



PONAD SZKLANYM SUFITEM ROLA KOBIEŃ W BIZNESIE ROŚNIE!

Są dobrze wykształcone, pewne siebie, konsekwentne i zorientowane na cel. Posiadają rozbudowane miękkie kompetencje, które ułatwiają pracę w inkluzywnych zespołach oraz efektywne zarządzanie. Sprawnie łączą obowiązki zawodowe z prywatnymi – polskie praktyczki biznesu powoli rozbijają *szklany sufit*.

Business Centre Club docenia rolę kobiet w biznesie i propaguje równość w życiu gospodarczym niezależnie od płci. Integralną i ważną częścią Klubu jest projekt BCC Kobiety, który stwarza naszym członkiniom przestrzeń do dyskusji, rozwoju i podejmowania prokobiecych inicjatyw. Cieszy nas, że rośnie świadomość polskich firm, co do korzyści wynikających ze stosowania standardów równości w biznesie, symetrycznego wynagradzania czy tworzenia transparentnej ścieżki kariery. Istotną staje się potrzeba budowania nowoczesnych przedsiębiorstw w oparciu o zasady ESG w sposób inkluzywny i spójny z oczekiwaniami zespołów pracowniczych. Mamy także coraz więcej znakomitych kobiet-liderek i ta zmiana jest w dużej mierze pochodną szerszych przemian społecznych zachodzących na świecie. Zmiany te nie przebiegają jeszcze wystarczająco szybko, ale optymistyczne jest to, że są coraz bardziej widoczne i możemy je tworzyć także dzięki BCC. – mówi Katarzyna Woszczyna – wiceprezes Business Centre Club, pomysłodawczyni projektu Certyfikat Równości Płac.

Rynek pracy się zmienia, a w ślad za nim - postrzeganie kobiet w biznesie. Rozwój technologii, automatyzacja produkcji, sztuczna inteligencja wpłyną na zmiany w strukturze rynku pracy. Jak zauważa **Agnieszka Kręciszevska CFO** – dyrektor finansowa, członek Zarządu Caparol Polska sp. z o.o. - *Niektóre zawody przestaną istnieć, pojawią się nowe, a pracodawcy będą szukać pracowników z umiejętnościami, których nie mogą zastąpić maszyny: takimi jak kreatywność, empatia, zdolność do rozwiązywania problemów, komunikacja interpersonalna i strategiczne myślenie.*

W zarządzaniu przyszłości istotne będą **umiejętność dostosowania się do zmian na rynku pracy, angażowanie pracowników** w ich wdrażanie oraz **rozwój kompetencji i stałe doskonalenie kwalifikacji zawodowych**. Polskie przedsiębiorczynie, prezeski i liderki mają tego świadomość i już dziś wdrażają **politykę firm opartą na równości, partnerstwie i współudziale**. Dlatego też ich rola w biznesie się zwiększa. Jednak pomimo tego oraz pomimo wprowadzonej unijnej dyrektywy nakazującej m.in. zwiększenie udziału kobiet we władzach spółek giełdowych, marginalizacja kobiet w biznesie na stanowiskach kierowniczych wciąż pozostaje tematem bardzo aktualnym. Kobiety stanowią ponad połowę populacji, a w zarządach firm i na kierowniczych stanowiskach nadal pozostają w mniejszości. Stan ten dotyczy zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego. Optymistyczne jest to, że z roku na rok sytuacja ta się poprawia i liczba prezesek się zwiększa.

Taki stan łączy się ze społecznym stereotypem, który plasuje mężczyzn, jako tych, którzy zajmują wysokie stanowiska w zawodowej hierarchii. *Stereotypy niestety ciągle trzymają się mocno. Jestem tego przykładem. Blondynka na szpilkach, wiceprezeską firmy zajmującej się systemami bezpieczeństwa na wypadek pożaru w budynkach wysokościowych która wprowadza właśnie innowacyjne rozwiązania do międzynarodowego biznesu – naprawdę bardzo trudno było udowodnić branży, współpracownikom, a nawet znajomym, że dam radę. Przełamywanie stereotypów chyba jest moim hobby. Postrzegam równość jako znoszenie barier, a nie wyrównywanie szans. To ogromna różnica. Świat bez barier, uprzedzeń, uprzywilejowania jest czymś więcej niż tylko naszym prawem czy obowiązkiem. Jest naszą szansą.* – mówi **Marzena Maj - wiceprezes SMAY Sp. z o.o.**

