



Diversitatea de gen în leadership-ul românesc

Organizatori:



27 noiembrie



SUMAR

- ✓ **Argument**
- ✓ **Nivelul social**
- ✓ **Nivelul individual**
- ✓ **Nivelul organizational**
- ✓ **Concluzii generale**

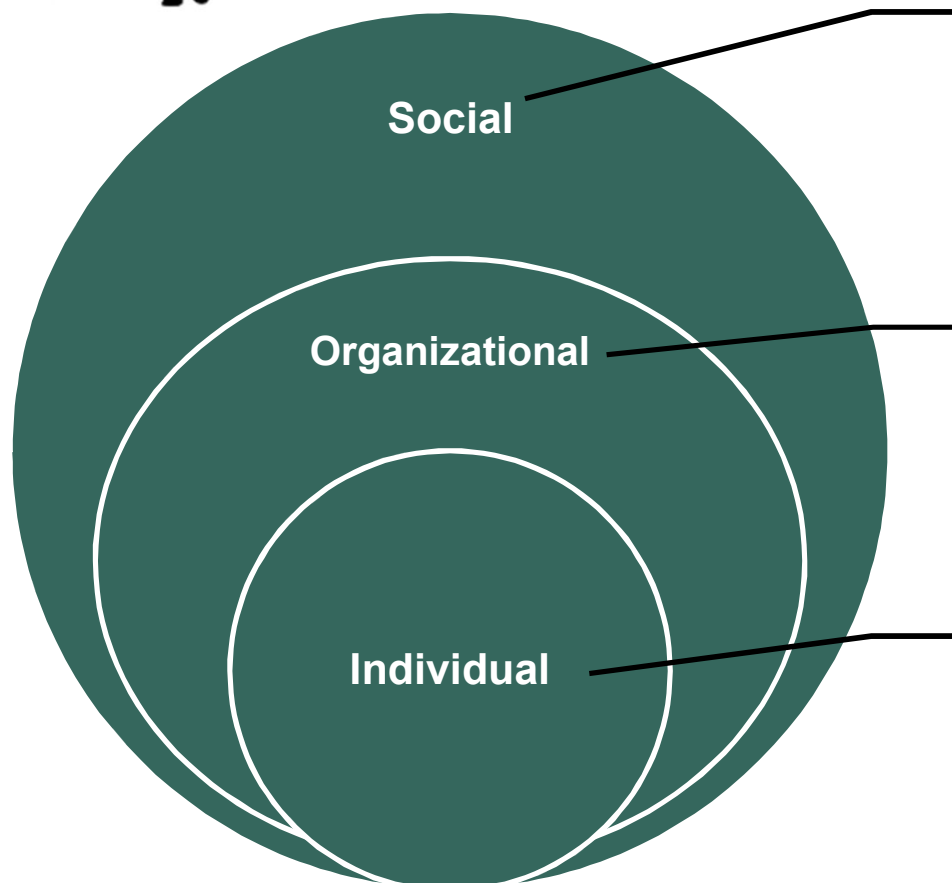


Argument

- **Studiile** arata ca **echipe de top management** cu o proportie **echilibrata** intre **femei si barbati** genereaza **rezultate financiare superioare** si un **nivel al angajamentului** mult mai bun.
- **Diversitatea de gen in mediul de business si**, cu precadere, **in cadrul echipelor de conducere** a devenit un subiect din ce in ce mai mai **abordat** in cercetari si, totodata, un fenomen social in special in tarile occidentale.
- In **Romania**, a fost cercetata prea putin in **profunzime** aceasta problema, simultan la nivel individual, organizational si de societate.



3 directii



Care este nivelul stereotipurilor cu privire la diversitatea de gen in leadership, in Romania?

Cum vad organizatiile problema diversitatii? Ce practici organizationale exista?

In termeni de comportamente si valori, femeile din pozitii de conducere difera de barbatii cu aceleasi functii?



Nivelul social

Romania mea: stereotipuri si perceptii sociale



Argument

Mituri despre femeile in pozitii de top

- **Mitul 1: Femeile nu vor sa devina manageri**
- **Mitul 2: Femeile nu au aceleasi abilitati manageriale precum barbatii**
- **Mitul 3: Femeile nu au pregatirea potrivita**
- **Mitul 4: Femeile nu au suficienta experienta**
- **Mitul 5: Pozitiile din Top Management sunt ireconciliabile cu statutul de mama**

Studiu condus de *Women to the Top (W2T)* - Proiect finantat de Comisia Europeana in cadrul programului UE, legat de Strategia Comunitara asupra Egalitatii de Gen (2001-2005)



