

Global public investor Gender balance index

Učešće guvernera na Konferenciji na temu posvećenu značaju žena i rodnoj ravnopravnosti

London, 7. mart 2018. godine

Dame i gospodo, uvažene kolege,

1. Spoznaj samoga sebe 2. Ničega previše 3. Obećaj i eto ti nevolje. Natpis na ulazu u Apolonov hram u Delfima sa ova tri pravila ključ je uspešnog života, ako uspeh merimo zadovoljstvom sobom, ali i to kako su drugi zadovoljni nama.

Ali ove tri zapovesti govore vrlo slikovito o ženi i njenoj ulozi u društvu danas. Šta želimo u stvari kao ličnosti, šta je naše ostvarenje, šta smo spremne da žrtvujemo u ostvarenju izabranog cilja i da li je svaka žrtva za ispunjenje tog cilja nužna i opravdana? I da li znamo da ostanemo gospodari svog mira, svoje sreće, ne obećavajući previše zato što nam se nudi prilika da učestvujemo u igri?

Kako se bliži kraj februara i približava 8. mart, naslovi u ozbiljnijim svetskim nedeljnicima i časopisima, uglavnom objavljuju članke koji liče jedan na drugi. Kao po pravilu, srž ovih članaka čine teme čija su okosnica teškoće balansiranja materinstva i karijere.

Zašto je izbor uvek ILI, crno ili belo, karijera ili materinstvo, po mom ili nikako? - Balans je ključ uspeha.

Karijera ili materinstvo? Materinstvo nije neizostavno i porodica. A porodica je i obaveza ali i podrška. Kako smo žrtvovali porodicu u korist uslužnih delatnosti? Umesto solidarnosti unutar kuće, porodice i generacija, dobili smo plaćene usluge - čuvanja dece, negovanja roditelja, starijih. Dobili smo usamljene pojedince koji su u trci za individualnošću i priznanjem izgubili meru, pa tako i jasan cilj za ostvarenje. Nisu svi odnosi kupoprodajni, ne može sve da se kupi, zato je potrebno sačuvati ljudskost, samopoštovanje i poštovanje drugih.

Biti žena je predivno. Biti majka je još divnije. Svedočim to iskustvom sa troje odrasle dece, dve ćerke i sinom. Dobrim ljudima i obrazovanim osobama na koje sam ponosna i koje poštujem.

Ali biti uspešna žena, zadovoljna žena i majka koja je primer da to dvoje može zajedno - to je najbolji način da motivišete druge.

Kao žena guverner koja dolazi iz prelepe Srbije, za današnji dan sam izabrala sledeće teme: 1) pitanje vertikalnog napredovanja, 2) pitanje prvog unapređenja, 3) dilemu šta zakonodavac može da uradi, 4) i naravno - sprovođenje polne ravnopravnosti u Srbiji sa fokusom na finansijski sektor.

Pitanja vertikalnog napredovanja

Kada se pogleda korporativna lestvica, teško je objasniti zašto se učešće žena pri vrhu lestvice sužava. To se ne može objasniti ni izborom profesije, niti navodnom 'neambicioznošću' žena. Učešće žena u ukupnom broju studenata koje diplomiraju na menadžerskim programima svake godine je sve veći. Ipak, broj žena na menadžerskim pozicijama ne prati taj tempo. I u Srbiji je situacija slična. Više devojaka diplomira na univerzitetima nego njihovih muških kolega. Više žena doktorira nego što je to slučaj sa njihovim muškim kolegama. Ipak, to ne utiče previše da se poveća broj žena na vertikalnoj korporativnoj lestvici.

Pitanje prvog unapređenja

Šta je razlog tome? Nekada je važno uverenje da žene jednostavno nisu uporne u tome da traže unapređenja, ali to izgleda više nije slučaj. Npr. istraživanje konsultantske kuće McKinsey iz 2016. ukazuje da žene jednako zahtevaju unapređenja kao i njihove muške kolege. Istraživanje je takođe pokazalo da žene napreduju jednakim tempom kao i muškarci u srednjem i višem menadžmentu. Međutim, napredovanje na nižim pozicijama je bitno u korist muškaraca. Možda je jedan od razloga to što su poslodavci manje motivisani da na menadžerske pozicije postavljaju žene u životnoj fazi kada je verovatno da će otići na porodiljsko odsustvo i imati malu decu.

Šta zakonodavac može da uradi? – da pruži priliku ali priliku treba neko da iskoristi, da veruje da ona nije samo mrtvo slovo na papiru, kvota, potrebni su dokazi da je ta prilika realna. A to su samo uspešni primeri. Primeri na svim nivoima. Jer društvo vode najbolji, ali su društvu potrebni i prosečni koje moramo da promovišemo.

