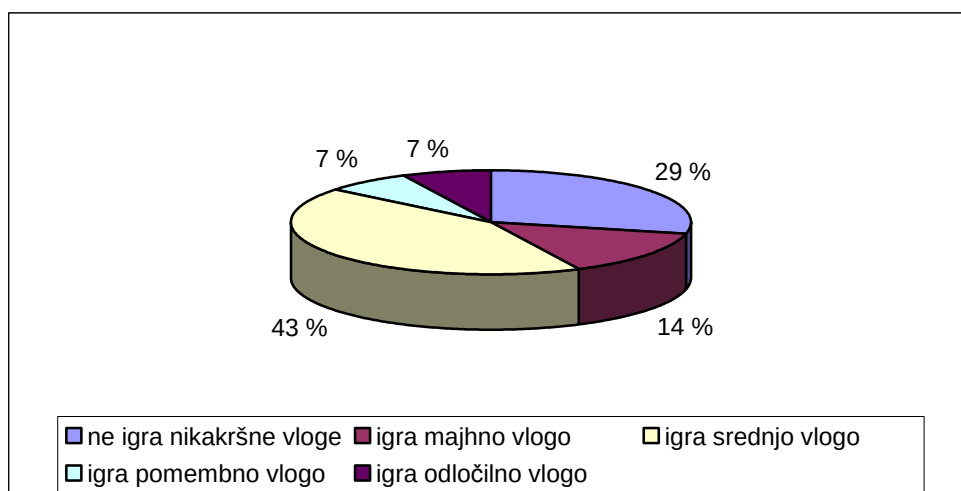
Slika 11: Ali vprašanim ženskam trpi osebno življenje zaradi zaposlitve



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Za 29 % žensk spol ne igra v poslovnem svetu nikakršne vloge, za 43 % vprašanih žensk igra srednjo vlogo, 14 % žensk pa temu pripisuje majhno vlogo. Le pri 1 vprašani ženski igra spol odločilno vlogo (Slika 12).

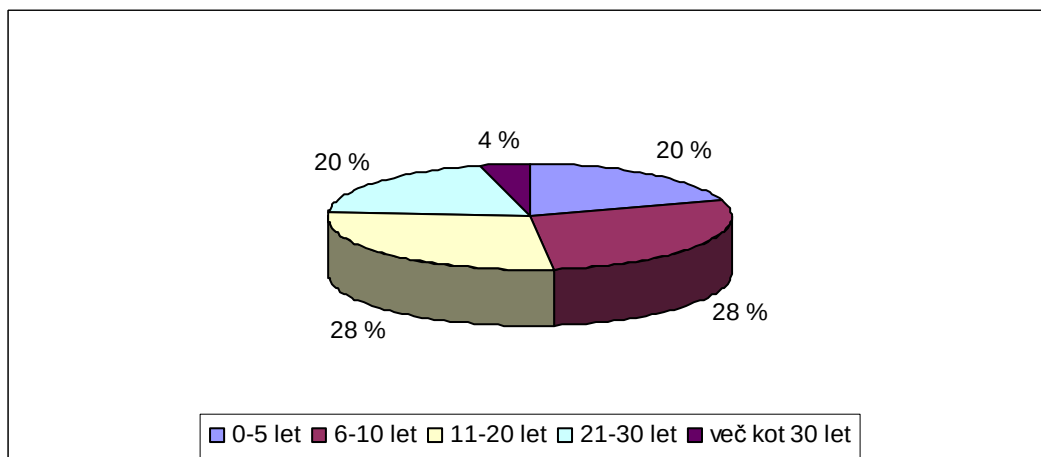
Slika 12: Ali igra za vprašane ženske spol v poslovnem življenju veliko vlogo



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

28 % vprašanih vodilnih žensk je v tem istem podjetju že 6 do 10 let, isti odstotek žensk pa je odgovorilo, da je v tem podjetju že 11 do 20 let. 20 % žensk je že v tem istem podjetju tudi do 30 let, prav tak odstotek pa jih je odgovorilo, da so v podjetju šele začele oziroma delajo tam manj kot 5 let. Ti podatki so strjeni v Sliki 13.

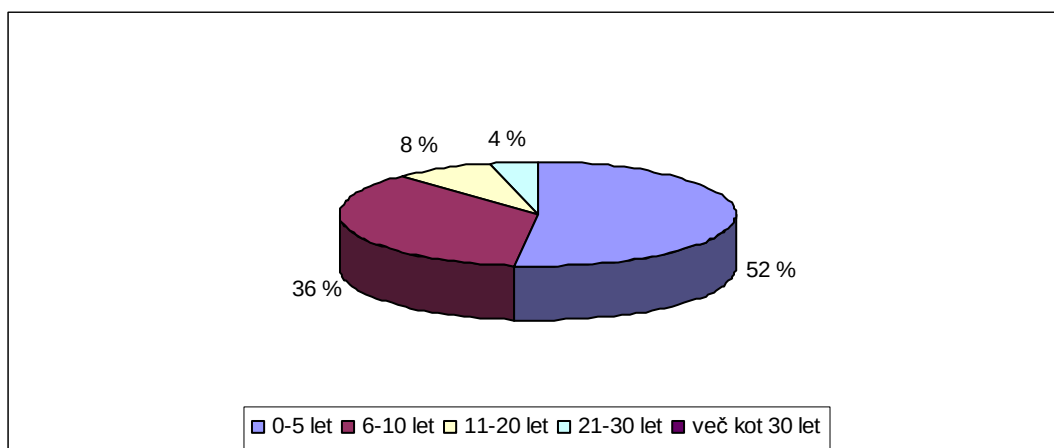
Slika 13: Koliko časa je že vprašana ženska v tem podjetju?



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

52 % vprašanih žensk je na vodilnih položajih do 5 let, 36 % od 6 do 10 let, ostale pa 11 let in več. Le-te so v manjšini, kar prikazuje Slika 14.

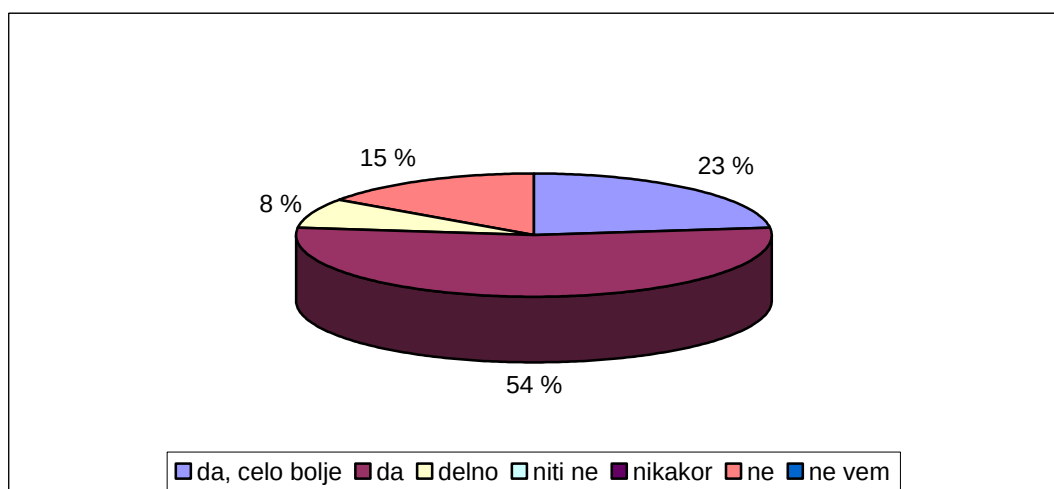
Slika 14: Koliko časa je že vprašana ženska na tem položaju



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Presenetljiv se mi zdi rezultat, ki ga ponazarja Slika 15, da je več kot polovica vprašanih žensk zadovoljna s potekom njihove kariere, 23 % žensk pa se zdi njihova kariera celo boljša, kot so si želele. Le 15 % žensk s potekom svoje kariere ni zadovoljnih.

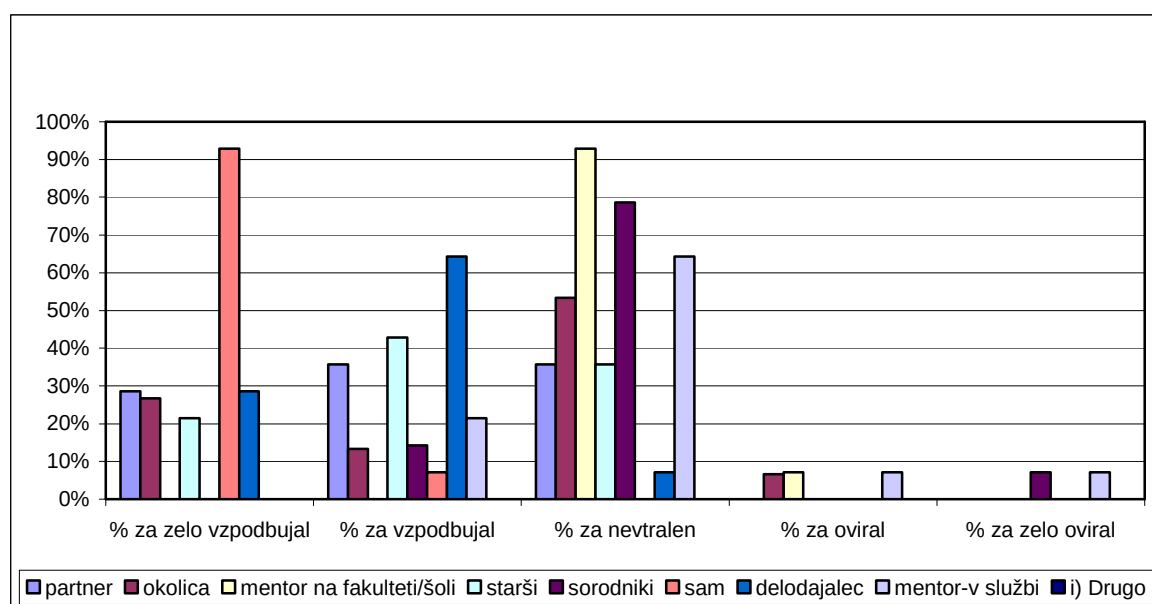
Slika 15: Ali so vprašane ženske zadovoljne s potekom svoje kariere



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Vprašane vodilne ženske v Zasavju so se pri izgradnji kariere najbolj spodbujale same, šele na to so jih spodbujali tudi delodajalci, partnerji, sorodniki in ostali. Natančno je ta trditev ponazorjena na Sliki 16.

