



**STOWARZYSZENIE KOBIET LASU
i
CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH**

Rogów 19.10.2012

**KONFERENCJA
STOWARZYSZENIA KOBIET LASU**

Temat: „Okiem headhuntera: czy płeć ma znaczenie”.

Prowadzące: Ilona Pawełczyk i Paulina Pańska.

Cel wystąpienia: Analiza tematu, czy płeć ma znaczenie w pracy zawodowej.

Forma prezentacji: Slajdy oraz „Test Motywacji” związanych z przyszłością zawodową.

Prezentacja składa się z 10 slajdów.

Harmonogram prezentacji.

**Slajd I i II. PRZYWITANIE SIĘ, PRZEDSTAWIENIE
TEMATU I CELU NASZEGO WYSTĄPIENIA.**

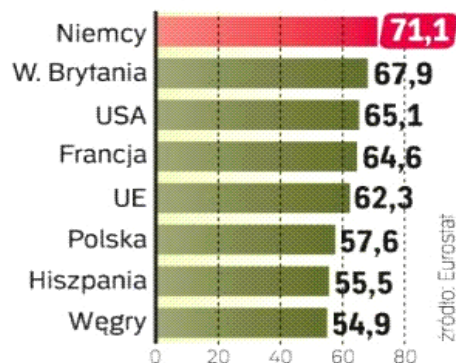
Slajd III i IV. UDZIAŁ KOBIET W SILE ROBOCZEJ.

- wykluczenie i potencjał
- kobiecy duch przedsiębiorczości
- więcej kobiet na arenach biznesowych i sportowych

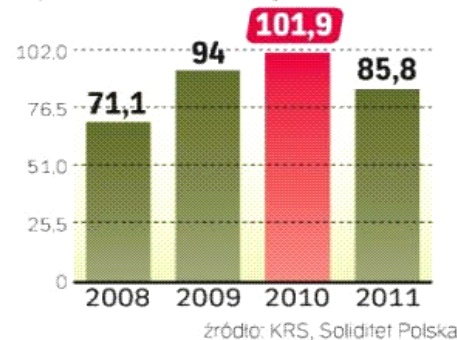


STOWARZYSZENIE KOBIEŃ LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

Udział kobiet w sile roboczej, w proc.



Kobiety na najwyższych stanowiskach w polskich firmach, w tys.



W pracy zawodowej kobietom trudniej jest awansować na najwyższe stanowiska w firmie, wbrew pozorom napotykają więcej barier w bogatych krajach.

Problemem jest pogodzenie pracy z życiem rodzinnym. Na całym świecie kobiety wypadają ze ścieżki awansu, bo nie mogą spędzać w biurze tyle czasu co mężczyźni lub mają problem z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim. Panie zajmują średnio 21 proc. stanowisk w kadrze zarządzającej, a jedynie 9 proc. posad prezesów. Jednak w krajach BRIC kobiety piastują już 26 proc. stanowisk menedżerskich, w Azji Południowo-Wschodniej zaś – nawet 32 proc.

Dominację mężczyzn we władzach firm widać w krajach bogatych – w Niemczech kobiety zajmują tylko 13 proc. stanowisk menedżerskich, w USA 17 proc., a w Japonii zaledwie 5 proc.

Na koniec 2011 r. panie były prezesami jedynie w 437 spółkach

W sumie ponad 85,8 tys. kobiet zajmowało najwyższe stanowiska (członków zarządów, rad nadzorczych, współwłaścicieli, partnerów) w polskich firmach w końcu 2011 r. Z tego na stanowisku prezesa było tylko 437 pań. Analizę danych Krajowego Rejestru Sądowego przeprowadziła spółka Soliditet Polska z Grupy Bisnode.

Dziś łączne dochody kobiet na całym świecie szacowane są na 13 bilionów dolarów. W roku 2017 będzie to już 18 bilionów.

