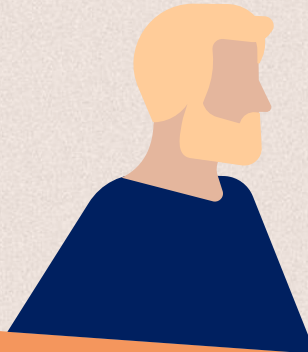



Kobiety na stanowiskach kierowniczych – efektywność różnorodności

**Polityczki, samorządowczynie,
prezeski, członkinie zarządów,
członkinie rad nadzorczych, rektorki**



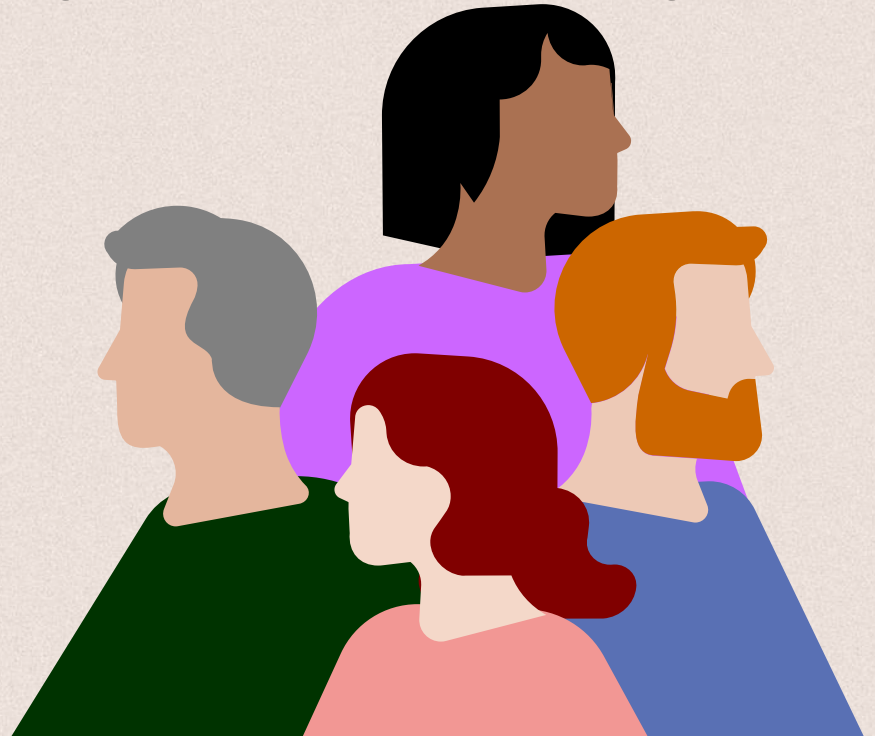
Jolanta Szydłowska

1. Różnorodność, równość i ich efekt w zarządzaniu firmą

Równy udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu firmami:

- Poprawia efektywność
- Zwiększa zyski
- Pozwala zminimalizować skutki kryzysów

Na podstawie rozprawy doktorskiej:
Płeć jako determinanta w podejmowaniu decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych,
Igor Gielniak, 2022 rok



Przykład badawczy

W badaniu brytyjskiej ubezpieczalni Sheilas' Wheels wykazano, że:

- ❖ aż 74% kobiet (w porównaniu do 30% mężczyzn) nie czuje żadnych oporów przed poproszeniem o wskazanie drogi, gdy się zgubi, przy czym aż 37% z nich robi to od razu po uświadomieniu sobie, że się zgubiły
- ❖ aż 26% mężczyzn czeka ponad pół godziny od momentu, w którym zgubili drogę z poproszeniem o wskazanie kierunku, przy czym 12% mężczyzn nigdy o nią nie pyta
- ❖ mężczyźni są bardziej pewni siebie: aż 41% mężczyzn twierdzi/udaje, że wie, dokąd jedzie, choć tak naprawdę zgubiło drogę (kobiety – 26%)
- ❖ efektem tej nadmiernej pewności siebie oraz braku umiejętności proszenia o pomoc jest przejeżdżanie większej liczby zbędnych kilometrów przez mężczyzn (Mayerowitz, 2010)

Rysunek 3.8. Zdolność zwracania się o pomoc

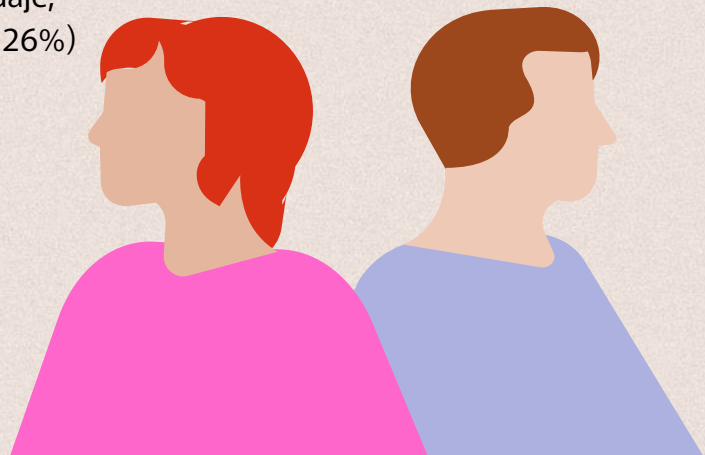
Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów: Mayerowitz, 2010;

Addis, Mahalik, 2003; Levi i in., 2015.

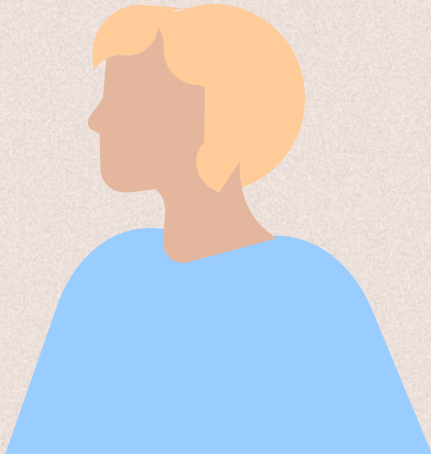
Na podstawie rozprawy doktorskiej:

Płeć jako determinanta w podejmowaniu decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych,

Igor Gielniak 2022 rok



Proszenie o pomoc – umiejętność i skłonności



Rysunek 3.8. Zdolność zwracania się o pomoc
Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów:
Mayerowitz (2010), Addis, Mahalik (2003), Levi i in. (2015)
Na podstawie rozprawy doktorskiej: *Płeć jako determinanta w podejmowaniu
decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych*, dr Igor Gielniak (2022)

Zachowanie w sytuacji stresu – na podstawie wydzielonego kortyzolu



OPANOWANIE,
OSTROŻNE,
ROZWAŻNE DECYZJE

POBUDZENIE,
EKSCYTACJA,
RYZYKOWNE DECYZJE

Rysunek 3.2. Zachowanie w sytuacji stresu

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów:

van den Bos i in. (2000), Lighthall i in. (2012)

Na podstawie rozprawy doktorskiej: *Płeć jako determinanta w podejmowaniu decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych*, dr Igor Gielniak (2022)

Zdolności antycypacji i zachowania w kontekście kryzysu

Kobiety nie pozwalają na powstanie i pogłębianie się kryzysu, podejmują działania, gdy przewidują, że może się on pojawić. Mężczyźni nie podejmują działań, mimo narastających symptomów, a później faktycznych kłopotów. Dopiero w sytuacji, w której nie można zaprzeczyć, że kryzys istnieje, podejmują działania, ale też nie w każdym przypadku. We wszystkich sytuacjach opisanych w obserwacji uczestniczącej menedżerowie – mężczyźni zaprzeczali rzeczywistości kryzysu.



