

Vključi.vse

Revija za enake možnosti v vodenju.

Foto: Mateja Jordovič



Kljub vsemu temu se Slovenija ne more pohvaliti, da vrednota enakosti živi tudi v gospodarstvu.

Sonja Šmuc, izvršna direktorica Združanje Manager

Slovenija, raj za ženske

Če v EU kar 88 % državljanov meni, da je ob primerljivih kompetencah treba zagotoviti, pa četudi z zakonom, da bodo imele ženske enake možnosti napredovanja kot moški, je v Sloveniji ta delež s 95 % še bistveno višji (Evrobarometer). V Sloveniji je enakost spolov vrednota, ki je ostala kot dobra zapuščina prejšnjega sistema, skupaj z visokim deležem žensk na trgu dela (okoli 46 % vseh zaposlenih), zaposlitvami za poln in ne le polovičen delovni čas, nizko razliko med plačami, ki znaša le 2,5 % (medtem ko je povprečje EU 16 %), mrežo domov za ostarele, dobrim in cenovno dostopnim varstvom otrok, velikodušnim sistemom enoletnega porodniškega dopusta, ki spodbuja tudi očete k aktivni družinski vlogi. Dodajmo k temu še nad 62 % diplomantk, dobre izkušnje s kvotami v politiki, individualno obdavčitev osebnih prihodkov (namesto družinske, ki v marsikateri državi zadrži enega od partnerjev doma), in okoli 45 % žensk na mestih srednjega managementa, bazena, iz katerega se črpajo vodilni, – in dobimo enega ženskam najbolj prijaznih sistemov na svetu.

V Sloveniji je enakost spolov vrednota, ki je ostala kot dobra zapuščina prejšnjega sistema.

Mnoge bogatejše evropske države nimajo niti približno tako dobre infrastrukture, ki bi omogočala ženskam, da imajo aktivne kariere in šele sedaj razvijajo posamezne elemente – v Nemčiji gradijo vrtce in podaljšujejo varstvo otrok v šolah, na Irskem ugotavljajo, kako poceniti varstvo otrok, EU zaradi obstrukcije več držav ne more sprejeti direktive, da so matere upravičene do vsaj 20 tednov porodniške (sedaj je ponekod zakonodajni minimum 14 tednov) ...

In vendar ... Kljub vsemu temu se Slovenija ne more pohvaliti, da vrednota enakosti živi tudi v gospodarstvu. V 90-ih, ko so s fakultet še prihajali predvsem fantje, je bilo Slovenk na vodilnih položajih celo več kot danes. Zdi se, da so kljub boljši izobrazbi delovna mesta za ženske rezervirana le do ravni srednjega managementa. Vsej logiki navkljub od tu naprej uspele redkim.

Zakaj je temu tako, je vprašanje, ki okupira številne raziskovalce in mnoge razmišljujoče managerje in managerke, nas pa je v projektu Vključi.Vse gnala predvsem ambicija, da podjetjem pokažemo, kako lahko bolje skrbijo za talente, ki jih imajo. Model 6 Vključi.Vse, ki je rezultat našega dela, je nadušil celo Norvežane.

Do enakosti v praksi Slovenijo loči le še nekaj odločnih korakov, a te ne more opraviti nihče drug, kot glavni v podjetju.

Odločitev za 'raj' je tako, kje drugje kot – v moških rokah. ■

■ **Mojca Podržaj:** Dosegli smo namen in cilj dvoletnega projekta Vključi.Vse: okrepili smo zavedanje ter spodbujali zasebni sektor k dodatnemu vključevanju žensk na odločevalskih pozicijah. Ob tem smo pripravili tudi konkretna orodja – Model 6 Vključi.Vse. Sedaj pa sledi po moje (naj)težji del: spraviti 'teorijo' v življenje.

