



**ARC** Rynek i Opinia

# **Rola kobiet w przedsiębiorstwach wysokich technologii**

–Raport z badań jakościowych  
dla Polskiej Agencji Rozwoju  
Przedsiębiorczości



POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

POLISH AGENCY FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT

**Warszawa, sierpień - październik 2007**

## Cele badania

---



→ Identyfikacja czynników decydujących o zatrudnieniu kobiet w przedsiębiorstwach wysokich technologii,

→ Identyfikacja czynników decydujących o przebiegu kariery kobiet w przedsiębiorstwach wysokich technologii





# Hipotezy badawcze

→ W sektorze high-tech podobnie jak na całym rynku pracy zachodzi podobna tendencja: kobiety zarabiają mniej i rzadziej awansują, a więc ich przebieg kariery zawodowej jest inny, niż mężczyzn (tzw. 'szklany sufit').

→ Wyniki badania potwierdziły tę hipotezę.

→ Ponieważ sektor high-tech posiada wysokie dochody, dlatego być może dyskryminacja kobiet finansowa i związana z awansem zawodowym jest większa niż w sektorze przedsiębiorstw średnich i niskich technologii i najsilniej dotyka kobiety w kontekście stanowisk kierowniczych;

→ Wyniki badania nie potwierdziły tej hipotezy.

→ W sektorze przedsiębiorstw wykorzystujących wysokie technologie być może lepszą pozycję niż w przedsiębiorstwach średnich i niskich technologii posiadają specjaliści i pracownicy naukowo-techniczni, a na tych stanowiskach z większym powodzeniem realizowana jest idea równości płci.

→ Wyniki badania potwierdziły tę hipotezę.



# NAJWAŻNIEJSZE USTALENIA BADAWCZE



## Najważniejsze ustalenia badawcze (1/5)



- ➔ **Sytuacja kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach wysokich technologii podlega identycznym tendencjom, jakie panują na całym rynku pracy:**
  - ➔ zarabiają mniej od mężczyzn;
  - ➔ rzadziej awansują;
  - ➔ przebieg ich kariery zawodowej jest inny, od tego, charakterystycznego dla mężczyzn.
- ➔ **W przedsiębiorstwach wysokich technologii, tak samo jak we wszystkich innych typach firm zaobserwowano istnienie zjawiska zwanego „szklanym sufitem”.**
- ➔ **Pomimo to, sytuacja zawodowa kobiet w przedsiębiorstwach wysokich technologii jest korzystniejsza i w większym stopniu sprzyja ich rozwojowi zawodowemu, niż w pozostałych nieinnowacyjnych firmach. Wynika to głównie:**
  - ➔ z charakteru środowiska pracy (organizacje o wypracowanych strukturach i standardach dające gwarancje obiektywnej oceny pracowników);
  - ➔ z braku wysoko wyspecjalizowanych pracowników na rynku pracy.

## Najważniejsze ustalenia badawcze (2/5)



- ➔ **Przebieg kariery zawodowej kobiet w większym stopniu różnicuje branża, w jakiej kobiety pracują, niż innowacyjność przedsiębiorstwa:**
  - ➔ łatwiej kobiecie awansować w branżach sfeminizowanych, niż w branżach zmaskulinizowanych.
  
- ➔ **Przebieg ścieżki zawodowej jest zależny także od charakteru samego przedsiębiorstwa:**
  - ➔ firmy korporacyjne (a do takich należy większość firm wysokich technologii) starają się przestrzegać standardów zachodnioeuropejskich, gdzie wynagrodzenie i awans są bardziej zależne od rzeczywistych osiągnięć i zaangażowania pracownika, niż subiektywnej oceny przełożonego na przykład poprzez zastosowanie systemu stanowisko – widełki dot. wynagrodzenia, a także związanych ze stanowiskiem apanaży.
  
