



Sytuacja kobiet prowadzących działalność gospodarczą/ pełniących funkcje menedżerskie w świetle wyników badań

dr Monika Fabińska

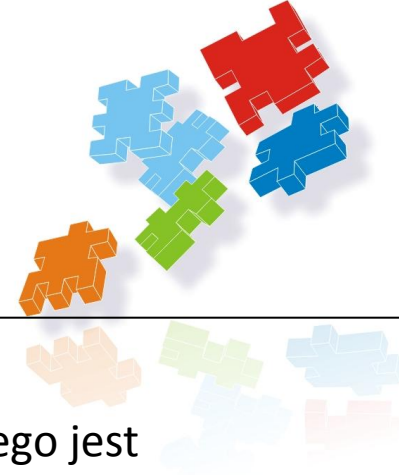
Katedra Przedsiębiorczości i Polityki

Przemysłowej

Wydział Zarządzania

Uniwersytet Łódzki

Fakty

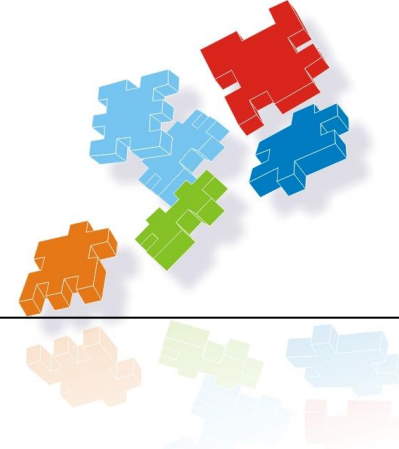


W dobie polityki równych szans droga kobiet do sukcesu biznesowego jest nadal bardziej czaso- i pracochłonna niż mężczyzny. Jak pokazują badania przed kobietami stawia się konkretne wymagania dotyczące zwiększenia ich roli w zarządzaniu.



Jednakże pomimo rozwiązań proceduralnych i prawnych dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych jest nadal utrudniony.

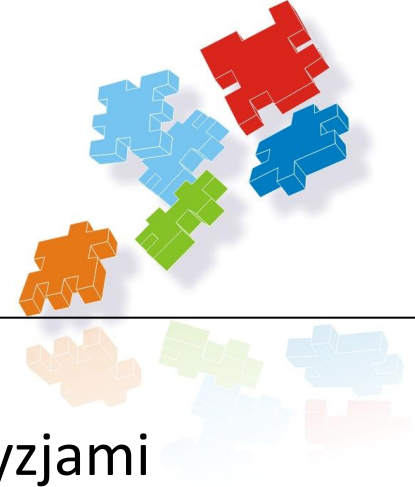
Aktywność przedsiębiorczą kobiet w świetle badań międzynarodowych i krajowych



Z danych GUS, wynika iż tylko 33% przedsiębiorców były to kobiety. Potwierdzają to dane raportu PARP (2014), które wskazują, iż kobiety rozpoczynają i prowadzą działalność gospodarczą dwa razy rzadziej niż mężczyźni.

Co więcej dochody kobiet – przedsiębiorców są niższe niż dochody osiągane przez mężczyzn – przedsiębiorców. A firmy uruchamiane przez kobiety cechują się mniejszą skalą i dynamiką rozwoju, co może mieć negatywny wpływ na ich przeżywalność na rynku.

Aktywność przedsiębiorczą kobiet w świetle badań międzynarodowych i krajowych

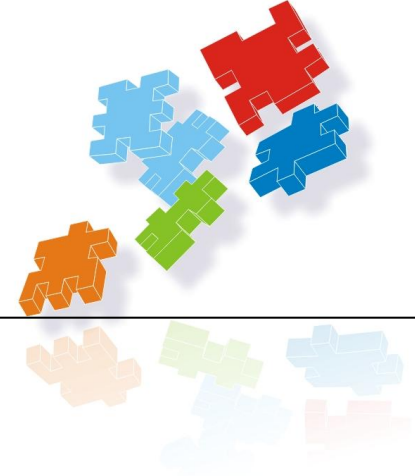


W zależności od poziomu rozwoju gospodarki, decyzjami kobiet o podjęciu działalności gospodarczej kierują:

- pull factors (niezależność, samorealizacja, wzrost dochodów) - w krajach rozwiniętych;
- push factors (niezadowolenie z pracy, elastyczność i względy rodzinne, niewystarczające zarobki) w krajach rozwijających się o niższym poziomie PKB per capita.

W krajach rozwijających się ale o wyższym poziomie PKB per capita możemy mówić o mieszanii się tych dwóch grup z przewagą pull factors.

