

Izzivi in delovno vključevanje ranljivih ciljnih skupin

Ženske na vodilnih delovnih mestih

SAŠA MRAK, MBA

IZVRŠNA DIREKTORICA ZDRUŽENJA MANAGER



Co-funded by the Rights, Equality
and Citizenship Programme of
the European Union

ZDRUŽENJE MANAGER

1989, 1113

POSŁANSTVO

Z odgovornim vodenjstvom in strokovnim managementom do skupnega napredka.

VIZIJA

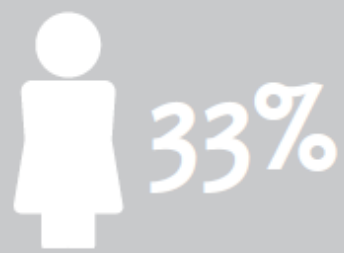
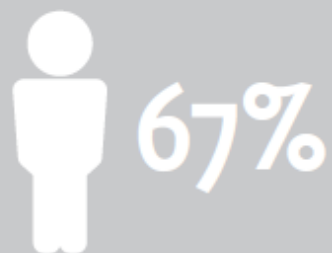
S sodelovanjem spreminjati priložnosti v uspehe in popeljati Slovenijo med 15 najrazvitejših držav v Evropi.

SLOGAN

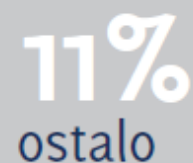
Dobri rezultati, na pravi način.

Profil člana

Po spolu



Po ravni managementa



Po velikosti podjetja



Struktura članstva

Uspehi članov Združenja Manager*

- ▶ **30 %** višja dodana vrednost
- ▶ **46 %** višji prihodki na zaposlenega
- ▶ **181 %** višji dobiček na zaposlenega
- ▶ **20 %** višja povprečna plača

*glede na povprečje slovenskega gospodarstva

Vir: Bisnode, 2016

Dogodki



Priznanja



Mednarodno povezovanje



Strateški cilji 2018

Sodobno voditeljstvo



Mentorstvo 4.0



Povezovanje in združevanje

Ženske na vodilnih pozicijah?

Svet, EU, Slovenija

*Statistično gledano v ZDA
ženske vodijo le 4,2 odstotka izmed 500 največjih
podjetij. (Fortune)*

WEF 2017: Slovenija po enakosti med moškimi in ženskami na 7. mestu med 144 državami

(51. mesto pred dobrimi desetimi leti)

Fortune 500 – 27. januar 2018, od maja 24

(<http://fortune.com/2017/06/07/fortune-500-women-ceos/>)

Deloitte Global 2017: Globalna zastopanost žensk na vodilnih položajih v podjetjih - 15-odstotna (+3 % glede na leto 2015)

Evropski parlament 2016 - 29 odstotkov žensk (tri na več kot sedem moških)

2016 - v upravah in upravnih odborih največjih evropskih družb - 23,3 %.

Ženske na vodilnih pozicijah? Svet, EU, Slovenija

S takim tempom bi po izračunih Evropske komisije za 40-odstotni delež žensk potrebovali 50 let.

POZIV 2011 – Vivane Reding (tedanja evropska komisarka) k povečanju deleža žensk na vodilnih položajih.

Leto kasneje?

V upravnih odborih najpomembnejših EU:

14 % žensk,

3 % predsednic uprav

So skandinavske države res toliko nad povprečjem?

Švedski parlament januarja 2017 zavrnil predlog za uzakonitev kvot, po kateri bi morale ženske v upravah in upravnih odborih podjetij zasedati vsaj 40 odstotkov položajev.

Wall Street Journal: Leta 2014 le 3 % od 145 skandinavskih podjetij imelo na čelu družbe žensko.

Spolne kvote

BRICS države - ženske zasedajo 30 % višjih vodstvenih položajev, svet. povprečje 24 % (Time)

Države, ki imajo zakone, ki določajo kvote:
Francija, Belgija, Italija, Nizozemska in Španija

Predpisi o enaki zastopanosti žensk v upravah državnih podjetij:
Danska, Finska, Grčija, Avstrija in Slovenija pa predpise.