Rysunek 3.7. Umiejętność antycypacji kryzysu

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów:

Bibeault, (1982), Slatter I Lovett, (2001) oraz wyników badań OU1–OU5 i WP1–WP7.

Na podstawie rozprawy doktorskiej: *Płeć jako determinanta w podejmowaniu decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych*, dr Igor Gielniak (2022)

Kobiety i mężczyźni – zachowania w sytuacji kryzysu (w biznesie)



Kobiety

- potrafią przewidzieć kryzysy,
- potrafią podjąć działania, zanim nadejdzie kryzys,
- mają umiejętność pytania o radę w sytuacji, gdy przewidują, że firmie coś zagraża.

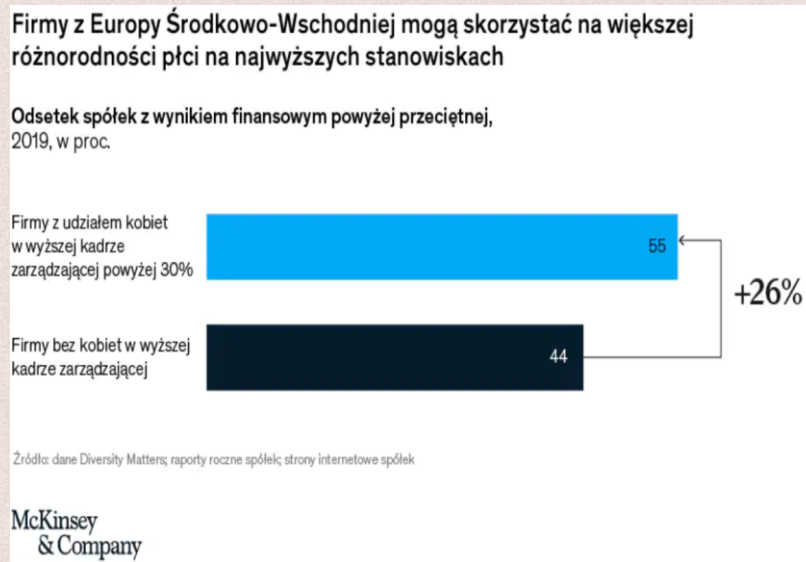


Mężczyźni

- nie mają zdolności przewidywania i przeciwdziałania kryzysom zanim one nadejdą,
- nie dzielą się swoimi problemami,
- zazwyczaj nie zasięgają rady innych osób,
- wysoka samoocena może powodować pychę, która zaślepia i prowadzi do nierealnej oceny rzeczywistości, dlatego zazwyczaj nie zauważają trwającego już kryzysu,
- zaprzeczają mu, czasami dochodzą do sytuacji wymagającej ogłoszenia upadłości bez świadomości tego faktu.

Efektywność Ekonomiczna Różnorodności

Peterson Institute for International Economics, przy wsparciu EY, przebadał 22 tysiące firm w 91 krajach. Okazało się, że jeśli udział kobiet w organach zarządzających wynosi co najmniej 30% to takie przedsiębiorstwa osiągają lepsze o 6% wyniki finansowe



McKinsey & Company

Firmy z większą równością płci na wyższych stanowiskach mają o 26% większe szanse na ponadprzeciętne zyski niż te, które mają mniej kobiet wśród kadry zarządzającej lub nie mają ich wcale.

Credit Suisse Research Institute Report

01

Firmy, w zarządach których była **przynajmniej jedna kobieta**, osiągały **o 26 proc. lepsze wyniki** niż te zarządzane wyłącznie przez mężczyzn

02

Średni zwrot z kapitału (ROE) firm zarządzanych przez **przynajmniej jedną kobietę wyniósł 16 proc.**, o 4 proc. więcej niż w tych wyłącznie zarządzanych przez mężczyzn

03

Współczynnik długu do **kapitału** w takich przedsiębiorstwach **jest o 0,2 proc. niższy**

04

Średnio **przychody firm zwiększają się o 14 proc.** rocznie, podczas gdy w tych z męskimi władzami o 10 proc.

Wnioski

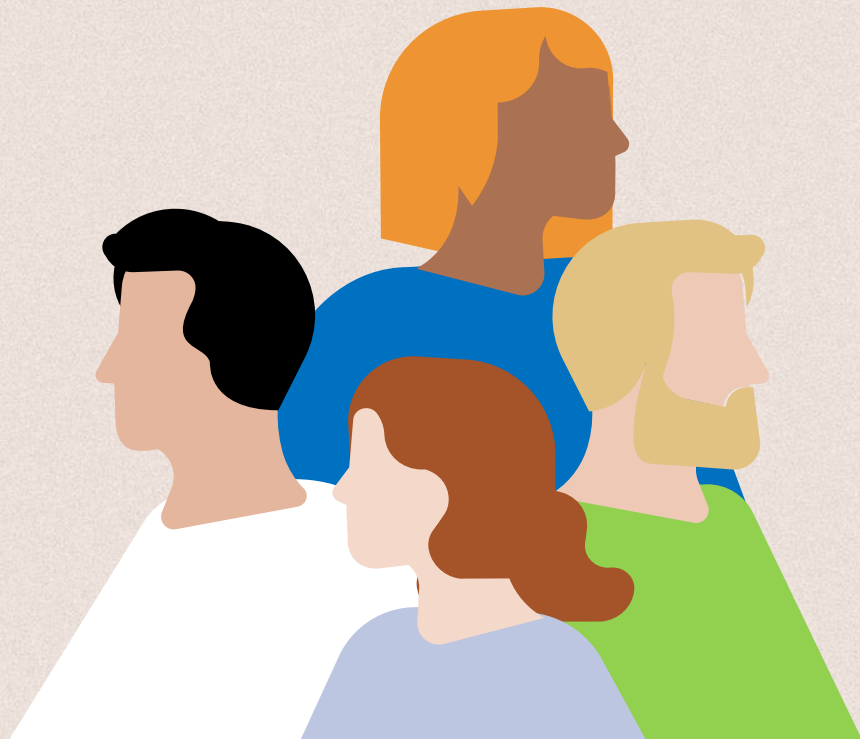
Badania nad efektywnością firm pod kątem płci osób zasiadających w zarządach prowadzone są od kilkadziesiąt lat. Badania te prowadzą do podobnych wniosków.