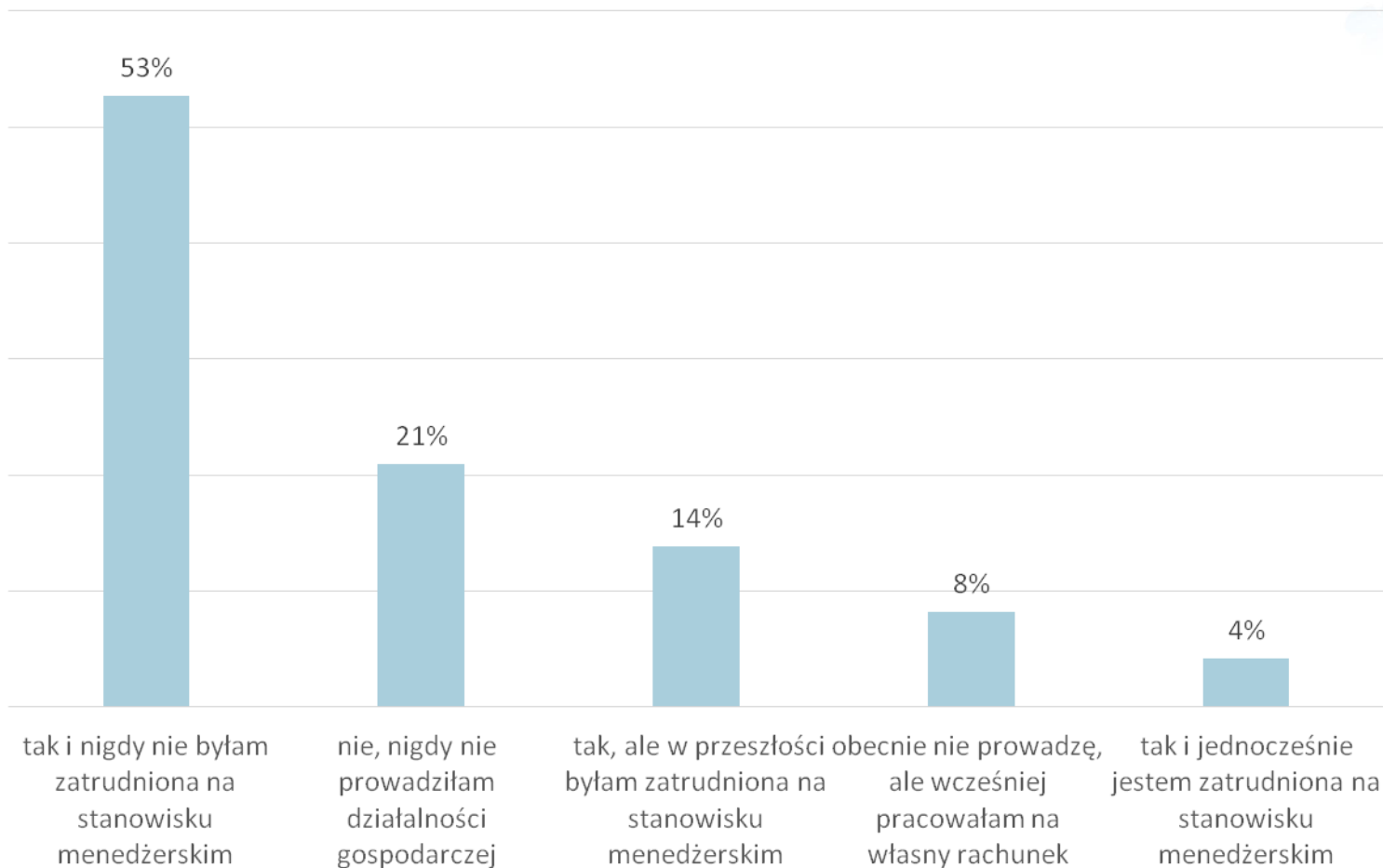
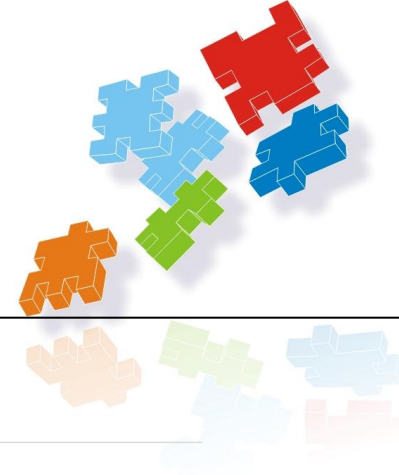
Aktywność przedsiębiorczą kobiet w świetle badań międzynarodowych i krajowych



