

Warszawa, 07.03.2023 r.

**Ponad szklanym sufitem**

**rola kobiet 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. Istotna 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 wystarczajaco 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 Kręciszewska 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 „*Szklany 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 liderek, 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 osiąganie 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 - wiceprezeska 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 - osiąganie 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 elastycznościci, 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 wiceprezeska 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](http://www.bcc.pl)

Business Centre Club w mediach społecznościowych:

Linkedin: [www.linkedin.com/company/business-centre-club/](http://www.linkedin.com/company/business-centre-club/)

Facebook: [www.facebook.com/businesscentreclub](http://www.facebook.com/businesscentreclub)

Twitter: www.twitter.com/BCCorg

**Kontakt dla mediów:**

Open Minded Group

[pr@openmindedgroup.pl](mailto:pr@openmindedgroup.pl)

Renata Stefanowska, dyrektor Departamentu Marketingu i Komunikacji BCC

renata.stefanowska@bcc.pl