



KOBIETY NA RYNKU PRACY KOMPETENCJE I RÓŻNORODNOŚĆ

Raport 2019

hays.pl/kobiety



SPIS TREŚCI

WSTĘP	1
EKSPERCI	2
UCZESTNICY BADANIA	6
KOBIETY W ZARZĄDACH	8
SATYSFAKCJA Z ZAJMOWANEGO STANOWISKA	12
APETYT NA SUKCES	16
PIERWSZE SŁOWO	20
NIE ZAWSZE RÓWNE SZANSE	22
PRZESZKODY W KARIERZE	26
RODZICE W PRACY	30
JESZCZE BARDZIEJ ELASTYCZNIE	34
PRZYJAZNY RYNEK PRACY	38
DROGA NA SZCZYT	40
PODSUMOWANIE	42
REKOMENDACJE DLA FIRM	43

BADANIE

Raport powstał na bazie odpowiedzi zebranych w okresie od kwietnia do maja 2019 r. Publikacja zawiera wyniki badania, w którym udział wzięło 8 320 osób.

PODZIĘKOWANIA

Dziękujemy wszystkim respondentkom i respondentom, którzy wzięli udział w badaniu. Państwa wkład w publikację pozwolił nam przygotować kompleksowy raport, który pomoże pracodawcom podejmować decyzje wspierające różnorodność w miejscu pracy. Dziękujemy również ekspertkom i ekspertom, którzy zabrali głos na łamach publikacji.

WSTĘP



W środowisku biznesowym nie brakuje prób określania różnic, które cechują style zarządzania kobiet i mężczyzn. Wiele z nich wynika z kierowania się stereotypami. Tymczasem z naszych doświadczeń wynika, że skuteczność w zarządzaniu nie ma płci, a pracodawcom stawiającym na zatrudnienie kobiet i mężczyzn, ale też charakteryzującym się równym traktowaniem pracowników, łatwiej jest pozyskać i zatrzymać wykwalifikowanych specjalistów.

Od wielu lat mamy przyjemność współpracować i wspierać w rozwoju firmy reprezentujące wszystkie branże i sektory rynku. Jako eksperci w rekrutacji wiemy, że organizacje przywiązujące szczególną uwagę do różnorodności w miejscu pracy, pod wieloma względami radzą sobie lepiej od pozostałych.

Kompetencje i kwalifikacje nie mają płci. Realizacja potencjału – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – opłaca się firmom, ponieważ buduje ich przewagę konkurencyjną. Z raportów i opracowań, przygotowywanych m.in. przez McKinsey, wynika że organizacje, które dbają o różnorodność pracowników i równowagę w zatrudnieniu na menedżerskich i zarządczych stanowiskach, notują przychody większe o kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt procent od średniej rynkowej. Różnorodne pod względem płci zespoły mogą również pochwalić się większą kreatywnością, innowacyjnością oraz efektywnością. Szybciej i skuteczniej radzą sobie z pojawiającymi się konfliktami.

Każdy sektor rynku i specjalizacja potrzebuje dziś wykwalifikowanych kobiet. Z jednej strony wynika to z faktu, iż zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednie kompetencje jest generalnie bardzo duże. W badaniach Hays Poland ponad 90 proc. firm deklaruje chęć zwiększenia zatrudnienia, choć tyle samo spodziewa się trudności w rekrutacji. Z drugiej strony wciąż funkcjonują na rynku takie branże oraz grupy stanowisk, gdzie dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn są znaczące. To właśnie tam kobiety są szczególnie potrzebne.

Nie chodzi o sztuczne parytety i kierowanie się wyłącznie płcią w realizacji strategii zatrudnienia. Najważniejsze są – i powinny pozostać – kompetencje. Biorąc pod uwagę dłuższą perspektywę, każdy pracodawca powinien jednak zastanowić się nad kształtem zespołu i atmosferą w firmie. Warto postawić na różnorodność, wzmacniać przedsiębiorczość kobiet, pracować nad zwiększeniem ich udziału w zarządach i budować stabilną oraz odpowiedzialną politykę prorodziną.

Mam nadzieję, że raport, który oddajemy w Państwa ręce, wskaże rozwiązania, które pomogą organizacjom rosnąć i osiągać coraz lepsze wyniki biznesowe.

Życzę udanej lektury,

Charles Carnall
Dyrektor Zarządzający
Hays Poland

EKSPERCI

Do podzielenia się opiniami oraz najlepszymi praktykami ze swoich organizacji, zaprosiliśmy ekspertów reprezentujących różne sektory rynku.



Katarzyna Borkowska
Wiceprezes
Zarządu/ CEO,
HELIOS S.A.

Od ponad 20 lat aktywnie uczestniczy w realizacji strategii rozwoju sieci kin Helios. Przez ostatnią dekadę pełni strategiczną funkcję Wiceprezes Zarządu i Dyrektor Zarządzającej. W swojej roli odpowiada za zarządzanie kinami – w tym przygotowanie do otwarcia wszystkich nowych multipleksów i rewitalizację istniejących kin – a także za strukturę zatrudnienia, inwestycje oraz administrację. Konsekwencja i skuteczność w zarządzaniu sprawiają, że sieć Helios jest obecnie najszybciej rozwijającym się operatorem kin w Polsce.



Piotr Dziwok
Prezes Zarządu,
Shell Polska

Od 25 lat związany z firmą Shell. W organizacji pełnił wiele ról – zarówno na poziomie regionalnym, jak i globalnym. Jest współtwórcą centrum Shell Business Operations w Krakowie, zatrudniającego obecnie niemal 4 000 osób reprezentujących ponad 40 różnych narodowości, gdzie przez 6 lat obejmował funkcję Dyrektora Generalnego. Ponad dwa lata temu objął stanowisko Dyrektora Generalnego globalnej funkcji Contracting and Procurement Operations. Jednocześnie, od 2011 roku jest Prezesem Zarządu Shell Polska. Z sukcesami łączy życie zawodowe i prywatne. Jest również członkiem klubu Champions of Change, działającego na rzecz wspierania kobiet i różnorodności w biznesie.



Ewa Carr-de Avelon
Country Manager
& Enterprise Shared
Service Center Head,
AXA XL

Dyrektor Zarządzająca oddziałem firmy AXA XL we Wrocławiu. Wcześniej kierowała m.in. operacjami HR dla banku Credit Suisse oraz pionem usług marketingowych dla globalnego centrum biznesowego Hewlett Packard. W codziennej pracy z sukcesami wykorzystuje doświadczenia zdobyte w sektorze pozarządowym, komunikacji międzykulturowej oraz edukacji międzynarodowej. Społecznie wspiera ABSL – największą w Polsce organizację reprezentującą sektor nowoczesnych usług dla biznesu. Prywatnie mama dwóch synów.



Piotr Grządziel
Założyciel,
Top Personal Branding

Ekspert w obszarze personal branding i social sellingu, który z sukcesami wprowadza innowacyjne rozwiązania dla liderów. Od 15 lat skutecznie łączy marketing, komunikację i sprzedaż, realizując projekty dla różnych branż. Jest twórcą metody Top Personal Branding, na bazie której pracuje z liderami w biznesie, pomagając im zbudować silne, wyróżniające się i skuteczne marki osobiste. Jest jednym z kluczowych influencerów na LinkedIn, mówcą na TEDx oraz konferencjach marketingowych, sprzedażowych oraz IT w Polsce i za granicą. Z powodzeniem łączy życie zawodowe z rodzinnym.



Bartosz Ciołkowski
Dyrektor Generalny
polskiego oddziału
Mastercard Europe,
Mastercard

Od niemal sześciu lat pełni rolę Dyrektora Generalnego polskiego oddziału Mastercard Europe. Wcześniej był szefem działu sprzedaży, odpowiedzialnym za rozwój działalności Mastercard w Polsce. Wielokrotnie nagradzany – w 2017 r. otrzymał m.in. przyznaną przez Fundację Rozwoju Obrotu Bezgotówkowego nagrodę eDukat w kategorii Osobowość Roku za wkład w budowanie Polski bezgotówkowej. Jest pierwszym przewodniczącym rady Fundacji Polska Bezgotówkowa, nadzorującej zakrojony na szeroką skalę projekt finansowania terminali płatniczych dla detalistów. Jest również członkiem klubu Champions of Change, działającego na rzecz wspierania kobiet i różnorodności w biznesie.



Magdalena Konopka
Logistics Service
Center Manager,
Stora Enso

Doświadczona menedżer od niemal 20 lat związana z branżą logistyczną. Stawiając kolejne kroki w karierze odpowiadała m.in. za projekty związane z wdrożeniem SAP, outsourcingiem usług logistycznych oraz budowaniem struktury logistycznej dla sprzedaży bezpośredniej. W oczach współpracowników jest liderem skutecznym w działaniu, dostrzegającym możliwości, przewidującym ryzyka, otwartym. Doświadczenia zawodowe łączy z przygotowaniem akademickim. Jest absolwentką podyplomowych studiów zarządzania logistycznego na SGH i ekonomii na Uniwersytecie Gdańskim. Prywatnie miłośniczka aktywnego spędzania czasu – wycieczek rowerowych, kajakowych i górskich.



Adam Parfiniewicz
Prezes Zarządu
Ultimo S.A.

Ekspert i lider z ogromnym doświadczeniem w sektorze usług finansowych w Polsce. Od trzech lat w roli Prezesa Zarządu Ultimo S.A. Wcześniej związany z Grupą BNP Paribas – jako Członek Zarządu odpowiedzialny za bankowość detaliczną oraz Prezes Sygma Banku (wchodzącego w skład BNP). Z obszarem bankowości detalicznej związany był również zasiadając w zarządzie Lukas Banku, gdzie odpowiadał za sprzedaż. W swojej karierze zarządzał też jako Prezes spółkami Polcard i Expander Advisors, był Członkiem Zarządu w Commercial Union Polska oraz Dyrektorem Biura Maklerskiego i Dyrektorem Zarządzającym bankowością detaliczną w Powszechnym Banku Kredytowym.



Katarzyna Postek
HR and Payroll Manager,
Baltic Ground Services PL

Menedżer HR z doświadczeniem w branży lotniczej. W swojej karierze odpowiadała m.in. za projekty związane z obszarem rachunkowości, płac i szeroko pojętego HR. Skoncentrowana na liczbach, ale dla współpracowników – partner biznesowy, liderka dostrzegająca możliwości. W życiu zawodowym i prywatnym kieruje się dewizą, iż trudności napotykane na drodze do osiągnięcia zakładanych celów nie są problemami, ale okazją do działania w lepszy, mądrzejszy sposób. Prywatnie miłośniczka aktywnego spędzania czasu.



Dorota Wójtowicz
Dyrektor HR w Polsce
i Czechach oraz EMEA
HR BP Działu Produkcji
i Łańcucha Dostaw,
Barry Callebaut

Skuteczna menedżer z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem, zdobytym w międzynarodowych korporacjach. Połowę kariery zawodowej spędziła w dziale sprzedaży. Praca z ludźmi pomogła jej odkryć pasję do prowadzenia szkoleń i rekrutacji, a w konsekwencji zdecydowała o zmianie ścieżki kariery w kierunku HR. Kolejne doświadczenia pozwoliły jej wyspecjalizować się w obszarze rekrutacji, systemów wynagradzania, rozwoju, a także employer branding. Z powodzeniem łączy życie zawodowe z rodzinnym. Jest dumną mamą dwóch synów.



UCZESTNICY BADANIA

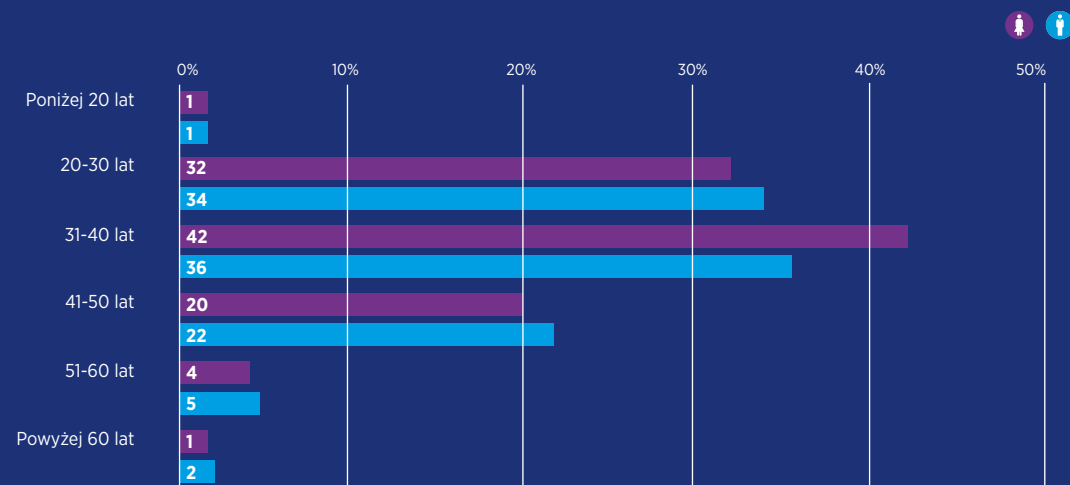
W badaniu wzięło udział

 **8 320** osób

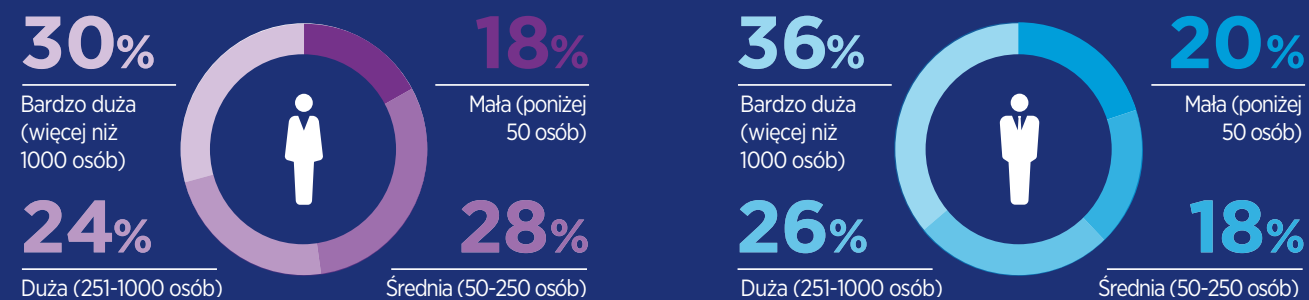
Płeć



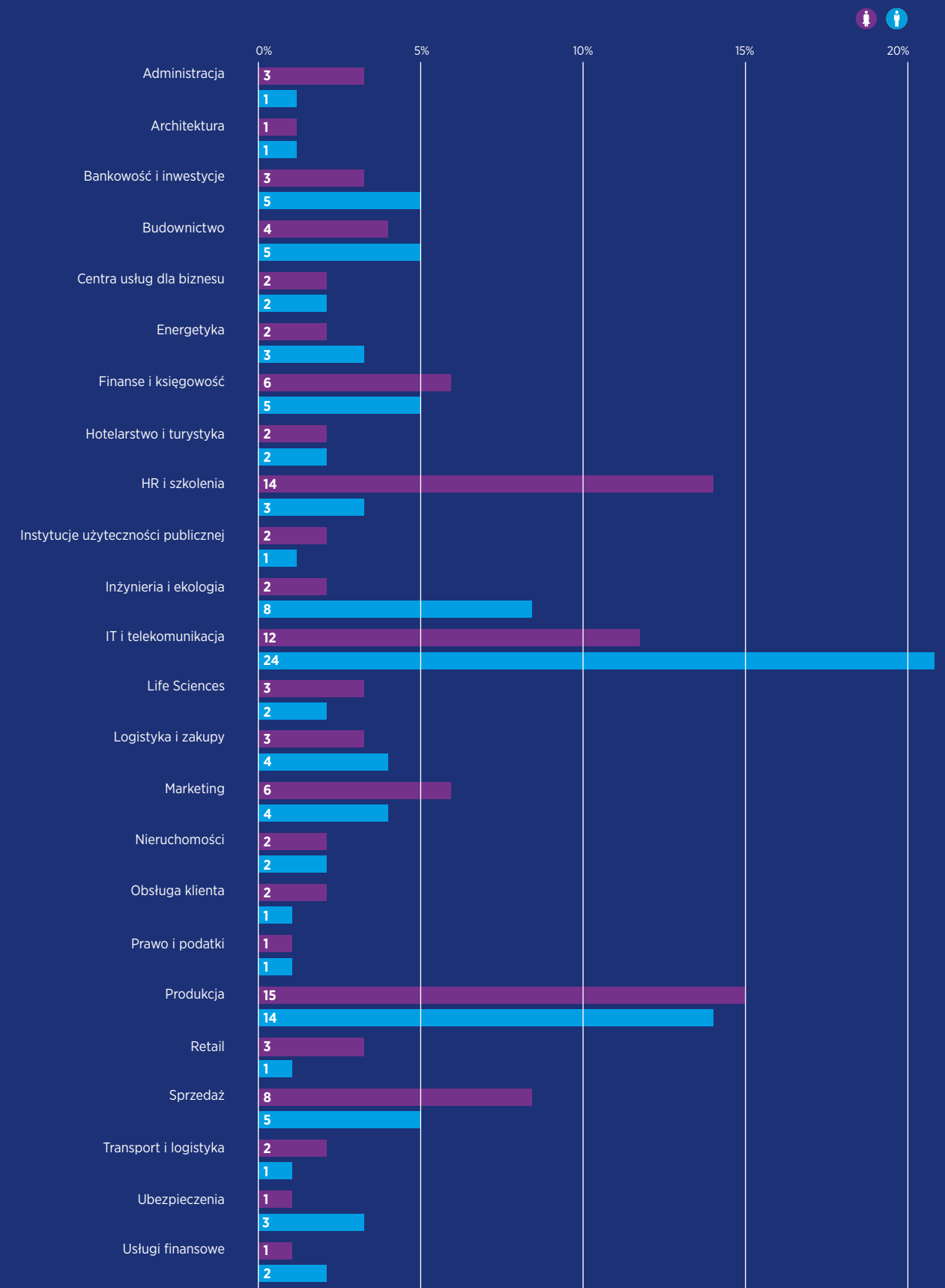
Wiek



Wielkość firmy



Branża



KOBIETY W ZARZĄDACH

RÓŻNORODNOŚĆ ZESPOŁÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Wobec 15 proc. kobiet zarządzających firmami w zeszłym roku, odsetek ten wzrósł do 18 proc. w tegorocznych wynikach badania. Ponadto z danych Eurostatu wynika, że w Polsce kobiety stanowią 21 proc. członków zarządów w największych spółkach publicznych. Choć w ciągu ostatnich pięciu lat udział ten wzrósł o 9 pp., jest to ciągle wynik poniżej unijnej średniej (26,7 proc.). Mężczyźni częściej niż kobiety zarządzają firmami w obszarze bankowości i inwestycji, budownictwa, energetyki, produkcji oraz IT. Kobiety natomiast liczniej od mężczyzn reprezentowane są w zarządach centrów nowoczesnych usług dla biznesu, hotelarstwa, HR oraz marketingu.