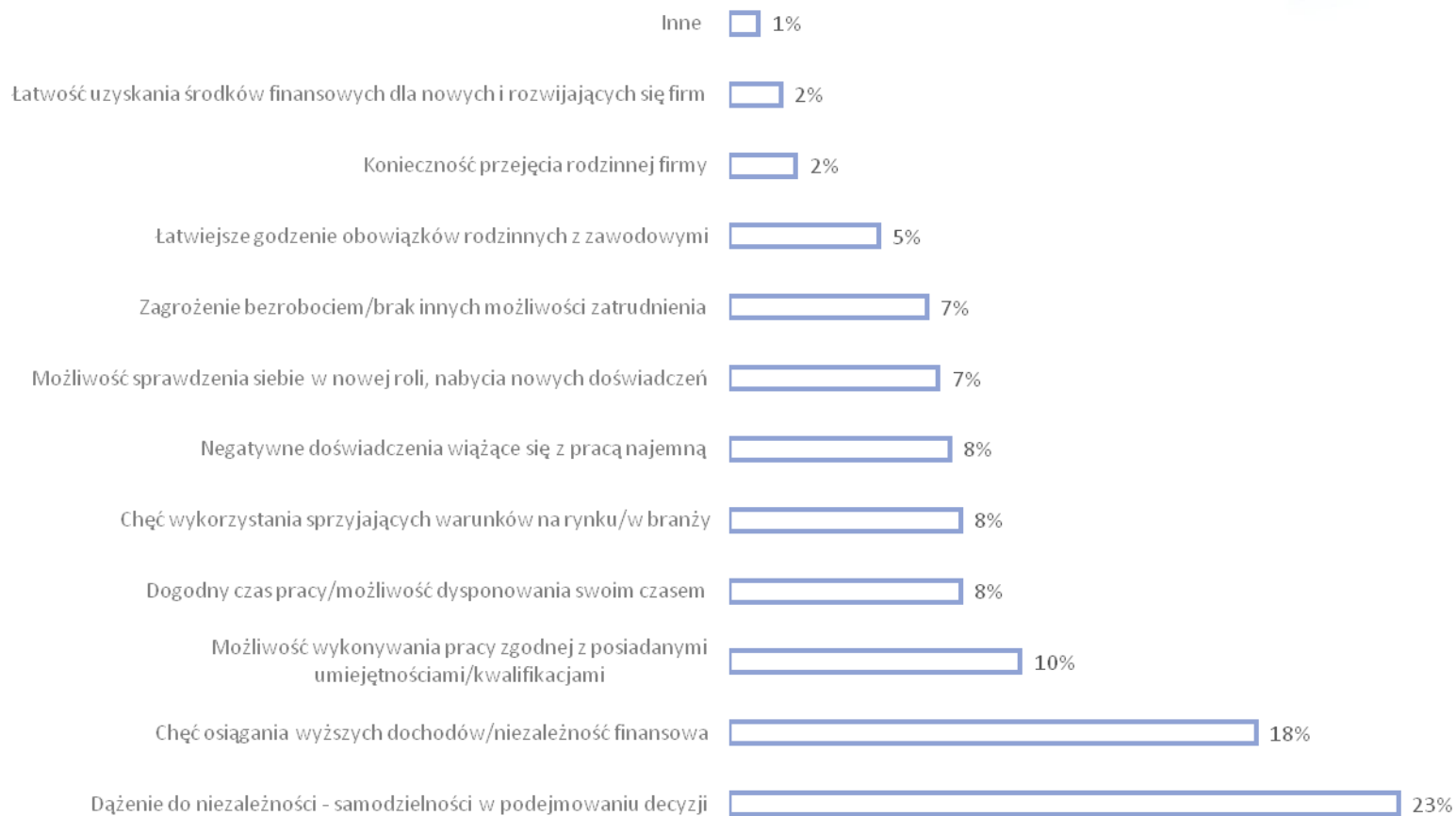
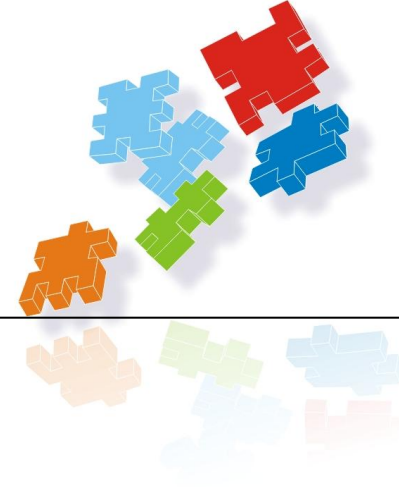
W ramach polityki wyrównywania szans rozwoju zawodowego w kontekście płci można wskazać na dwa zasadnicze rodzaje podejmowanych działań:

1. Finansowe – uruchamianie środków finansowych dedykowanych do kobiet.
2. Niefinansowe – prowadzenie różnych form wsparcia dla kobiet w postaci szkoleń, doradztwa, mentoringu, dostępu do międzynarodowych sieci współpracy.

