



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Poradnik Kobieta na rynku pracy

Poradnik

Kobieta na rynku pracy

SPIS TREŚCI

Kobieta – rodzina – praca.....	5
Mocne strony kobiety pracownika.....	12
Pracodawcy wobec zatrudniania kobiet	24
Bezrobocie kobiet w województwie łódzkim.....	47
Kobieta a kariera zawodowa.....	54
Budowanie wizerunku osobistego na rynku pracy.....	60
Kobieta w ciąży w pracy.....	70
Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem – Kodeks Pracy.....	77
Telepraca – alternatywa dla młodych matek.....	82
Wychowanie dziecka a kariera – dylematy młodych mam.....	90
„Mama wraca do pracy” – jak zorganizować dzień	96
Powrót mamy do pracy po przerwie – aspekt psychologiczny i praktyczny.....	115
Szef na obcasach.....	134
Kobiety w męskich zawodach – przełamywanie stereotypów.....	142
Kobieta inżynier – wyzwania i możliwości.....	163
Zawody przyszłości dla kobiet.....	173
Zachowanie równowagi między życiem a pracą.....	179
Organizacje wspierające kobiety.....	195



Według Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ rodzina jest naturalną i podstawową komórką społeczeństwa.¹ Patrząc czym jest rodzina, pod kątem nauk, można dostrzec pewne trudności w jej postrzeganiu. Rodziną interesują się przedstawiciele nauk humanistycznych i społecznych takich jak: antropologia, teologia, socjologia, psychologia, pedagogika, historia, ekonomia i wiele innych.² Według Jana Szczepańskiego, wybitnego polskiego socjologa, rodzina to grupa złożona z osób połączonych stosunkiem małżeństwa i stosunkiem rodzice – dziecko.³ Z kolei pedagog społeczny, Ryszard Wroczyński mówi o rodzinie jako o naturalnym środowisku wychowawczym, w której dokonuje się podstawowy proces wychowania dziecka i wprowadzenia go w krąg kontaktów społecznych.⁴

Współcześnie zakłada się, że rodzina tworzy podstawowe, naturalne i wszechogarniające środowisko życia i wychowania członków rodziny. W rodzinie dzieci, rodzice oraz ich członkowie współżyją ze sobą i troszczą się o siebie nawzajem przez co dążą do optymalizowania swoich potrzeb i ich harmonizowania.⁵

Na przestrzeni lat rodzina, życie rodzinne było poddane wpływom pracy zawodowej wykonywanej przez jej członków. Na sytuację taką miało wpływ wiele czynników, przede wszystkim rozwój kultury masowej, mediów oraz cywilizacji. Znany socjolog rodziny Tomasz Szlendak twierdzi, iż nie można pracy i rodziny traktować oddzielnie.⁶ Każdą niemal czynność ludzką nazywa się dziś pracą. Tak duże rozszerzenie pojęcia pracy pozwala nazywać świat dzisiejszy światem pracy. Przyjmuje się powszechnie że spośród wszystkich istot żywych, praca jest atrybutem jedynie człowieka. Tylko człowiek z racji tego, że potrafi odroczyć zaspokojenie potrzeby, może szczycić się pracą. Na gruncie socjologii, praca jest uznawana za celową działalność człowieka w ramach zawodu, o pewnej doniosłości społecznej, która zapewnia mu utrzymanie.⁷ W polskiej tradycji praca jako wartość cieszyła się zawsze szczególnym szacunkiem, współcześnie również – obok rodziny – jest najczęściej wskazywana jako ważna i niezbędna. Osoby, które z jakichś powodów tracą pracę, najczęściej obniżają swoją samoocenę i poczucie własnej wartości, podobnie też postrzegani są w społeczeństwie. Nie sposób

1 http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf (dostęp 09.08.2017r.)

2 A. Janke, J. Brągiel, S. Kawula, *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Toruń, 2004, s. 13.

3 J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972, s. 149.

4 R. Wroczyński, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1985, s. 161-162.

5 A. Janke, J. Brągiel, S. Kawula, *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Toruń, 2004, s. 13.

6 T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 418.

7 J. Tischner, *Etyka Solidarności oraz Homo sovieticus*, Wydawnictwo Znak, Kraków, 2005, s. 25.



przecenić rangi pracy w życiu dorosłego człowieka, w którym stanowi ona jedno z ważniejszych zadań rozwojowych. Praca zawodowa daje możliwość samorealizacji, satysfakcji i zadowolenia. Związana z pracą pozycja zawodowa wyznacza stosunek innych ludzi do jednostki.⁸

Do połowy XIX stulecia nie istniało w zasadzie pojęcie pracy zawodowej w odniesieniu do kobiet w ujęciu społecznym, ani tym bardziej kwestia ich równouprawnienia na gruncie zawodowym. Praca zawodowa – rozumiana jako świadczenie odpłatnych usług na rzecz świata zewnętrznego – przez wiele lat była domeną jedynie kobiet ze środowisk miejskich. Stosunkowo najwcześniej, bo już w XIX wieku, rozpoczęły jej wykonywanie kobiety ze sfer robotniczych i ubogiej inteligencji, co było bezpośrednio związane z koniecznością utrzymania rodziny. Przedstawicielki najwyższych warstw społecznych nie zaznały pracy nigdy w czasie trwania zróżnicowanej struktury społecznej. Do nowej rzeczywistości wysoko urodzone kobiety były kompletnie nieprzygotowane. Konieczność podjęcia przez nie pracy bywała wynikiem ich życiowych wyborów lub nieszczęśliwego wypadku. Szczególnie, jak pisze Anna

8 D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa, 2002, s. 45.

Zachorowska - Mazurkiewicz, panieństwo lub wycofanie się z nieudanego małżeństwa skutkowało często koniecznością podjęcia pracy zarobkowej.⁹ W dwudziestoleciu międzywojennym zaczęto zwracać uwagę na to, że niedoceniane zajęcia domowe kobiet również są pracą. Kobiety podejmowały w dwudziestoleciu pracę zarobkową o wiele częściej niż przed pierwszą wojną, co głównie spowodowane było znów koniecznością ekonomiczną. Stosunkowo rzadko w tym okresie kobiety wykonywały prace intelektualne. Najszybciej rosło ich zatrudnienie w przemyśle, gdzie – niewykwalifikowane i zmuszone koniecznością podjęcia pracy – traktowane były jak tania siła robocza.¹⁰ Niewątpliwie praca zawodowa przyniosła kobietom kilka korzyści, np. pozwoliła im usamodzielnic się finansowo i płacić za „swoje potrzeby i fantazje”¹¹ Coraz szerzej aprobowana była też – jak pisze Janusz Żarnowski¹² – praca kobiet w zawodach wymagających wyższego wykształcenia, choć nadal na stanowiskach wysokospecjalistycznych pracowało bardzo mało kobiet. Mimo to praca kobiet nadal była opłacana o wiele gorzej niż męska na równorzędnych stanowiskach. Jednocześnie nie było zwyczaju zatrudniania kobiet na stanowiskach odpowiedzialnych, kierowniczych. Czasy po II wojnie światowej to okres wzmożonej aktywizacji kobiet na rynku pracy. Sprzyjało temu wiele czynników: zmniejszenie liczby ludności, zapotrzebowanie na prace związane z likwidacją wojennych zniszczeń, a w ich rezultacie wprowadzenie polityki pełnego zatrudnienia. Anna Zachorowska - Mazurkiewicz¹³ wskazuje też na takie przyczyny wzmożonej aktywności zawodowej kobiet po wojnie, jak: rozwinięta migracja z obszarów wiejskich do miast, powszechny dostęp do wykształcenia, ewolucja prawa chroniącego pracę kobiet czy powstanie instytucji i ośrodków ułatwiających łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W tym okresie można zaobserwować szczególnie dynamiczną ekspansję kobiet w zawodach uznawanych dotąd za typowo męskie. Przyczyniły się do tego: brak rąk do pracy oraz konieczność powojennej „pracy u podstaw” w okresie odbudowy. Już w tych wczesnych latach względnego równouprawnienia zawodowego kobiet i mężczyzn, mimo że praca tych pierwszych nadal była zazwyczaj nisko płatna, łatwo można dostrzec ambicjonalny stosunek mężczyzn do pracy „rywalek”. Jednocześnie z nową nomenklaturą kształtowano nowe wzorce kobiety - pracownicy. Rola zawodowa przestała być jednym z aspektów kobiecości, stała się wyznacznikiem postępu i bohaterstwa. Danuta Markowska¹⁴ pisze,