Metodologie

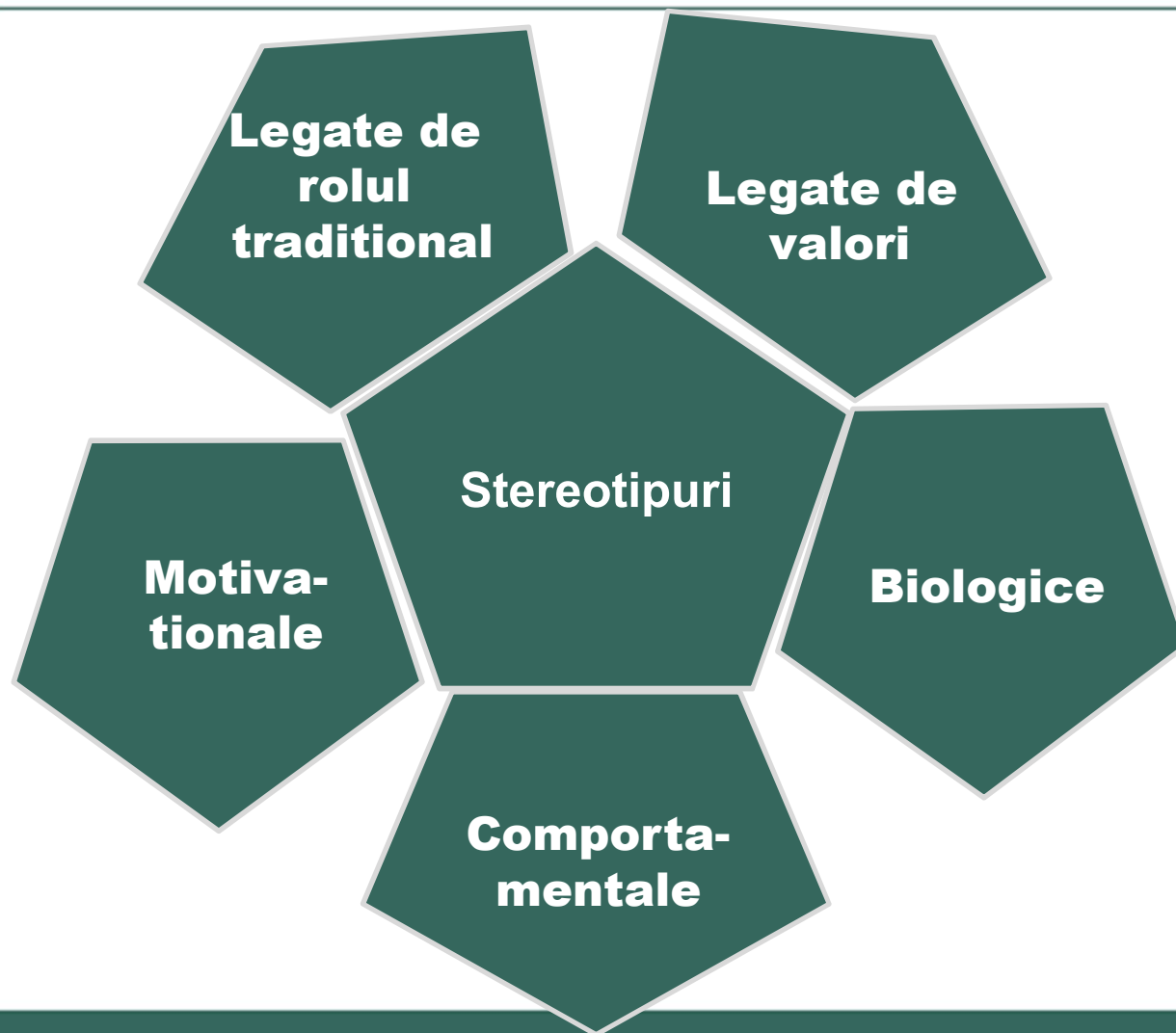
- ✓ **Chestionar** dezvoltat de dr. psiholog Daniela Vercellino (din lucrarea de doctorat „Identificarea stereotipurilor de gen care apar la nivel cultural romanesc”).
- ✓ **39 de afirmatii** cu privire la anumite atitudini, comportamente sau credinte privind femeile in societate.
- ✓ Colectarea datelor: **aprilie – noiembrie 2013**
- ✓ Esantion: **836 persoane**

Raspunsurile au fost colectate utilizand o scala in 5 trepte

Dezacord	1	2	3	4	5	Acord
Total						Total



Ce masoara chestionarul? 5 tipuri de sterotipuri





Factor suplimentar

- Implicarea oamenilor in **actiuni privind discriminarea**

Actiuni impotriva discriminarii

- Cum se raporteaza persoanele la situatii privind discriminarea



Rezultatele

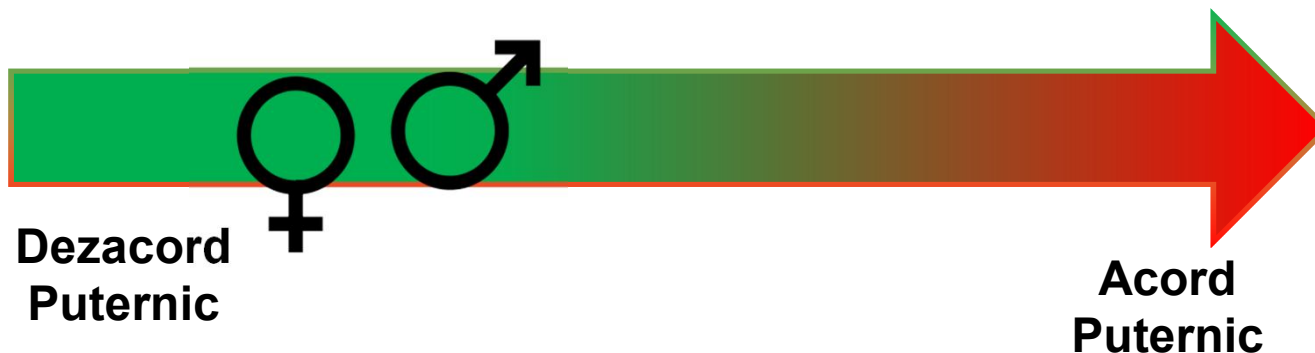
Nota:

- Rezultatele prezentate reprezinta scorul mediu al esantionului pe fiecare scala.
- La fiecare scala sunt prezentate comportamentele cheie.



Stereotipuri privind femeile legate de motivatie

Motivatie

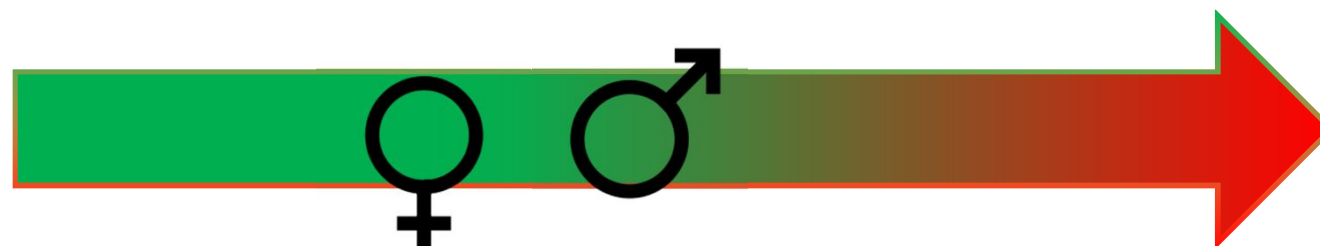


- ✓ Femeile nu au aspiratii de cariera la fel de mari precum barbatii ✓ **63%**
- ✓ Femeile nu agreeaza pozitii de putere ✓ **83%**
- ✓ Femeile nu sunt interesate de succes la fel ca barbatii ✓ **86%**



Stereotipuri privind femeile legate de comportament

Comportament



**Dezacord
Puternic**

**Acord
Puternic**

- ✓ Nici barbatii, nici femeile nu agreeaza un sef femeie ✓ **62%**
- ✓ Femeile nu fac fata cu succes situatiilor de criza ✓ **55%**
- ✓ Femeile nu au competente de leadership. ✓ **51%**