Podobną tendencję jak w przypadku stanowisk zarządczych, obserwujemy w tym roku również na stanowiskach menedżerskich. Choć nadal dla większości ankietowanych bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna (54 proc.), to odsetek pań na stanowiskach kierowniczych zwiększył się o 7 pp. względem zeszłego roku. Ponadto z danych Eurostatu wynika, że Polska jest krajem, gdzie notowany jest jeden z największych udziałów kobiet na stanowiskach menedżerskich. Mężczyźni częściej niż kobiety pełnią role menedżerskie w budownictwie, IT, produkcji i transporcie. Kobiety natomiast w finansach, księgowości, szkoleniach oraz logistyce.

Co ciekawe, płeć menedżera w pewnym stopniu dominuje kształt zespołu. Z badań Hays wynika, że kobiety chętniej budują zespoły żeńskie. W przypadku 71 proc.

respondentów, których przełożonym jest kobieta, zespół składa się w większości z pań. Gdy przełożonym jest mężczyzna, zespół częściej stanowią panowie, aczkolwiek odsetek respondentów wskazujących na to zjawisko jest mniejszy.

Pozytywny trend zwiększającego się odsetka kobiet na stanowiskach zarządczych i menedżerskich potwierdzają globalne badania nad różnorodnością w miejscu pracy. Wskaźniki ekonomiczne wskazują, że sytuacja kobiet na polskim rynku – w porównaniu do wielu innych państw – jest coraz lepsza. W tegorocznej edycji raportu Women in Work Index, opublikowanego przez PwC, Polska zajęła wysokie, ósme miejsce wśród 33 krajów OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju). To najlepszy wynik naszego kraju w historii zestawienia. Awans Polski w rankingu to efekt wielu czynników – m.in. sukcesywnego zmniejszania luki płacowej, coraz niższej stopy bezrobocia wśród kobiet oraz dużej liczby zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

Obserwacje rynku pracy potwierdzają, że coraz więcej świetnie wykształconych menedżerek odważnie buduje karierę – nie tylko w Polsce, ale również na gruncie globalnym. Wiele zmienia się również w świadomości pracodawców, którzy dostrzegają zalety różnorodności. Pozwala to na lepsze planowanie sukcesji i rozwoju talentów w firmach, a kobietom – na mierzenie się z wyzwaniami, które jeszcze kilka lat temu wydawały się nieosiągalne.

Women in Work Index 2019 – Top 10

- 1

Islandia
- 2

Szwecja
- 3

Nowa Zelandia
- 4

Słowenia
- 5

Norwegia
- 6

Luksemburg
- 7

Dania
- 8

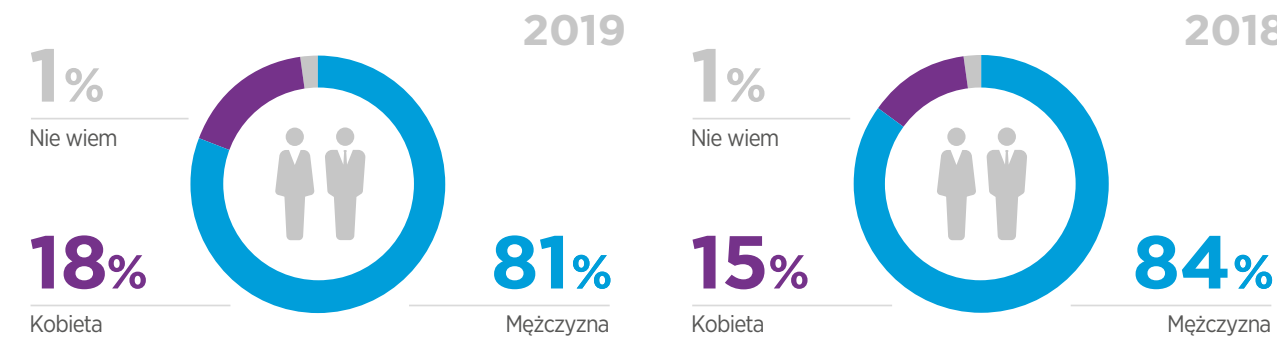
Polska
- 9

Finlandia
- 10

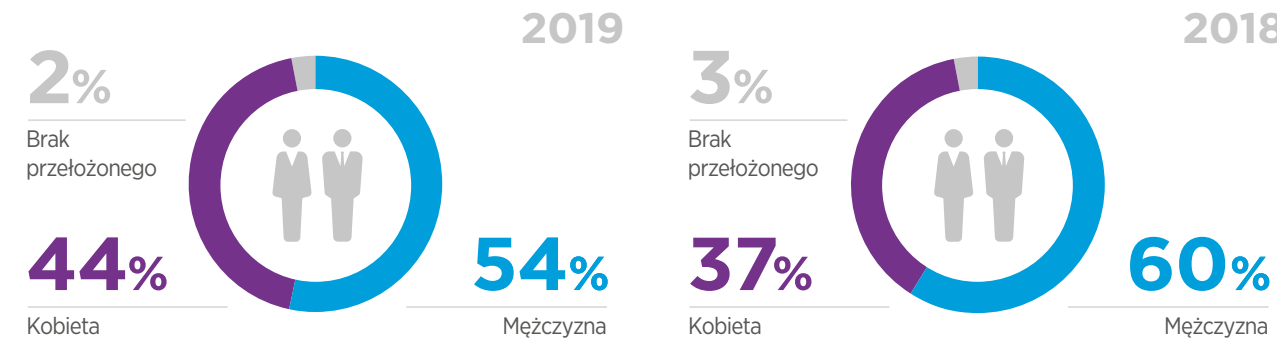
Belgia

Źródło: Women in Work Index 2019 – Turning policies into effective action, PwC 2019

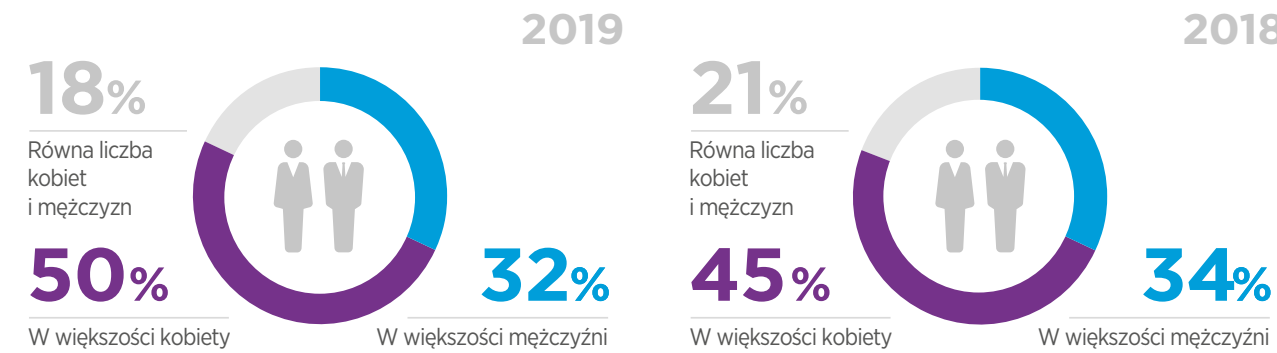
Płeć osoby zarządzającej firmą, w której pracujesz



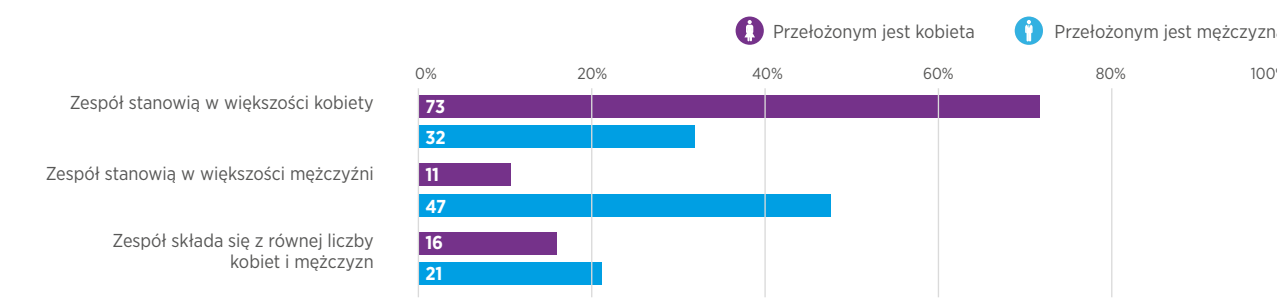
Płeć bezpośredniego przełożonego



Płeć członków zespołu, w którym pracujesz



Płeć członków zespołu a przełożony





DLACZEGO W ZARZĄDACH FIRM I NA WYSOKICH STANOWISKACH DOMINUJĄ MĘŻCZYŹNI?

Katarzyna Borkowska

Wiceprezes Zarządu/ CEO, HELIOS S.A.

Z mojego doświadczenia wynika, że w drodze na najwyższe stanowiska największe znaczenie ma zdobyte doświadczenie i zaangażowanie. Kobiętom, nadal bardziej niż mężczyznom, w karierze przeszkadzają funkcjonujące stereotypy i oczekiwania społeczne – zwłaszcza dotyczące życia rodzinnego. Zmiana przeświadczenia, że mężczyźni są lepsi w zarządzaniu, a kobiety w realizowaniu powierzonych zadań, wymaga dużego wysiłku od nas wszystkich. Prawda jest bowiem taka, że ograniczenia są wyłącznie w nas samych – kobietach i mężczyznach – i można je pokonać zmieniając swoje myślenie i łamiąc stereotypy. Jest to możliwe, o czym świadczą coraz częstsze i coraz bardziej spektakularne kariery kobiet zajmujących te – jeszcze niedawno niemal mityczne – „wysokie stanowiska dyrektorskie”.

CO SPRAWIA, ŻE BRANŻA „JEST KOBIETĄ” ALBO „JEST MĘSKIM ŚWIATEM”?

Ewa Carr-de Avelon

Country Manager & Enterprise Shared Service Center Head, AXA XL

Sektor zaawansowanych usług dla biznesu, który nieustannie zaskakuje swoim zróżnicowaniem, okazał się kobietą wiele lat temu. Odsetek pań zatrudnionych w branży od początku sięga 60-70%. Praca w środowisku międzynarodowym – wymagająca dużej dozy współpracy, empatii i wrażliwości międzykulturowej – okazała się środowiskiem naturalnym dla wielu kobiet. Biorąc pod uwagę wsparcie pracodawców w postaci benefitów ułatwiających łączenie pracy z macierzyństwem oraz przejrzystych systemów ocen, wiele kobiet podjęło decyzję o związaniu się z tą specjalizacją na lata. O przekonaniu decyduje też praktyczny przykład – w branży nowoczesnych usług dla biznesu kobiety na kierowniczych stanowiskach są normą.

Katarzyna Borkowska

Wiceprezes Zarządu/ CEO, HELIOS S.A.

Określanie branży męską lub kobiecą jest kwestią umowną, ponieważ w Polsce teoretycznie nie ma ograniczeń w dostępie do rodzaju wykształcenia, specjalizacji czy ścieżki kariery ze względu na płeć. Skąd więc branże zatrudniające w zdecydowanej większości kobiety lub mężczyzn? To siła stereotypów, które determinują nasze postrzeganie. Zwłaszcza stereotypów atawistycznych, związanych z cechami fizycznymi oraz biologią. Przykładowo w branży budowlanej na stanowiskach wymagających siły fizycznej częściej sprawdzają się mężczyźni, zaś kobiety zajmują raczej stanowiska biurowe.

Piotr Grządziel

Założyciel, Top Personal Branding

Wiele wskaźników, ale też przekonani, wpływa na postrzeganie branży jako męskiego lub kobiecego świata. Z mojej perspektywy niezwykle budujące jest, że poza zdefiniowanym sektorem czy specjalizacją, istnieje również przestrzeń, gdzie wszyscy mamy równe prawa i równe szanse. W biznesowych mediach społecznościowych, takich jak LinkedIn, płeć nie ma znaczenia. Liczy się treść, umiejętność budowania relacji i aktywność. Każdy może zbudować swoją widoczność i mieć realny wpływ na wybraną branżę.

SATYSFAKCJA Z ZAJMOWANEGO STANOWISKA

POCZUCIE SPEŁNIENIA I MOŻLIWOŚĆ REALIZACJI ASPIRACJI

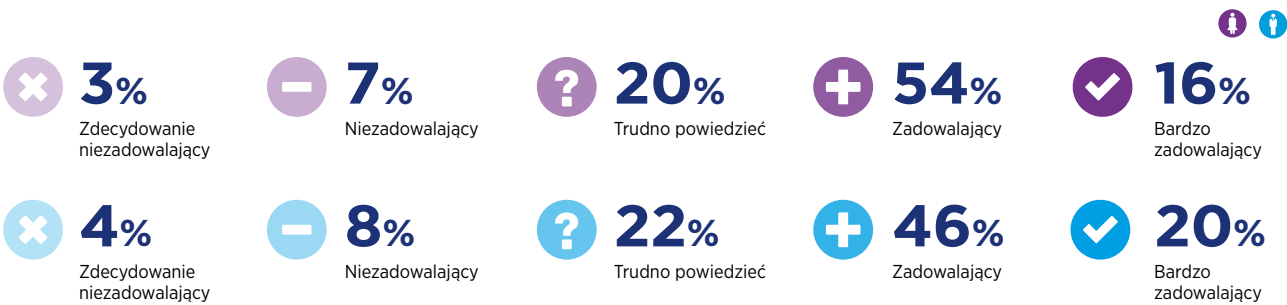
Z tegorocznego badania Hays Poland wynika, że kobiety są w podobnym stopniu zadowolone z zajmowanego obecnie stanowiska, jak mężczyźni. Ten pozytywny trend obserwujemy już od zeszłego roku. Wcześniej odsetek kobiet deklarujących swoje zadowolenie z zajmowanego stanowiska był niższy niż w przypadku mężczyzn. W tym roku kobiety – nawet nie zajmując jeszcze stanowisk, które świadczą dla nich o sukcesie zawodowym – dobrze oceniają swoje zadowolenie i pozycję w firmach.

Jednocześnie z roku na rok kobiety mają coraz większy apetyt na sukces. W tym roku panie częściej niż mężczyźni wskazywały stanowisko dyrektorskie jako oznaczające dla nich sukces. To duża zmiana względem ubiegłych lat, kiedy to stanowiska liderów, dyrektorów i zarządzających wskazywane były najczęściej przez panów, podczas kiedy panie ograniczały swoje aspiracje do ról specjalistycznych, menedżerskich i związanych z kierowaniem niewielkim zespołem.

Respondenci tegorocznego badania zgodnie podkreślali również społeczny wymiar sukcesu oraz fakt, iż nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz możliwości realizacji.

“ Częściej niż w roku ubiegłym uczestnicy badania podkreślali, że mają poczucie, iż odnieśli sukces i obecnie zajmowane stanowisko jest dla nich wystarczająco atrakcyjne. ”

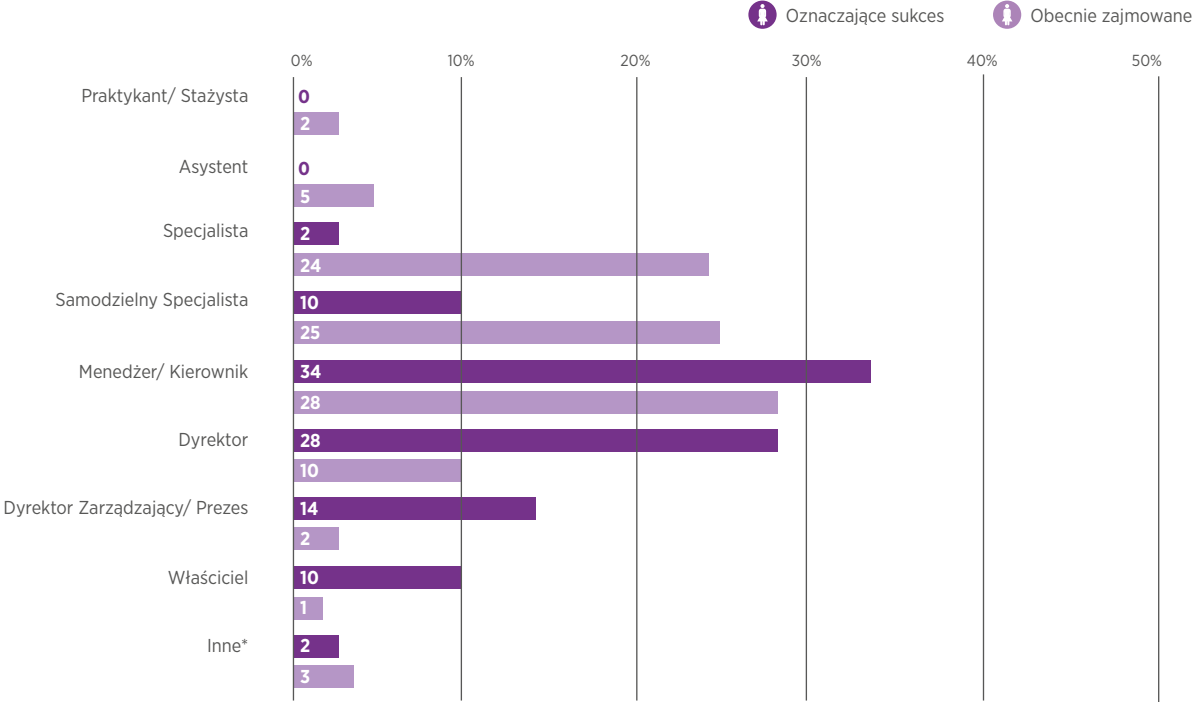
Czy poziom obecnie zajmowanego stanowiska jest dla Ciebie zadowalający?



