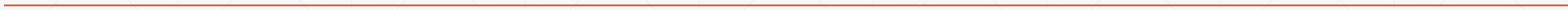
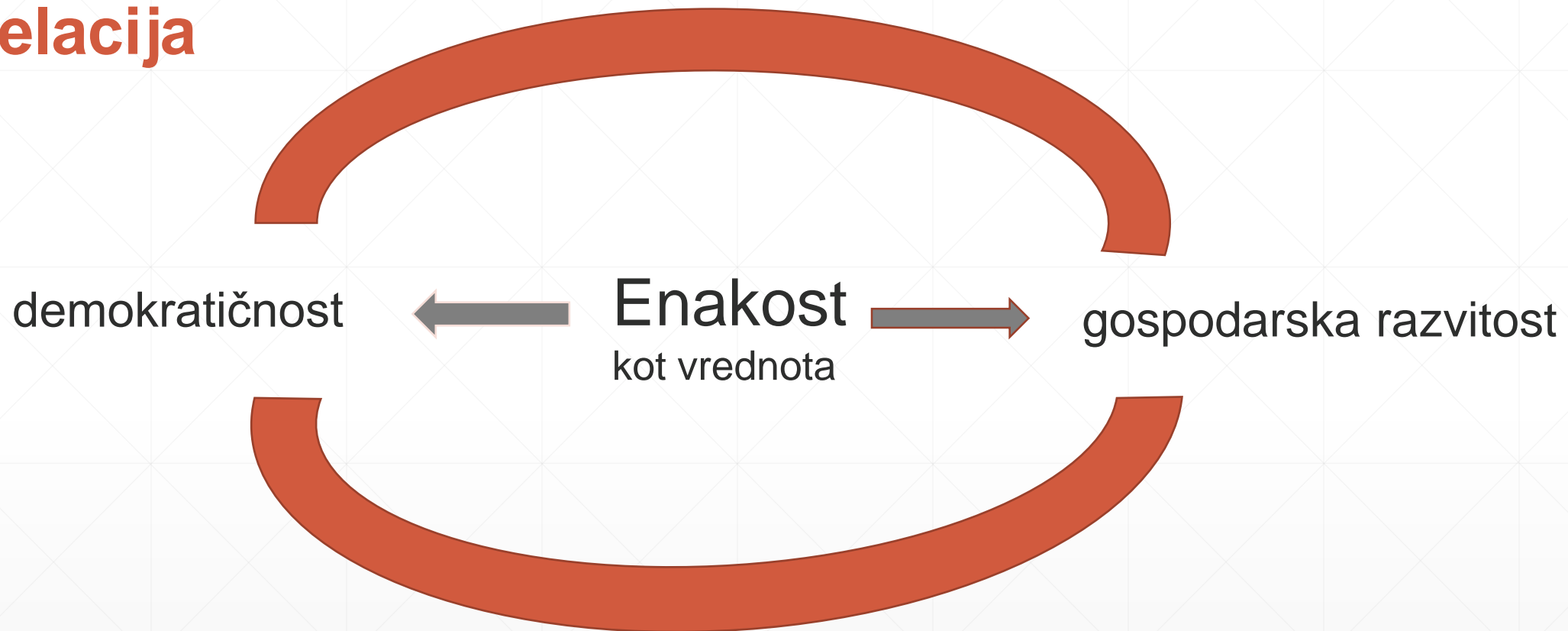