Slika 16: Kdo je vprašane ženske spodbujal pri izgradnji kariere

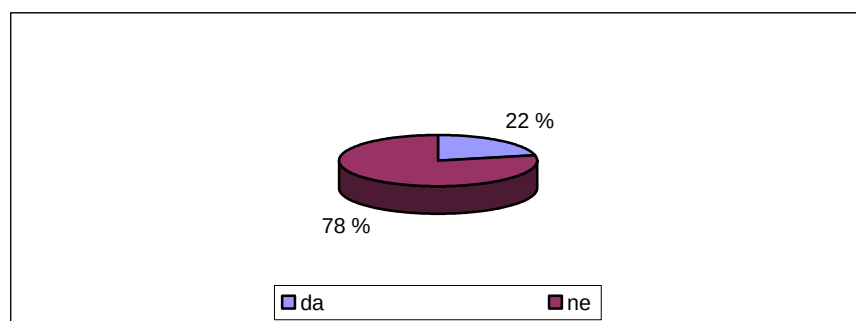


Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Kar 78 % žensk je odgovorilo, da pri svojem delu ne opaža problema steklenega stropa (Slika 17).

Ženske se pojavljajo v literaturi o menedžmentu od 70. let 20. stoletja naprej, v tistem času pa se pojavi tudi pojem »stekleni strop« (glass ceiling) v organizaciji, ki metaforično predstavlja nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etičnih manjšin). Stekleni stropi so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe in jih je težko podreti (dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58).

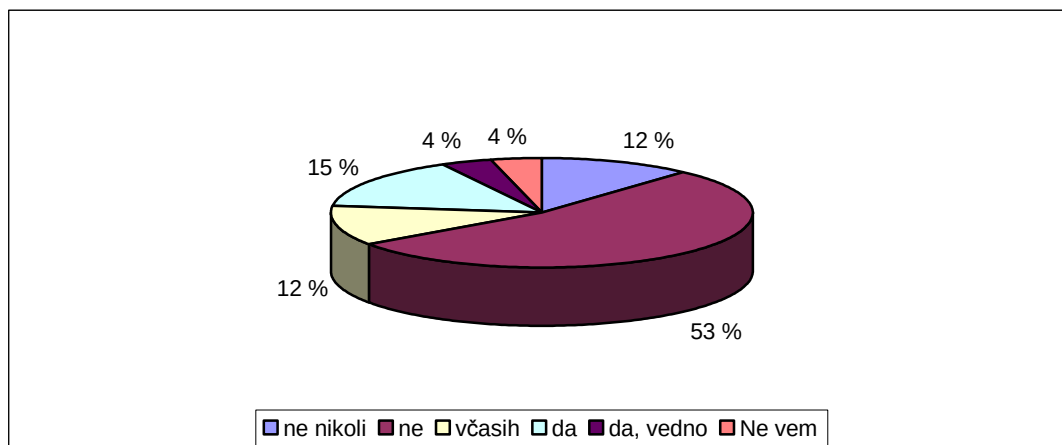
Slika 17: Ali vprašane ženske pri svojem delu opažajo problem steklenega stropa



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

17 vprašanih žensk od 26 se ni nikoli počutilo slabo le za to, ker so ženske, 5 žensk pa je odgovorilo, da so se počutile slabo le zato, ker so ženske. To je razvidno iz Slike 18.

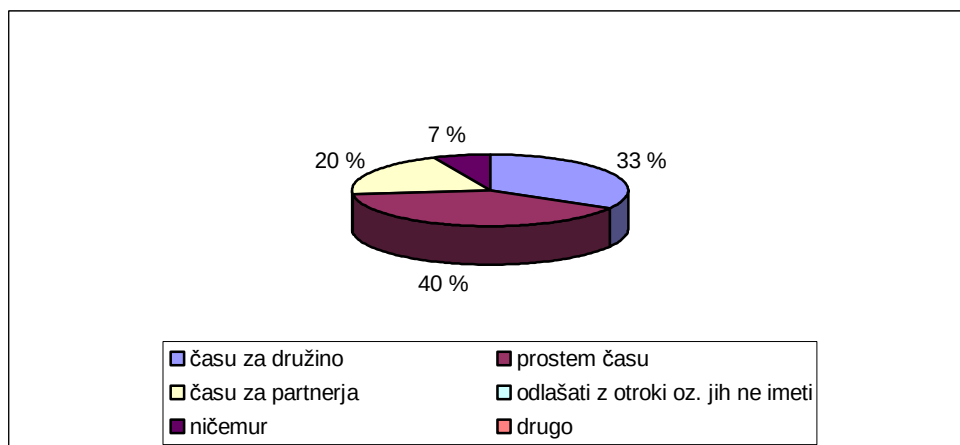
Slika 18: Ali so imele vprašane ženske v službi kdaj občutek, da so na slabšem položaju zgolj, ker so ženske



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Slika 19 prikazuje, da se je 40 % vprašanih žensk moralo na račun kariere odreči prostemu času, 33 % žensk času, ki naj bi ga preživele z družino in 20 % žensk času, ki naj bi ga preživele s partnerjem. Na račun kariere pa se ni nobena od vprašanih vodilnih žensk v Zasavju odrekla otrokom.

Slika 19: Ali so se vprašane ženske čemu odpovedale na račun kariere

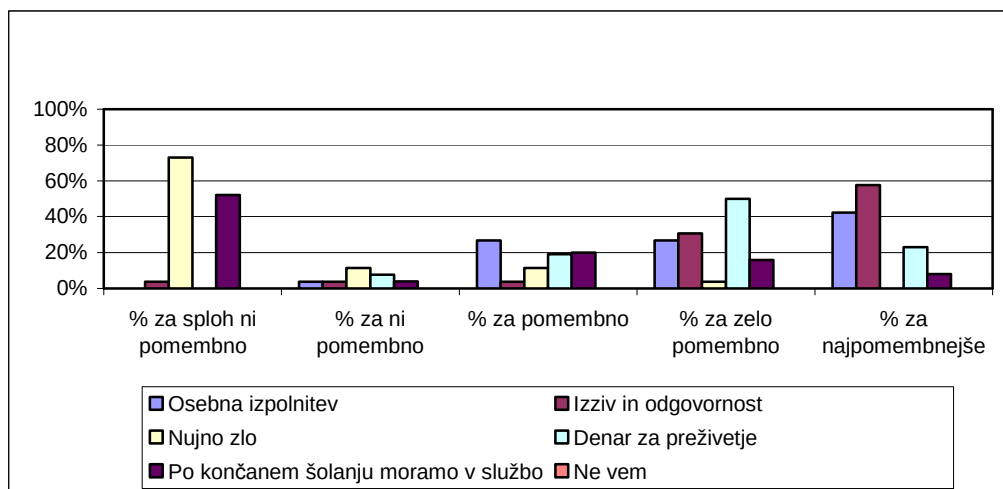


Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Kot je prikazano na Sliki 20, služba vprašanim ženskam po večini pomeni nujno zlo oziroma dejstvo, da se morajo po končanem šolanju zaposliti.

Presenetljivo se mi zdi dejstvo, da jih zelo malo strmi za izzivom in osebno izpolnitvijo.

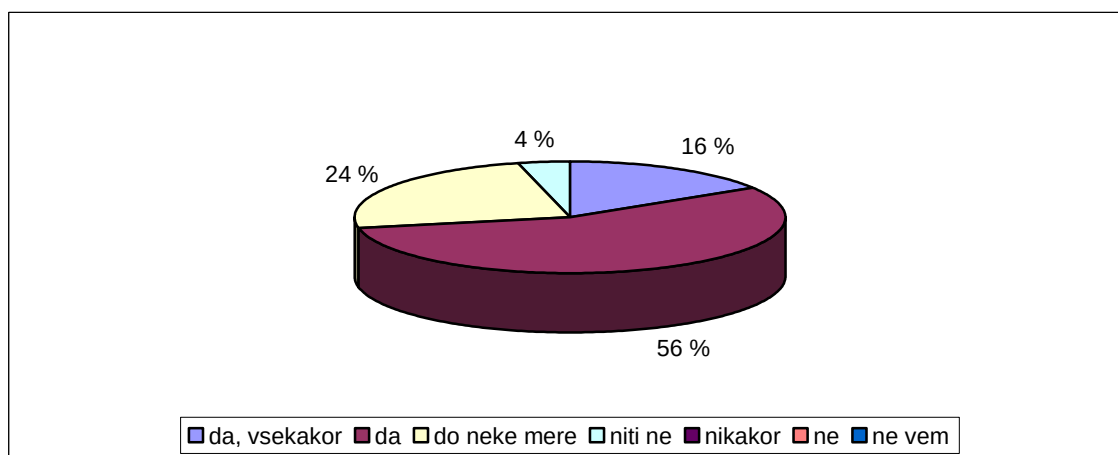
Slika 20: Kaj vprašanim ženskam pomeni služba



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Na vprašanje, če igra spol pomembno vlogo nasploh v poslovnem življenju, je več kot polovica vprašanih žensk odgovorila pritrdilno, tudi drugih 40 % žensk se je do neke mere strinjalo s prvim navedenim odgovorom. To vidimo na Sliki 21.

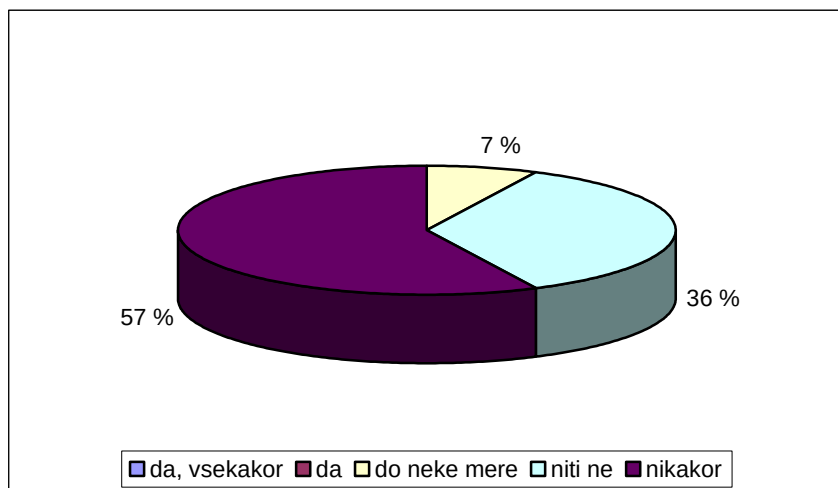
Slika 21: Ali vprašane ženske menijo, da ima spol v poslovnem življenju nasploh pomembno vlogo



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Le 7 % vprašanih žensk je mnenja, da so ženske na vodstvenih položajih zastopane v enaki meri kot moški kolegi. Vse ostale, torej 93 % žensk, se s tem dejstvom ne strinjajo, kar potrjuje tudi statistika in Slika 22.

