

Sporočilo za javnost,  
8. marec 2024

## Ne le 8. marca, temveč 366 dni: Kako naj ženske zavzamejo vodilne položaje, če jih vzgajamo za dekoracijo?



ZDRUŽENJE  
MANAGER

Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager sta tudi letos pred mednarodnim dnevom žensk z namenom spodbujanja spolne uravnoveženosti v organih odločanja gospodarskih družb pripravila dogodek z naslovom [Ne le 8. marca, temveč 366 dni](#). Dogodek je potekal v sodelovanju z Evropskim združenjem žensk pravnih EWLA – Slovenija, osrednja letošnja tema pa je bila "*Kaj deluje in kaj ne pri pravni ureditvi za ženske?*"

Spolna uravnoveženost v upravah in nadzornih svetih državnih in javnih delniških družb se sicer izboljšuje, a so ti koraki prepočasni in premajhni, čemur pritrjujejo tudi statistični podatki. Med evropskimi državami smo namreč po številu žensk na vodilnih položajih v največjih podjetjih na samem repu. »Če jih imajo v Franciji 46 odstotkov, na Norveškem in v Italiji pa 43 odstotkov, je v Sloveniji na takšnih položajih samo 24 odstotkov žensk,« je med predstavitvijo evropske slike izpostavila **Hedwige Nuyens**, predsednica evropskega združenja European Women on Boards, in dodala: »Težava je tudi, da v upravne odbore ženske vstopijo mlajše kot moški, moški pa dlje ostanejo v upravnem odboru, zato bi bilo potrebno v upravnih odborih omejiti število mandatov in s tem zagotoviti menjavo generacij in spolov. Poleg tega bi bilo potrebno vzpostaviti bazen talentov, da bi lahko hitreje prišli do kandidatov za najvišje položaje v gospodarskih družbah.«

Samoregulacija na področju prizadevanj za bolj uravnoveženo zastopanost spolov tudi v slovenskih nadzornih svetih ne kaže na potreben napredek, prav tako ne na resne spremembe, je nit pogovora nadaljevala **Irena Prijović**, izvršna direktorica ZNS: »Leta 2019 je bilo med člani nadzornih svetov 26 odstotkov, žensk, lani 30 odstotkov. Skrb zbujajoče je tudi, da kar 54 odstotkov državnih in javnih delniških družb ne dosega ne enega ne drugega cilja spolne raznolikosti, ki smo ju zapisali v naši pobudi 40/33/2026, s katero si prizadevamo, da bi podjetja do konca leta 2026 prostovoljno poskrbela, da je v njihovih nadzornih svetih 40 odstotkov žensk, v nadzornih svetih in upravah skupaj pa 33 odstotkov. Enega od teh cilje izpolnjuje 19 odstotkov družb, oba cilja pa 27 odstotkov družb.« Uvedba kvot je zato, kot je poudarila dr. **Verica Trstenjak**, predsednica EWLA Slovenija (Evropsko združenje žensk pravnih), neizogibna. »Če se na svoji doslej prehojeni poti nisem nikoli zavzemala za

kvote, saj sem do položaja vedno prišla z znanjem, sem danes več kot prepričana, da brez uvedbe kvot ne bomo uspeli uravnorežiti spolov na vodilnih položajih. Zakaj? Ker se stanje glede uravnoreženosti spolov na vodilnih položajih slabša. Ker imajo ženske na svoji poklicni poti veliko več ovir kot moški. In ker za isto delo še vedno niso plačane enako kot moški, zato tudi pokojnine žensk niso tako visoke kot pokojnine moških. In to je velik problem, v katerega mora poseči pravo.«

Da brez zavezujoče pravne ureditve ne bomo dosegli premikov, je na dogodku pred 8. marcem poudaril tudi **Andraž Jadek** iz Odvetniške pisarne Jadek & Pensa, kar ne nazadnje dokazujejo izkušnje Norvežanov. »Nekdanja norveška predsednica vlade je dejala, da če Norveška ne bi uvedla obveznih kvot, danes ne bi bilo samoumevno, da morajo biti vodstva uravnorežena,« je izpostavila prof. dr. **Maja Zalaznik** iz Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, ki je povezovala dogodek.

Temelje pravne ureditve na tem področju sta pred dobrim letom z [Evropsko direktivo](#) 2022/2381 o zagotavljanju uravnorežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, tlakovala Evropski parlament in Evropski svet, v Sloveniji pa posledično uvajamo zakonsko regulacijo, ki nam jo narekuje omenjena direktiva. Ta določa, da moramo do 30. junija 2026 zagotoviti, da spolna uravnoreženost v organih upravljanja in nadzora postane nekaj običajnega.