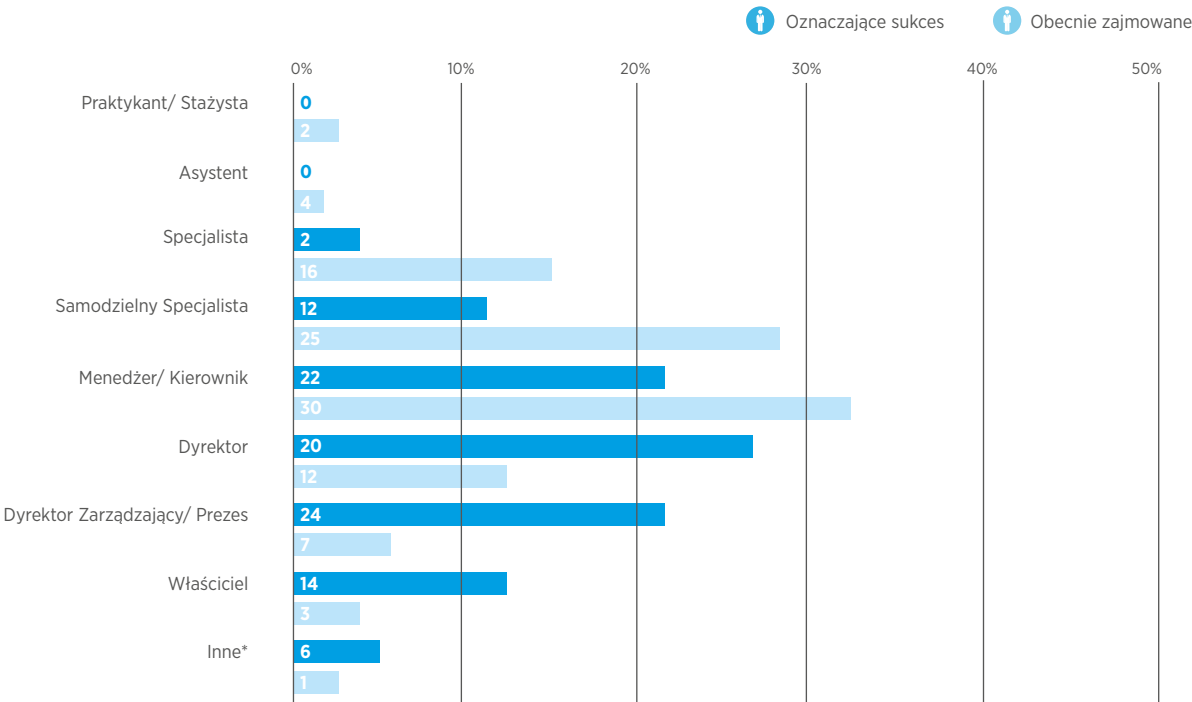
Paula Rejmer
Dyrektor
Hays Poland

“ Satysfakcja utożsamiana z poczuciem zadowolenia, ma charakter subiektywny. To indywidualne odczucie, odnoszące się do realizowanych obowiązków zawodowych albo stopnia, w jakim lubimy swoją pracę. Część czynników wpływających na satysfakcję związana jest bezpośrednio z pracą. Jest to rodzaj wykonywanych zadań, poziom wynagrodzenia, perspektywy awansu i polityka firmy. Kolejną grupę stanowią czynniki społeczne – szacunek okazywany przez przełożonych, relacje z otoczeniem i współpracownikami. Ostatnią grupą są czynniki osobiste, dotyczące indywidualnych cech pracowników np. możliwość wykorzystania w pracy swoich umiejętności, a także poczucie bycia docenianym. ”

Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces?



* Wśród innych respondentki wymieniały stanowiska eksperckie, partnerów w firmie bądź kancelarii, funkcje zarządowe oraz niezależne role doradcze. Podkreślały również społeczny wymiar sukcesu, niezwiązanego z zajmowanym stanowiskiem.



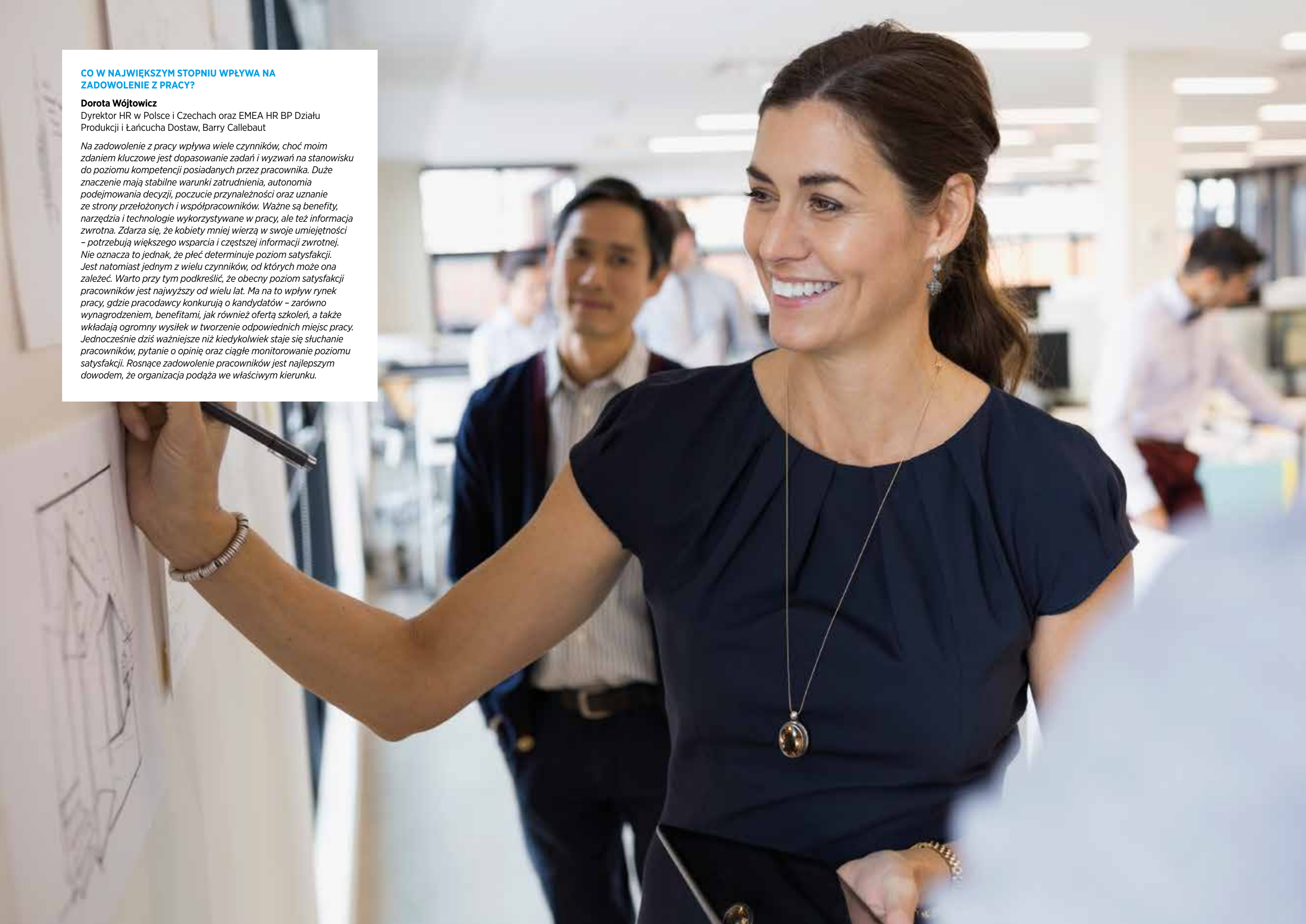
* Wśród innych respondenci wymienili stanowiska eksperckie, doradcze, zarządowe, wolne zawody oraz związane z edukacją, takie jak nauczyciel wychowania przedszkolnego.

CO W NAJWIĘKSZYM STOPNIU WPŁYWA NA ZADOWOLENIE Z PRACY?

Dorota Wójtowicz

Dyrektor HR w Polsce i Czechach oraz EMEA HR BP Działu Produkcji i Łańcucha Dostaw, Barry Callebaut

Na zadowolenie z pracy wpływa wiele czynników, choć moim zdaniem kluczowe jest dopasowanie zadań i wyzwań na stanowisku do poziomu kompetencji posiadanych przez pracownika. Duże znaczenie mają stabilne warunki zatrudnienia, autonomia podejmowania decyzji, poczucie przynależności oraz uznanie ze strony przełożonych i współpracowników. Ważne są benefity, narzędzia i technologie wykorzystywane w pracy, ale też informacja zwrotna. Zdarza się, że kobiety mniej wierzą w swoje umiejętności – potrzebują większego wsparcia i częstszej informacji zwrotnej. Nie oznacza to jednak, że płeć determinuje poziom satysfakcji. Jest natomiast jednym z wielu czynników, od których może ona zależeć. Warto przy tym podkreślić, że obecny poziom satysfakcji pracowników jest najwyższy od wielu lat. Ma na to wpływ rynek pracy, gdzie pracodawcy konkurują o kandydatów – zarówno wynagrodzeniem, benefitami, jak również ofertą szkoleń, a także wkładają ogromny wysiłek w tworzenie odpowiednich miejsc pracy. Jednocześnie dziś ważniejsze niż kiedykolwiek staje się słuchanie pracowników, pytanie o opinię oraz ciągłe monitorowanie poziomu satysfakcji. Rosnące zadowolenie pracowników jest najlepszym dowodem, że organizacja podąża we właściwym kierunku.



APETYT NA SUKCES

PLANOWANIE I NIEOCENIONE WSPARCIE PRZEŁOŻONYCH

Pozytywne zmiany względem zeszłego roku obserwujemy w zakresie planowania ścieżki kariery. To w dużej mierze efekt rozwiązań wprowadzanych coraz chętniej przez firmy. W rezultacie odsetek pracowników – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – posiadających opracowany plan kariery sukcesywnie rośnie. W tym roku aż 76 proc. panów i 74 proc. pań potwierdza, że posiada przynajmniej częściowo opracowaną ścieżkę zawodową, którą chce podążać. Odwaga w myśleniu o swojej karierze wynika również z obserwowanego wsparcia ze strony organizacji. Płeć przełożonego nie ma wpływu na posiadanie planu kariery.

Niestety obok zwiększającej się liczby pracowników świadomie planujących swoje kariery, na rynku pracy wciąż pozostają zatrudnieni, dla których wsparcie przełożonego okazuje się niedostępne, niewidoczne lub niewystarczające. Z tegorocznego badania wynika, że co trzeci pracownik nie dostrzega pomocy w realizacji swoich celów albo nie wie, na co może liczyć ze strony firmy i przełożonego. Nieznajomość istniejących rozwiązań i niewystarczająca komunikacja możliwości wsparcia to ogromna strata dla firm. Wiele organizacji inwestuje w rozwój pracowników, nie nadając jednak wystarczającego znaczenia tym inicjatywom w swojej komunikacji.

Firmy najczęściej oferują pracownikom udział w zewnętrznych kursach i szkoleniach. Pozytywnym sygnałem jest to, że pracownicy bez względu na płeć mają taką samą szansę na kształcenie i zdobywanie nowych umiejętności. W tym roku również kobiety – tak samo często jak mężczyźni – mówią o otrzymywanym wsparciu

w postaci doradztwa w planowaniu kariery i programów mentoringowych. Natomiast płeć przełożonego nieznacznie determinuje sposób wsparcia podwładnych w realizacji ich planów. Kobiety częściej niż mężczyźni oferują swoim pracownikom doradztwo w zakresie planowania kariery lub mentoring oraz szkolenia. Mężczyźni natomiast częściej stawiają na regularną ocenę wyników oraz szyte na miarę rozwiązania, jak możliwość uczestnictwa w interdyscyplinarnych projektach.

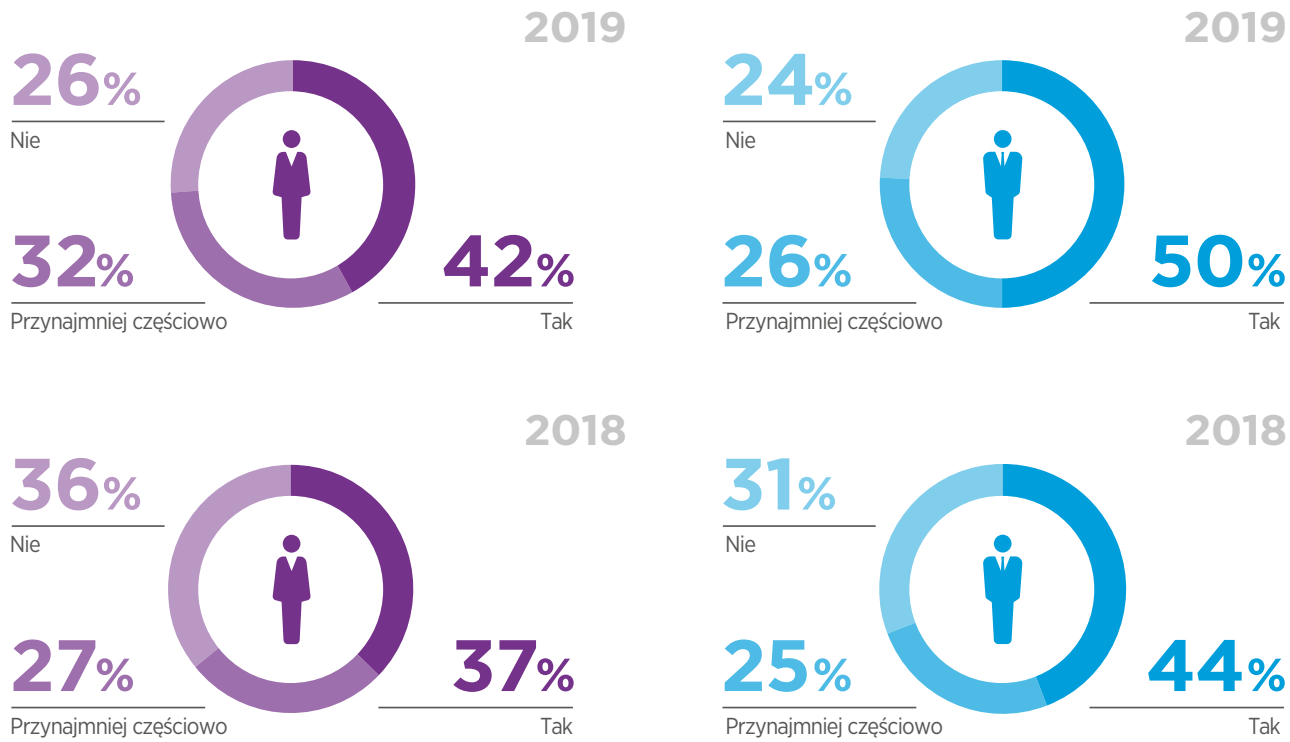
“ Częściej niż w ubiegłym roku respondenci podkreślali, że bycie nagradzanym i docenianym przez przełożonego to element niezwykle istotny i motywujący w realizacji planów rozwoju. Zaznaczali, że ogromne znaczenie ma informacja zwrotna, która usprawnia pracę, procesy i działania, a także kultura organizacyjna oparta na zaufaniu. ”



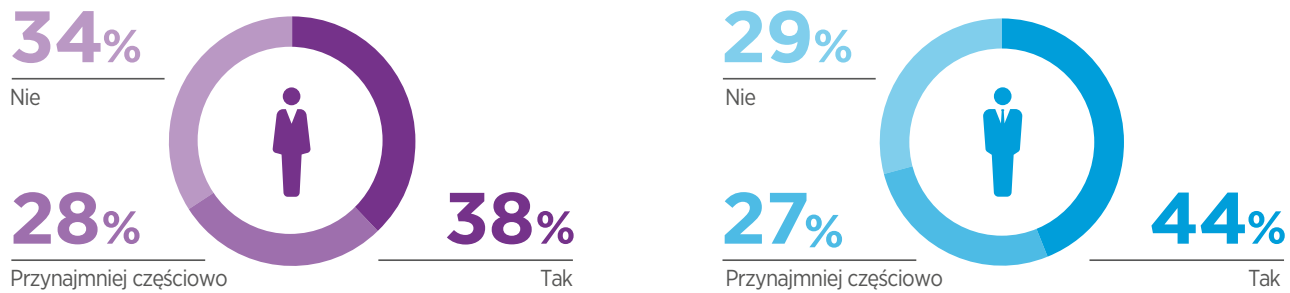
Agnieszka Kolenda
Dyrektor
Hays Poland

“ Trudno dziś mówić o odpowiedzialnym, świadomym pracodawcy, który nie wspiera swoich pracowników w rozwoju i realizacji planów karier. Wszystko zaczyna się od otwartej komunikacji, ustalenia potrzeb, wzajemnych oczekiwań. Warto przy tym pamiętać, że każdy pracownik potrzebuje wsparcia. Nieprzypadkowo w tym roku tak wielu uczestników badania podkreśliło w komentarzach otwartych, że bycie nagradzanym i docenianym przez przełożonego to niezwykle istotny i motywujący element w realizacji planów rozwoju. Ścieżki karier oraz szkolenia są ważne i potrzebne, ale codzienna praca i relacje znaczą więcej niż najlepszy kurs. ”