Ekonomska moč enakosti ali kaj delajo podjetja narobe s svojimi talenti

Sonja Šmuc

Otočec, 20. 10. 2016

Korelacija



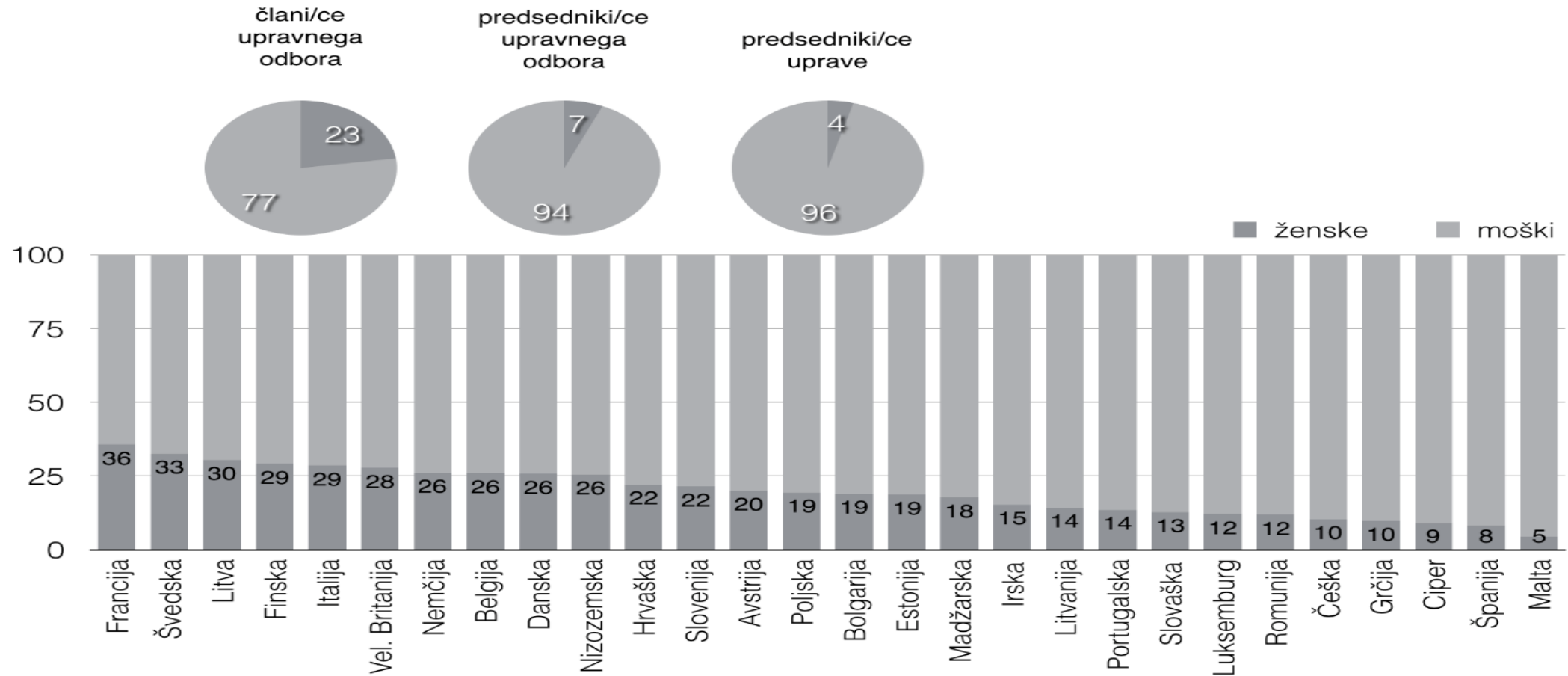
Ovire ... 3 sfere & 5 ravni izvorov neenakosti



Družbena infrastruktura v Sloveniji

- Varstvo otrok
 - Zdravstveno varstvo nosečnic
 - porodniška in nega otroka
 - varstvo v šolskem sistemu
 - Varstvo starejših
 - Individualna obdavčitev
 - Egalitarnost
-

