

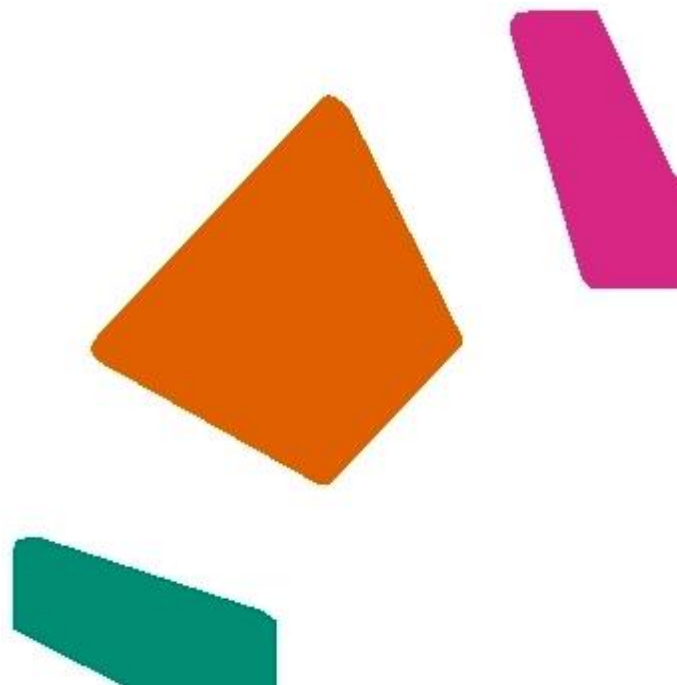


Korupcija in transparentnost pri kadrovanju:

ali je spol pomemben?

Zbornik povzetkov

Ljubljana, 2014



Izdajatelj:
Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
Kotnikova 28, 1000 Ljubljana

Uredila:
Sonja Robnik

Publikacija je dostopna na spletni strani:
<http://www.mddsz.gov.si>

Ljubljana, 2014

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

343.352:658.3(0.034.2)

KORUPCIJA in transparentnost pri kadrovanju : ali je spol pomemben? [Elektronski vir] : zbornik povzetkov / [uredila Sonja Robnik]. - El. knjiga. - Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014

ISBN 978-961-6471-21-3 (pdf)

1. Robnik, Sonja
277162496

Mednarodna konferenca Korupcija in transparentnost pri kadrovanju: ali je spol pomemben?

Ljubljana, 11. december 2014

Po podatkih Evropske komisije (Database on gender balance in decision-making positions) je bilo v Evropski uniji aprila 2014 v 611 največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, 5 % predsednic in 19 % članic uprav ter 12 % izvršnih in 20 % neizvršnih direktoric. V Sloveniji je bilo v dvajsetih največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, 5 % predsednic in 23 % članic uprav ter 18 % izvršnih in 23 % neizvršnih direktoric

Neuravnotežen delež žensk in moških na mestih odločanja je družbeno nepravilno, predstavlja pa tudi pomembno izgubo znanja in kapacitet enega, praviloma bolj izobraženega, spola. Ali so postopki in način kadrovanja lahko ovira za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na menedžerskih položajih, kakšne so slovenske kadrovske prakse, kako je v drugih državah, sta korupcija in spol sploh povezana? Na konferenci so bili predstavljeni rezultati raziskav o vplivu kadrovanja v nadzorne svete na produktivnost podjetij, o razlikah med kariernimi potmi slovenskih menedžerk in menedžerjev, o transparentnosti pri kadrovanju kot možni oviri za enakost spolov. Spregovorili smo tudi o tem, kaj o transparentnosti meni menedžment – je transparentnost naložba ali ovira, kakšne so spolne dimenzije korupcije v mednarodni perspektivi, kakšne so učinkovite politike za naslavljanje tega problema ter predstavili nekaj praks iz drugih držav.

Konferenco so soorganizirali Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Komisija za preprečevanje korupcije ter Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, sofinancirala pa jo je Evropska komisija iz sredstev programa Progress.