Więcej kobiet w na arenach biznesowych i... sportowych

Liczba kobiet wśród szefów 500 największych firm świata (z listy Fortune 500) podwoiła się w ciągu ostatniej dekady. Wciąż jest ich jednak tylko 3,6 proc. (czyli 18). W wysoko rozwiniętych gospodarkach w zarządach dużych firm zasiada średnio 11,1 proc. kobiet, a na rynkach rozwijających się ten odsetek wynosi 7,2proc.. Kobiety w dużych firmach jednak wciąż częściej zajmują stanowiska na średnim szczeblu zarządczym bądź operacyjne.



STOWARZYSZENIE KOBIEŃ LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

Trend rosnącego znaczenia kobiet widoczny jest również w świecie sportu. Na zakończonych niedawno Igrzyskach Olimpijskich w Londynie, na których po raz pierwszy zobaczyliśmy kobietę w barwach Arabii Saudyjskiej, a reprezentacja Stanów Zjednoczonych liczyła więcej pań niż panów. Kobiety stanowiły łącznie ponad 40proc. wszystkich olimpijczyków.

SLAJD V. SZKLANY SUFIT, SZKLANE ŚCIANY I LEPKA PODŁOGA.



Sytuacje, które mają największy negatywny wpływ na pozycję kobiet na polskim rynku pracy zostały dokładnie opisane i nazwane. Pierwszym z nich jest tzw. **szklany sufit**, określenie to oznacza „niewidzialną” barierę, która uniemożliwia kobietom zajmowanie wysokich stanowisk, mimo że są do tego znakomicie przygotowane. Z kolei sytuacja, w której niemożliwym staje się awans ze stanowisk pomocniczych na kierownicze wynikająca z faktu, iż kobiety piastujące te funkcje nie mają doświadczenia niezbędnego na wyższych stanowiskach menadżerskich, nazwana została **szklanymi ścianami**. Dwa ostatnie z opisanych zjawisk dotyczą m.in. tych zdominowanych przez kobiety zawodów, które są nisko opłacane i nie dają zbyt dużych możliwości rozwoju kariery, np. sprzątaczkę, odnosi się do tego pojęcie **lepka podłoga**. Ostatnim ze zjawisk, które fatalnie wpływają na sytuację kobiet na rynku pracy są szklane, ruchome schody. Pojęcie to oznacza, najprościej mówiąc, niewidzialną siłę wznoszącą mężczyzn na wysokie szczeble kariery. Dotyczy takich sytuacji, w zawodach sfeminizowanych, w których pomimo że kobiety posiadających świetne kwalifikacje i przygotowanie do awansowania na wysokie stanowiska nie brakuje, to i tak częściej otrzymują je mężczyźni. Termin odnosi się właśnie do uprzywilejowanej sytuacji mężczyzn pracujących w zawodach zazwyczaj zdominowanych przez kobiety (np. w edukacji).



STOWARZYSZENIE KOBIET LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

Kobiety mają prawa, dzięki którym w swych miejscach pracy powinny mieć zapewnione takie same warunki i możliwości co mężczyźni. Jednak bardzo często tak się nie dzieje. Jak temu zaradzić? Odpowiedzią są ministerialne programy wyrównujące szanse zawodowe kobiet. W ich ramach prowadzony jest szereg akcji i kampanii, mających na celu zwrócenie uwagi na dyskryminację kobiet w pracy i pokazanie, jak z nimi walczyć. Poważnym problemem hamującym życie zawodowe kobiet a perspektywa prawdziwej i pełnej równości kobiet oraz mężczyzn na rynku pracy jest jeszcze daleka. Rynek pracy wciąż jeszcze działa tak, jakby w ogólnie nie uwzględniał obecności osób obarczonych np. obowiązkami związanymi z macierzyństwem. Wiemy jednak, że strategia równości wśród pracowników po prostu się opłaca i przynosi bardzo wymierne efekty, jeżeli chodzi o wzrost efektywności zakładów pracy. Polityka równych szans stwarza bowiem możliwość na pełne wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników.

