



CORVINUS

UNIVERSITY of
B U D A P E S T

Miért jó a kvóta?

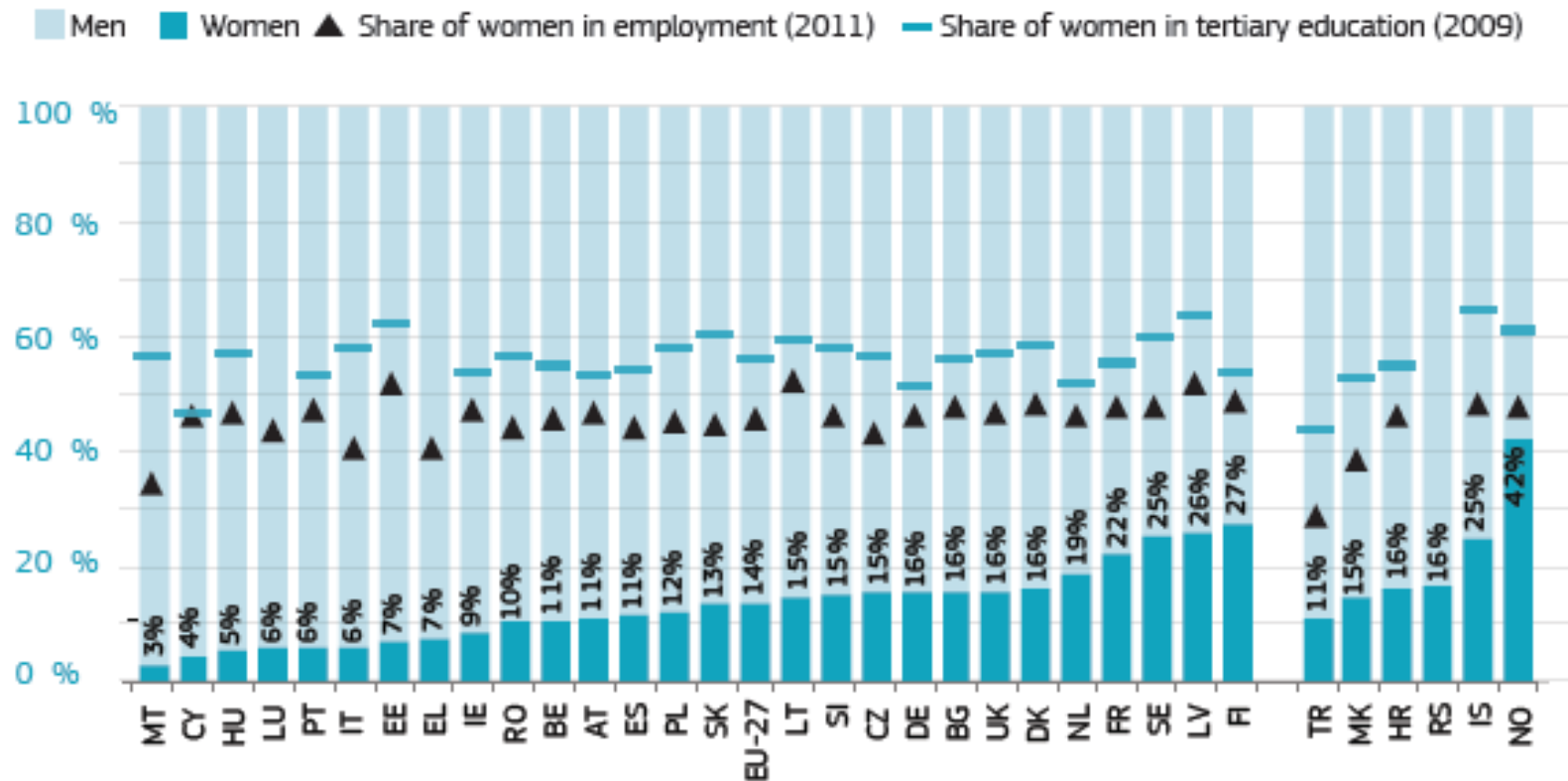
Dr. Nagy Beáta



Miért éri meg az egyenlő reprezentáció?