Razmerje v vrhnjem managementu



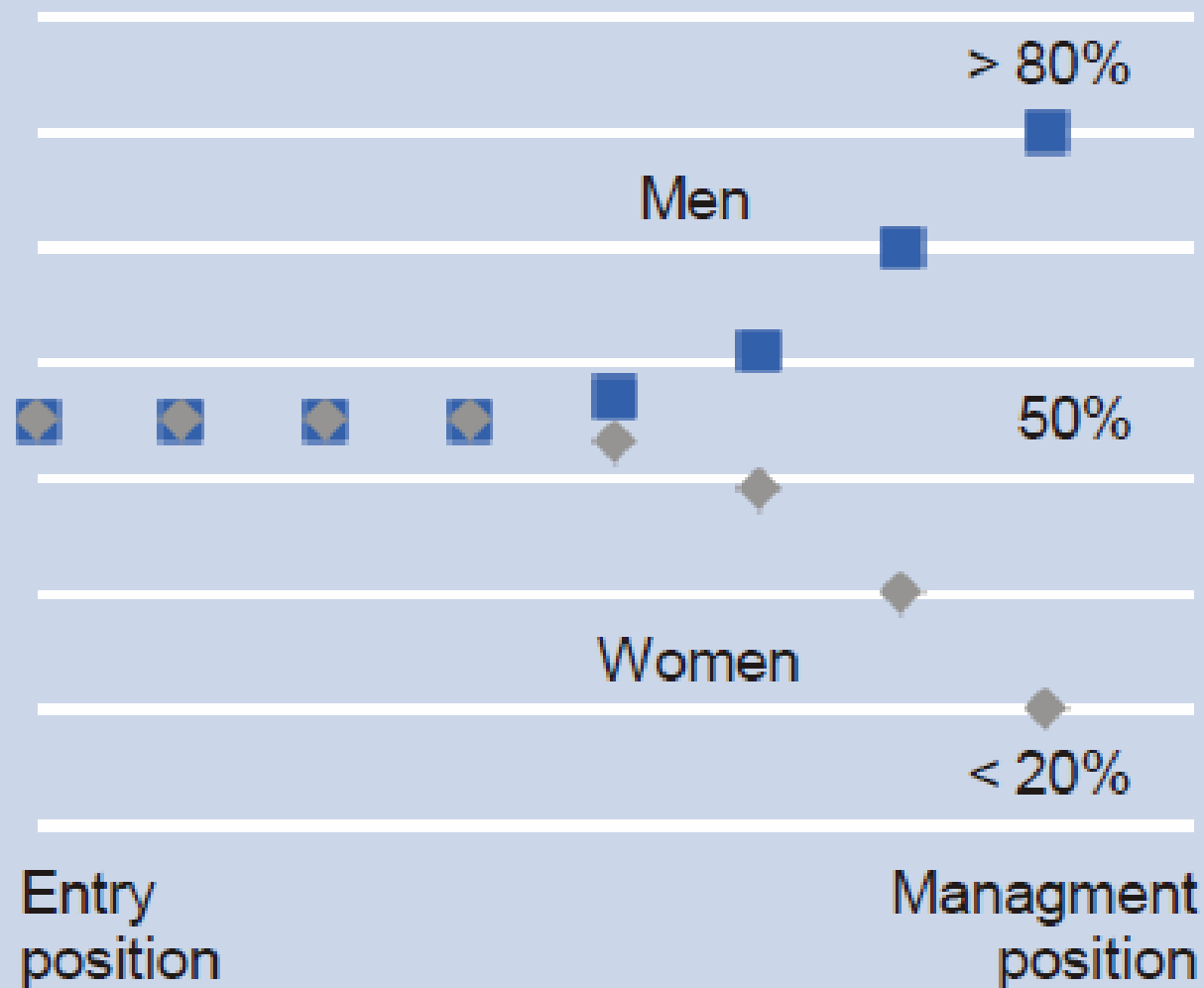
Vir: Evropska komisija, Report on Equality between Women and Men, 2016.

Statistika

Kljub enakemu izhodišču napredujejo moški **hitreje** in v **večjem deležu**.

