

124 STRONY, JAK MĄDRZE WYKORZYSTAĆ SWÓJ POTENCJAŁ

wyborcza

# PRACA

wysokie obcasy



**PRAWO  
WEŹ URLOP  
MENSTRUACYJNY**

**CYFROWI NOMADZI  
JEDŹ, BAW SIĘ  
I PRACUJ**

**NAŁOGI  
OD CZASU DO CZASU  
ALKOHOLICZKA**

**MOBBING  
OBRON SIĘ PRZED  
TOKSYCZNYM  
SZEFE**



**NATALIA  
DE BARBARO  
SZTUKA  
DOBREJ ZŁOŚCI**

**JANINA  
BAK  
ZALATWIONA  
NA BANK**

**DOROTA  
WARAKOMSKA  
NIECH PEWNOŚĆ  
BĘDZIE Z TOBĄ**

**JESSICA  
MERCEDES  
NIE UBIERAJ  
SIĘ MODNIE**

# ELŻBIETA II JAK ZOSTAĆ KRÓLOWĄ (w) PRACY

Praca  
Wysokie Obcasy  
nr 2/2021  
cena 15,99 zł  
w tym 8% VAT  
indeks 431699



# MBA

## jest dla kobiet

SZKLANY SUFIT W PRACY I OBOWIĄZKI WE WŁASNYCH CZTERECH ŚCIANACH MOGĄ BYĆ PRZESZKODĄ. – MIMO WSZYSTKO NASZE SŁUCHACZKI SPRAWNIE GODZĄ PRACĘ, RODZINĘ I NAUKĘ – MÓWI JOLANTA SZYDŁOWSKA, PREZESKA GDAŃSKIEJ FUNDACJI KSZTAŁCENIA MENEDŻERÓW



**N**a stanowiskach kierowniczych kobiet jest mniej niż mężczyzn, a na osiągnięcie takiego stanowiska muszą pracować ciężiej niż ich koledzy. Tę dysproporcję widać też w Programach MBA (Masters of Business Administration). To się zmienia, ale powoli. Raport fundacji Forté, obejmujący 54 szkoły w Stanach Zjednoczonych, pokazuje, że w latach 2011-2019 udział kobiet wśród uczestników MBA wzrósł z nieco ponad 32 do 38,5 proc. To średnia, więc są szkoły notujące nawet 40 proc. studentek, są i takie, w których na 10 uczestników są 2-3 kobiety.

Jak to wygląda w Polsce? Np. w Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów kobiety stanowią tylko 24 proc. uczestników Programu MBA. Dlaczego tak jest?

– Ten udział jest pochodną struktury płci na stanowiskach kierowniczych w Polsce. A ponieważ Program dedykowany jest kadrcze menedżerskiej, dlatego mamy małą liczbę kobiet. Sytuację komplikuje fakt, że większość szefów decydujących o skierowaniu lub dofinansowaniu to mężczyźni, bo kobiety zachodzą w ciążę i pojawia się kalkulacja w kogo lepiej zainwestować – wyjaśnia Jolanta Szydłowska. Podkreśla jeszcze jedną istotną przyczynę: – Kobiety, jak to wynika z wielu badań, rzadziej od mężczyzn proszą o podwyżkę, o awans i zapewne również o dofinansowanie drogiego Programu. Obserwacje kilkudziesięciu lat trwania Programu MBA GFKM i grupy kilku tysięcy naszych absolwentów potwierdzają, że kobiety zainteresowane udziałem w Programie mają większy problem z uzyskaniem

dofinansowania w swoich firmach. Trudniej im też uzyskać skierowanie na MBA.

### Perspektywy po pandemii

Szklany sufit to jedno. Barierą może być też przekonanie, że dla kobiety na pierwszym miejscu powinny być dom i rodzina, następnie obecna praca zawodowa, na końcu rozwój i kształcenie. Taki punkt widzenia jest mocno zakorzeniony w naszym społeczeństwie. Dlatego kobiety zadają, na pozór prozaiczne, pytania: czy znajdą czas na wymagające kształcenie i czy będą potrafiły pogodzić je z obowiązkami domowymi i rodzinnymi.

– Kobiety nie tylko zadają takie pytania, ale również sygnalizują problemy. Wiemy, że sesje przed świętami kolidują z koniecznością zorganizowania mycia okien, zakupów, sprzątnięcia itd. Podczas pandemii Covid-19

kobiety częściej sygnalizowały, że pracując w domu lub biorąc udział w zajęciach muszą jednocześnie opiekować się dziećmi – podkreśla prezeska GFKM. Firma Deloitte zbadała, jak pandemia wpłynęła na perspektywy rozwoju zawodowego kobiet w biznesie. Aż 7 na 10 respondentek w Polsce uważa, że ma teraz więcej obowiązków domowych i mniej czasu dla siebie. Ponad połowa ocenia, że ma więcej obowiązków związanych z opieką nad dziećmi oraz pomocą w zdalnej nauce. Co druga kobieta ma wątpliwości dotyczące kontynuowania kariery w swojej dotychczasowej firmie. Przede wszystkim dlatego, że odczuwają brak równowagi między pracą a życiem prywatnym, niedostatkami kultury

organizacyjnej czy brak elastycznych systemów zatrudnienia.

– Mamy nadzieję, że ostatnie zmiany w naszej mentalności raczej będą wspierać udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Korzyści z zaangażowania kobiet w zarządzaniu firmami są udokumentowane badaniami. Właściciele i zarządy firm racjonalnie oceniają wysoką jakość pracy kobiet, co powinno pozytywnie wpłynąć na ich udział w Programach MBA. Zachęcamy też kobiety, aby wychodziły naprzeciw wyzwaniom i składały wnioski na dokształcanie na równi z mężczyznami – mówi Jolanta Szydłowska.

### W praktyce do przejścia

Jak bardzo angażujące są Programy MBA?

– Przeciętny Program to dwa lata zajęć, cztery semestry, 20 zjazdów – raz w miesiącu, po 3 dni. Razem 540 godzin zajęć. To oznacza poświęcenie weekendów, brak odpoczynku po często stresującej i wyczerpującej pracy. Dodatkowo praca własna polegająca na przygotowaniu się do prac kontrolnych, opracowaniu projektów, napisaniu pracy dyplomowej. Z drugiej strony to jeden weekend w miesiącu dający nowe możliwości rozwoju oraz nowe i wartościowe kontakty – mówi Jolanta Szydłowska.

Akurat do tego kobiet nie trzeba dziś już przekonywać. Raczej nie mają wątpliwości, że rozwój zawodowy ma sens. Coraz rzadziej pytają: czy taki program na pewno jest dla mnie? Przeszkody organizacyjne też okazują się do przejścia.

– Mimo wszystko nasze słuchaczki sprawnie godzą pracę, rodzinę i naukę. Potwierdzają, że są ambitne, udowadniają, że świetnie się organizują. Dużym logistycznym wsparciem okazuje się w takich sytuacjach rodzina; mężowie, którzy wspierają kobiety w ich rozwoju – opowiada Jolanta Szydłowska.

PROGRAM  
EXECUTIVE  
MBA

to NOWE  
MOŻLIWOŚCI  
ROZWOJU  
oraz NOWE  
i WARTOŚCIOWE  
KONTAKTY