- Mikroszinten
 - Javuló vállalati teljesítmény, versenyképesség
 - A fogyasztók leképezése
 - Jobb minőségű döntéshozatal (diverzitás)
 - Jobb vállalati felelősség és etika
 - A tehetség jobb kihasználása
- Makroszinten
 - Öregedő népesség, munkaerőhiány (perspektíva)
 - Nyugdíjrendszer

Figure 1 – Women and men on the boards of the largest listed companies, January 2012



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making and Eurostat, Labour Force Survey.

Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Figure 26 – Members of boards of largest publicly quoted companies – 2012

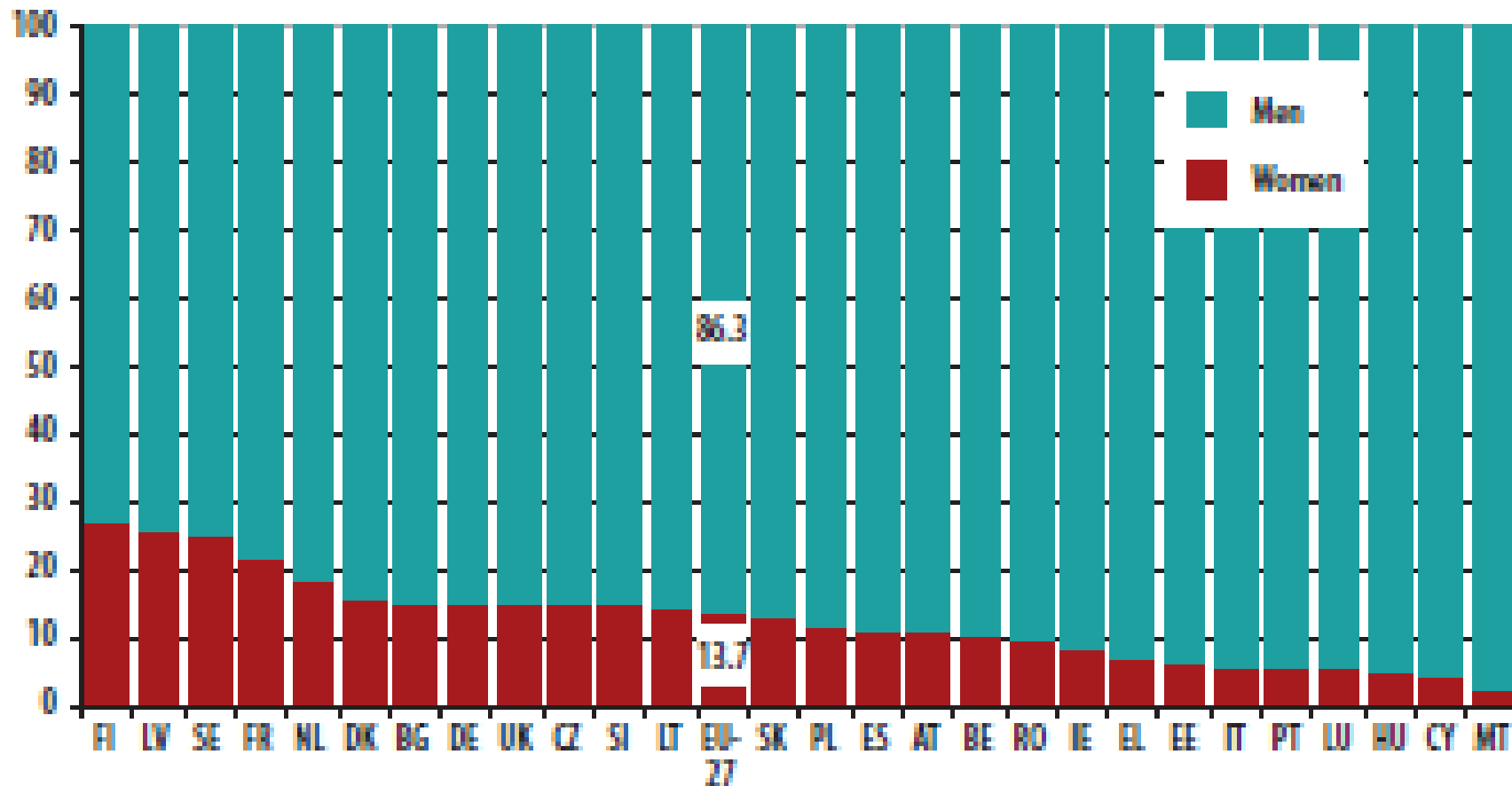
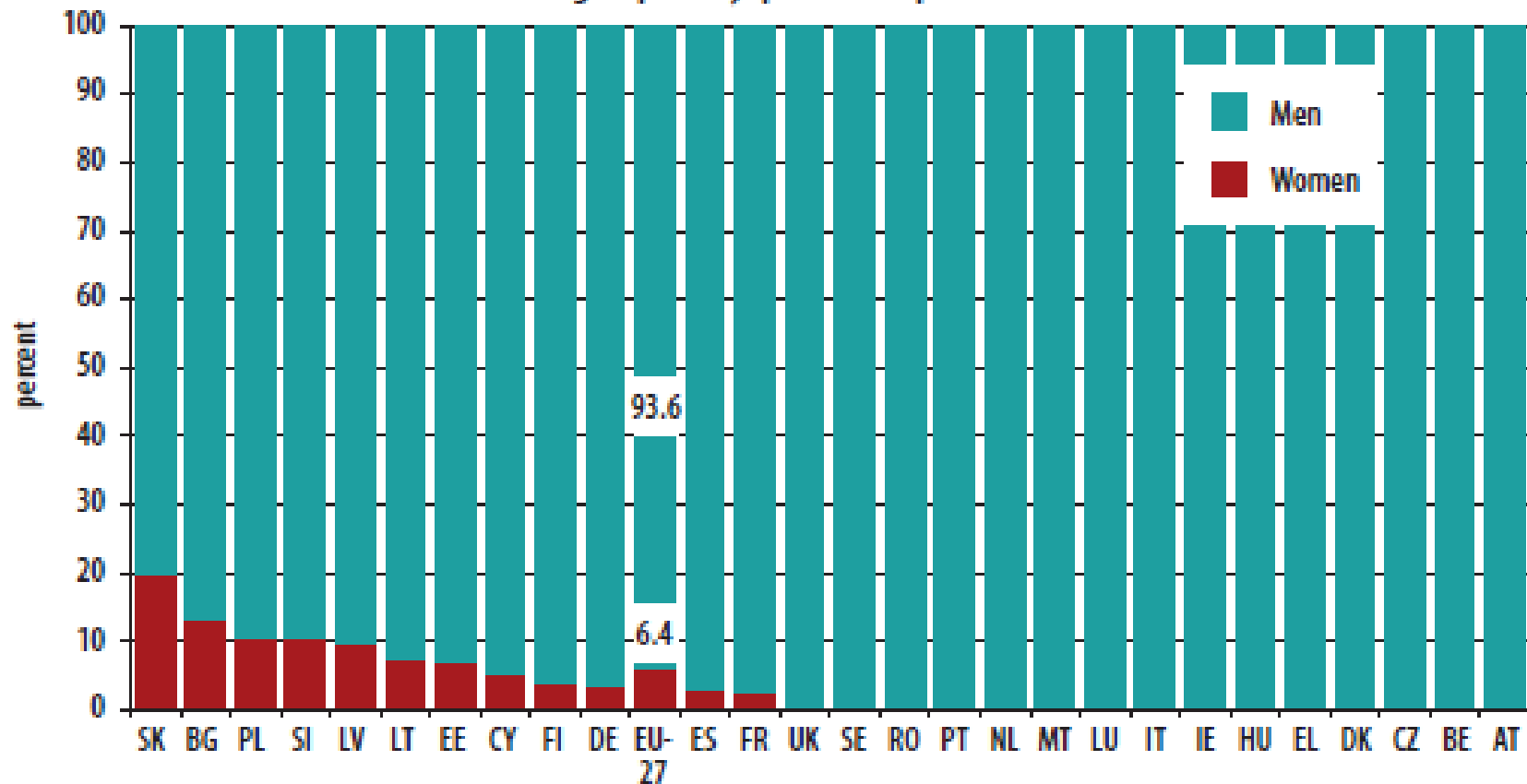