Konferenca je del projekta Vključi.Vse, ki ga iz sredstev programa PROGRESS sofinancira Evropska unija. Evropska komisija ni odgovorna za vsebino in njeno nadaljnjo uporabo, ker predstavlja poglede izvajalcev projekta.

Program

10.00 – 10.20	Pozdravni nagovori <ul style="list-style-type: none">• Alma M. Sedlar, namestnica predsednika Komisije za preprečevanje korupcije• Martina Vuk, državna sekretarka Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti• dr. Bojko Bučar, dekan Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani
10.20 – 10.40	Pri razvoju talentov je spol za ene ovira, za druge prednost <i>Sonja Šmuc, Združenje Manager</i>
10.40 – 11.00	Spremembe v stališčih menedžerk o enakosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu (predstavitev rezultatov raziskave) <i>Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, Fakulteta za družbene vede</i>
11.00 – 11.20	Korupcijska tveganja in klientelizem pri zaposlovanju v javnem sektorju v obdobju menjave vlad (predstavitev rezultatov analize) <i>Boris Gramc, Komisija za preprečevanje korupcije</i>
11.20 – 11.40	Ženske v nadzornih svetih slovenskih podjetij: ali so ženske manj dovzetne za politično kadrovanje? (predstavitev rezultatov raziskave) <i>Dr. Polona Domadenik, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani</i>
11.40 – 12.00	Razprava
12.00 – 12.30	Odmor
12.30 – 12.50	Kadrovanje: transparentnost in spol (predstavitev rezultatov raziskave) <i>Dr. Sonja Robnik, Sektor za enake možnosti, MDDSZ</i>
12.50 – 13.10	Naslavljanje enakosti spolov v povezavi s korupcijskimi tveganji in izpostavljenostjo korupciji v državni upravi (predstavitev rezultatov mednarodne raziskave) <i>Barbora Galvankova, UNDP Europe & CIS</i>
13.10 – 13.40	Spolne dimenzije korupcije <i>Helena LIŠUCHOVA, GRECO</i>
13.40 – 14.10	Spol in korupcija: učinkovitim politikam naproti <i>Dr. Maxime Forest, CEVIPOF</i>
14.10 – 14.30	Razprava
14.30	Zaključek

Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Kardeljeva ploščad 5, Ljubljana, Slovenija

aleksandra.kanjuo-mrcela@fdv.uni-lj.si

Spremembe v stališčih menedžerk o enakosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu

V letu 2014 opravljena raziskava (sofinancirana iz sredstev programa Progress, projekt Vključi.Vse) med menedžerji in menedžerkami v podjetjih v Sloveniji prispeva k razumevanju osebnih, družbenih in organizacijskih okoliščin in dejavnikov, ki vplivajo na napredovanje moških in žensk na najvišje položaje v slovenskem gospodarstvu. Razkrila je dejavnike, ki so do sedaj bili manj raziskani in se nanašajo na organizacijske politike in prakse zaposlovanja in napredovanja. V večini podjetij za katera je značilna maskuliniziranost menedžmenta pri postopkih napredovanja ne posvečajo pozornosti enaki udeležbi žensk in moških. Anketirane osebe ocenjujejo, da so postopki napredovanja na najvišje menedžerske položaje v večji meri odvisni od prioritet, mnenj in odločitev najvišjega vodstva kot od formalnih postopkov, vnaprej določenih in merljivih kriterijev izbire. Razloge pomanjkanja ukrepov usmerjenih v enakost spolov menedžerke in menedžerji pojasnjujejo predvsem s tem, da to ni problem, ki bi ga bilo potrebno reševati in s tem, da to ni prioriteta najvišjega vodstva.

Ženske bolj kot moški menijo, da so v poslovnem svetu ženske izolirane v okolju, v katerem prevladujejo moški, da v družbi obstajajo stereotipi, ki ženskam preprečujejo doseganje vodilnih položajev in, da jim manjkajo predvsem neformalne zveze, a da družbena moč temelji predvsem na mrežah neformalnih stikov in da se delo in vedenje žensk in moških na splošno v družbi ne ocenjuje z enakimi merili. Več žensk kot moških meni, da bi ženske povečale možnosti doseganja najvišjih položajev, če bi spletale več neformalnih socialnih mrež.