W raporcie Instytutu Spraw Publicznych „Szkłany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet” – jako bariery w awansie zawodowym kobiet zidentyfikowane zostały między innymi odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn. *Podczas gdy błędy mężczyzn traktowane są z większą wyrozumiałością, kobiety zmuszone są nieustannie udowadniać swoją wartość. Kobiety wciąż też zarabiają mniej od mężczyzn na tych samych stanowiskach.* Wdrożony w listopadzie 2022 roku przez Business Centre Club - Certyfikat Równości Płac ma niwelować tę lukę.

KOBIECY PRZEPIS NA SUKCES

Warto zwrócić uwagę, że kobiety w roli liderki, na tych samych stanowiskach co mężczyźni radzą sobie równie dobrze, a czasami lepiej. Badania pokazują, że kobiety na kierowniczych stanowiskach mają dobry wpływ między innymi na elastyczność, a także dobre samopoczucie pracowników.

Jaka jest współczesna "liderka biznesu"? Na pewno musi być twarda, zdeterminowana, bardzo ciężko pracująca, do bólu skoncentrowana na celu i jednocześnie w tym wszystkim empatyczna, słuchająca ludzi, dbająca o pracowników. To szalenie trudny miks. Dlaczego trudny? Bo wymaga wyważenia. Dlatego właśnie wychodzi on lepiej kobietom. – stwierdza **Małgorzata Kasperska – wiceprezes Schneider Electric.**

Z danych ujętych w raporcie THINK TANK - *Badanie Rosnąca Siła Kobiet – Kobiety na Rynku Pracy*, zrealizowanym przez Cube Research wynika, że wśród trzech najważniejszych czynników umożliwiających kobietom osiągnięcie sukcesów biznesowych znajdują się: **doświadczenie** (71%), **umiejętność adaptacji do zmian** (55%) oraz proaktywne **zdobywanie nowych kompetencji** (55%). Wysoko ocenione zostały też cechy takie jak: **umiejętność podejmowania ryzyka** (54%) oraz **wykształcenie** (52%). Przy czym kobiety są w Polsce lepiej wykształcone od mężczyzn, a doświadczenie jest dla nich ważniejsze (74%) niż dla mężczyzn (61%), podobnie jak zdobywanie nowych kompetencji, asertywność i umiejętność adaptacji do zmian. Tylko 21% kobiet i 14% mężczyzn uważa, że to brak obciążenia obowiązkami rodzinnymi pomaga kobietom w odnoszeniu zawodowych sukcesów. Wielozadaniowość w zarządzaniu firmą należy zatem postrzegać jako plus a nie minus, jak dotychczas wskazywały stereotypy.

Zorientowanie na współpracę, wysokie kompetencje komunikacyjne oraz zdolność budowania relacji - to dzięki nim możliwe jest aktywizowanie zespołu. Dziś to kluczowe czynniki osiągnięcia sukcesu przez każdą organizację. W dobie coraz większych zmian, szarych nosorożców oraz czarnych łabędzi i różnorodności – liderka biznesu powinna charakteryzować się otwartością i inkluzywnym stylem zarządzania zespołem. Dzięki wielozadaniowości jesteśmy w stanie z powodzeniem sprostać różnorodnym wyzwaniom i poprowadzić zespół do sukcesu. - podkreśla **Kasperska**.

Biznes, szczególnie w Polsce, ma konotacje zdecydowanie męskie. Kiedy myślimy o cechach, potrzebnych do odniesienia sukcesu w biznesie, od razu przychodzi nam na myśl zdecydowanie, odwaga, odrobina bezczelności, a nawet bezwzględności. To jednak się zmienia. Ostatnie lata jasno pokazują, że siłą napędową biznesu staje się empatia. Klientocentryczność oraz rynek pracownika wymusiły na liderach biznesu zmianę nastawienia. W tym upatruję przyczyny coraz głośniejszych sukcesów kobiet w biznesie. – dodaje **Marzena Maj - wiceprezesa SMAY Sp. z o.o.**