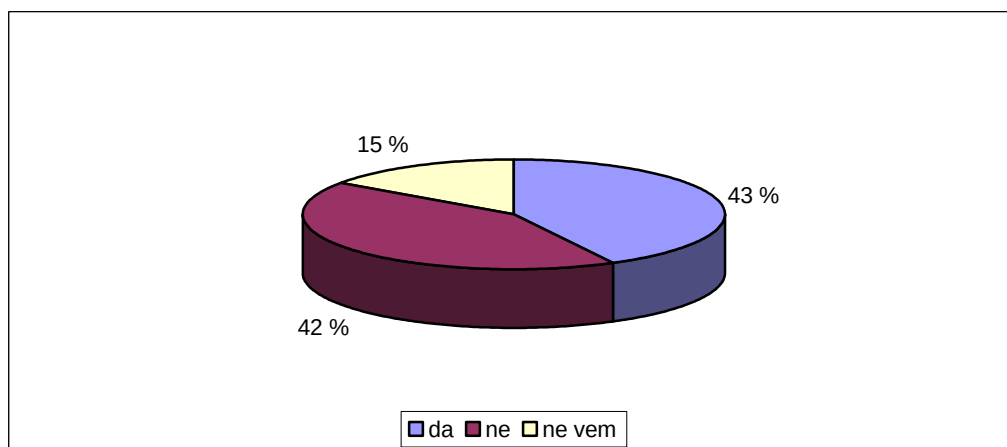
Slika 22: Ali vprašane ženske menijo, da so na vodilnih položajih zastopane v enaki meri kot moški



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Pri vprašanju, če se za isto delovno mesto razlikuje jakost dela med spoloma, so pri vprašanih ženskah mnenja deljena. 43 % žensk meni, da ženske delajo več od moških, ki zasedajo ista delovna mesta, 42 % pa se s to trditvijo ne strinja (Slika 23).

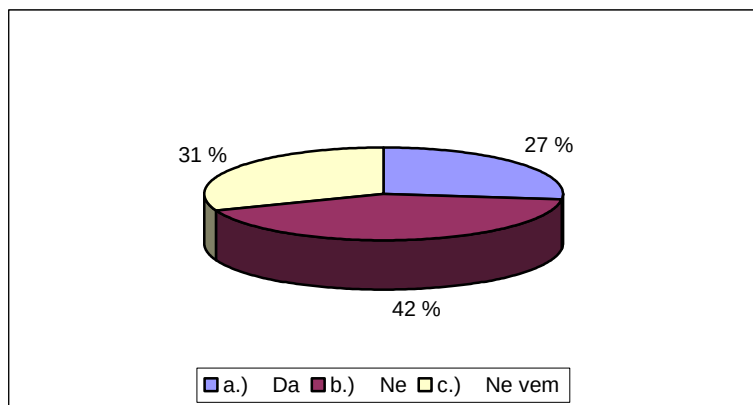
Slika 23: Ali vprašane ženske menijo, da delajo več od moških, ki zasedajo enaka delovna mesta



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

42 % vprašanih žensk meni, da imajo ravno tako visoke plače kot njihovi moški kolegi, 27 % žensk se zdi, da so manj plačane kot moški, 31 % žensk pa se pri tem vprašanju ni opredelilo. Te podatke prikazuje Slika 24.

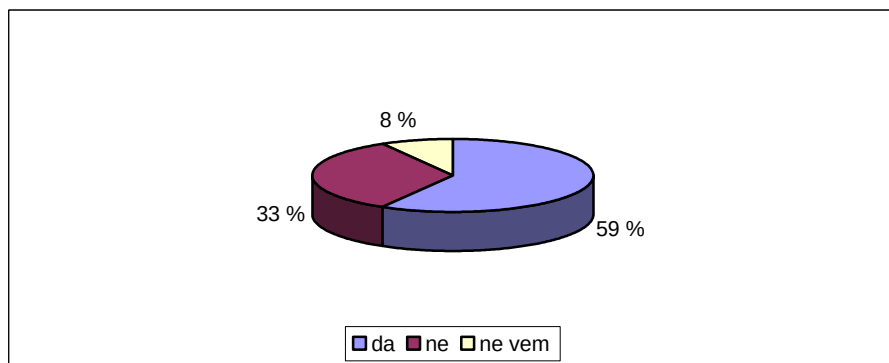
Slika 24: Ali vprašane ženske menijo, da je njihova plača manjša od plače moških kolegov



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Iz Slike 25 se vidi, da 59 % žensk meni, da imajo vsi enake možnosti za napredovanje in doseganje visokih položajev ne glede na spol, 33 % vprašanih žensk pa s to trditvijo ne soglaša.

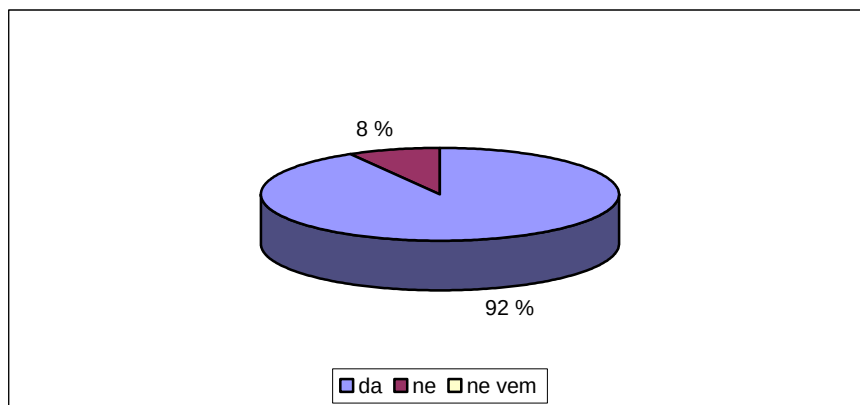
Slika 25: Ali vprašane ženske menijo, da imajo ženske v njihovem podjetju enake možnosti za napredovanje in doseganje visokih položajev kot moški



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

Le 8 % vprašanih žensk meni, da nimajo enakih možnosti izobraževanja v podjetju kot moški, vse ostale pa so mnenja, da izobraževanje ni odvisno od spola zaposlenih. To prikazuje Slika 26.

Slika 26: Ali vprašane ženske menijo, da imajo ženske v njihovem podjetju enake možnosti za izobraževanje kot moški



Vir: Pobuda skupnosti Equal: razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 2006

3.2 Ugotovitve projekta Equal

Pri opravljeni raziskavi v okviru projekta Equal me je presenetil podatek, da je več kot polovica (54 %) predstavnic v starostnem razredu od 36 do 45 let in da je kar 84 % žensk poročenih. V tej starostni dobi imajo ženske otroke, ki so še dokaj mladi, kar pomeni, da rabijo veliko pozornosti, tako za šolske in obšolske dejavnost kakor tudi družinske. Iz tega sklepam, da so slovenske oziroma zasavske managerke ambiciozne in sposobne kombinirati družinsko življenje s kariero. Med vprašanimi ženskami jih ima kar 65 % že dva otroke, le 8 % omenjenih žensk je brez otrok.

Najvišji odstotek žensk, kar 59 %, so vodje sektorja, 15 % je direktoric določenih področji, 7 % pa je pomočnic direktorja. Ženske pa se pojavljajo še kot članice uprav, kot direktorice, kot referentke, kot organizatorke in v kontrolingu.

Dobra polovica (52 %) vprašanih žensk ima končano ekonomsko fakulteto, 12 % je pravnica, po 8 % pa je zaključilo kemijsko fakulteto ali fakulteto za družbene vede. Ostale imajo zaključeno še biotehniško fakulteto, srednjo rudarsko, elektro ali ekonomsko šolo.

Kar 96 % žensk je zaposlenih za nedoločen čas, večina žensk dela v povprečju dlje od 40-urnega delovnega časa, in sicer od 41 do 45 ur in od 46 do 50 ur na teden. Tudi čez vikend se morajo managerke posvečati službi. V povprečju gre pri več kot polovici (57 %) žensk za 1 do 3 ure na vikend, 29 % žensk pa dela od 4 do 8 ur na vikend. Poleg tega 43 % vprašanih žensk nameni 7 do 14 ur na teden še gospodinjskim opravilom, zato tudi slabih 60

% vprašanih žensk trdi, da njihovo družinsko oziroma osebno življenje trpi na račun zaposlitve. 40 % žensk trdi tudi, da se morajo zaradi zgoraj nešteti obveznosti skoraj v celoti odpovedati svojemu prostemu času.

Odločilne vloge vprašane ženske ne prepisujejo spolu, so mnenja, da njihova kariera napreduje celo bolje, kot so si jo zamislile na začetku, 78 % žensk tudi ne vidi problema t. i. steklenega stropa. Večina jih tudi nima občutka, da bi bile v slabšem položaju le zato, ker so ženske, verjamejo pa, da so ženske zastopane na managerskih položajih v manjšini v primerjavi z moškimi kolegi. Večina jih meni, da v podjetju niso prikrajšane za izobraževanje v primerjavi z moškim, mogoče imajo nekoliko manj možnosti pri napredovanju.

Raziskava je potrdila moja pričakovanja, da je ženskam v Sloveniji težko priti na vodilna delovna mesta, in sicer zaradi družinskih obveznosti in okolja, ki v ženski vidi predvsem žensko in mamo, ne pa toliko uspešne poslovne ženske. Ženske morajo opravljati tako gospodinjska opravila, skrbeti za otroke, se prilagajati delovnim časom vrtcev, hkrati pa ustvarjajo svojo kariero.

