



Foto: arhiv Združenja Manager

Zgodovina nas uči, da ženska pravica ni stvar danosti, je stvar nenehnega boja, ki še kar poteka.

Prof. dr. Aleksandra Lobnik, predstojnica Centra za senzorsko tehniko, vodja Laboratorija za kemijo in okoljevarstvo, FS, UM, direktorica R&R IOS, Inštitut za okoljevarstvo in senzorje, d.o.o., so-ustanoviteljica IOS, d.o.o.

Da bo zagotovljeno kvalitetno življenje

Kaj vse je danes lahko ženska! Imamo svobodo izbire biti mati, raziskovalka, managerka, žena ... Toda, ali smemo ženske posegati po najvišjih položajih? Odkar pomnim, na Univerzi v Mariboru ni bilo ženske kandidatke za rektoro, na fakultetah pa (z redkimi izjemami) ne kandidatke za dekanje. Menim, da ženska v našem okolju ni dovolj spoštovana. Mora se dodatno dokazovati, da lahko zaseda najvišje položaje, čeprav javno o tem ne govorimo. Statistika je nedvoumen pokazatelj stanja: v povprečju imamo ženske za 16 odstotkov nižje plače od moških kolegov na enakih položajih. Na managerskih položajih v gospodarstvu je le petina žensk, čeprav je uravnoveženost na vodilnih položajih ter kombinacija ženskih in moških vodij idealna za družbo, gospodarstvo ter državo. Več. ■

Ali je dejstvo, da ne kandidiramo za najvišje položaje, povezano z občutkom, da nas moški kolegi ne obravnavajo kot enako pametne, sposobne in da podzavestno čutimo, da bomo težko premagale moške tekmece?

■ **Lovro Peterlin:** Pravilno prepletanje moških načel, kot sta na primer trdnost in racionalnost, z ženskimi vrtilinami (npr. empatija, občutek za sodelovanje ...) zagotavljajo odličnost.

■ **Slobodan Sibinčič:** Kljub velikim besedam na najvišjih položajih v podjetjih še vedno prevladujejo moški. Kvote vidim kot dobro vmesno fazo, dokler se stanje ne normalizira. Norvežani imajo z njimi odlične izkušnje, tako da jih sedaj uvajajo še Švedi.

Konferenca
Odličnost managerk
bo 9. junija na Bledu.

JUNI · JUNE · JUIN · JU				
E · FRI N · VRI	SAM · SAT SAM · ZAT	SON · SUN DIM · ZON	MON · MON LUN · MAA	DIE · TUE MAR · DIN
5	6	7	8	9
19	20	21	22	23

Na dogodku **Samit100**, ki bo 1. in 2. junija v Portorožu, bo potekal tudi spremljevalni dogodek VIP Side event for Women Leaders, na katerem se bodo predstavnice gospodarstva srečale ter pogovarjale s hrvaško predsednico Kolindo Grabar-Kitarović.



IEDC

Bled School of Management

Akademsko konferenco na IEDC – Poslovni šoli Bled, bo **22. maja** gostila dansko predavateljico **dr. Remke**. Tema predavanja je 'Becoming the professional: How young women learn to lean in and lead.'

Primeri dobrih praks –
Lek, član skupine Sandoz

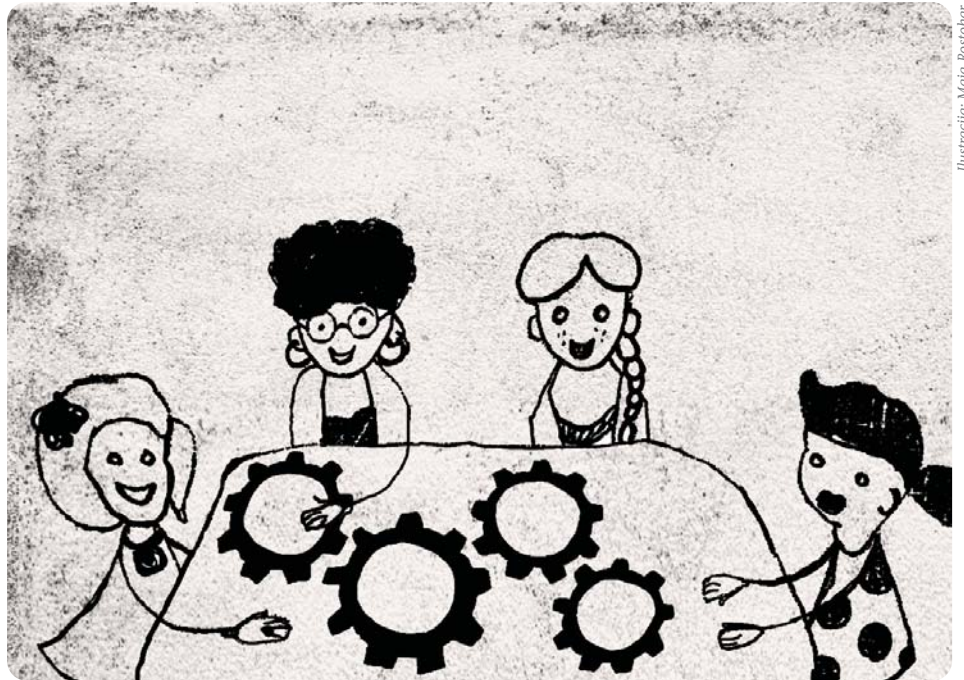
Uravnoveženost spolov na vodilnih mestih – zakaj se še vedno pogovarjamo o tem?