Za oblikovanje politik na področju doseganja enakosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu so posebno pomembni rezultati raziskave, ki kažejo na visoko podporo poslovnega sveta reševanju problema neenakosti spolov, pri tem pa menedžerke kažejo izrazito naklonjenost reševanju tega problema in tudi večinsko podporo uvedbi kvot, ki bi zagotavljale enakopravno udeležbo moških in žensk na mestih odločanja v gospodarstvu.

Ključne besede: menedžerke, menedžerji, postopki napredovanja, kvote

Boris Gramc

Komisija za preprečevanje korupcije, Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana, Slovenija

anti.korupcija@kpk-rs.si

Korupcijska tveganja in klientelizem pri zaposlovanju v javnem sektorju v obdobju menjave vlad

Prispevek temelji na predstavitvi rezultatov analize, ki jo je izvedla služba Komisije za preprečevanje korupcije za analitiko in informacijsko varnost in ki se osredotoča na oceno korupcijskih tveganj, vključno s klientelizmom, pri zaposlovanju v javnem sektorju v obdobju menjav vlad za štiri menjave vlad in županov od lokalnih volitev 2004 do novembra 2013.

Analiza pokaže, da se v zadnjem mesecu obstoja vlade v javni sektor, torej v javne organe in v družbe v večinski lasti države, prezaposli značilno več oseb, prej zaposlenih na zaupanje, kot v ostalih mesecih. Čeprav to še ne more biti zadosten pogoj za »sodbo«, da so takšne zaposlitve koruptivne ali drugače nepravilne, pa nadaljnja analiza pokaže, da v 14 od 18 podrobneje preiskovanih primerov obstaja sum, da so bili postopki izvedeni netransparentno oziroma sporno, kar korupcijska tveganja močno povečuje. Ob tem je analiza pokazala tudi, da je bilo med obravnavanimi osebami, zaposlenimi na zaupanje in nato »prezaposlenimi« v javni sektor, značilno več žensk kot moških.

Ključne besede: korupcija, klientelizem, zaposlovanje

Dr. Sonja Robnik

**Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Sektor za enake možnosti,
Kotnikova 28, Ljubljana, Slovenija**

sonja.robnik@gov.si

Kadrovanje: transparentnost in spol

Raziskava Mesta odločanja – vidik spola je bila opravljena leta 2014 kot del projekta Vključi.Vse, sofinanciranega iz sredstev programa Progress. Prispeva k razumevanju stanja z vidika uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v slovenskem zasebnem in javnem sektorju, k razumevanju vpliva transparentnih in nekoruptivnih postopkov izbora kadra na enakost spolov v preučevanih organizacijah ter k vpogledu v stanje na področju obstoja organizacijskih ukrepov za karierni razvoj žensk. Anketo je izpolnilo 543 organizacij, vprašalnik je bil namenjen kadrovskim službam oziroma osebam, ki odločajo o kadrovanju.

Preliminarni rezultati kažejo, da v zasebnem sektorju večina sodelujočih organizacij še nikoli ni imela ženske na najvišjem mestu odločanja, medtem ko je delež takšnih organizacij v javnem sektorju bistveno nižji. Velika večina anketiranih oseb meni, da so v njihovih organizacijah postopki kadrovanja na splošno transparentni, česar pa preliminarna analiza teh postopkov ni potrdila v tako visoki meri. Anketirane osebe iz javnega sektorja za konkretne spolno diskriminatorne in netransparentne postopke pogosteje ocenjujejo, da bi bili v njihovih organizacijah na splošno dojeti kot nesprejemljivi.