9 A. Zachorowska - Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice, 2006, s. 22.

10 Żarnowski A., *Kierunki aktywności zawodowej kobiet w Polsce XX wieku (do 1939 roku)*, w: *Kobieta i edukacja na Ziemiach Polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Instytut Historyczny UW, Warszawa, 1992, s. 113.

11 M. z Colonna Walewskich Wielopolska, *Obyczaje towarzyskie*, Wydawnictwo Libra, Rzeszów, 2006, s. 124.

12 J. Żarnowski, *Praca zawodowa kobiet w Polsce międzywojennej*, [w:] *Kobieta i praca. Wieki XIX i XX*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Warszawa 2000, s. 126-127.

13 A. Zachorowska - Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, s.7.

14 D. Markowska, *Rola kobiety w polskiej rodzinie* [w:] *Kobiety polskie*, red. Elżbieta Konecka, Warszawa:

że w latach 50. i 60., kiedy opanowano już sytuację na rynku pracy, media zaczęły forsować wzorzec kobiety godzącej role żony, matki i gospodyni z pracą zawodową. Już w pierwszej połowie lat 70-ych pojawiła się nowa tendencja, która polegała na ograniczaniu roli zawodowej młodych mężatek w fazie wychowywania niemowląt i małych dzieci. W zgodzie z tą tendencją wprowadzono wiele uprawnień socjalnych dla osoby opiekującej się małym dzieckiem, a niektóre – np. prawo do płatnych zwolnień z pracy w czasie sprawowania opieki nad chorym dzieckiem – adresowane były tylko do matki. Pozornie uznawano równość kobiet i mężczyzn na gruncie zawodowym; w praktyce ograniczało się to do uznania możliwości podjęcia przez kobiety typowo męskich prac bez uszczerbku dla obowiązków domowych, które nadal były przypisane wyłącznie kobietom. Kobiety w późnym PRL-u, choć wykształcone i z wieloletnim doświadczeniem, nadal zarabiały mniej niż mężczyźni na równorzędnych stanowiskach i miały trudności w awansowaniu i rozwijaniu samodzielnej kariery. Dotyczyły one zarówno kobiet na stanowiskach robotniczych, niskokwalifikowanych, jak i tych wykonujących pracę wymagającą długiej edukacji i wysokokwalifikowanej. Jednak aż do końca lat 80. kobiety, które chciały pracować zawodowo, raczej nie miały z tym trudności. Zaczęły się one po roku 1989, kiedy efektem uwolnienia rynku i rezygnacji z gospodarki planowej było m.in. ujawnienie rzeczywistego bezrobocia. Jego ofiarą padali najczęściej pracownicy cenieni niżej – włączając w to kobiety.¹⁵ W latach 90. zdecydowanie więcej kobiet niż wcześniej pracowało już nie z ekonomicznej konieczności, lecz z chęci „robienia kariery”. Stanowiska kierownicze wysokiego szczebla lub choćby poczucie sukcesu zawodowego były zresztą spotykane wśród kobiet w tych czasach niezmiernie rzadko w każdej branży. Koniec lat 90. obfitował w akty prawne, istotne z punktu widzenia kwestii kobiecego zatrudnienia. Nadal aktualny u progu XXI wieku pozostawał problem dyskryminacji kobiet w zakresie płacy oraz awansów zawodowych. Chęci pracodawców do zatrudniania kobiet nie zwiększają też narzędzia polityki rodzinnej, wprowadzane w ostatnich latach w Polsce, takie jak: dłuższy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, przeznaczony teoretycznie dla obojga rodziców, czy możliwość pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne podczas trwania urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. W istocie jednak trudno nie dostrzec, że współczesne kobiety zdecydowanie cechują się w coraz większym stopniu przedsiębiorczością. Nadal oczywiście często obejmują w celach zarobkowych podrzędne stanowiska, jak np. pomocy domowej czy niani. Potrafią też jednak wdrożyć pomysłowy biznesplan, oparty na tradycyjnie sfeminizowanych i pierwotnie niskopłatnych usługach. O wiele częściej jednak niż w kontekście zawodów tradycyjnych, kobiety opisywane są przez pryzmat swoich niezwykłych, wymagających odwagi lub doświadczenia,

Spółdzielnia Wydawniczo-Handlowa „Książka i Wiedza”, 1986, ISBN 8305116247, s. 200.

15 A. Zachorowska - Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, s. 7.



albo po prostu typowo męskich zatrudnień. Podobnie jak w PRL-u, także współcześnie toczy się zacięta dyskusja na temat wyborów dokonywanych przez kobiety w zakresie godzenia pracy zawodowej z rolą żony i matki. Ten budzący ogromne emocje temat jest obecny w licznych publikacjach, komentarzach pod ich internetowymi wersjami oraz dyskusjach na forach.

Biorąc jednak pod uwagę determinację i skuteczność kobiet, w najbliższych latach z pewnością możemy spodziewać się dalszych, dość radykalnych zmian, zarówno w zawodowym układzie sił, jak i we współczesnym modelu rodziny, który w świadomości społecznej dotyka dziś poważny kryzys przejawiający się przede wszystkim w niskiej dzietności oraz niestabilności instytucji małżeństwa. Zdaniem socjologów,¹⁶ nie mamy tu jednak do czynienia z kryzysem ale ze zmianami, które związane są z przeobrażeniami w dziedzinie ekonomii i życia społecznego (pójściem kobiet do pracy, elastycznością pracy, długim okresem kształcenia).