AVTOR: KATARINA KLEMENC

V časih, ko me kdo vpraša, kako pri nas zagotavljam uravnoveženost spolov na vodilnih delovnih mestih, odgovorim z vprašanjem: 'Prosim? Kaj me sploh sprašujete? Je to nekaj, o čemer bi se morali posebej pogovarjati in izpostavljati?' V družbi, kjer delam, to namreč že vrsto let ni posebna tema. Pri nas imamo uravnoveženost spolov na vodilnih delovnih mestih, na vodilno delovno mesto prideš s pravimi rezultati in vrednotami ter zdravo ambicioznostjo. To je to. Pa vendar, ni povsod tako. Zato je o tej temi še vedno potrebno govoriti, jo izpostavljati in o njej ozaveščati, tako ženske kot moške.

Ženske – cenjen del organizacije

V Leku, članu skupine Sandoz, smo ženske že desetletja cenjen del organizacije, zasedamo vodstvena in strokovna delovna mesta v vseh funkcijah poslovanja, skrbimo tudi za to, da razvijamo svoje talente in talente sodelavk, da vzgajamo svoje naslednice. Pri nas je ravnovesje med spoloma približno 50-50, kar velja tudi za vodstvena mesta. To ni rezultat posebnih prizadevanj, ampak našega dolgotrajnega načina dela in razmišljanja, je odraz naše kulture. Že leta 1999 smo prejeli nagrado Ženskam prijazno podjetje. Ženske so bile zadnjih 20 let



vedno tudi članice uprave, Janja Bratoš pa je bila od 2005 do 2007 tudi predsednica uprave Leka.

V Leku imamo trenutno na vodilnih položajih devet direktoric, eno članico uprave ter eno članico nadzornega sveta.

Raznolikost in vključenost sta pomembna

Odkar je Lek del Novartis, posebno pozornost namenjamo raznolikosti in vključenosti, ki temelji na prepoznavanju in sprejemanju številnih vidnih ter nevidnih razlik, po katerih se ločijo posamezniki. Zavedamo se, da so med organizacijami danes v prednosti tiste raznolike družbe posameznikov, ki se med seboj spoštujejo, si zaupajo, sprejemajo različne ideje in mišljenja ter so zato lahko bolj inovativne, produktivne in bolj uspešne.

Znotraj Sandoza, Novartisove generične divizije, deluje program **Ženske v Sandozu** (Women@Sandoz), osnovan leta 2011, v okviru katerega potekajo globalna srečanja žensk iz vseh Sando-

zovih regij. Vsem zaposlenim je na voljo tudi sistem za upravljanje s talenti, ki spodbuja sodelavce h kariernemu razvoju. Tudi v tem programu je posebna pozornost namenjena razvoju talentov med ženskami.

Globalna srečanja žensk na vodilnih položajih

Decembra 2014 je Sandoz četrto leto zapored organiziral globalno srečanje žensk na vodilnih položajih pod okriljem globalnega programa Ženske v Sandozu. Udeležilo se ga je 18 žensk iz vseh regij, kjer deluje Sandoz. Med njimi tudi **Gizela Štampar**, direktorica Proizvodnje Lendava, ki pravi, da je največji uspeh programa, da postajajo ženske bolj vidne in se med sabo povezujejo.

Kaj Štamparjeva svetuje sodelavkam, ki želijo intenzivneje razvijati svojo kariero: "Razmišljajte o svoji karierni poti, o tem, kaj same želite doseči, in to napišite v sistem upravljanja s talenti, ter o tem tudi govorite. Ženske se težje odločamo, ko moramo izbirati med tem, ali sprejmemo izziv in stopimo korak naprej na naši karierni poti ali

V Leku, članu skupine Sandoz, je ravnovesje med spoloma približno 50-50, kar velja tudi za vodstvena mesta.