Female qualifications unused

% women/men at various levels

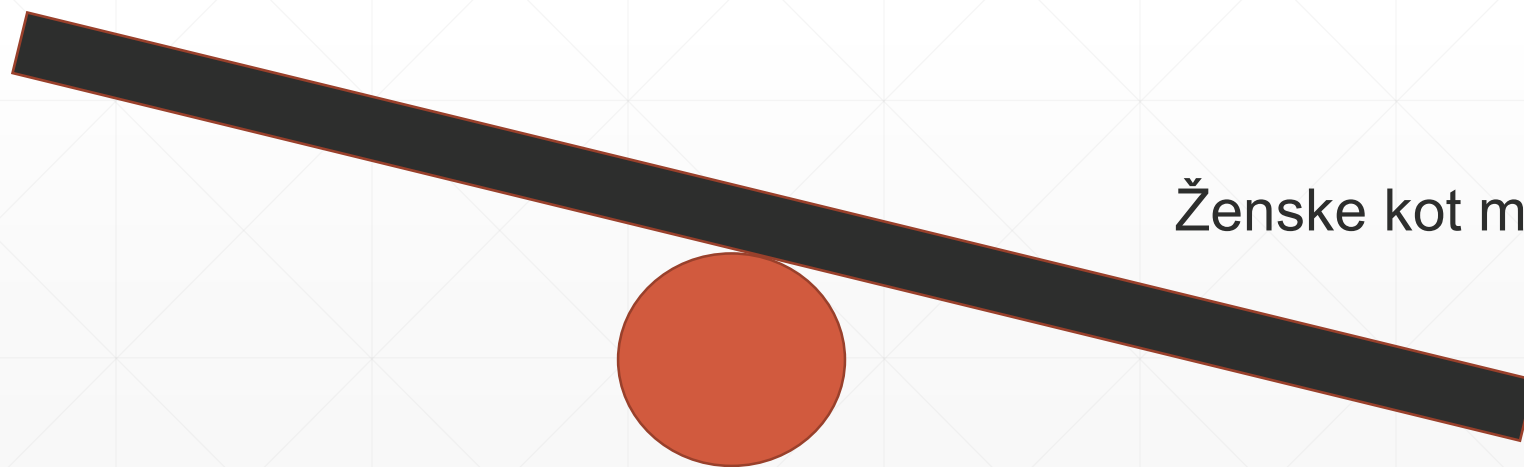


Slovenska podjetja brez vodilnih managerk

- 101 najuspešnejše podjetje 2014: **81 % podjetij brez članic uprave**
 - 101 največje podjetje 2014: **73 % podjetij brez članic uprave**
 - **76 % d.d.** še ni imelo predsednice uprave (Robnik, 2014)
 - **60 % d.o.o.** še ni imelo direktorice (Robnik, 2014)
-

70 % kupne moči : 20 % odločevalske moči

Ženske kot potrošnice



Ženske kot managerke

Ovire v javni sferi ... raven družbe in države

- Patriarhat: religija, vzgoja
- Jezik
- Politične pravice
- Izobraževanje
- Medijska (ne)prisotnost

| | 1992 | 1996 | 2000 | 2004 | 2008 | 2011 | 2014 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| št. poslank | 12 | 7 | 12 | 11 | 12 | 29 | 32 |
| delež poslank (v %) | 13,3 | 7,8 | 13,3 | 12,2 | 13,3 | 32,2 | 35,6 |

| Vloga, ki prikazuje poklic | Moški | Ženske |
|--|-------|--------|
| na najvišjem položaju v podjetju | 86 | 14 |
| v poslovanju / financah (npr. vlagatelj) | 89 | 11 |
| na visokem političnem položaju | 72 | 28 |
| odvetnik, odvetnica | 91 | 9 |
| sodnik, sodnica | 95 | 5 |
| zdravnik, zdravnica | 85 | 15 |
| profesor, profesorica | 94 | 6 |
| novinar, novinarka | 60 | 40 |
| športnik, športnica | 96 | 4 |
| predstavnik / predstavnica vere | 95 | 5 |