Rolul Traditional

Stereotipuri privind femeile legate de rolul traditional

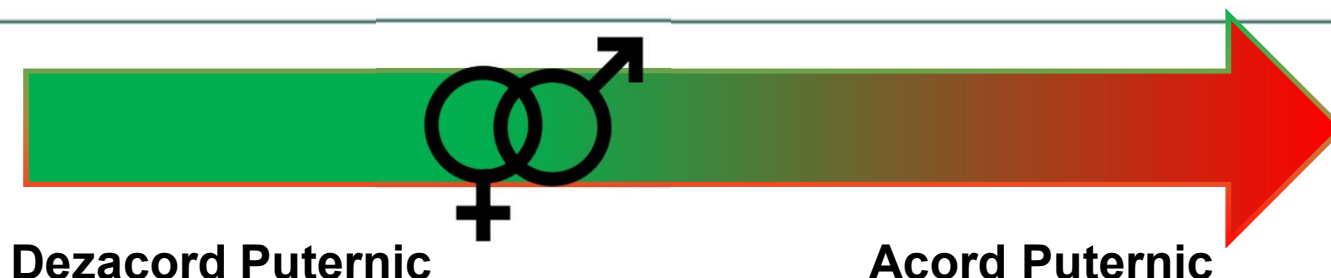


- ✓ Datoria de a se ocupa de treburile casnice este a femeii ✓ **60%**
- ✓ Femeile trebuie sa fie preocupate de cresterea si educarea copiilor ✓ **17 %**
- ✓ Barbatii nu au timp pentru treburi casnice ✓ **78%**



Stereotipuri privind femeile legate de valori

Valori



- ✓ Posturile de conducere le indeparteaza pe femei de familie

✓ 56%

- ✓ Femeile nu ar accepta posturi de conducere daca nu ar fi vorba de bani

✓ 68%

- ✓ Femeile pun mare pret pe conditiile de munca

✓ 37%



Biologic

Stereotipuri privind femeile legate de diferente biologice



✓ Inegalitatile dintre femei si barbati sunt o consecinta a diferentelor biologice

✓ **67%**

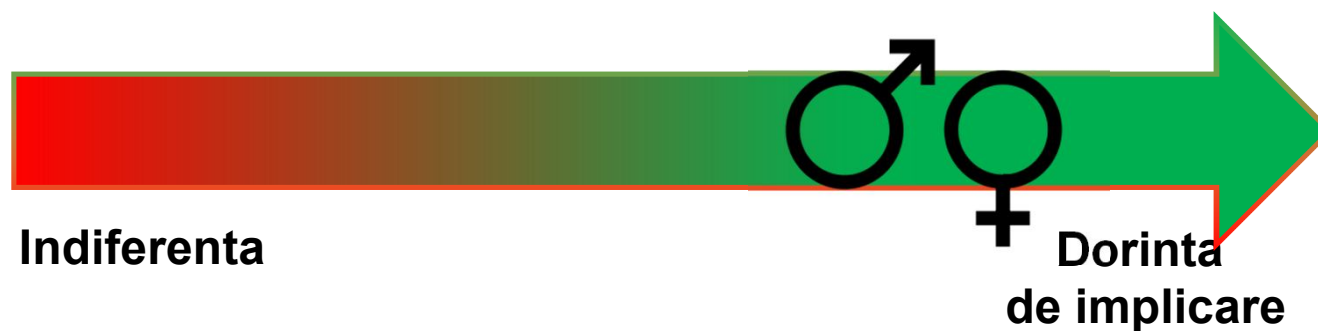
✓ Diferentele dintre femei si barbati se afla la nivelul personalitatii

✓ **44%**



Actiuni impotriva discriminarii

Actiuni



- ✓ **43%** dintre respondenti afirma ca daca s-ar simti discriminati din cauza genului ar lupta impotriva acestui lucru
- ✓ **36%** afirma ca ar sustine orice masura sociala care sa creasca avantajele femeilor pe piata fortei de munca
- ✓ **2%** dintre respondenti considera ca societatea trateaza femeile si barbatii in mod corect si egal



Nivelul individual

Leadership masculin vs. leadership feminin:
exista diferente de personalitate?



Metodologie

✓ Esantion:

- ✓ **400** CEOs, manageri de top, middle manageri din diverse industrii
- ✓ 56% femei si 44% barbati
- ✓ Varste intre 30 si 50 de ani

✓ Colectarea datelor: 2009 – 2012



Hogan Assessments in cifre

- ✓ **Hogan Assessments** - instrumente premium de auto-cunoaștere și dezvoltare pentru manageri
- ✓ 30 de ani de istorie de lucru cu companii din întreaga lume
- ✓ Executivi de top din companii din întreaga lume au parcurs aceste profile în programe de dezvoltare – 50% din Top Fortunes 500
- ✓ + 3.5 milioane de adulți au parcurs aceste evaluări în peste 40 de țări
- ✓ Peste 300 de articole publicate
- ✓ Peste 700 de studii de validare a instrumentelor



Ce este leadership-ul?

- ✓ „Abilitatea de a forma si de a mentine o echipa performanta” (R. Hogan)

- ✓ Relatia dintre **personalitate** si succesul ca **lider** este mai puternica decat relatia dintre:
 - Operatia de bypass si rata de supravietuire
 - Administrarea de Ibuprofen si reducerea durerii
 - Fumat si aparitia cancerului pulmonar in 25 de ani



