

Kobiety potrzebują więcej pewności siebie

Z Dorotą Strosznajder, dyrektorką Działu Komunikacji Korporacyjnej oraz pełnomocnikiem ds. odpowiedzialności społecznej Henkel Polska, rozmawiał Rafał Mikołaj Krasucki



Dorota Strosznajder /fot. mat. własne

19 listopada w Warszawie odbędzie się konferencja „100 lat praw wyborczych kobiet. PRACA, RODZINA, ROZWÓJ – perspektywa równych szans”. Jest pani inicjatorką Kongresu Różnorodności, który wraz z Forum Odpowiedzialnego Biznesu organizuje tę konferencję. Czy na rynku pracy szanse kobiet i mężczyzn są równe?

Chciałabym móc powiedzieć, że tak, ale niestety chyba nie. Potwierdzają to zresztą liczne badania, w tym europejskie badanie Gender Gap Index, oceniające sytuację kobiet w poszczególnych krajach, gdzie Polska znalazła się na 39. miejscu.

To odległa pozycja?

Ogólnie nie jest źle. Niemniej badanie ocenia sytuację kobiet w 4 kontekstach: dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji, życia publicznego oraz rynku pracy. W tym ostatnim kontekście zajmujemy dopiero 55. miejsce, można więc powiedzieć, że uśredniona 39. lokata to niezły wynik. Jednak na podstawie tych danych widać także – i to już gorzej – że pomimo, iż sytuacja kobiet pod względem dostępu do edukacji jest dobra, to nie przekłada się ona na równie dobrą sytuację na rynku pracy.

Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest na pewno to, że kobiety często wykonują gorzej płatne zawody np. w edukacji czy opiece medycznej. Przez przypadek, a może nie, te sfeminizowane profesje są także gorzej wynagradzane. Jednak jestem optymistką i uważam, że z biegiem czasu sytuacja będzie się poprawiać. Duży wpływ na to ma wzrastająca świadomość biznesu, który stara się wspierać kariery kobiet. Przykładowo w Henkle, według mierników działu HR, które to mierniki pomagają nam oceniać efektywność naszej polityki różnorodności, mamy przy 30 proc. kobiet w firmie aż 39 proc. kobiet na stanowiskach menedżerskich. To jest całkiem niezły wynik. Ten współczynnik wzrastał w ciągu ostatnich lat o dwa-trzy punkty procentowe rok do roku, co jest dowodem na skuteczność działań mających na celu wspieranie karier kobiet w naszej organizacji. Kolejnym papierkiem lakmusowym jest liczba kobiet na najwyższych stanowiskach w firmie, a także w samych zarządach.

Znów chętnie odwołam się do danych Henkla. Na spotkaniach zarządu, które odbywają się u nas w gronie siedmiu osób, trzy z nich to kobiety. Wspominam o tym, bo są badania sugerujące, że jedna, samotna kobieta w zarządzie nie ma szansy odcisnąć swojego piętna na sposobie podejmowania decyzji. Nie ma ona tzw. masy krytycznej, która pozwala pokazać kobiecie punkt widzenia i tę perspektywę skutecznie promować. Muszą być dwie lub trzy, żeby ich głos był nie tylko słyszany, ale też usłyszany.

Jest pani inicjatorką i od kilku lat realizuje program wspierający kobiety w powrocie na rynek pracy – „W drodze do pracy”. Analizując poprzednie edycje, jakie można wyciągnąć wnioski? Kobiety wciąż potrzebują tego rodzaju wsparcia?