Opazila sem tudi to, da stereotipi o ženskah na visokih položajih niso le v glavah moških, temveč so prav tako prisotni tudi v glavah žensk, kar predstavlja še dodatno pomanjkljivost za izboljšanje nastale situacije. Menim, da se ženske ne zavedajo dobro resnosti problema neenakopravnosti med spoloma in da so prehitro zadovoljne z vsako minimalno rešitvijo.

4 PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA MANAGERK NA SPLOŠNO IN V ZASAVSKI REGIJI

V tej točki se bom opredelila predvsem na nasvete oziroma priporočila, kako izboljšati položaj, ki nam ga je prikazal projekt Equal v Zasavski regiji. V prvi točki gre dejansko na splošno za rešitve, ki bi prišle v poštev v Zasavski regiji, druga točka pa predstavlja še eno posamezno rešitev, in sicer sekcijo managerk, v katero bi se lahko Zasavčanke povezovale, da bi bile bolj uspešne in prepoznavne.

4.1 Izboljšanje položaja managerk v Zasavju

Projekt Equal je prva takšna raziskava, ki je potekala in še poteka v Zasavju. Menim, da je glavni problem minimalnega števila zasavskih managerk predvsem v tem, da imajo ženske same preveč predsodkov, hkrati pa tudi

družba. Že na anketiranje v projektu Equal so se ženske odzvale bolj boječe, manj odločno, hkrati pa preveč samokritično.

Veliko žensk bi se moralo znebiti različnih predsodkov, ki jim onemogočajo uspešno in dolgotrajno kariero. S tem mislim predvsem na slabo vest do otrok, če niso z njimi, strah, ki je v njih samih. Gre za strah pred drugimi sodelavci, znanci, prijatelji, družino, da jim bo spodletelo, predvsem pa strah pred samim seboj, ki je še veliko hujši. V večjo pomoč bi jim morali biti tudi partnerji, ki bi jim lahko pomagali tudi pri gospodinjskih opravilih. Vse naloge doma bi se morale razdeljevati po času in zmožnostih in ne po spolu. Ker ženskam ni omogočeno poklicno in na splošno enakomerno napredovanje kot moškim, bi se le-temu morale upreti. Veliko se pojavlja pojav »steklenega stropa«, ki nakazuje, da se ženske v poklicni karieri srečujejo z ovirami, ki za njihove moške kolege ne obstajajo (za moškega je dejstvo, da ima urejeno družinsko življenje prednost, za žensko pa prej slabost). Vsaka posameznica bi najbrž v srednje velikem ali velikem podjetju težje uveljavila svoj prav, zato svetujem, da se ženske povezujejo v sekcije, združenja in podobno, ker bi bile skupaj veliko močnejše in uspešnejše. Tu ne gre samo za združenja na ravni celotne države, temveč bi morala biti bistvenega pomena tukaj združenja na lokalni in regionalni ravni, tako kot to delajo v političnih strankah.

Ženske težje in počasneje pridejo do zelenega uspeha in položaja tudi zaradi pomanjkanja vez in poznanstev. Veliko poslov poteka tudi prek neformalnih odnosov, ženske pa največkrat v ta »moški« krog niso povabljene, če pa že so, pa nimajo na razpolago toliko časa kot moški, saj imajo še veliko ostalih domačih obveznosti. Predlagam krepitev ženskih mrež, ki bi pripeljale do večje vplivnosti in moči žensk, kar bi jih vodilo na sam managerski vrh.

Ko govorimo o dohodkih oziroma plačah, moramo vedeti, da so le-te pri ženskah nižje. Skozi celotno poklicno kariero zaslužijo ženske v povprečju približno 80 % plače, ki jo prejmejo moški kolegi z enako izobrazbo (Linehan, 2001, str. 98). Poleg tega moramo upoštevati tudi dejstvo, da so ženske po večini veliko bolj obremenjene in pod pritiskom kot moški, zato se morajo ceniti, si med seboj pomagati in premagati nevoščljivost in druge podobne občutke, ki ne sodijo v poslovni svet.

Tako v Zasavju kakor tudi drugod je problem tudi ta, da si moški okrog sebe zbirajo sebi podobne ljudi, zato ženske težko najdejo mentorje. To je v Zasavski regiji še toliko bolj izrazito, ker je malo število žensk na vodilnih položajih. Ženske se ne smejo počutiti krive, ker imajo doma tudi obveznosti,

ker koristijo porodniški dopust in podobno. Res je, da le-tega zdaj vsaj delno koristijo tudi nekateri moški, vendar je okolje na te situacije še dokaj nenavajeno.

V zasavski regiji je problem tudi odpiralni čas vrtcev, ki veliko ženskam onemogoči točen prihod v službo. Problem je tudi v skupinskem duhu, ki ga pri večini teh žensk pogrešam. Predvsem pa bi morale bolj zaupati sebi, svojemu znanju in zmožnostim. Je pa normalno, da se morajo zaradi kariere odpovedati nekaterim drugim stvarem, kot je na primer njihov prosti čas. Ženske morajo biti danes fleksibilne, pripravljene na spremembe, disciplinirane, dobre organizatorke, emocionalno stabilne, odločne.

Podjetja bi morala večji poudarek dajati dodatnemu izobraževanju v okviru podjetja, le-tega financirati in spodbujati. V Zasavju vidim problem tudi v medsebojnih odnosih v podjetjih, v klimi podjetja in nenazadnje tudi v kulturi podjetja. Zaposlene bi morali spodbuditi k temu, da bi bile ženske tudi njihove nadrejene, ne samo moški, da zaposleni ne bi imeli težav z »žensko« avtoriteto. Nemalokje ženske njihovi nadrejeni vidijo kot manj sposobne osebe, ki ne dajo vsega od sebe na delovnem mestu in ki imajo zaradi družine tudi veliko več izostankov kot moški. To se bo moralo spremeniti, podjetje bi moralo materam nakloniti kakšno ugodnost (npr. 1. september naj bi brez problema pospremile svoje otroke v šolo). Poleg tega ženske veljajo za manj mobilne in zato za manj učinkovite, ko gre za delo na terenu (npr. komercialistke, gradbenice...), kar pa seveda ni res. Pomanjkljivost se mogoče res kaže pri službenih poteh, ki so za ženske zelo neugodne, če imajo doma družino. Kadrovska služba v podjetjih bi morala zagotoviti svojim zaposlenim ustrezna stanovanja, kar pa je v Zasavju večkrat problem.

Tudi okolje oziroma družba bi morala te ženske bolj podpirati in ne obsojati, češ da zanemarjajo svojo družino, da se ne znajo posvečati sebi in podobno.

4.2 Sekcija managerk v Zasavju

V managerskem svetu se ženske vedno bolj uveljavljajo. Pred nami je prihodnost, v kateri se bodo vedno bolj izražale kvalitete, ki jih k razvoju gospodarske družbe lahko prispevajo kolegice na vseh vodilnih položajih. Sekcija s svojim delovanjem povezuje zainteresirane kolegice. Prisotne so v vseh organih združenja, kjer imajo aktivno vlogo in v pravih trenutkih je začutiti sekcijo tudi v širšem družbenem dogajanju. Članic je v združenju vedno več. Tako se uresničuje vodilna misel, saj želi sekcija s svojimi

aktivnostmi še bolj poudariti pomen in vlogo, ki jo imajo v slovenskem gospodarskem prostoru vodilne ženske, tako na samem vrhu podjetij kakor tudi na drugih odgovornih mestih (Sekcija managerk, 2005).

Ko je Sekcija managerk leta 1991 prvič podeljevala priznanje ženskam prijazno podjetje, so bili odmevi zelo različni, od spodbujajočih do tistih, ki priznanju niso napovedovali dolgega veka. Izkazalo se je, da imajo prav tisti, ki so verjeli v uspeh priznanja, saj dobiva iz leta v leto večji pomen (Sekcija managerk, 2005).

Priznanje ženskam prijazno podjetje je Sekcija managerk vse do leta 2002 podeljevala uspešni in urejeni gospodarski družbi, v kateri je zaposleno tudi pomembno število žensk in kjer se uspešne ženske na vodilnih mestih enakovredno uveljavljajo ob svojih kolegih. Prav slednje je vodilno poslanstvo Sekcije managerk in je zato najpomembnejši kriterij (Sekcija managerk, 2005).

S podelitvijo priznanja managerkam prijazno podjetje pa se je UO Sekcije managerk odločil, da mora priznanje odločneje odražati in podpirati osnovno poslanstvo sekcije – poudariti pomen in vlogo vodilnih in vodstvenih žensk tako v podjetju kot v družbenem okolju. Zato mora imeti podjetje na vodilnih in vodstvenih mestih vsaj eno tretjino managerk in seveda uspešno poslovati (Sekcija managerk, 2005).

Na ravni celotne Slovenije omenjena sekcija deluje pohvalno, ambiciozno in obetavno, vendar večji problem vidim na regionalni in lokalni ravni. Tu je še vse v povojih. Menim, da bi morale ženske v svojem okolišu več narediti, da bi jim bilo v podjetjih lažje. S tem mislim na lažje napredovanje, bolj enakovredne plače in podobno.

V Zasavju je veliko izredno sposobnih, izobraženih in z izkušnjami podkovanih žensk, vendar jih je velika večina zatiranih s strani enakovrednih moških kolegov. S skupnimi močmi bi bile lahko samozavestnejše. To bi lahko dosegle tudi na podlagi raznih motivacijskih seminarjev ali pa le z organiziranimi neformalnimi srečanji.

SKLEP

Ker živimo v času nenehnih sprememb, so najbolj uspešni tisti posamezniki, ki se znajo tem spremembam najbolje prilagoditi. Le-to pa ni odvisno od spola. Dober manager ni ne moški in ne ženska, temveč je oseba, ki ima kar se da najbolj razvite managerske sposobnosti.

Ženske se na poti na vrh srečujejo z mnogimi ovirami, ki se kažejo kot t. i. stekleni strop, manjša kapaciteta vez in poznanstev, pomanjkanje vzornic, spolno nadlegovanje na delovnem mestu in družinske obveznosti.