Ne zaboravimo da zvanične državne politike takođe igraju ulogu u podeli obaveza oba roditelja. Ne radi se samo o tome da državne politike teže da izjednače cenu rada za muškarce i žene. One mogu da utiču, često indirektno, na odluke kompanija o tome koga će više ili češće unapređivati.

U Srbiji nakon rođenja prvog i drugog deteta, država garantuje godinu dana plaćenog porodiljskog odsustva – koje mogu koristiti ili majka ili otac. Za rođenje trećeg i četvrtog deteta period se produžava na dve godine.

Kako stvari stoje u Srbiji?

Pravno gledano, građani Srbije uživaju polnu ravnopravnost zagantovanu Ustavom. Kroz generacije dosta je urađeno na podizanju društvene svesti o tome da ne postoje posebna ženska prava, već obaveza društva i svakog pojedinca da dosledno poštuje OSNOVNA ljudskih prava.

U Srbiji žene čine 56% studenata koji upišu fakultet, i čak 58% onih koji ga završe. Žene predanjače i na doktorskim studijama čime one u Srbiji imaju obrazovnu prednost u odnosu na muškarce.

Žene u institucijama države

U Vladi Republike Srbije situacija je danas znatno povoljnija. Žene imaju pet mesta – uključujući predsednika Vlade i četiri ministarske pozicije. I u državnim institucijama povećava se broj žena. 1/3 ukupnog broja poslanika u Skupštini Srbije čine žene, što je gotovo pet puta više u odnosu na period pre deset godina.

U finansijskom sektoru Srbije

Kao guverner centralne banke mogu reći da sam ponosna što žene u Srbiji dominiraju u finansijskom sektoru. Žene u bankarstvu Srbije čine većinu zaposlenih, iako uz nešto manju zastupljenost na upravljačkim poslovima. Žene su na mestu predsednika izvršnog odbora u 10 od 29 banaka, i na čelu su upravnog odbora 5 banaka. Posmatrano po delatnostima, žene u Srbiji su najplaćenije upravo u finansijskim delatnostima.

U Narodnoj banci Srbije

Kada je reč Narodnoj banci Srbije na čijem sam čelu šestu godinu, imam pravo da kažem da se rodna ravnopravnost poštuje i da se sprovodi. Istorija banke traje već gotovo 134 godine i za to vreme žene su na čelu banke nešto duže od 6 godina. Banka je imala 31 guvernera, od toga dve žene. (Prva je izabrana 2003. i na tom mestu je izdržala tek nekoliko meseci, a ja sam u šestoj godini mandata) Međutim, hronološki posmatrano, uključenost žena u upravljanje centralnom bankom je dominantna u XXI veku. Neretko se dešavalo da žene čine većinu članova Izvršnog odbora NBS, čime su i ključno uticale na donošenje strateških odluka.

Žene su danas u Narodnoj banci Srbije i na poziciji guvernera i viceguvernera. Takođe, 10 od ukupno 21 generalnog direktora u Banci su žene. I još dalje - od ukupno 189 rukovodilaca, 115 (58%) su žene, dok su 83 muškarci (42%)

Da zaključim. Učešće žena na pozicijama višeg menadžmenta i dalje zaostaje za učešćem muškaraca i najčešće ostaje na odnosu – jedna od pet. Žene nisu manje ambiciozne od muškaraca, ali se vreme kada žene zasluže prvo menadžersko unapređenje poklapa sa vremenom kada žene zasnivaju porodicu. Zakonodavac može da pruži priliku ali priliku treba neko da iskoristi, da veruje da ona nije samo mrtvo slovo na papiru, kvota, potrebni su dokazi da je ta prilika realna. Jer društvo vode najbolji, ali su društvu potrebni i prosečni koje moramo da promovišemo. Lično mogu da potvrdim da se na primeru Narodne banke Srbije na čijem sam čelu šestu godinu ne radi o ispunjenju nikakvih kvota za promociju žena na rukovodećim pozicijama. Osobe koje su trenutno rukovodioci u organizacionim delovima Banke su stručnjaci sa značajnim iskustvom. Znam da je takav izbalansiran i moderan pristup dao značajan doprinos velikom uspehu koji, kao institucija, Narodna banka danas beleži u ispunjenju svog mandata.

Hvala vam na pozivu uz želje da se sledeće godine statistika, ali i realnost, poprave u korist žena.