- **KOBIETY** sprawdzają się w zarządzaniu tak samo dobrze jak mężczyźni. Styl zarządzania kobiet jest inny od stylu **MĘŻCZYŹN**.
- Cenne dla firm są cechy uzależnione od płci.
- Z uwagi na interes właścicieli firm, akcjonariuszy, beneficjentów optymalne jest dążenie do korzystania z zasobów i stylów kobiet i mężczyzn.
- Interes ekonomiczny oraz równe traktowanie przemawia za obsadzaniem na stanowiskach zarządczych zespołów złożonych z kobiet i mężczyzn.
- Pomijanie kobiet w awansie do zarządów jest ograniczaniem korzyści i możliwości jakie daje zbadany efekt efektywności oraz rezygnacją z korzyści jaką są kompetencje i doświadczenie kobiet.

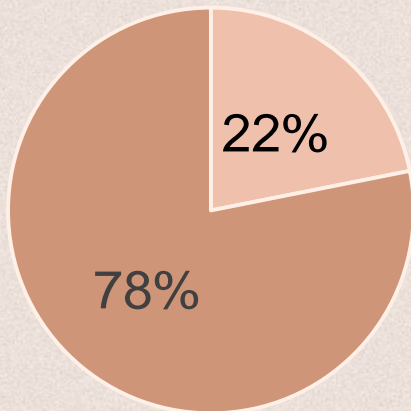
2. Kobiety i mężczyźni we władzach spółek

Dane z województwa pomorskiego i kraju:

- polityka
- nauka
- samorządy
- przedsiębiorstwa
- NGO

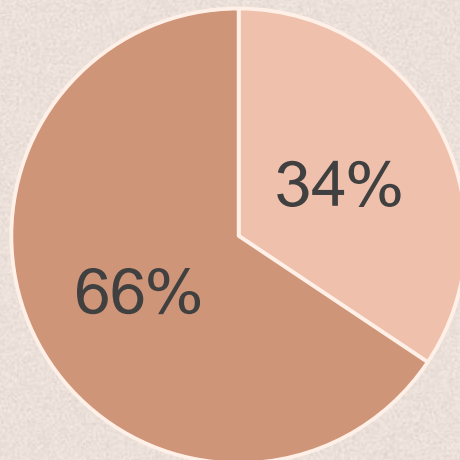


Parlamentarzyści i
Parlamentarzystki z
województwa pomorskiego **2019-**
2023



■ kobiety ■ mężczyźni

Parlamentarzystki i
Parlamentarzyści z województwa
pomorskiego **2023-2027**



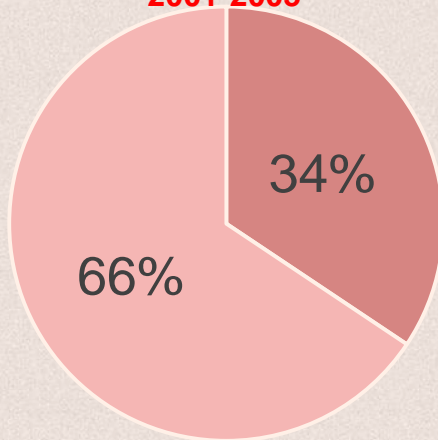
■ kobiety ■ mężczyźni

PARLAMENTARZYŚCI, PARLAMENTARZYSTKI 2001-2005

22 lata - bez zmian !

Parlamentarzyści i Parlamentarzystki z województwa pomorskiego

2001-2005

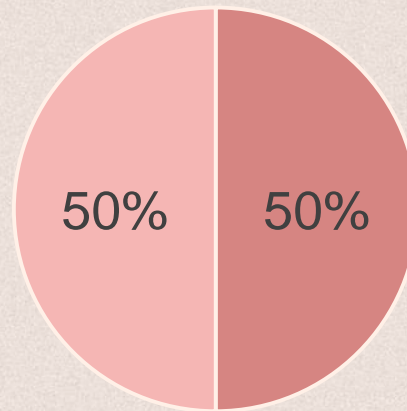


■ kobiety ■ mężczyźni



Senatorki i Senatorzy z województwa pomorskiego

2001-2005

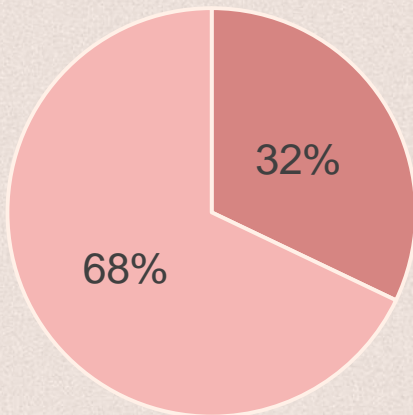


■ kobiety ■ mężczyźni

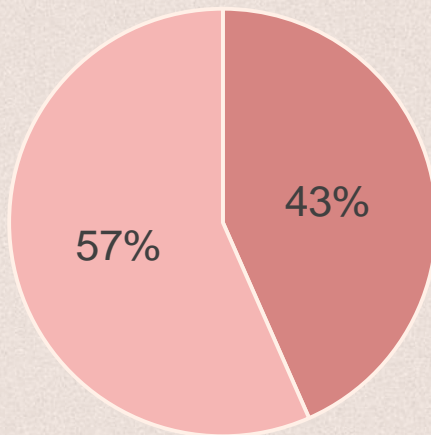
KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W POLITYCE REGIONALNEJ

Wg. Dane Głównego Urzędu Statystycznego dla województwa pomorskiego na dzień 10.2022