Problematiko neenakosti žensk v primerjavi z moškimi zares obstaja. Še posebej sem omenjeno neenakost želela prikazati pri ženskah na visokih položajih, torej na managerkah. Razmere v Sloveniji ne izstopajo v primerjavi z večino drugih držav. To trditev sem dokazala tako s statističnimi podatki, ki jih pripravljajo po državah, kakor tudi s projektom Equal, ki se navezuje predvsem na ženske v Zasavski regiji. Primerjava med spoloma pa nam vedno znova pokaže, da je povsod več delovno aktivnih moških kot žensk.

Raziskava je potrdila moja pričakovanja, da je ženskam v Sloveniji težko priti na vodilna delovna mesta, in sicer zaradi družinskih obveznosti in okolja, ki v ženski vidi predvsem žensko in mamo, ne pa toliko uspešne poslovne ženske. Ženske morajo opravljati tako gospodinjska opravila, skrbeti za otroke, se prilagajati delovnim časom vrtcev, hkrati pa še ustvarjati svojo kariero.

Še bolj pa so v prejšnjem odstavku navedeni problemi potencirani v Zasavski regiji, ki je ena izmed najmanj perspektivnih regij za zaposlovanje žensk in moških. Zasavsko gospodarstvo ima tipično industrijsko noto, saj je v nekmetijstvu zaposlenih 53 % vsega delovno aktivnega prebivalstva. V storitvenih dejavnostih je zaposlenih 46 %, v kmetijstvu pa 2 % vseh delovno aktivnih. Rudarska dejavnost, ki je bila dolga leta nazaj prevladujoča dejavnost in je regiji zagotavljala največ delovnih mest, ugaša. Rudnik Trbovlje-Hrastnik se počasi, a vztrajno, zapira. V smislu števila zaposlenih nazaduje tudi Termoelektrarna Trbovlje in Lafarge Cement (Cementarna Trbovlje). Struktura gospodarstva se kaže tudi v povprečni mesečni plači na zaposlenega, kjer Zasavje za 5,5 % zaostaja za slovenskim povprečjem.

Opazila sem tudi to, da stereotipi o ženskah na visokih položajih niso le v glavah moških, temveč so prav tako prisotni tudi v glavah žensk, kar predstavlja še dodatno pomanjkljivost za izboljšanje nastale situacije.

Klub izredni počasnosti menim, da lahko pričakujemo, da se bo položaj žensk v organizacijah izboljševal v skladu z izboljševanjem položaja žensk v družbi. Moje mnenje je, da smo šele na začetni stopnji sprememb. Gre pa vizija družbe v smeri vse večje demokratizacije, kar je nedvomno prava vzpodbuda, da bodo ženske le enkrat dočakale popolno enakopravnost tudi na vodilnih položajih. Ženske nosijo v sebi izkušnje, znanje, sposobnosti in željo po napredku, ki so temelj uspešnosti podjetij. Čas je, da podjetja to izkoristijo tudi na ključnih delovnih mestih.

LITERATURA

1. Adler Nancy: Competitive frontiers: women managers in the triad. International Studies of management and organization 2, 1993, str. 3–23.
2. Adler Nancy: Global managers: no longer man alone. International journal of human resource management 5, 2002, str. 744–760.
3. Atwater L.E., Carey J.A., Waldman D.A.: Gender and discipline in the workplace: wait until your father gets home. Journal of management 27, 2001, str. 537–561.
4. Bernot Natan: Podjetništvo, naloge in odgovornost podjetniškega vodenja. Ljubljana : Gospodarski Vestnik, 1990, str. 184.
5. Brajša Pavao: Sedem skrivnosti uspešnega managementa. Ljubljana : Gospodarski Vestnik, 1996, str. 2.
6. Burgess Z.P., Tharenou P.: Women board directors: characteristics of the few. Journal of business ethics 37, 2002, str. 39–49.
7. Drevenšek Mojca: Ni treba, da je managerka možača. Manager 2, 2003, str. 31–33.
8. Drucker Peter F.: Managerski izzivi v 21. stoletju. Ljubljana : GV Založba, 2001, str. 196.
9. Kanjuo Mrčela Aleksandra v Jogen Maca. 2000. Tranzicija in (ne)enakost med spoloma. Družboslovne razprave, XVI, 34–35, december 2000.
10. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne naprave, 16 (2000), str. 55–56.
11. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v managementu. Ljubljana : Enotnost, 1996. str. 12–72.
12. Korajžija Nataša: Managerke sredi kulture macho. Revija Manager, 2001, 4, str. 40–44.

13. Linehan Margaret: Uspešne ženske – managerke velikih mednarodnih podjetij. Ljubljana : Gospodarski Vestnik, 2001, str.10–98.
14. Lipovec Filip: Razvita teorija organizacije. Maribor : Obzorja, 1987, str. 365.
15. Merkač Marjana: Kadri v organizaciji. Koper : Visoka šola za management, 1998, str. 98.
16. Merkač Marjana: Konstrukcija managerskih vlog. Zbornik s posvetovanja: Managerke in poslovna odličnost. Portorož : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2001, str. 8–26.
17. Merkač Marjana: Razvojne perspektive vključevanja žensk v management. Kranj : Fakulteta za organizacijske vede, 1996, str. 96.
18. Možina Stane: Management danes. Možina Stane et al: Management. Radovljica : Didakta, 1994, str. 15.
19. Možina Stane: Osnove vodenja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1994, str. 287.
20. Nordström Kjell A., Ridderstråle Jonas: Ko zaigra talent, kapital pleše. Ljubljana : GV Založba, 2001, str. 186.
21. Osredečki Eduard: Kultura poslovnega kumuniciranja. Lesce : Oziris, 1994, str. 158.
22. Powell G. N., Mainiero L.A.: Cross-currents in the river of time : conceptualizing the complexities of womens cereers. Journal of management 2, 1992, str. 215–237.
23. Rozman Rudi: Kako prevesti »management« v slovenščino: management, menedžment, upravljanje, poslovođenje, vodenje, ravnanje?. Kranj : Organizacija, 1996, str. 7.
24. Rozman Rudi, Koletnik Franc, Kovač Jure: Management. Ljubljana : Gospodarski Vestnik, 1993, str. 312.

25. Treven Sonja: Mednarodno organizacijsko vedenje. Ljubljana : GV Založba, 2001, str. 157.
26. Vila Antun, Jure Kovač: Osnove organizacije in managementa. Kranj : Moderna organizacija, 1997, str. 319.
27. Zupan Nada, Kaše Robert: Organizacija podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003, str. 151.

VIRI

1. Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada EU (Eurostat) 2005.
2. Gospodarjenje v regijah v letu 2002 in kupna moč regij: Gospodarska zbornica Slovenije. SKEP – Služba za konjunkturo in ekonomsko politiko: 2003, str. 9.
3. Key Indicators of the Labour Market, 1999; Key Indicators of the Labour Market, 2001–2002, Mednarodni urad za delo, 2005.
4. Letno poročilo 2001, 2002: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: 2005.
5. Moj uspeh – priznanje managerkam prijazno podjetje 2005.
6. Položaj žensk v podjetništvu, [<http://www.gzs.si/Nivo3.asp?ID=21842>], 07. 09. 2006.
7. Pobuda skupnosti Equal: Razvojno partnerstvo z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma, 10. 3. 2006.
8. Podjetje Oria Computers [URL: <http://www.oria.si>], 23. 5. 2006.
9. Revija manager [URL: <http://www.manager-on.net>], 27. 12. 2005.
10. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 26.

11. Statistični letopis Republike Slovenije 2005. Statistični urad Republike Slovenije.
[URL:http://www.stat.si/letopis/2004/13_04/13-06-04.htm], 23. 5. 2006.
12. [URL: <http://www.mojuspeh.com/geeklog/article.php/>], 27. 12. 2005.
13. ZAP/L letna raziskava, 2002.
14. ZAP/M, mesečna raziskava 1999-2003, SRDAP, ADS.
15. Združenje manager,
[URL: <http://www.zdruzenje-manager.si/slo>] 3. 10. 2005.
16. Združenje manager: Sekcija managerk,
[URL:<http://www.zdruzenje-manager.si/slo/kdo-smo/osebne-predstavitve/>] 3. 10. 2005.

PRILOGA 1

VPRAŠANJA ZA IZVEDBO ANALIZE POLOŽAJA ŽENSK V ZASAVSKEM GOSPODARSTVU

Vprašanja za ciljno skupino žensk, ki so že na vodilnih položajih

Vaša starost: (ustrezno obkrožite)

2.4.1.do 26 let

2.4.2.27–35

2.4.3.36–45

2.4.4.46–55

2.4.5.55 let in več

Opomba za anketarja

Če je izbrala odgovor e) jo vprašaj za točno starost in, če že izpolnjuje pogoje za pokoj in če morda načrtuje tudi po izpolnjevanju pogojev za pokoj še ostati v službi/opravljati funkcijo.

Stopnja izobrazbe? (ustrezno obkrožite)

a) nedokončana srednja šola

b) dokončana srednja šola

c) višje ali visokošolska izobrazba

d) univerzitetna izobrazba

e) magisterij

f) doktorat

Področje končane izobrazbe? (katero fakulteto/srednjo šolo, magisterij je končala)

Kakšen je vaš zakonski stan? (ustrezno obkrožite)

a) samska

b) poročena

c) ločena

d) živim v izvenzakonski skupnosti

e) vdova

Ali sta zaposlena oba partnerja? (ustrezno obkrožite)

2.4.6.da

2.4.7.da, a je mož zaposlen za skrajšani delovni čas

2.4.8.ne, zaposlena sem samo jaz

Nam lahko zaupate delovno mesto partnerja?

Koliko otrok imate?

a) nobenega

b) enega

c) dva

d) tri

e) štiri ali več

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z odgovorom a), nam lahko zaupate razloge?

Če ste na 6. vprašanje odgovorili z odgovorom a) preskočite naslednji dve vprašanji ...

Kdo od partnerjev je pri rojstvu otrok(a) koristil porodniški dopust?

2.4.9.partner

2.4.10. jaz

2.4.11. nihče

2.4.12. oba/deljeno

Utemeljite zgornji odgovor:

Koliko ur na dan v povprečju namenite ukvarjanju z otroki?

a) nič

b) 1-2 ure

c) 3-4 ur

d) 4-5ur

e) 5 ur in več

Vaše delovno mesto

Zaposleni ste:

za nedoločen čas

za določen čas

Opomba za anketarja

Če je izbrala odgovor a) jo vprašaj, če gre za krajši delovni čas po predpisih o starševskem varstvu ali za kakšno drugo varianto skrajšanega delovnega časa ...