*Opracowanie: **Marzanna Antoniak, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Piotrkowie Trybunalskim***

16 T. Szlendak, *Socjologia rodziny, Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2011, s.418.

Bibliografia:

1. J. Janke, S. Brągiel, S. Kawula, *Pedagogika rodziny, Obszary i panorama problematyki*, Toruń, 2004, s. 13.
2. D. Markowska, *Rola kobiety w polskiej rodzinie* [w:] *Kobiety polskie*, red. Elżbieta Konecka, Warszawa: Spółdzielnia Wydawniczo-Handlowa „Książka i Wiedza”, 1986, ISBN 8305116247, s. 200.
3. J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa, 1972, s. 149.
4. D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002, s. 45.
5. T. Szlendak, *Socjologia rodziny, Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 418.
6. J. Tischner, *Etyka Solidarności oraz Homo sovieticus*, Wydawnictwo Znak, Kraków, 2005, s. 25.
7. M. z Colonna Walewskich Wielopolska, *Obyczaje towarzyskie*, Wydawnictwo Libra, Rzeszów, 2006 s. 124.
8. R. Wroczyński, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1985, s. 161-162.
9. A. Zachorowska - Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, s. 7, 22.
10. A. Żarnowska, *Kierunki aktywności zawodowej kobiet w Polsce XX wieku (do 1939 roku)*, w: *Kobieta i edukacja na Ziemiach Polskich w XIX i XX wieku*, red.
11. A. Żarnowska, A. Szwarc, Instytut Historyczny UW, Warszawa 1992. s. 113.
12. J. Żarnowski, *Praca zawodowa kobiet w Polsce międzywojennej*, [w:] *Kobieta i praca. Wiek XIX i XX*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Warszawa 2000, s. 126-127.

Netografia – dostęp 09.08.2017r.:

1. http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf



„Jestem kobieta pracująca - żadnej pracy się nie boję” - tak mawiała Irena Kwiatkowska odgrywając niezapomnianą rolę w znanym serialu telewizyjnym „Czterdziestolatek”. Grana przez nią postać - Kobieta Pracująca, była niezwykle zaradna, kreatywna i elokwentna. Często zmieniała pracę, wykonując za każdym razem inny zawód - była m.in. listonoszką i kontrolerką biletów, stewardessą, kominiarzem, operatorem koparki, pomocą domową z ogłoszenia, a nawet sprzedawcą-rzeczoznawcą w sklepie z antykami.¹⁷ Zwrot „kobieta pracująca” stał się w języku polskim popularnym określeniem osoby wszechstronnej zawodowo, która nie boi się wyzwań, doskonale radzi sobie w najtrudniejszych sytuacjach zawsze znajdując efektywne rozwiązanie, nie obawia się nowych zadań i świetnie je wypełnia. Zatem jest to idealna kobieta-pracownik - marzenie wielu pracodawców. Czy rzeczywiście panie posiadają tak liczne atuty, aby mogły powiedzieć o sobie, że nie obawiają się żadnej pracy? Czy spełniają oczekiwania pracodawców? Jakie wrodzone talenty posiadają? Czym się kierują podejmując pracę? Poszukajmy odpowiedzi na te pytania w dalszej części artykułu.

Wrodzone talenty kobiet

Od dawien dawna ludzie, bazując na doświadczeniach dnia codziennego zauważali, że oprócz odmiennej fizyczności, kobiety i mężczyźni różnią się od siebie także w sferze psychicznej. Niestety kobiety były postrzegane jako „druga płeć” - słabsza fizycznie i umysłowo. Efektem tego było dyskredytowanie przedstawicielek płci pięknej i stawianie mężczyzn na wyższej pozycji w większości dziedzin życia, takich jak nauka, polityka, biznes, czy kultura. Kobiety pozbawiono przy tym wielu praw przynależnych wyłącznie mężczyznom, jak np. prawo wyborcze, prawo do nauki na wyższych uczelniach, czy prawo do zajmowania się polityką. W kobiecych rękach pozostawiono dbanie o gospodarstwo domowe i wychowywanie potomstwa - w tych sferach niezaprzeczalnie dominowały panie. Na szczęście z czasem w naszej cywilizacji te tendencje zaczęły się zmieniać. Przyczyną była przede wszystkim determinacja pań w walce o równouprawnienie, ale również wzrastające zainteresowanie naukowców psychiką ludzką i funkcjonowaniem ludzkiego mózgu, co skutkowało stopniowym wzrostem znaczenia kobiet i docenieniem ich roli w niedostępnych niegdyś dla nich sferach życia. Prowadzone od wielu lat badania naukowe potwierdzają, że różnice w funkcjonowaniu i postrzeganiu świata przez kobiety i mężczyzn wynikają z różnic biologicznych, głównie tych dotyczących hormonów i budowy mózgu. Okazało się, że każda z płci ma swoje mocne strony.

¹⁷ Kobieta Pracująca, https://pl.wikipedia.org/wiki/Kobieta_Pracuj%C4%85ca, dostęp 20.07.2017r.



Zatem jakimi talentami zostały obdarowane kobiety? Najważniejszy z tych talentów to **myślenie sieciowe**, polegające na gromadzeniu, analizowaniu i przetwarzaniu informacji o dużej różnorodności (Fisher, 2003, ss.28-29). Kobiety są obdarzone naturalną umiejętnością zbierania danych, oceny ich ważności i odkrywania związków między nimi. Dostrzegają szeroką perspektywę – patrzą na problem całościowo i analizują mnóstwo elementów, które się na niego składają, dlatego często mówi się, że kobiety potrafią „czytać między wierszami”.¹⁸ Kolejnym talentem przypisywanym płci pięknej jest predyspozycja **do jednoczesnego myślenia logicznego i intuicyjnego** - np. słuchając rozmówcy, kobieta odbiera mnóstwo informacji o jego oraz własnych emocjach, jednocześnie mogąc analizować je logicznie. Dopełnieniem jest **wielozadaniowość**, czyli możliwość wykonywania kilku działań jednocześnie.¹⁹ Doskonałym przykładem jest kobieta-mama, która przygotowując rano śniadanie równocześnie kontroluje czy dzieci zapakowały kanapki, odpowiednio się ubrały i przygotowały do szkoły, niejednokrotnie w tym samym czasie odbierając telefon i wykonując makijaż. Kobiety są świetne w rozumieniu relacji międzyludzkich. **Ich naturalnym filtrem, przez który postrzegają świat, są ludzie i związki pomiędzy nimi.**²⁰ Wiąże się z tym **myślenie kontekstowe**, będące niewątpliwym kobiecym walorem. Polega ono na odwoływaniu się do doświadczeń innych osób i własnych w procesie rozwiązywania problemów. Następny punkt na liście kobiecych atutów to **zdolności werbalne**. Badania wykazały, że panie są bardziej uzdolnione werbalnie, to znaczy lepiej niż mężczyźni posługują się językiem - dotyczy to zarówno rozumienia,

18 *Czy w relacji jesteś kobietą*, <http://zwierciadlo.pl>, dostęp 20.07.2017r

19 *Mocne strony kobiety*, <http://republika kobiet.pl/psychologia/mocne-strony-kobiety/>, dostęp 20.07.2017r

20 *Nie jesteśmy z innej planety*, <http://projectmanagerka.pl/nie-jestesmy-z-innej-planety/>, dostęp 20.07.2017r



mówienia, jak i czytania ze zrozumieniem.²¹ Ponadto **gromadzą wiedzę o różnych bodźcach zmysłowych** i potrafią błyskawicznie łączyć je ze sobą, np. kojarzą zapach z osobą, fakturę przedmiotu ze wspomnieniem, fragment melodii z filmem.²² Stąd bierze się osławiona „kobieca intuicja”, pomagająca w podejmowaniu właściwych decyzji, czy ostrzegająca przed niebezpieczeństwem, którego mężczyźni nie są w stanie przewidzieć. Jakby tego było mało, kobiety łatwiej wyłapują szczegóły, dostrzegają informacje przekazywane poprzez gesty i mimikę - lepiej niż mężczyźni rozpoznają oznaki smutku, radości, złości czy strachu na twarzach innych ludzi. Są specjalistkami w odczytywaniu mowy ciała. Mają też większą potrzebę tworzenia więzi społecznych i obcowania z ludźmi.²³ Dlatego świetnie radzą sobie w **kontaktach międzyludzkich**. Tak właśnie działa magia kobiet.