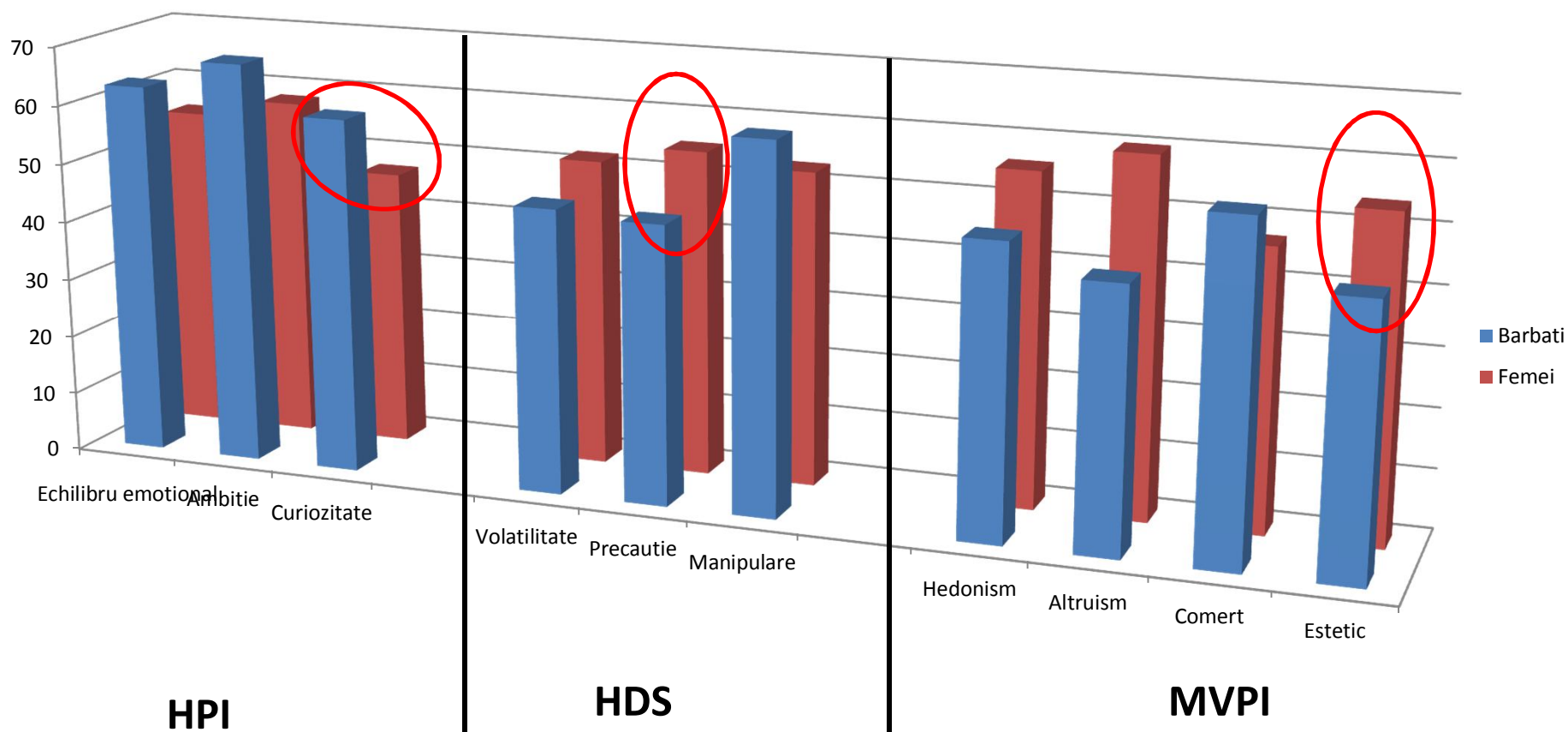
Metodologia de lucru – Hogan Assessments

- ✓ **Profilul de Personalitate Hogan (HPI):** partea luminoasa a personalitatii; stilul de leadership in conditii de zi cu zi.
- ✓ **Profilul de Dezvoltare Hogan (HDS):** partea intunecata a personalitatii; comportamente disfunctionale in situatii de presiune.
- ✓ **Profilul de Motivatii, Valori si Preferinte (MVPI):** cultura creata de un lider.



Lideri Barbati vs. Femei

Sumar de profil - Romania





Partea luminoasa a personalitatii

Barbatii-lider sunt:

- Calmi in conditii de presiune
- Au un bun management al stresului
- Sunt increzatori in fortele proprii, dar si cu o mai mare inclinatie spre auto-suficienta
- Sunt competitivi, mai agresivi, gata sa preia initiativa, dominanti si energici
- Creativi, strategii, mai putin orientati spre implementare

Femeile-lider sunt:

- Auto-critice, cer mult de la ele si de la altii
- Sunt mai inclinate sa ceara feedback si sa il primeasca
- Tind sa fie mai putin calme in situatii de stres si presiune
- Sunt mai colaborative, mai putin agresive
- Pot parea mai timide
- Sunt mai pragmatice si mai orientate spre implementare



Partea intunecata a personalitatii

Barbatii-lider

- Sunt carismatici
- Sunt agresivi, dominanti
- Nu se tem sa ia decizii in situatii grele, complexe
- Siguri pe sine

Femeile-lider

- Pot parea mai impulsive
- Pot lua decizii mai greu, mai ales in situatii dificile, din dorinta de a nu dezamagi / de a nu gresi
- Par mai nesigure pe sine



Cultura creata de un lider

Barbatii-lider

- Valorizeaza succesul, competitia
- Valorizeaza oportunitatile de business, de a face bani
- Mai atenti la rezultate

Femeile-lider

- Tin la latura umana in business
- Sunt mai altruiste
- Sunt mai atente la imaginea companiei
- Au un simt estetic mai ridicat



Nivelul Organizational

Cui ii pasa de diversitate in business-ul romanesc: practici organizationale



Metodologie

- Chestionar cu 25 de intrebari privind politicile de gen practicate in organizatii
- Culegerea datelor: august – octombrie 2013.
- Au participat 121 de companii:
 - 75% din Bucuresti
 - 34% companii romanesti / 66% multinationale
 - diverse industrii