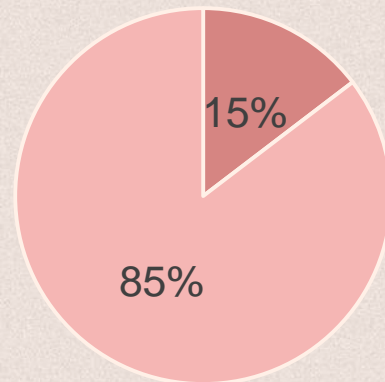
Radni / Radne gmin



Sołtysi / Sołtyski



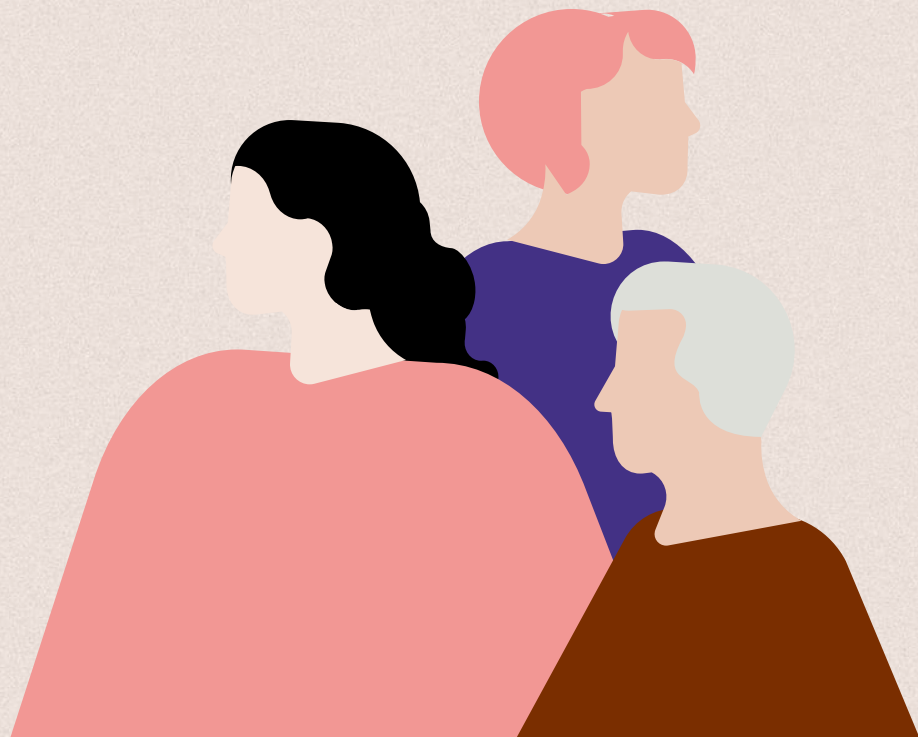
Wójtowie / Wójtowe, burmistrzowie / burmistrzynie, prezydenci / prezydentki



■ kobiety ■ mężczyźni

104 lata

Od tylu lat istnieje funkcja
Wojewody Pomorskiego



17 października 1919 roku pierwszym Wojewodą Pomorskim został Stefan Łaszewski. Do 1939 roku do wybuchu II Wojny Światowej funkcję tę pełniło 7 mężczyzn.

Od 1945 roku do chwili obecnej funkcję tę pełniło 16 mężczyzn.

!!104 lata – 23 włodarzy i nigdy tej funkcji nie pełniła kobieta!!

To nie jedyny urząd i nie jedyny przykład

Sytuacja na Kaszubach – raport listopad 2023

BIAŁCZI NA PLACU: <https://etnotank.pl/index.php/raporty-i-opinie/bialczy-na-placu/>

W analizowanych radach powiatów sytuacja wygląda jeszcze bardziej nierównoścowo. Jedynie w 2 z nich udział kobiet wynosi więcej niż 30%. Tylko w 3 z 9 powiatów starostą jest kobieta, a wszystkim radom przewodniczą mężczyźni.

Kobiety i mężczyźni w radach powiatu (na podstawie: <https://www.portalsamorzadowy.pl/województwo/pomorskie,11.html> – dane 23.04.2023):

- powiat bytowski: 1/19 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(5,26%),
- powiat chojnicki: 5/21 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(23,8%),
- powiat człuchowski: 5/17 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(29,41%),
- powiat gdański: 8/23 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(34,78%),
- powiat kartuski: 5/25 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(20%),
- powiat kościerski: 3/19 (starosta kobieta, przewodniczący mężczyzna)(15,79%),
- powiat lęborski: 3/19 (starosta kobieta, przewodniczący mężczyzna)(15,79%),
- powiat pucki: 7/21 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(33,33%),
- powiat słupski: 6/21 (starosta mężczyzna, przewodniczący mężczyzna)(28,57%),
- powiat wejherowski: 9/29 (starosta kobieta, przewodniczący mężczyzna)(31,03%).

Kobiety stanowią nieco ponad 36% radnych Sejmiku Województwa Pomorskiego (12 kobiet na 33 osoby). Zarówno marszałkiem, jak i przewodniczącym rady jest mężczyzna.

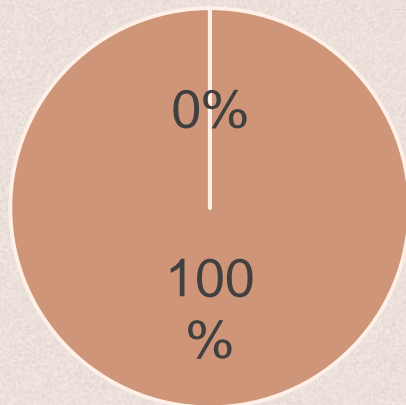
Autorki:

- Sulisława Borowska
- Karolina Ciechorska-Kulesza
- Ewelina Stefańska

ŚWIAT NAUKI – KOBIETY W WOJEWÓDZWI POMORSKIM

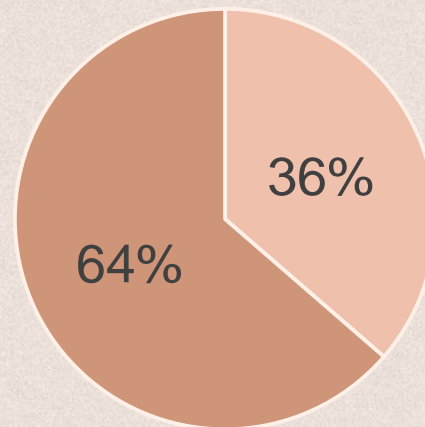
Dane na dzień 12 listopada 2023 roku

Rektorzy, Rektorki uczelni publicznych (8 uczelni
12.11.2023)



■ Rektorzy ■ Rektorki

Rektorzy i Rektorki
Uczelni Niepublicznych (11
uczelni)

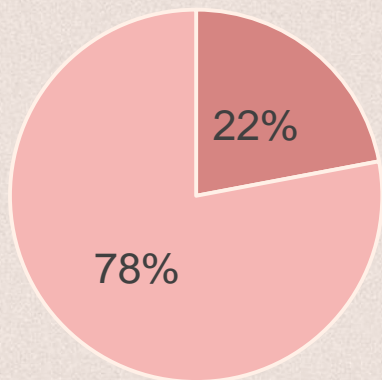


■ Rektorki ■ Rektorzy

POWIATY I MIASTA NA PRAWACH POWIATU

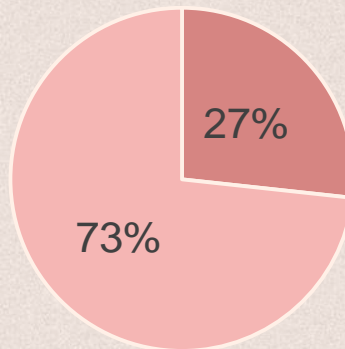
Samorządy Województwa Pomorskiego – kobiety i mężczyźni w spółkach „biznes” z udziałami w/w samorządów - 60 spółek (styczeń 2023)