Učinek?

Španija – do leta 2015 na vodilnih položajih v podjetjih le 22 % žensk, Nemčija 14 %, Švica pa 13 % .

Zanimivo, da ...

BRICS države (40% populacije) - največji delež žensk na vodilnih položajih v Braziliji, Rusiji, Indiji, na Kitajskem in v Južni Afriki.

Brez zakonodaje o obveznih ženskih kvotah.

Spolne kvote

BRICS države - ženske zasedajo 30 % višjih vodstvenih položajev, svet. povprečje 24 % (Time)

Države, ki imajo zakone, ki določajo kvote:
Francija, Belgija, Italija, Nizozemska in Španija

Predpisi o enaki zastopanosti žensk v upravah državnih podjetij:
Danska, Finska, Grčija, Avstrija in Slovenija pa predpise.

Učinek?

Španija – do leta 2015 na vodilnih položajih v podjetjih le 22 % žensk, Nemčija 14 %, Švica pa 13 % .

Zanimivo, da ...

BRICS države (40% populacije) - največji delež žensk na vodilnih položajih v Braziliji, Rusiji, Indiji, na Kitajskem in v Južni Afriki.

Brez zakonodaje o obveznih ženskih kvotah.

Slovenija

Analiza 101 največjega slovenskega podjetja, ki jo je Združenje Menedžer opravilo leta 2014, je pokazala, da so imeli članice uprav v 27 podjetjih, v desetih podjetjih pa predsednico uprave.

WEF 2017: Slovenija po enakosti med moškimi in ženskami na 7. mestu med 144 državami

(51. mesto pred dobrimi desetimi leti)

Analize Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE): delež žensk na vodstvenih položajih celo znižal. Po zadnjih podatkih jih je bilo na vodstvenih položajih v Sloveniji v letu 2016 le 19 % v primerjavi z 22,9 % leta 2015. Nekoliko višji je bil delež zastopanosti žensk v upravah podjetij; 21 odstotkov žensk je bilo članic uprav v največjih podjetjih pri nas, medtem ko je bilo 23 odstotkov članic uprav povprečje za EU, so pokazali tudi podatki evropske komisije za leto 2015.

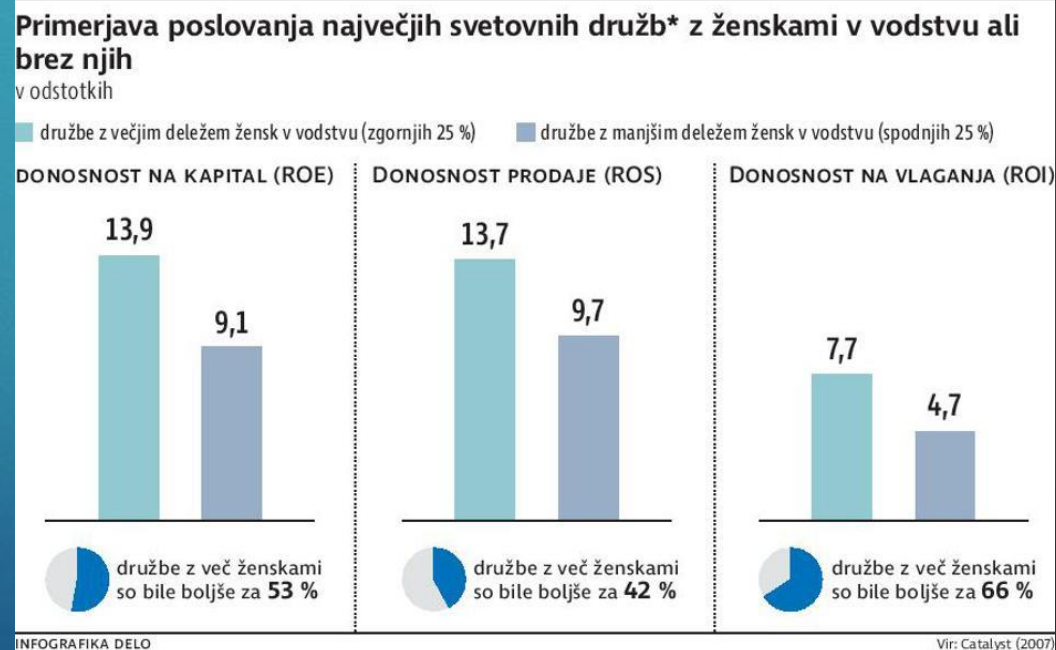
Pred 2 leti: na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve napovedali **pripravo zakona za 40-odstotne spolne kvote** v upravnih in nadzornih odborih velikih gospodarskih družb, postopno do leta 2025. **Kaj bo v prihodnji vladi?**