SLAJD VI. KOBIETA W PRACY, CZYLI JAK RADZIĆ SOBIE W MĘSKIM ŚWIECIE...

- Dwie trzecie firm w Polsce prowadzą kobiety (jesteśmy w światowej czołówce!)



Środowisko pracy jest niemal automatycznie kojarzone z męskim, agresywnym światem ostrej rywalizacji. Tymczasem coraz więcej współczesnych organizacji (działających w złożonym i niepewnym otoczeniu), osiąga sukces dzięki **kulturze zarządzania opartej o wartości powszechnie uważane za bardziej „kobiece”**: nastawieniu na współpracę i pracę zespołową, relacje i skuteczną komunikację, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, potencjał i rozwijanie tzw. zasobów ludzkich. **Trend long-life learning także bardziej sprzyja kobietom**: to panie chętniej



STOWARZYSZENIE KOBIET LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

się uczą i zdobywają nową wiedzę, w większym stopniu uznając konieczność ciągłego rozwoju i doskonalenia – w tym także doskonalenia tzw. kompetencji miękkich. Co więcej, kobiety okazują się być bardziej elastyczne niż mężczyźni w kwestii przekwalifikowania, zdobycia i uprawiania całkiem nowego. W okresie potransformacyjnym, który obfituje w kryzysy, panie wydają się także **lepiej radzić sobie ze stresem** – wykazują więcej pokory wobec brutalnej rzeczywistości, w obliczu niepowodzeń potrafią w większym stopniu korzystać ze wsparcia i pomocy innych, nie wspominając o większej trosce o własne samopoczucie i zdrowie (to mężczyźni częściej popełniają samobójstwa z tzw. „powodów ekonomicznych”, związanych z poważnym kryzysem finansowym czy zawodowym).

W całym okresie transformacji wyraźnie **więcej przybyło kobiet pracujących na własny rachunek** niż mężczyzn. Polki są najbardziej przedsiębiorcze w Europie – startują z własnym biznesem, bo chcą się rozwijać i odnosić sukcesy (z badań wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni stawiają na samorealizację i rozwój zawodowy). W krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej obserwuje się, że kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują z pracy na rzecz korporacji i rozpoczynają własną działalność gospodarczą – zamiast zaliczania kolejnych szczebelków kariery wolą zająć się robieniem tego, co kochają. Założenie własnej firmy jest też łatwiejszym sposobem realizowania własnych ambicji niż przebijanie się przez szklany sufit w drodze do stanowiska kierowniczego. W Polsce decyzja o założeniu własnej firmy jest stosunkowo często dyktowana trudną sytuacją na rynku pracy: wysokim bezrobociem, trudnościami w znalezieniu pracy (w sytuacji wysokiej podaży siły roboczej pracodawcy preferują męskich kandydatów, którzy są bardziej dyspozycyjni i tradycyjnie nie obciążeni obowiązkami rodzinnymi).

Dlatego też większość mężczyzn sprawia wrażenie mniej umęczonych swoją pracą, do której podchodzą z większą elastycznością i lekkością – wykonując jedynie to, co ważne i konieczne (a na pewno nie więcej, niż potrzeba); robiąc to, co zapewnia szybko widoczne rezultaty, szukając „dróg na skróty”. Kobiety natomiast **pracują ciężiej, niż powinny, biorą na siebie ogrom (najczęściej nieskospecjalistycznych) obowiązków** (nawet ponad swoje możliwości), wykonują głównie polecenia innych i pomagają wszystkim dookoła (bo nie potrafią odmówić): toną pod stertą papierów, biegają po korytarzach biur z cierpiętniczą miną, biorą nadgodziny i najczęściej odpowiadają za żmudną pracę, która nie przynosi spektakularnych efektów (na zasadzie „ktoś przecież to musi robić” – ale pochwalić się nie bardzo jest później czym, jeśli chodzi o konkretne efekty). Najczęściej też typowe obowiązki, którymi w pracy zajmują się kobiety, to masa drobnych rzeczy, które wymagają „robienia wszystkiego naraz”; przez to kobiety w pracy często są oceniane jako osoby, którym **trudno skupić się na jednej, najważniejszej sprawie czy ustalić priorytety działań** (co panom przychodzi w pracy z w Z dużym trudem przychodzi kobietom (w przeciwieństwie do mężczyzn) **mówienie o swoich osiągnięciach i sukcesach**. Kobiety wskazują raczej na zasługi innych osób czy na zbieg okoliczności; rzadko się „wychylają”,