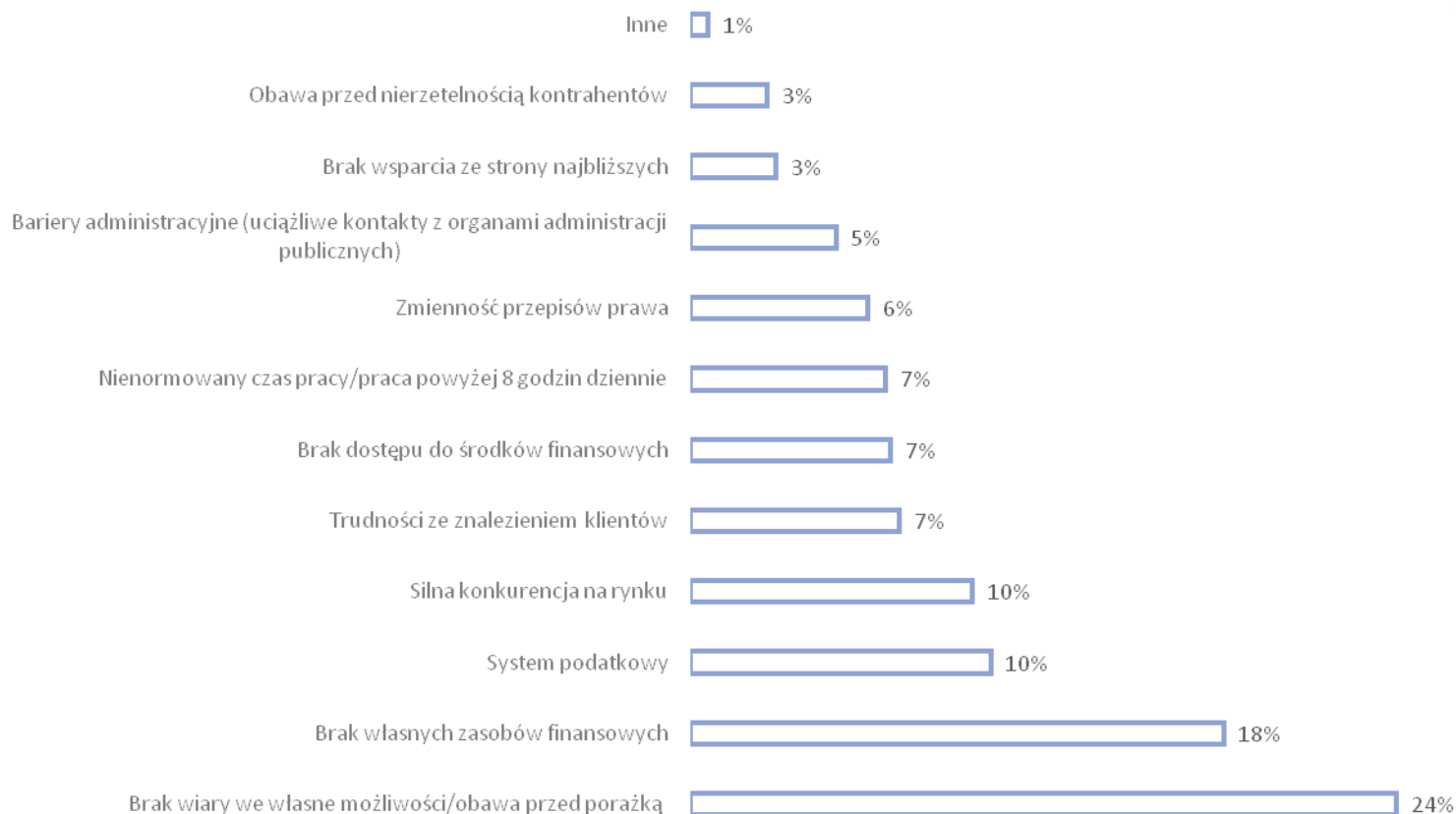
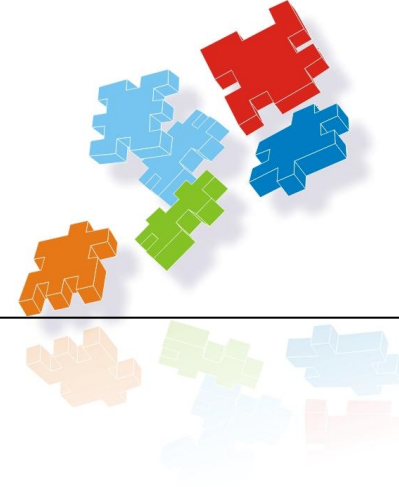
Motywatory i bariery w procesie decyzji o uruchomieniu działalności gospodarczej przez kobiety