Choć ostatnie dane mówią o niewielkiej stopie bezrobocia, to nasz program jest wciąż tak samo potrzebny jak pięć lat temu, gdy go uruchamialiśmy. Jest bowiem skierowany do pań, które pozostają bez pracy przez dłuższy czas, co najmniej rok. W praktyce zgłaszają się do nas kobiety, które nie pracowały często przez 7 czy 10 lat, a rekordzistka pozostawała poza rynkiem pracy przez ponad 20 lat, bo opiekowała się swoim niepełnosprawnym dzieckiem. Wszystkie one mają wspólny problem – niskiego poczucia własnej wartości i niewystarczającej pewności siebie. To je skutecznie hamuje i często uniemożliwia samodzielne poradzenie sobie z wyzwaniem, jakim jest poszukiwanie pracy, nawet w dobrej sytuacji rynkowej. Na to nakłada się brak orientacji na rynku, niewiedza, jak się na nim poruszać i od czego zacząć szukanie pracy. Oczywiście im dłuższa przerwa – tym te problemy są większe.

Siłą naszego programu jest wsparcie psychologiczne udzielane uczestniczkom. To wspólna ciężka praca, której celem jest odbudowanie poczucia własnej wartości, a także odkrycie wewnętrznej motywacji, która stanie się swego rodzaju motorem wszystkich kolejnych zmian. Bardzo ważne jest także wsparcie grupy, która liczy 20 pań będących w podobnej sytuacji. One nawzajem dają sobie siłę, pomoc i motywację, które są bezcenne i nie do zastąpienia innymi formami wsparcia. Częścią programu są także warsztaty praktyczne, podczas których uczymy, jak przygotować dobre CV, gdzie szukać ogłoszeń, jak z sukcesem przejść przez rozmowę rekrutacyjną i dobrze się zaprezentować. Dla wielu naszych pań przełomem jest uczestniczenie w warsztatach „Spadochron” – które także są częścią naszego programu.

Jak długo trwa odbudowywanie pewności siebie?

To sprawa bardzo indywidualna. Co jest jednak ważne, program jest bardzo skuteczny: nasze statystyki pokazują, że co najmniej połowa pań wraca na rynek pracy. Z ostatniej edycji, z 2018 roku, do tej pory już 60 proc. uczestniczek podjęło pracę. Niewątpliwie obecna sytuacja na rynku pracy wspiera te powroty, ale niestety są też takie osoby, którym nie udaje się pomóc z różnych powodów.

Co najbardziej blokuje kobiety, utrudnia im powrót na rynek pracy?

Myślę, że są to dwie przeszkody. Jedna to brak pewności siebie i druga związana z systemem rodzinnym: kobietom często brakuje wsparcia w rodzinie, w mężu, aby zaważać o sobie i zdobyć finansową niezależność.

Które kompetencje należy szczególnie wzmocnić, aby kobiety skutecznie wróciły na rynek pracy?

Wszystko zaczyna się od pewności siebie, od samoświadomości i odwagi niezbędnych do tego, by skutecznie zaważać o sobie. Od umiejętności negocjowania dla siebie właściwych warunków pracy, umiejętności proszenia o rzeczy dla siebie. Jeżeli kobieta nie artykułuje głośno i wyraźnie swoich oczekiwań, to nic dla siebie nie wywalczy. O oczekiwaniach trzeba mówić, bo temat, o którym się nie mówi, nie istnieje. To jest takie ABC, od którego tak naprawdę cały ten proces się rozpoczyna. Trzy miesiące, które panie spędzają w projekcie, to początek ich nowej drogi. One muszą napisać siebie od nowa. Muszą wyobrazić sobie, jak będzie funkcjonowała rodzina, kiedy wrócą do pracy. Muszą sobie siebie wyobrazić w określonym kontekście zawodowym i realizować tę wizję w oparciu o swoje mocne strony i umiejętności, które każdy z nas ma – trzeba tylko je odkryć.

Praca nad samym sobą to chyba najtrudniejsza praca?

Tak. Program „W drodze do pracy” oferuje wsparcie psychologiczne i to na pewno wyróżnia go spośród wielu innych. To jest ta jego mocna strona. Oferuje także wsparcie grupy – uczestniczki skutecznie nawzajem się motywują i wspierają. Zarówno podczas programu jak i po jego zakończeniu, bo te osobiste relacje często trwają nadal..