STOWARZYSZENIE KOBIET LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

rzadko przedstawiają swoje zdanie, raczej starają się nie epatować swoją profesjonalną wiedzą (częściej nastawiają się na dyplomację niż konfrontację, dążą głównie do zgody i podtrzymania dobrej relacji, raczej pytają niż wyrażają jednoznaczne stanowisko, udzielają wsparcia swoim męskim partnerom, a nie fachowych, indywidualnych ekspertyz). Panie mają też więcej trudności w negocjowaniu wynagrodzenia czy proszeniu o podwyżkę. Fakt, że to mężczyźni awansują częściej, wiąże się także z ich lepszą umiejętnością „**robienia sobie dobrego PRu**” w miejscu pracy – podkreślania swojego wpływu i znaczenia dla firmy, a także zdecydowanie większy entuzjazm w podejściu do wykonywanego zawodu i aktualnego zajęcia. W ramach różnych eksperymentów stwierdzono, że bez względu na zajmowane stanowisko, mężczyźni mają tendencję mówić o sobie i o swojej pracy w taki sposób, jakby zajmowali zdecydowanie wyższe miejsce w hierarchii firmy – u pań zaobserwowano zjawisko odwrotne. Kobiety wydają się być też bardziej skoncentrowane na swoich niepowodzeniach i problemach – poproszone o listę swoich błędów i porażek zawodowych, ochoczo i ze szczegółami rekonstruują długie listy wydarzeń nawet z zamierchłej przeszłości, wówczas kiedy panowie zazwyczaj nie są w stanie przypomnieć sobie żadnego takiego zdarzenia. Mężczyźni nawet inaczej nazywają swoje zawodowe potknięcia, raczej określając je np. jako „zmianę kierunku działania”, w najgorszym razie „zawieszenie projektu w celu redefinicji jego celów” itp. (idąc dalej tym tropem, dla przykładu: kiedy mężczyzna przytyje i nie mieści się w stare ubranie, typową jego reakcją będzie dumne: „czas na garnitury o cięciu dyrektorskim” – reakcja kobiety w tym przypadku będzie miała zgoła odmienny charakter.

Kobiety nie mają też w zwyczaju domagać się **uznania za swoją pracę** – raczej przyjmują postawę oczekiwania na „bycie docenioną”. Wykonują swoje obowiązki z należyтым oddaniem, „aż się na mnie poznają”. Jest to też typowe dla dążeń współczesnej kobiety w kierunku bycia **doskonałą, samowystarczalną super-woman**, która „daje radę” (i – w przeciwieństwie do supermanów – ma ogromne trudności w delegowaniu zadań, najchętniej robi wszystko sama). Prędzej czy później, większość super-women staje się bardzo sfrustrowana: to właśnie one najczęściej narzekają „wszystko jest na mojej głowie”, „nie mogę się z niczym wyrobić”, kiedy lista rzeczy do zrobienia ciągle się wydłuża i nigdy się nie kończy. Dlatego często kobiety mają wizerunek pracowników zirytowanych, przepracowanych, zmęczonych, pozbawionych entuzjazmu i energii, mniej zaangażowanych, pozbawionych kontroli nad swoją pracą..