- ➔ **W przedsiębiorstwach nie posiadających jasnych standardów oceny pracy, awansu, wynagrodzeń, częściej dochodzi do dyskryminacji i postrzegania pracowników przez pryzmat płci.**

## Najważniejsze ustalenia badawcze (3/5)



- ➔ **Wciąż istnieją stereotypy odnośnie różnic między kobietami i mężczyznami w pracy we wszystkich typach przedsiębiorstw. Wynikają one głównie:**
  - ➔ z przekonania, że kobiety i mężczyźni mają znacznie różniące się naturalne predyspozycje do wykonywania określonych działań;
  - ➔ z przypisywania kobietom cech związanych z precyzją, dokładnością w wykonywaniu zadań i umiejętnością współpracy w zespole, a mężczyznom zdolności przywódczych i umiejętności tworzenia strategii oraz wizji działań, a także podejmowania ryzyka i braku lęku przed odpowiedzialnością za swoje decyzje.
- !!! Stosunkowo popularnym zjawiskiem jest powielanie przez kobiety stereotypów na własny temat.**
- ➔ **Dla kobiet, to właśnie stosunek pracodawców do macierzyństwa stanowi poważną barierę w rozwoju ich kariery:**
  - ➔ oczekują od pracodawcy elastyczności i wyrozumiałości.
- ➔ **Mężczyźni, spowolnienie kariery zawodowej kobiety lub jej całkowite zatrzymanie ze względu na macierzyństwo traktują jako fakt obiektywny, któremu nie da się zapobiec.**

## Najważniejsze ustalenia badawcze (4/5)



- ➔ Kobiety z firm wysokich technologii – wykształcone, posiadające często dość rzadkie kwalifikacje i umiejętności postrzegają swoje macierzyństwo jako doświadczenie, które niewątpliwie zmusza je do poświęcania się pracy zawodowej w mniejszym stopniu. **Dla kobiet tych macierzyństwo częściej jest czasowym wyłączeniem się ze spraw zawodowych. Rzadziej niż pozostałe kobiety postrzegają go jednak jako główną przeszkodę w realizowaniu własnej ścieżki zawodowej.**
- ➔ **Kobietom – matkom zatrudnionym w przedsiębiorstwach wysokich technologii z pewnością trudniej niż w innych firmach, pogodzić konieczność ciągłego doszkolenia się z ograniczonymi możliwościami czasowymi poza godzinami pracy.**
- ➔ **Czynnikami decydującymi o przebiegu kariery kobiet dodatkowo są także:**
  - ➔ uprzedzenia w stosunku do kobiet lub ich brak po stronie pracodawców i przełożonych;
  - ➔ system wartości wyznawany przez kobiety;
  - ➔ role społeczne pełnione przez kobiety;
  - ➔ macierzyństwo;
  - ➔ cechy osobowościowe samych kobiet.

## Najważniejsze ustalenia badawcze (5/5)



- Zarówno mężczyźni, jak i pracownicy firm doradztwa personalnego zauważają, że sytuacja kobiet ewoluuje i znacząco poprawia się na ich korzyść, co wynika z trzech podstawowych czynników:
- rozwoju polskich przedsiębiorstw (przejmowanie modelu zachodniego);
  - trudnej dla pracodawców sytuacji na rynku pracy (brak specjalistów vs coraz więcej kobiet o wykształceniu specjalistycznym);
  - rosnącej świadomości pracodawców odnośnie zalet płynących z zatrudnienia kobiet.





# SZCZEGÓŁOWE USTALENIA BADAWCZE



# Wartości deklarowane przez kobiety



➔ Zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn pracujących w firmach wysokich technologii jak i w innych typach firm, **widoczna jest chęć realizacji siebie zarówno w sferze prywatnej** (poprzez założenie rodziny), **jak również w sferze zawodowej** (poprzez wykonywanie satysfakcjonującej pracy tzn. ciekawej, która umożliwia rozwój).

*Wydaje mi się, że życie rodzinne a zaraz potem, żeby czuć się usatysfakcjonowanym w miejscu pracy.*

*(WT, branża elektroniczna, kobieta).*

*Rodzina. Na drugim chyba praca, dlatego, że nie chciałabym siedzieć w domu wyłącznie z dziećmi, w tym się nie czuje jakoś spełniona, także sobie nie wyobrażam życia bez pracy. Satysfakcjonująca praca, taka którą lubię.*

*(ŚT, branża kosmetyczna, kobieta)*

# Struktura zatrudnienia



→ W opinii zdecydowanej większości osób biorących udział w badaniu, głównym czynnikiem determinującym stopień zatrudnienia kobiet w danej branży jest:

- wybór zainteresowań i kierunku edukacji przyszłych pracowników;
- ograniczenia natury fizycznej.