(Pravico do dela s krajšim delovnim časom po zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih imajo matere in očetje. V zakonu je takole opredeljena pravica do krajšega delovnega časa: "Krajši delovni čas lahko dela eden od staršev:

- ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti;*
- ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka.")*

Koliko ur na teden v povprečju delate?

- a) manj kot 40 ur**
- b) 40 ur**
- c) 41–45 ur**
- d) 46–50 ur**
- e) 50–60 ur**
- f) 60 ur in več**

Koliko ur na vikend v povprečju delate za službo?

- a) nikdar ne delam čez vikend**
- b) 1–3 ure**
- c) 4–8 ur**
- d) 8–16 ur**
- e) 16 ur in več**
- f) drugo**

Ali lahko opišete vzroke, zakaj delate tudi čez vikend?

Koliko dni rednega letnega dopusta imate?

Koliko dni rednega letnega dopusta dejansko porabite?

Če ne porabite vsega razpoložljivega dopusta, zakaj ga ne porabite?

Koliko ur na teden v povprečju namenite gospodinjskim opravilom?

- a) nič
- b) manj kot 7 ur
- c) 7–14 ur
- d) 15–25ur
- e) 26–39 ur
- f) 40 ur in več

li menite, da zaradi vaše zaposlitve in velikih odgovornosti vaše družinsko življenje trpi? (ustrezno obkrožite)

Da, v zelo veliki meri

Da

Včasih

Niti ne

Nikakor ne

2.5 Utemeljite zgornji odgovor:

Ali igra spol v vašem poslovnem življenju pomembno vlogo? (ustrezno obkrožite, pri čemer 1 – pomeni, da ne igra nobene vloge in 5 - igra odločilno vlogo)

1 2 3 4 5

Utemeljite prejšnji odgovor:

V katero panogo sodi vaše podjetje?

Koliko časa ste že v tem podjetju?

- a) 0–5 let
- b) 6–10 let
- c) 11–20 let
- d) 21–30let
- e) več kot 30 let

Koliko časa ste že na tem položaju?

- a) 0–5 let
- b) 6–10 let
- c) 11–20 let
- d) 21–30let
- e) več kot 30 let

Koliko let ste imeli ob nastopu sedanjega delovnega mesta/funkcije?

Kaj ste delali pred napredovanjem/na kakšnem delovnem mestu?

Koliko časa ste bili na prejšnjem delovnem mestu in kje (v podjetju, kjer ste zaposleni sedaj ali drugje)?

Ali vaša kariera napreduje tako, kot ste si zamislili ob zaposlitvi?

- a) da, celo bolje
- b) da
- c) delno
- d) niti ne
- e) nikakor

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z odgovori c, d, ali e, napišite, kaj vas je po vašem mnenju oviralo?

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z a, ali b, napišite, kaj je po vašem mnenju pripomoglo k napredovanju?

Kdo vas je vzpodbujal pri izgradnji vaše kariere (1-, 5-)?

(Ocenite pomembnost posameznega izbora od 1 do 5, pri čemer pomeni: 1 – zelo vzpodbujal in 5 – zelo oviral)

partner	1	2	3	4	5
okolica	1	2	3	4	5
mentor na fakulteti/šoli	1	2	3	4	5
starši	1	2	3	4	5
sorodniki	1	2	3	4	5
sama	1	2	3	4	5
delodajalec	1	2	3	4	5
mentor-v službi	1	2	3	4	5
drugo (navedite)	1	2	3	4	5

Kaj menite, da je glavni razlog za vaše napredovanje/uspeh?

Ali pri svojem delu opazujete problem steklenega stropa oziroma ovir, ki preprečujejo managerkam delo in napredovanje?

da
ne

Ali ste pri svojem delu in napredovanju imela mentorja oziroma ga še imate in kdo je to bil?

nadrejeni
sodelavec
prijatelj/ica

partner

drugo:

Je bil mentor moški ali ženska?

moški

ženska

Kakšen odnos sta imela oziroma ga še imata?

zelo dober

dober

zadovoljiv

slab

Na kakšen način ste prišli do mentorja?

poiskala sama

so mi ga dodelili

se je ponudil-a sam/a

drugo

Je po vašem mnenju organizirano/formalno mentorstvo potrebno za delo, napredovanje in povečanje števila managerk na vodilnih položajih?

da

ne

Po pomembnosti ocenite naslednjih 7 osebnostnih lastnosti in sposobnosti, ki jih mora imeti dober mentor (7 – zdi se mi najpomembnejša, 1– najmanj pomembna).

je komunikativen

dober poslušalec

fleksibilen in prilagodljiv

dober organizator

je odkrit in pošten

da zna dati konstruktivno kritiko in pohvalo

ima veliko teoretičnega in praktičnega znanja

Napišite vsaj 2 dobra nasveta, ki ste ju dobili od mentorja in ki ju še vedno upoštevate pri svojem delu.

Ali ste sama komu mentorica?

da

ne

Če niste, ali bi bila pripravljena to postati?

da

ne

ne vem

Ste imeli v službi kdaj občutek, da ste na slabšem položaju zgolj, ker ste ženska?

(Ocenite z 1 do 5, pri čemer pomeni 1 – ne, nikoli in 5 – da, vedno)

1 2 3 4 5

Utemeljite zgornji odgovor.

Imate kdaj občutek, da se nadrejeni/podrejeni/sodelavci do vas obnašajo na način, ki se vam zdi izrazito spolno opredeljujoč/žaljiv?

(Ocenite z 1 do 5, pri čemer pomeni 1 – ne, nikoli in 5 – da, vedno)

1 2 3 4 5

Ne vem

Utemeljite zgornji odgovor.

Kdo je po vašem mnenju k temu pripomogel?

jaz sama

drugi

okolica

ne vem

Kaj menite, da je glavni razlog za vaše napredovanje/uspeh?

Ste se morali zaradi svoje kariere čemu odreči?

(Ocenite pomembnost posameznega izbora od 1 do 5, pri čemer pomeni: 1 – sploh ne in 5 – v celoti)

nadaljevanju študija	1	2	3	4	5
času za partnerja	1	2	3	4	5
partnerju	1	2	3	4	5
članstvu v društvih	1	2	3	4	5
času za prijatelje	1	2	3	4	5
prostem času	1	2	3	4	5
hobijem	1	2	3	4	5
času za družino	1	2	3	4	5
odlašati z otroki oz. jih ne imeti	1	2	3	4	5
ničemur					
drugo (navedite)	1	2	3	4	5

Kaj vam pomeni služba?

(Ocenite pomembnost posameznega izbora od 1 do 5, pri čemer pomeni: 1 – sploh ni pomembno in 5 – najpomembnejše.)

osebno izpolnitev	1	2	3	4	5
izziv in odgovornost	1	2	3	4	5
nujno zlo	1	2	3	4	5
služba mi prinese denar, ki ga potrebujem za					
preživetje	1	2	3	4	5
po končanem šolanju moram pač v službo	1	2	3	4	5
ne vem, o tem še nisem razmišljala					

Ocenite dejavnike, ki so po vašem mnenju vplivali na vaše poklicno napredovanje in moč vpliva ocenite z ocenami od 1-5?

(1 – ni vplivalo, 2 – je zelo malo vplivalo ima večji vpliv, 3 – je med drugim tudi vplivalo, 4 – je pomembno vplivalo, je najbolj vplivalo, 5 – je odločilno vplivalo.)

a) poslovni rezultati, ki sem jih dosegla	1	2	3	4	5
b) udeleževanje neformalnih srečanj s sodelavci					
in nadrejenimi	1	2	3	4	5
c) lojalnost podjetju in poslovni viziji podjetja	1	2	3	4	5
d) stiki/zveze s pomembnimi ljudmi	1	2	3	4	5
e) znanje in strokovnost	1	2	3	4	5
f) delovne izkušnje	1	2	3	4	5

g) lojalnost vodilnim osebam v podjetju	1	2	3	4	5
h) individualne lastnosti:					
urejen videz	1	2	3	4	5
pozitivizem	1	2	3	4	5
agresivnost	1	2	3	4	5
sposobnost vživljanja v težave in potrebe drugih	1	2	3	4	5
tekmovalnost	1	2	3	4	5
fizična privlačnost	1	2	3	4	5
iznajdljivost	1	2	3	4	5
brezkompromisnost	1	2	3	4	5
simpatičnost	1	2	3	4	5
neodločnost	1	2	3	4	5
poštenost	1	2	3	4	5
samoiniciativnost	1	2	3	4	5
sposobnost timskega dela	1	2	3	4	5
samostojnost	1	2	3	4	5
čustvenost	1	2	3	4	5
samokritičnost	1	2	3	4	5
inovativnost	1	2	3	4	5
samozavestnost	1	2	3	4	5
sposobnost motiviranja sebe in okolice	1	2	3	4	5
sposobnost ločevanja osebnih in službenih zadev	1	2	3	4	5
družabnost	1	2	3	4	5
želja po novih znanjih in pridobivanju novih izkušenj	1	2	3	4	5
skromnost	1	2	3	4	5
i) dobri odnosi z vodilnimi v podjetju	1	2	3	4	5
j) drugo (navedite)	1	2	3	4	5

Ali menite, da ima spol v poslovnem življenju nasploh pomembno vlogo? (ustrezno obkrožite)

- a) da, vsekakor
- b) da
- c) do neke mere
- d) niti ne
- e) nikakor

Prosimo, da utemeljite zgornji odgovor.

Ali menite, da so ženske na vodilnih položajih zastopane v enaki meri kot moški?

- a) da, vsekakor
- b) da
- c) do neke mere
- d) niti ne
- e) nikakor

Prosimo, da utemeljite zgornji odgovor.

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z d, ali e, preskočite naslednje vprašanje.

Kateri dejavniki po vašem mnenju vplivajo na majhno udeležbo žensk na vodilnih mestih v družbi in moč vpliva ocenite z ocenami od 1–5?