S ciljem poslovanja ponujati visokokakovostna in cenovno dostopna zdravila, se Sandoz vedno bolj usmerja k bolnicam. Razvili smo vrsto pobud za raznolik in vključujoč marketing, ki bodo pomagale izboljšati življenje žensk po svetu. Tako smo na primer v Turčiji razvili trakove za merjenje povišane telesne temperature za matere, ki ne znajo brati ali pisati, in jim s tem omogočili, da zaznajo vročino pri dojenčku. V Indiji tržimo zdravilo, s katerim želimo hindujskim ženskam omogočiti zamik njihovih menstrualnih ciklusov, da lahko sodelujejo pri verskih praznovanjih ter obredih. V Italiji in Španiji razvijamo obsežnejše programe za zdravje žensk.

"Zavestno bi se morali odločiti, da govorimo o tem, 'kaj' in 'kako' tako za moške kot za ženske, da predstavljamo ljudi na enakopraven način."

Abel Archundia, Sandoz

pa se odločimo za dosedanja pot, da nam ostane čas za družino. Moj nasvet: bodimo hrabre, sprejmimo izziv, saj velja, da kjer je volja, je tudi pot."

Ne le krovni, tudi podporni programi

V okviru krovnega programa Ženske v Sandozu poteka tudi več drugih programov, ki podpirajo naš namen povečati število žensk na vodstvenih položajih – nekateri po vsem svetu, drugi v posameznih državah. Ena od takih pobud je program **Ženske na vodilnih položajih** (*Women in Leadership – WIL*).

Program Ženske na vodilnih položajih, zasnovan leta 2013, podpira razvoj žensk in jih spodbuja, da najbolje izkoristijo svoje potencialne. Globalna pobuda, ki se odvija v vseh regijah in poslovnih enotah Sandoza, se osredotoča na štiri točke: razvoj kariere, mreženje, mentoriranje in skupnost. Aktivnosti vključujejo dogodke, diskusije, srečanja in webinarje o pomembnih tematikah. Dogodki Ženske na vodilni položajih so se začeli kot odgovor na vprašanja o kariernih možnostih žensk na vodilnih položajih in njihovem razvoju in so odprti za vse sodelavce.

Na zadnjem panelnem srečanju, ki si ga vsi sodelavci, ki se ga ne morejo udeležiti, lahko ogledajo na intranetu, je bila gostja **Carol Lynch**, direktorica Sandozove biofarmaceutike in onkološ-

kih izdelkov za injeciranje. Slednja je med drugim povedala: "Na delu ne razmišljam o sebi kot o ženski, ampak o sebi kot o človeku."

Ko jo je **Abel Archundia**, direktor Informacijske tehnologije v Sandozu ter globalni vodja Informacijske tehnologije v Sandozovih tehničnih dejavnostih in kakovosti, vprašal, kako lahko ženske najbolje izrazijo svoje močne točke in dosežke ter kako jim lahko sodelavci pri tem pomagajo, mu je Lyncheva odgovorila: "V delovnem okolju se marsikdaj srečujemo s pristranskostjo, tudi ko govorimo na primer o dosežkih. Ko govorimo o delu, ki ga je opravil moški, se osredotočamo na to, 'kaj' je naredil. Ko pa govorimo o delu, ki ga je opravila ženska, se osredotočamo na to, 'kako' je to dosegla. Zavestno bi se morali odločiti, da govorimo o 'kaj' in 'kako' tako za moške kot za ženske, da predstavljamo ljudi na enakopraven način." ■

Katarina Klemenc, direktorica Korporativnega komuniciranja in vodja Sveta za raznolikost in vključenost v Leku, članu skupine Sandoz.

Na vodilno delovno mesto v Leku prideš s pravimi rezultati in vrednotami ter zdravo ambicioznostjo.

Globalna srečanja Sandozove mreže Ženske na vodilnih položajih so obravnavala teme:

- Kakšna je vizija vaše poklicne kariere? (november 2013),
- Ali upravljate svojo lastno kariero? (julij 2014),
- Kako merite svoj napredek v karieri? (november 2014),
- Kako ohranjati smer v svoji karieri? (april 2015).

