

Vključi.vse

Revija za enake možnosti v vodenju.

Foto: arhiv Plinovodi



Mag. Sarah Jezernik, namestnica glavnega direktorja, Plinovodi d.o.o.

Je res večina zaposlenih v finančnem svetu žensk?

Ženske v finančnem svetu

Se nam le zdi ali je morebiti res, da je v finančnem svetu večina zaposlenih ženskega spola? Utemeljitev tega je zelo preprosta. Ženske smo, mnogo bolj kot moški, dobre gospodinje. Vodenje gospodinjstva pa je tako kot vodenje financ v podjetju povezano z odgovornostjo, skrbnostjo, resnostjo, tudi spretnostjo. Te kompetence in vrednote imamo ženske v genih in v krvi. Celo moj nekdanji delodajalec, ki me je zaposlil na mestu finančne direktorice, mi je ob imenovanju dejal: "Veste, kaj pričakujem od vas? Da boste, no, kako naj vam rečem ... (verjetno je mislil, da bom tako najbolje razumela), dobra gospodinja". Začudila sem se tej primerjavi, jo sprva malce zadržano, celo presenečeno premlevala v sebi, a kasneje ugotovila, kako zelo je to res in na mestu. Da so finance žensko področje, velja vzeti za lep primer in vzor dobre prakse tudi za druge poslovne branže. Naj jih bo čim več. Celotno kolumno lahko preberete [tukaj](#). ■

Finance so posel, ki zahteva skrbništvo, racionalnost in ažurnost. In to imamo ženske v krvi, to nam je dano, za to imamo talent.

■ **Andrej Lasič:** "Le v mešanih kolektivih se lahko na dolgi rok zagotovi optimalno vzdušje in predanost delu."

■ **Cvetka Selšek:** "Če bi imeli v slovenskih podjetjih take 'dobre gospodinje' na najodgovornejših mestih, ne bi bilo krize ali pa bi nas le oplazila. Zamislimo se in spremenimo dosedanjo prakso!"



Finalistki za naziv **Mladi manager 2014** sta Tanja Skaza in Anuška Cerovšek Beltram. Tretji finalist je Bogdan Kronovšek. Med tremi kandidati kar dve ženski.

29. januar 2015:
Januarsko srečanje
Združenja manager

JANUAR · JANUARY · JANVIE						
DON · THU JEU · DON	FRE · FRI VEN · VRI	SAM · SAT SAM · ZAT	SON · SUN DIM · ZON	MON · MON LUN · MAA	DIE · DI MAR	
1	2	3	4	5	6	
15	16	17	18	19	20	
29	30	31				

5. in 6. februar 2015
Lepotica in zver: Ne podcenjujte moči talentov. Mednarodna konferenca, Ljubljana.

· FÉVRIER · FEBRUARI						
MON · MON LUN · MAA	DIE · TUE MAR · DIN	MIT · WED MER · WOE	DON · THU JEU · DON	FRE · FRI VEN · VRI	SAM · SAT SAM · ZAT	
2	3	4	5	6	7	
16	17	18	19	20	21	

Each and every one of us has the responsibility to try to make a difference.



Foto: www.fcc.org.hk

TEKST: ANISA FAGANELJ

"Sanjam o družbi, v kateri bo meritokracija norma."

Intervju s Simono Paravani-Mellinghof, italijansko finančnico, zaposleno pri HSBC Holdings.

V decembrski številki Vključi.vse nadaljujemo niz intervjujev z izjemnimi ženskami, ki jih prepoznavamo kot sooblikovalke sveta prihodnosti. Tokrat smo se pogovarjali s Simono Paravani, vrhunsko bančnico in strastno zagovornico izbire talentov po kompetencah, ki svojo kariero gradi med Evropo in Azijo (Hong Kongom).

Kot sama zase pove, zelo verjame v meritokracijo* in meni, da je v interesu vsake družbe, da odstrani vse ovire, ki so na poti razcveta talentov in na ta način omogočijo nadarjenim, da prispevajo po svojih najboljših močeh.

