

KADRY

## Kobiety chcą robić karierę, ale raczej bez wsparcia parytetów

**Chociaż wiele pań uważa, że płęć może im utrudnić awans, to większość sceptycznie podchodzi do obowiązkowych kwot we władzach firm.**

ANITA BŁASZCZAK

Osiem na dziesięć kobiet – słuchaczek studiów MBA – ma przełożonych mężczyzn. Jeszcze więcej, bo prawie dziewięć na dziesięć, pracuje w firmach, gdzie szefami są mężczyźni – to wynik badania przeprowadzonego przez Gdańską Fundację Kształcenia Menedżerów (GFKM). Pokazuje on, że w Polsce „szklany sufit” nadal się utrzymuje, pomimo rosnącej liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich.

Według ostatnich danych Eurostatu wynosi on już 41 proc., a więc sporo powyżej 33 proc. unijnej średniej. Nadal

jednak niewiele kobiet jest w zarządach firm, zwłaszcza dużych spółek, na co mogą mieć wpływ uprzedzenia wobec płci. Potwierdza to sondaż GFKM, który w tym roku objął ok. 250 słuchaczy studiów MBA. Prawie sześć na dziesięć uczestniczących w badaniu pań przyznało, że były świadkiem sytuacji, gdy o awansie zdecydowała płęć kandydata, a decyzja zawsze była na korzyść mężczyzny. Część badanych (17 proc.) twierdzi, że same doświadczyły pominięcia w awansie ze względu na płęć.

Ofiarami takiej dyskryminacji czują się też niekiedy – choć znacznie rzadziej – mężczyźni: 2 proc. było pominiętych w awansie ze względu na płęć. Panowie rzadziej dostrzegają przypadki dyskryminacji (21 proc.), a część z nich twierdzi, że jeśli już, to preferowana jest wtedy kobieta.

**Czy byłeś/aś świadkiem sytuacji, gdy o awansie zaważyła płęć kandydata opinie, w proc.**



Na duże różnice w postrzeganiu płci jako czynnika determinującego karierę zwraca uwagę Dominik Pieczewski, ekspert Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów i współautor badania. Jak zaznacza, nie wiemy, co jest powodem tych różnic ani jak faktycznie wygląda sytuacja z awansami.

Zdaniem Nataszy Kosakowskiej-Berezeckiej z Zakładu Psychologii i Kulturologii Rodzaju na Uniwersytecie Gdańskim często nieświadomie korzystamy ze stereotypów płci, np. kiedy myślimy o szefie, widzimy mężczyznę, a nie kobietę. W badaniu firmy IBM, które objęło menedżerów obojga płci z 2300 firm w 12 krajach,

**17**  
proc.  
słuchaczek MBA było kiedyś pominiętych w awansie ze względu na płęć

tylko 36 proc. uczestniczących w sondażu dyrektorek i prezesek stwierdziło, że płęć nie ma znaczenia w drodze na szczyt firmowej hierarchii. Aż 60 proc. z nich uważa zaś, że ich kariera rozwijałaby się szybciej, gdyby były mężczyznami.

Większość kobiet zajmujących menedżerskie stanowiska podchodzi jednak z rezerwą do

obowiązkowych kwot we władzach firm. W badaniu GFKM 53 proc. kobiet sprzeciwia się takim regulacjom, a 30 proc. opowiada się za parytetem, czyli 50-proc. udziałem każdej z płci. Wśród mężczyzn przeciwników kwot i parytetów jest zdecydowanie więcej, bo aż 90 proc.

Pokonanie tego sprzeciwu nie będzie łatwe, skoro niedawny sondaż HR Global Group dowodzi, że kobiety często wolą pracować z mężczyznami niż z kobietami. W sondażu, który objął 400 pracujących kobiet i mężczyzn, 57 proc. pań i aż 64 proc. pań wskazało, że gdyby mieli pracować z przedstawicielami tylko jednej płci, wybraliby mężczyzn.

Kobiety wśród przewag mężczyzn wskazywały: potrafią być bardziej pomocni, są bardziej konkretni (łatwiej z nimi ustalać zawodowe kwestie) i rzadziej niż kobiety się obrażają. /@