(Finančni) učinki uravnoteženosti spolov

MIT 2014: uravnotežena zastopanost obeh spolov lahko poveča prihodke do skoraj 41 odstotkov.

Leta 2014 objavljeno poročilo International Business Report je odkrilo, da se je podpora ženskim kvotam med poslovneži povečala s 37 na 45 odstotkov. (Svet Kapitala, marec 2018)

MIT študija (2014), 8 let raziskav



Stereotipi in medijska krajina

MIT 2014: uravnotežena zastopanost obeh spolov lahko poveča prihodke do skoraj 41 odstotkov.

Test (2016), poslovna šola Berlin of School Of Creative Leadership – **narišite vodjo!**

Slovenija; 20/1

Moški in ženski principi vodenja?!

Metina Lista, Kliping in ZM: redne analize o pojavnosti žensk v časopisnih medijih kot komentatork, kolumnistk ali intervjujank, torej oseb, katerih mnenje je relevantno:

2017 - 71 odstotkov prostora zasedali moški, ženske pa le 29 odstotkov.

Stereotipi in medijska krajina

Stereotipi vodijo v pristranskost in diskriminacijo

Različne raziskave potrdile:

1. »Think manager-Think male« globalen fenomen

2. značilnosti, ki jih povezujemo z uspehom vodje, so bolj verjetno prisotne pri moških kot pri ženskih kandidatih za opravljanje vodilnega položaja.

3. ocene identičnih vedenj so odvisne od tega, ali jih pripisujejo moškim ali ženskam. Ženske, ki so izkazovale enaka vedenja kot moški so prejele nižje ocenjene kot moški.

4. Udeleženci so pri ocenjevanju moških vodij uporabljajo nižje standarde kot za ocenjevanje žensk.

5. ženske, ki se ne vedejo v skladu s stereotipnimi ženskimi vlogami in so uspešne v svojih vlogah vodje, se srečujejo z negativnimi posledicami.

6. sovražnosti vodje glede na spol pa so ugotovili tudi razlike v nagrajevanju – tudi na tem področju so bile ženske vodje v slabšem položaju kot moški.

Kje se kaže največja
ranljivost žensk in hkrati
moč ter kako jih vključiti na
višjih pozicijah

Raziskava o kariernih poteh slovenskih managerk in managerjev, Združenje
Manager, 2014 v okviru projekta Vključi.Vse:

- moški v povprečju managersko funkcijo prevzeli mlajši kot ženske
- oboji se strinjajo, da je materam težje graditi managersko kariero kot ženskam brez otrok
- ženske so bile v času graditve kariere v povprečju bolj obremenjene kakor moški (manj prostega časa)
- med tednom oboji delajo v povprečju po 10 ur na dan, med vikendi pa ženske v povprečju delajo več

Kje se kaže največja ranljivost žensk in hkrati moč ter kako jih vključiti na višjih pozicijah

Kako jih vključiti na višjih pozicijah?

