



## ŁÓDZKIE CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI I KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO

90-142 Łódź, ul. Kopcińskiego 29

sekretariat ds. doskonalenia tel./fax (042) 678 10 85  
dyrektor tel. (042) 678 33 78, fax (042) 678 07 98

e-mail: [wcdnikp@wckp.lodz.pl](mailto:wcdnikp@wckp.lodz.pl)  
[www.wckp.lodz.pl](http://www.wckp.lodz.pl)

Łódź, 10 czerwca 2016 roku



### REKOMENDACJE KONFERENCJI

#### „KOBIETA SUKCESU NA ŁÓDZKIM RYNKU PRACY W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ”

Konferencja *Kobieta sukcesu na łódzkim rynku pracy w świetle wyników badań*, która odbyła się 31 maja 2016 roku w Łodzi, poświęcona była prezentacji wyników badania opublikowanych w raporcie pod tym samym tytułem. Organizatorem wydarzenia było Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, które zrealizowało projekt analityczno-badawczy w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Łodzi oraz Agencją Analiz Statystyczno-Ekonomicznych An-Stat w Łodzi.

Projekt poświęcony był rozpoznaniu sytuacji kobiet na łódzkim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej kobiet sukcesu oraz prezentacji dobrych praktyk menedżerskich będących udziałem łódzkich kobiet biznesu.

**Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające z badań sformułowane w wymienionej wcześniej publikacji oraz zaprezentowane w trakcie konferencji:**

- 1) Sukces zawodowy nie zależy od płci, ale od indywidualnych kompetencji, motywacji i konsekwencji w działaniu.
- 2) Niezbędnymi składnikami sukcesu zawodowego są: jasno sprecyzowany cel zawodowy, wiedza, umiejętności zawodowe i społeczne, satysfakcja z wykonywanej pracy.
- 3) Edukacja, na każdym jej etapie, spełnia jedną z kluczowych ról w kształtowaniu postaw sprzyjających późniejszemu sukcesowi na rynku pracy.

- 4) Wiedza i umiejętności (zarówno twarde, jak i miękkie) to zasoby, które budują pewność siebie niezbędną w osiągnięciu sukcesu zawodowego.
- 5) Sukces jest kategorią subiektywną – każdy powinien sformułować swoje wskaźniki sukcesu.
- 6) Coraz więcej kobiet zajmuje ważne stanowiska w strukturach firm, bądź decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Jest ich jednak nadal zdecydowanie mniej, niż mężczyzn. Jednym z powodów jest to, że kobiety w dążeniu do sukcesu jeszcze ciągle zderzają się z różnej natury barierami.
- 7) Bariery sukcesu kobiet:

*Bariery wewnętrzne:*

- a) tendencja do niskiej samooceny,
- b) brak wiary we własne siły,
- c) obawa przed podejmowaniem ryzyka,
- d) stereotypy odnoszące się do aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, między innymi: przekonanie o wyższości mężczyzn na stanowiskach menadżerskich, szybszym podejmowaniu przez nich decyzji, większej dyspozycyjności, a braku ambicji, przebojowości, samodzielności i syntetycznego myślenia u kobiet.

*Bariery zewnętrzne:*

- a) trudności z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych, wynikające między innymi: z nadal zbyt ubogiej instytucjonalnej oferty opieki nad dziećmi (potrzeba większej liczby żłobków, przedszkoli, form opieki w godzinach późno popołudniowych), czy panującego jeszcze w wielu rodzinach tradycyjnego patriarchalnego modelu, w którym głównie na kobiecie ciąży kwestia prowadzenia domu i wychowywania dzieci,
- b) brak własnych środków finansowych na założenie firmy i jednocześnie stosunkowo niewielki udział kobiet w aplikowaniu o środki zewnętrzne (w tym dotacje unijne),
- c) zbyt małe wsparcie kierowane do ambitnych, aktywnych kobiet (ale i mężczyzn) będących na początku kariery w zakresie możliwości zdobywania wiedzy i doświadczenia niezbędnego do realizowania sukcesu zawodowego,

- d) mniejszy poziom akceptacji kobiet na stanowiskach kierowniczych,
- e) większe oczekiwania w stosunku do kobiet, niż mężczyzn na tych samych stanowiskach pracy,
- f) niższe wynagrodzenia kobiet w porównaniu z wynagrodzeniami mężczyzn na tożsamyh stanowiskach pracy.