Ciągłe doskonalenie się i rozwijanie siebie, pracowników i organizacji pozwala na poprawę jakości produktów i usług, zwiększenie wydajności pracy, a w konsekwencji - osiągnięcie lepszych wyników finansowych. Ponadto, poszerzanie horyzontów i zdobywanie nowej wiedzy pomagają rozwijać się zawodowo, co może prowadzić do zwiększenia motywacji i zaangażowania w pracę. Pamiętajmy, że jako liderzy jesteśmy stosunkowo samotni w swoich rolach, dlatego także i my musimy poszukiwać inspiracji zewnętrznych podtrzymujących naszą mobilizację. Kontakt z nowymi osobami, nowymi tematami takich impulsów do działania dostarcza. – mówi **Agnieszka Kręciszewska, dyrektor finansowa, członek Zarządu Caparol Polska sp. z o.o.**

EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE CZYLI JAKIE?

Świadome kierowanie współczesną firmą to takie kierowanie, w którym odchodzimy od tradycyjnych ról i kształtujemy liderów zespołów - otwartych, empatycznych, współpracujących i wykorzystujących własne kompetencje do realizacji misji, strategii i celów firmy.

Dojrzałe praktyki zarządcze wskazują, że przedsiębiorstwa, które dają równe szanse kobietom i mężczyznom są bardziej efektywne. Wdrażanie zasad partnerskiej współpracy i sprawiedliwego wynagradzania kobiet i mężczyzn ma więc także sens ekonomiczny. Jako organizacja gospodarcza z ponad 30-letnim dorobkiem chcemy aktywnie uczestniczyć w kreowaniu pozytywnych zmian w środowisku gospodarczym i wspierając kobiety, przyczyniać się jednocześnie do rozwoju polskiej gospodarki. - mówił **Maciej Owczarek, wiceprezes Business Centre Club, dyrektor generalny, podczas premiery wdrożonego przez BCC - Certyfikatu Równości Płac.**

Kluczowe w zarządzaniu firmą w obecnych czasach są zdolność do adaptacji i elastyczności, pęd do nauki i nieustanna chęć podnoszenia swoich kwalifikacji, innowacyjność i kreatywność oraz podejmowanie decyzji opartych na danych i analityce. Firmy, które są w stanie skutecznie zarządzać tymi aspektami, mają większe szanse na przetrwanie i odniesienie sukcesu w dzisiejszym zmiennym środowisku biznesowym oraz zbudowanie unikalnej przewagi konkurencyjnej trudnej do szybkiego

skopiowania przez konkurentów. Dlatego liderzy biznesu muszą stworzyć kulturę, która zachęca do myślenia twórczego i wychodzenia poza utarte schematy. - dodaje **Agnieszka Kręciszewska z Caparol Polska**. Zauważa też, że współczesny rynek biznesowy jest bardzo wymagający i konkurencyjny, dlatego firmy, które nie inwestują w ciągłe uczenie i rozwijanie się, mogą zostać w tyle.

Na rynek pracy wchodzi pokolenie Z. Ma ono odmienne oczekiwania wobec swoich pracodawców, inną wizję realizacji obowiązków zawodowych czy miejsca pracy w życiu niż starsze pokolenia. Stąd model liderki czy lidera jako kogoś, kto – stojąc na szczycie hierarchicznej piramidy – tylko zarządza i egzekwuje, arbitralnie wytyczając cele do osiągnięcia, w coraz większym stopniu się wyczerpuje. Na jego miejsce przychodzi osoba, która zaprasza do współzarządzania i współodpowiedzialności. Jej rolą jest budowanie prawdziwego, opartego na empatii zaangażowania pracowników poprzez inspirowanie ich i włączenie w proces zarządzania. To pole do działania dla współczesnej liderki biznesu. - uzupełnia **Małgorzata Kasperska wiceprezesa Schneider Electric**.

RÓWNOŚĆ TO PODSTAWOWE PRAWO, A WKRÓTCE TAKŻE KONIECZNOŚĆ STOSOWANIA PRAWA

Badania dowodzą, że to właśnie zróżnicowanie, a co za nim idzie - wielopłaszczyznowe spojrzenie, kreatywność i podejmowanie lepszych decyzji biznesowych, mają istotny wpływ na wyniki finansowe firmy. Równości w biznesie nie należy rozpatrywać obecnie jako przywileju, tylko jako szansę. Nowe regulacje UE zakładają, że do czerwca 2026 roku ma zostać zwiększona ilość osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w firmach zatrudniających powyżej 250 osób. Liczba kobiet wśród członków organów zarządzających firmą ma wynieść co najmniej 40 proc. lub 33 proc. – na wszystkich stanowiskach kierowniczych w danej spółce giełdowej.