Kobiety i mężczyźni pełniący funkcję prezesa zarządu (z wyłączeniem spółek z obszaru ochrony zdrowia)



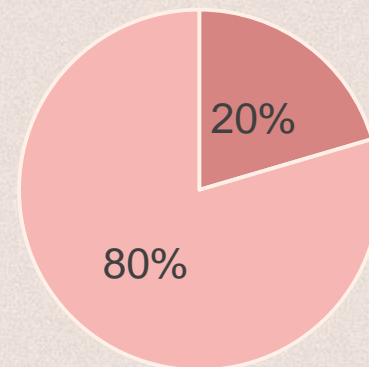
■ kobiety ■ mężczyźni

Kobiety i mężczyźni w radach nadzorczych



■ kobiety ■ mężczyźni

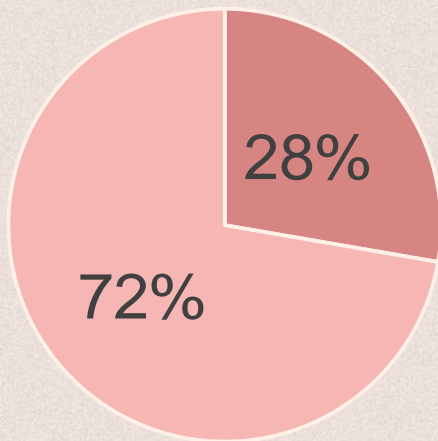
Kobiety i mężczyźni w zarządach spółek



■ kobiety ■ mężczyźni

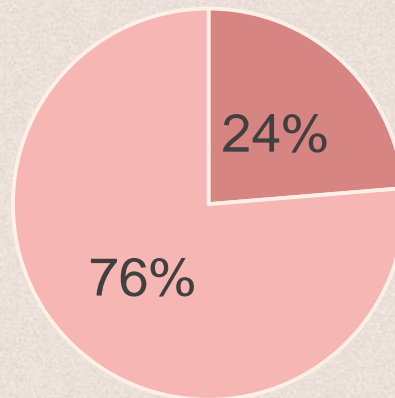
KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SPÓŁKACH Z UDZIAŁAMI SAMORZĄDÓW - 184 SPÓŁKI

Dane z Raportu Danae Sp. z o.o. na zamówienie WUP "Sytuacja Kobiet na rynku pracy województwa pomorskiego w kontekście aktywizacji zawodowej" lipiec – październik 2023)



- zarządy z udziałem kobiet
- zarządy bez udziału kobiet

Spółki z udziałem samorządów w województwie pomorskim. Płeć a funkcja Prezesa/Prezeski



- Kobiety
- Mężczyźni

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SPÓŁKACH Z UDZIAŁAMI SAMORZĄDÓW - 184 SPÓŁKI

01

Ogólnie

Tylko w 28% zarządów spółek obecne są kobiety.

02

Powiat gdański najsłabszy wynik

Podmioty na terenie powiatu posiadają 0% kobiet w zarządach

03

Powiat malborski najlepszy wynik

W zarządach 60% podmiotów zasiadają kobiety.

04

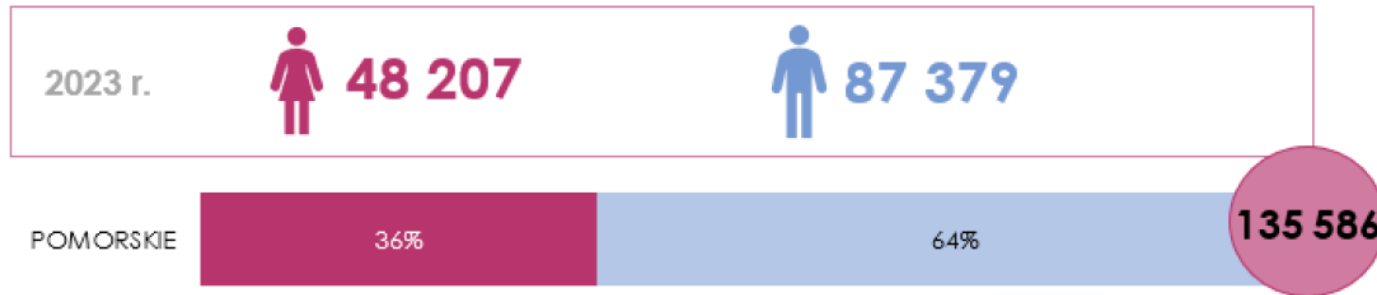
Powiat miasta Gdynia

W zarządach 11% podmiotów zasiadają kobiety.

DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZE – KOBIETY WŁAŚCICIELKAMI FIRM

Na koniec 2022 roku w województwie pomorskim prowadzono 135 586 jednoosobowych działalności gospodarczych, Zdecydowaną większość z nich prowadzili mężczyźni – 87 379 (64%), zaś właścicielkami 48 207 podmiotów o tej formie prawnej były kobiety (36%). Analizując dane dotyczące liczby jednoosobowych działalności gospodarczych w województwie pomorskim, zauważalne jest ich nierównomierne rozmieszczenie terytorialne.

Grafika 25. Własność jednoosobowych działalności gospodarczych w województwie pomorskim według płci – stan na koniec 2022 roku



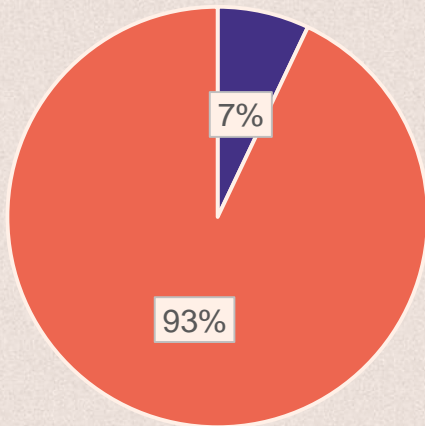
TOP 100 NAJWIĘKSZYCH SPÓŁEK POMORZA

udział kobiet i mężczyzn w zarządach i radach nadzorczych

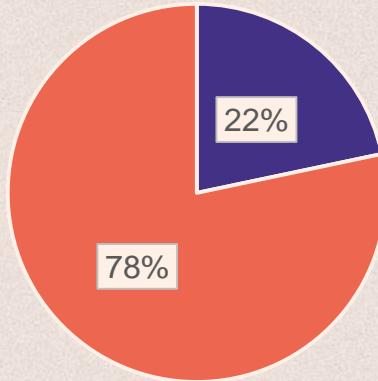
Dane grudzień/styczeń 2023 (według bazy KRS):

w 40 firmach w zarządzie nie było żadnej kobiety

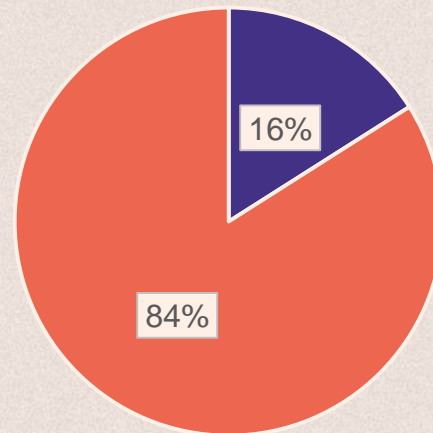
Kobiety i mężczyźni pełniący funkcję **prezesa zarządu** w TOP100