Figure 27 – Presidents of the highest decision-making body of the largest publicly quoted companies – 2012



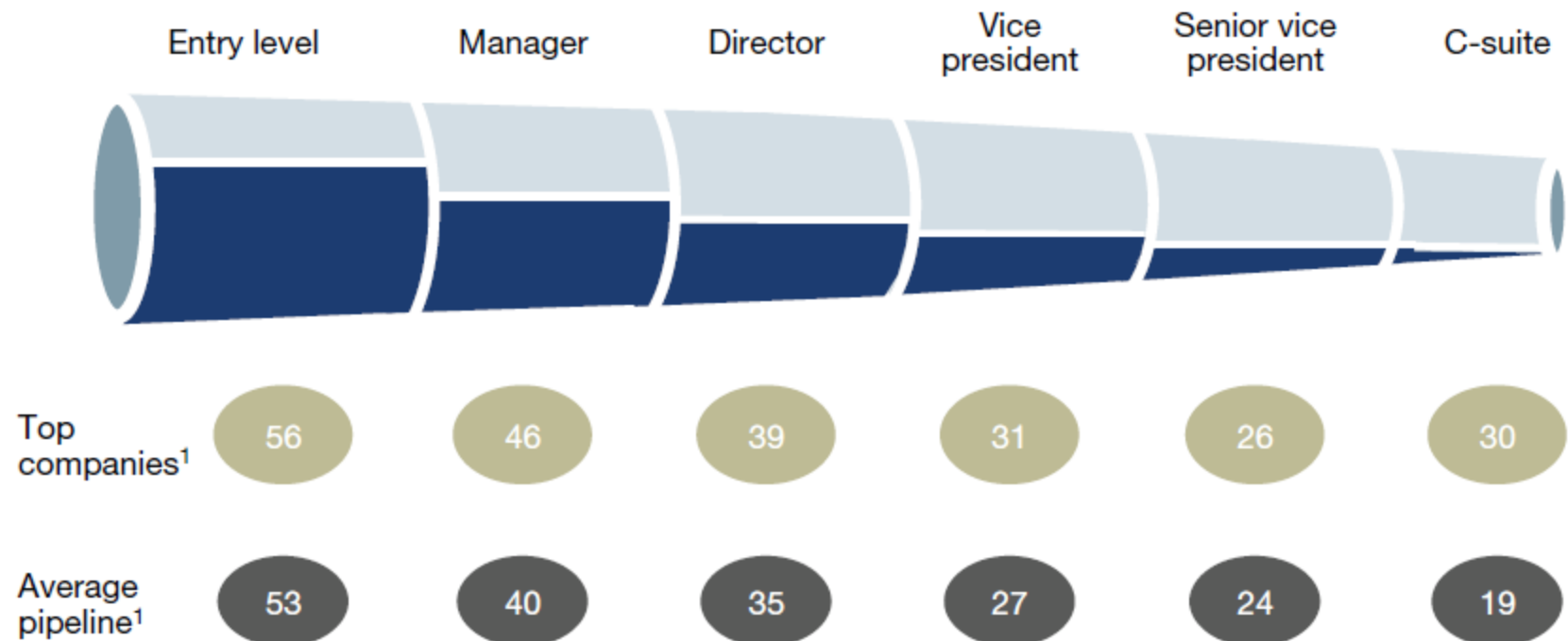
Source: European Commission, Database on women and men in decision-making. Data were collected in January 2012. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

Exhibit 2

Top companies outperform average ones throughout the pipeline.