Równość wynagrodzeń to docenienie wkładu kobiet w gospodarkę i społeczeństwo oraz zagwarantowanie finansowej i ekonomicznej niezależności kobiet. Tak długo, jak istnieją różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE, nasza walka o równouprawnienie musi trwać. - twierdzi **Helena Dalli, Komisarz ds. równości Unii Europejskiej**

NADCHODZĄ ZMIANY - KOBIETY W MĘSKICH BRANŻACH

Według raportu "Kobiety na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich w Polsce", przygotowanego przez Grant Thornton, w 2021 roku kobiety zajmowały 23% stanowisk kierowniczych i menedżerskich w Polsce. W składach zarządów polskich spółek notowanych na GPW kobiety stanowiły 18,9% w 2020 roku i to jest mniej niż średnia światowa. Zgodnie z najnowszym raportem "Women, Business and the Law" Banku Światowego, jeśli chodzi o równość płci Polska plasuje się na początku czwartej dziesiątki, wyprzedzając kraje takie jak Stany Zjednoczone, Bułgaria, Słowacja czy Rumunia.

Kobiety zarządzające firmami muszą stawić czoła różnym wyzwaniom. Jednak, dzięki determinacji, umiejętnościom i wsparciu, kobiety mogą skutecznie pokonać te wyzwania i odnieść sukces w biznesie. Można spodziewać się większej liczby kobiet na rynku pracy, zwłaszcza w sektorze usług,

technologii i kreatywności, a także w zawodach wymagających specjalistycznej wiedzy. To z kolei może wpłynąć na większe zróżnicowanie płci w różnych sektorach i branżach. - podkreśla **Agnieszka Kręciszewska**.

Zmiany widać w samym postrzeganiu zawodów i branż. Badania wskazują, że pomimo wciąż funkcjonujących społecznych stereotypów coraz więcej **kobiet** podejmuje się wykonywania tzw. „**męskich**” zawodów. Członkinie Business Centre Club z sukcesem zarządzają firmami w branżach postrzeganych jako „męskie”.

*Mamy świadomość przewagi biznesowej zespołów zdywersyfikowanych pod względem płci, dlatego zachęcamy kobiety i dziewczęta do podejmowania edukacji w obszarze STEM (science, technology, engineering & mathematics). W tym roku jako Schneider Electric dołączamy do inicjatywy „Dziewczyny na politechniki!”, podczas której będziemy obecni na dniach otwartych na wybranych uczelniach technicznych w Polsce, gdzie zaprezentujemy ścieżki karier naszych koleżanek, które ukończyły kierunki ścisłe. W poprzednich latach organizowaliśmy z kolei Podwieczorki Technologiczne dla studiujących kobiet. W ramach platformy Open Talent Market – od lat działa m.in. międzynarodowa sieć mentorska. Po raz kolejny w tym roku będziemy obecni na Women in Tech Summit. – podsumowuje **wiceprezeska Schneider Electric**.*

Ten pozytywny kierunek zmian pozwala mieć nadzieję, że za kilka lat świat biznesu będzie światem pozbawionym stereotypowego postrzegania kobiet, światem, w którym wszystkie kobiety będą traktowane na równi z mężczyznami i będą mogły dowolnie kształtować swoją karierę. Ten świat będzie światem wzajemnego szacunku i akceptacji – światem prawdziwej równości.

Business Centre Club (BCC)

BCC to największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w 250 miastach. Na terenie Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci.

Więcej o BCC:

www.bcc.pl

Business Centre Club w mediach społecznościowych:

LinkedIn: **www.linkedin.com/company/business-centre-club/**

Facebook: **www.facebook.com/businesscentreclub**

Twitter: **www.twitter.com/BCCorg**

Kontakt dla mediów:

Open Minded Group

pr@openmindedgroup.pl

Renata Stefanowska, dyrektor Departamentu Marketingu i Komunikacji BCC

renata.stefanowska@bcc.pl