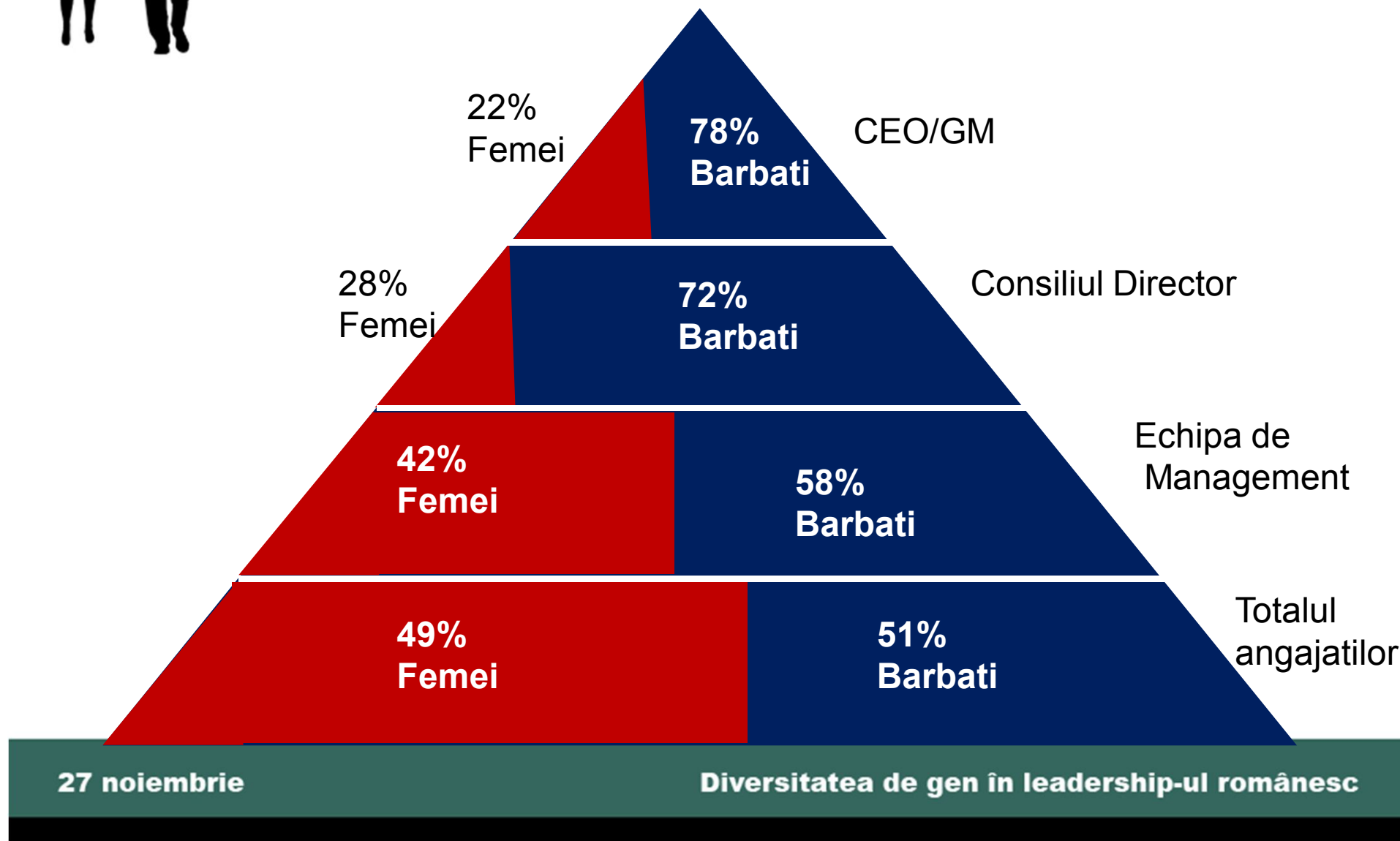


Teme investigate

1. Proportia femei – barbati in organizatie
2. Perceptia asupra importantei subiectului diversitatii
3. Cine se ocupa de diversitate
4. Actiuni privind diversitatea

