

## Polki ambitne, ale ostrożne – dlaczego nie mierzą w fotel prezesa?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 30, lipiec 2025 15:07

Katarzyna Sekuła

Odśłony: 575

---

30% kobiet w Polsce uznaje objęcie roli menedżerskiej za zawodowy sukces, podczas gdy mężczyźni znacznie częściej wiążą go z osiągnięciem stanowisk dyrektorskich, zarządczych lub zasiadaniem w fotelu prezesa. Wyniki najnowszego raportu Hays Poland „Kobiety na rynku pracy 2025. Polityka DE&I w praktyce” pokazują, że mimo rosnącej świadomości społecznej i wdrażania polityk różnorodności, droga do pełnej równości zawodowej wciąż jest daleka od ideału.

Badanie ujawniło, że niemal połowa specjalistek i menedżerek (46 proc.) pozytywnie ocenia swoje perspektywy zawodowe, a 65 proc. deklaruje zadowolenie z zajmowanego stanowiska. W przypadku mężczyzn ten odsetek jest wyraźnie wyższy i sięga 77 proc. Różnice pojawiają się także w postrzeganiu barier w awansie – jedynie 37 proc. kobiet uważa, że płeć nie ma znaczenia przy podejmowaniu decyzji o awansach, podczas gdy takiego zdania jest aż 68 proc. mężczyzn. Większość specjalistek ma świadomość, że w miejscu pracy wciąż funkcjonują mechanizmy faworyzujące mężczyzn, a potwierdza to fakt, że 57 proc. respondentek doświadczyło w swojej karierze przeszkód wynikających właśnie z płci.

Raport pokazuje także znaczące różnice w ambicjach zawodowych kobiet i mężczyzn. Dla 30 proc. badanych kobiet sukces oznacza awans na stanowisko menedżerskie, natomiast 28 proc. wskazuje poziom dyrektorski. Zaledwie 6 proc. respondentek chciałoby zostać prezesem lub dyrektorem zarządzającym. W przypadku mężczyzn aspiracje są wyraźnie wyższe – niemal co piąty wiąże sukces zawodowy z zajęciem najwyższego stanowiska w organizacji. W praktyce oznacza to, że kobiety częściej zadowolają się osiągnięciem średniego szczebla zarządzania, co w dużej mierze wynika z realiów rynku pracy i ograniczeń, z którymi się mierzą.

Ekspertki wskazują na kilka przyczyn takiej sytuacji. Po pierwsze, brak pewności siebie, który często wynika z wychowania i braku dostępu do mentoringu czy sieci wsparcia. Wciąż obecne jest zjawisko, że kandydatki aplikują na stanowiska dopiero wtedy, gdy spełniają wymagania w niemal 100 proc., podczas gdy mężczyźni decydują się na aplikowanie, nawet jeśli ich profil w pełni nie odpowiada oczekiwaniom. Po drugie, środowisko pracy na najwyższych szczeblach bywa dla kobiet mniej przyjazne, wymaga ogromnych poświęceń i często oznacza konieczność pogodzenia intensywnej kariery z obowiązkami rodzinnymi.

Trudności w łączeniu ról zawodowych i rodzinnych pozostają jednym z głównych wyzwań kobiet na rynku pracy. Choć w porównaniu z poprzednimi latami odsetek osób zgłaszających problemy w tym zakresie spadł, to wciąż aż 59 proc. kobiet przyznaje, że miało z tym trudności, wobec 33 proc. mężczyzn. Najczęściej wskazywane problemy to brak możliwości pełnego uczestnictwa w życiu dziecka oraz konieczność dokonywania trudnych wyborów między karierą a rodziną. W polskich realiach to wciąż kobiety częściej ponoszą odpowiedzialność za pracę opiekuńczą, co wpływa na ich decyzje zawodowe i gotowość do obejmowania stanowisk wymagających pełnej dyspozycyjności.

Równocześnie z badań wynika, że rośnie odsetek firm deklarujących wdrożenie polityki różnorodności, równości i inkluzji (DE&I). Jednak mimo to zmniejsza się przekonanie pracowników, że działania te są widoczne i zrozumiałe. Ekspertki wskazują, że w obliczu trudności gospodarczych organizacje w pierwszej kolejności skupiają się na wynikach finansowych, co prowadzi do ograniczenia inicjatyw związanych z budowaniem kultury organizacyjnej. To z kolei może powodować, że ambitne kobiety, nawet przy wsparciu formalnych procedur, nie czują się wystarczająco zachęczone do podejmowania wyzwań związanych z awansem.

Raport Hays Poland jednoznacznie wskazuje, że równość szans nie jest procesem jednorazowym.

## Polki ambitne, ale ostrożne – dlaczego nie mierzą w fotel prezesa?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 30, lipiec 2025 15:07

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 575

---

Wymaga ciągłej uwagi, dostosowywania narzędzi i polityk do zmieniającej się rzeczywistości oraz otwartości na realne potrzeby pracowników. Brak konsekwencji w tym zakresie może doprowadzić do pogłębiania się nierówności i utraty potencjału kobiet na rynku pracy.

*Źródło: IP*