

Za boljši rezultat in rast: vključevanje talentov, tudi v vodstva

Uravnoveženost vodstvenih timov se izkazuje kot dejavnik konkurenčnosti in prinaša večjo uspešnost poslovanja podjetij. Zato je v okviru evropskega projekta Vključi.vse Združenje Manager pripravilo zbornik Vključi.vse, ki predstavlja model šestih ukrepov razvoja talentov po načelih vključenosti in raznolikosti. Danes se tudi odpira razpis Managerkam prijazno podjetje.

Kar 76 % delniških družb in 60 % družb z omejeno odgovornostjo v zasebnem sektorju v Sloveniji še nikoli ni imelo ženske na najvišjem mestu odločanja, kažejo rezultati raziskav MDDSZ o postopkih kadrovanja na managerska mesta iz leta 2014. Opazni so tudi visoki deleži odgovorov podjetij iz zasebnega sektorja, da za managerska mesta med ženskami ni dovolj izkušenih in primernih kandidat, da imajo pri kadrovanju glavno besedo moški, ki podpirajo večinoma moške, in da so pravila za izbor (napisana ter nenapisana) praviloma bolj prilagojena moškim. Na drugi strani študija univerze MIT iz istega leta kaže, da družbe, ki jih vodijo moški in ženske, dosegajo tudi do 41 % višje dobičke kot enospolna vodstva. To nedvomno pomeni, da pomemben del potenciala talentov ostaja neizkoriščen.

Ne čakajmo 81 let, uporabimo Model 6

Po podatkih Evropske komisije se stanje v Sloveniji in EU glede enakosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu sicer izboljšuje, a je napredek izjemno počasen: v primeru ne-poseganja na področje enakosti spolov bo prišlo do uravnovežene zastopanosti spolov šele čez 81 let.

S ciljem promocije uravnoveženega vodenja je Združenje Manager v okviru evropskega projekta Vključi.vse pripravilo [zbornik Vključi.vse](#). Predstavlja model šestih ukrepov razvoja talentov po načelih vključenosti in raznolikosti in šteje za napreden pristop tudi v evropskem prostoru. Model 6 zajema šest področij, prepoznanih kot najpomembnejša za oblikovanje uravnoveženih vodstvenih timov:

- karierno sponzorstvo,
- kadrovanje – od treh kandidatov vsaj ena ženska,
- izobraževalni program za ženske in karierni načrt,
- določitev ciljnega deleža žensk v vodstvih podjetij,
- karierno mentorstvo za ženske,
- ciljno vodenje in upravljanje delovne uspešnosti.

Koliko je v Sloveniji managerkam prijaznih podjetij?

V marcu Združenje Manager odpira razpis za priznanje Managerkam prijazno podjetje. S podelitvijo tega priznanja sekcija managerk pri Združenju Manager že od začetka devetdesetih let izpostavlja uspešna podjetja, ki imajo v vodstvu več kot tretjino managerk. Skladno z ambicijo, da se delež žensk v vodstvih do leta 2020 povzpne do 40 %, združenje aktivno vabi podjetja k sodelovanju. Več o [razpisu](#).

Preberite tudi: **Zanimiva dejstva o vključenosti** (v nadaljevanju).

Dodatne informacije: kommunikacije@zdruzenje-manager.si

Zanimiva dejstva o vključenosti

V Sloveniji 5 % predsednic uprav

Po podatkih Evropske komisije (podatkovna baza o ženskah in moških na mestih odločanja) je bilo v aprilu 2014 v Sloveniji v največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, 5 % predsednic uprav, 23 % članic uprav, 18 % izvršnih direktoric in 23 % neizvršnih direktoric.

V Vladi RS trenutno 41,2 % žensk

Več je bilo žensk na mestih odločanja v drugih javnih institucijah: leta 2013 je bilo 40 % žensk v vodstvu Banke Slovenije in 37 % žensk v vodstvu Vrhovnega sodišča RS, 33 % v nacionalnem parlamentu in 21 % v Vladi RS. Trenutno je v parlamentu 37,5 % žensk, v Vladi RS pa 41,2 %.