Odnosząc się do powyższych wniosków z badania oraz własnych doświadczeń uczestnicy konferencji, w tym panelistki dyskusji będącej ważną częścią spotkania, formułowali szereg zaleceń i praktycznych rozwiązań, które mają na celu tworzenie przyjaznych i motywujących warunków funkcjonowania kobiet na rynku pracy umożliwiających realizację ich ambicji zawodowych.

**Rekomendacje konferencji „Kobieta sukcesu na łódzkim rynku pracy w świetle wyników badań” są następujące:**

- Stosować zasady równości płci we wszystkich sferach życia społecznego, w tym w obszarach związanych z aktywnością zawodową.
- Promować idee różnorodności (w tym różnorodności płci) jako warunku najbardziej efektywnego działania zarówno na polu edukacyjnym, jak i zawodowym.
- Wychowywać i edukować dzieci i młodzież w poczuciu równouprawnienia płci w korzystaniu z zasobów, szans, możliwości i prawa do wolności wyboru (w tym odnoszących się do ról pełnionych w rodzinie i sferze zawodowej).
- Organizować zajęcia zarówno na wczesnych, jak i późniejszych etapach edukacji przygotowujące do partnerstwa umożliwiającego godzenie ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety i mężczyzn.
- Promować, już od najwcześniejszych etapów edukacji, przedsiębiorczość rozumianą jako funkcjonowanie oparte o ciągły rozwój (idea uczenie się przez całe życie), pomysłowość i inicjatywę, elastyczność w działaniu, odwagę w formułowaniu i prezentowaniu własnych pomysłów i koncepcji.
- Powszechnie stosować metodę projektów w edukacji, która kształtuje i wzmacnia postawy niezbędne w dorosłym życiu zawodowym, takie jak:
  - na poziomie indywidualnym: odpowiedzialność, umiejętność podejmowania decyzji, dokonywanie samooceny, umiejętność organizacji pracy własnej,

- na poziomie zespołu: umiejętność pracy w grupie, planowania, podziału ról, grupowego podejmowania decyzji, dyskusowania i wypracowywania wspólnych rozwiązań, radzenia sobie z konfliktami i trudnymi sytuacjami.
- Kłaść szczególny nacisk i aktywnie wspierać rozwój kompetencji społecznych dzieci i młodzieży poprzez zachęcanie do angażowania się w inicjatywy szkolne (praca w samorządzie, udział w konkursach), stowarzyszenia, fundacje, kluby, organizacje wolontariackie.
- Udoskonalać szkolne zajęcia z przedsiębiorczości zarówno co do treści, jak i formy.
- Wprowadzać więcej zajęć o profilu marketingowym, z zarządzania organizacją, zarządzania zasobami ludzkimi, przepisów prawa konsumenckiego, reguł prowadzenia firmy opartych o systematycznie aktualizowaną wiedzę prowadzących oraz korzystanie z ekspertów zewnętrznych.
- Stwarzać młodzieży jak najlepsze warunki do dokonywania świadomego wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej:
  - upowszechniać wiedzę o zawodach funkcjonujących na rynku, w tym nowych specjalnościach, a także poszukiwanych przez pracodawców poprzez organizowanie różnorodnych form spotkań (prezentacji, debat, warsztatów w miejscu pracy) z przedsiębiorcami i pracownikami określonej branży,
  - organizować spotkania z absolwentami, którzy spełniają się w swoich rolach zawodowych,
  - popularyzować profesjonalne doradztwo zawodowe dla młodzieży ukierunkowujące na odkrywanie własnych preferencji i potencjału zainteresowanych. Wiąże się to z koniecznością podniesienia rangi doradztwa zawodowego poprzez stały rozwój jego jakości, zakresu i form.
- Ograniczać dystans pomiędzy szkołą a pracą zawodową poprzez zwiększenie ilości zajęć praktycznych organizowanych przez przedsiębiorców dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych (praktyki, staże, prezentacje firm, zajęcia prowadzone przez specjalistów różnych dziedzin oraz przez osoby zajmujące różne stanowiska). Przyczyni się to do lepszego dopasowania obydwu dziedzin życia:

młodzieży przybliży wiedzę o oczekiwaniach pracodawców, pracodawcom pozwoli wpływać na kompetencje przyszłych pracowników.