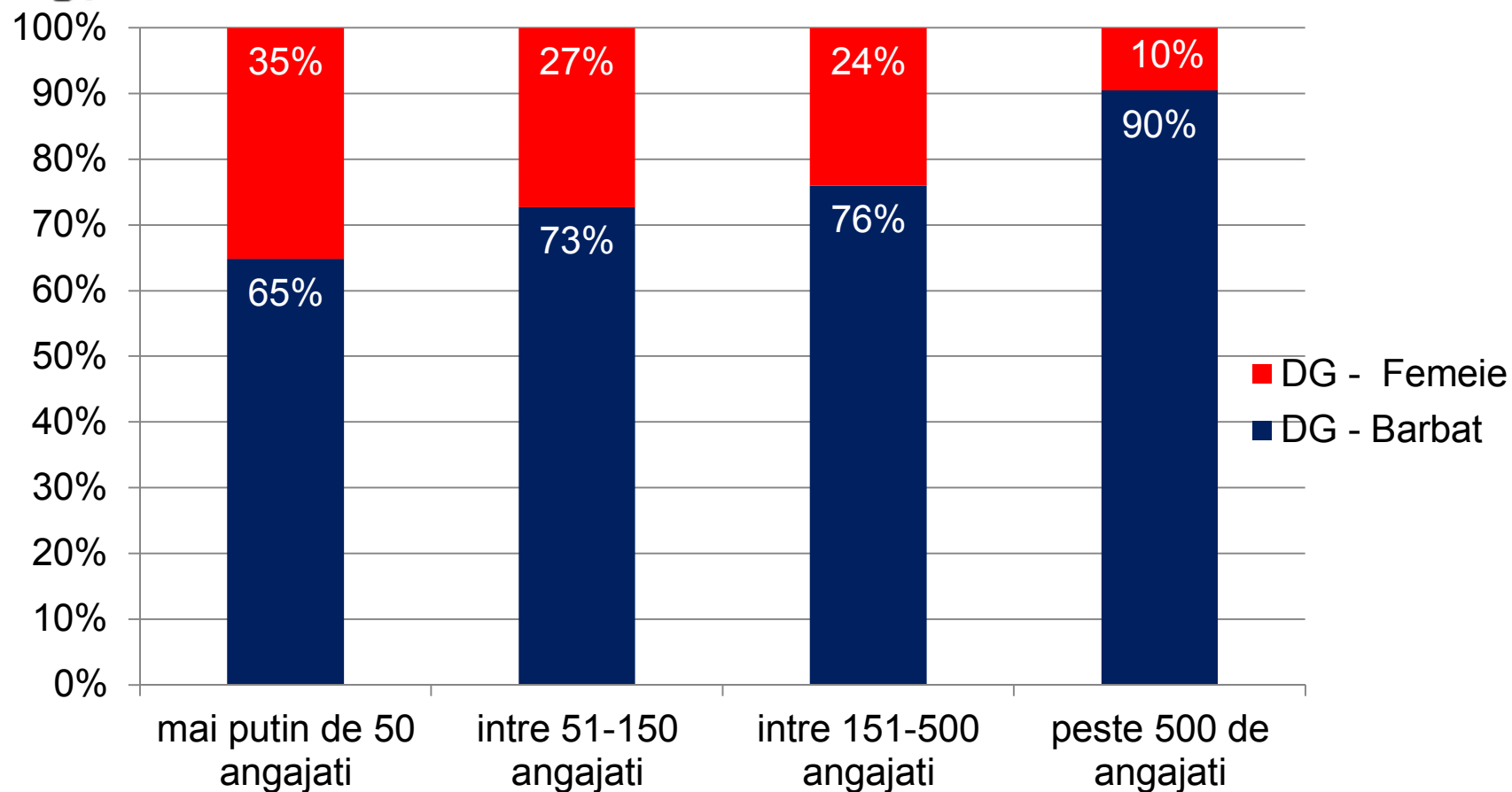


Proportia femei/barbati in organizatie





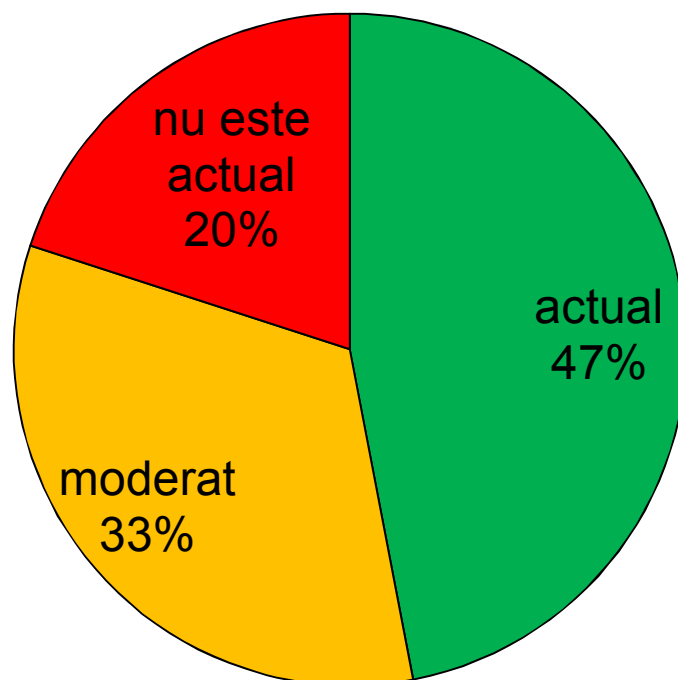
Dimensiunea companiei si prezenta femeilor in pozitii de Director General



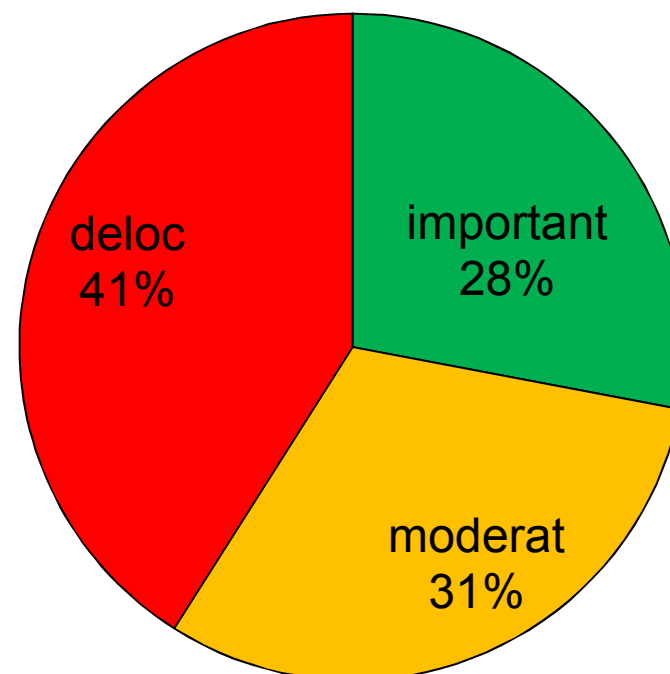


Perceptia asupra importantei subiectului diversitatii de gen

Cat de actual este subiectul?



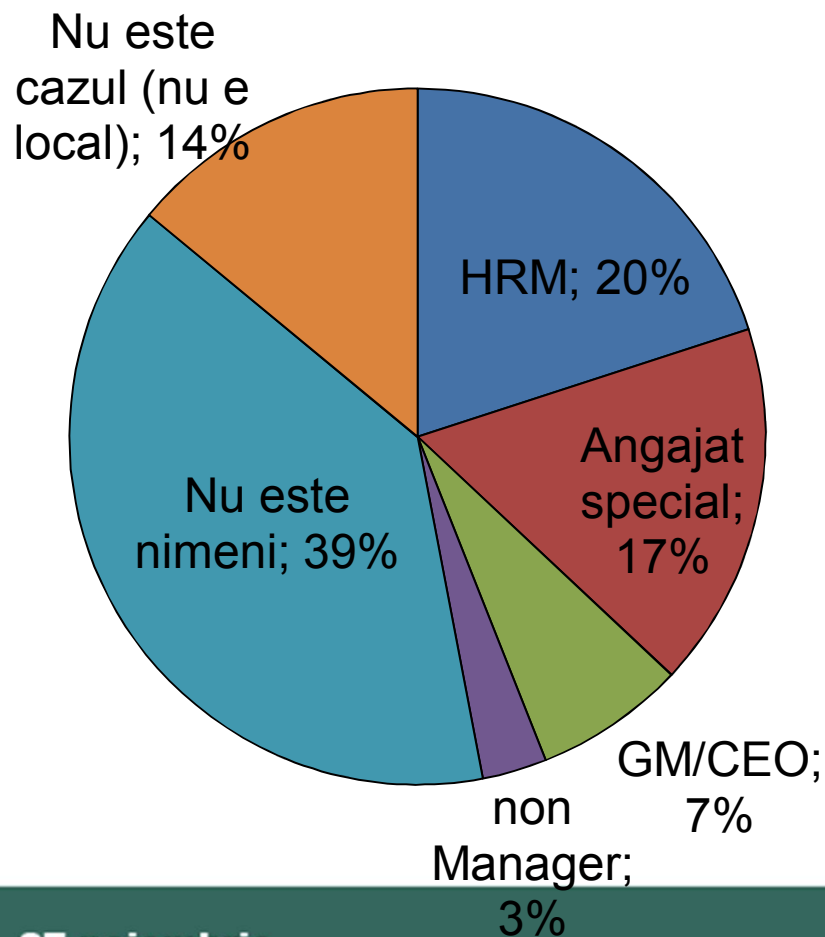
Cat de important este subiectul
diversitatii in organizatie?