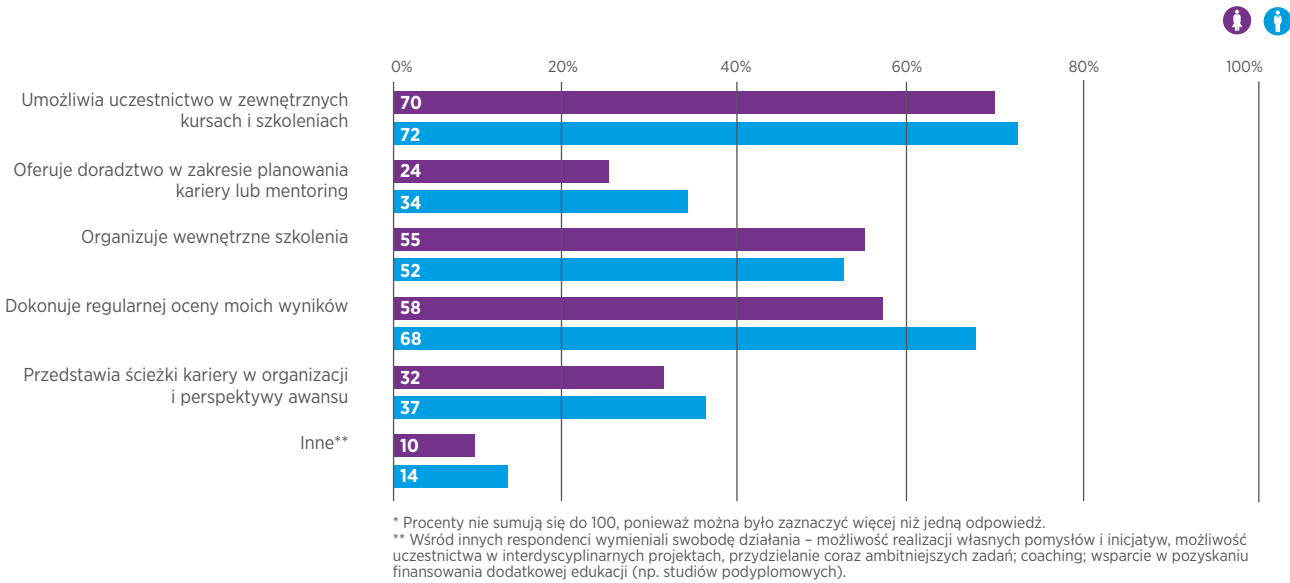
Czy masz opracowany plan rozwoju kariery?



Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?



W jaki sposób pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?*



CZY I W JAKI SPOSÓB PRACODAWCA MOŻE WSPIERAĆ PRACOWNIKÓW W OPRACOWANIU I REALIZACJI PLANU KARIERY?

Dorota Wójtowicz

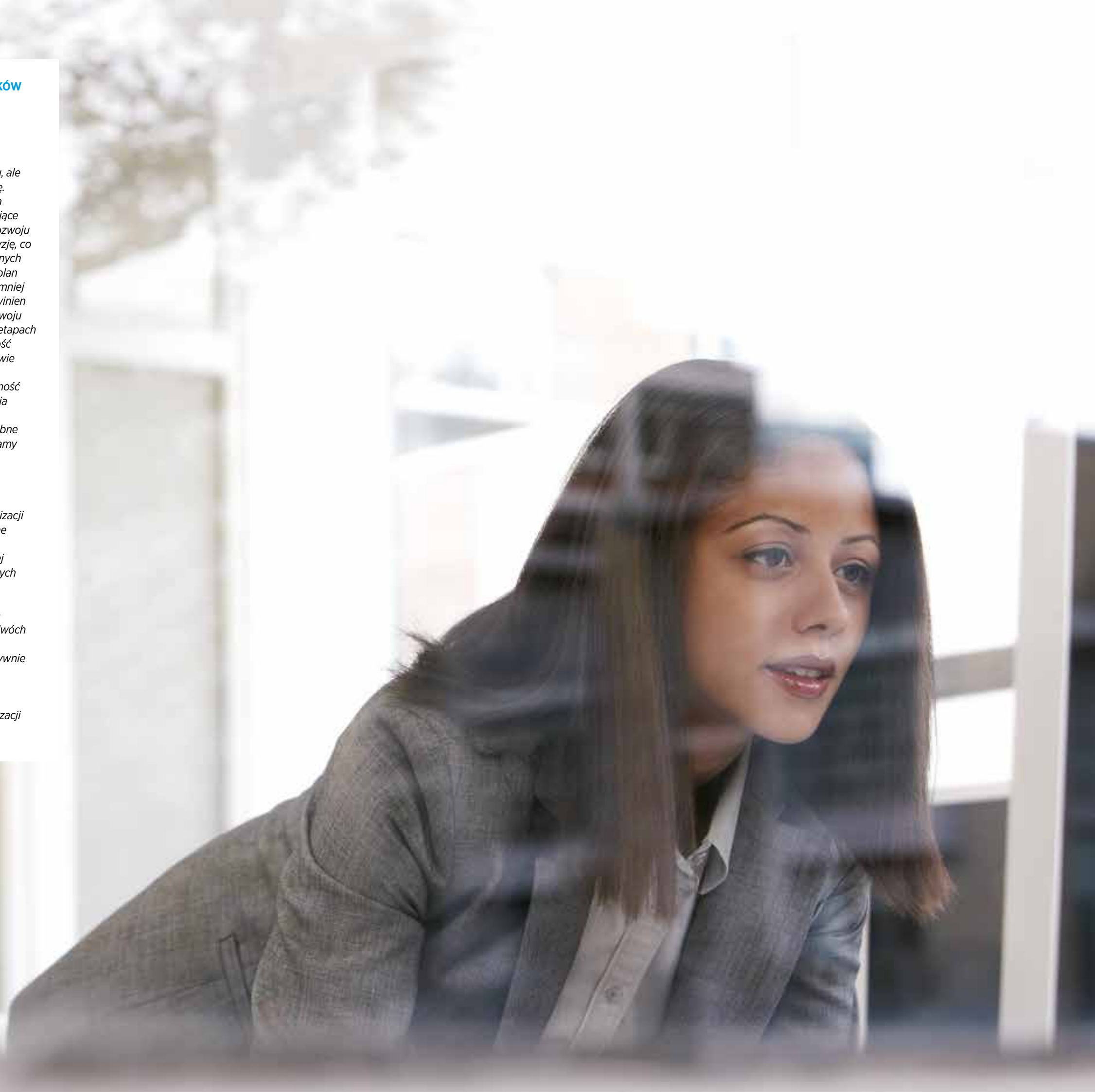
Dyrektor HR w Polsce i Czechach oraz EMEA HR BP Działu Produkcji i Łańcucha Dostaw, Barry Callebaut

Pracodawca może i powinien wspierać pracowników w opracowaniu planu, ale nie powinien czegokolwiek narzucać czy też prowadzić pracownika za rękę. Pamiętajmy przy tym, że ścieżka kariery to nie tylko awanse pionowe i lista stanowisk, które kolejno możemy objąć, ale również przejścia poziome, dające szansę na poszerzenie kompetencji oraz zapobieganie rutynie. Kierunek rozwoju powinien służyć organizacji, ale to pracownik musi świadomie podjąć decyzję, co chce osiągnąć, i rozpocząć rozmowę z pracodawcą. Nadal wielu zatrudnionych uważa, że powinno być odwrotnie i to pracodawca powinien przedstawić plan kariery i przypilnować jego realizacji. Zatrudnieni chcą oddać albo przynajmniej podzielić się odpowiedzialnością za swój rozwój, podczas kiedy każdy powinien brać pełną odpowiedzialność za siebie. Nie ma uniwersalnego modelu rozwoju dla każdego pracownika – wyznajemy różne wartości, jesteśmy na innych etapach życia – dlatego nie dla każdego ten sam awans i związana z nim konieczność budowania nowych kompetencji, będzie tak samo atrakcyjny. Przy inicjatywie pracownika i wspólnym planowaniu ścieżki kariery z pracodawcą można uwzględnić ważne aspekty i przedyskutować kolejne etapy. Odpowiedzialność pracownika nie oznacza jednak, że pracodawca jest zwolniony z planowania rozwoju zawodowego zatrudnionych. Znając firmę i plany na przyszłość, może bowiem przeanalizować potencjał pracowników, zdefiniować potrzebne kompetencje i na tej podstawie stworzyć lub wykorzystać istniejące programy szkoleniowo-rozwojowe.

Piotr Grządział

Założyciel Top Personal Branding

Zdecydowanie, każdy pracodawca powinien wspierać pracowników w realizacji planów kariery. Wsparcie to może mieć różny charakter, podobnie jak różne są potrzeby zatrudnionych. Z badań amerykańskiej agencji Hinge wynika na przykład, że pomoc ze strony pracodawcy w budowaniu marki osobistej i wizerunku eksperta jest dzisiaj na czwartym miejscu najbardziej pożądanych elementów w nowym miejscu pracy. O ile jednak firma może zaoferować wsparcie w realizacji takich działań, to o sukcesie będziemy mówić, gdy równolegle pojawi się prawdziwe zaangażowanie pracownika. Tymczasem w testach Gallupa pracownicy osiągają najniższe wskaźniki najczęściej w dwóch obszarach – zaangażowania i połączenia własnych wartości z wartościami organizacji. Coraz więcej firm stawia więc na programy wpływające pozytywnie na te kwestie. Przykładem jest obszar personal branding, gdzie wszyscy mają równe szanse, a sukces osiągają ci, którzy dają z siebie najwięcej. Nie ma znaczenia budżet, czas, czy znajomości, ale własna konsekwencja i zaangażowanie. Dokładnie te same elementy, które są potrzebne do realizacji planu swojej kariery.



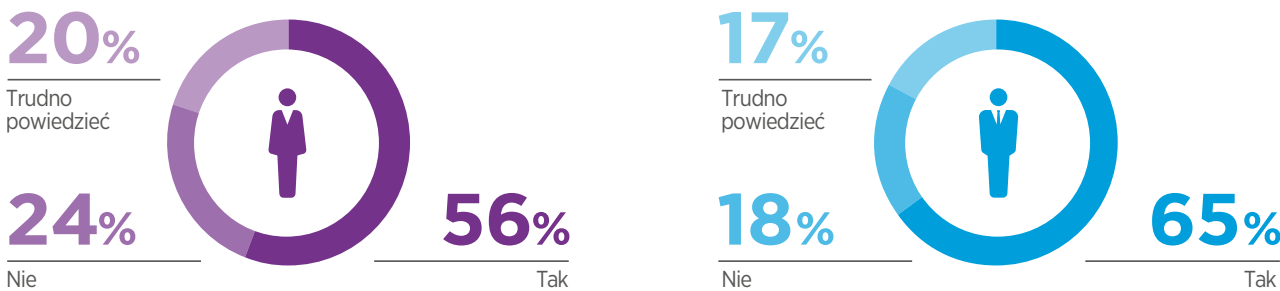
PIERWSZE SŁOWO

SUKCES ZACZYNA SIĘ OD KOMUNIKACJI

Podobnie jak w roku ubiegłym, niemal 60 proc. kobiet uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę komunikowania swoich ambicji zawodowych. Odsetek mężczyzn deklarujących taką możliwość jest wyższy – zarówno względem kobiet, jak i zeszłorocznego wyniku. W konsekwencji część przełożonych nadal nie ma świadomości, jakie ambicje drzemą w ich pracownikach i nie mają szans odpowiednio zareagować.

Z doświadczenia ekspertów Hays wynika, że podkreślanie własnych osiągnięć i dokonań oraz otwarta komunikacja aspiracji zawodowych są niezbędnym elementem rozwoju kariery. Komunikowanie swoich ambicji jest również silnie powiązane z ubieganiem się o awans. W ostatnim roku na taki krok kobiety decydowały się równie często jak mężczyźni. Awans otrzymywały również tak samo często.

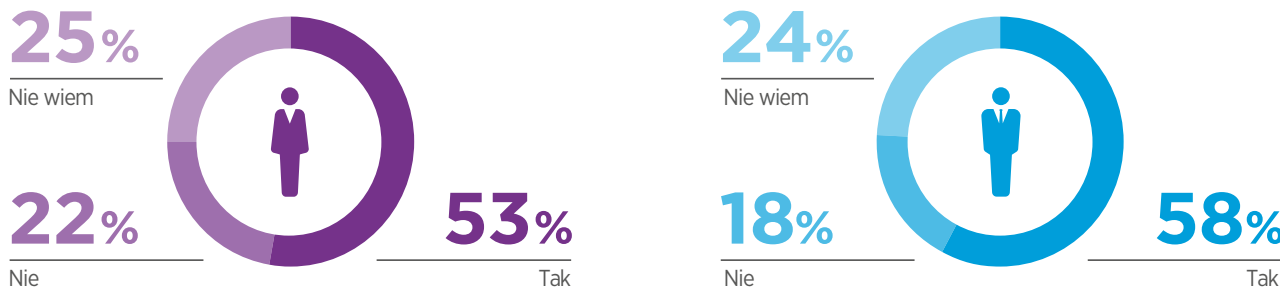
Czy na obecnie zajmowanym stanowisku masz możliwość komunikowania swoich ambicji i celów?



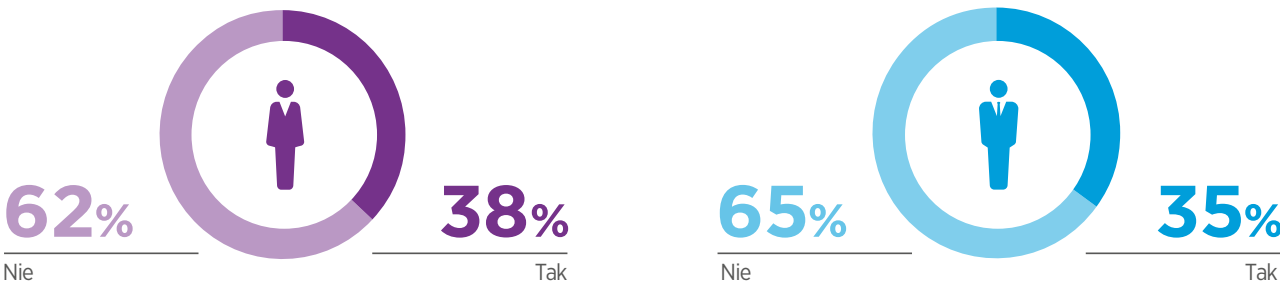
Dorota Nakonieczna
HR Business Partner
Hays Poland

“Podkreślanie indywidualnych osiągnięć i dokonań oraz otwarta komunikacja własnych aspiracji zawodowych w miejscu pracy bywają dla pracowników problematyczne. Tymczasem są niezwykle istotne w karierze, a ich waga w procesie rozwoju zawodowego jest nieoceniona. Dystans wobec eksponowania własnych sukcesów może negatywnie odbijać się na sytuacji pracownika w obecnej firmie, ale też jego atrakcyjności w oczach potencjalnych pracodawców. Z jednej strony jest to wyzwanie dla każdego z nas, aby popracować nad swoim stosunkiem do autopromocji, z drugiej jednak – dla każdej organizacji, ponieważ firmy w ogromnym stopniu mogą to zadanie ułatwić.”

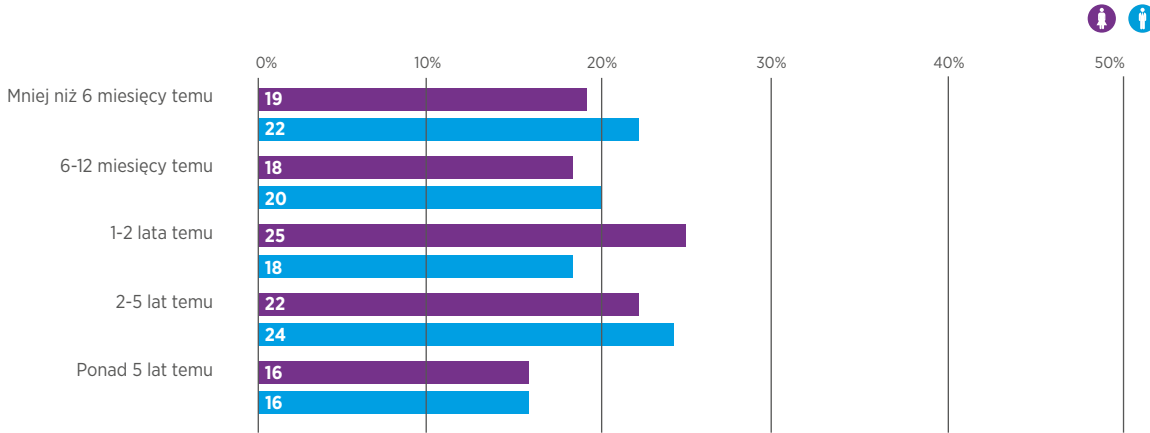
Czy Twój bezpośredni przełożony ma świadomość, jakie są Twoje ambicje?



Czy w trakcie ostatnich 12 miesięcy ubiegałaś/ ubiegałeś się o awans?



Kiedy ostatnio awansowałaś/ awansowałeś?