Prvak s 30 % zastopanostjo žensk v upravah je Finska

Med EU-28 državami imajo po podatkih Evropske komisije iz oktobra 2013 najvišjo zastopanost žensk v upravah največjih javnih delniških družb Finska (29,8 %), Francija (29,7 %), Latvija (28,6 %), Švedska (26,5 %).

Brez kvot do uravnoveženega vodstva čez 81 let

V Evropi imamo 10 držav, ki so sprejele zakonske ukrepe na področju enakosti spolov na vodilnih mestih (Nizozemska, Danska, Norveška idr.). Izračuni kažejo, da bi v primeru ne-poseganja v področje enakosti spolov, prišli do uravnovežene zastopanosti spolov šele čez 81 let.

Slovenci podpiramo kvote

Slovensko javno mnenje podpira idejo, da bi ob upoštevanju enakih kompetenc ženske morale biti enako zastopane na vodstvenih položajih v podjetjih (95 % Slovenk in Slovencev); 80 % jih podpira zakonodajo na tem področju ob pogoju, da se upošteva kvalifikacije, in ne favoriziranje enega od spolov (Vir: Posebni Eurobarometer 376 – Ženske na mestih odločanja, 2012).

Ovire pri napredovanju žensk

Teorija navaja tri skupine vzrokov:

- **Družbeni vzroki**, kot so npr. predsodki in stereotipi, ki veljajo v družbi.
- **Organizacijski vzroki**, npr. razvoj kompetenc, postopki kadrovanja in napredovanja: raziskave kažejo, da če so postopki transparentni, potem praviloma za vodstvena mesta kandidira več žensk in so pri prijavi tudi uspešnejše.
- **Osebnih razlogov** managerk za nenapredovanje so npr. manjša samozavest ter pomanjkanje ustreznih izkušenj.

Uravnotežena vodstva so uspešnejša

Po spolu uravnotežena vodstva dosegajo boljše finančne rezultate. Študija ameriške univerze MIT iz leta 2014 kaže, da družbe, ki jih vodijo moški in ženske, dosegajo tudi do 41 % višje dobičke kot enospolna vodstva.

Številne študije dokazujejo, da ženske vplivajo na 60 do 80 % nakupnih odločitev.

V Sloveniji najmanjša razlika med plačami managerk in managerjev

Leta 2013 je Evropska komisija objavila poročilo, v katerem je bila Slovenija z zgolj 0,9 % razlike med plačami managerk in managerjev vodilna med 27 državami EU. Po podatkih Evropske komisije iz leta 2014 znaša ta delež 2,5 %.

Sveži podatki za Slovenijo

V okviru projekta Vključi.vse sta bili v Sloveniji izvedeni dve raziskavi.

1. *Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu*; anketiranje je potekalo leta 2014, vprašalnik je izpolnilo 151 managerk in managerjev. Nekaj izsledkov:

- Moški so v povprečju prvo managersko funkcijo prevzeli stari 29 let, ženske 31 let.
- Skoraj vsi moški (97 %) menijo, da niso bili deležni strožjih standardov kot osebe nasprotnega spola, ko so ocenjevali njihovo delo, medtem ko 61 % žensk meni, da so bile deležne strožjih standardov kot moški.
- Managerke se bolj kot managerji strinjajo, da družbena moč temelji predvsem na mrežah neformalnih stikov ter da se delo in vedenje žensk in moških na splošno v družbi ne ocenjuje z enakimi merili.

2. *Mesta odločanja – vidik spola*; anketiranje je potekalo oktobra in novembra 2014, vprašalnik je izpolnilo 543 organizacij: 21 % zasebni sektor, 16 % državna uprava, 10 % lokalne skupnosti, 50 % javni zavodi. Preliminarni izsledki:

- V zasebnem sektorju večina sodelujočih organizacij še nikoli ni imela ženske na najvišjem mestu odločanja (76 % d.d., 60 % d.o.o.), medtem ko je delež takšnih organizacij v javnem sektorju bistveno nižji (15 % državnih organov, tožilstev in sodišč; 15 % javnih zavodov; 41 % občin).
- Na najvišjih mestih v zasebnem sektorju prevladujejo moški – trenutno ima na najvišjem mestu odločanja moškega 92 % d.d. in 79 % sodelujočih d.o.o.