Vir: Geena Davis Institute on Media

Ovire v zasebni sferi

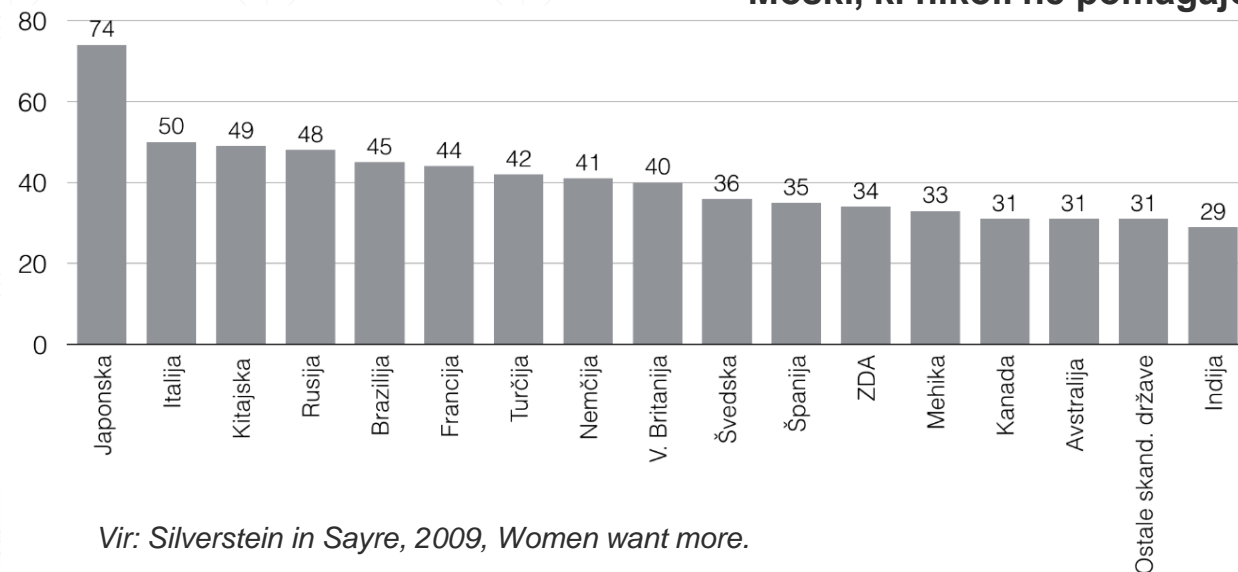
Družinska raven

- vzgoja
- novo partnerstvo & očetovstvo
- delitev skrbstvenega dela
 - razlika 6 – 11 ur/teden

Osebna raven (značaj)

- samozavest
- samokritičnost
- slišnost in upoštevanje
- materinstvo

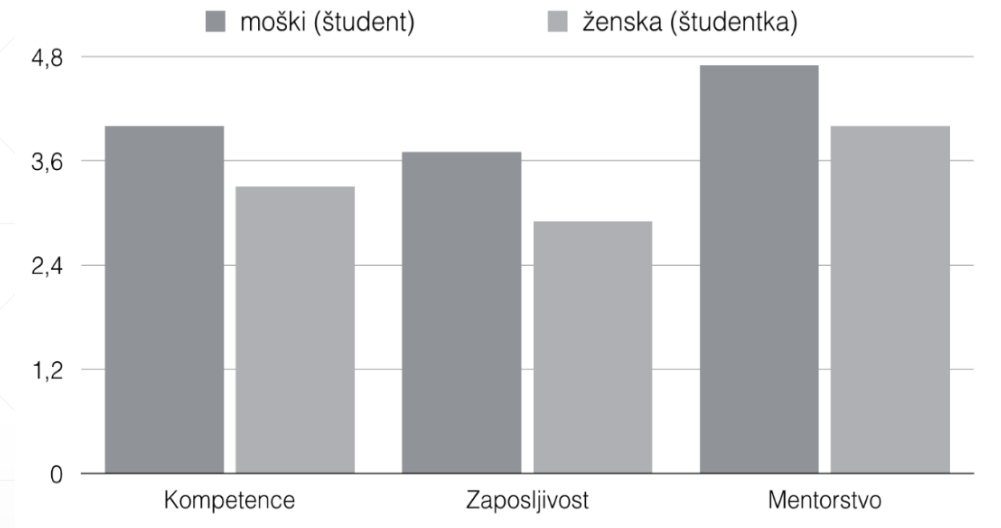
Moški, ki nikoli ne pomagajo



Ovire v gospodarski sferi

Dvojni standard

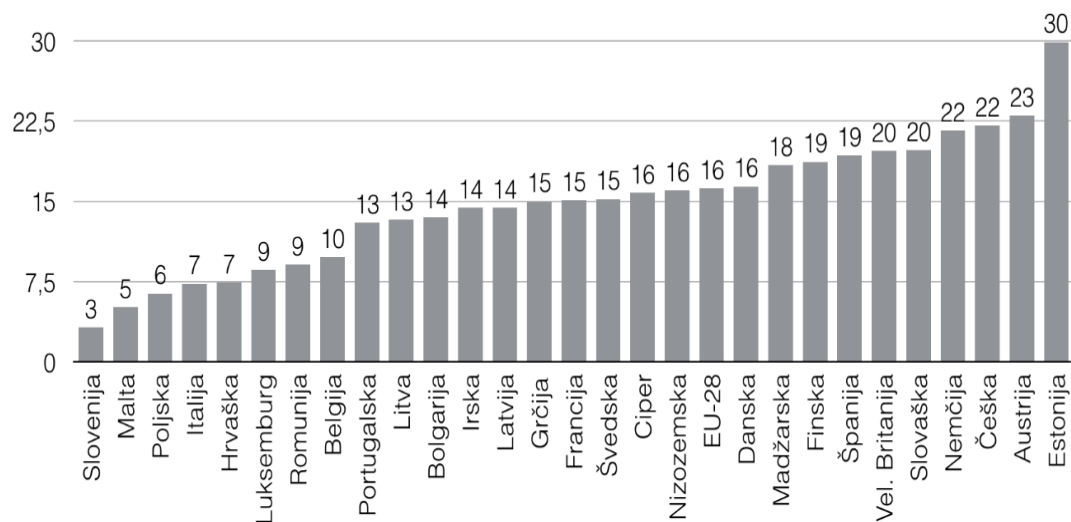
Plačna vrzel (v nadalj.)