NIE ZAWSZE RÓWNE SZANSE

DETERMINUJĄCY STEREOTYP

Pomimo iż podobny odsetek kobiet i mężczyzn deklaruje posiadanie możliwości rozwoju oraz staranie w ostatnim czasie o awans, to w zależności od płci opinie o równych szansach w miejscu pracy bardzo się różnią. W tym roku tylko 42 proc. kobiet i aż 70 proc. mężczyzn uznało, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans, niezależnie od płci. Różnica w postrzeganiu równości w miejscu pracy jest nadal znacząca, choć rokrocznie zmniejsza odsetek kobiet dostrzegających jej brak. Podobnie wygląda poczucie sprawiedliwego wynagrodzenia. Kobiety – zdecydowanie częściej niż mężczyźni – uważają, że płeć determinuje poziom wynagrodzenia.

Siła stereotypu o mniejszej dyspozycyjności i skuteczności kobiet w biznesie jest powielana przez pracodawców, ale przekonanie o nierównych szansach wynika również z praktyki i doświadczeń kobiet. Wiele z nich – nawet tych zajmujących dziś najwyższe stanowiska w firmach – napotkało na trudności w karierze zawodowej.

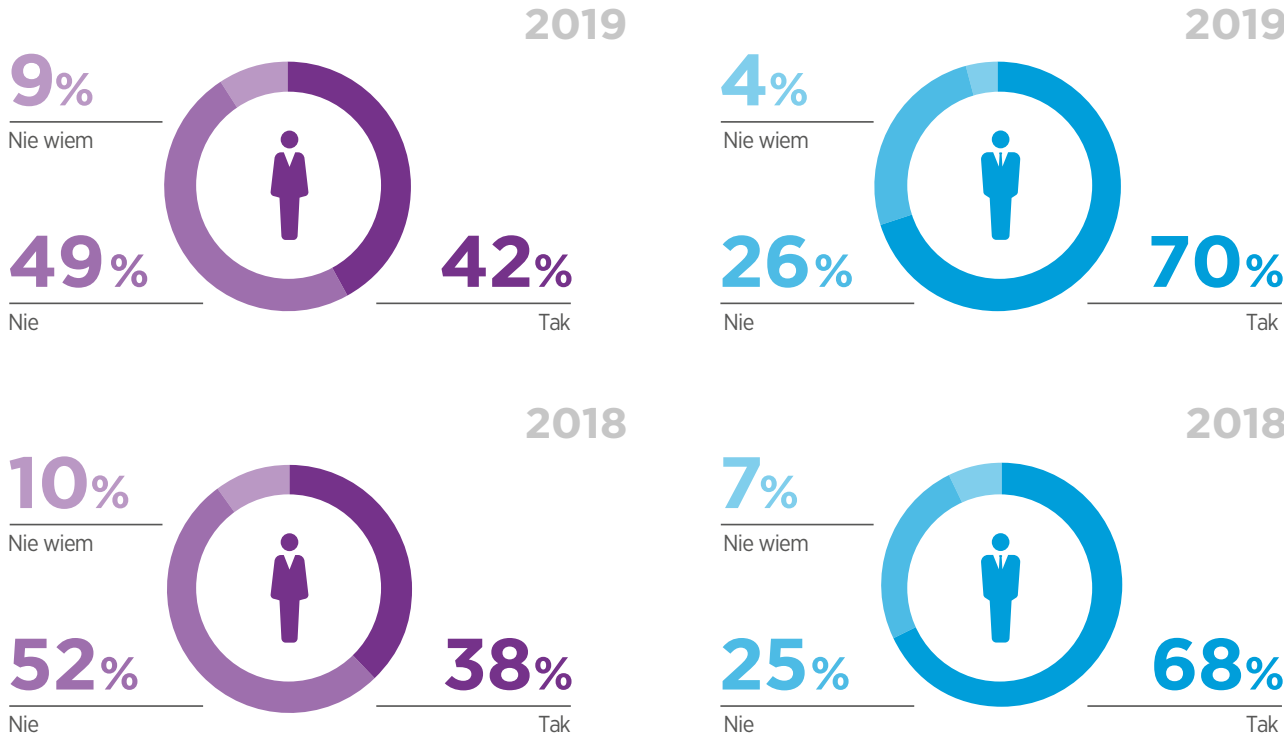
Tymczasem realna różnica w wysokości wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami utrzymuje się w ostatnich latach na podobnym poziomie i bardzo często wynika z tego, że kobiety stanowią mniejszość w najlepiej opłacanych zawodach. Luka płacowa to temat bardzo złożony, ale wpływa na nią m.in. to, że kobiety częściej niż mężczyźni pracują na niepełny etat i biorą dłuższe urlopy związane z opieką nad dzieckiem. Nie można jednak zapominać, że są też zawody, gdzie kobiety zajmują więcej wysokich stanowisk i dzięki temu zarabiają lepiej od mężczyzn. Pracodawcy wskazują tu głównie obszary związane z finansami i ekonomią oraz marketingiem i public relations.



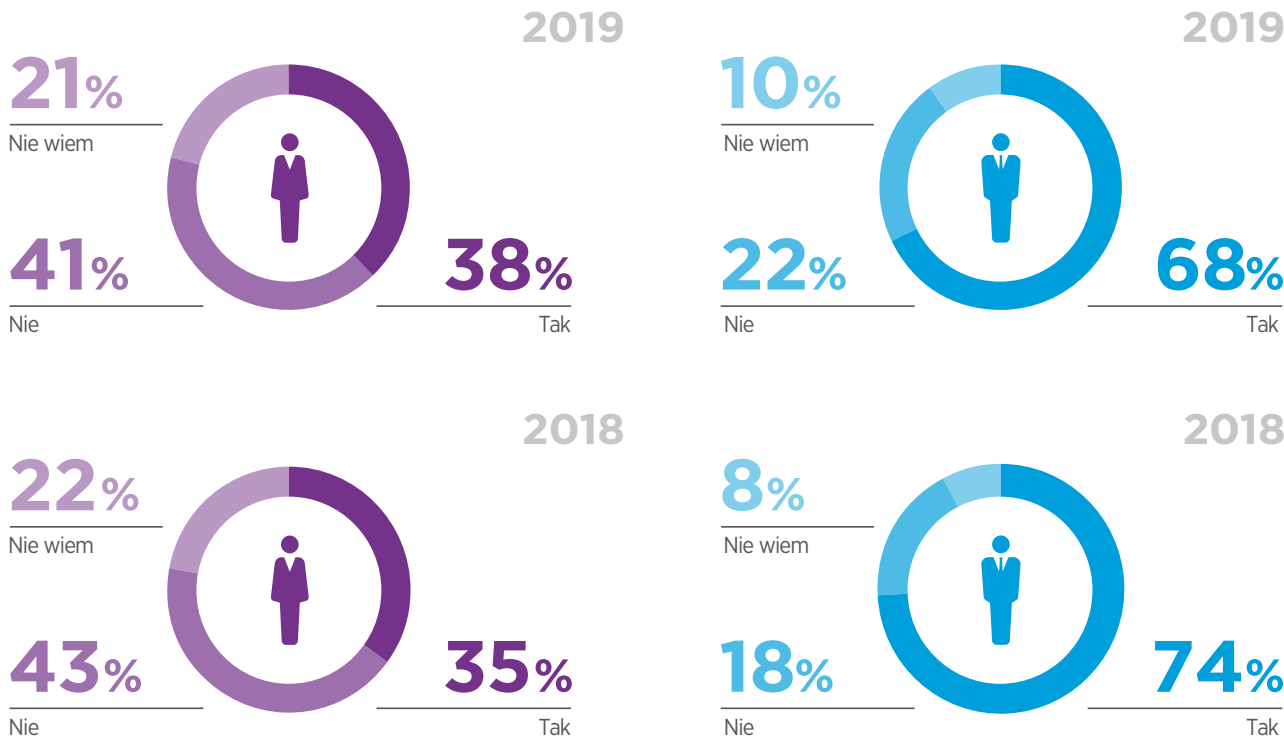
Agnieszka Czarnecka
HR Consultancy Manager
Hays Poland

“Różnica w postrzeganiu równości wynagrodzeń i szans na awans nadal jest znacząca. Pomimo pozytywnych sygnałów i wielu inicjatyw podejmowanych przez firmy, nadal zdarza się, że otoczenie nie ułatwia kobietom awansu i rozwoju. Wciąż zbyt wielu pracodawców powiela stereotyp o mniejszej dyspozycyjności i skuteczności kobiet w biznesie, dając im do zrozumienia, że są cenione mniej od mężczyzn. Z drugiej jednak strony przekonanie o nierównych szansach wynika z doświadczeń i podejścia kobiet. Wiele pań napotkało na trudności w karierze zawodowej, które odsunęły w czasie awans i związany z nim atrakcyjniejszy poziom wynagrodzenia. Część kobiet również z mniejszą odwagą od mężczyzn podejmowała starania o ważne dla siebie kwestie w życiu zawodowym.”

Czy wszyscy pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans?



Czy pracownicy o podobnych kwalifikacjach są sprawiedliwie wynagradzani, bez względu na płeć?





TYLKO 42 PROC. KOBIET (WOBEĆ 70 PROC. MĘŻCZYZN) UWAŻA, IŻ SZANSE KOBIET I MĘŻCZYZN NA AWANS SĄ RÓWNE. SKĄD TAKIE PRZEKONANIE?

Adam Parfiniewicz

Prezes Zarządu Ultimo S.A.

Widziałem różne statystyki pokazujące nierówności na polskim rynku pracy – liczba kobiet na najwyższych stanowiskach jest wyraźnie mniejsza niż mężczyzn, a luka płacowa szacowana jest od kilku do kilkudziesięciu procent. Jest wiele hipotez dotyczących przyczyn tej sytuacji, jednak moim zdaniem dużo ważniejsze są działania na rzecz zmiany tego stanu. Kluczowe jest, aby każdy, kto ma wpływ na decyzje personalne, poważnie podchodził do likwidowania nierówności – przy każdej możliwej sposobności. W ten sposób staramy się zarządzać w Ultimo, gdzie o awansie decydują kompetencje, realizacja celów, zaangażowanie i postawa. W ten sam sposób oceniamy kobiety i mężczyzn. Nie mamy ustalonych parytetów na poszczególnych stanowiskach, ale kontrolujemy strukturę zatrudnienia oraz wynagrodzeń i jesteśmy wrażliwi na zachowanie balansu. Wśród pracowników zatrudnionych w zeszłym roku, 51 proc. stanowiły kobiety. W dwóch kluczowych spółkach grupy Ultimo na cztery miejsca w zarządach przypadają dwie kobiety. Oczywiście mamy zespoły w zdecydowanej większości męskie, jak np. w IT, ale również tutaj kobiety zajmują wiele kluczowych stanowisk.

Katarzyna Postek

HR and Payroll Manager, Baltic Ground Services PL

Przekonanie o nierównych szansach na rozwój zawodowy lub awans najczęściej bierze się z doświadczenia – własnego, ale też znajomych i współpracownic. Swoje przeświadczenie kształtujemy nie tylko w pracy, ale również poza nią. Każdy przecież doświadczył trudności w pogodzeniu zawodowych i prywatnych zobowiązań albo spotkał na swojej drodze kobiety, które na pewnym etapie kariery spotkały się z dużymi trudnościami. Tegoroczne wyniki badania są jednak na swój sposób optymistyczne, ponieważ odsetek kobiet przekonanych o równych szansach na awans i takie samo wynagrodzenie, rośnie rok do roku. Oznacza to, że coraz więcej pań ma szansę pracować w dojrzałym środowisku, gdzie pracodawcy nie patrzą na kobiety przez pryzmat ich stereotypowych obowiązków i ról pełnionych poza pracą.

PRZESZKODY W KARIERZE

TRUDNE POŁĄCZENIE RÓL

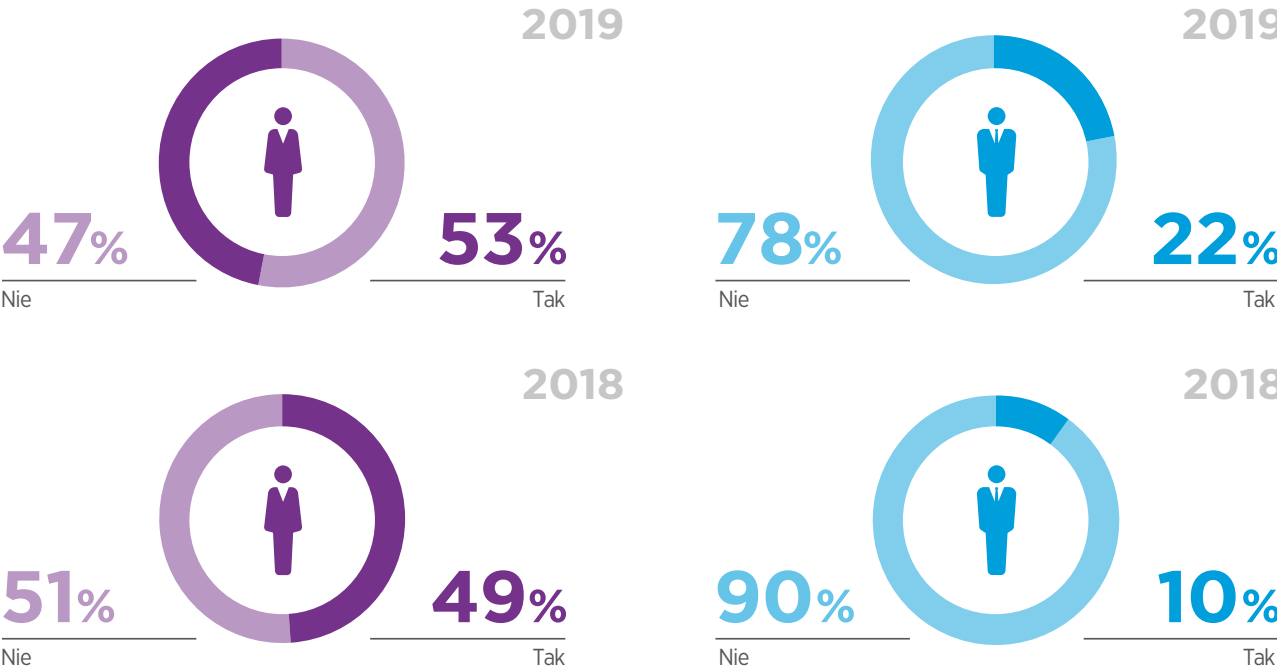
Przekonanie o nierównych szansach jest w dużej mierze związane przeszkodami, jakich z powodu płci pracownicy doświadczyli w życiu zawodowym. W tegorocznym badaniu doświadczenie takich trudności na ścieżce kariery zadeklarowało 53 proc. kobiet oraz 22 proc. mężczyzn. W obu przypadkach odsetek jest wyższy niż w roku ubiegłym.

Kobiety wśród przeszkód najczęściej wymieniały szeroko rozumiane faworyzowanie mężczyzn. Ponad połowa uczestniczek badania zmierzyła się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć i zakładanie mniejszej dyspozycyjności pań w biznesie. Obserwowały również krzywdzące kierowanie się stereotypami w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu lub awansie. Zgodnie wskazywały na brak zaufania do kwalifikacji oraz brak wsparcia przełożonych w budowaniu autorytetu. Uczestniczki badania podkreślały niesprawiedliwe postrzeganie kobiet jako emocjonalnych, nadwrażliwych i pozbawionych wiedzy technicznej. Zaznaczały również, że w firmach istnieją „szklane sufity”, a także realne trudności „przebicia się” w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako męskie. Co ciekawe, wiele uczestniczek badania

