Awans dla kobiet?

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: wtorek, 15, sierpień 2017 16:37
Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska
Odsłony: 2490

Tylko 44% kobiet i aż 78% mężczyzn zgadza się z twierdzeniem, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans, niezależnie od płci. Aż 85% respondentów wskazało, że osobą zarządzającą w ich firmie jest mężczyzna. Podobnie wygląda poczucie sprawiedliwego wynagrodzenia, ponieważ jedynie 42% kobiet zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach są wynagradzani sprawiedliwie, bez względu na płeć - wynika z Raportu „Kobiety na rynku pracy 2017" przygotowanego przez Hays Poland.

- *Ponad 85 proc. wszystkich respondentów biorących udział w badaniu powiedziało, że ma swojego szefa mężczyznę jako osobę zarządzającą organizacją jak i na większości stanowisk kierowniczych i menadżerskich. Z jednej strony myślę, że wiąże się to z polityką awansów i gotowością organizacji do awansowania kobiet. Również same zainteresowane bardzo często nie aplikują na wyższe stanowiska menadżerskie w organizacji. Mierzą niżej, niżej oceniają swoje przygotowanie i kompetencje tym samym obniżają swoją szansę, żeby w takim wyścigu wziąć udział* - mówi newsrm.tv Paula Rejmer, dyrektor zarządzająca dywizją rekrutacji stałej w Hays Poland.

Niemal połowa kobiet wskazuje, że pojawiły się na ich drodze zawodowej przeszkody wynikające z płci. Panie podkreślają przede wszystkim trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz z pogodzeniem pracy z życiem prywatnym. Wskazują na niechęć zarządu i przełożonych do kobiet na stanowiskach kierowniczych, brak zaufania oraz kierowanie się stereotypami w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu lub awansie.

- *Blisko 50 proc. kobiet czuje, że doświadczyło barier czy też trudności w swoim życiu zawodowym, ze względu na to że są kobietami. Bardzo często respondentki mówiły nam o tym, że mają problem z powrotem z urlopu macierzyńskiego. Organizacje nie dają możliwości, czasu aby móc wdrożyć się na nowo w powierzone obowiązki. Często oczekują, żeby ten powrót był bardzo szybki. Pojawia się też trudność w pogodzeniu życia zawodowego z prywatnym* - dodaje Paula Rejmer.

Uczestniczki badania podkreślają, że w firmach istnieją „szklane sufity" i stanowiska, powyżej których nie zasiadają kobiety. Mówią również o trudności „przebicia się" w branżach i stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako typowo męskie. Wskazują także na bariery związane z ograniczoną możliwością uczestniczenia w spotkaniach poza godzinami pracy. Często są to spotkania nieformalne, ale jednocześnie mogące mieć istotny wpływ na pozycję zawodową ich uczestników.

Phoca PDF