Opisane powyżej talenty nie wyczerpują długiego zestawienia atutów danych płci pięknej przez naturę. Oczywiście należy pamiętać, że nie wszystkie panie posiadają wymienione

21 *Dlaczego kobiety mówią więcej niż mężczyźni?*, <http://www.focus.pl/sekret-y-nauki/dlaczego-kobiety-mowia-wiecej-niz-mezczyzni-12444>, dostęp 20.07.2017r

22 *Mocne strony kobiety*, <http://republika-kobiet.pl/psychologia/mocne-strony-kobiety/>, dostęp 20.07.2017r

23 *Kobiety i mężczyźni - różni, ale równi*, <http://www.focus.pl/czlowiek/kobiety-i-mezczyzni-rozni-ale-rowni-10535?strona=6>, dostęp 20.07.2017r

uzdolnienia w takim samym nasileniu. Nie można przecież powiedzieć, że wszystkie panie są elokwentne, a każda z nich potrafi trafnie odczytać emocje na twarzy rozmówcy. Rozpatrujemy tutaj statystyczne wyniki badań naukowych, obrazujące ogólne tendencje i różnice między płciami.

Specyficzne predyspozycje kobiet na rynku pracy

Biorąc pod uwagę opisane wcześniej wrodzone talenty kobiet, można stworzyć zestaw dziedzin, w których te predyspozycje są wyjątkowo przydatne i pożądane. Oczywiście w obecnych czasach kobiety mogą wykonywać większość zawodów. Pracują jako piloci odrzutowców, kierowcy tirów, czy - jak Kobieta Pracująca - operatorzy koparek. Mimo tych możliwości, niewielki odsetek pań wybiera takie ścieżki kariery zawodowej.²⁴ Można przypuszczać, że po prostu nie leży to w sferze ich zainteresowań zawodowych.

▣ Zarządzanie zespołem

Kobiety budują efektywne zespoły i przewodzą innym kierując się intuicją. Duża empatia i wrażliwość **powodują, że** panie świetnie sprawdzają się w zarządzaniu zespołem pracowników realizujących określone zadania grupowe²⁵. Umieją zachęcić i motywować podwładnych do pracy, są pomysłowe i nastawione na skuteczne wykonywanie swoich obowiązków.²⁶ Są przy tym bardzo wnikliwe, potrafią przewidywać oczekiwania kontrahentów i zapobiegać w przemyślany sposób zagrożeniom, które mogą się pojawić na różnych etapach pracy.

▣ Usługi

Sfera usług to dla pań szerokie pole do realizowania własnych pasji. Zakłady kosmetyczne i fryzjerskie, biblioteki, sklepy, kwaciarnie, kluby fitness - nietrudno spotkać w tych miejscach kobiety z zamiłowaniem wykonujące swój zawód. Zawód, który w dużej mierze opiera się na kontaktach międzyludzkich. Wybierając fryzjera, czy trenera fitness oprócz umiejętności i wiedzy osoby wykonującej tę profesję bardzo często bierzemy pod uwagę to, czy mamy z nią dobry kontakt. To jest tajemnica sukcesu w zawodach usługowych - łatwość nawiązywania relacji z klientami oraz budowanie przyjaznej atmosfery. Kobiety doskonale sobie z tym radzą.

▣ Własny biznes

24 *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2016r.* GUS Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2017r., s.136

25 *Nie jesteśmy z innej planety*, <http://projectmanagerka.pl/nie-jestesmy-z-innej-planety/>, dostęp 20.07.2017r.

26 *Kamila Ślęzak Kobieta szef*, <http://www.treco.pl/wiedza/artykuly-szczegoly/id/951/kobieta-szef>, dostęp 20.07.2017r.

Ze swoją biegłością w kontaktach międzyludzkich, zdolnościami językowymi, potrzebą tworzenia więzi i umiejętnością myślenia kontekstowego, kobiety są bardzo dobrymi przedsiębiorcami (Fisher, 2003, s.136). Potrafią przewidywać trendy i tworzyć długoterminowe plany z uwzględnieniem potencjalnych zagrożeń. Są rozważne, systematyczne i pomysłowe, świetnie radzą sobie w negocjacjach dzięki umiejętności odczytywania sygnałów mowy ciała i „czytania między wierszami”.²⁷

α Edukacja

Nauczanie, zwłaszcza najmłodszych dzieci, to również sfera zdominowana przez kobiety. W takich zawodach, jak przedszkolanki i nauczyciele nauczania początkowego, panie doskonale się sprawdzają. Naturalna potrzeba opieki, kreatywność, cierpliwość, wyrozumiałość i empatia to cechy, które są niezbędne w tej pracy. Przydaje się również podzielność uwagi i umiejętność przewidywania zagrożeń. Niezwykle ważne jest także nawiązywanie przyjaznych relacji z dziećmi i rodzicami.

α Środki masowego przekazu

Mass media czyli środki społecznego komunikowania o szerokim zasięgu, jakimi są prasa, radio, telewizja, Internet, a w szerszym znaczeniu także książki,²⁸ to idealne miejsce dla kobiety - pracownika. Panie są doskonałymi obserwatorami wydarzeń społecznych, co czyni z nich doceniane przez odbiorców korespondentki – pisarki, dziennikarki, felietonistki, czy blogerki²⁹. Sposób przekazywania informacji oparty na intuicji, wyczuciu potrzeb i wrażliwości powoduje, że panie doskonale sprawdzają się w tej sferze zawodowej.

α Opieka nad dziećmi i chorymi

Kobiety charakteryzują się cechami, które pozwalają im być dobrymi opiekunkami. Są to przede wszystkim wrodzona intuicja, opiekuńczość, empatia, umiejętność dostrzegania szczegółów (np. w komunikacji niewerbalnej), ale także wiele innych predyspozycji, poczynając od dbałości o więzi rodzinne, aż po troskę o porządek i dobrą atmosferę.³⁰ Empatyczne słuchanie i wynikające z kobiecej natury zainteresowanie drugim człowiekiem, zwłaszcza potrzebującym pomocy, czynią z pań doskonałe kandydatki na opiekunki dla osób starszych, chorych, niepełnosprawnych i dzieci.