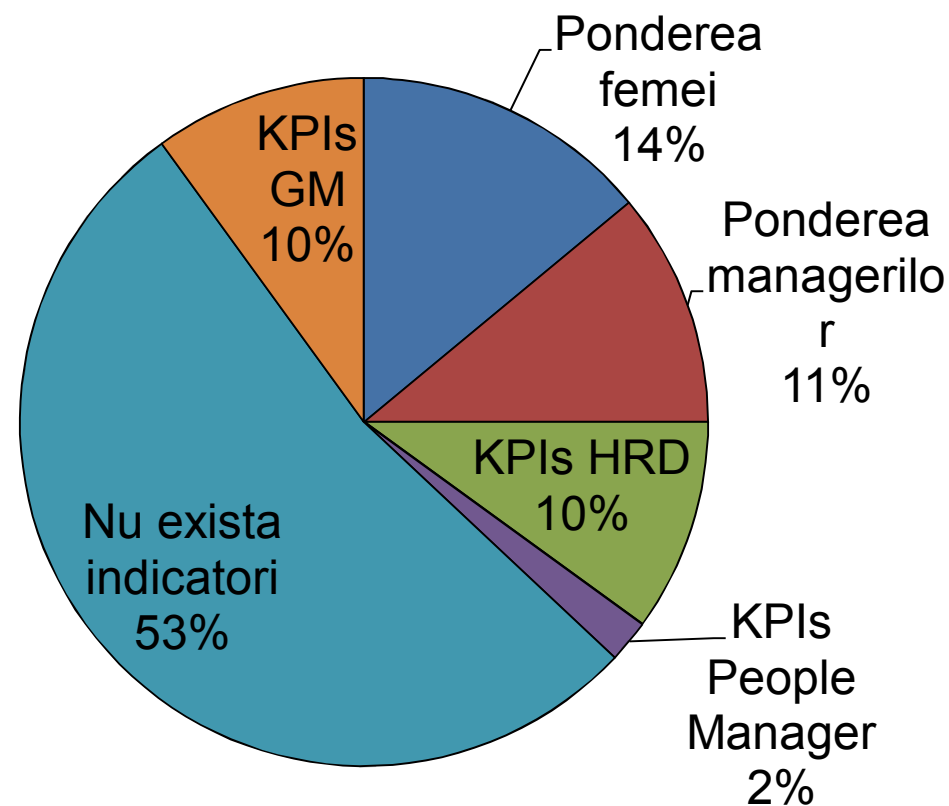


Pe agenda cui se afla subiectul diversitatii

Cine se ocupa de subiectul
diversitatii de gen?



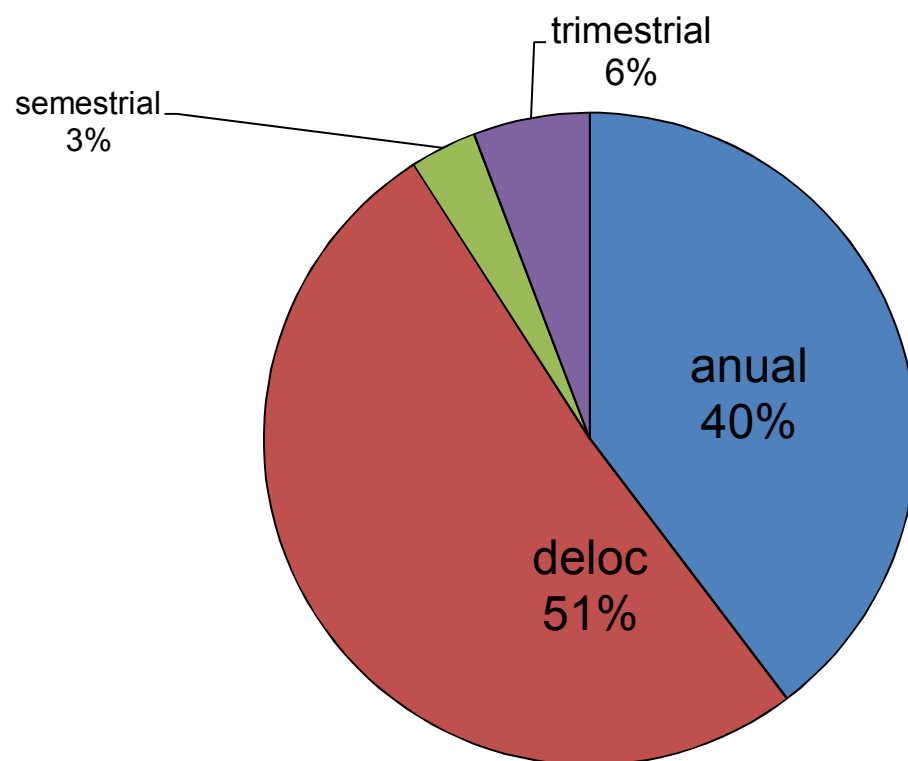
Cei mai comuni indicatori
privind diversitatea?