Share of women in leadership pipeline, %

■ Women
■ Men



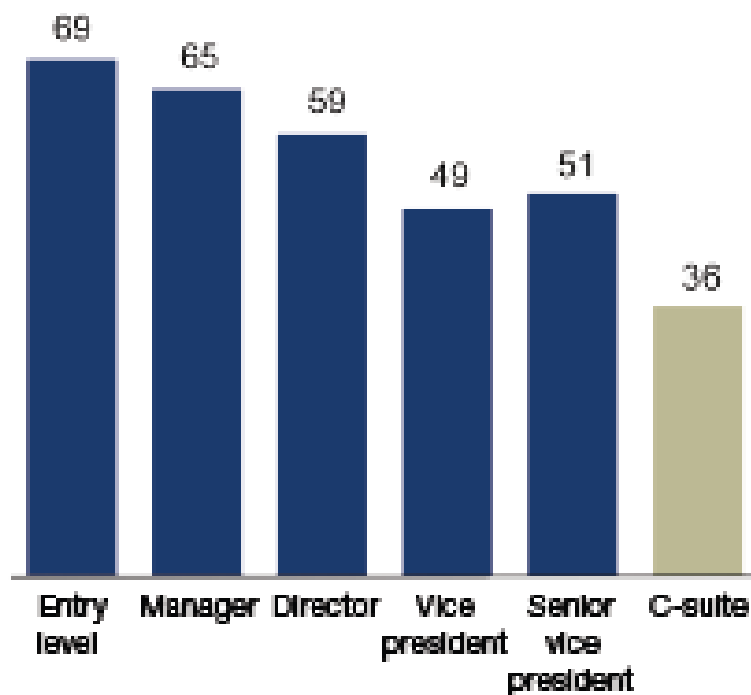
¹ Does not include companies that are private partnerships and have fundamentally different business models.

Exhibit 3

There are two paths to success in building gender diversity.