α Wyszukiwanie informacji

27 *Kobieta i mężczyzna w pracy*, <https://www.msfera.pl/kobieta-i-mezczyzna-w-pracy.html>, dostęp 20.07.2017r

28 *Środki masowego przekazu*, https://pl.wikipedia.org/wiki/%C5%9Arodki_masowego_przekazu, dostęp 20.07.2017r.

29 *Mocne strony kobiety*, <http://republika kobiet.pl/psychologia/mocne-strony-kobiety/>, dostęp 20.07.2017r.

30 *Paulina Wójtowicz, Facet w roli niani*, <http://kobieta.onet.pl/dziecko/facet-w-roli-niani/lfq6q>, dostęp 20.07.2017r



Umiejętność posługiwania się słowami i intuicja pomagają kobietom w sprawnym poszukiwaniu informacji w mediach, zwłaszcza w Internecie. Panie potrafią wymyślić dużo więcej niż mężczyźni określić dla poszukiwanego hasła, co umożliwia dotarcie do najdalszych zakamarków zasobów internetowych (Fisher, 2003, s.107). Wykazują przy tym dużą dokładność, inwencję i dociekliwość. W tej branży przydaje się również łatwość nawiązywania kontaktów międzyludzkich i zdolności negocjacyjne. Dlatego kobiety są świetnymi resercherami, czyli osobami poszukującymi informacji na zlecenie (broker informacji) lub pracowników (headhunter - „łowca głów”).

✧ Motywacja kobiet w pracy

Motywacja do pracy to sprawa indywidualna, zależna od człowieka. Niektórzy pracownicy są motywowani premią, inni własnym rozwojem czy poznawaniem nowych ludzi, a jeszcze inni wspólnym celem firmy. Motywacja pracowników do pracy, to podstawa działania każdej firmy. Jej brak zwykle prowadzi do obniżenia efektywności pracy.³¹ Co motywuje kobiety do pracy i czy różnią się w tej kwestii od mężczyzn? Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Benefit Systems, zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet najważniejszym aspektem pracy zawodowej są **zarobki**.³² To jeden z ważniejszych motywatorów. W bardzo dużej mierze pracujemy dla wynagrodzenia, dzięki któremu możemy zaspokoić najbardziej elementarne potrzeby. Warto przy tym zauważyć, że kobiety często godzą się na nieco niższe zarobki, jeżeli pracodawca oferuje im w zamian inne

31 *Motywacja w pracy*, <https://portal.abczdrowie.pl/motywacja-w-pracy>, dostęp 20.07.2017r

32 *Pieniądze i work-life balance, czyli co motywuje nas do pracy?*, <https://kariera.pracuj.pl/porady/pieniazde-i-work-life-balance-czyli-co-motywuje-nas-do-pracy/>, dostęp 20.07.2017r



benefity, czyli pozapłacowe świadczenia. Panie zwracają większą uwagę na dodatkowe świadczenia, ponieważ są one wyrazem troski pracodawcy i pokazują, że docenia on wysiłek pracowników.³³ Poczucie docenienia przez zwierzchnika ma dla kobiety-pracownika duże znaczenie. Nie zawsze chodzi o profity finansowe. Często satysfakcjonujące może być również zainteresowanie ze strony zwierzchnika, pochwała czy skierowanie na szkolenie jako wyraz uznania dla wzorowo wykonywanej pracy. Dla pań bardzo ważna jest możliwość **rozwój zawodowego**. Kobiety chcą się uczyć, zdobywać nowe doświadczenia, większą wiedzę i umiejętności. Dążą do tego, aby być jeszcze lepszymi specjalistkami w swojej dziedzinie.³⁴ Dlatego możliwość odbywania szkoleń, kursów, nauka języków obcych finansowana przez pracodawcę dla wielu kobiet jest bardzo zachęcającym motywatorem do związania się z firmą. Warto nadmienić, że wg szacunków Polki są jednymi z najlepiej wykształconych Europejki.³⁵ Kolejne przykłady benefitów wybieranych przez kobiety to **dodatkowa opieka medyczna** oraz **możliwość korzystania z karnetów sportowych**, umożliwiających korzystanie na przykład z basenu, czy siłowni. Okazuje się, że panie bardziej niż mężczyźni dbają o swoje zdrowie i cenią równowagę między pracą, a życiem osobistym, dlatego tego rodzaju benefity są w stanie przekonać je do podjęcia zatrudnienia w firmie, która je oferuje. Inne udogodnienie proponowane przez pracodawców, które jest doceniane przez kobiety, to **elastyczne godziny pracy** lub **możliwość pracy z domu**, czyli popularne w ostatnim czasie rozwiązania w postaci home Office. Panie poszukując pracy częściej niż mężczyźni decydują się na takie formy,

33 *Co w pracy motywuje mężczyzn, a co kobiety?*, <https://www.forbes.pl/kariera/co-w-pracy-motywuje-mezczyzn-a-co-kobiety/vyflccf>, dostęp 20.07.2017r

34 *Co w pracy motywuje mężczyzn, a co kobiety?*, <https://www.forbes.pl/kariera/co-w-pracy-motywuje-mezczyzn-a-co-kobiety/vyflccf>, dostęp 20.07.2017r.

35 *Dlaczego Polki zmieniają pracę?*, <http://businesswomanlife.pl/dlaczego-polki-zmieniaja-prace/>, dostęp 20.07.2017r.



ponieważ ułatwiają one pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi.³⁶ Wymaga to od nich dużej samodyscypliny i doskonałej organizacji pracy, co jest bardzo istotne dla pracodawcy.

Jak widać kobieta - pracownik potrafi docenić starania pracodawcy. Pieniądże są dla niej ważne, ale równie istotne jest uznanie i docenienie ze strony przełożonych, przejawiające się w omówionych formach benefitów. Kobiety dużą wagę przywiązują do czynnika ludzkiego w miejscu pracy - w rezultacie mają do pracy stosunek osobisty. Pewne jest, że pracodawca, który potrafi dowartościować zatrudnione w swojej firmie kobiety, w zamian zyskuje lojalnych i oddanych pracowników, którzy zrewanżują się efektywną pracą.

Cechy pracowników cenione przez pracodawców

Podsumowując rozważania na temat mocnych stron kobiet, zastanówmy się nad tym, jakie oczekiwania względem pracowników mają pracodawcy, i czy kobiety te oczekiwania spełniają.

W ramach projektu badawczego „Postawy Pracownicze”, poproszono wybranych pracodawców o wypełnienie ankiety, której celem było znalezienie odpowiedzi na pytanie, jakie cechy kandydatów do pracy są przez nich najbardziej cenione. Okazało się, że wśród pożądanych cech badani pracodawcy wymienili m.in. **bycie odpowiedzialnym i wywiązywanie się z obowiązków służbowych, zaangażowanie w pracę, komunikatywność oraz chęć współpracy.**³⁷ Jak widać nie są to wygórowane oczekiwania, jednak bardzo istotne dla sprawnego funkcjonowania firmy. Jak się

36 *Co w pracy motywuje mężczyzn, a co kobiety?*, <https://www.forbes.pl/kariera/co-w-pracy-motywuje-mezczyzn-a-co-kobiety/vyflccf>, dostęp 20.07.2017r.