Wspomniała pani o umiejętności negocjowania, ale badania mówią, że kobiety na całym świecie negocjują 2,5 raza rzadziej niż mężczyźni. Dlaczego?

Bo tak zostały wychowane.

Są ofiarami stereotypu?

Tak. Porozmawiajmy o bajkach. Każda dziewczynka chce być księżniczką. A co robi księżniczka? Zwykle siedzi na wieży i czeka na rycerza, który ją uwolni i uratuje.

Chłopcy, słuchając tej samej bajki, wyobrażają sobie siebie jako rycerza, który gdzieś jedzie, ryzykuje, zdobywa, pokonuje przeszkody. Jednym słowem ma wiele wyzwań i ręce pełne roboty. A jedyne, co ma do zrobienia księżniczka, to ewentualnie rzucić warkocz z wieży, aby rycerz mógł się po nim wspiąć. Myślę, że ten stereotyp w pewnym sensie w nas zostaje. Kobiety częściej reprezentują bierną postawę. One będą czekały, że podwyżka w końcu do nich przyjdzie, bo zasłużyły. One będą czekały, że ktoś dostrzeże, że one świetnie robią swoją robotę i zaproponuje im awans. Kobiety aplikują na stanowiska tylko wtedy, gdy w 120 procentach spełniają listę oczekiwanych umiejętności i kompetencji. Mężczyznom do zaplikowania wystarcza świadomość, że spełniają pewną część oczekiwań. To też skutek modelu wychowania: dziewczynki mają być w nieskazitelnie czystych fartuszkach, a chłopcy mają po prostu być.

Dlatego bliskie mi są wszystkie dyskusje na temat tego, że dziewczynki trzeba inaczej wychowywać, że w procesie edukacji, w czytankach powinny być pokazywane inne wzorce. Mama niekoniecznie musi być mamą siedzącą w domu i wychowującą dzieci, która tylko gotuje i sprząta. A tata dźwigać na sobie odpowiedzialność za całą resztę wielkiego świata. To nie są wzorce właściwie wspierające dziewczynki w ich zawodowej przyszłości. Niestety dzieci łapią takie wzorce w lot i później kierują swoim życiem w zgodzie z nimi.

Zarobki mężczyzn i kobiet na podobnych stanowiskach są różne, prawda? Wszystkie badania o tym mówią.

Na pewno przydałyby się polityki płacowe w firmach świadomie nakierowane na wyrównywanie tych dysproporcji. Skuteczność takich polityk wspierać powinny konkretne cele numeryczne. Bo łatwiej osiągnąć sukces, gdy wiemy, na czym ma polegać. Oczywiście wyrównanie dysproporcji płacowych i tak byłoby procesem rozpiętym na lata. Odpowiedzialność za niwelowanie różnic musi spoczywać po prostu zarówno na działach HR – strażniku polityk HR-owych – jak i całej kadrze kierowniczej. Menedżerowie powinni świadomie w ramach swoich zespołów kształtować poziom wynagrodzeń w myśl zasady „równego traktowania”.

A na końcu bardzo wiele zależy też od samych kobiet. Trzeba je uczyć postaw rycerskich, odwagi walki o swoje, odwagi negocjowania, odwagi, by były gotowe wyzbyć się cnoty przesadnej skromności, prowadzącej do umniejszania własnych zasług.

Kobiety powinny nauczyć się świadomego artykułowania swoich potrzeb?

Jest taka uniwersalna prawda korporacyjna, która brzmi: „smaruje się tylko skrzypiące koło”. Znacząca ona, że trzeba prosić i domagać się o swoje głośno i dobitnie, i aż do skutku. Aż druga strona zmęczona naszym „skrzypieniem” zdecyduje się spełnić nasze oczekiwania. Warto także pamiętać, że słowo „nie” usłyszane dzisiaj nie musi oznaczać, że to „nie” usłyszymy także jutro. I na koniec – warto prosić, bo przecież najgorsze, co może się przydarzyć, to odmowa ze strony przełożonego, a to nie koniec świata. A przecież zawsze jest jakaś szansa na sukces.