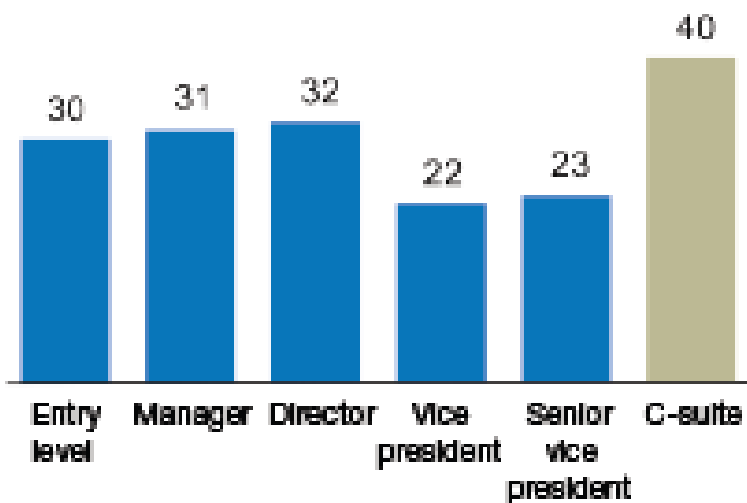
Women employees at each level, %

"Fat" funnel, health-care example



More women enter, but many drop out of pipeline

Steady pipe, technology example

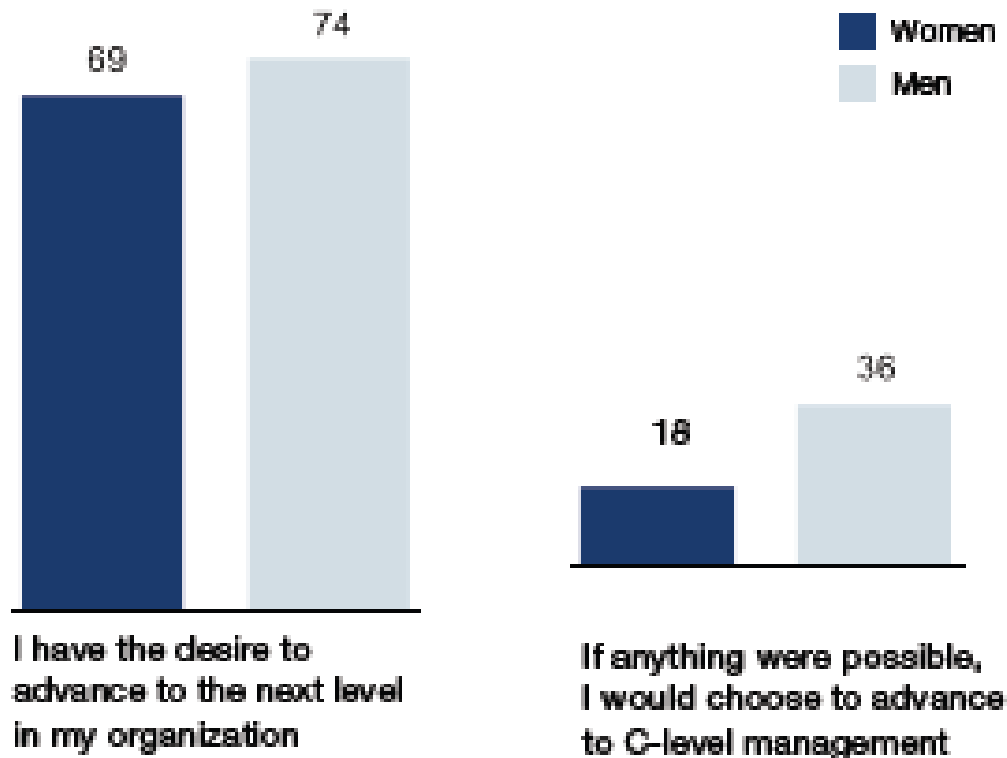


Fewer women enter, but more stay and reach the top

Exhibit 4

Women and men both desire to advance, but few women aspire to the C-suite.

Entry-level and midlevel employees, % who agree or completely agree with the following statements



