

LEADERSHIP
FEMININ-
LIDERI IN
CARUSELUL
SCHIMBARI

8 NOV 2023



VIOLETA CIUREL

○ Importanta economica a diversitatii de gen

Companiile cu echipe de conducere diverse au rezultate mai bune din punct de vedere financiar , cf cercetarilor



McKinsey

& Company

: companiile din quartila superioară cu echipe de conducere cu diversitatea de gen au cu 21% mai multe șanse de a crește profitabilitatea peste medie decât companiile din quartila inferioară.



PIIE

PETERSON INSTITUTE FOR
INTERNATIONAL ECONOMICS

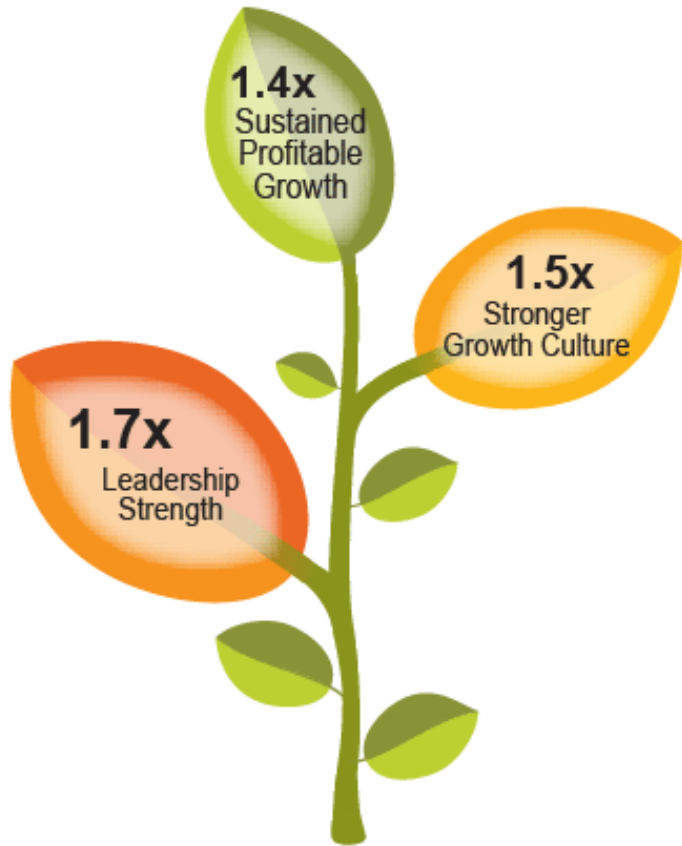
:companiile cu cel puțin 30% femei lideri au marje nete de profit cu 6 % mai mari decât companiile fără lideri feminini.

Ian 2023, peste 10% din companiile Fortune 500 aveau femei lideri



○ Concret...

> Impact of Greater Gender Diversity



© Development Dimensions International, Inc., The Conference Board Inc., EYGM Limited, 2018. All rights reserved.

Companiile cu o mai mare diversitate de gen: de două ori mai multe șanse ca liderii lor să lucreze împreună pentru a crea noi soluții și oportunități, de 1,5 ori mai multe șanse să lucreze în silozurile unei organizații și să prezinte o cultură de creștere și de 1,7 ori mai multe șanse să aibă conducere puternică.

Studiul a arătat că diversitatea de gen a contribuit la faptul că aceste companii au șanse de 1,4 ori mai mari să aibă o creștere profitabilă susținută (DDI, The Conference Board și EY (2400 organizații 54 țări).

Studii [Gallup](#), [Catalyst](#) au demonstrat că organizațiile cu o forță de muncă diversă performează semnificativ mai bine decât cele dominate de persoane de același gen.

○ De ce femei in leadership?



- **oferă o perspectivă nouă**
- **sunt lideri naturali**

Un studiu Harvard Business Review a măsurat abilitățile de conducere ale bărbaților și femeilor în urmă cu aproape patru ani prin 1.000 de evaluări inter pares la 360 de grade și au măsurat 19 parametri. Femeile au obținut scoruri mai mari decât bărbații la 17 parametri diferiți: rezilenta; “auto-dezvoltare”; mai multă inițiativă

- **sunt mai empatic:** conectare și implicare deschisă; creează comunități, spații sigure și de încredere, facilitează schimbul de idei, energie pozitivă
- **comunică eficient** – “two way street”
- **sunt mai deschise spre progres și transformarea organizației**
- **sunt buni manageri de criză**

Posedă abilități de conducere în situații de criză; se bazează pe abilitățile de comunicare pentru a decide și transmite sarcinile și recompensele, pentru a inspira echipa să lucreze împreună; colaborează cu echipa pentru luarea deciziilor





Ce aduc femeile diferit in leadership?

Beneficii economice

Procesul decizional îmbunătățit

Diversitate de gândire

Empatie și compasiune

Colaborare și lucru în echipă

Abilități de comunicare

Reziliență

Inteligența emoțională

Promovarea incluziunii și a diversității

Adaptabilitate

Perspective diverse

Rezolvarea conflictelor

Cultura muncii inclusive, promovarea egalității de gen

Creativitate, inovare, inspirație

Leadership etic



○ Ce beneficii aduce leadership-ul feminin?