SLAJD VII. WSPÓŁPRACA A PŁEĆ.

- współpraca nadal lepiej wychodzi kobietom, ale mężczyźni są w relacjach coraz bardziej otwarci.



STOWARZYSZENIE KOBIEŃ LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH



Badania potwierdziły, że współpraca nadal lepiej wychodzi kobietom, ale mężczyźni są w relacjach coraz bardziej otwarci.

Kobiety są bardziej otwarte na współpracę niż mężczyźni, jednak ta różnica nie jest duża, a na pewno zmniejsza się, co dowodzi, że mężczyźni coraz bardziej nastawieni są na funkcjonowanie w relacjach.

Ponadto **kobiety są bardziej chętne do współpracy w zespołach mieszanych**, czyli tam gdzie są również mężczyźni, natomiast mniej optymistycznie są nastawione do współdziałania tylko z kobietami. **Mężczyźni natomiast, jeśli mają wybór, wolą współpracować w obrębie swojej płci.** Naukowcy tłumaczą to faktem, że kiedyś męskie koalicje miały istotne znaczenie, kiedy mężczyźni wspólnie polowali. Od zdobycia zwierzyny zależał byt i mężczyzn, i kobiet. Wygląda też na to, że kobiety nadal w mężczyznach pokładają poczucie bezpieczeństwa, skoro chcą ich mieć blisko w pracy. Badacze zwracają również uwagę na fakt, że kobiety instynktownie obawiają się innych kobiet w pobliżu z powodu seksualnej konkurencji.

SLAJD VIII. MĘSCZYŹNI W ZAWODACH „KOBIECYCH”.



STOWARZYSZENIE KOBIEŃ LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH



W ostatnich latach wielu kobietom udało się przełamać stereotypy związane z rynkiem pracy oraz płcią i wejść do zawodów uznawanych za „męskie”. Wśród mężczyzn natomiast tylko niewielu zajęło miejsce wśród tradycyjnych zawodów kobiecych. Mężczyźni wykazują dużą mniejszą chęć wchodzenia w zawody kobiece w porównaniu z zachowaniami kobiet. Kobietom udało się przełamać bariery i uprzedzenia i wejść do zawodów uważanych, przez lata, za typowo męskie ponieważ wywalczyły sobie prawo do takiej samej jak mężczyźni edukacji. Zaczęły studiować „męskie” kierunki takie jak medycyna czy prawo. To dało im podstawy do stopniowego włączania się w „męskie” zawody, które cieszyły się w społecznym odbiorze dużym prestiżem co z kolei przekładało się na wyższe, w porównaniu z zawodami „kobiecymi”, zarobki. Zajęcia postrzegane jako „kobiece” nie cieszyły się porównywalnym nawet szacunkiem. Sytuacja w XXI wieku nie zmieniła się zasadniczo. Największa różnica, jak się wydaje polega na tym, że teraz zarówno kobiety jak i mężczyźni wykonują zawody, które są ogólnie szanowane i cenione. Nadal natomiast istnieją profesje o których mówi się, że są „męskie” i „kobiece”. Te ostatnie traktowane są troszkę inaczej, lekko pogardliwie i lekceważąco, o czym najlepiej świadczą wynagrodzenia.



STOWARZYSZENIE KOBIET LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

SLAJD IX. DYSKRUMINACJA PŁCI W PRACY.