Moški v boju s stereotipi

Spol je pri napredovanju na vodstvene položaje za moške odskočna deska, za ženske ovira. A kljub temu, da spolni stereotipi pri napredovanju večinoma ovirajo ženske, se z neenakostjo spolov srečujejo tudi moški. Na to je opozoril četrti posvet v okviru projekta Uravnorežimo odnose moči med spoloma, sofinanciran iz Programa norveškega finančnega mehanizma, z naslovom Enakost spolov – kaj imajo moški s tem?, 8. maja v Ljubljani. Tuji in domači govorniki



ter govornice so izpostavili stereotipe, s katerimi se srečujejo moški, in položaje, v katerih se ti nahajajo v neenakem položaju. Opozorili so še na vlogo, ki jo imajo moški pri doseganju enakosti spolov, in dejstvo, da smo za enakost spolov odgovorni tako moški kot ženske. V tujini namreč že delujejo pobude, kot so HeForShe, MenEngage in MenCare, ki se dejavno vključujejo v prizadevanja za doseg dejanske enakosti spolov na različnih področjih. Ob posvetu je bila zasnovana tudi slovenska platforma moških, ki bo delovala v obliki zaveznitva za enakost spolov. ■

Izzivi zaposlenih očetov

Na Mirovnem inštitutu, v sodelovanju s partnerji FDV UL, ZSSS, Nicho d.o.o. in Reform-resource center for men, izvajajo projekt ODA – Očetje in delodajalci v akciji (sofinanciran iz Programa Norveškega finančnega mehanizma 2009–2014). S projektom odpirajo temo, kako zaposleni očetje usklajujejo delo in družino, pri čemer se osredotočajo na skupino moških na vodilnih, vodstvenih položajih in v prekernih zaposlitvah. Cilj projekta je spodbujanje enakopravnega očetovstva v družinskem življenju in medsebojnega sodelovanja zaposlenih očetov, delodajalcev ter sindikatov pri razvoju, preizkusu novih strategij in možnosti usklajevanja dela ter družine. ■

Uravnoreženost spolov viša dodano vrednost podjetjem

Dvoletni projekt GEMA, pri katerem sodelujejo delodajalske organizacije iz Slovenije, Hrvaške, Makedonije in Bolgarije, raziskovalno-razvojni inštitut EuroCoop in Univerza v Wolverhamptonu, poskuša odgovoriti na vprašanje, kako in zakaj uravnoreženost spolov na položajih odločanja prinaša dodano vrednost podjetjem. V okviru projekta GEMA želijo izvesti raziskavo in izdelati priročnik s podatki ter analizo o uravnoreženosti spolov na vodilnih položajih, povečati zavedanje in prenašati znanje, izkušnje ter dobre prakse o pomenu enakosti spolov in predstaviti ugotovitve ter rezultate ciljnim skupinam, kot so podjetja, socialni partnerji ter splošna javnost. ■

Mreža za enake možnosti

Projekt MEMA – Mreža za enake možnosti vzpostavlja mrežo žensk, ki se bo v Sloveniji zavzemala za opolnomočenje žensk v gospodarstvu in večjo vključenostjo žensk pri oblikovanju razvojnih politik, ob tem pa stremela k uspešnejšem usklajevanju poklicnega ter zasebnega življenja žensk. V projektu sodelujejo Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica osrednjeslovenske regije, norveški partner Athene Prosjektledelse, Zavod META, podjetniški center Konekt-On, Ekonomski inštitut Maribor in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. ■

Madi Sharma, Madi Gorup:

'Učinek Madi' ('Bodi sprememba, ki jo želiš videti – brez izgovorov!') spreminja ideje v poslovni uspeh povsod po svetu. Naši poslovni centri v Makedoniji in v Delhiju, ki jih imenujemo CoSeed, so pri tem učinkoviti. V načrtu imamo prenos znanja tudi v druge države, s ciljem ustvariti nova delovna mesta in pospešiti podjetniško rast.

Allyson Zimmermann, Catalyst:

Catalyst je pričel z akcijo brezplačnih e-treningov, imenovanih Inclusive Leadership Training: Becoming a Successful Leader, ki jih izvajajo v partnerstvu z edX. Štiri-tedenskega izobraževanja se udeležuje že več kot 42.000 ljudi, iz preko 200 držav, več kot 60 odstotkov sodelujočih pa je moških. Več na: [Inclusive Leadership Training: Becoming a Successful Leader](#).



Ker je vedenje nakupovalk moteče za nakupovalce, se prodajalna odloči, da bo ženskam omejila vstop na ure, ko moških ne bodo motile. Bi se strinjali s takim ukrepom?

Ste zamudili konferenco Lepotica in zver: Ne podcenjujte moči talentov in s tem predavanje Allyson Zimmermann in Simone Paravani-Mellinghoff? Oglejte si posnetek panela Results and Outcomes.



Zakaj imajo ambiciozne ženske 'ravne' glave? To pojasni Dame Stephanie Shirley, začetnica socialnega podjetništva v 60-ih letih. V času, ko je morala za odprtje bančnega računa dobiti soglasje moža.