Kobiety i mężczyźni **w radach nadzorczych** TOP100



Kobiety i mężczyźni **w zarządach** TOP100



■ kobiety ■ mężczyźni

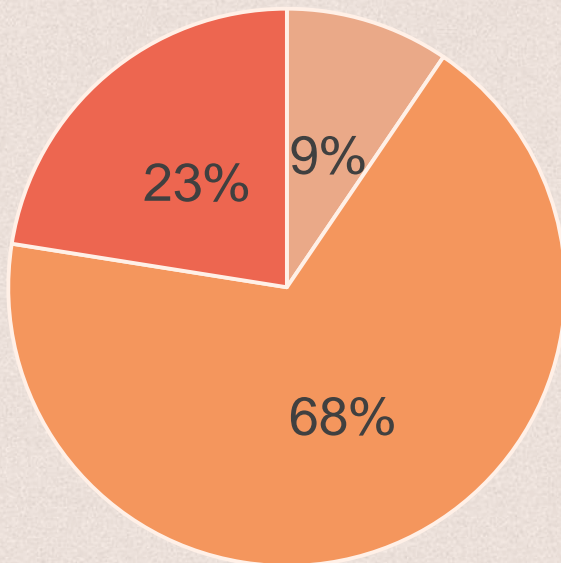
TOP 200 - 200 największych firm Pomorza

udział kobiet i mężczyzn w organach podmiotów

(raport Danae Sp. z o.o. na zamówienie WUP "Sytuacja Kobiet na rynku pracy województwa pomorskiego w kontekście aktywizacji zawodowej"
lipiec –październik 2023)

Prezesi i Prezeski w TOP 200

■ Kobieta Prezeska ■ Mężczyzna Prezes ■ w podmiocie nie powołano funkcji prezesa



- 32% (64 firmy) podmiotów nie ma we władzach żadnej kobiety
- W 200 firmach funkcję Wiceprezesa/ski pełni 14 kobiet i 94 mężczyzn
- Im więcej osób w zarządzie, tym większa szansa, że pojawi się w nim kobieta
Kobiety „doprasza się” do zarządu

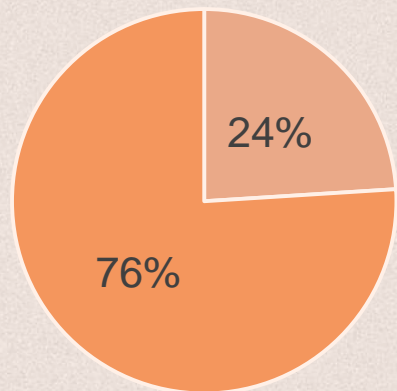
KOBIETY W NGO – BADANIA III SEKTORA

Województwo Pomorskie (stowarzyszenia, fundacje, związki pracodawców, zawodowe, inne)

Kobiety stanowią 42,5% zarządów NGO

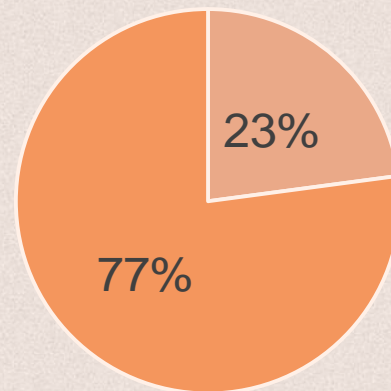
(według raportu RC z 2022)

Kobiety i mężczyźni
w zarządach-prezydiach organizacji
związkowych (styczeń 2023)



■ kobiety ■ mężczyźni

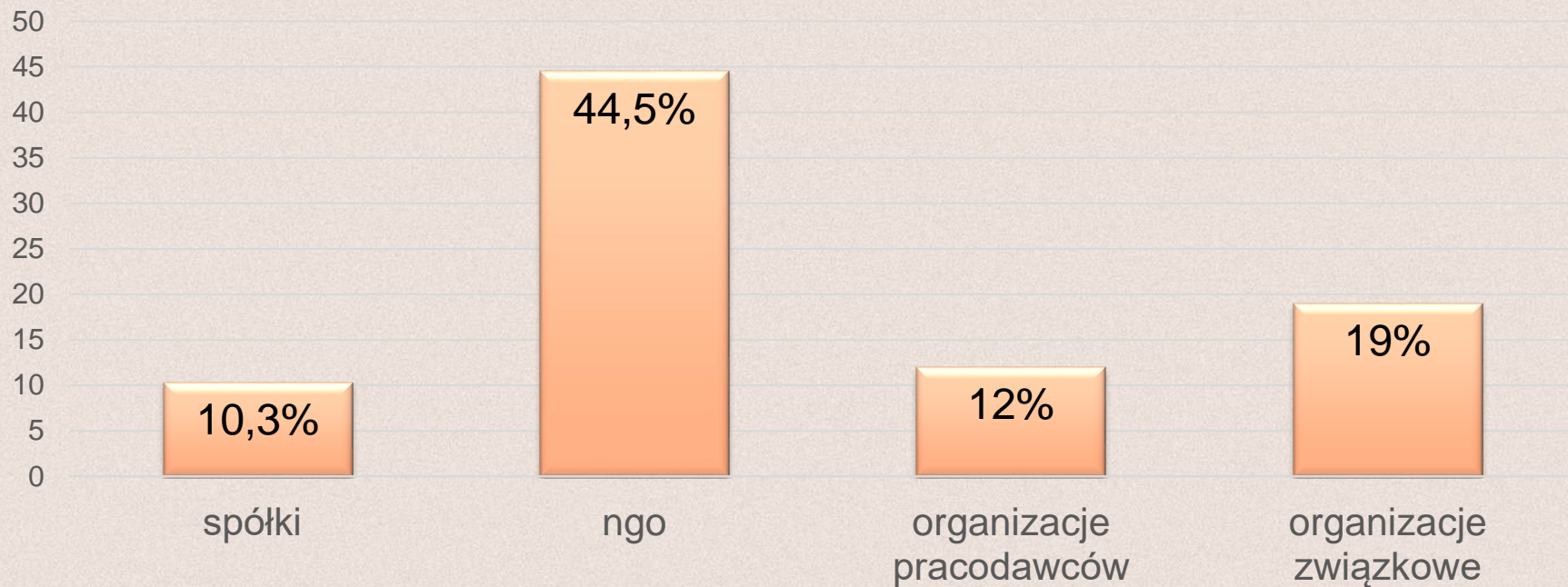
Kobiety i mężczyźni w zarządach
organizacji pracodawców
(10 organizacji styczeń 2023)



