

## Ob mednarodnem dnevu žensk: tudi ob izzivih pandemije do večje uravnoteženosti spolov na vodstvenih mestih

Združenje Manager (ZM) že več kot deset let spodbuja večjo uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih. Leto epidemije covid-19 je neenakost poslabšalo, kažejo raziskave več tujih institucij in družb. Kljub neobetavnim podatkom združenje ob mednarodnem dnevu žensk izpostavlja primere dobrih zgodb, ko so slovenske managerke prevzele najvišja mesta v organizacijah. Jana Benčina Henigman, Karmen Pangos in Petra Juvančič, ki so v zadnjih mesecih prevzele vodenje Sberbank, Žita in Združenja Manager, pri tem poudarjajo pomen kompetenc.

Rezultati lanske [raziskave](#) svetovalne družbe McKinsey kažejo, da več kot ena od štirih žensk v ZDA zaradi preobremenitev med epidemijo razmišlja o prekinitvi kariere, čeprav na to še v začetku leta 2020 niso niti pomislile. Tudi zato avtorji raziskave opozarjajo na tveganje, da so ali bodo podjetja izgubila ženske vodje. S tem se bo izničil napredek zadnjih desetletij v smeri enakosti spolov. Po drugi strani izpostavljajo, da je ta kriza tudi priložnost, da podjetja ustvarijo bolj fleksibilna in empatična okolja ter ustvarijo kulturo enakih možnosti za oba spola.

S tem se strinja **Jana Benčina Henigman**, ki je januarja postala predsednica uprave Sberbank: *»Leto 2020 je bilo leto neizmernih izzivov, pa tudi leto priložnosti. Ženske smo v preteklem letu odigrale nekaj zelo pomembnih in intenzivnih vlog, tako v službi kot doma. V ospredje so stopile zmožnosti učinkovitega uravnoteženja različnih področij, strokovne kompetentnosti, pozitivna energija, sposobnosti povezovanja in uvajanja potrebnih sprememb ter vztrajno in pogumno zasledovanje zastavljenih ciljev.«*

### Z digitalno preobrazbo do zmanjšanja razlik med spoloma

Epidemija covid-19 je povečala [neenakost](#) med spoloma, ker so ženske prevzele večino bremen, povezanih z varstvom in šolanjem otrok na daljavo, ter gospodinjstkih del, ker je v bolj dobičkonosnih sektorjih manj žensk in ker je epidemija bolj prizadela sektorje, v katerih prevladujejo ženske. Zato bo še večji izziv povečati delež žensk na vodstvenih položajih v gospodarstvu – v Sloveniji jih je po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov okoli 25 odstotkov. To je tudi eden od ciljev nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških do leta 2030, ki ga je pripravilo ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter je zdaj v javni razpravi. Med ukrepi, ki so izjemno pomembni za uresničitev tega cilja, je tudi krepitev digitalnih kompetenc žensk.

Tudi zato, ker se v Sloveniji soočamo z velikim izzivom spolne segregacije v digitalnem sektorju, saj se trenutno na tem področju izobrazi in zaposli več kot 80 odstotkov moških, opozarja Henigman. Tudi Evropska komisija je v Načrtu za okrevanje kot ključne za prihodnjo blaginjo in odpornost Evrope opredelila naložbe v digitalni prehod, v katerem morajo pomembne vloge prevzeti tudi ženske.

### Kompetence so najpomembnejše

Ne le digitalne, ampak kompetence nasploh so tiste, ki prinesejo uspeh, je prepričana **Petra Juvančič**, od junija lani izvršna direktorica Združenja Manager: *»Pri prevzemanju vodstvenih mest morajo najpomembnejšo vlogo imeti kompetence, ne spol. Šele ko nekdo izpolnjuje vse pogoje, se kot kriterij lahko doda zastopanost spolov. Je pa dejstvo, da včasih ženske za prevzem vodstvenega položaja potrebujemo več opogumljanja in tudi za to skrbimo v Združenju Manager. Hkrati pa tudi vemo, da raznolikost bogati in daje najboljše rezultate.«*

**Karmen Pangos**, od oktobra lani generalna direktorica Žita, prav tako poudarja pomen kompetenc in dodaja, da se nikoli ni ukvarjala s tem, kako nanjo gledajo kot na žensko v vodilni vlogi: *»Svojo osredotočenost sem vedno usmerila na doseganje zastavljenih ciljev in na svoj osebni razvoj. Vse to je prineslo s seboj rezultate in kompetence, s tem pa tudi samozavest. In to je bilo in je še, moja*

*najboljša popotnica, argumenti in moja moč, ki je doslej prepričala. In nič drugače ni bilo tudi pri prevzemu moje sedanje vloge, kjer se pri opravljanju svojega odgovornega dela počutim sprejeto in cenjeno.»*

#### **Uravnatežena podjetja so dokazano uspešnejša**

Enakost, raznolikost in uravnateženost so izjemno pomembne ne le za razvoj in rast podjetij, ampak tudi družbe, poudarjajo Pangos, Juvančič in Henigman. To izpostavlja tudi **Sarah Jezernik**, predsednica sekcije managerk pri ZM in pomočnica glavnega direktorja Plinovodov: *»Pri prizadevanjih za večjo uravnateženost spolov na vodstvenih mestih ne gre za boj žensk, ampak za to, da so podjetja, ki stavijo na raznolikost in uravnateženost, dokazano uspešnejša, kar potrjujejo številne raziskave. S tem pridobijo gospodarstvo, država in celotna družba, zato si bomo v sekciji managerk še naprej prizadevali, da dosežemo spremembe, ki bodo boljše za vse.«*

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

Združenje Manager večjo spolno uravnateženost na vodstvenih mestih v gospodarstvu spodbuja tudi s [priznanjem Artemida](#), ki ga vsako leto podelimo managerkam, ki prevzamejo najvišja mesta v podjetjih oz. organizacijah in tako prebijejo stekleni strop. Letos sta priznanje prejeli **Mojca Leskovar**, predsednica uprave Thermana, in **Nataša Kraškovic**, direktorica Alpeksa. In kaj je potrebno, da managerka prebije stekleni strop? Pripadnost, pogum, vztrajnost, zaupanje v druge in sebe ter veliko dela, odgovarja Leskovar, Kraškovic pa, da je najpomembnejše, *»da je managerka prepričana v to, kar dela, da se zaveda svoje vrednosti ter da je samozavestna, odločna, pogumna in vztrajna.«*