→ Niezależnie od tego, w branżach typowo zmaskulinizowanych kobietom jest dużo trudniej dostać się na najwyższe szczeble kariery zawodowej.

→ Czym bardziej męska branża, tym kobieta ma mniejsze szanse na awans i rozwój kariery zawodowej.

→ Proporcja kobiet do mężczyzn kształtuje się na niekorzyść kobiet w stosunku do proporcji, jaką stanowią w całej branży.

# Oczekiwania pracodawców



- Wypowiedzi pracodawców dotyczące oczekiwań wobec pracowników na stanowiska merytoryczne wskazywałyby na to, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni ubiegający się o pracę mają równe szanse na zatrudnienie. Jednak struktura płci na poszczególnych szczeblach w firmach wysokich technologii pokazuje co innego.
- Pracodawcy mają kłopot ze znalezieniem odpowiedzi na pytanie z czego to wynika.

*Więcej tych osób, które zatrudniliśmy, to byli mężczyźni. Ale to wydaje mi się z innego zupełnie powodu. Nie dlatego, że jest taka preferencja pracodawcy. Tylko z tego względu, że mężczyźni są bardziej aktywni i pod takim kątem decyzji, co do zmiany miejsca pracy. Kobiety bardziej cenią relacje. Jeśli już jest dobrze w zespole i się realizują, to trudniej jest się im zdecydować, żeby przejść do jakiejś innej firmy z powodów finansowych, czy ambicjonalnych. (Firma doradztwa personalnego)*

*U nas w tej drugiej firmie pracuje jedna kobieta 29 letnia i ona pracuje na samodzielnym stanowisku, zajmuje się strefami zagrożenia wybuchem. No i ona pracuje. To był taki eksperyment można powiedzieć, coś niesamowitego wprowadzenie kobiety do firmy. Wielka dyskusja była. Sam prezes się zastanawiał. Myślę, że jakby miał wybór kobietę i mężczyznę przyjąć do pracy, to nie przyzna się do tego, ale raczej wybrałby mężczyznę. (ŚT, kobieta)*

# Kryteria oceny pracowników



- Pracodawcy z firm wysokich technologii deklarują, iż starają się oferować swoim pracownikom takie same możliwości rozwoju i awansu niezależnie od płci. Ich zdaniem, inną sprawą jest, że kobiety ze względu na okresowe przerwy w pracy wynikające z macierzyństwa, czy też cechy osobowości, inaczej korzystają z tych możliwości niż mężczyźni.
- Pomimo dysproporcji widocznych w strukturze zatrudnienia na szczeblach kierowniczych pracodawcy nie dostrzegają, by kobiety miały gorsze możliwości awansu.

*Ogólnie patrząc ze swojego doświadczenia zawodowego na wszystkie firmy, w których pracowałam to mężczyźni awansowali szybciej, kobieta musiała się wykazać bardziej niż mężczyźni. Ta różnica wynika z takiego mitu, to znaczy, że kobieta jest przypisana bardziej do domu i do wychowywania dzieci. Tak teraz na szczęście to się zmieniło i kobieta jest totalnie równo z mężczyzną.*

*(WT, branża farmaceutyczna, kadra zarządzająca)*

# Przebieg kariery zawodowej (1/2)



## Według kobiet

### → UTRUDNIENIA

- macierzyństwo;
- stosunek przełożonych do macierzyństwa;
- brak doświadczenia zawodowego;
- brak pewności siebie;
- uprzedzenia mężczyzn do kobiet.

*Mój młody wiek. W pierwszej pracy na pewno to, że jestem niezamężna, że dopiero będę miała dzieci i .... Niestety padło to pytanie, o moje zamierzenia, co do mojego życia osobistego i założenia rodziny, ale padło i w pierwszej firmie i w drugiej.*

*(WT, nawigacja morska, automatyka, kobieta)*

### → UŁATWIENIA

- cechy osobowościowe;
- umiejętności;
- wcześniejsze wybory i działania (studia, dodatkowe wykształcenie itp.);
- wyznawane wartości.