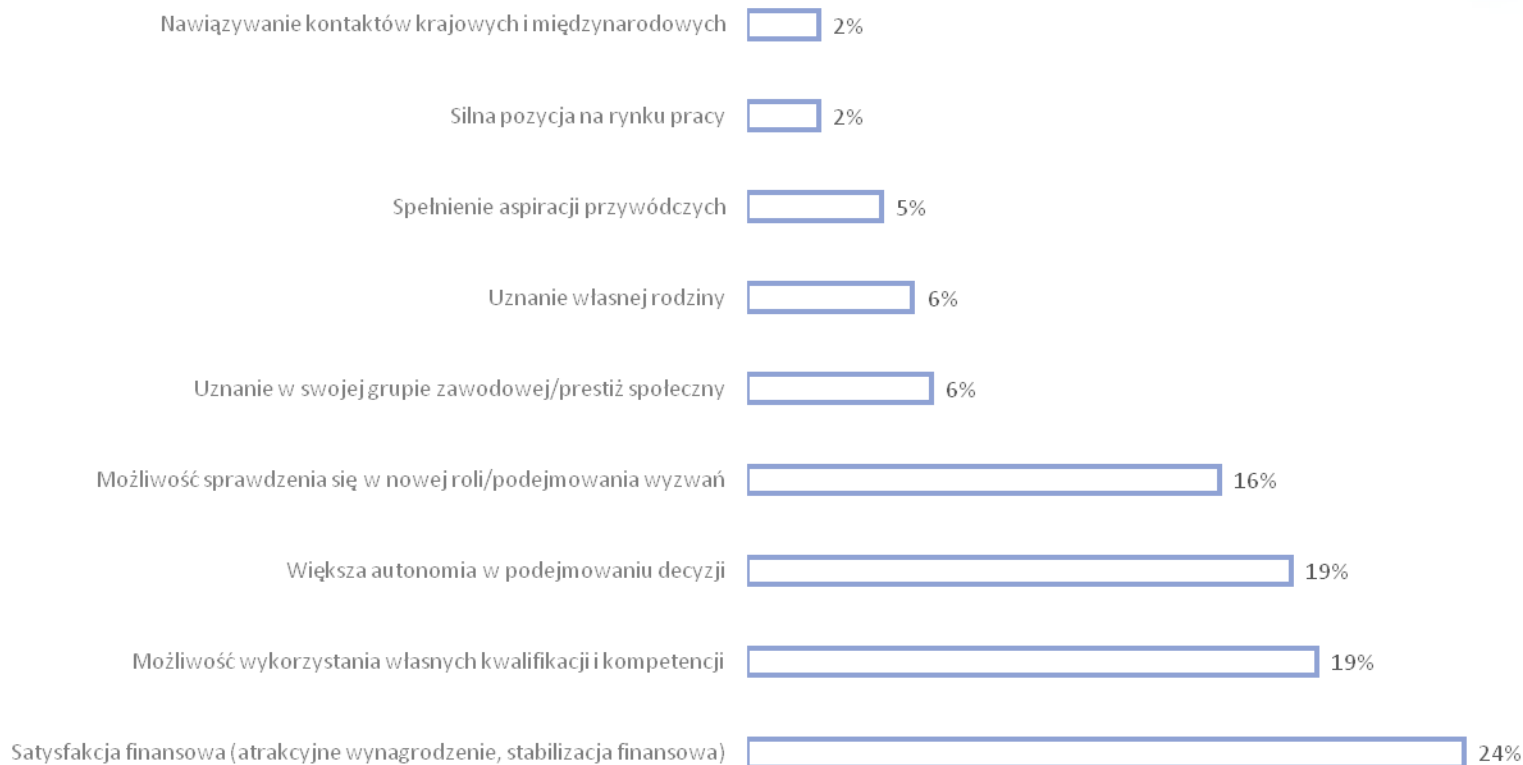
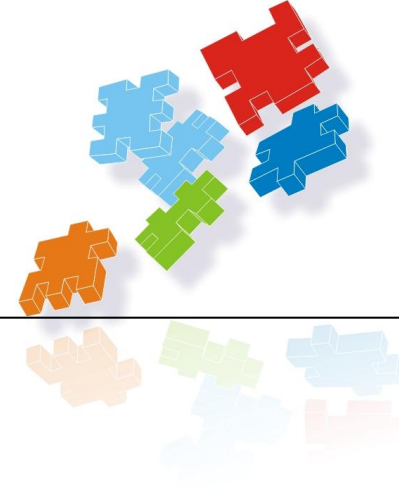
Motywatory i bariery w procesie decyzji o uruchomieniu działalności gospodarczej przez kobiety