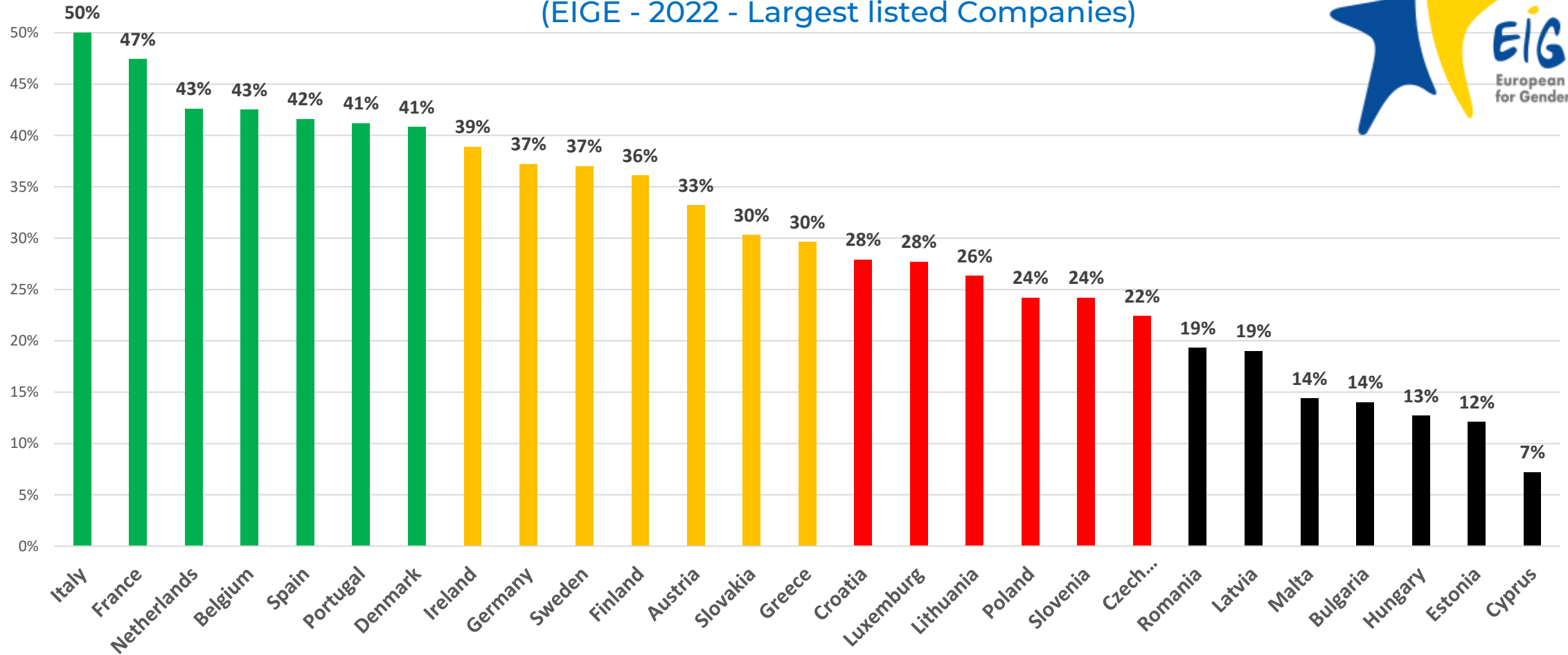
- Autenticitate si curaj
- Calitatea procesului de decizie, evaluarea mai multor alternative - perspective si experiente, cu solutii mai inovative si o cultura a muncii colaborativa
- O mai buna intelegere asupra comportamentului consumatorilor
- Talent pool pentru recrutare
- Ajută companiile să atragă și să rețină femeile talentate – 50% din potențiala forță de muncă nu poate fi ignorata





% Female Non Executive Directors

(EIGE - 2022 - Largest listed Companies)



○ **DIRECTIVA (UE) 2022/2381 din 23 noiembrie 2022** **privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor** **societăților cotate la bursă și măsuri conexe (termen implem 28 dec 2024)**

Scop si Obiective

- **Art. 1** Asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă,
- **Art. 2** se aplică societăților cotate la bursă in statele membre EU in care se afla sediul social; nu se aplică microîntreprinderilor și IMM-urilor.
- **Art. 5. Obiectivele referitoare la echilibrul de gen în cadrul organelor de conducere (iunie 2026)**

Societățile cotate la bursă: sa îndeplineasca min una dintre cerinte:

- (a) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat (M sau F) a cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv;
- (b) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat (M sau F) a cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi.



○ Mijloace pentru realizarea obiectivelor si raportare

Art 6

- **Procesul de selectie a candidaților –criterii clare, formulate neutru, fara ambiguitati**, în mod nediscriminatoriu pe parcursul întregului proces de selecție; comunicate in avans
- **In caz de egalitate cf criteriilor, se alege sexul subreprezentat**
- **Motivarea se da la cerere**

Art 7 Raportare

- Numarul si structura pe genuri a persoanelor cu rol executiv si non-executiv
- Masuri pentru a atinge obiectivele de diversitate de gen
- Publicarea pe web-site-ul companiei



○ Conditii si consecinte ale diversitatii de gen



<https://www.conqagroup.com/blog/managing-diversity-jennifer-chatman-berkeley-leadership-culture>



○ Cum se poate accelera procesul de egalitate de gen in leadership

- prioritate in obiectivele strategice ale companiei ca parte a ESG
- crearea de strategii, politici si oportunitati la nivel de organizatie fara a ignora performanta si meritele
- includerea in obiectivele de performanta a unor obiective de diversitate la nivel de companie, echipe, management care sunt responsabili pentru diversitate
- politici de recrutare si de retentie
- Identificarea departamentelor care sunt mai putin diverse
- crearea unei culture organizationale bazata pe relatii de incredere si care motiveaza M si F sa aiba performante excelente
- programe de formare in domeniul diversitatii in intreaga organizatie
- programe de training si mentorat pentru femei
- programe de cariera destinate persoanelor talentate cu planuri concrete de cariera
- sustinerea si incurajarea femeilor pentru un echilibru in viata profesionala si personala
- implicarea barbatilor in toate aceste programe si actiuni

TONE FROM THE TOP!