(1 – ne vpliva, 2 – zelo malo vpliva, 3 – med drugim tudi vpliva, 4 – pomembno vpliva, 5 – odločilno vpliva)

ženske so izolirane v okolju, kjer prevladujejo

moški

1 2 3 4 5

ženskam manjkajo neformalne zveze

1 2 3 4 5

prepričanje, da mora ženska kariero postaviti na drugo mesto (za družino)

1 2 3 4 5

ženske se nerade odločajo za tveganje

1 2 3 4 5

podcenjen stil vodenja managerk

1 2 3 4 5

prepričanje, da so ženske slabši vodje kot moški

1 2 3 4 5

pomanjkanje zaupanja vase

1 2 3 4 5

drugo (navedite)

1 2 3 4 5

Ženske so na vodilnih položajih zastopane v enaki meri kot moški

1 2 3 4 5

Prosim, da z ocenami od 1–5 ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na VAŠE PODJETJE.

(1 – se sploh ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – neopredeljena, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam)

v našem podjetju obravnavajo ženske in

moške enako	1	2	3	4	5
v našem podjetju dobi za enako opravljeno delo moški					
večjo plačo kot ženska	1	2	3	4	5
v našem podjetju dobi za enako opravljeno delo ženska					
večjo plačo kot moški	1	2	3	4	5
ženska se mora za uspeh bolj truditi od moškega	1	2	3	4	5
moški se mora za uspeh bolj truditi od ženske	1	2	3	4	5
ženskam je težje priti na vodilna delovna mesta	1	2	3	4	5
moškim je težje priti na vodilna delovna mesta	1	2	3	4	5
v našem podjetju imamo veliko priložnosti za pridobivanje novih					
znanj skozi seminarje in izobraževanja	1	2	3	4	5
pri izobraževanjih in seminarjih imajo prednost					
ženske	1	2	3	4	5
pri izobraževanjih in seminarjih imajo prednost					
moški	1	2	3	4	5

Prosim, da z ocenami od 1–5 ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na SITUACIJO NASPLOH:

(1 - se sploh ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – neopredeljena, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam)

ženske so obravnavane enako kot moški	1	2	3	4	5
za enako opravljeno delo dobi moški večjo plačo					
kot ženska	1	2	3	4	5
za enako opravljeno delo dobi ženska večjo plačo					
kot moški	1	2	3	4	5
ženska se mora za uspeh bolj truditi od moškega	1	2	3	4	5
moški se mora za uspeh bolj truditi od ženske	1	2	3	4	5
ženskam je težje priti na vodilna delovna mesta	1	2	3	4	5
moškim je težje priti na vodilna delovna mesta	1	2	3	4	5
v podjetjih obstaja veliko priložnosti za pridobivanje					
novih znanj skozi seminarje in izobraževanja	1	2	3	4	5
pri izobraževanjih in seminarjih imajo prednost					
ženske	1	2	3	4	5
pri izobraževanjih in seminarjih imajo prednost					
moški	1	2	3	4	5

Ali menite, da delate več od moških, ki zasedajo enaka delovna mesta kot vi?

da

ne

ne vem

Prosimo, utemeljite zgornji odgovor.

Ali menite, da je vaša plača manjša od plače moških kolegov, ki zasedajo enakovredne delovne položaje?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Utemeljite zgornji odgovor.

Kateri so najpogostejši vzroki za vašo odsotnost z dela, če ne upoštevate letnega dopusta?

(1 – zelo redko, 2 – redko, 3 – občasno, 4 – pogosto, 5 – zelo pogosto)

bolezen	1	2	3	4	5
bolezen svojcev (mož, starši ...)	1	2	3	4	5
bolezen otrok	1	2	3	4	5
administrativne obveznosti (otroški dodatki, krediti, upravne zadeve, itd)	1	2	3	4	5
obveznosti v povezavi s hobiji in konjički	1	2	3	4	5
šolske počitnice/preživljanje časa z otroci	1	2	3	4	5
nikoli nisem odsotna					

Na podlagi kakšnih kriterijev določate, kdo se bo udeležil kakšnega seminarja ali izobraževanja?

Imate v podjetju oblikovano strategijo razvoja zaposlenih?

- Da
- Ne
- Ne vem

Od kdaj?

Če ste odgovorili z a, nam jo lahko opišete?

Na kakšen način uvajate nove sodelavce?

Opomba za anketarja

Tu nas zanima, če imajo morda izoblikovano kakšno mentorsko mrežo oziroma, če sploh imajo sistem mentorstva. Če ne bo sama omenila mentorja, jo vprašaj.

Ali imate izdelan kakšen sistem ocenjevanja ali nagrajevanja zaposlenih?

da

ne

ne vem

Če ste odgovorili z a, nam ga lahko opišete?

Kako bi opisali vaš stil vodenja?

Bi lahko rekli, da vaš stil vodenja oz. odločanja velja (ustrezno obkrožite):

za ženske

za moške

je neodvisen od spola

Utemeljite prejšnji odgovor:

Kakšni vodje so po vašem mnenju ženske?

a) enako dobre kot moški

b) boljše kot moški

c) slabše kot moški

d) ne vem

Utemeljite zgornji odgovor:

Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno narediti, da bi se število žensk na visokih položajih (direktorice, članice v nadzornih svetih, zaposlene na strokovnih delovnih mestih, ustanoviteljice podjetij in samostojnih družb ...) povečalo?

Ali menite, da bo v prihodnosti več žensk na strokovnih delovnih mestih in vodilnih položajih?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Utemeljite zgornji odgovor:

Kaj po vašem mnenju pripomore k konkurenčnim prednostim podjetja?
(1 – ne vpliva, 2 – zelo malo vpliva, 3 – med drugim tudi vpliva, 4 – pomembno vpliva, 5 – odločilno vpliva)

a) kvaliteta izdelkov/ponudbe	1	2	3	4	5
b) konkurenčne cene	1	2	3	4	5
c) odnos do strank/kupcev	1	2	3	4	5
d) pozitivna klima v podjetju	1	2	3	4	5
e) dobra podprtost podjetja z IT tehnologijami	1	2	3	4	5
f) motiviranost zaposlenih	1	2	3	4	5
g) vlaganje v znanje	1	2	3	4	5
h) mešana struktura zaposlenih	1	2	3	4	5
i) ne vem					
j) drugo (navedite)	1	2	3	4	5

Ali je po vašem mnenju mešana struktura zaposlenih pomemben dejavnik pri zagotavljanju konkurenčnih prednosti podjetja in zakaj?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**Kaj predlagate bodočim managerkam/managerjem, prvim
iskalkam/cem zaposlitve in potencialnim kandidatkam/om za
napredovanje do ključnih delovnih mest kot vodilo in motivacijo?**

Želite na koncu morda še kaj dodati?

PRILOGA 2

Tabela 1: Mednarodna primerjava stopenj delovne aktivnosti po spolu, 1980–2005

država	stopnje delovne aktivnosti po spolu, 1980-2000			
	leto	skupaj	moški	ženske
Avstrija	1990	53,6	67,4	41,4
	1991	53,9	67,2	41,9
	1992	54,5	67,2	43,0
	1993	54,3	66,5	43,3
	1994	56,6	67,8	46,2
	1995	56,7	68,0	46,2
	1996	55,7	66,8	45,6
	1997	55,7	66,5	45,8
	1998	55,6	66,2	45,8
	1999	56,2	66,1	47,2
Češka	1993	58,8	68,9	49,5
	1994	59,0	68,9	49,9
	1995	59,0	69,0	49,8
	1996	58,9	69,1	49,4
	1997	58,2	68,3	48,7
	1998	57,1	67,3	47,7
	1999	55,7	65,4	46,6
	2000	55,1	64,7	46,2
Francija	1980	53,6	67,8	40,4
	1990	49,7	59,9	40,4
	1991	49,6	59,3	40,7
	1992	49,1	58,5	40,5
	1993	48,5	57,1	40,6
	1994	47,8	55,9	40,2
	1995	48,2	56,2	40,7
	1996	48,2	56,2	40,8
	1997	47,7	55,5	40,5
	1998	48,1	55,7	41,0
	1999	48,2	55,7	41,4
Italija	1980	46,1	65,3	28,1
	1990	43,9	59,2	29,5
	1991	44,0	59,1	29,8
	1992	44,0	59,2	29,8
	1993	43,6	59,7	28,6
	1994	42,6	58,1	28,2
	1995	42,1	57,2	28,1
	1996	42,1	56,9	28,4
	1997	42,1	56,7	28,6
	1998	42,4	56,7	29,1
	1999	42,8	56,8	29,8
	2000	43,4	57,2	30,6

Nadaljevanje Tabele 1:

država	stopnje delovne aktivnosti po spolu			
	leto	skupaj	moški	ženske
Madžarska	1980	60,4	69,9	51,6
	1990	60,2	65,8	55,2
	1992	52,8	59,6	46,6
	1993	49,3	55,6	43,5
	1994	48,2	55,1	41,9
	1995	47,0	54,7	40,0
	1996	46,7	54,5	39,6
	1997	46,7	54,6	39,5
	1998	47,7	54,9	41,0
	1999	49,4	56,8	42,6
	2000	56,2	63,5	49,5
Nemčija	1991	55,8	68,4	44,4
	1992	54,6	66,8	43,4
	1993	53,5	65,2	42,7
	1994	53,1	64,5	42,5
	1995	52,8	63,6	42,8
	1996	53,4	62,6	42,9
	1997	52,0	61,8	42,8
	1998	52,3	61,9	43,2
	1999	52,7	62,5	43,6
	2000	53,7	63,6	44,5
Nizozemska	1980	46,8	65	28,4
	1990	60,8	74,3	46,9
	1991	61,9	74,7	48,8
	1992	62,8	74,8	50,5
	1993	62,9	74,0	51,5
	1994	63,0	73,5	52,2
	1995	64,2	74,7	53,4
	1996	66,2	76,9	55,2
	1997	68,1	78,4	57,6
	1998	69,8	79,9	59,4
	1999	70,9	80,3	61,3
Portugalska	1980	57,3	76,8	39,5
	1990	58,5	71,6	46,5
	1991	59,6	71,8	48,5
	1992	57,6	69,0	47,2
	1993	56,1	66,8	46,5
	1994	55,5	65,7	46,3
	1995	54,9	64,6	46,2
	1996	55,4	64,8	46,8
	1997	56,3	65,2	48,2
	1998	57,6	67,2	48,9
	1999	58,3	67,5	50,1