Między innymi o tym, jak skutecznie walczyć o siebie, rozmawiają ze sobą kobiety na spotkaniach w ramach programów networkingowych dla kobiet. Wspierają się, dzielą doświadczeniami, podpowiadają sobie skuteczne strategie, wypracowują nowe wzorce zachowań. Dzięki temu proces wyrównywania szans na rynku pracy ma szansę toczyć się szybciej.

W Henkle działa program wspierania kobiet na stanowiskach.

Program Women in Leadership, bo tak to się u nas nazywa, to jest program globalny. Dowiedziałam się o tym programie kilka lat temu. Był wdrażany w Düsseldorfie. Wtedy sobie pomyślałam, że warto sprowadzić go do polskiego oddziału. W rezultacie program z powodzeniem działa u nas od 2013 r.

Jest realizowany poprzez warsztaty kompetencyjne dla kobiet z udziałem ekspertów – czasami wykorzystujemy ekspertów wewnętrznych a czasami zewnętrznych. Ich celem jest wzmocnienie kobiet i wsparcie na drodze budowania karier. Odbywa się to poprzez rozwijanie w nich kluczowych kompetencji i wypracowywanie wspierających wzorców zachowań. Dla przykładu w tym roku mieliśmy warsztaty z udzielania feedbacku, z walki z wewnętrznym krytykiem, z budowania pewności siebie.

Przynosi to wymierny efekt?

Wspominałam o tym na początku: mamy w naszej organizacji 30 proc. kobiet, ale kobiety stanowią aż 39 proc. kadry menedżerskiej. To jest rezultat wszystkich podejmowanych działań. Także przemyślanej strategii zarządzania zasobami ludzkimi, w której jednym z filarów jest promowanie różnorodności i inkluzji.

Henkel wdraża politykę różnorodności – jak jest ona realizowana?

Powiedziałabym, że systemowo. Różnorodność jest wpisana w naszą strategię biznesową. Zdajemy sobie sprawę, że jako firma globalna, działająca na bardzo wielu rynkach, musimy mieć różnorodną organizację oraz przedstawicieli wszystkich kultur i narodowości, i to na różnych szczeblach zarządzania. Tylko wówczas będziemy umieli rozumieć preferencje konsumentów na poszczególnych rynkach i podejmować właściwe decyzje biznesowe. W efekcie często w Henkle pracujemy w bardzo

różnorodnych i międzynarodowych zespołach. To rodzi pewne wyzwania. Dlatego przygotowujemy naszych menedżerów, aby potrafili zarządzać zespołami składającymi się z osób różnych pod względem wieku, narodowości, płci, religii czy pochodzenia.

Niezmiernie ważna jest też komunikacja z pracownikami: mówimy naszym pracownikom, że różnorodność jest wartością, że jako firma chcemy traktować równo wszystkich bez względu na kulturę, płeć, wiek, wyznawane opinie i poglądy. To budzi w nich pewne oczekiwania, a także wspiera inkluzywne zachowania. W ten sposób budujemy kulturę organizacyjną, ze wspólnymi dla wszystkich wartościami, wśród których jedną z podstawowych jest szacunek dla drugiego człowieka bez względu na istniejące różnice. Różnorodność jest ważna dla Henkla – od wielu lat jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności. Podpisując ją, zobowiązaliśmy się do promowania idei różnorodności w ramach naszej organizacji, a także poza nią. To dlatego między innymi zostaliśmy partnerem tytularnym konferencji „100 lat praw wyborczych kobiet. PRACA, RODZINA, ROZWÓJ – perspektywa równych szans”. Od pięciu lat organizujemy „Kongres Różnorodności” – coroczne wydarzenie, na którym rozmawiamy o trendach oraz o najlepszych polskich praktykach w zarządzaniu różnorodnością w biznesie i nie tylko.

2018-11-29 10:41
Opublikował : Benefit



Jestem po prostu optymistką.

Iwona Guzowska

Pobierz wydanie 11/2018

Zobacz również