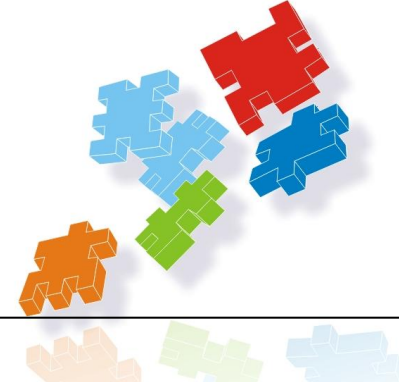
Motywatory i bariery w procesie decyzji o uruchomieniu działalności gospodarczej przez kobiety



Motywatory i bariery w procesie decyzji o uruchomieniu działalności gospodarczej przez kobiety



Polityka wyrównywania szans rozwoju zawodowego w kontekście płci



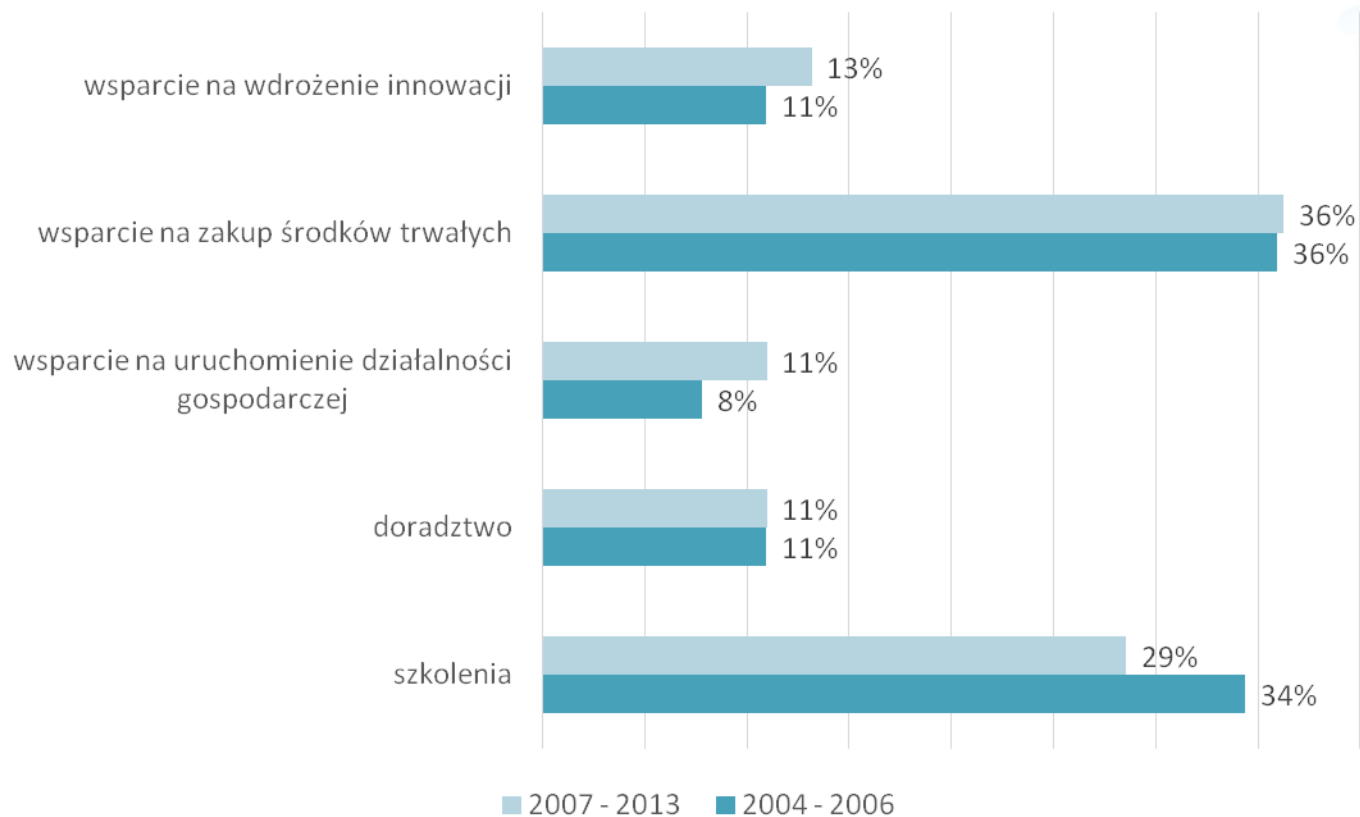
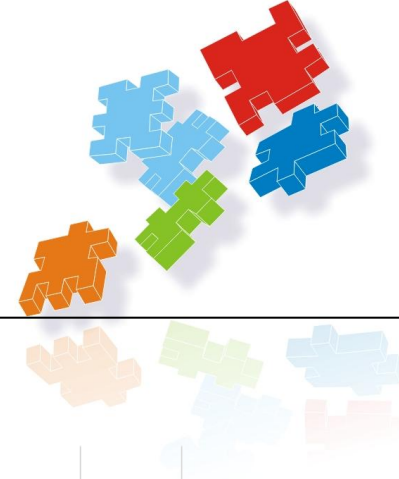
Firma

