

Polska znajduje się w czołówce europejskiej pod względem liczby kobiet będących właścicielkami małych firm. Statystyki pokazują, że jednak mimo wysiłków zmierzających do zwiększenia różnorodności płciowej w biznesie kobiety nadal stanowią zdecydowaną mniejszość we władzach firm. To efekt wielu wciąż pokutujących stereotypów społecznych, na które nakładają się bariery ekonomiczne i psychologiczne. Wciąż są także branże uważane za typowo męskie, w których udział kobiet to rzadkość.

Pomimo wysiłków zmierzających do zwiększenia różnorodności płciowej w biznesie kobiety nadal stanowią zdecydowaną mniejszość w zarządach i radach nadzorczych firm, a tempo zmian jest rozczarowująco wolne. Według danych 30% Club Poland na koniec 2023 roku udział pań w tych gremiach w 140 największych spółkach notowanych na GPW wyniósł 18 proc. To zaledwie o 0,8 pkt proc. więcej niż w 2022 roku. W ubiegłym roku przybyło wprawdzie spółek, w których władzach kobiety stanowią co najmniej 30 proc., ale jednocześnie wzrosła też liczba takich podmiotów, które nie mają żadnej kobiety we władzach. Z kolei z raportu PIE „Biznes na wysokich obcasach” wynika, że w firmach w UE kobiety stanowią 34 proc. członków zarządów, a w Polsce, w zależności od badań, jest to między 22 a 27 proc. (globalny wskaźnik wynosi 20 proc.).

Ubiegłoroczne badanie 30% Club Poland i UN Global Compact Network Poland („Niech nas usłyszają! Głos kobiet w korporacjach”), przeprowadzone na grupie 4,2 tys. aktywnych zawodowo kobiet, pokazało, że dotyczące ich stereotypy wciąż są żywe. Tylko 0,8 proc. respondentek zadeklarowało, że nigdy się z nimi nie zetknęły. Natomiast połowa często lub bardzo często mierzyła się ze stereotypowymi stwierdzeniami, że „ambitne kobiety są trudne do współpracy” albo że „kobietami nawet w pracy rządzą emocje/hormony”. Podobny odsetek badanych wskazywał, że słyszy w pracy komentarze dotyczące swojego wyglądu albo mierzy się z gorszym traktowaniem ze względu na płeć, wiek albo sytuację rodzinną. Prawie 46 proc. aktywnych zawodowo Polek oceniło, że kobiety w ich branży nie mają równych szans na awans czy rozwój w porównaniu z mężczyznami na podobnych stanowiskach. Natomiast 55,7 proc. uważa, że kobietom stawia się wyższe wymagania niż mężczyznom.

Eksperci wskazują, że brak reprezentacji kobiet w zarządach wynika z barier i uprzedzeń, które napotyka już na początku swojej drogi zawodowej, na etapie rekrutacji. Później, w trakcie rozwoju kariery i podnoszenia kwalifikacji, system nie uwzględnia okresów przerw spowodowanych urodzeniem i wychowywaniem dzieci. Efektem tego jest brak wystarczającej liczby kandydatek do awansu na stanowiska zarządcze.

Według raportu 30% Club Poland i UN Global Compact Network Poland blisko połowa aktywnych zawodowo Polek jest zainteresowana karierą na najwyższych szczeblach korporacyjnej hierarchii, co przeczy stereotypowi, że panie wolą zajmować mniej eksponowane stanowiska. Co więcej, badanie pokazało, że kobiety nie odmawiają awansów – zdecydowana większość (70,4 proc.) nigdy sama z niego nie zrezygnowała, a te, którym się to zdarzyło, wskazywały najczęściej na powody rodzinne. Statystyki pokazują również, że Polki należą też do najbardziej przedsiębiorczych kobiet w Europie – 8 proc. z nich prowadzi działalność gospodarczą, co stanowi drugi wynik w UE. Z raportu EFL „Kobiety w MŚP. Pod lupą” wynika, że 55 proc. firm kierowanych przez kobiety to mikroprzedsiębiorstwa, ale co szósta Polka prowadzi organizację zatrudniającą od 50 do 249 pracowników.

Współpraca i równość płci przynosi firmom bezpośrednie korzyści, przekładając się m.in. na innowacyjność i zyski przedsiębiorstw.

Z opublikowanego w 2021 roku raportu McKinsey & Company („Win-win: How empowering women

Polki jednymi z najbardziej przedsiębiorczych kobiet w UE, ale...

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 15, marzec 2024 08:14

Alicja Cisowska

Odsłony: 311

can benefit Central and Eastern Europe”) wynika, że zróżnicowanie pod względem płci i wyrównany udział kobiet wśród wyższej kadry zarządzającej są bezpośrednio skorelowane z lepszymi wynikami finansowymi firm. Analiza 200 największych spółek z regionu Europy Środkowo-Wschodniej pokazała, że te z większą równością płci na wyższych stanowiskach miały o 26 proc. większe szanse na ponadprzeciętne zyski. Dziś te szanse są jeszcze większe.

Według szacunków McKinsey z 2021 roku dzięki zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy do 2025 roku skumulowany PKB Polski mógłby wzrosnąć o dodatkowe 7 proc., czyli ok. 1,3 bln zł. To średnio o 300 mld zł rocznie. To również pomoc w rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników na polskim rynku. Wśród niezbędnych do wdrożenia działań eksperci wskazali m.in. bardziej elastyczne modele pracy.

Źródło: Newseria