37 *Idealny pracownik? Jakich cech wypatrują pracodawcy u kandydatów?*, <https://poradnikprzedsieborcy.pl/idealny-pracownik-jakich-cech-wypatruja-pracodawcy-u-kandydata-do-pracy>, dostęp 20.07.2017r.

w tych wymaganiach odnajdują panie?

Niezależnie od tego, co jest priorytetem dla współczesnej kobiety, eksperci ds. **zasobów ludzkich** wskazują, że jako pracownicy, panie wykazują **większe zaangażowanie i chętniej niż mężczyźni podejmują się dodatkowych obowiązków**. Ponadto deklarują, że wykonywana praca jest dla nich interesująca, dlatego pracują z większym poświęceniem. Mają przy tym **poczucie osobistej odpowiedzialności** nie tylko za swoją pracę, ale również za to, co wypracuje zespół. Zazwyczaj kiedy otrzymają do zrealizowania zadanie, nie odkładają go na później. Skłonne są nawet zostać dłużej w firmie i poświęcić czas prywatny, aby wywiązać się ze zobowiązania i zdążyć na czas.³⁸ Kolejna wymieniana przez pracodawców cecha to **komunikatywność**. Bycie osobą komunikatywną oznacza umiejętność jasnego wyrażania myśli w sposób zrozumiały dla rozmówcy. Oznacza też odpowiadanie wprost na pytania i umiejętność dostosowania się do sposobu mówienia osoby, z którą rozmawiamy. Większość kobiet bardzo dobrze sobie z tym radzi dzięki wybitnym zdolnościom językowym i wyczuleniu na sygnały pozawerbalne przekazywane przez rozmówcę (Fisher, 2003, ss. 86-87). Dopelnieniem wizerunku idealnego pracownika jest posiadanie przez niego **chęci współpracy**, bez której zespół zadaniowy nie jest w stanie dojść do porozumienia. W trakcie realizowania zadań, zwłaszcza pod presją czasu i odpowiedzialności, często w zespole pojawiają się sytuacje konfliktowe. Na tym etapie bardzo istotne jest, w jaki sposób sporne kwestie i nieporozumienia zostaną wyjaśnione. Nieocenioną rolę odgrywają w takich okolicznościach kobiety będące członkami zespołu. Zazwyczaj są stroną, która woli porozmawiać, wyciszyć emocje uczestników konfliktu i zażegnać spór.³⁹ Starają się budować atmosferę współdziałania w grupie i kształtować prawidłowe relacje. A zatem pełnią kluczową rolę regulującą współpracę w grupie. Poza wymienionymi w badaniu pożądanymi przez pracodawców cechami, kobiety-pracownicy posiadają szereg innych zalet. Przede wszystkim **są świetnymi organizatorkami i potrafią efektywnie zarządzać czasem**, czyli pilnują terminów i umiejętnie określają priorytety w pracy. Te umiejętności wynikają z funkcji, jakie pełnią w codziennym życiu łącząc pracę zawodową z dbaniem o dom i wychowywaniem dzieci. Mimo tego, że kobiety mogą liczyć w tej kwestii na coraz większe wsparcie ze strony mężczyzn.

Jak daje się zauważyć na podstawie opisanych cech, predyspozycji biologicznych i motywacji, kobiety mogą być wymarzonymi pracownikami, gdyż spełniają najważniejsze oczekiwania pracodawców. Mają wiele mocnych stron poszukiwanych na rynku pracy. Oczywiście predyspozycje, w które wyposażyla je natura, nie w każdym przypadku występują równie silnie - jedne kobiety są zorganizowane lepiej, inne nieco gorzej; część z nich potrafi poradzić sobie z konfliktem w grupie, inne będą takich sytuacji unikać. Niemniej jednak, jak dowodzą naukowcy, płęć piękna podobnie jak mężczyźni, posiada specyficzne dla

38 *Kobieta – pracownik*, <http://kobiety.pracadla-mlodych.pl/kobieta-pracownik/>, dostęp 20.07.2017r

39 *Kamila Ślęzak Kobieta szef*, <http://www.treco.pl/wiedza/artykuly-szczegoly/id/951/kobieta-szef/>, dostęp 20.07.2017r

swojej płci atuty. Kobiety potrafią to, z czym nie radzą sobie mężczyźni, i na odwrót. Przedstawiciele obu płci wnoszą zatem do wykonywanej przez siebie pracy odmienne, często uzupełniające się umiejętności. Nie powinni ze sobą konkurować, a raczej współpracować.

W realnym świecie trudno byłoby znaleźć odpowiednik Kobiety Pracującej o tak szerokim, jak nasza bohaterka, wachlarzu zainteresowań i wykonywanych zawodów. A jednak przedstawicielki płci pięknej, podobnie jak Kobieta Pracująca, z powodzeniem wykonują profesje uznawane za typowo męskie. Ogromnym osiągnięciem naszych czasów jest to, że mają taką możliwość. Czy zatem panie mogą o sobie powiedzieć: „Jesteśmy Kobietami Pracującymi - żadnej pracy się nie boimy?”. Z pewnością mają tyle mocnych stron, aby z dumnie podniesioną głową ruszyć na poszukiwanie pracy. Pracy, jaką sobie wymarzyły.

*Opracowanie: **Aneta Knapieńska**
doradca zawodowy, CiPKZ w Łodzi
Oddział w Skierniewicach*



Bibliografia

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2016r. (2017). Warszawa. GUS Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, (s.128)
2. Fisher Helen (2003). Pierwsza płęć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat. Warszawa. Jacek Santorski & CO, (ss. 28-29, 86-87, 107, 136)

Netografia

1. Co w pracy motywuje mężczyzn, a co kobiety?, <https://www.forbes.pl/kariera/co-w-pracy-motywuje-mezczyzn-a-co-kobiety/vyflccf>, dostęp 20.07.2017r
2. Czy w relacji jesteś kobietą, <http://zwierciadlo.pl>, dostęp 20.07.2017r.
3. Dlaczego kobiety mówią więcej niż mężczyźni?, <http://www.focus.pl/sekrety-nauki/dlaczego-kobiety-mowia-wiecej-niz-mezczyzni-12444>, dostęp 20.07.2017r.
4. Dlaczego Polki zmieniają pracę?, <http://businesswomanlife.pl/dlaczego-polki-zmieniaja-prace/>, dostęp 20.07.2017r.
5. Idealny pracownik? Jakich cech wypatrują pracodawcy u kandydatów?, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-idealny-pracownik-jakich-cech-wypatruja-pracodawcy-u-kandydata-do-pracy>, dostęp 20.07.2017r.
6. Kobieta i mężczyzna w pracy, <https://www.msfera.pl/kobieta-i-mezczyzna-w-pracy.html>, dostęp 20.07.2017r.
7. Kobieta – pracownik, <http://kobiety.pracadla-mlodych.pl/kobieta-pracownik/>, dostęp 20.07.2017r.
8. Kobieta Pracująca, https://pl.wikipedia.org/wiki/Kobieta_Pracuj%C4%85ca, dostępny 20.07.2017r.
9. Kobiety i mężczyźni - różni, ale równi, <http://www.focus.pl/czlowiek/kobiety-i-mezczyzni-rozni-ale-rowni-10535?strona=6>, dostęp 20.07.2017r.
10. Mocne strony kobiety, <http://republika kobiet.pl/psychologia/mocne-strony-kobiety/>, dostęp 20.07.2017r.
11. Motywacja w pracy, <https://portal.abczdrowie.pl/motywacja-w-pracy>, dostęp 20.07.2017r
12. Nie jesteśmy z innej planety, <http://projectmanagerka.pl/nie-jestesmy-z-innej-planety/>, dostęp 20.07.2017r.
13. Pieniądze i work-life balance, czyli co motywuje nas do pracy?, <https://kariera.pracuj.pl/porady/pieniadze-i-work-life-balance-czyli-co-motywuje-nas-do-pracy/>, dostęp 20.07.2017r
14. Ślęzak K., Kobieta szef, <http://www.treco.pl/wiedza/artykuly-szczegoly/id/951/kobieta-szef>, dostęp 20.07.2017r.
15. Środki masowego przekazu, https://pl.wikipedia.org/wiki/%C5%9Arodki_masowego_przekazu, dostęp 20.07.2017r.
16. Wójtowicz P., Facet w roli niani, <http://kobieta.onet.pl/dziecko/facet-w-roli-niani/lfq6q>, dostęp 20.07.2017r.