Predlog ZGD-1M glede implementacije evropske direktive je predstavila **Sabina Trokić**, podsekretarka direktorata za notranji trg na Ministrstvu za gospodarstvo, turizem in šport: »S predlogom novele ZGD-1M se predlagajo sorazmerni ukrepi, s katerimi se želi spodbuditi gospodarske družbe, da si pričnejo prizadevati za bolj uravnoreženo spolno zastopanost na najvišjih položajih odločanja v določenih gospodarskih družbah, pri čemer se jim pusti dovolj časa za prilagoditve. Za dosego ciljev na področju pa so potrebne tudi individualne, institucionalne in družbene spremembe kot tudi drugi podporni ukrepi, kot je na primer ozaveščanje o pozitivnih vidikih spolno raznolikega vodstva.«

Da brez zadnjih naštetih aktivnosti, od podpornih ukrepov do ozaveščanja, ne bomo uspeli uravnorežiti spolov na vodilnih položajih, je prepričana tudi **Melanie Seier Larsen**, izvršna direktorica in partnerica v Boston Consulting Group, članica upravnega odbora sekcije managerk pri Združenju Manager in nekdanja predsednica te sekcije.

»Če vsak naredi manjši korak k cilju, lahko nevtraliziramo tudi neambiciozne zakone. Novela ZGD-1M, o kateri se danes pogovarjamo, je namreč po moji oceni povsem neambiciozna, pa čeprav sta obe združenji, tako managerjev kot nadzornikov, pri snovanju novele predlagali konkretne in ambiciozne predloge. Z zadnjim predlogom novele skušamo tako narediti le majhne korake, z njimi pa želimo doseči velike spremembe. To pa ni mogoče. Ker sprememb brez dolgih, odločnih in velikih korakov ne bo. Enako je v poslu. Če nisi ambiciozen, te jutri ni več. In ker očitno sistemsko ne moremo rešiti zadeve, jo moramo poskusiti reševati vsaj pri sebi. Kako? Če mene povabijo na okroglo mizo, na kateri sedi sedem moških, povabilo zavrnem. Ko me prihodnjič spet povabijo, že dodajo, naj zraven pripeljem še kakšno uspešno žensko.«

S takšnimi prizadevanji skušamo večjo uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih spodbuditi tudi na Združenju Manager, saj se zavedamo, da so podjetja, ki znajo spoštovati raznolikost in uravnoteženost, dokazano uspešnejša, kar potrjujejo raziskave. S tem pridobijo gospodarstvo, država in celotna družba, kar ne nazadnje dokazujeta zadnji dve managerki leta.

Ugledno priznanje za managerja oziroma managerko leta sta v zadnjih dveh letih prejeli [Marta Kelvišar](#), direktorica črnomaljskega podjetja Adria Dom, in [Sabina Sobočan](#), generalna direktorica družbe Varis Lendava. Obe prejemnici priznanja vodita uspešni podjetji z rezultati, veljata pa tudi za zgled, ki vleče, navdihuje in je smerokaz za prepotrebne premike slovenskega gospodarstva. Zgled, da postanemo ambiciozni, odgovorni, samozavestni in sodelujoči. Zgled, da morajo imeti na vodstvenih mestih najpomembnejšo vlogo kompetence. Šele takrat, ko posameznica ali posameznik izpolnjuje vse pogoje, se kot kriterij lahko doda zastopanost spolov.

V Združenju Manager je zelo dejavna tudi sekcija managerk, v kateri imamo že več kot 400 managerk, in ki jo od decembra 2023 vodi [Aleša Mižigoj](#), članica upravnega odbora Združenja Manager in predsednica uprave ter izvršna direktorica družbe Medex Group.

Uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih spodbujamo tudi z mentorskim programi in s priznanjem Artemida, ki ga vsako leto podelimo menedžerkam, ki prevzamejo najvišja mesta v podjetjih oziroma organizacijah in tako prebijejo stekleni strop. Letos sta priznanje prejeli [dr. Vita Godec](#), direktorica družbe Lenis farmacevtika, in [Eva McLellan](#), generalna direktorica slovenske podružnice Roche. Med prejemnicami priznanja Artemida je bila tudi današnja gostja dogodka Melanie Seier Larsen, velika zagovornica ženskih kvot. Tem je naklonjen tudi **Andraž Štalec**, direktor podjetja Red Orbit.

»Stanje glede uravnoteženosti je odraz, kje smo kot družba. In smo precej nizko. Zato je nesmiselno pisati zakone samo za dobrih 50 državnih in javnih delniških družb, če pa imamo v državi 100 tisoč in več podjetij.«

Kako torej glede spolne uravnoteženosti čim hitreje dohiteti druge evropske države? Tako, da začnemo graditi na ženski solidarnosti, moškem spoštovanju, miselnosti v družbi, kar bomo v veliki meri dosegli že z vzgojo, so si bili enotni sogovorniki dogodka Ne le 8. marca, temveč 366 dni.

»Poskrbeti moramo, da ne bom več vzgajali lepih deklet in pametnih fantov, ker ženske nismo za dekoracijo,« je še dodala Trstenjakova. »Zato je treba začeti poudarjati, da je vsako dekle lahko uspešno. Le tako se bodo odločale za vodilne položaje. Dejstvo pa je, če želimo odpraviti razlike med spoloma tako pri plačah kot zasedanju najvišjih položajev, potrebujemo obvezne predpise.«

Gradivo z dogodka Ne le 8. marca, temveč 366 dni: v priponkah

**Foto:** Združenje Manager, Združenje nadzornikov Slovenije in osebni arhivi sogovornikov

**Dodatne informacije:** [ana.turk@zdruzenje-manager.si](mailto:ana.turk@zdruzenje-manager.si); 051 349 892 (Ana Aleksandra Turk)