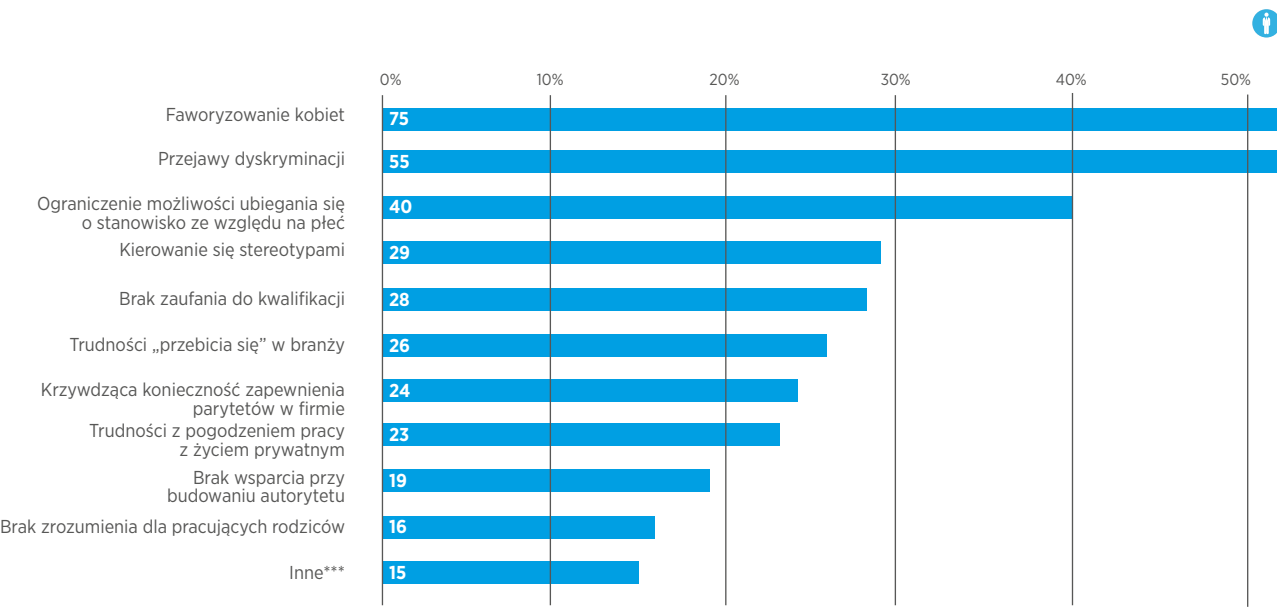
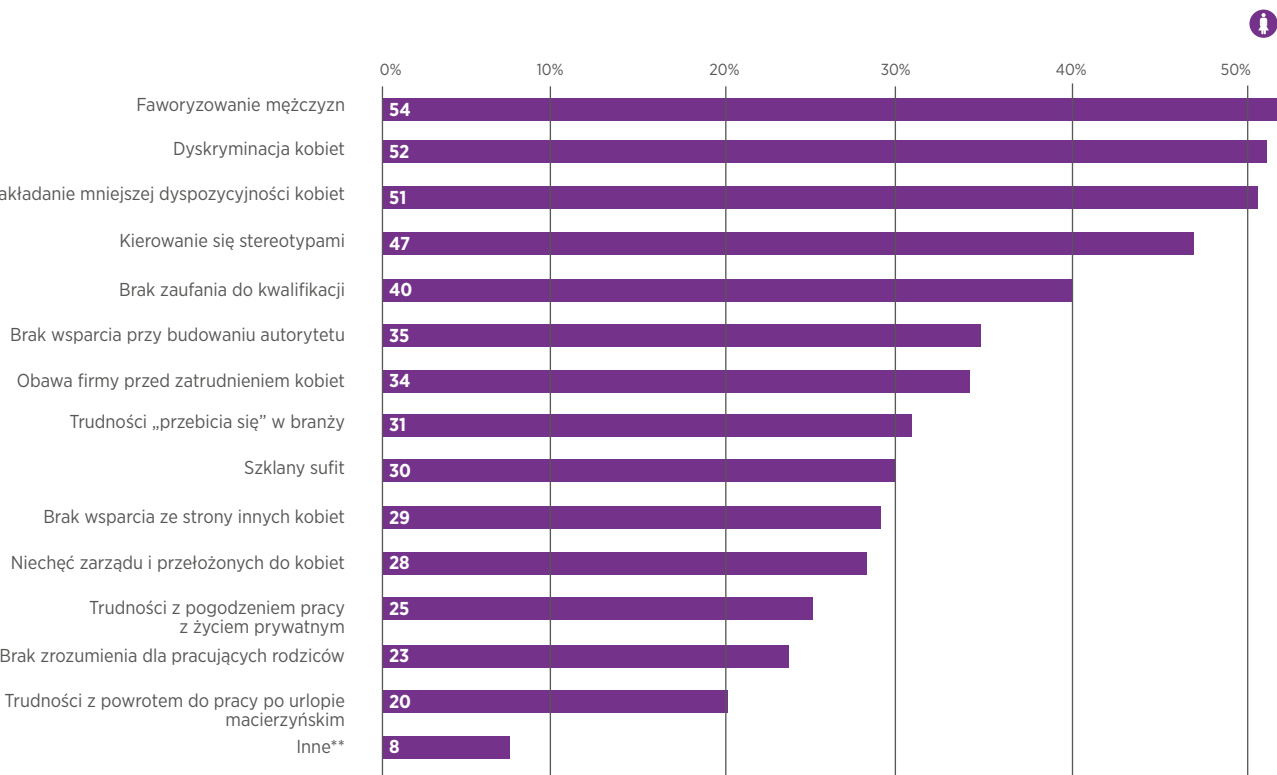
wskazało, że przeszkody w ich karierze dyktowane były również przez kobiety – przełożone, zarządzające, reprezentantki działu HR.

Mężczyźni patrzą na trudności wynikające z płci z nieco innej perspektywy. Wskazują na konieczność zapewnienia parytetów w firmie, co prowadzi do faworyzowania kobiet i nie pozwala mężczyznom kandydować na określone stanowiska. W wielu przypadkach odbierają taką politykę jako krzywdzącą – skoncentrowaną na płci, a nie kompetencjach. Lista przeszkód wymienionych przez mężczyzn jest krótsza, ale zawiera cenne wskazówki dla firm chcących tworzyć politykę zatrudnienia, ceniącą różnorodność i przyjazną pracownikom, bez względu na płeć. Może się bowiem okazać, że działania pracodawców – z założenia sprzyjające różnorodności i umacniające pozycję kobiet – negatywnie odbijają się na mężczyznach, dla których takie aktywności nie są podejmowane.

Czy w swojej karierze napotkałaś/ napotkałeś na jakiegokolwiek przeszkody wynikające z płci?



Jakie przeszkody wynikające z płci napotkałaś/ napotkałeś w swojej karierze?*



* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.
** Wśród innych kobiety wymieniały utrudnianie awansu i blokowanie ścieżki kariery ze względu na ciążę, niestosowne żarty mężczyzn, zachowania noszące znamiona mobbingu, krzywdzącą konieczność udowodnienia swoich kompetencji, brak zaufania do kobiet w rolach menedżerskich, zakładanie większej emocjonalności kobiet oraz skłonność mężczyzn do budowania męskich zespołów.
*** Wśród innych mężczyźni wymieniali pomijanie w programach i szkoleniach rozwijających kompetencje miękkie, ale przeznaczonych tylko dla kobiet, feminizację niektórych branż, co uniemożliwia mężczyznom karierę w tych obszarach, protekcyjne traktowanie oraz skłonność kobiet do budowania żeńskich zespołów.



CORAZ WIĘCEJ KOBIET WSKAZUJE NA SZEREG ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ PRZESZKÓD W KARIERZE, Z KTÓRYMI MUSIAŁY SIĘ ZMIERZYĆ. CZY FAKTYCZNIE KOBIETY SĄ „PROBLEMATYCZNYMI PRACOWNIKAMI”?

Magdalena Konopka

Logistics Service Center Manager, Stora Enso

Kobiety to najczęściej osoby dobrze zorganizowane, szukające rozwiązań i dążące do kompromisu. W wielu firmach panuje błędne przekonanie, że są zbyt emocjonalne i nie posiadają umiejętności zarządczych, a co za tym idzie – są pomijane w awansach. Tymczasem patrząc na moją obecną firmę i strukturę łańcucha dostaw, kobiety zajmują większość stanowisk kierowniczych. To powoduje, że mamy bardzo dużą dyscyplinę spotkań, szanujemy swój czas i czas innych. Rozmawiamy o konkretnych rozwiązaniach bez wyolbrzymiania zagadnień. Kobiety to świetne specjalistki w zarządzaniu ludźmi, również z uwagi na większy poziom empatii. Nie są problematycznymi pracownikami dla firm, ale ich ogromną wartością.

Katarzyna Postek

HR and Payroll Manager, Baltic Ground Services PL

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być świetnymi pracownikami. Każdy powinien być oceniany przez pryzmat kompetencji i doświadczenia, a nie płci. Wyniki badania wskazują jednak, że nadal nawet najbardziej kompetentne i doświadczone pracownice potrafią być pomijane w momencie awansów, a kandydatki do pracy przegrywać z kandydatami o identycznych kwalifikacjach. Jednym z powodów tej sytuacji jest krzywdzące postrzeganie kobiet przez pryzmat rodzicielstwa, a co za tym idzie – rzekomo mniejszej dyspozycyjności i zaangażowania w pracę. A przecież wyzwanie pogodzenia pracy zawodowej i wychowywania dzieci w coraz większym stopniu dotyka zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Warto poczekać na zmotywowaną i oddaną specjalistkę, która odda to zaufanie w swoim zaangażowaniu. Oczywiście, urlop macierzyński oznacza konieczność zorganizowania pracy zespołu w nowy sposób, ale firmom się to opłaca.

RODZICE W PRACY

SZTUKA ŁĄCZENIA RÓL

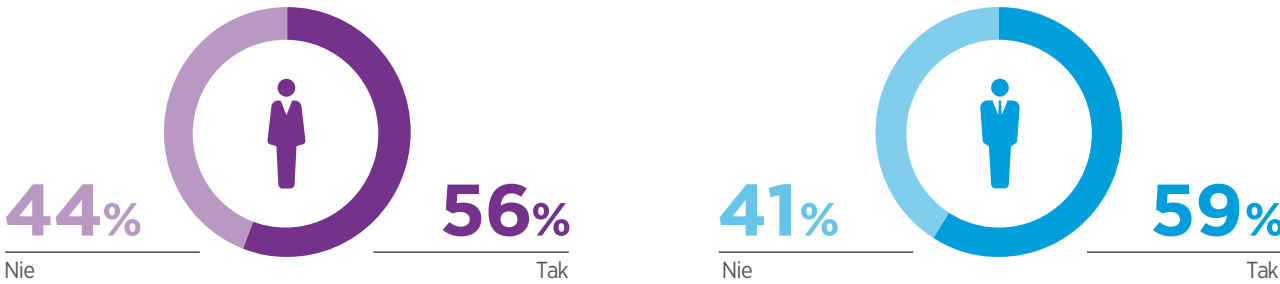
Osoby, które łączą rolę zawodową i rodzica, stanowią niemal połowę zatrudnionych w firmach. Wychowywanie dzieci i łączenie ról jest jednak dużym wyzwaniem. Aż 64 proc. kobiet i 45 proc. mężczyzn deklaruje, że na ich drodze zawodowej pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dzieci. Odsetek rodziców napotykających na trudności związane z trudną sztuką łączenia ról, rośnie rok do roku.

Najczęściej jako sytuację problematyczną uczestnicy badania wskazują konieczność wyboru między zaangażowaniem w życie rodzinne i zawodowe. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni podkreślają, że obowiązki zawodowe utrudniają pełne uczestnictwo w życiu dziecka i znacznie ograniczają czas spędzany z rodziną. Zgodnie wymieniają również sytuacje związane z chorobą dziecka i związany z tym brak możliwości wzięcia dni wolnych. Często mówią także o braku ułatwień ze strony pracodawcy – nieelastyczne godziny pracy, nadgodziny i wyjazdy bardzo często utrudniają realizację obowiązków domowych. Kobiety dodatkowo wskazują na konieczność szybkiego powrotu po urlopie macierzyńskim oraz trudności z powrotem na uprzednio zajmowane stanowisko. Podkreślają brak

przychylności firmy, przełożonych i współpracowników wobec macierzyństwa. Zauważają ponadto brak zwykłej życzliwości – zwłaszcza ze strony osób, które obecnie nie wychowują dzieci.

Organizacje na szczęście coraz chętniej otwierają się na potrzeby rodziców. Wiele firm zawiera w swojej ofercie świadczeń dodatkowych benefits dla tej grupy. Oprócz rozwiązań pracy elastycznej i możliwości pracy z domu, ułatwiającej pogodzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, firmy oferują dodatkowe dni urlopowe, dofinansowanie opieki nad dzieckiem oraz przedłużony urlop rodzicielski. Rodzice mogą liczyć również na bony prezentowe oraz dofinansowanie wyprawki. Jednocześnie nawet co trzeci rodzic nie wie czy w obecnym miejscu pracy dostępne są świadczenia dla pracujących rodziców. Nawet jeśli pracodawca przewiduje pomoc w tym obszarze, to brak świadomości zatrudnionych jest dużą stratą. Przekonanie, że firma dba o życie rodzinne pracownika przekłada się bowiem na lepsze postrzeganie i promowanie wizerunku swojego miejsca pracy jako miejsca przyjaznego rodzinie.

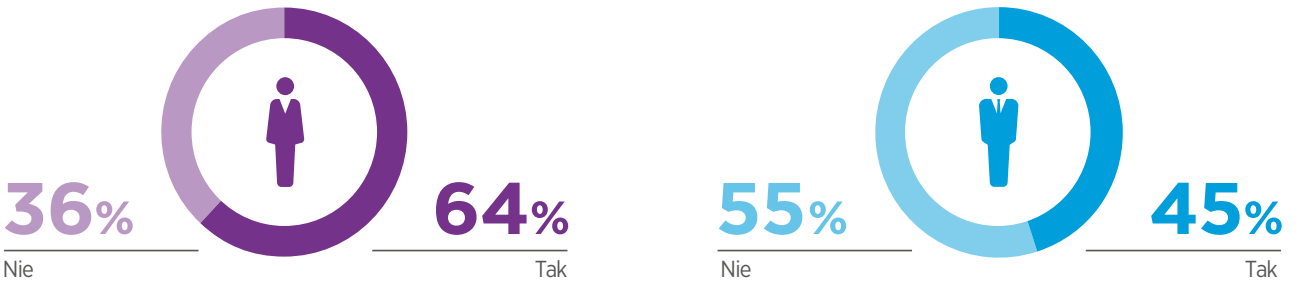
Czy wychowujesz obecnie dziecko/ dzieci?



Aleksandra Tyszkiewicz
Dyrektor
Hays Poland

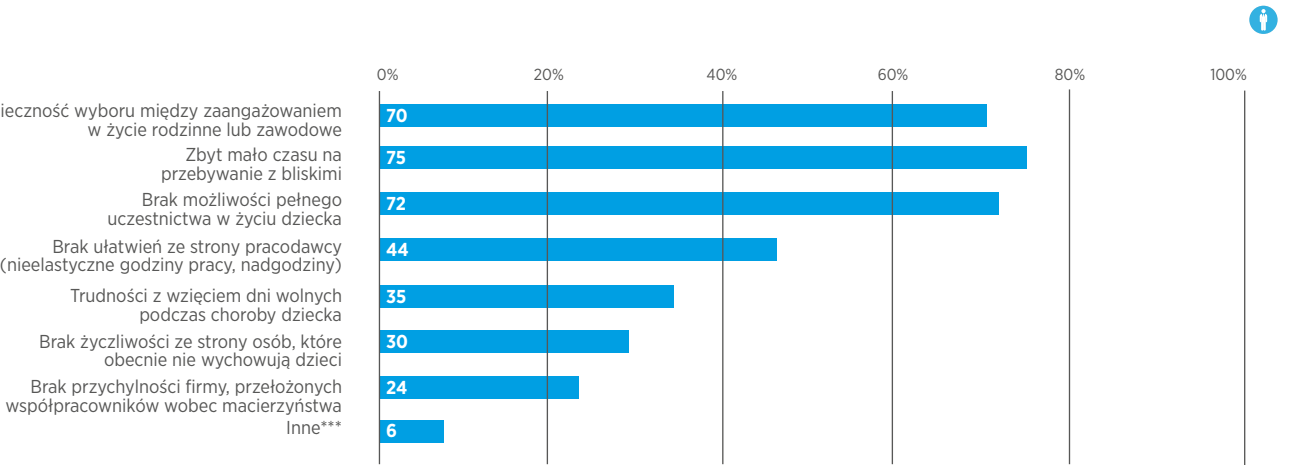
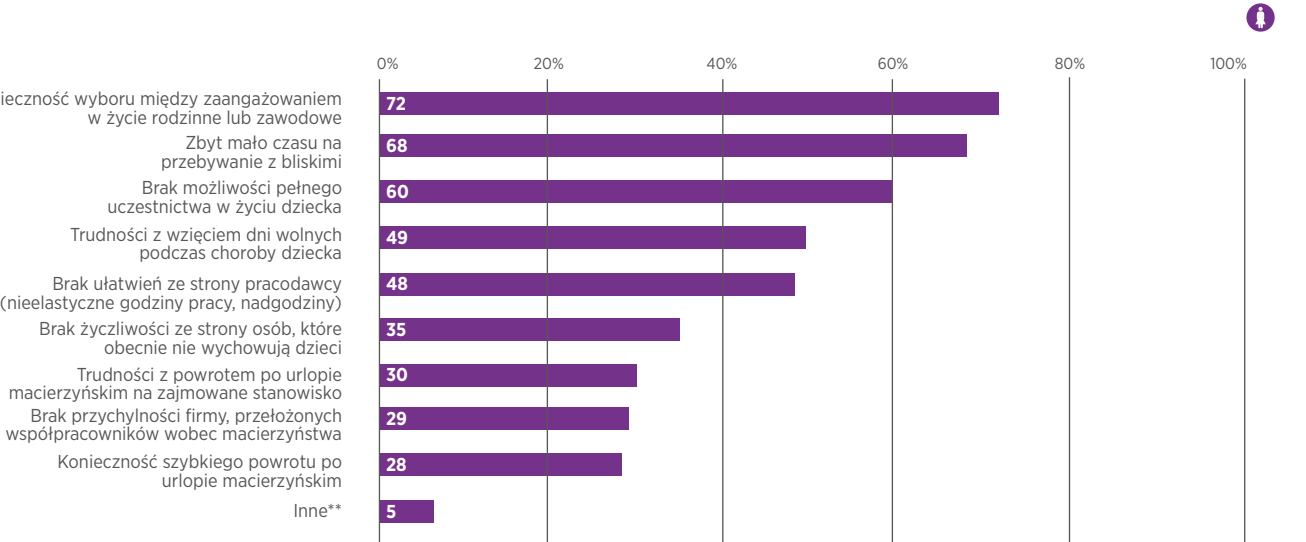
“Bardzo pozytywnym sygnałem jest to, że coraz więcej firm oferuje udogodnienia dla rodziców. Żłobek lub przedszkole w firmie, dodatkowa opieka medyczna dla członków rodziny, ubezpieczenie, elastyczny czas pracy – to tylko niektóre rozwiązania pozwalające pracownikom połączyć obowiązki zawodowe i rodzinne, a firmom – zatrzymać najlepszych specjalistów w strukturach. Firmy są coraz bardziej otwarte, ale ich przychylność zależy w dużej mierze od tego, jak pracownik przygotowuje organizację i swój zespół na zmiany zachodzące w życiu osobistym. Warto o tym pamiętać, ponieważ relacja pracownika z firmą zawsze przebiega dwukierunkowo. Szczerść, otwartość i zaufanie muszą być wzajemne.”

Czy w Twojej karierze zawodowej pojawiły się przeszkody w pogodzeniu pracy z wychowywaniem dziecka/ dzieci?*



* Tylko osoby, które wychowywały lub wychowują dziecko/ dzieci.