Vir: Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, Handelsman, Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS, 2012.

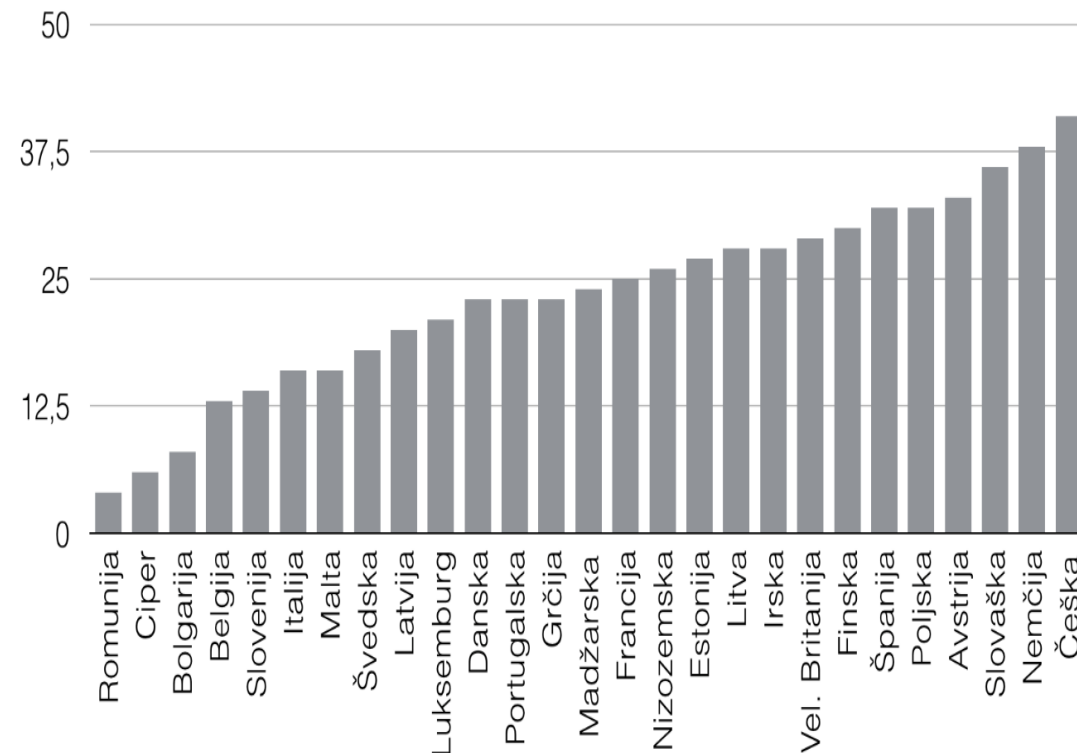
Plačna vrzel

Splošna vrzel leta 2013 (v %)



Vir: Evropska komisija – Justice and Consumers. The Gender Pay gap in the European Union. (b.l.), slika 1.

Pri managerkah v zasebnem sektorju leta 2006 (v %)



Vir: Evropska komisija - Justice, 2011, The pay gap for women in decision-making positions: increasing responsibilities.

