

Sporočilo za javnost, 4. marec 2022

V Sloveniji več žensk na vodstvenih in nadzorniških funkcijah, a je napredek prepočasen

Zdrúženje nadzornikov Slovenije (ZNS) in Zdrúženje Manager (ZM) sta pred mednarodnim dnevom žensk na dogodku [Ne le 8. marca, temveč 365 dni](#) poudarila, da se stanje glede spolne uravnoveženosti v upravah in nadzornih svetih državnih in javnih delniških družb sicer izboljšuje, a so ti koraki prepočasni in premajhni. Zato bosta združenji letos z namenom hitrejšega napredka na tem področju oblikovali predlog zakona po vzoru drugih članic EU.

Med 56 državnimi in javnimi delniškimi družbami je bilo lani 32 odstotkov družb, ki so imele v nadzornih svetih 40 odstotkov članov manj zastopanega spola, skupaj v upravah in nadzornih svetih pa 33 odstotkov, kaže poročilo ZNS in družbe Deloitte glede doseganja ciljev iz [pobude 40/33/2026](#). V letu 2020 je ti merili dosegalo 34 odstotkov družb, v 2019 pa le 19 odstotkov. Prvi kriterij pri izbiri kandidatov za te funkcije so strokovne kompetence posameznika in izpolnjevanje razpisnih pogojev. Ob tem pa se postavljajo zahteve po raznolikosti, med njimi tudi spolna. Gre za zasledovanje ciljev pravične družbe enakih možnosti, ki jim sledijo tudi podjetja.

»Vse odločevalce smo pozvali k samoregulaciji na tem področju, da bi do ciljne spolne zastopanosti na teh najvišjih položajih upravljanja prišli prostovoljno, pa vendar mnogi niso izkoristili te priložnosti,« je poudarila **Irena Prijović**, izvršna direktorica ZNS. Poročilo o glasovanjih SDH na skupščinah omenjenih družb celo kaže, da je bilo v letu 2021 le 11 odstotkov žensk imenovanih v nadzorne svete družb, kar je za skoraj 50 odstotkov manj kot v letu 2020, ko jih je bilo nekaj več kot 21 odstotkov.

Tudi to je dokaz, da priporočila niso dovolj in da je treba spolno uravnoveženost na mestih odločanja uzakoniti, je prepričana **Melanie Seier Larsen**, izvršna direktorica in partnerica v družbi Boston Consulting Group ter članica UO Zdrúženja Manager in Sekcije managerk, ki si želi, da bi tudi v Sloveniji ustvarili okolje, v katerem bodo vsi imeli enake možnosti. Za to pa so nujne spremembe: »Spolna uravnoveženost na vodstvenih mestih ni več le moralni imperativ, temveč so podjetja, ki imajo mešane vodstvene time, bolj donosna in dobičkonosna, tudi bolj inovativna, kar prispeva k večji uspešnosti podjetij ter posledično večji gospodarski rasti. V interesu države bi zato moralo biti, da na tem področju postavi ustrezne pravne okvire in zavezujoče cilje.«

Zato bosta ZNS in ZM letos oblikovala predlog zakona po vzoru drugih članic EU ter ga predstavila javnosti in zakonodajalcu. Vzporedno se pričakuje tudi evropska direktiva za ureditev tega področja, ki je bila zadnje desetletje v predalu, letos pa naj bi jo Evropska komisija ponovno postavila med svoje prioritete. »Mnoge razvite evropske države so se, ko ni bilo pomembnega napredka, odločile za zakonsko ureditev tega področja. Med njimi tudi Nemčija, po kateri se radi zgledujemo. Pred nami je razmislek, kateremu modelu iz prakse drugih evropskih držav želimo pri oblikovanju našega zakonodajnega predloga slediti,« je poudarila **Anja Strojín Štampar** iz Odvetniške družbe Jadek in Pensa.

Tudi pandemija covid-19 je izjemno negativno vplivala na zaposlene ženske, je pokazala Deloittova raziskava [Ženske pri delu: globalna perspektiva](#). Večina žensk je tako občutno bolj pesimističnih glede

svojega napredka v karieri, kar 77 odstotkov od 5.000 anketirank pa jih je od izbruha koronavirusa bolj obremenjenih na delovnem mestu. *»V podjetjih, kjer je v vlogi glavne izvršne direktorice ženska, je predstavnicam ženskega spola na voljo bistveno več mest med člani uprave kot v organizacijah, ki jih vodijo moški, in sicer 33,5 odstotka v primerjavi z 19,4 odstotka,«* je izpostavila **Barbara Žibret Kralj**, izvršna direktorica Deloitte Slovenija.

Koronakrizo pa **Tomaž Žnidarič**, direktor Ljubljanskih mlekarn, vidi tudi kot priložnost za ženske: *»Zdaj, ko je bolj kot kdaj koli pomembno, da so ljudje zadovoljni in da z veseljem opravljajo svoje delo, bodo prednost v managementu dobili kadri, ki imajo razvito empatijo. To pa so predvsem ženske.«* Ljubljanske mlekarne imajo sicer v ožjem vodstvu kar 70 odstotkov managerk. *»Raznolikost ne le spolu, ampak tudi po starosti, izobrazbi, pogledu na svet – vse to nas bogati in prispeva tudi k boljšemu poslovanju podjetja,«* je dodal Žnidarič.

V uspešnost takih mehkih pristopov, ki zagotavljajo uravnoteženost na mestih odločanja, je pred leti verjel tudi **Gorazd Podbevšek**, predsednik ZNS: *»Vendar priporočila niso bila dovolj, zato moramo hitreje in večje korake narediti z zakonsko ureditvijo tega področja, sicer bomo enakost dočakali šele leta 2045, kot je pokazala Deloittova raziskava.«* Ob tem je poudaril, da je do cilja večje uravnoteženosti potrebno spremeniti pot do nje – kriterije, postopke in načine imenovanj v uprave in nadzorne svete.

Dodatne informacije: komunikacije@zdruzenje-manager.si; 031 347 721 (Nina Oštrbenk) in 041 213 451 (Matjaž Kljajić).