Najczęściej wskazywanym przez respondentki postulatem dotyczącym aktywności, jakie powinny podjąć firmy w zakresie wyrównywania szans rozwoju zawodowego w kontekście płci był postulat, dotyczący zakładania żłobków i przedszkoli przyzakładowych (odpowiedziało tak 19% ankietowanych). Istotne były również dla badanych kobiet działania z zakresu organizacji szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe kobiet (odpowiedziało tak 16% ankietowanych) oraz wprowadzenia elastycznego czasu pracy, również na stanowiskach kierowniczych (odpowiedziało tak 16% ankietowanych).

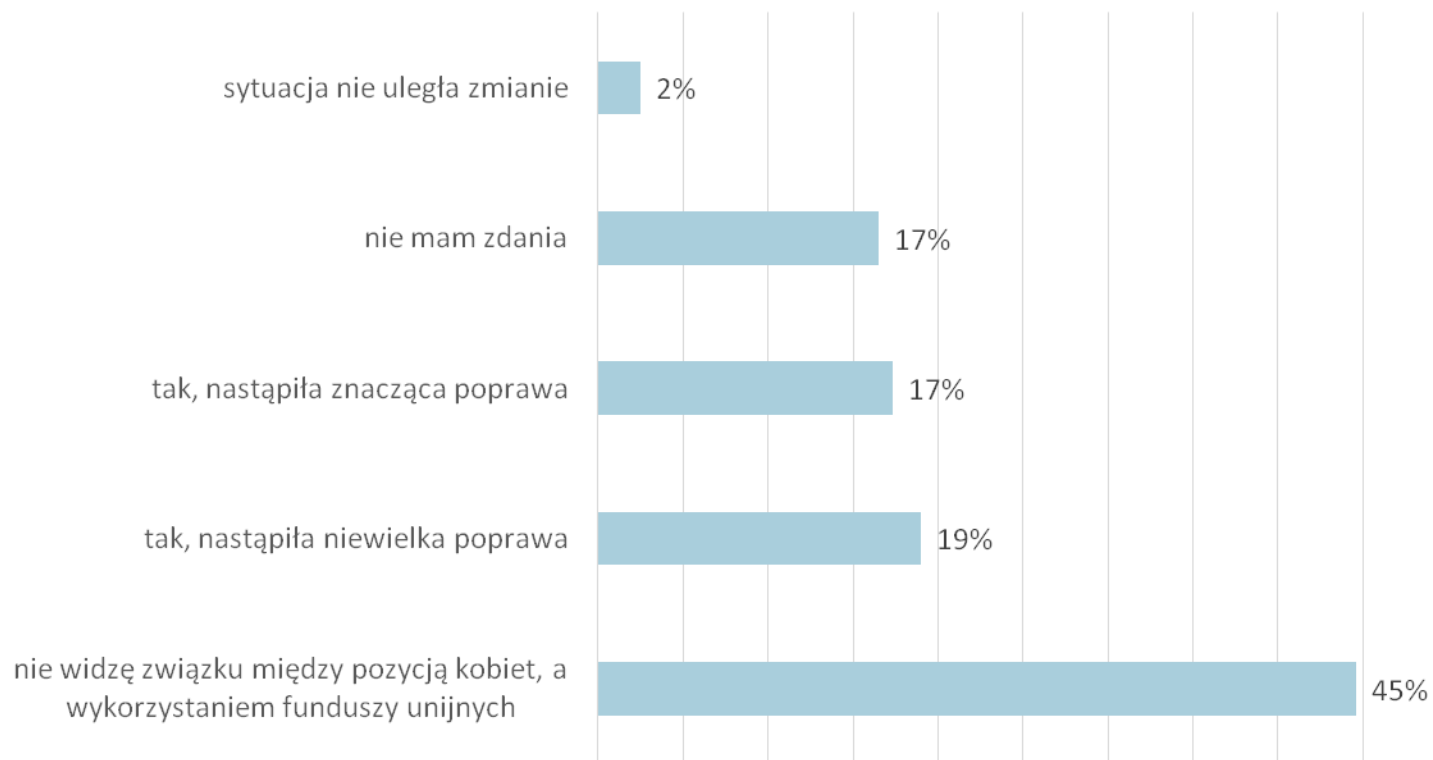
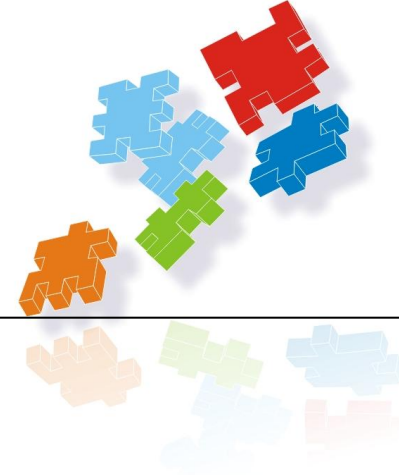
Państwo

