

## **Ob mednarodnem dnevu žensk: Priporočila niso dovolj, uravnoteženost je treba uzakoniti**

Uravnoteženosti spolov na vodstvenih položajih v podjetjih ni mogoče doseči le s priporočili in mehкими metodami. V Zdrúženju Manager smo po več kot 10 letih spodbujanja večje uravnoteženosti pripravili pobudo za zakonsko ureditev uravnoteženosti spolov v nadzornih in poslovodnih organih gospodarskih družb in pripombe v javni razpravi o noveli Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1). Pobudo so načelno podprli tudi na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo, v večini poslanskih skupin v Državnem zboru RS in drugi deležniki. Zeleno luč za to potezo je prvič v zgodovini dal tudi upravni odbor Zdrúženja Manager. S svojimi prizadevanji bomo nadaljevali po imenovanju nove Vlade RS.

Spremembe bodo mogoče le z zakonskimi določbami, saj Slovenija zaznava poslabšanje v napredku na področju enakosti spolov. Na lestvici globalnega indeksa varnosti in miru žensk smo padli s 4. na 13. mesto, pri napredku v smeri doseganja enakosti med spoloma v okviru Svetovnega gospodarskega foruma (WEF) pa z 11. na 36. mesto. Ob tem WEF ugotavlja, da bomo ob trenutni hitrosti za premostitev vrzeli med spoloma potrebovali kar 100 let. Zakonske spremembe so torej nujne.

### **Kaj Zdrúženje Manager predlaga?**

- V organ nadzora, ki ima tri člane, mora biti imenovanih najmanj 33 odstotkov članov manj zastopanega spola. V organ nadzora, ki ima štiri ali več članov, mora biti imenovanih najmanj 40 odstotkov članov manj zastopanega spola.
- V poslovodnem organu in med izvršnimi direktorji mora biti imenovanih najmanj ena tretjina članov manj zastopanega spola.
- Če ima družba enočlanski poslovodni organ, mora biti v organ nadzora in poslovođenja skupaj imenovana najmanj ena tretjina članov manj zastopanega spola glede na skupno število članov vseh organov nadzora in poslovođenja.
- Družbe zavezanke morajo sprejeti politiko raznolikosti, skladno s temi ukrepi.
- Ukrep vključuje tudi delavske predstavnike v nadzornih in poslovodnih organih družb zavezank, ki so imenovani v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Delavski predstavniki se upoštevajo pri izračunu deležev.

### **Za katera podjetja bi zakon veljal?**

- Za podjetja, uvrščena na borzi;
- finančne ustanove (banke, zavarovalnice, hranilnice, pokojninske družbe), ki imajo več kot 250 zaposlenih in več kot 40 milijonov evrov letnega prometa (srednje in velike družbe po 55. členu ZGD-1);
- podjetja v državni lasti, kjer ima država večinski delež ali prevladujoč vpliv ter ki imajo več kot 250 zaposlenih in več kot 40 milijonov evrov letnega prometa (srednje in velike družbe po 55. členu ZGD-1).

Ta zakonska določila bi bila tudi zgled in spodbuda za podjetja v zasebni lasti.

### **Prehodno obdobje: 5–15 let**

Združenje Manager predlaga, da se uravnoteženost spolov na vodstvenih mestih v gospodarskih družbah zagotovi v prehodnem obdobju petih let od uveljavitve novele ZGD-1, ukrepi pa bi veljali še 10 let po preteku prehodnega obdobja, skupaj torej 15 let.

### **Prvi pozitivni odzivi ključnih deležnikov**

Združenje Manager je predlog že predstavilo ministru za gospodarski razvoj in tehnologijo Zdravku Počivalšku, poslanskim skupinam v Državnem zboru RS, Klubu parlamentark Državnega zbora RS, Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, Gospodarski zbornici Slovenije in drugim deležnikom iz gospodarstva ter javne sfere. Veseli nas, da smo praktično povsod prejeli zelo pozitivne odzive. Tako verjamemo, da bi lahko v doglednem času dosegli spremembo zakona, ki bo uživala široko družbeno podporo.

### **Slovenija caplja za Evropo**

Medtem ko Slovenija še vedno stavi le na priporočila glede uravnoteženosti spolov v nadzornih organih ter na izvršnih in neizvršnih funkcijah v podjetjih, so Nemčija, Francija, Avstrija, Norveška, Belgija, Italija, Grčija in Nizozemska že zakonsko določile mejo med 30 in 40 odstotki. Vsaka država ima sicer to področje urejeno glede na svoje specifične pravne in družbenega sistema, sistema upravljanja gospodarskih družb itn., zato je Združenje Manager pripravilo svoj predlog, ki ustreza specifikam našega sistema.

### **Miti in zmete: Nihče ne bo v vodstvu podjetja le zaradi spola**

Prvi kriterij so kompetence posameznikov, ne spol. V Združenju Manager poudarjamo, da so pri izbiri vodstvenih kadrov prvi kriterij kompetence posameznikov in izpolnjevanje razpisnih pogojev, šele nato se kot kriterij doda zastopanost spolov. To pomeni, da noben moški/ženska ne bo imenovan/-a na vodstveni položaj v podjetju le zato, ker je drugega spola, ampak predvsem zato, ker ima kompetence in je izpolnjeval/-a vse zahtevane kriterije.

