

			<p>potrebno enakost zastopanja spolov uvajati postopoma in na različne načine skozi »soft law« (npr. kodeksi, pravilniki itd.). Ocenjujemo, da glede na populacijo in upoštevanje dejstva, da se vedno več mladih strokovnjakov odloča za delo v tujini, Slovenija tudi ni primerljiva z drugimi evropskimi državami, saj je usposobljenega kadra iz leta v leto manj. Podobno negativno izkušnjo je zaznati tudi z uvedbo kvot v političnih strankah, saj se ženske manj številčno odločajo za politiko, posledično pa je strankam na volitvah težko doseči zahtevano kvoto. Na MGRT smo mnenja, da bi določanje obveznih kvot za družbe pomenilo preveliko breme ter privedlo do situacije, da bi vodilni organi v družbi delovali v nepopolnem številu, zaradi česar bi bilo poslovanje otežkočeno ali celo popolnoma onemogočeno. Strinjamo se, da lahko delež ženskega spola v organih vodenja in nadzora prinese določene prednosti ter da lahko lastnosti žensk pozitivno vplivajo na poslovanje družb, vendar to po mnenju MGRT predstavlja zgolj del v mozaiku lastnosti, znanj in veščin, ki so potrebne za sestavo uspešnega organa vodenja in nadzora. Za dobro opravljanje dela je namreč potrebna kombinacija večih lastnosti, kot so izobrazba, izkušnje, osebnostne lastnosti, inovativnost, vodstvene lastnosti, znanje tujih jezikov, poznavanje različnih kultur itd.). <u>Glede na navedeno predlogu predlagatelja nasprotujemo, saj ocenjujemo, da so predlagani ukrepi nesorazmerni, ter poudarjamo, da je v prvi vrsti potrebno upoštevati ustrezno usposobljenost in kompetence.</u></p>
--	--	--	--