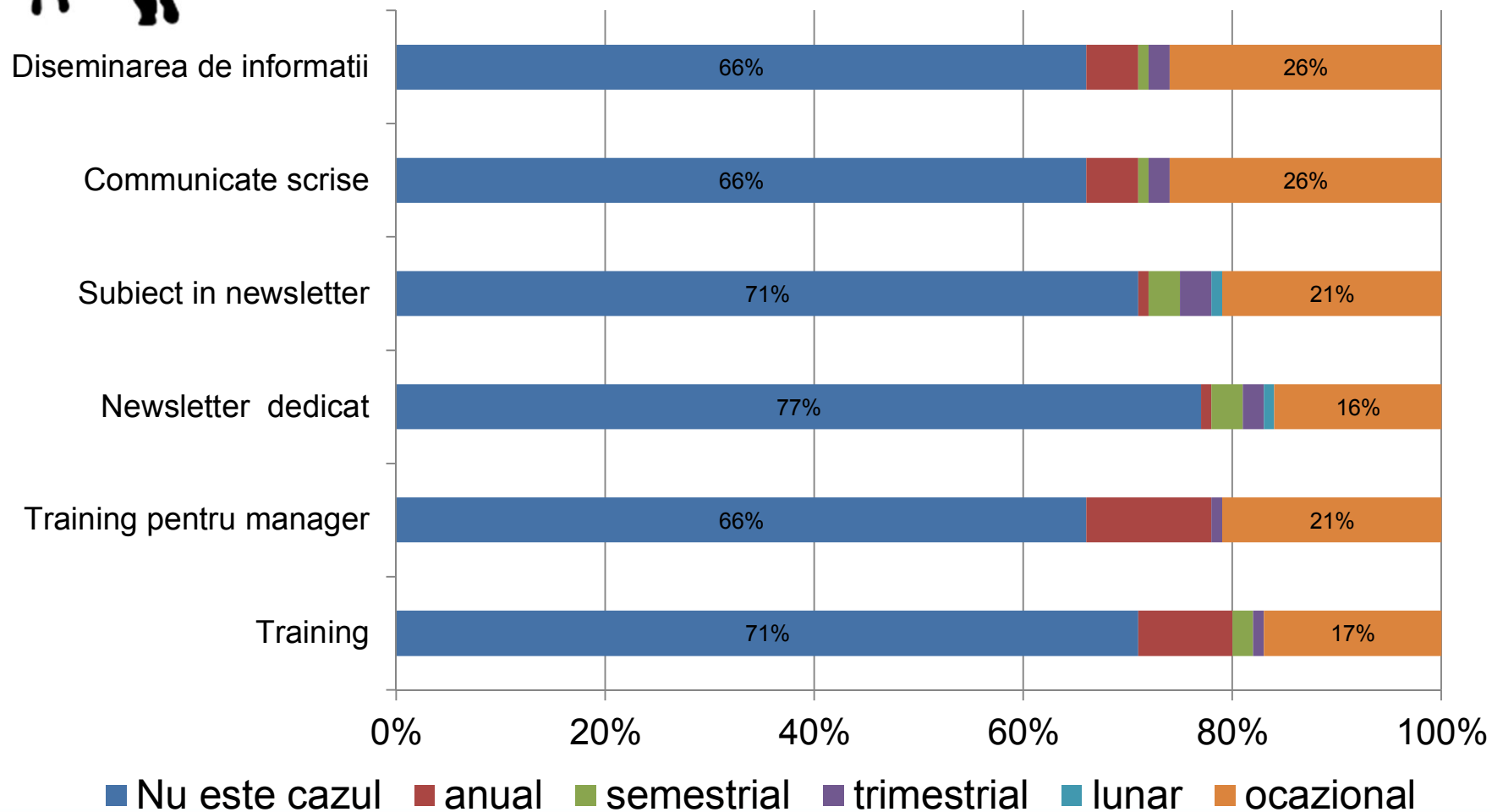
Actiuni organizationale privind diversitatea

Cat de des sunt desfasurate programe care sa sustina diversitatea de gen?





Practici comune cu privire la informarea legata de diversitatea de gen

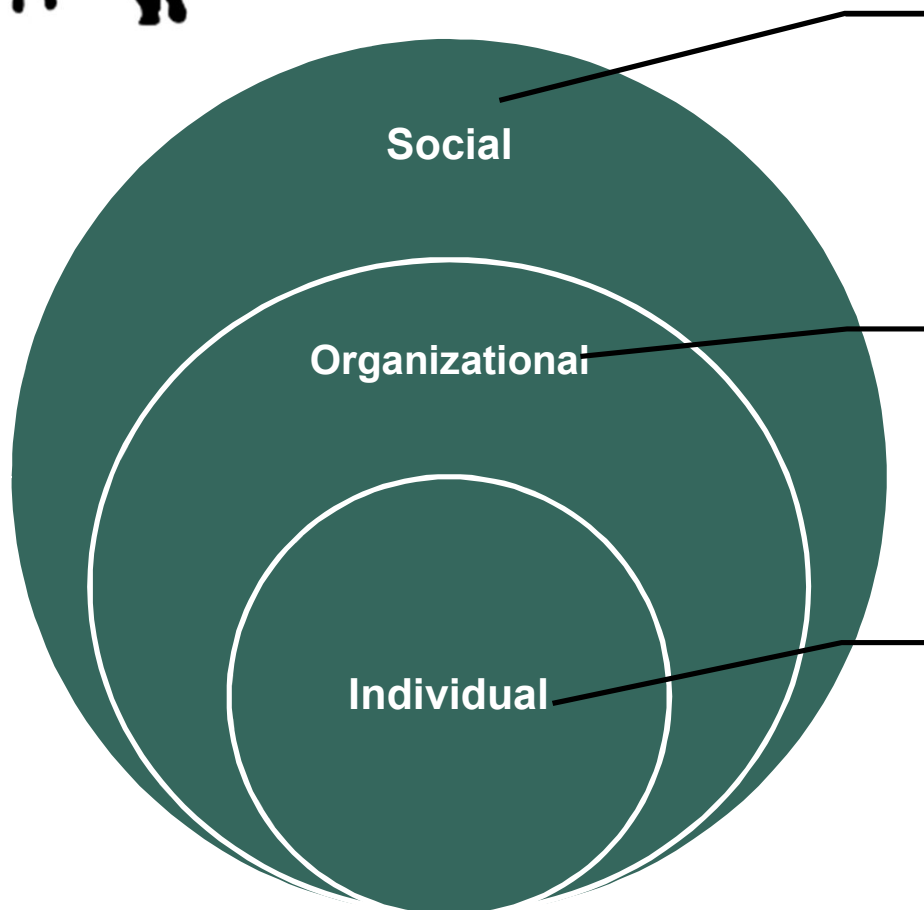




Concluzii generale



Vedere de ansamblu



Stereotipurile la adresa femeilor sunt reduse in cadrul societatii romanesti.

Organizatiile din Romania sunt deficitare privind practicile si politicile de diversitate.

Femeile au aceleasi competente ca si barbatii in vederea ocuparii posturilor de lideri, insa exista diferente in stilul comportamental intre femei si barbati ceea ce se traduce in diversitate de stiluri de leadership .



Intrebari pentru viitor

- ✓ Este „fenomenul tavanului de sticla” un subiect real in Romania?
- ✓ Cum se poate explica faptul ca ponderea femeilor si a barbatilor in pozitii de middle management este aproximativ egala, iar in pozitii de top exista un puternic dezechilibru?



Mulțumim organizatorilor, sponsorilor și partenerilor media

Organizatori:



Sponsori:



Eveniment susținut de



Parteneri media:



27 noiembrie

Diversitatea de gen în leadership-ul românesc