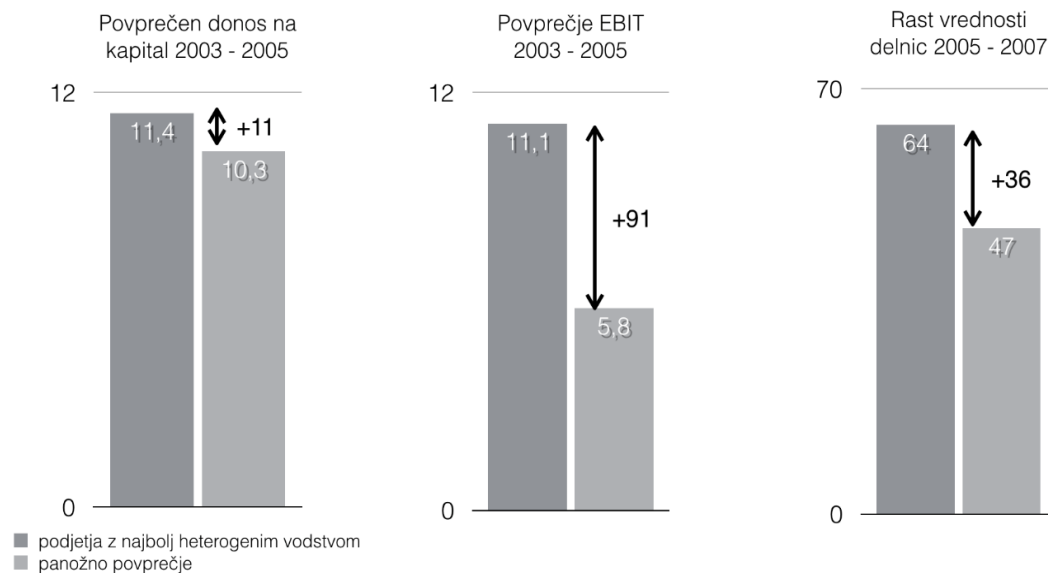
Povezava med finančno uspešnostjo in spolno heterogenostjo vodstva ni neposredna

Deluje posredno preko **kulture** podjetja, ravnanja s **talenti** in obrestovanju **raznolikosti**.

Finančne primerjave enospolnih in heterogenih vodstev

Študija McKinsey & Company

Primerjava uspešnosti podjetij, ki imajo najbolj heterogeno vodstvo, s panožnim povprečjem (v %)



Študija Credit Suisse

Primerjava družb z vsaj eno članico UO in brez članic UO (2005-2011)

- + 26 % vrednost delnic
- + 4 % tč. ROE
- - 2 % tč. zadolženost

Vir: McKinsey, *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007.

Čarobni delež ...



Vir: Jasmin Joecks, Kerstin Pull and Karin Vetter „Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a „Critical Mass“?

Korporativno orodje ... Model 6 Vključi.Vse



1. Kadrovanje – od treh kandidatov vsaj ena ženska



**Kazalec uspešnosti
ukrepa:**

- eden od treh kandidatov za
vodilna mesta je ženskega
ali moškega spola

2. Karierno mentorstvo



Kazalca uspešnosti
ukrepa:

- število mentorjev in mentorirancev ter spolna sestava
- prisotnost in ustreznost vsebine načrtov kariernega mentorstva

3. Karierno sponzorstvo



Kazalci uspešnosti ukrepa:

- število sponzorirancev in sponzorjev in njihova spolna sestava
- število sponzorjev izven podjetja in njihova spolna sestava

4. Izobraževalni programi za ženske in karierni načrt



Kazalca
uspešnosti ukrepa:

- število in vrsta aktivnih programov raznolikosti
- vpetost vseh programov v strategijo podjetja

5. Ciljno vodenje in upravljanje delovne uspešnosti

Osredotočenost na ljudi in odnose:

- pomoč / podpora / sodelovanje
- pripadnost / motiviranje / opolnomočenje
- pozitivno reševanje konfliktov

Matrika voditeljstva



Kazalec uspešnosti ukrepa:

- enakovredno spremljanje učinkovitosti opravljanja delovnih nalog in obveznosti ne glede na spol

Osredotočenost na rezultate / naloge / cilje:

- vzpostavitev strukture in standardov
- nedvoumni in dogovorjeni cilji
- zagotavljanje virov in usposabljanja
- merjenje učinkovitosti
- neprestano izboljševanje

6. Določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetij



Kazalec uspešnosti ukrepa

- število žensk in moških v vodstveni strukturi

Dodatno ...

<https://www.youtube.com/watch?v=VQmkUzEtAkl>

<https://youtu.be/VQmkUzEtAkl>



VKLJUČI.VSE

Odgovornost vodilnih

enakost = ravnanje s **talenti** in človeškimi viri =
= **inovativnost** in **konkurenčnost**