Dyskryminacja jest to traktowanie osób bez uzasadnionej (obiektywnej) przyczyny, kierując się ich płcią, wiekiem, bądź np. niepełnosprawnością. Zawsze jest to zjawisko negatywne, ponieważ oddziałuje mocno na psychikę dyskryminowanego i nierzadko jego otoczenia. Szczególnie trudno jest sobie radzić z nim w miejscu pracy. Najczęściej dyskryminacja w miejscu pracy dotyczy kobiet (wynika to m.in. z badań przeprowadzanych przez Urzędy Pracy). Wyraża się to w różny sposób, choć można wskazać kilka zachowań dominujących: niższe płace względem mężczyzn (na analogicznych stanowiskach, przy takich samych lub bardzo zbliżonych kwalifikacjach i doświadczeniu), mniejsza opieka socjalna i dodatki (np. mniejsze limity rozmów prywatnych przez komórkę służbową, ograniczony dostęp do firmowych karnetów sportowych przez wykup w klubach, gdzie jest tylko siłownia, itp.), pomijanie lub opóźniona informacja o ciekawych projektach, w których pracownicy mogą wziąć udział, blokada awansu, blokada dostępu do szkoleń (przez pomijanie kobiet, bądź przez stawianie tylko im wyśrubowanych wymagań), żarty, uwagi o charakterze seksualnym.



STOWARZYSZENIE KOBIEŃ LASU i CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

Innymi zachowaniami dyskryminacyjnymi jest także sugerowanie, że praca, bądź konkretne profity mogłyby być dostępne dla pracownika np. momencie dodatkowych świadczeń na rzecz pracodawcy, bądź zobowiązania, że przez najbliższe 5 lat nie będzie miał dzieci.

Wiele osób starających się o pracę zapomina, że są pytania, na które nie muszą odpowiadać podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pytania o współmałżonka, o dzieci, a także o plany rozwoju rodziny są zakazane przez prawo. Tymczasem bywają zadawane przez potencjalnych pracodawców, a szczególnie kobietom. Wskazuje to na dyskryminację względem płci (uwarunkowanie kulturowe sprawia, że pracodawcy nie obawiają się, że pracownik zostanie ojcem, natomiast mają opory w zatrudnianiu młodych mężatek i młodych matek). Na takie pytania można odmówić odpowiedzi. Należy także uważać na pytania nie wprost – zdarza się, że rozmowa zaczyna się przyjemnie – rekrutujący pyta co słyhać, po czym np. zaczyna opowiadać o swoich dzieciach. Wiele matek w tym momencie zaczyna się czuć bezpiecznie (naprzeciwko siedzi osoba, która ma podobną sytuację rodzinną, podobne problemy) i zaczyna opowiadać o swoich dzieciach. Tymczasem jest to często obejście prawa (nie ma pytania wprost o dzieci), które jednak daje wiedzę pozwalającą wyeliminować „niewygodnych” pracowników.

Dyskryminację ze względu na płeć widać czasami także w ogłoszeniach o pracę. Jeżeli nie ma obiektywnego uzasadnienia, pracodawca nie może zamieszczać określenia płci osób aplikujących (np. „przyjmę do pracy w charakterze handlowca młodego mężczyznę”).

Warto zwrócić uwagę, że dyskryminowanie może przybierać różne formy. Może to być: bezpośrednia (np. wyższe wynagrodzenie dla mężczyzn za wykonywanie takiej samej pracy na takim samym stanowisku, blokada awansu młodej kobiety, mimo spełnienia przez nią wszystkich wymagań, bądź zwolnienie kobiety krótko po powrocie z urlopu macierzyńskiego) pośrednia (np. ustalanie pewnych nieobiektywnych wymagań, których konkretna grupa nie jest w stanie spełnić, przykładowo określenie wysokiego wzrostu dla kelnerów) nękanie - obrażanie, seksistowskie żarty i uwagi; nie musi to być działanie bezpośrednie (przez przełożonego), ale również pozwalanie na tego typu zachowania innym pracownikom, bądź wręcz zachęcanie ich do tego prześladowanie - następuje najczęściej po złożeniu skargi o dyskryminację.

**SLAJD X. ZAKOŃCZENIE I ROZDANIE „Testu Motywacji”
realizacji planów i zamierzeń związanych z przyszłością
zawodową.**