

Prvi podjetji v projektu Include.All: Petrol in MIK Celje

Na strokovnem dogodku Vključimo.(V)se: aktivno leto za ženski management, ki je potekal v četrtek 6. marca v Ljubljani, sta predsednik uprave Petrola mag. Tomaž Berločnik in direktor MIK Celje Franci Pliberšek z Združenjem Manager slavnostno podpisala sporazum o sodelovanju v projektu Include.All, namenjenem vključevanju talentov v management ne glede na spol.

»Dve tretjini slovenskih podjetij ni nikoli vodila ženska in le 10 % moških ima žensko šefico - četudi raziskave jasno kažejo na korelacijo med uspešnostjo podjetja in uravnoteženostjo vodstvenih timov,« je uvodoma predstavila podatke in 'kavelj 22' pri promociji ženskega managementa mag. **Natalija Postružnik**, povezovalka projekta Include.All. »Če govorimo o cilju 40 % žensk v vodstvenih timih, pravijo, da o tem ne smemo govoriti, ker potem bodo ženske na vodilnih položajih samo zaradi kvot. In če ne govorimo, se zdi, kot da problema neuravnoteženosti ni.« Petrol in MIK Celje sta prvi slovenski podjetji, v katerih bo Združenje Manager razvilo šest modulov, ki podpirajo vključevanje vseh talentov v organizaciji v management.

Ženske po izkušnjah Berločnika bolj pogosto odklonijo napredovanje

Da je vodstveni tim, uspešen, ko je mešan, verjameta tako Franci Pliberšek, MIK Celje kot tudi mag. Tomaž Berločnik, Petrol. »Že preden sem – v dveh minutah – potrdil sodelovanje v pilotskem projektu, sem poznal podatke raziskav, ki razkrivajo neizkoriščen talent zaradi neuravnotežene strukture. V Petrolu jo razumemo v širšem pomenu, ne le z vidika uravnoteženosti žensk in moških, gre tudi za druge vrste različnosti: po jeziku, državah... V projektu Include.All lahko strokovno pogledamo, ali imamo v Petrolu skrite talente, saj želimo biti najboljši ne le v Sloveniji temveč tudi širše,« je povedal **Berločnik**, ki je izpostavil tudi, da je v njegovi praks ponujeno napredovanje zavrnilo bistveno več žensk kot moških.

Karierni vrh moških in žensk se razlikuje

Pliberšek je poudaril posameznikovo samoodgovornost: »Stereotipi o uspešnosti žensk in moških so po mojih spoznanjih za lase privlečeni in da je za lasten uspeh resnično odgovoren vsak sam, ne glede na to ali se rodi kot moški ali ženska. A včasih sami ne prepoznamo svojih sposobnosti in si ne zaupamo dovolj, da bi si postavili višje cilje in usmerili svoj trud v doseganje le teh.« Kot eden od možnih razlogov, da je žensk na vodilnih položajih manj, je bila omenjena tudi manjša samozavest žensk, česar **Mojca Kert**, direktorica Petrola Energetike s 40-odstotnim deležem managerk ter nadpovprečnimi rezultati v Skupini Petrol in na trgu, ne vidi kot glavnega dejavnika razkoraka: »Karierni vrh žensk in moških pride ob drugačnem času. Razumljivo je, da

ženske v določenem obdobju dajo prednost družini ali otrokom.« Da je potrebno veliko trdega dela, poguma in tudi odrekanja za razvoj osebne kariere, jo je dopolnila **Teja Vrečko Luknar**, vodja marketinga in odnosov z javnostmi, MIK Celje.

Na dogodku v organizaciji sekcije managerk Združenja Manager je sodelovalo in se predstavilo še osem civilnih organizacij: Društvo Ženski lobi, Zavod Nefiks, Svet za inovativnost žensk, Zavod Meta, SOS telefon, Mirovni inštitut, Zavod Metina lista, in GZS Zbornica osrednjeslovenske regije Ljubljana.

Dodatne informacije:

Edita Krajnovič, komunikacije

T: 040 488 040

E: komunikacije@zdruzenje-manager.si