Nadaljevanje Tabele 1:

država	stopnje delovne aktivnosti po spolu			
	leto	skupaj	moški	ženske
Slovenija	1993	52,4	58,4	46,9
	1994	52,3	58,0	47,0
	1995	54,4	61,0	48,5
	1996	53,4	59,6	47,7
	1997	54,6	60,7	48,8
	1998	55,3	61,5	49,6
	1999	48,1	60,4	47,8
Švedska	1980	70,1	77,0	63,1
	1990	73,0	76,1	69,9
	1991	71,5	74,3	68,6
	1992	68,3	70,4	66,1
	1993	64,2	65,8	62,5
	1994	63,3	65,3	61,3
	1995	64,1	66,4	61,7
	1996	63,6	66,1	61,0
	1997	62,9	65,6	60,1
	1998	63,8	66,9	60,7
	1999	65,1	68,0	62,1
	2000	66,7	69,5	63,9
ZDA	1980	59,2	72,0	47,7
	1990	62,8	72,0	54,3
	1991	61,7	70,4	53,7
	1992	61,5	69,8	53,8
	1993	61,7	70,0	54,1
	1994	62,5	70,4	55,3
	1995	62,9	70,8	55,6
	1996	63,2	70,9	56,0
	1997	63,8	71,3	56,8
	1998	64,1	71,6	57,1
	1999	64,3	71,6	57,4
	2000	62,7	70,0	56,0

Vir: Mednarodni urad za delo: Key Indicators of the Labour Market, 1999;
Key Indicators of the Labour Market, 2001–2002

PRILOGA 3

Tabela 2: Gibanje zaposlenosti žensk v Sloveniji, 1987–2001

leto	število zaposlenih oseb		delež žensk (v %)
	skupaj	ženske	
1987	837.554	386.589	46,2
1988	830.314	384.483	46,3
1989	819.055	381.116	46,5
1990	782.222	365.992	46,8
1991	714.668	336.637	47,1
1992	656.966	313.388	47,7
1993	663.808	317.575	47,8
1994	647.108	312.174	48,2
1995	642.514	310.100	48,3
1996	635.251	305.699	48,1
1997	651.225	310.668	47,7
1998	652.481	309.573	47,4
1999	670.970	317.006	47,2
2000	683.042	321.587	47,1
2001	694.816	325.699	46,9

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002.

PRILOGA 4

Tabela 3: Registrirane brezposelne ženske, 1987–2001

leto	število brezposelnih žensk	delež žensk med vsemi brezposelnimi osebami (v %)
1987	7.412	48,8
1988	10.085	47,3
1989	13.788	48,9
1990	21.396	47,9
1991	33.563	44,7
1992	45.079	43,9
1993	56.580	43,8
1994	57.034	44,9
1995	56.677	46,7
1996	57.564	48,1
1997	61.091	48,8
1998	62.877	49,9
1999	60.202	50,6
2000	54.094	50,7
2001	51.693	50,8

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Letno poročilo 2001, 2002.

PRILOGA 5

Tabela 4: Delovno aktivno prebivalstvo v regijah Slovenije 1999–2003

	1999	2000	2001	2002	2003
SLOVENIJA	758474	768172	779041	783499	777247
Pomurska	45206	45121	45080	44607	43151
Podravska	110727	112473	115134	116406	115109
Koroška	26574	26832	27127	26551	25604
Savinjska	98444	100927	101828	100731	99095
Zasavska	15101	15197	14685	14100	13412
Spodnjeposavska	24230	24377	23946	23839	22784
Dolenjska	42067	49588	52563	52491	51591
Osrednjeslovenska	224912	220728	223470	228936	232788
Gorenjska	68512	69252	70595	71223	70561
Notranjsko-kraška	17629	18079	18183	17928	17571
Goriška	45426	45518	46197	45923	44889
Obalno-kraška	39646	40081	40235	40756	40694

Vir: ZAP/M, mesečna raziskava, SRDAP, ADS.

PRILOGA 6

Organi sekcije managerk

Predsednica sekcije:

(po funkciji tudi članica UO)

- Romana Pajenk PROBANKA, d. d., predsednica uprave

Upravni odbor sekcije:

- Jadranka Dakič PS - Mercator, d. d., pomočnica predsednika uprave
- Tatjana Fink - Trimo, d. d., glavna direktorica
- Aleša Kandus - Medex, d. d., predsednica uprave
- Sonja Klopčič - Oria Computers, d. o. o., direktorica
- Andreja Kocijančič - Univerza v Ljubljani, rektorica
- Nada Krajnc - Perutnina Ptuj, d. d., članica uprave
- Slavka Marinič - Primat Maribor, d. d., predsednica uprave
- Zofija Mazej Kukovič - Esotech, d. d., predsednica uprave
- Vera Mihatovič - Autocommerce, d. d., pomočnica gen. dir. za finance
- Darinka Miklavčič - Klinični center LJ., generalna direktorica
- Dr. Danica Purg - IEDC - Poslovna šola, dekanja in direktorica
- Cvetana Rijavec - Lek kozmetika, d. o. o., direktorica
- Cvetka Selšek - SKB, d. d., predsednica uprave
- Špela Marija Šifrar - Group, d. o. o., prokuristka
- Marija Vrtačnik - Elkroj, d. d., predsednica uprave

PRILOGA 7

Pomembne slovenske managerke v poslovnem svetu

Sonja Klopčič

Je diplomirala na Fakulteti za elektrotehniko Ljubljana, magistrski študij poslovanja in organizacije pa je zaključila na ekonomski fakulteti v Ljubljani. Poslovno pot je pričela kot raziskovalka v podjetju Eti Izlake. V letu 1988 je sodelovala pri ustanovitvi podjetja Oria, kjer se je leto kasneje tudi zaposlila kot vodja projektov. Od leta 1993 je direktorica. Je članica upravnega odbora Združenja Manager ter upravnega odbora Sekcije Managerk pri Združenju Manager, predsednica UO Združenja podjetnikov pri Območni gospodarski zbornici Zasavje ter predsednica e-kluba pri Regionalnem tehnološkem centru Zasavje (Podjetje Oria Computers).

V zadnjem času je na različnih konferencah in posvetih sodelovala z naslednjimi predavanji:

- e-purchasing: Saving costs for purchasing goods and services; E-commerce goes east, 2nd Annual Regional Congress on e-commerce in Central, Eastern & SE Europe;
- sistem motivacij in spodbud v Orii Computers, Dobri zgledi vlečejo, posvet Zveze društev za kadrovske dejavnosti;
- orodja za pridobivanje in prenos znanja v podjetjih nove ekonomije, Izobraževalni management, GV Izobraževanje;
- informatizacija logističnih procesov – močno orodje za uresničevanje strategije, Infos 03;
- e-manager, Infos 02;
- issues in goods delivery systems in e-commerce environment, e-commerce Bled (Podjetje Oria Computers).

Romana Pajenk

Od leta 1991 dalje je direktorica oz. predsednica uprave Probanke, d. d., njene dosedanje vodilne funkcije pa so še: koordinatorka projektne skupine za mala in srednja podjetja v Ekonomskem centru Maribor; direktorica Ekonomskega centra Maribor.

Diplomirala je na drugi stopnji ekonomske fakultete v Ljubljani in magistrirala na Ekonomsko-poslovni fakulteti Maribor – smer bančništvo. Za uspešno upravljanje Probanke ji je revija Mariborčan podelila priznanje za

naj direktorico leta 1997 in leta 1998, leta 2001 je prejela priznanje Združenja managerjev "Ženskam prijazno podjetje". Romana Pajenk je predsednica nadzornega sveta Avtotehne, predsednica nadzornega odbora Združenja managerjev in članica nadzornega sveta Poslovne šole Bled (Združenje manager).

Tatjana Fink

Na zaključku konference Odličnost managerk 2005 je glavna direktorica Tatjana Fink po mnenju bralcev revije Manager zasedla prvo mesto za najvplivnejšo v poslovnem svetu in najboljšo vzornico za prihodnje generacije. Po mnenju poslovne javnosti so se med vplivne v poslovnem svetu in vsakdanjem življenju uvrstile še Cvetka Selšek, Jadranka Dakič, Danica Purg in Alenka Žnidaršič Kranjc.

Prejete nagrade in priznanja: priznanje manager leta 1999, nagrada GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke za leto 2000, revija Manager – direktorica z največjim vplivom v poslovnem svetu v letu 2004, revija Manager – prvo mesto za najvplivnejšo v poslovnem svetu in najboljšo vzornico za prihodnje generacije, 2005 (Zdrženeje Manager).

Članstvo v organizacijah: članica Sveta za znanost in tehnologijo RS do 2005, podpredsednica Združenja kovinske industrije in območne GZS Novo mesto, podpredsednica Združenja Manager, predsednica Sveta Inštituta USP, predsednica društva Rastoča knjiga 2001–2003, članica UO Rokometne zveze Slovenije do 2005, članica UO Združenja nadzornih svetov, članica Sveta Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, članica Odbora za priznanja Republike Slovenije za poslovno odličnost, članica Sveta Banke Slovenije 1997-2003 (Združenje Manager).

Danica Purg

Prof. dr. Danica Purg je direktorica IEDC - Poslovne šole Bled in predsednica Združenja za razvoj managementa v Srednji in Vzhodni Evropi (CEEMAN), ki združuje 150 managerskih šol iz 41 držav. Je gostujoča predavateljica na več evropskih in ameriških univerzah in svetovalka za razvoj managementa pri vrsti vlad Srednje in Vzhodne Evrope. Njeno področje dela kot predavateljice in svetovalke zajema stile vodenja in osebni razvoj managerjev s posebnim poudarkom na organizaciji lastnega dela in časa ter na timskega delu. Diplomirala je iz političnih ved na Univerzi v Ljubljani, magistrirala in doktorirala pa na Univerzi v Beogradu. Usposabljala se je na managerskih

šolah INSEAD Fontainebleau, IMD Lausanne in Harvard Business School. Prof. dr. Purgova je decembra 1995 postala članica Mednarodne akademije za management, v novembru 1999 pa častna doktorica moskovske državne univerze za upravljanje. Ameriška revija Business Horizons jo je septembra 2001 uvrstila med sodobne gurnje managementa v svetu. Je avtorica in soavtorica večih knjig in številnih člankov. V letu 2002 bo GV založba izdala njeno knjigo o timskem delu (soavtorji so Pierre Casse, Paul Claudel in Lynn A. Isabella); (Združenje Manager).