Raziskava o kariernih poteh slovenskih managerk in managerjev, Združenje Manager, 2014 v okviru projekta Vključ i Vse:

- Dialog z upravami o načinih, kako povečati število žensk,
- Premagovanje razlike v plačilu ali karierni razvoj, ali tako, da ustvarijo pogoje za uskladitev družinskega in poklicnega življenja.
- Pozornost vodstva je prvi in nujni pogoj za uresničevanje katerega koli ukrepa s področja spodbujanja enakosti.

Kje se kaže največja
ranljivost žensk in hkrati
moč ter kako jih vključiti na
višjih pozicijah

Osnovni ukrepi, ki smo jih predvideli v okviru smernica za spodbujanje enakosti so:

1. Določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetij

2. Izobraževalni programi za ženske

Ta ukrep predvideva dogodke, ki se usmerjajo zlasti na tri težavna področja, ki jih pripisujejo ženskam: pomanjkanje samozavesti, stereotipi in izključenost iz neformalnih omrežij.

3. Karierno mentorstvo za ženske (in shema opazovanja služb ang. job shadowing)

4. Sponzorstvo

Sponzor oziroma podpornik nudi celovito podporo napredovanja posameznika z gradnjo socialnega kapitala in vključevanjem sponzoriranca v širšo socialno mrežo.

Kje se kaže največja
ranljivost žensk in hkrati
moč ter kako jih vključiti na
višjih pozicijah

Osnovni ukrepi, ki smo jih predvideli v okviru smernica za spodbujanje enakosti so:

5. Kadrovanje – od treh kandidatov vsaj ena ženska

Pri tem ukrepu je zavezanost k spodbujanju enakosti konkretno vpleta v potek kadrovanja, in sicer tako, da je v ožji izbor zaposlitvenih intervjujev vselej, ko je to le mogoče, vključena vsaj ena ženska.

6. Spremljanje po učinku (ang. performance management)

Performance management, ki spodbuja enakost, vključuje predvsem načelo meritokracije. Dobro razdelano sistem spremljanja po učinku vodjo usmerja na ciljna področja zaslug posameznika, ki se jih nagradi in upošteva pri napredovanju.

Dobre prakse v Sloveniji

1. Vključevanje podatka o deležu žensk v letnih poročilih slovenskih podjetij.

Krka: leta 2016 na vodilnih položajih 45,6 odstotka žensk, Zavarovalnica Triglav: 27,9 %. Večina drugih podjetij tega podatka v letnih poročilih niti ne objavlja.

2. certifikata Družini prijazno podjetje
(usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja)

3. Vključi.vse (Managerkam prijazno podjetje)

4. Ponovno Artemida

5. Pobude in programi, ki so usmerjeni v razvoj ženskega podjetništva, za podjetnice do enakih možnosti v podjetništvu

6. Klub visoke petke, Bisnode Slovenija

Dobre prakse in projekti v Sloveniji

in Združenje Manager

1. PROJEKT VKLJUČI.VSE

spodbujanje uravnotežene zastopanosti in udeležbe žensk in moških na najvišjih položajih upravljanja in vodenja v gospodarstvu.

2. PROJEKT EQPOWEREC

ozaveščanje o problematiki enakosti med spoloma v gospodarskem prostoru v Sloveniji.

3. PROJEKT VIDNOST MANAGERK POD ŽAROMETI

Prek povečanja deleža managerk, ki so kot gospodarske strokovnjakinje komentirale strokovne teme v medijih, smo ženske vodje predstavili kot enakopravne člene poslovnega okolja.

4. PRIZNANJA ARTEMIDA IN MANAGERKAM PRIJAZNO PODJETJE/VKLJUČI.VSE

Dobre prakse in projekti v Sloveniji in Združenje Manager

5. Odličnost Managerk (do 2016)

6. MENTORSKA MREŽA SEKCIJE MANAGERK od 2015 dalje

7. Projektna skupina za spolne kvote

Najlepša hvala

RAZPRAVA