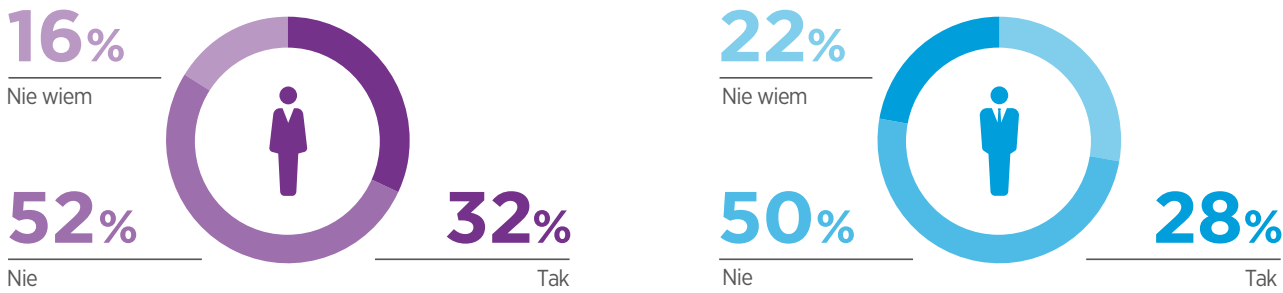
Jakie przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dziecka/ dzieci pojawiły się w Twojej karierze zawodowej?*



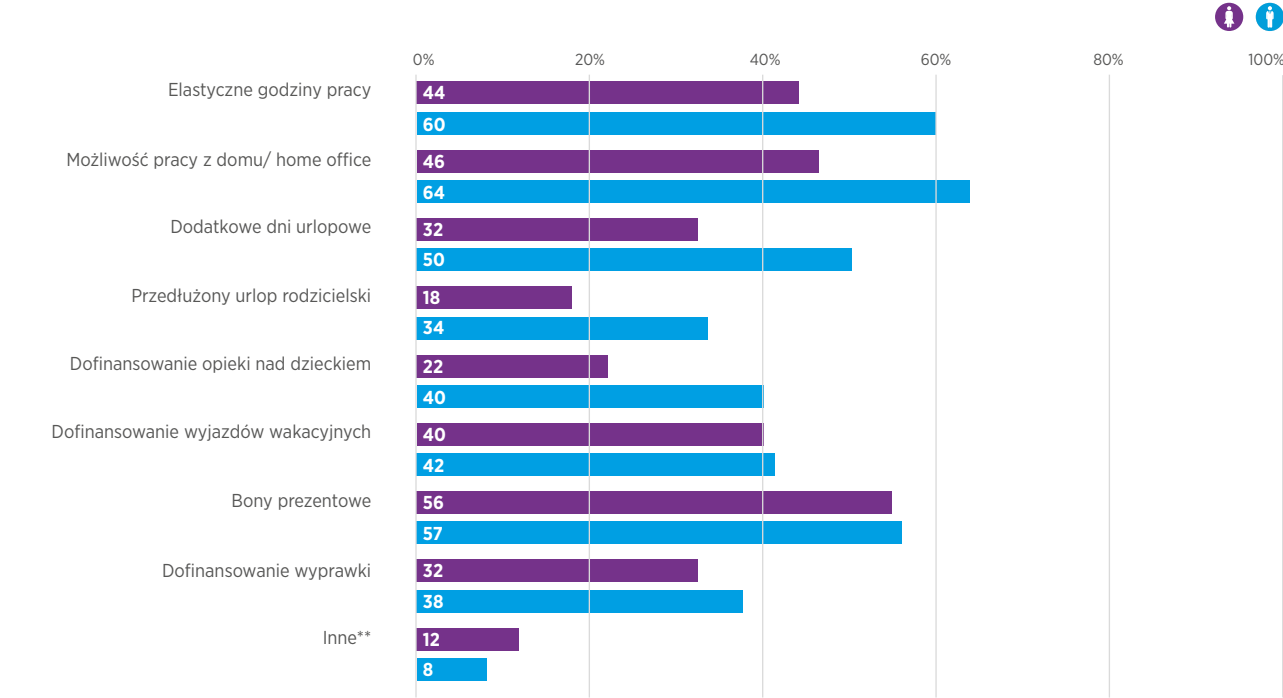
* Tylko osoby, które wychowywały lub wychowują dziecko/ dzieci. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.
** Wśród innych kobiety wymieniały gorsze traktowanie przez współpracowników i przełożonych po powrocie z urlopu macierzyńskiego; nieścisłe komentarze – najczęściej ze strony osób, które nie wychowują dzieci; częste wyjazdy służbowe; brak elastyczności pracodawcy; wysokie koszty opieki nad dziećmi; obowiązki zawodowe uniemożliwiające opiekę nad dzieckiem.
*** Wśród innych mężczyźni wymieniali dyskryminujące ich prawo pracy, które ogranicza udział ojca w życiu dziecka; brak elastyczności pracodawcy pod kątem godzin pracy przedszkola lub świetlicy; wymiar urlopu nieadekwatny do czasu wolnego przewidzianego w szkole dziecka; wysokie koszty opieki nad dziećmi.

RODZICE W PRACY

Czy firma, w której obecnie pracujesz, oferuje dodatkowe benefity osobom wychowującym dzieci?



Jakie dodatkowe benefity oferowane są osobom wychowującym dzieci?*



* Tylko osoby, które pracują w firmach oferujących dodatkowe benefity osobom wychowującym dzieci. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.
** Wśród innych respondentów wymieniali możliwość zabrania dziecka do pracy, jeśli jest taka konieczność, przedszkole lub żłobek w miejscu pracy, paczki świąteczne i imprezy dla dzieci, pakiety medyczne dla członków rodziny, kolonie dla dzieci organizowane przez firmę, specjalistyczne wsparcie dla rodziców w zakresie pracy z dziećmi; dofinansowanie podręczników oraz kąpek dla dzieci w siedzibie firmy.

AŻ 64 PROC. KOBIET I 45 PROC. MĘŻCZYZN NAPOTKAŁO NA PRZESZKODY ZWIĄZANE Z POGODZENIEM PRACY Z WYCHOWANIEM DZIECKA. JAK ORGANIZACJE MOGĄ POMÓC RODZICOM?

Bartosz Ciołkowski

Dyrektor Generalny polskiego oddziału Mastercard Europe, Mastercard

Organizacje mogą i powinny wspierać swoich pracowników w łączeniu ról rodzinnych z zawodowymi. W Mastercard oferujemy pracownikom m.in. 8-tygodniowy, płatny urlop ojcowski. Dzięki temu rodzice mogą wspólnie zdecydować, czy w tym czasie razem będą zajmować się dzieckiem, czy podzielić się opieką. Dla młodych rodziców to bardzo ważne, bo daje możliwość wyboru, większą swobodę i poczucie bezpieczeństwa. Pracownicy bardzo chętnie korzystają z tego rozwiązania i bardzo je cenią. Dajemy także możliwość pracy zdalnej i oferujemy elastyczny czas pracy, aby wszystkim pracującym rodzicom łatwiej było połączyć role rodzinne i zawodowe. Takie podejście sprawia, że pracownicy są bardziej spełnieni, spokojnie wypełniają swoje obowiązki i mają poczucie, że pracodawca o nich dba.

Ewa Carr-de Avelon

Country Manager & Enterprise Shared Service Center Head, AXA XL

Pracodawca dysponuje szerokim wachlarzem działań sprzyjających łączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym. Czasem wystarczą proste rozwiązania organizacyjne, takie jak elastyczne godziny pracy, umożliwiające zawożenie i odbieranie dzieci ze szkoły czy przedszkola, czy zasada unikania organizacji ważnych spotkań we wczesnych godzinach porannych lub późnym popołudniem. Niektóre z rozwiązań wymagają nieco większych inwestycji, ale nadal warto się zachodu. Należy do nich niewątpliwie tak zwana „praca z domu”. Praca zdalna w wybrane dni tygodnia pozwala zaoszczędzić czas dojazdów i ułatwia połączenie obowiązków domowych z rodzicielskimi. Nasi pracownicy bardzo to sobie cenią. Ważne jest także ubezpieczenie medyczne obejmujące nie tylko pracownika, ale i jego rodzinę, szczególnie dzieci. Całości dopełniają miłe elementy budujące więź całych rodzin z pracodawcą: pracownicze pikniki z udziałem dzieci, firmowe mikołajki czy rodzinne zwiedzanie biura.

Piotr Dziwok

Prezes Zarządu, Shell Polska

Rodzicielstwo ma ogromne znaczenie. Stanowi również wyzwanie, w którym pracodawca może choć trochę pomóc. W Shell staramy się wspierać pracowników łączących role rodzinne z zawodowymi. Nie chcemy zmuszać do dokonywania wyboru między życiem prywatnym a zawodowym, dlatego oferujemy szereg udogodnień dla obecnych i przyszłych rodziców. Jak pokazują badania, jedną z głównych przyczyn zaprzestania aktywności zawodowej wśród kobiet w Polsce są obowiązki domowe, których liczba zdecydowanie rośnie po założeniu rodziny i urodzeniu dziecka. Aktualnie w Shell w Polsce 61% menedżerów to kobiety, dlatego kwestia płynnego i komfortowego powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim jest dla nas bardzo istotna. Wspieramy kobiety oferując możliwość elastycznej organizacji pracy, pracy zdalnej, a także zapewniając dedykowane pokoje dla matek karmiących, a w niektórych naszych biurach – również lodówki do przechowywania pokarmu. Grupa Parents Network działająca w ramach Shell, pozwala znaleźć inspirację na godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Uznajemy jednocześnie, że aktywne włączenie matek małych dzieci w pracę po urodzeniu dziecka nie jest możliwe bez silnej, wspierającej roli ojców. Z tego względu pracujących u nas ojców zachęcamy do wzięcia urlopów ojcowskich, a także do korzystania z urlopów rodzicielskich, których z roku na rok odnotowujemy coraz więcej.

JESZCZE BARDZIEJ ELASTYCZNIE

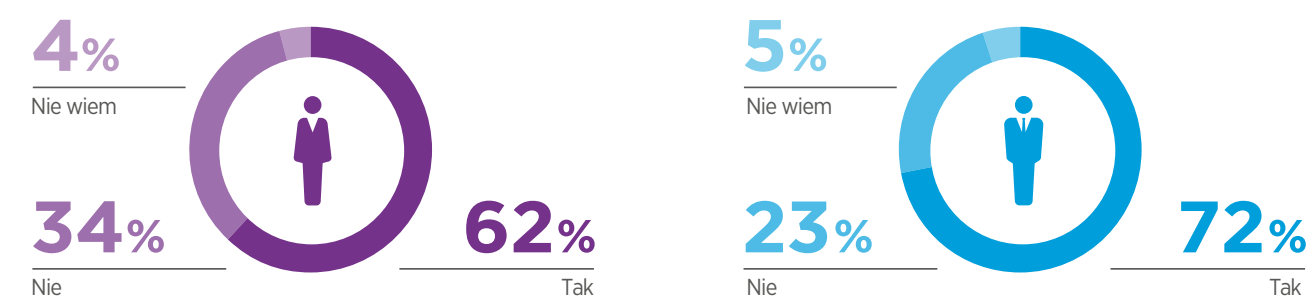
ROZWIĄZANIE, KTÓRE SIĘ OPŁACA

Na mniejszą liczbę kobiet na wysokich stanowiskach wpływa m.in. ich niska aktywność zawodowa. Współczynnik aktywności Polek jest niższy od średniej dla całej Europy Środkowej. Z jednej strony wynika to z niższego wieku emerytalnego kobiet. Z drugiej jednak istotną barierą stanowi nadal niska dostępność pracy elastycznej oraz modelu pracy na część etatu. W Polsce tylko co dziesiąta kobieta pracuje w niepełnym wymiarze czasu, podczas kiedy w niektórych krajach nordyckich jest to nawet co czwarta kobieta. Ponadto wciąż słabe rozpowszechnienie elastycznego kształtowania czasu pracy sprawia, że część kobiet „wypada” z rynku pracy.

Pracę elastyczną oferuje obecnie około 70 proc. firm. Najczęściej elastyczność oznacza możliwość rozpoczęcia pracy w określonym przedziale czasowym, pracę zdalną (home office) albo opcję do wykorzystania przy realizacji konkretnego projektu.

Co ciekawe, istnieje pewna różnica w postrzeganiu dostępności rozwiązań elastycznej pracy przez mężczyzn i kobiety. W tym roku 62 proc. kobiet wobec 72 proc. mężczyzn wskazało, że w obecnym miejscu pracy może skorzystać z elastyczności w pracy. Choć różnica w postrzeganiu jest widoczna, to odsetek pracowników mówiących o dostępności pracy elastycznej jest większy niż w roku ubiegłym. Rośnie też odsetek pracowników, którzy mówią, że praca elastyczna ma dla nich ogromne znaczenie.

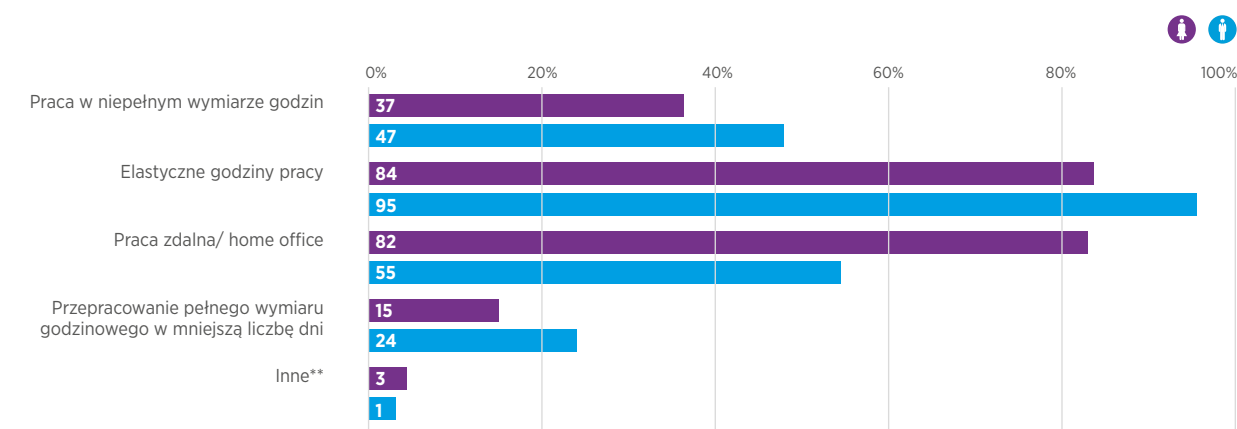
Czy w firmie, w której obecnie pracujesz, występuje możliwość pracy elastycznej?



Paulina Łukaszuk
Communications Manager
Hays Poland

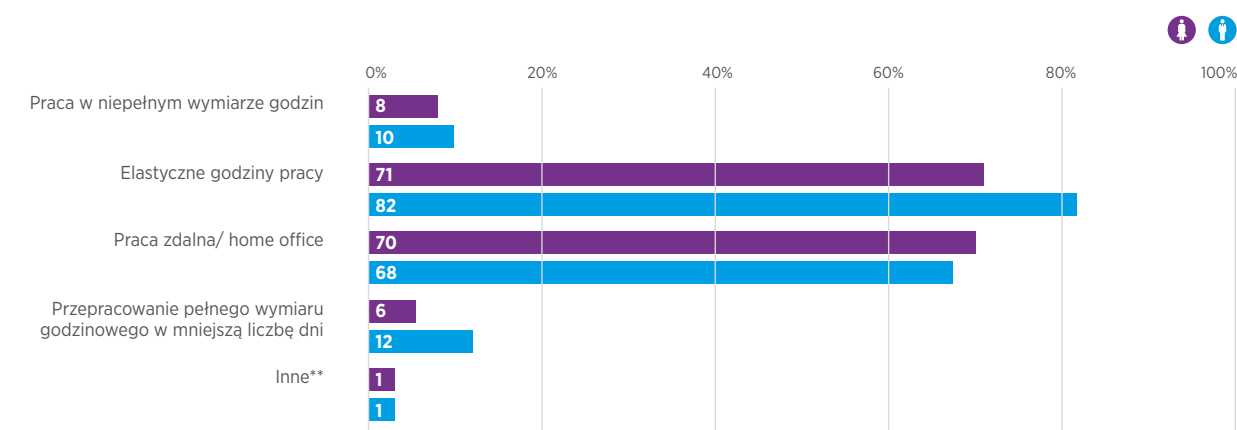
“Znaczenie elastyczności w pracy podkreślają pracownicy we wszystkich badaniach Hays. Dziś takie udogodnienie powinno być dostępne w każdej organizacji, o ile stanowisko nie wymaga fizycznej obecności w biurze. Praca elastyczna nie powinna być traktowana jako przywilej, ale sposób wykonywania zawodowych obowiązków. To rozwiązanie korzystne nie tylko dla kobiet – które jednak będą chętniej planować swoją zawodową przyszłość, gdy nie będą wybierać czy poświęcić obszar zawodowego rozwoju kosztem zobowiązań rodzinnych – ale też dla pracowników potrzebujących czasu na pozazawodowe aktywności oraz dla osób opiekujących się rodzicami.”

Które z rozwiązań pracy elastycznej funkcjonują w firmie, w której pracujesz?*



* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.
** Wśród innych respondentów wymieniali dodatkowe – okolicznościowe dni urlopowe, zadaniowy czas pracy, możliwość odebrania nadgodzin w okresach mniejszego natężenia pracy oraz indywidualne ustalenie godzin pracy.

Z których rozwiązań pracy elastycznej korzystasz?*



* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.
** Wśród innych respondentów wymieniali dodatkowe – okolicznościowe dni urlopowe, zadaniowy czas pracy, możliwość odebrania nadgodzin w okresach mniejszego natężenia pracy oraz indywidualne ustalenie godzin pracy.

Czy możliwość pracy elastycznej jest dla Ciebie ważna?