Paravani bo svoj pogled na pomen uravnoteženega vodenja v procesu ekonomskega odločanja podrobneje predstavila tudi na konferenci Lepotica in zver, ki se bo, v okviru projekta Vključi.vse, 5. In 6. februarja 2015 odvila v Ljubljani.

What and why prompted you to back the initiative to include more women on leading positions?

I am a firm believer in meritocracy; I believe that it is in the society's best interest to remove all barriers (any type of barriers!) that might stand in the way of flourishing talents and allow the talented people to contribute to their fullest.

What are the trends in the regulations and initiatives that support women in leadership positions?

This is an extremely active and quickly developing area. For example, there are numerous legislative changes that enforce greater balance on boards, Italy and Norway being relevant examples. On a broader note, it is worth highlighting the initiatives to ►

Complex problems require people with different skills and perspectives, thus it is hardly surprising that organizations that are able to build teams with complementary skills tend to do well.

All of us – women and men – can make tremendous contributions that will ensure that future generations will inherit a more diverse, open and meritocratic society.

formally track the diversity of boards and executive teams: as the saying goes, it counts to count!

What are the benefits of including more women in the decision making process?

When a decision is assessed by people with different skills and perspectives (and this is not merely about gender balance), it is likely to be a sounder decision with a more balanced analysis of the pros and cons and the possible implications.

What are the challenges and opportunities that women on leading positions face?

Of course, it is hard to generalize as each position, each individual is different. Having said this, leadership often provides the opportunity to make a difference, to behave in a way that fosters inclusion and diversity. Of course, there may be the additional pressure of being viewed as a role model, but most people I know consider this to be positive since it helps make a difference.

Statement: The financial sector is in the women's domain, because women are good housekeepers. Do you agree or disagree with this statement?

I would hope it is both, the domain of women and men alike: I believe in diversity!

What are the most common mistakes in implementing "diversity and inclusion"?

One has to be careful not to focus the debate and policies merely on the gender issue as this might make it appear as "a woman issue" only. This is about meritocracy and the ability to draw on talent from different backgrounds and walks of life.

What is your vision of the future? How do you see Europe in 2030? Will there be more women on decision making positions? How can your vision be achieved?

I dream of a society in which meritocracy is the norm and women as well as men are free to choose their destiny based on their abilities, priorities and aspirations. There is no single recipe for such an end-goal: focusing on the topic, measurable targets, and transparency will help. Ultimately, each and every one of us has the responsibility to try to make a difference!

Companies with a balanced leadership tend to be more successful. Can you comment on this?

Complex problems require people with different skills and perspectives, thus it is hardly surprising that organizations that are able to build teams with complementary skills tend to do well.

Do you think women are "under-associated"? Why?

If "under-associated" means that they have fewer and less-established networks, this is likely a historical legacy and something that is changing quickly. For example, think of the success of the "Lean-in" phenomenon on the global level or – if we wish to focus on Europe – the "in-the-boardroom" program in Italy or the "30% club" in the UK.

Your concluding thoughts ...

While it is natural to focus on the work that lies ahead of us, it is important not to lose sight of the tremendous progress that has been made. For example, according to the FT, in India "lenders headed by women control about 40 per cent of all bank assets". In Norway, boards have a 40 percent female participation. All of us – women and men – can make tremendous contributions that will ensure that future generations will inherit a more diverse, open and meritocratic society! ■

***MERITOKRACIJA:** Je družben sistem, v katerem štejejo talent in trud posameznika ali posameznice. V meritokraciji se posameznike in posameznice nagraduje na podlagi njihovih sposobnosti, ki so vidne iz njihovih preteklih dejanj. Koncept naj bi poznali že zelo zgodaj – Platon Država.