■ kobiety ■ mężczyźni

ŚREDNI UDZIAŁ KOBIET W ZARZĄDACH W województwie pomorskim – prezentacja dla WRDS 2019

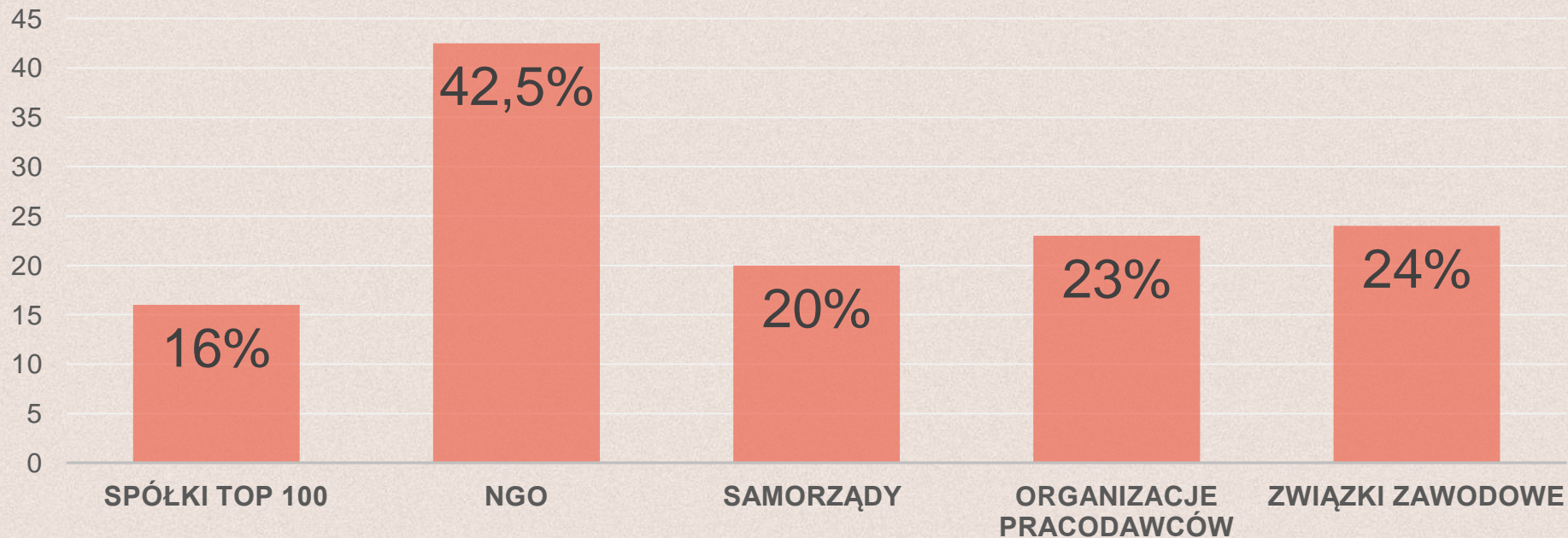
dane: spółki (2017) z raportu B. Kijewskiej, organizacje dane własne (2019),
NGO (2018) z raportu RC



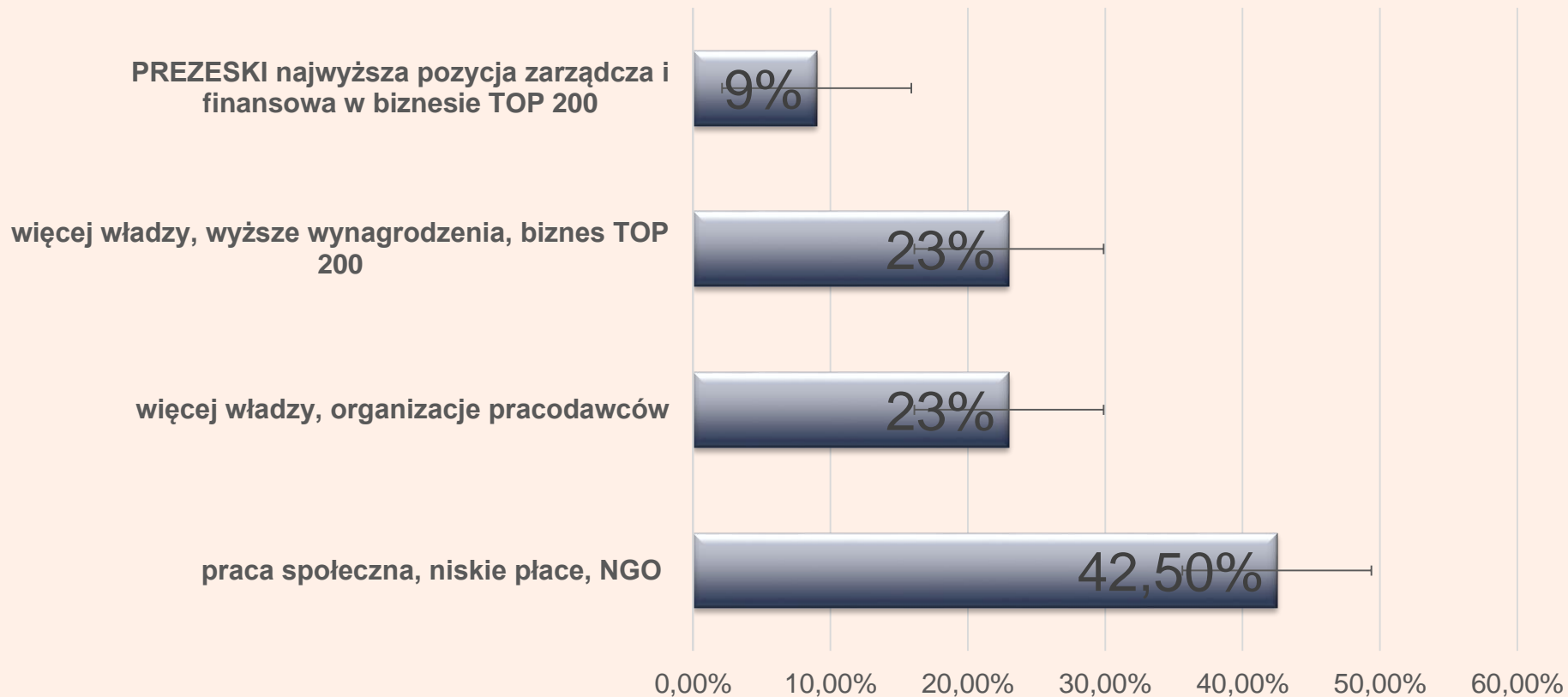
Kobiety w zarządach podmiotów województwa pomorskiego