*Kierunek studiów jaki wybrałam pomógł mi w karierze, to że uczyłam się języków obcych dzięki rodzicom.*

*(WT, branża komputerowa, kadra zarządzająca)*



## Przebieg kariery zawodowej (2/2)



- Wszystkie wskazane trudnienia wpływają na przebieg kariery zawodowej, co w efekcie różni przebieg kariery kobiet, od kariery mężczyzn.
- Część kobiet nie dostrzega nierównego traktowania kobiet w pracy (gdyż np. nie ma takiej wiedzy, aby odnieść się do tych kwestii). Niektóre zaczęły sobie ten fakt uświadamiać dopiero podczas wywiadu.
- Wyniki badania potwierdzają istnienie **'szklanego sufitu'** i niemożność jego pokonania w przypadku kobiet.
  - **'Szklany sufit'** - określa przeszkody (nieoficjalną i niewidzialną barierę) jakie napotykają osoby na drodze awansu zawodowego

# Rola kobiet w pracy



## Pracodawcy o:

### → KOBIECIACH

- kultura pracy;
- dokładne;
- empatyczne (handlowcy);
- lojalne (mniej chętniej zmieniają pracę).

### → MĘŻCZYZNACH

- dyspozycyjność (nadal najważniejsza cecha dla pracodawców).

→ Analiza wyników badania pokazuje, że postrzeganie roli kobiet w pracy znacząco różni się od tej, przypisywanej mężczyznom. Nie zauważono różnic w tym zakresie, jeżeli chodzi o przedsiębiorstwa wysokich technologii i inne.



# Kobieta a macierzyństwo



➔ Wypowiedź jednej z respondentek najlepiej podsumowuje całą kwestię związaną z macierzyństwem:

*Kobiety wymagają innego traktowania, jeśli mają spełniać swoją misję jako kobiety, to ich przełożeni powinni to rozumieć.*

➔ **Najbardziej atrakcyjnym udogodnieniem dla młodych matek byłyby:**

➔ realizacja programów ułatwiających powrót matkom do pracy z urlopów macierzyńskich czy wychowawczych;

➔ pomoc w opiece nad dziećmi: oddziały przedszkolne blisko miejsca pracy lub w pracy itp.

# Zasada równości płci



→ Mniej więcej 2/3 kobiet żywi przekonanie (w podobnych proporcjach w firmach wykorzystujących wysokie technologie i w firmach ich nie wykorzystujących), że ich firma stosuje zasadę równości płci. 1/3 kobiet otwarcie mówiła o tym, że ich firma nie realizuje zasady równości płci.

→ Mężczyźni i pracodawcy w dużo większym stopniu przekonani są o funkcjonowaniu zasady równości płci w ich przedsiębiorstwie niż kobiety.

→ **Funkcjonowanie zasady równości płci oznacza przeważnie tyle, że firmy nie robią nic specjalnego, po prostu nie hamują kariery kobiet i nie dyskryminują ich, czyli:**

→ oferują taką samą płacę na tych samych stanowiskach,

→ w ogłoszeniach o pracę nie umieszczają preferencji odnośnie płci pracownika i przyjmują wszystkie aplikacje;

→ zatrudniają pracowników kierując się kwestiami merytorycznymi także w zawodach/na stanowiskach postrzeganych jako tradycyjnie męskie.

→ Zasada ta jest częściej stosowna, chociaż również nie w pełni w branżach sfeminizowanych, gdyż tam większość specjalistów czy pracowników naukowo-technicznych stanowią kobiety. **Dominująca obecność kobiet wymusza częstsze stosowanie się zakładu do tej zasady.**



# WNIOSKI I REKOMENDACJE



# Wnioski i rekomendacje (1/5)



- Zapewnienie kobietom rozwiązań dających możliwość połączenia życia rodzinnego i zawodowego, wydaje się być najskuteczniejszą bronią w walce z niżem demograficznym, starzeniem się społeczeństwa oraz deficytem wykwalifikowanych pracowników i grożącymi Polsce poważnymi skutkami społecznymi wiążącymi się z tymi zjawiskami.
  
- Wyniki badania pokazują, że działania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w obszarze wyrównywania szans kobiet na rynku pracy są bardzo potrzebne, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach, także tych wykorzystujących wysokie technologie.
  
- Aktywność Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości powinna oscylować wokół:
  - a) Promowania przedsiębiorstw wprowadzających, rozwijających i zachowujących w swoich działaniach standardy korporacyjne charakterystyczne dla dużych korporacji zachodnich i europejskich.
    - Ważne jest to przede wszystkim w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, także tych wykorzystujących wysokie technologie gdzie, jak pokazują wyniki badania, jest największy problem z zachowaniem jednolitych standardów oceny dla wszystkich pracowników.