Izbor pilotnih podjetij: Petrol, MIK –
december 2013, januar 2014

"Zakaj ženske potrebujemo moške
sponzorje in roza kvote", podpis
pogodbe s pilotnima podjetjema in
dogodek sekcije – **6. 3. 2014**

Mejniki projekta V

Oblikovanje 6 ukrepov za uravnoteženost spolov
v procesu ekonomskega odločanja "Model 6
Vključi.vse" – **december 2013 – marec 2014**

Iskanje sodelavcev za vzpostavitev
"Modela 6 Vključi.vse" v pilotnih
podjetjih: **februar – marec 2014**

Priprava in izv

2013			2014								
10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09
Podpis pogodbe projekt Vključi.vse/Include.all MDDSZ in ZM – 30. 10. 2013			Izbor CGP Vključi.Vse – marec 2014			Pilotne delavnice v podjetju MIK Celje; izvajalec ZM – junij 2014					
Začetek projekta Vključi.vse – 1. 11. 2013											
Predstavitve projekta – 18. 12. 2013 (novinarska konferenca MDDSZ, ZM)			Oblikovanje Ekipe "Model 6 Vključi.vse": Ksenija Božič Špiler, Bojan Brank, dr. Danijela Brečko, mag. Natalie C. Postružnik, Sonja Šmuc – marec 2014								
Razpis za izvedbo raziskave MDDSZ – december 2013											
Razpis za pripravo CGP projekta – januar 2014											
Izid prve mesečne e-revije – januar 2014											
			Študijski obisk na Švedskem – februar 2014			Pilotne delavnice v družbi Petrol; izvajalec ZM – april-junij 2014					
			Študijski obisk v Veliki Britaniji; izvajalec ZM – marec 2014			10 predavanj, 10 delavnic, 10 razpisov, 10 pilotnih delavnic, 10 študijskih obiskov, 10 predstavitev, 10 razpisov, 10 predstavitev, 10					

10 predavanj,



Mejniki projekta Vključi.vse v sliki



2015

10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
10. januar – oktober 2014		Mednarodna konferenca na temo (ne)transparentnih in (ne)koruptivnih praks kadrovanja z vidika spola; izvajalci MDDSZ, KPK in FDV – december 2014 Študijski obisk v Španiji; izvajalec ZM – december 2014	Mednarodna konferenca Include.All – 5. in 6. 2. 2015, Ljubljana Priprava Informacij za delodajalce – kako uravnotežiti zastopanost žensk in moških na mestih odločanja?; izvajalec MDDSZ – februar 2015					Študijski obisk v Švici; izvajalec ZM – junij 2015		Zaključek projekta Vključí.vse – 31. 8. 2015
			Vzpostavljane spletnega središča za mreženje žensk v Sloveniji in po svetu; izvajalec ZM – marec 2015 – avgust 2015				Priprava podpore za karierno sponzorstvo in vzpostavitev vsebin na spletu; izvajalec ZM – maj 2015 – avgust 2015			Izdelava filma Vključí.vse z vabilom k aktivaciji žensk ter njegova komunikacijska podpora; izvajalec ZM – julij, avgust 2015

Okrogle mize in delavnice za mlade študentke na fakultetah v Sloveniji; izvajalec ZM – **september 2014 – maj 2015**

Zaključek pilotnih delavnic in priprava ter izdaja Priročnika Model 6 Vključí.vse; izvajalec ZM – **november 2014 – avgust 2015**





■ Mag. Barbara Smolnikar, predsednica uprave NLB Vite

Ženske želimo biti vedno popolnoma pripravljene in ker se vsakič znova, pred vsakim napredovanjem sprašujemo, ali to zmoremo, ali smo dovolj sposobne. In zato prevečkrat čakamo na "drugo" priložnost, ki morda nikoli ne pride, saj jo namesto nas zgrabijo moški.



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

Je res večina zaposlenih v finančnem svetu žensk? Finance so posel, ki zahteva skrbništvo, racionalnost in ažurnost. In to imamo ženske v krvi, to nam je dano, za to imamo talent.



■ Dr. Aleksandra Kanjuro Mrčela, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani

Prevlada subjektivnih in neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih zmanjšuje možnosti napredovanja ženskam. Če ne bi bilo predsodkov, bi bilo žensk, ki so v Sloveniji izobražene, zaposlene in ambiciozne, na najvišjih položajih odločanja več.