„Nie czyn siebie samego przedmiotem kompromisu, bo jesteś wszystkim, co masz.”

Janis Joplin

W dzisiejszych czasach, wszyscy musimy sobie uświadomić, że rynek pracy rządzi się nieubłaganim prawem konkurencji i to zarówno w wymiarze wewnętrznym/krajowym, jak również globalnym. Dotyczy to wszystkich osób i podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku pracy, które chcą efektywnie i skutecznie realizować swoje cele. Z punktu widzenia pracodawców, uzasadnione jest dokonywanie wyborów racjonalnych. Potrzeby zwiększenia produktywności i efektywności firmy zapewniające jej przewagę konkurencyjną na rynku, dążenia do optymalizacji zysku powodują, że pracownikom stawia się wysokie wymagania. Takim postawom pracodawców sprzyja sytuacja, kiedy na rynku pracy występuje nadwyżka zasobów pracy (osób szukających pracy) nad popytem na pracę, który tworzą pracodawcy (zapotrzebowanie na pracowników). Wówczas pracodawca ma możliwość dokonywania dowolnego wyboru pracownika, stosownie do swoich potrzeb i wymagań, mając na uwadze minimalizację kosztów pracy. Obok kwalifikacji, innowacyjności, kreatywności i zaangażowania, cechą wysoko cenioną przez pracodawców jest dyspozycyjność pracownika.⁴⁰ Tymczasem, struktura rynków pracy jest patriarchalna, to znaczy rynki pracy są dostosowane do osób, które je stworzyły, a więc do mężczyzn.⁴¹ Świadczy o tym chociażby powszechna w całej Europie, praktyka definiowania stanowisk na których dominującą siłą roboczą stanowią kobiety, „.. jako niewymagających wysokich kwalifikacji lub też, jako stanowisk bez przyszłości, czyli niewymagających dalszego szkolenia wewnątrz firmy”.⁴²

Przeciętny polski pracodawca nadal stereotypowo postrzega kobietę – pracownika

Kobiety mniej dyspozycyjne: Powszechne stwierdzenie że pracodawcy faworyzują mężczyzn stawiając kobiety w trudniejszej sytuacji na rynku pracy ma swoje odzwierciedlenie w tendencjach dyskryminacyjnych, jakie nadal obserwujemy na polskim rynku pracy. Myślenie wielu pracodawców jest proste i nacechowane stereotypowym podejściem do roli obu płci: „Mężczyźni nie rodzą i nie wychowują, są więc dyspozyczni. Zatem, pracodawca mając wybór między młodym żonatym mężczyzną a młodą mężatką, wybierze jako kandydata do pracy tego pierwszego, choćby kobieta miała znacznie lepsze kwalifikacje. Żona kandydata jest gwarantem

40 https://www.ipiss.com.pl/.../balcerzak_Czy-uprawnienia-pracownic - dostępny 14.08.2017

41 Środa M. *Kobiety i władza*. W.A.B. Warszawa 2009, s 328

42 Geske Dijkstra A., Plantega Janneke, *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, s 65

stabilizacji i dyspozycyjności swojego męża. Natomiast mężatka nie jest dyspozycyjna; stwarza niebezpieczeństwo, że zajdzie w ciążę i będzie brać zwolnienia do opieki nad dzieckiem – stwierdza wprost prof. Magdalena Środa, która jest orędowniczką równych praw kobiet i mężczyzn.⁴³ W większości polskich rodzin i tym samym wśród wielu pracodawców, panuje powszechne przekonanie, że kobieta po urodzeniu dziecka powinna zająć się jego troskliwą opieką i wychowaniem, a nie mąż. Takie stereotypowe nastawienie pracodawców do kobiet, stawia je w dużo gorszej sytuacji niż mężczyzn. Ze względu na przypisane im funkcje macierzyńskie oraz opiekuńcze nie spełniają lub nie mogą spełnić oczekiwań pracodawcy.⁴⁴ W odróżnieniu od mężczyzn, kobiety jako kandydatki do pracy i jako pracownice oceniane są przez pryzmat swoich obowiązków rodzinnych, przypisanych im przez stereotyp kobiecości. Pomimo obserwowanych w ostatnim czasie zmian w podziale ról w polskich rodzinach, to nadal od kobiet głównie oczekuje się większego zaangażowania w prowadzenie gospodarstwa domowego oraz opiekę nad zależnymi członkami rodziny. Mężczyźni wciąż w niewielkim zakresie włączają się w obowiązki domowe, chociaż w rodzinach młodszych i związkach partnerskich ich udział jest już większy.⁴⁵



43 Środa M. *Kobiety i władza*. W.A.B. Warszawa 2009, s. 328

44 Balcerzak-Paradowska B. *Czy uprawnienia pracownicze sprzyjają zatrudnieniu kobiet?*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Polityka Społeczna 2002, nr 11-12

45 tamże



Pracodawcy są świadomi, że zdecydowana większość młodych kobiet w Polsce stereotypowo bierze na siebie wszystkie obowiązki rodzinne i ma trudności w pogodzeniu życia zawodowego z rolą rodzica i opiekunki, najczęściej kosztem własnego zaangażowania w pracę i rozwój zawodowy. Obawiają się przyszłej absencji kobiet spowodowanej nie tylko ciążą i pościem ale również opieką nad małym, czy chorym dzieckiem. Wielu pracodawców powielając stereotyp mniejszej dyspozycyjności kobiet, ma obawy i rozważa potencjalne skutki finansowe i organizacyjne dla zakładu pracy, wynikające z przysługujących kobiecie uprawnień, np.: potrzebę przesunięcia kobiety w ciąży do innej pracy, skrócenie czasu pracy karmiących matek, zwolnienia opiekuńcze, trudności z przywróceniem do pracy na dotychczasowych warunkach po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym itd. Pracodawcy dostrzegają również, że Polki, gdy zachodzą w ciążę, wręcz nawykowo i maksymalnie korzystają ze wszystkich przywilejów i przesądów związanych z tym stanem (traktowanym stereotypowo jako choroba) i przestają pracować na długi okres czasu tracąc kontakt z firmą. Takie stereotypowe podejście wielu kobiet i ich partnerów buduje w oczach pracodawców niezbyt korzystny wizerunek pań, jako pracowników. Pani prof. Magdalena Środa zwraca uwagę, że jeśli kobiety mają określone prawa i możliwości na rynku pracy, to oznacza, że mają również określone obowiązki, co wymaga od nich dyscypliny i wyrzeczeń. Tymczasem Polska zajmuje pierwsze miejsce w Europie pod względem liczby i długości zwolnień w okresie ciąży.⁴⁶ Ciekawych informacji na temat stosunku pracodawców do zatrudniania kobiet dostarcza badanie przeprowadzone przez Instytut ARC Rynek i Opinia na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w przedsiębiorstwach charakteryzujących się wysoką, średnią lub niską innowacyjnością technologiczną, lub w ogóle nie wykorzystujących