Za dostop do najvišjih mest odločanja je pomembno, da imajo organizacije primerno bazo nabora srednjih menedžerk in menedžerjev. Zato raziskava podrobneje naslavlja postopke izbora srednjega menedžmenta. Anketirane osebe iz zasebnega sektorja pogosteje kot tiste iz javnega odgovarjajo, da so formalni ali neformalni kriteriji za izbor srednjega menedžmenta prilagojeni moškimi ali osebami brez družinskih obveznosti. Zelo redko ocenjujejo, da so ti kriteriji prilagojeni ženskam.

Za nadaljnje delo na področju odpravljanja organizacijskih ovir za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na vodstvenih in vodilnih položajih so posebej pomembni tisti preliminarni rezultati raziskave, ki kažejo na to, da je zasebni sektor bolj podvržen manj transparentnim kadrovskim postopkom, ki so lahko ovira za nižji delež žensk na vodstvenih in vodilnih položajih, ter ima le malo organizacij sprejete programe usposabljanja, mentoriranja ali sponzoriranja z namenom kariernega razvoja žensk ali interne akte oziroma politike, ki opredeljujejo ukrepe na uravnoteženo zastopnost žensk in moških na vodstvenih in vodilnih položajih.

Ključne besede: transparentnost, kadrovanje, spol, uravnotežena zastopanost

Helena Lišuchová – GRECO Gender Equality Rapporteur and Bureau Member, Head of delegation of the Czech Republic to GRECO, Ministry of Justice of the Czech Republic, Vyšehradská 16, Prague 2, Czech republic

hlisuchova@msp.justice.cz

Gender Dimensions of Corruption – GRECO findings

Group of States against Corruption (GRECO) is the most advanced multilateral anti-corruption review mechanism. GRECO's impact however extends much beyond its strictly defined mandate. It reflects the multifaceted approach of the Council of Europe and is also committed to promoting gender equality and strengthening democracy.

In the course of last two years, 33 out of 49 member States have voluntarily responded to a data collection request in course of the Fourth Evaluation Round. In this Fourth Round, GRECO is examining corruption prevention in relation to Members of Parliament, judges and prosecutors. Data provided by some member states on male and female representation in national governments clearly indicates, that men dominate national politics at all levels in most member states. The data on judges and prosecutors shows that the gender imbalance is also typically in favour of more male than female judges and prosecutors across most European states and in senior posts, although country specific data does reveal a more nuanced picture. Consequently, the “glass ceiling” impeding women's access to the hierarchical progression seems to exist also in the field of justice.

Data gathered by GRECO is essential for monitoring gender parity in decision-making roles and determining strategies to improve the situation, therefore it should be collected and analysed over time within each member state.

Keywords: corruption, review mechanism, judiciary, Council of Europe

Dr. Maxime Forest
Sciences Po OFCE, 69 Quai d'Orsay, 75007 Paris, France

maxime.forest@sciencespo.fr

Challenging myths about Gender & Corruption, towards effective policies

The linkages between gender and corruption have drawn considerable scholarly and policy attention over the last couple of decades. This conference illustrates the increasing relevance given to tackling corruption, notably at the level of recruitment, through a better assessment of its gendered dimension. Yet, no consensus has been reached regarding the relationship between gender & the multi-level and multi-faced aspects of corruption.

It will be the first objective of this contribution, to challenge widespread myths about women & corruption. Conceptions which do not rely upon the body of knowledge and evidences as concerns the social construction of sex differences and the gendered division of power, labour and resources but instead, do largely reproduce gender stereotypes on the behaviour of men and women. It will be my departing point that bringing more women in decision-making positions is not a proxy for bringing a gender perspective into the fight against corruption. While this is a legitimate and desirable goal, it will be better achieved in the name of equality, representativeness and accountability, than the one of eradicating corruption.

Our main arguments will be that gender actually matters in terms of the social and human impact of corruption worldwide (1) and that bringing a gender perspective can support the design of better informed and more effective anti-corruption policies (2). Drawing upon an updated review of the body of international literature and a broad research experience in transition democracies, it will be argued that such a perspective can bring about a finer-grained assessment of corruption practices and their impact on well-being, social equity, the advancement of civil rights or economic sustainability.

Keywords: corruption, gender, anti-corruption policies