Meritokracija kot nov kriterij, pomeni poskus odprave starega aristokratskega načela dedovanja služb. Uvede ga novi srednji razred, ki posluša pretrgati s prevladujočim nepotizmom. Meritokracija predstavlja tudi nov sloj prebivalstva, ki se je kot tak oblikoval na podlagi lastnega truda in pameti za razliko od aristokracije, ki se je oblikovala in vzdrževala na podlagi dedovanja položajev. Besedo merit bi pogojno lahko prevedli z zaslužnostjo. Najlažje pa koncept pojasnimo s formulo: **trud + pamet = zaslužnost**. Vir: www.termania.net

Slovenija preskočila kar 15 mest

Slovenija se je v poročilu raziskave Svetovnega ekonomskega foruma (WEF), The Global Gender Gap Report 2014, ki meri enakopravnost spolov v 142 državah sveta, znašla na skupnem **23. mestu**, kar je za 15. mest višje kot lani. Raziskava upošteva kriterije na štirih ključnih področjih: ekonomski položaj (22. mesto), vključenost v izobraževalni sistem (27. mesto), zdravje in življenjska doba (74. mesto) ter politični vpliv (43. mesto). **Preberite si poročilo v celoti.**



Velika Britanija že prepoznala vrednosti vlaganja v talente

Na Irskem je 25. novembra potekala konferenca z naslovom **Investing in talent – Promoting gender balanced leadership**. Tam smo izvedeli, da promocijo uravnoteženega vodenja v praksi najbolje izvajajo v Franciji, kjer imajo uvedene tudi ženske kvote. Predstavnica angleške vladne pisarne za enakopravnost Helen Reardon Bond je predstavila njihova prizadevanja. V Angliji so prišli do zaključka, da lahko z uravnoteženostjo spolov na vodstvenih položajih pričakujejo porast BDP-ja do 10 odstotkov. Zadeva je zelo preprosta: ne gre za spol, temveč za številke. Danes ženske sprejmejo več kot 80 odstotkov nakupnih odločitev in predstavljajo večji bazen za nabor talentov zaradi višje izobrazbe. ■

Uvajanje pilotnega mentor-skega programa za managerke

Upravni odbor sekcije managerk se je 9. decembra še zadnjič sestel v letu 2014 in v prostorih podjetja Lin&Nil v nekoliko bolj sproščenem decembrskem vzdušju pripravljal načrte za naslednje leto. Glavni točki sta bili poročili delovnih skupin o vzpostavitvi **mentorskih programov za managerke** in o vzpostavitvi seznama **Vključene** – seznama žensk s poslovnimi kompetencami, ambicijami in vizijo. Cilj prve delovne skupine je, da že na začetku naslednjega leta pripravi strukturo mentorskega programa, v katerem bodo mentorice članice upravnega odbora sekcije managerk, ter da vpelje pilotni mentorski program za 10 parov. Članice upravnega odbora so se seznanile tudi z aktivnostmi v projektu Include.All in dejavnostmi sekcije za ozaveščanje o ženskem managementu v času med sejama. ■

Organizacije si morajo zastaviti vprašanje: Kaj manjka našemu pristopu, da nam ne uspe privabiti, obdržati in napredovati žensk? Raziskava Deutsche Bank, 2010



Delate vse prav v podjetju, dajete prave ideje in predloge, a vendar ne napredujete? Zakaj? **Prisluhnite Susan Colantuono, CEO podjetja Leading Women.**

Na področju **spolne pristranskosti v poslu** nič novega že od leta 1976.

McKinsey&Company



Vir: pinterest.com

Vključi.vse



VKLJUČI.VSE

Izdajatelj: Združenje Manager, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana. Odgovorna urednica: mag. Natalie C. Postružnik. Izvršno uredništvo: Mediade d.o.o. Uredništvo: Mojca Podržaj, Anisa Faganelj. Oblikovanje in prelom: Jamaja, Maja Rostohar. Kontakt: natalija.postruznik@zdruzenje-manager.si. E-revijo **Vključi.vse** delno financira Evropska unija iz sredstev Programa PROGRESS (2007–2013). Več informacij je na voljo na <http://ec.europa.eu/progress>. Vsebovane informacije ne odražajo nujno stališč in mnenja Evropske komisije. Vpisano v razvid medijev pod številko 1852. ISSN 2350-6016.