

Ob mednarodnem dnevu žensk, 8. marcu:

Potrebujemo več Artemid = žensk na vodstvenih mestih

Združenje Manager (ZM) že več kot 15 let spodbuja večjo spolno uravnoteženost na vodstvenih mestih, tudi z nagrajevanjem managerk, ki jim je uspelo prebiti stekleni strop oz. zavzeti prvo in najodgovornejšo pozicijo v organizaciji. Letošnja, 53. prejemnica priznanja Artemida Anita Stojčevska, glavna izvršna direktorica SKB banke, je svetel zgled, ki poudarja, da na poti do vrha ni bližnjic in da je najpomembnejše ob sebi imeti dobro ekipo.

ZM je leta 2005 prvič podelil [priznanje Artemida](#) Pii Barborič Jurjašević, generalni direktorici družbe Tobačna Ljubljana, ki je še danes na tem vodilnem mestu. Med 53-imi prejemnicami priznanja jih je polovica še vedno na prvi odločevalski poziciji in petina jih ima svoje podjetje. To pomeni, da 70 odstotkov nagrajenk ostaja na najodgovornejšem mestu v organizaciji. Desetina prejemnic Artemid je v pokoju, za desetino ni podatka, desetina pa ni več v vodstvu.

»Veseli me, da je 70 odstotkov prejemnic Artemid še vedno na prvem odločevalskem mestu v podjetju. Menim, da je to tudi potrditev, da je naša izbira pravilna, hkrati pa je spodbuda, da bomo tudi v prihodnje nagrajevali Artemide, ki bodo v naslednjih letih (so)ustvarjale uspešne managerske zgodbe,« poudarja **Sarah Jezernik Konovšek**, predsednica sekcije managerk pri ZM in namestnica glavnega direktorja Plinovodov. Dodaja, da je Artemida priznanje ZM z najlepšim poslanstvom – spodbujanjem enakosti in uravnoteženosti – ter sporočilom za vse ženske, da je stekleni strop mogoče prebiti, je pa za to potrebno veliko strokovnosti, vztrajnosti, poguma in odločnosti.

Leti izzivov in priložnosti za ženske in managerke

Zadnji dve leti sta bili za ženske in managerke še bolj polni izzivov zaradi epidemije in še težjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, kar dokazujejo tudi [raziskave](#) na svetovni ravni. Anita Stojčevska, ki je mesto glavne izvršne direktorice SKB banke prevzela dobre tri mesece pred začetkom epidemije, pravi, da je nepredvidljivost okolja od nje zahtevala še več agilnosti in drugačnega načina vodenja z več komunikacije in empatije, da je lahko zgradila kulturo zaupanja in varnosti: *»Menim, da trenutno v svetu potrebujemo večplastno razmišljanje, empatičnost, grajenje dobrih odnosov in sodelovanje. Tega pa ženske vsekakor premoremo več kot moški.«*

Poudarja, da biti vodja ni enostavno poslanstvo, saj zahteva odgovornost do zaposlenih in njihovih družin, do lastnikov in do okolja, v katerem delujemo. Da bi več žensk stopilo po njenih stopinjah, pa Anita Stojčevska svetuje: *»V karieri naj več pozornosti posvečajo delu z mentorji in navezovanju zavezništev, ki jim lahko pomagajo pri realizaciji strategije razvoja kariere tako strokovno kot z vidika navezovanja stikov z drugimi deležniki.«*

ZM in ZNS za zakonsko ureditev večje spolne uravnoteženosti na mestih odločanja

Kljub svetlim zgledom, kot je zgoraj opisan – SKB banka ima npr. v upravnem odboru 57 odstotkov managerk – so premiki v smeri bolj uravnoteženih vodstev v Sloveniji premajhni in prepočasni. Da bi bili ti večji in hitrejši – Deloittova raziskava je npr. pokazala, da bi s takim tempom enakost dosegli šele leta 2045 – bosta ZM in Združenje nadzornikov Slovenije (ZNS) letos oblikovali predlog zakona po vzoru drugih članic EU. [Več o tem in razlogih zakaj je pojasnjeno tukaj.](#)