W kwestii sposobów na wsparcie w Polsce polityki wyrównywania szans rozwoju zawodowego w kontekście płci postulaty respondentek były zbieżne rodzajowo z działaniami jakie powinny podjąć firmy. I tak na pierwszym miejscu ankietowane kobiety wskazały poprawę dostępności do żłobków i przedszkoli (odpowiedziało tak 22% ankietowanych). Na kolejnych miejscach egzekwio znalazły się: (i) organizacja nieodpłatnych szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe kobiet; uruchamianie programów pomocowych dla mam powracających na rynek pracy; promocja pozytywnych przykładów aktywności zawodowej kobiet, sylwetek kobiet sukcesu - tzw. dobre praktyki (w każdym przypadku odpowiedziało tak 17% ankietowanych).

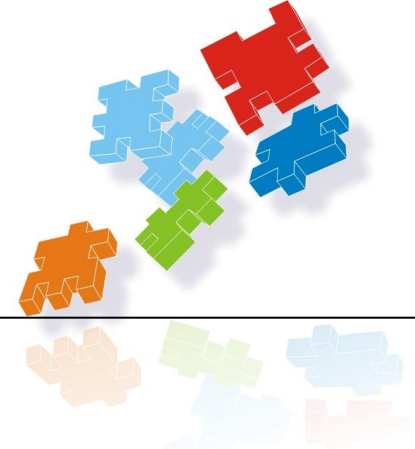
Fundusze unijne, a sytuacja kobiet na rynku pracy



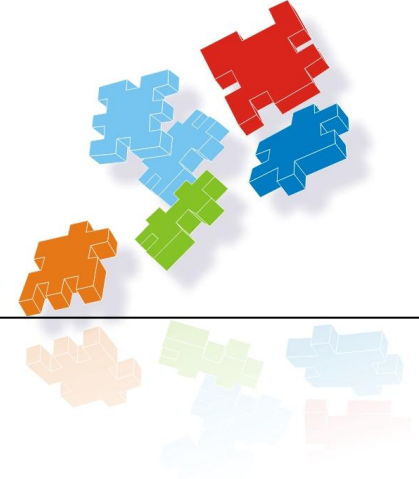
Fundusze unijne, a sytuacja kobiet na rynku pracy



Konkluzje

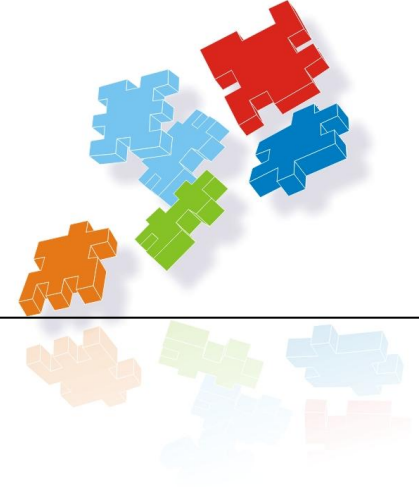


Mimo, iż jak wskazują wyniki badań projektu oraz dokonany przegląd literatury krajowej i międzynarodowej, kobiety coraz częściej decydują się na uruchomienie działalności gospodarczej, to i tak ich aktywność przedsiębiorcza jest niższa w stosunku do aktywności przedsiębiorczej mężczyzn. Co więcej występuje luka w zakresie kompetencji i umiejętności przedsiębiorczych kobiet, spotyka się panujące stereotypy marginalizujące kobiety w życiu gospodarczym, niedostateczny jest także poziom wsparcia zewnętrznego, jak i wewnętrznego, pozwalający kobietom na pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym.



Należy podjąć:

Działania upowszechniające oraz szkoleniowo-doradcze, aby w pełni wykorzystać zaistniałe możliwości (zwiększyć udział kobiet aplikujących skutecznie o wsparcie, stworzyć infrastrukturę opiekuńczo-wychowawczą dostosowaną do aktualnych potrzeb zgłaszanych przez kobiety).



Dziękuję

dr Monika Fabińska
fabinska@uni.lodz.pl