Metaforák

- Üvegplafon, üvegfal, üveglift

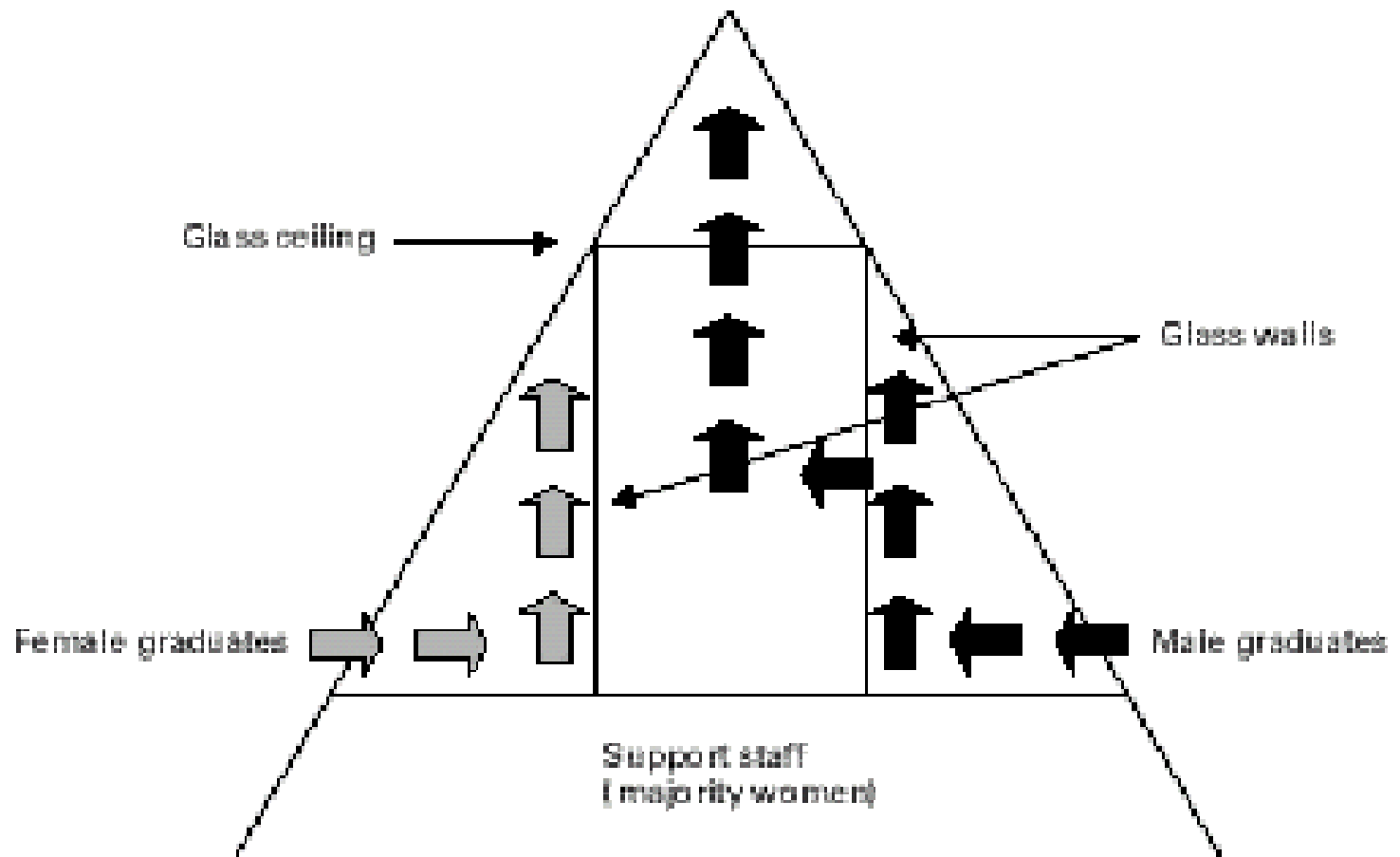
Hymowitz, C.- T. C. Schellhardt (1986) The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. Wall Street Journal, March 24, special supplement, 1, 4.

- Üvegszikla

Is Yahoo's New Female CEO Headed for the 'Glass Cliff'? Wall Street Journal, 2012. július 17.

<http://blogs.wsj.com/ideas-market/2012/07/17/is-yahoos-new-female-ceo-headed-for-the-glass-cliff>