## Wnioski i rekomendacje (2/5)



→ b) Budowaniu świadomości pracodawców odnośnie wykorzystywania zalet jakie płyną z zatrudniania kobiet takich jak: dobre przygotowanie do zawodu, wysokie kwalifikacje, dobra organizacja pracy, obowiązkowość, nastawienie na współdziałanie, a także wyższa lojalność wobec pracodawcy. Przedstawianie kobiet jako równorzędnych mężczyznom pracowników, które stanowią do tej pory niewykorzystany potencjał pracowniczy.

→ c) Pokazaniu możliwości radzenia sobie z kłopotami wynikającymi dla pracodawców z czasowej nieobecności kobiet i z ich mniejszą dyspozycyjnością. Pokazanie, jak dobrze sprawdzają się takie metody jak:

- elastyczny tryb pracy;
- czasowe skrócenie godzin pracy (z etatu na 2/3 lub pół etatu) oraz
- telepraca.

## Wnioski i rekomendacje (3/5)



- d) Uświadomieniu pracodawcom, że przepisy gwarantowane ustawą to minimum, które pracodawca ma obowiązek spełnić w stosunku do zatrudnionych kobiet. Żeby jednak zachować zasadę równości płci, trzeba kobietom, zwłaszcza w sytuacji ciąży i macierzyństwa umożliwić wykonywanie obowiązków tak w bardziej elastycznych godzinach pracy, w domu itp., by z satysfakcją mogły spełniać się w roli matki i pracownika.
  
- e) Inspirowanie pracodawców do wprowadzania i finansowania programów, być może fundowanych w jakiejś części ze środków państwowych lub unijnych, mających na celu tworzenie żłobków, czy oddziałów przedszkolnych w miejscach pracy (zwłaszcza większe zakłady).

## Wnioski i rekomendacje (4/5)



→ Promocja przedsiębiorstw starających się sprostać zasadzie równości płci, mogłaby odbywać się poprzez:

→ stworzenie takich procedur, które dawałyby pierwszeństwo przy dofinansowywaniu projektów rozwojowych dla tych firm, które spełniają wcześniej wprowadzone standardy organizacyjne;

→ edukację, organizowanie specjalnych wykładów, seminariów podczas targów, konferencji, a także w specjalnych kampaniach trafiających bezpośrednio do pracodawców w małych i średnich przedsiębiorstwach poprzez specjalne broszury, foldery;

→ pracować kryteria oceny, którymi można byłoby kierować się przy weryfikacji przedsiębiorstw pod względem stosowania zasady równości płci;

→ wyróżnianie firm przyjaznych matkom, nagradzanie ich i przychylniejsze traktowanie tego typu firm, w ich staraniach o dofinansowanie projektów. Dobrym pomysłem jest wyróżnianie firm przyjaznych matkom, nagradzanie ich i przychylniejsze traktowanie tego typu firm, w ich staraniach o dofinansowanie projektów.

**!!! Wydaje się, że najlepszymi argumentami, najlepiej trafiającymi do pracodawców będą tu konkretne przykłady firm realizujące tego typu metody, poparte dokładnymi wyliczeniami odnośnie kosztów i zysków płynących z tego tytułu.**

## Wnioski i rekomendacje (5/5)



→ **Pracodawcy**, aby sprostać potrzebom kobiet, a co za tym idzie być jednocześnie bardziej atrakcyjnym pracodawcą dla nich, powinni nie tylko wywiązywać się ze wszystkich świadczeń wynikających z Kodeksu Pracy na rzecz kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci, ale także oferować im takie rozwiązania jak:

- elastyczny tryb pracy;
- czasowe skrócenie godzin pracy (z etatu na 2/3 lub pół etatu);
- możliwość telepracy;
- wprowadzenie lub częściowe finansowanie działań mających na celu tworzenia żłobków, czy oddziałów przedszkolnych w miejscach pracy lub najbliższych okolicach (zwłaszcza większe zakłady);
- oferowanie możliwości dokształcania się w godzinach pracy.

→ Ważne, by pracodawcy uświadomili sobie także to, że gwarancja równego dla wszystkich systemu rekrutacji, wynagrodzeń i awansów w ich organizacji leży także w ich własnym interesie.