Ne gre za boj žensk, ampak za to, da so podjetja, ki stavijo na raznolikost in uravnoteženost, dokazano uspešnejša, kar potrjujejo številne raziskave, s tem pa pridobijo gospodarstvo, država in celotna družba. Z izboljšanjem enakosti med spoloma bi Slovenija bistveno zvišala BDP na prebivalca in ujela povprečje EU. Leta 2019 je bil BDP na prebivalca okrog 23 tisoč evrov, leta 2030 bi bil ta višji za 500–800 evrov, leta 2050 pa že za 4,1–6,4 tisoč evrov. Leta 2019 je bil celotni BDP Slovenije okrog 48 milijard evrov, z izboljšanjem enakosti spolov bi bil leta 2030 višji za 1,1–1,5 milijarde evrov, leta 2050 pa že za 8–12 milijard evrov, kaže raziskava Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE). Podjetja z bolj uravnoteženimi vodstvi ustvarjajo večje vrednosti in so bolj inovativna. Podjetja s seznama Fortune 500, ki imajo najmanj tri direktorice, imajo 53 odstotkov višjo donosnost kapitala. (vir: Inštitut Peterson, Catalyst, analiza BCG). Podjetja z bolj raznolikimi vodstvenimi ekipami imajo v povprečju 45 odstotkov prihodkov od inovacij, podjetja z manj raznolikimi vodstvi pa le 26 odstotkov (vir: anketa o raznolikosti in inovacijah BCG).

### **S priznanjem Artemida spodbujamo managerke, naj prevzamejo vodilna mesta**

Združenje Manager si že več let prizadeva za večjo uravnoteženost spolov na vodstvenih mestih v

gospodarstvu. Tudi zato smo letos ponovno podelili priznanje [Artemida](#) managerkama, ki sta prebili stekleni strop in zavzeli najvišji mesti v podjetju oz. organizaciji. S tem želimo motivirati in spodbuditi, da bi se več žensk odločilo prevzeti vodilna mesta.

#### **Ambasadorji združenja za večjo uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih**

**Melanie Seier Larsen**, izvršna direktorica in partnerica v družbi Boston Consulting Group (BCG) ter predsednica Sekcije managerk pri združenju: *»Uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih v gospodarstvu je več kot zgolj moralni imperativ. Dokazano vodi k sprejemanju boljših odločitev, večji produktivnosti in finančni uspešnosti podjetja ter posledično večji gospodarski rasti. V interesu države bi zato moralo biti, da na tem področju postavi ustrezne pravne okvire in zavezujoče cilje.«*

**Aleksander Zalaznik**, generalni direktor Danfoss Trate in predsednik združenja: *»Podjetja, ki imajo po spolu uravnotežena vodstva oz. management, dosegajo boljše poslovne rezultate, kaže vse več raziskav. Zato z ne vključevanjem žensk v vodstva družb izgubljajo podjetja, gospodarstvo in družba kot celota. Ker priporočila niso dovolj – v Sloveniji je namreč le okoli 20 odstotkov žensk na vodilnih mestih v podjetjih – se v Združenju Manager zavzemamo za zakonsko ureditev tega vprašanja. Ta bi spodbudila večjo uravnoteženost in boljše izkoristila človeški kapital, ki ga imamo. V Sloveniji je namreč kar 58 odstotkov diplomantk, na mestih predsednice uprave pa jih je le 5 odstotkov. To moramo spremeniti.«*

**Danica Purg**, predsednica in dekanja IEDC Poslovne šole Bled ter članica Upravnega odbora Sekcije managerk pri združenju: *»Ko sem bila še študentka v Ljubljani, so se pojavile ideje o uravnoteženosti spolov v politiki in gospodarstvu, a takrat se mi je zdelo, da je to ponižujoče za ženske, saj moramo s svojimi sposobnostmi doseči tisto, kar želimo. Ker pa je medtem minilo celih 50 let in rezultati niso bili doseženi, sem absolutno za spremembo zakonodaje v tem smislu.«*

**Andrej Božič**, direktor družbe BB Investicije in član Upravnega odbora združenja: *»Pobuda o spolni uravnoteženosti na vodstvenih položajih v gospodarstvu ni pomembna le zato, ker si ženske zaslužijo in morajo biti enakopravno obravnavane, ampak tudi zato, ker bomo s tem dosegli boljše rezultate v podjetjih, ustanovah, politiki in pripomogli k temu, da bomo kot človeštvo kos izzivom, ki so pred nami.«*

**Saša Mrak Hendrickson**, izvršna direktorica združenja: *»V Sloveniji ima več žensk višjo izobrazbo od moških, zato me ne more nihče prepričati, da ni dovolj sposobnih žensk za vodstvene pozicije. In medtem ko npr. v parlamentu že urejajo to neravnovesje, se z izgovori, da v gospodarski segment ni dobro posegati, nič ne zgodi. Namesto tega se razglašajo priporočila in prostovoljne pobude, a podatki zadnjih deset let kažejo, da napredka zaradi teh priporočil ni. Priporočila, ki ne obvezujejo, so tako večinoma le pranje vesti.«*

Več o spodbujanju uravnoteženosti spolov na vodstvenih mestih v gospodarskih družbah:

<https://www.mqportal.si/nas-cakata-se-202-leti-do-enakega-placila>

<https://www.mqportal.si/strokovnost-eticnost-in-uspeh-nimajo-spola-starosti-ali-poklica>

<https://www.mqportal.si/enakopravnost-je-osnovna-clovekova-pravica>