- Wspierać kobiety dążące do rozwoju zawodowego poprzez:
  - organizację szkoleń, warsztatów, zajęć w formie coachingu i mentoringu, kursów e-learningowych im dedykowanych, w tym zajęć mających na celu odkrywanie własnych talentów i wzmacnianie poczucia własnej wartości, zdobycie lub poszerzenie wiedzy o zarządzaniu, prowadzeniu własnej firmy, pozyskiwaniu funduszy na otwarcie lub rozbudowanie własnej firmy, i innych,
  - upowszechnianie dobrych praktyk, w tym stwarzanie możliwości spotkań z „kobietami sukcesu”, zarówno kobietom młodym wchodzącym na drogę zawodową, jak i dojrzałym, chcącym dalej profesjonalizować swoją karierę lub dążącym do jej zmiany,
  - powoływanie inicjatyw umożliwiających kobietom rozwijanie sieci kontaktów (networking) i budowania relacji,
  - organizowanie platform wymiany doświadczeń i wiedzy między kobietami,
  - aranżowanie warsztatów dla kobiet i mężczyzn z partnerskiego planowania i organizowania rodziny w kontekście godzenia ról zawodowych i rodzinnych,
  - skuteczne informowanie i zachęcanie do korzystania z wszelkich dostępnych finansowych i pozafinansowych źródeł rozwoju kariery zawodowej kobiet, (między innymi programy i fundusze unijne, oferta urzędów pracy), w tym propagowanie zakładania własnej działalności gospodarczej, jako szansy na spełnianie ambicji zawodowych,
  - organizowanie skutecznych kanałów komunikacji zapewniających powszechny dostęp do informacji o przedsięwzięciach kierowanych do kobiet.
- Promować zasadę równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym i tym samym umacniać zarówno kobiety, jak i mężczyzn w przekonaniu o możliwości godzenia ambicji zawodowych z udanym życiem prywatnym.
- Intensywnie przeciwstawiać się, poprzez różnorodne typy działań, ciągle funkcjonującym stereotypom odnoszącym się do kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

- Uwzględnić perspektywę płci w badaniach rynku pracy, w tym w badaniach na potrzeby edukacji.
- Prowadzić i upowszechniać badania roli kobiet na rynku pracy oraz popularyzować dobre praktyki.

Wnioski z przeprowadzonego badania oraz głosy uczestników konferencji wskazują, że sytuacja kobiet na rynku pracy systematycznie się poprawia. Spośród wskaźników pozytywnego trendu zmian można choćby wymienić zwiększającą się liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych, czy fakt, że coraz więcej z nich zakłada własne firmy. Jednocześnie skala barier, jakie muszą pokonywać kobiety dążące do satysfakcjonującego życia zawodowego jest nadal na tyle duża, że nie można tematu nierówności płci na rynku pracy uznać za marginalny.

Autorzy badania i uczestnicy konferencji uważają, że wypracowane rekomendacje wskazujące kierunki niezbędnych działań, szczególnie tych, które dotyczą obszaru edukacji, przyczynią się do podjęcia działań, które doprowadzą do zapewnienia kobietom i mężczyznom równoprawnego uczestnictwa w rynku pracy, w procesach dochodzenia do prowadzenia działalności gospodarczej, menedżerskiej oraz udziału w życiu społecznym i organach władzy publicznej.

Adresatami zarówno publikacji jak i wniosków wynikających z badań oraz rekomendacji powinny być wszystkie instytucje wpływające na zatrudnienie, tworzące miejsca pracy, fundacje i stowarzyszenia naukowo-techniczne oraz oddziaływujące na przedsiębiorczość w systemie pracy i nauki. Szczególnie ważnym odbiorcą tych materiałów powinna być edukacja (i to bez względu na szczebel kształcenia).

Opracował:

*Zespół Obserwatorium  
Rynku Pracy dla Edukacji*