**CZY ROZWIĄZANIA PRACY ELASTYCZNEJ POPRAWIAJĄ SYTUACJĘ
Kobiet NA RYNKU PRACY, CZY TAKI CHARAKTER PRACY MOŻE
OGRA NICZAĆ ROZWÓJ ZAWODOWY?**

Bartosz Ciołkowski

Dyrektor Generalny polskiego oddziału Mastercard Europe, Mastercard

Elastyczny czas pracy to bardzo dobre rozwiązanie – zarówno dla pracodawcy, jak i pracowników. Jest ono wygodne szczególnie dla pracujących rodziców, którzy muszą godzić ze sobą różne role i obowiązki. W Mastercard to rozwiązanie jest bardzo doceniane m.in. przez menedżerów, których nie rozliczamy z ośmiu godzin spędzonych przy biurku. Jesteśmy przekonani, że dzięki swobodzie zarządzania swoim czasem, mogą go lepiej wykorzystać. Każdy sam wypracowuje swój system. Można na przykład mniej pracować w ciągu dnia i wtedy zająć się dziećmi, a obowiązki zawodowe zostawić na wieczór. W przypadku kobiet elastyczny czas pracy zwiększa poczucie bezpieczeństwa, bo z jednej strony kobieta może realizować się jako matka, a z drugiej – wciąż być aktywna zawodowo. To bardzo ważne – dla pracowników i dla firm. Pracodawca nie tylko udziela wsparcia swoim zatrudnionym, ale również nie traci dobrych pracowników.

PRZYJAZNY RYNEK PRACY

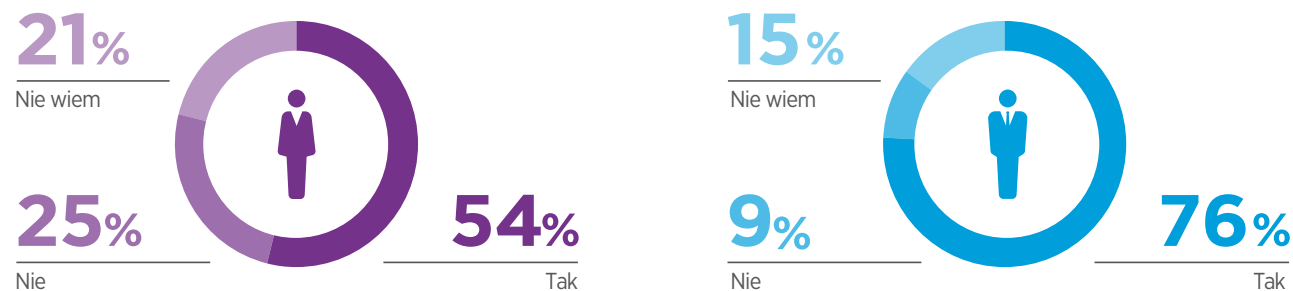
SUKCES PODYKTOWANY WSPARCIEM I ZAANGAŻOWANIEM

Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, o którym mówią uczestnicy badania Hays Poland, to głównie skutek nieprawidłowości, przekonań i stereotypów na temat kobiet na rynku pracy, funkcjonujących w społeczeństwie. 54 proc. kobiet i 76 proc. mężczyzn uważa bowiem, że polski rynek pracy to miejsce coraz bardziej dostępne i przyjazne dla kobiet.

Pracownicy, którzy doceniają otwartość rynku pracy, podkreślają przy tym przykłady firm, które stawiają na budowanie przyjaznego miejsca pracy i różnorodnego, efektywnego zespołu. Wiele pozytywnych zmian widzimy zarówno w zakresie wspierania kobiet przez pracodawców, ale też w ramach własnej motywacji do budowania kariery i bycia przykładem dla innych.

Również awans Polski w zestawieniu krajów, gdzie rynek pracy jest przyjazny kobietom, nie jest przypadkowy. Warto podkreślić, że Polska jest drugim po Luksemburgu krajem, który od 2000 r. wykonał największy skok w dostępności i przyjazności rynku pracy dla kobiet, awansując aż o 11 pozycji.

Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że polski rynek pracy to miejsce coraz bardziej dostępne i przyjazne dla kobiet?



Charles Carnall
Dyrektor Zarządzający
Hays Poland

“Dzięki dyskusji, ścieraniu się odmiennych punktów widzenia i współpracy, dochodzi do podejmowania trafniejszych decyzji. Różnorodny zespół to nowe sposoby rozwiązywania istniejących problemów i odkrywanie kolejnych obszarów biznesowych. Obecność kobiet w poszczególnych zespołach i na stanowiskach kierowniczych jest jednym ze środków do osiągnięcia tego celu. Pracodawcy są tego coraz bardziej świadomi, dzięki czemu polski rynek pracy to miejsce coraz bardziej dostępne i przyjazne dla kobiet. W utrzymaniu tego pozytywnego trendu nadal potrzebne będzie zarówno wsparcie, jakiego kobiety mogą doświadczyć ze strony pracodawców, jak również ich własna motywacja.”

CZY POLSKI RYNEK PRACY TO MIEJSCE CORAZ BARDZIEJ DOSTĘPNE I PRZYJAZNE DLA KOBIECI?

Magdalena Konopka

Logistics Service Center Manager, Stora Enso

Na przestrzeni lat polski rynek pracy faktycznie zmienia się w kontekście zatrudniania kobiet – w szczególności na stanowiskach kierowniczych. Ten trend widoczny jest w firmach z kapitałem zagranicznym, zwłaszcza w firmach, które wywodzą się z krajów skandynawskich. Coraz więcej organizacji stara się budować przyjazne miejsce pracy, które pozwala na pogodzenie obowiązków pracowniczych z wyzwaniami życia codziennego. Wprowadza się elastyczny czas pracy lub możliwość pracy zdalnej. Pojawiają się również firmy, które duży nacisk kładą na równowagę między życiem prywatnym a zawodowym czy parytety w obsadzaniu stanowisk kierowniczych. Myślę, że kierunek w Polsce jest dobry, jednak uwzględniając potencjał kobiet, powinien być on znacznie szybszy.

ZACZAĆ OD SIEBIE



Z jednej strony wsparcie pracodawcy, ale z drugiej własna postawa, ambicja i podążanie za obroną ścieżką kariery, są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w biznesie. Dziś prawie połowa menedżerów w Polsce to kobiety, co pod tym względem pozycjonuje nasz kraj w światowej czołówce. Pytanie jednak, jaka czeka nas przyszłość.

Analiza wskaźników przez pryzmat płci zatrudnionych to najpopularniejszy sposób na wskazanie różnic na rynku pracy – zarówno w zakresie specjalizacji, wynagrodzenia, jak również postrzegania swojego czasu pracy i zawodowej satysfakcji. Wiele różnic podyktowanych jest uwarunkowaniami historycznymi – początkowo pracowali tylko mężczyźni, podczas kiedy kobiety stopniowo wkraczały na rynek pracy. I tak wobec kobiet, które 70 lat temu stanowiły 1/3 wszystkich zatrudnionych w Polsce, dziś jest to blisko połowa. Dziś również kobiety są traktowane na rynku pracy tak samo jak mężczyźni. Obserwujemy sukcesywne zmniejszanie się luki płacowej w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn oraz coraz niższą stopę bezrobocia wśród kobiet.

W takim kontekście niezwykle ciekawe wydają się wnioski z badania Platformy Pracodawców RP „Kierunek – Kobieta biznesu”, przeprowadzonego wśród studentek, a więc pokolenia właśnie wkraczającego na rynek pracy. Okazuje się, że młode kobiety są świetnie wykształcone, mają wszelkie predyspozycje do zarządzania firmą, prowadzenia biznesu i rozwoju kariery, ale – zdaniem ich samych – często nie wykorzystują wiedzy i umiejętności, ponieważ brakuje im odwagi, hamuje je stres. Mają niższe oczekiwania od swoich kolegów pod względem wynagrodzenia w przyszłości, chociaż większą chęć rozwoju i zdobywania nowych umiejętności. Młode kobiety w większym stopniu cenią sobie dogodną lokalizację i brak stresu związanego z pracą.

W dużej mierze perspektywa młodych kobiet podyktowana jest świadomością zadań, wynikających z przypisanych im ról społecznych. To przekonania płynące z naszej mentalności. Nadal niewystarczająco promowane są kobiety ambitne i spełnione. A ponieważ zmiana zaczyna się od nas samych, najwięcej pracy dotyczyć musi stereotypowego postrzegania roli kobiety. Kluczowa i niezbędna jest praca kobiet nad wiarą we własne siły, podejmowanie ryzyka, przebojowość i otwartość w partnerskiej współpracy z mężczyznami. Nie bez znaczenia pozostaje współpraca i solidarność kobiet w biznesie oraz networking.

Barierą dla kobiet może być słabe – w porównaniu z wieloma krajami Europy Zachodniej – rozpowszechnienie elastycznego czasu pracy. Takie rozwiązania poprawiają również sytuację pracujących rodziców i mają pozytywny wpływ na różnicowanie płci w miejscu pracy.

Z tegorocznego raportu wynika, że firmy coraz chętniej odpowiadają na potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Widzą, że różnorodność w miejscu pracy to jednak nie tylko dobra praktyka czy element odpowiedzialnego biznesu, ale też lepsze wyniki i kondycja spółki. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu potrzebne będą jednak rozwiązania systemowe, które pomogą znaleźć m.in. odpowiedź na pytanie, jak połączyć życie prywatne z życiem zawodowym.

Z pewnością każda organizacja powinna wypracować właściwy sobie zestaw inicjatyw i dobrych praktyk, pozostawiając przy tym pole do inicjatywy pracownikom. Wiele uwagi pracodawcy powinni poświęcić kobietom wkraczającym na rynek pracy i umacniać ich poczucie własnej wartości. Mam nadzieję, że rekomendacje przedstawione w dalszej części raportu, posłużą za przykłady działań i zostaną przedyskutowane w wielu firmach.

Paulina Łukaszuk
Communications Manager
Hays Poland

DROGA NA SZCZYT

Kobietom, które chcą osiągnąć sukces, rekomenduję...

Katarzyna Borkowska
Wiceprezes Zarządu/ CEO, HELIOS S.A.

...aby zapomniały o ograniczeniach i uwierzyły, że osiągnięcie sukcesu zależy od nas samych.

Ewa Carr-de Avelon
Country Manager & Enterprise Shared Service Center Head, AXA XL

...aby nie próbowały naśladować innych i szukać sprawdzonych scenariuszy. Lepiej podążać za swoją intuicją i pamiętać, że udane życie rodzinne i spełnienie zawodowe to dwie strony tego samego medalu – jedno bez drugiego zawsze pozostawia uczucie niedosytu.

Bartosz Ciołkowski
Dyrektor Generalny polskiego oddziału Mastercard Europe, Mastercard

...aby były odważne, wierzyły w siebie i walczyły o swoje. Wiele razy widziałem uzdolnione kobiety, które nie miały śmiałości sięgać po to, co im się należy, dlatego dziś zachęcam wszystkie panie, aby nie bały się wejść na drogę do sukcesu.

Piotr Dziwok
Prezes Zarządu, Shell Polska

...aby wierzyły w siebie i doceniały swoje umiejętności, wiedzę, wartości i doświadczenie, a także aktywnie walczyły o prawo do równego i sprawiedliwego traktowania w miejscu pracy.

Piotr Grzędziel
Założyciel, Top Personal Branding

...aby starały się zwiększać swoją widoczność w profesjonalnych mediach społecznościowych, bo to drastycznie zwiększa szanse na sukces.

Dorota Wójtowicz
Dyrektor HR w Polsce i Czechach oraz EMEA HR BP Działu Produkcji i Łańcucha Dostaw, Barry Callebaut

...aby poznały siebie, zrozumiały co jest dla nich sukcesem i dążyły do realizacji celu. Aby realizując swój plan realnie oceniały sytuację i w razie potrzeby korygowały go, ale też zawsze czuły się dobrze ze swoimi wyborami.

Katarzyna Postek
HR and Payroll Manager, Baltic Ground Services PL

...aby odważnie wychodziły z zawodową inicjatywą, wierzyły w siebie - w swoje kompetencje i umiejętności, ale też dbały o siebie i swoje życie osobiste.

PODSUMOWANIE

SZERSZA PERSPEKTYWA DZIĘKI RÓŻNYM KOMPETENCJOM

W jakim kierunku powinien zmierzać polski rynek pracy? Na pewno ocena pracowników przez pryzmat posiadanych przez nich kompetencji powinna być standardem. Z pewnością również powinniśmy dążyć do tego, by aktywność kobiet rosła i aby nie pozostawały w domu na dłuższy czas i wypadały z rynku. W biznesie sprawdzają się organizacje, w których jest duże zróżnicowanie płci, wieku i kompetencji. Dzięki temu ludzie, naturalnie różniący się od siebie, mogą się nawzajem uzupełniać.

Przyczyn nierówności na rynku pracy nie można sprowadzać do złej woli pracodawcy, który celowo dyskryminuje kobiety. W dużej mierze wynika to z czynników, które jako stereotypy tkwią w nas samych, kulturze, procesie wychowania. Warto zwrócić uwagę, że już język polski jest w swojej naturze dyskryminujący i niewdzięczny dla kobiet. Role w firmach, nazwy stanowisk często są męskie a ich żeńskie odpowiedniki brzmią śmiesznie. Gdy dwadzieścia lat temu media zaczynały używać sformułowania „posłanka”, wszystkim wydawało się ono śmieszne. A skoro przyczyny pewnej nierówności są głęboko zakorzenione, to wiele czasu zajmuje zmiana na lepsze.

Na szczęście coraz więcej sygnałów świadczy o poprawiającej się sytuacji. Firmy chętnie odpowiadają na potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Coraz więcej organizacji realizuje inicjatywy wspierające rozwój zawodowy w miejscu pracy – bez względu na płeć. Pracodawcy widzą coraz wyraźniej, że różnorodność w miejscu pracy to jednak nie tylko dobra praktyka czy element odpowiedzialnego biznesu, ale też lepsze wyniki i kondycja spółki. Polityka różnorodności ma dobry wpływ na kulturę organizacyjną, reputację firmy oraz morale pracowników. Dlatego też organizacje powinny jeszcze mocniej koncentrować się na wewnętrznych inicjatywach, ukierunkowanych na zatrzymanie w strukturze firmy oraz rozwijanie utalentowanych pracowników.

Warto jednocześnie podkreślić, że dywersyfikacja płci w miejscu pracy nie polega jedynie na utrzymywaniu odpowiedniej liczby kobiet w zarządach firm, ale na zapewnieniu profesjonalistkom możliwości awansu. W ten sposób organizacje zwiększą dostępność kandydatów na stanowiska najwyższego szczebla, poszerzając pulę o wysoko wykwalifikowane specjalistki.

REKOMENDACJE DLA FIRM

1

PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY

Przyjazne miejsce pracy to nie tylko firma, w której nie dyskryminuje się pracowników ze względu na ich płeć, ale docenia z uwagi na kompetencje. To również miejsce, gdzie umożliwia się pracownikom realizowanie zadań w sposób zgodny z ich potrzebami i preferencjami. Elastyczność i inne rozwiązania ułatwiające łączenie życia rodzinnego i obowiązków zawodowych są elementami oferty, których organizacje nie mogą pomijać. Nie chodzi o faworyzowanie kobiet na tle innych pracowników, ale o tworzenie dla nich takich warunków pracy, aby pogodzenie pełnionych w życiu ról było maksymalnie komfortowe.

2

ROZWÓJ SIĘ OPŁACA

Pracodawcy powinni inwestować w szkolenia i rozwój utalentowanych pracowników, zapewnić dostęp do programów mentoringowych oraz podejmować decyzje o awansach na podstawie kwalifikacji i doświadczenia kandydatów. Nadrzędnym celem powinno być wspieranie pewności siebie oraz wzmacnianie przekonania, że pracę można łączyć z zobowiązaniami rodzinnymi i osobistymi. Dla wielu kobiet atrakcyjne – i potrzebne – są programy mentoringowe, w których specjalistki niepewne swojej pozycji mogą uczyć się od najlepszych. Kobieta, która w strukturach firmy przemierzyła kilka szczebli kariery i zajmuje obecnie jedno z kluczowych stanowisk, jest również doskonałym ambasadorem firmy, który przyciąga ambitne kobiety.

3

PRACA ELASTYCZNA

Barierą dla kobiet może być słabe, w porównaniu z wieloma krajami Europy Zachodniej, rozpowszechnienie elastycznego kształtowania czasu pracy. Często stają przed wyborem – praca albo dzieci. Jeśli wybierają zobowiązania rodzinne, to zwykle na długo wypadają z rynku i w konsekwencji rzadziej awansują. Możliwość pracy elastycznej jest dla kobiet bardzo ważna. Co więcej, takie rozwiązania zdecydowanie poprawiają ich sytuację na rynku i mają pozytywny wpływ na zróżnicowanie płci w miejscu pracy. Kobiety chętniej będą planować swoją zawodową przyszłość, jeśli będą mogły przynajmniej częściowo dopasować godziny i miejsce pracy do zobowiązań rodzinnych.

4

DOŚĆ STEREOTYPÓW

Kobieta jest ugodowa i troszczy się o innych, podczas kiedy mężczyzna krzyczy i dużo wymaga? Z badań wynika, że to stereotyp. Występują pewne różnice w stylach zarządzania, natomiast wynikają one nie z płci szefa, lecz z faktu, iż kobiety wciąż stanowią mniejszość na stanowiskach zarządczych i tym samym stanowią mniejszą grupę porównawczą.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Warszawa

T: +48 22 584 56 50
E: warsaw@hays.pl

Kraków

T: +48 12 290 44 60
E: krakow@hays.pl

Katowice

T: +48 32 603 74 80
E: katowice@hays.pl

Szczecin

T: +48 91 886 46 00
E: szczecin@hays.pl

Trójmiasto

T: +48 58 782 68 80
E: tricity@hays.pl

Poznań

T: +48 61 625 91 11
E: poznan@hays.pl

Łódź

T: +48 42 209 40 50
E: lodz@hays.pl

Wrocław

T: +48 71 347 99 80
E: wroclaw@hays.pl