■ Melanie Seier Larsen, Principal v The Boston Consulting Group in predsednica sekcije managerk pri Združenju Manager

Vsi moramo razumeti, da je sodelovanje žensk v poslu ne le potrebno, temveč nujno potrebno. In koristno. Ženske so enakopravna gonilna sila razvoja vsake skupnosti, vsakega podjetja in vsake države.



■ Aleksander Zalaznik, generalni direktor Danfoss Trate in predsednik Združenja Manager

Dvakrat večji bazen zajemanja talentov – torej moških in ženskih, pomeni statistično bistveno večjo verjetnost, da bomo izbrali najboljše voditelje.



■ Mirella Visser, ustanoviteljica "Center for Inclusive Leadership"

Ženske si moramo bolj in bolje pomagati. Trenutno je v prostoru še preveč zavisti, ki pa jo lahko premagamo z dovolj samozavesti in jasnimi cilji.



■ Marianne Økland, generalna direktorica svetovalnega podjetja Avista

Med 85- in 100-odstotno moško vodene družbe so sesule globalno ekonomijo. Le kako bi lahko šlo ženskam slabše?



■ Nils Daag, švedski veleposlanik za Slovenijo

Poiščimo rešitve za bolj uravnoteženo družbo. Ženske in moški morajo imeti enako možnost oblikovati tako družbo kot tudi svoje življenje.



■ Prof. dr. Aleksandra Lobnik, predstojnica Centra za senzorsko tehniko

Ali je dejstvo, da ženske 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.



■ Allyson Zimmermann, izvršna direktorica The Catalyst Europe

Podatki kažejo, da do večje zastopanosti žensk na najvišjih položajih ne bo prišlo, če se na problem ne bomo osredotočili in ga prednostno obravnavali.

Foto: arhiv Združenje Manager



■ **Mag. Vojmir Urlep,**
predsednik uprave Leka,
člana skupine Sandoz:

Praksa potrjuje, da se mešani timi najuspešneje spopadajo z izzivi in je v njih manj trenj, ko je potrebno najti nove poti do zelenega cilja.

Foto: arhiv WIMINVEST



■ **Sofia Falke,**
izvršna direktorica in
ustanoviteljica Wiminvest:

Sponzorstvo sproža spremembe: Ženska potrebujemo nekoga, ki ji omogoči, da se dokaže znotraj organizacije na ravneh, kjer sprejemajo pomembne odločitve.

Foto: Mariša Bertonec



■ **Madi Sharma,**
ustanoviteljica
Madi Group

Ne uporabljajte izraza kvote: govorite o cilju, koliko žensk želite imeti na vodilnih mestih!

Foto: arhiv Petrol



■ **Mag. Tomaž Berločnik,**
predsednik uprave
Petrola d.d.

Vsi smo v istem čolnu in veslamo proti istemu cilju. Na poti ne pozabljamo na sinergije, ki jih dosegamo z različnostjo in s povezanostjo sodelavk in sodelavcev.

Foto: arhiv MDDSZ



■ **dr. Anja Kopač Mrak,**
ministrica za delo,
družino, socialne zadeve
in enake možnosti

Žensk je med prebivalstvom polovica in so približno enako kot moški udeležene na trgu dela, le na managerskih mestih jih ni sorazmeren delež.

Foto: osebni arhiv



■ **Mag. Maruša Gortnar,**
vodja sektorja za enake
možnosti, MDDSZ

Z le 'naravnim' napredkom se bomo uravnoteženosti približali šele po letu 2083. Izkoristimo potencial in izkušnje žensk ter poiščimo najboljše talente ne glede na njihov spol.

Foto: Ledarna



■ **Annika Elias,**
predsednica evropske
konfederacije vodilnih
kadrov CEC

Če želimo sprejeti najboljše odločitve, moramo možnost odločanja dati čim bolj kompetentnim ljudem – tako moškim kot ženskam.

Foto: Nemška veleposlaništvo



■ **dr. Anna Elisabeth**
Prinz, nemška
veleposlanica v Sloveniji

Če želimo ohraniti ustvarjalnost in inovativnost, se moramo stalno boriti za 'družinski' čas ter za uravnoteženo razmerje med delom in zasebnim življenjem.