- Ragadós padló, kritikus tömeg, méhkirálynők



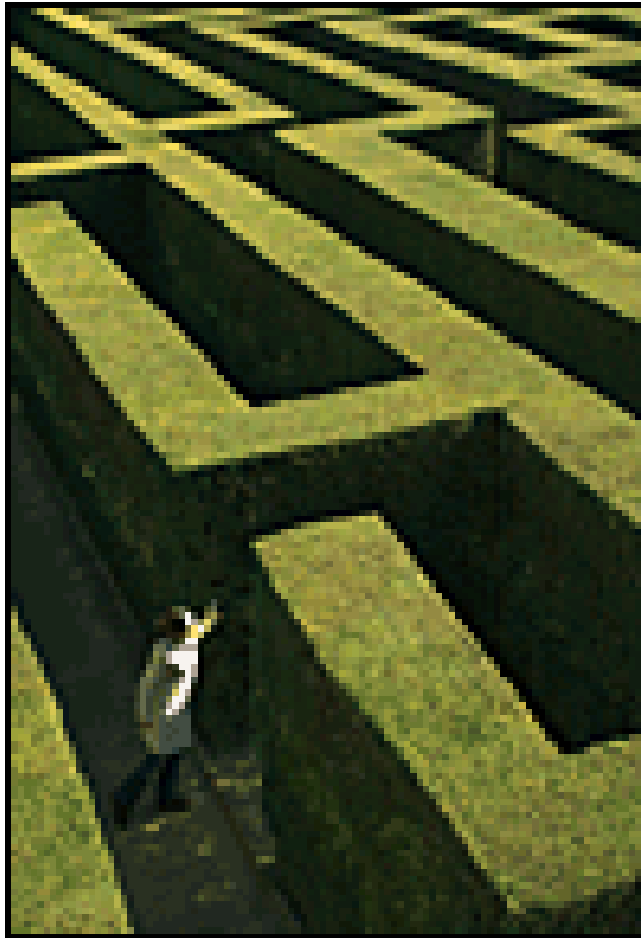
Source: ILO: *Economically Active Population, 1950-2010* (Geneva, 1997), pp. 23, 26 and 29.

Breaking through...

- Wall Street Journal, November 8, 2004;
Through the Glass Ceiling. How these 50 women got where they are -- and why they bear watching

De még mindig számos akadály létezik:

Labirintus, útvesztő



AKADÁLYOK:

- Előítéletek
- Ellenállás a nők vezetővé válásával szemben
- Vezetési stílus kérdése
- Családi igények
 - Network hiánya

Forrás: Eagly, A. H. – Carli, L. L.: Women and the Labyrinth of Leadership

Harvard Business Review, 2007 szeptember

Obstacles in women's way

- **Gender**/Person-centered explanations (e.g. socialisation, motivation, career attitudes, types of education, work-life balance, family background, demographic factors)
- **Organisation**/Situation-centered explanations (structured promotion, token position, similarity attraction paradigm, flexible working arrangement, training, parental leave)
- **Social-system**-centered explanations (patriarchy, expectations, gender roles, segregated labour market, lack of networking)

= GOS-approach

Milyen eszközei vannak a vállalatoknak az előrelépésre?

1. Vállalati monitorozás (mérés, jelentés)
2. Policy a munka és magánélet kombinálására (anyaság, gondozás lehetővé tétele)
3. Támogatás a karrierfejlődéshez (networking, coaching, mentoring, sponsoring)
4. Nők felkészítése a vezetővé válásra (tréning, tehetséggondozás, stretch assignments)

Változások

Törvényi: Norvégia, Spanyolország, Olaszország, Franciaország, Hollandia, Belgium (**állami vállalatokra**: Dánia, Finnország, Görögország, Szlovénia, Ausztria)

Önkéntes vállalások: UK, Németország

Felelős vállalatirányítás: Svédország, Finnország, Spanyolország, Belgium, Németország, Dánia, Ausztria, stb.

Szupranacionális: Európai Bizottság törvényjavaslata
Equality pays off

Összegzés

- Gender + Organization + Society
- Egyéni hozzáállás változása
- Szervezeti lehetőségek bővítése, vállalati kultúra változása
- Tudatosítani, befolyásolni a társadalmi környezetet
- Top-down, bottom-up

A német kvótavita

- "More women in leadership positions is not a mandate of misunderstood egalitarianism. It's a requirement of social fairness." René Obermann, CEO of Deutsche Telekom
- <http://www.spiegel.de/fotostrecke/quote-gallery-support-grows-for-a-gender-quota-fotostrecke-64224-4.html>
- Flexi-Quote, Die intelligente Quote
<http://www.flexi-quote.de/flexi-quote.html>