PODSUMOWANIE STYCZEŃ 2023

Dane IV kw. 2022 – styczeń 2023
(Samorządy = powiaty, miasta na prawach powiatu);
organizacje pracodawców – dane z 10 organizacji;
związki zawodowe – NSZZ, OPZZ, FZZ;
NGO dane

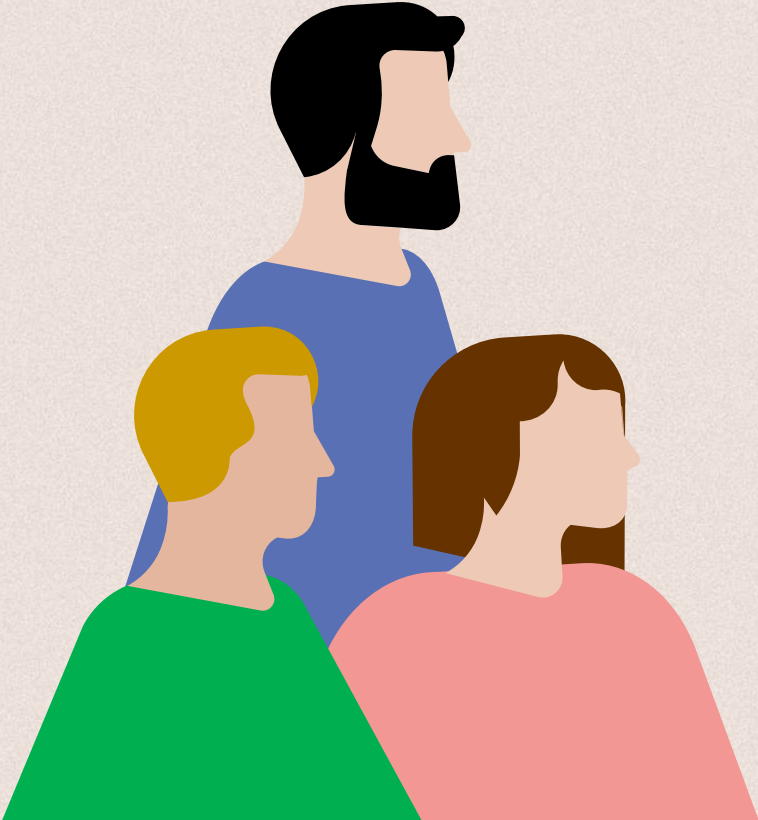


LICZBA KOBIET W ZARZĄDACH W ZALEŻNOŚCI OD POZYCJI DECYZYJNEJ I FINANSOWEJ ORAZ OBSZARU





REKOMENDACJE



**JAK WSPIERAĆ AWANS
Kobiet I RÓWNOŚĆ PŁCI
W ASPEKCIE PEŁNIENIA
WYSOKICH FUNKCJI?**

SAMORZĄD JAKO REGIONALNY LIDER ZMIANY

- **RADY KOBIEC PRZY KAŻDYM SAMORZĄDZIE,**
- **PEŁNOMOCNICZY_CZKI DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRZY URZĘDZIE WOJEWODY
ORAZ ORGANACH SAMORZĄDOWYCH Z PRAWEM DO OPINIOWANIA STRATEGICZNYCH DOKUMENTÓW**
- **OPRACOWANIE PRZEZ SAMORZĄDY ZASAD OBSADZANIA ORGANÓW
W SPÓŁKACH Z UDZIAŁEM SAMORZĄDÓW (ASPEKT PŁCI),**
- **ŚWIADOME DECYZJE POLITYCZNE – WSKAZYWANIE KOBIEC NA WYSOKIE FUNKCJE
PUBLICZNE – PAMIĘTANIE, PODEJMOWANIE ŚWIADOMYCH DECYZJI,**

SAMORZĄD JAKO REGIONALNY LIDER ZMIANY

- **PROMOWANIE ROZWIĄZAŃ (KAMPANIE SPOŁECZNE, REALNE ROZWIĄZANIA) ZWIĄZANYCH Z ELASTYCZNYM CZASEM PRACY, URLOPAMI TACIERZYŃSKIMI, PARTNERSKIM PODZIAŁEM OBOWIĄZKÓW, AWANSEM KOBIET**
- **WSPIERANIE FINASOWE ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH (RÓWNOŚĆ, ELIMINACJA PRZEMOCY, BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI, AKTYWIZACJA KOBIET)**
- **ELIMINACJA BARIER KOMUNIKACYJNYCH – CIAŁA DORADCZE, PROJEKTOWE Z UDZIAŁEM KOBIET (PLANOWANIE PRZESTRZENI, INFRASTRUKTURY I KOMUNIKACJI),**
- **ŻŁOBKI I PRZEDSZKOLA – W PEŁNI DOSTĘPNE, TANIE I FINANSOWANE PRZEZ PAŃSTWO (JAKO CZĘŚĆ SYSTEMU EDUKACJI).**
- **ALIMENTY TO NIE PREZENTY**

WUP JAKO SPECJALISTA W AKTYWIZACJI I ZMIANIE POSTAW SPOŁECZNYCH

- KAMPANIE SPOŁECZNE – PROMOWANIE POSTAW PARTNERSKICH, RÓWNY PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW, ZMIANA STEREOTYPÓW (ZAWODY MĘSKIE/KOBIECE), PRACA A EMERYTURA I SYSTEM ZASIŁKOWY
- AKTYWIZACJA KOBIET
- INDYWIDUALNE PODEJŚCIE – PRACA NAD ZMIANĄ POSTAWY, ODWAGĄ, ZAUFANIEM DO KOMPETENCJI

ORGANIZACJE ZAJMUJĄCE SIĘ RÓWNYMI PRAWAMI KOBIET I MĘŻCZYŹN JAKO POWSZECHNY LIDER ZMIANY

- DAŻENIE DO RÓWNYCH PRAW KOBIET I MĘŻCZYŹN DOPIERO SIĘ ZACZYNA, SŁABOŚĆ ICH OSADZENIA W SPOŁECZEŃSTWIE I PRAWIE POWODUJE ŁATWOŚĆ ICH UTRATY



ODWAGA MENEDŻERSKA

NARZĘDZIE DLA LIDEREK BIZNESU

- › zbadaj swoje kompetencje
- › porównaj się do najlepszych
- › odbierz bezpłatny raport
- › zbuduj ścieżkę rozwoju

SPRAWDŹ!



Dziękuję

Pozostańmy w kontakcie

j.szydłowska@pracodawcyfpp.pl | +48 607 047 757 | www.gfkm.pl



CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, and includes icons by **Flaticon**, and infographics & images by **Freepik**