Foto: osebni arhiv



■ **Tanja Skaza,**
direktorica
Plastika Skaza:

V strateškem pristopu vse premalo obravnavamo in poudarjamo prednosti in slabosti tako moškega kot ženskega kadra na strateških pozicijah.

Foto: www.icc.org.hk



■ **Simona Paravani-**
Mellinghoff, italijanska
finančnica

Vsi – ženske in moški – lahko ogromno prispevamo in poskrbimo, da bodo prihodnje generacije podedovale bolj raznoliko, odprto in meritokratsko družbo.

Model 6 Vključi.vse Ukrepi za spodbujanje enakosti na mestih odločanja

Kadrovanje – od treh kandidatov vsaj ena ženska

Kazalnik uspešnosti:

- ena od treh kandidatov za vodstvena in vodilna mesta je ženska

Karierno sponzorstvo

Kazalniki uspešnosti:

- število sponzorirank
- število sponzorjev v podjetju in njihova spolna sestava
- število sponzorjev izven podjetja in njihova spolna sestava

Izobraževalni programi za ženske in karierni načrt

Kazalniki uspešnosti:

- število in vrsta aktivnih programov raznolikosti in vključenosti v organizaciji s poudarkom na uravnoteženju spolne strukture
- vpetost vseh programov raznolikosti in vpetosti v strategijo podjetja

Delovna uspešnost zaposlenih

Kazalnik uspešnosti:

- enakovredno in enakopravno spremljanje učinkovitosti opravljanja delovnih nalog in obveznosti ne glede na spol ter omogočanje uravnoteženosti poslovnega in zasebnega življenja

Karierno mentorstvo za ženske

Kazalniki uspešnosti:

- število mentorjev iz vseh treh vrst kariernega mentorstva in mentorirancev ter spolna sestava
- prisotnost in ustreznost vsebine načrtov kariernega mentorstva

Določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetij

Kazalnik uspešnosti:

- število žensk in moških v vodstveni strukturi

Zaključevanje evropskega projekta Vključi.Vse/Include.All

Z 31. avgustom 2015 se zaključuje evropski projekt Vključi.Vse/Include.All, ki smo ga skupaj izvajali Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kot nosilec, Komisija za preprečevanje korupcije in Združenje Manager. Dvoletni projekt je bil sofinanciran s strani Evropske komisije v slovenski prostor in je pripomogel k sistematičnemu ukvarjanju z upravljanjem talentov. Združenje Manager je v okviru projekta pripravilo Model 6 Vključi.Vse, vzpostavilo kompetenčni center za sponzoriranje managerk, organiziralo evropsko konferenco Lepotica in zver: Ne podcenjujte moči talentov, aktiviralo seznam Vključene in širilo promocijo o pomembnosti uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja.

Več o projektu in aktivnostih Združenja Manager lahko najdete [na podstrani projekta](#). ■

Vlada je na julijski seji potrdila [resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških](#), ki določa cilje in ukrepe na posameznih področjih za obdobje od 2015 do 2020. Določa cilje in ukrepe zlasti na tistih področjih, ki so z vidika enakosti spolov najpomembnejša.

V okviru projekta Vključi.Vse/Include.All je Catalyst, priznana svetovalna ameriška organizacija za raziskovanje na področju enakosti spolov, pripravila kratek priročnik o pomenu, učinkih in potrebnih korakih za vpeljavo sponzorstva v sheme podjetij. Vas zanima [zakaj in kako](#) uvesti sponzorstvo managerk v vaše delovanje?

Od februarja 2015 Združenje Manager sodeluje v projektu Enakost spolov pri razdelitvi ekonomske moči: razumevanje in preseganje ovir enakosti spolov pri odločanju v gospodarstvu, katerega nosilka je Univerza v Ljubljani. Namen projekta je analizirati norveško pionirsko izkušnjo s spolnimi kvotami v gospodarstvu in raziskati možnosti za njihovo implementacijo v Sloveniji. [Več o projektu](#).

Pripravili smo [Priročnik Vključi.Vse](#) ki predstavlja Model 6 Vključi.vse – ukrepe, ki podjetjem pomagajo poiskati in razviti talente z največ potenciala za vodilna in vodstvena mesta.

