



ZDRUŽENJE NADZORNIKOV  
SLOVENIJE



Sporočilo za javnost,  
2. marec 2023

## Spolna uravnoveženost v organih upravljanja in nadzora

### Ženske so seveda drugačne od moških, a na koncu samo to: drugačne

Pred mednarodnim dnevom žensk sta Zdrúženje nadzornikov Slovenije (ZNS) in Zdrúženje Manager (ZM) na današnjem dogodku 'Ne le 8. marca, temveč 365 dni: Izzivi prenosa EU direktive za krepitev spolne enakosti v prakso' izpostavila, da se stanje glede spolne uravnoveženosti v upravah in nadzornih svetih državnih in javnih delniških družb sicer izboljšuje. Vendar pa po poskusu samoregulacije na tem področju zdaj uvajamo zakonsko regulacijo, ki nam jo narekuje evropska direktiva, in ta prinaša tudi sankcije. Le še do 30. junija 2026 imamo čas, da spolna uravnoveženost v organih upravljanja in nadzora postane nekaj običajnega.

Konec lanskega leta je stopila v veljavo [Evropska direktiva](#) o zagotavljanju uravnovežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov. Zdaj se v Sloveniji pripravlja ustrezna zakonska ureditev tega področja. Cilj je zagotoviti dejansko spolno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju. Kot je zapisano v direktivi, je pomembno, da vsaka družba, ki kotira na borzi, oblikuje politiko enakosti spolov, da bi dosegla bolj uravnoveženo zastopanost spolov na vseh ravneh.

O evropski perspektivi spolne zastopanosti v organih vodenja in nadzora je na današnjem dogodku spregovorila **Hedwige Nuyens** predsednica evropskega združenja *European Women on Boards*. »V šestih državah, ki so uvedle zavezujoče spolne kvote, so že vidni rezultati. Število žensk na vodilnih položajih je petkrat višje kot pred uvedbo kvot. V državah, kjer ukrepi niso sprejeti, pa se je njihovo število v 20 letih povečalo le za 1,5-krat.« A kvote je treba postaviti dovolj visoko, pravi. Po njenih besedah je 40 % učinkovit cilj, ki ga je treba doseči za uravnoveženo zastopanost spolov.

#### Med novoimenovanimi člani nadzornih svetov 28 % žensk

V četrtem letu spremljanja stanja glede uravnovežene spolne zastopanosti v organih vodenja in nadzora Zdrúženje nadzornikov Slovenije (ZNS) in Deloitte ugotavljata, da le 18 izmed 55 borznih in državnih družb v upravljanju SDH že danes izpolnjuje cilje iz pobude ZNS 40/33/2026 in evropske direktive, kar je manj kot tretjina. Ob tem jih je kar 15 % brez spolne raznolikosti v teh organih.

Čeprav se je v tem obdobju spolna zastopanost v upravah izboljšala, pa gre tudi za spremembe vzorca družb – nekatere so namreč izstopile s trga vrednostnih papirjev – in v redkih primerih tudi velikosti uprav, poudarja mag. **Irena Prijović**, izvršna direktorica ZNS. In dodaja: »Na področju spolne zastopanosti v nadzornih svetih je trend še počasnejši kot pri upravah družb. Opazili pa smo pomemben napredek v glasovanju SDH na skupščinah družb, ki jih upravlja. Medtem ko je bilo konec leta 2021 med novoimenovanimi člani nadzornih svetov le 11 % žensk, jih je bilo konec leta 2022 že 28 %.«



ZDRUŽENJE NADZORNIKOV  
SLOVENIJE



ZDRUŽENJE  
MANAGER

### **Artemide, pionirke enakosti spolov na odločevalskih pozicijah**

Podeljevanje priznanja managerkam, ki jim je uspelo prebiti stekleni strop oz. zavzeti prvo in najodgovornejšo pozicijo v organizaciji, je spodbuda Zdrúženja Manager (ZM) za večjo spolno uravnoteženost na vodstvenih mestih že od leta 2005. Takrat je priznanje Artemida podelilo prvič. Med 55-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.

Prav zgledi, kakršne so Artemide, so izjemno pomembni, je prepričana mag. **Sarah Jezernik Konovšek**, predsednica sekcije managerk pri ZM. *»Ključni izziv pri uveljavljanju spolne uravnoteženosti v managementu po moji oceni ostaja zadržanost in tudi strah žensk pred dodatno izpostavljenostjo, ki jo prinašajo vodilna delovna mesta,«* poudarja in dodaja: *»Moški še vedno uživajo več podpore, ko napredujejo, in so deležni vsesplošnega odobravanja. Ženske si podpore želimo, a je po mojih izkušnjah nimamo v zadostni meri. V Zdrúženju manager so mentorski programi svetel zgled tovrstne medsebojne podpore.«*

### **Gradimo boljšo prihodnost za hčere**

Letošnji 54. in 55. prejemnici priznanja Artemida sta Tanja Blatnik, generalna direktorica romunske družbe Euroins Asigurare, in dr. Babett Stapel, poslovodna direktorica Fraport Slovenija. Kaj mora družba narediti, da enakost spolov ne bo več tema direktiv in zakonodaj, ampak bo samoumevna? Dr. **Babett Stapel** odgovarja, da mora bolj poudarjati korelacijo med raznolikostjo spolov na ravni vodstva in boljšo finančno uspešnostjo podjetja ter ceniti, ne pa negativno izpostavljati razlike med moškimi in ženskami. Njene usmeritve so jasne: *»Objektivno preverite, ali lahko vaše napredovanje ženskam pomaga pri doseganju vrha karierni lestvice. Spomnite moškega direktorja, da s tem lahko zgradijo boljšo prihodnost za svoje hčere. Ponovno definirajte tudi, kaj pomeni beseda moškost.«*

**Tanja Blatnik** verjame, da bo čas pokazal, da je spolno uravnoteženo vodenje edina prava pot stalnega razvoja. *»Pomembna je kakovostna izobrazba posameznika ter iskanje, prepoznavanje in spodbujanje talentov. Pomembne so kompetence, znanja in energija, ki jo lahko prinesejo v tim. Ženske imamo seveda drugačno kot moški, a na koncu samo to: drugačno.«* Svojo hčer spodbuja za vse možne opcije, ne glede na morebitno tradicionalno družbeno miselnost. Predlaga spremembo dikcije: ne, kako ženske lahko bolje ali slabše opravljajo neko delo, temveč, kako ga samostojne osebnosti – ne glede na spol – opravljajo na različne načine, drugače.

**Foto:** Andraž Kobe, osebni arhiv

Od leve proti desni: prejemnici Artemida 2022 Tanja Blatnik in Babett Stapel.

**Dodatne informacije:** komunikacije@zdruzenje-manager.si; 031 865 848 (Ajda Vodlan) in 041 704 922 (Petra Ilar).