46 Środa M. Kobiety i władza. W.A.B. Warszawa 2009, s 331



technologii (z obszaru 6 województw), działających w branżach: *farmaceutycznej, lotniczej, produkcji sprzętu elektronicznego, produkcji instrumentów precyzyjnych i pomiarowych, produkcji maszyn biurowych i komputerów, kosmetycznej, automatyce przemysłowej, produkcji sprzętu medycznego/instrumentów medycznych, produkcji maszyn do sprzątkania, usług medycznych, produkcji spożywczej, produkcji opakowań, branży meblowej, handlu, usług ochroniarskich, usług brokerskich*. W ramach badania prowadzono również wywiady eksperckie z pracownikami firm doradztwa personalnego rekrutującymi pracowników dla firm uczestniczących w badaniu. Okazuje się na przykład, że dla pracodawców ważne jest, w jaki sposób kobieta traktuje własne macierzyństwo; czy jako moment zupełnego wyłączenia się z życia zawodowego na dłuższy czas, całkowitego zaangażowania w życie rodzinne, czy najwyżej kilkumiesięczną przerwę, po której następuje powrót do intensywnej pracy. Badanie pokazuje, że kobiety z przedsiębiorstw charakteryzujących się wysoką innowacyjnością – wykształcone, posiadające dość rzadkie kwalifikacje i umiejętności – częściej postrzegają swoje macierzyństwo jako doświadczenie, które niewątpliwie zmusza je do poświęcania się pracy zawodowej w mniejszym stopniu i do większej podzielności uwagi pomiędzy pracę, a rodzinę, ale nie traktują go jednak, jako głównej przeszkody w realizowaniu własnej ścieżki zawodowej.⁴⁷ Dla kobiet tych, macierzyństwo jest czasowym wyłączeniem się ze spraw zawodowych. Kobiety z firm wysokich technologii częściej niż pozostałe twierdzą, że macierzyństwo nie ogranicza ich, wręcz wyzwala w nich umiejętności lepszego organizowania czasu w pracy, a nawet większej obowiązkowości.⁴⁸ Takie postawy są bardziej akceptowane przez pracodawców i budują pozytywny wizerunek kobiety-pracownika.

47 http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf - dostępny 14.08.2017

48 tamże



▣ Zróżnicowanie pracodawców we wspieraniu karier zawodowych kobiet:

Badania pokazują, że kariera kobiet, możliwości awansu zajmowania coraz bardziej odpowiedzialnych stanowisk nie są uzależnione wyłącznie od ich indywidualnych predyspozycji, czy też samego faktu bycia matką. Analiza wypowiedzi uczestników wspomnianego badania przedsiębiorstw na zlecenie PARP pokazała, że tym co istotnie wpływa na kształtowanie się kariery zawodowej kobiety, jest charakter przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona i sposób jego organizacji.⁴⁹ Kobiety pracujące w przedsiębiorstwach będących częścią dużych zagranicznych koncernów na ogół mają w nich bardziej otwartą drogę awansu. Firmy te starają się przestrzegać standardów równego traktowania pracowników bez względu na ich płeć, wiek, sytuację rodzinną, a za podstawowe kryterium awansu obierają czynniki merytoryczne: osiągnięte sukcesy, kwalifikacje, doświadczenie.⁵⁰ Są to takie firmy, w których reguły wynagrodzeń, awansu są dla pracowników jasne i czytelne. W przedsiębiorstwach korporacyjnych częściej niż w pozostałych firmach praca każdego pracownika, niezależnie od płci podlega takiemu samemu systemowi oceny, regulowanemu owymi standardami. Inaczej niż w firmach niekorporacyjnych, zwłaszcza małych, gdzie reguły awansu, przyznawania podwyżek nie są jasne i zależą często od mentalności, i postrzegania pracowników przez pryzmat płci, czy wieku. Dowodzą tego wypowiedzi respondentek, wspomnianego powyżej badania. Ich zdaniem, awans w głównym stopniu uzależniony jest od przełożonych, tego w jaki sposób postrzegają swoje pracownice: czy przez pryzmat stereotypów, czy przez pryzmat ich umiejętności i kwalifikacji.

49 http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf - dostępny 18.08.2017

50 tamże

A zatem, w tych firmach, które mają czytelną strukturę i reguły awansu kobiety w mniejszym stopniu będą oceniane przez pryzmat płci i jej atrybutów, a bardziej na podstawie osiągnięć i kwalifikacji, ścieżka rozwoju zawodowego nie będzie zależeć od osobistych przekonań osoby przełożonej. Wyniki badania pokazują również, że macierzyństwo, które jest indywidualnym doświadczeniem kobiet i niewątpliwie wpływa na dynamikę rozwoju kariery, jest różnie postrzegane przez pracodawców w firmach wysokich technologii. Wpływ macierzyństwa na ścieżkę zawodową kobiety zależy od stosunku pracodawcy do tego etapu w życiu kobiety. Wypowiedzi kobiet wskazują na to, że nie sam fakt posiadania dziecka przeszkadza w rozwoju zawodowym, ale podejście pracodawcy do tego problemu – czy stwarza udogodnienia dla młodej matki, które pozwalają jej na szybki powrót do pracy i efektywną pracę. Wywiady potwierdziły, że nadal wielu pracodawców postrzega kobiety-pracowników przez pryzmat ich przyszłego bądź obecnego macierzyństwa. Wiele pracodawców obawia się zatrudnienia kobiety, zwłaszcza młodej w związku z czasową dezorganizacją pracy firmy, w momencie jej absencji wynikających ze zwolnień lekarskich. Bywa i tak, że macierzyństwo i posiadanie małych dzieci dyskwalifikują kobiety w oczach niektórych pracodawców. Kobiety nadal są pytane podczas rozmów kwalifikacyjnych o swoje plany macierzyńskie często nie wprost, ale w zawołowany sposób. Wiele kobiet ma również pozytywne doświadczenia związane z macierzyństwem i dalszym realizowaniem się w swojej pracy zawodowej, co tylko potwierdza, że macierzyństwo nie musi być wcale przeszkodą, a „pracodawca przyjazny mamie” umożliwiający kobiecie zatrudnienie na bardziej elastycznych warunkach (np. praca w domu, w innych godzinach niż pozostali pracownicy), zaowocuje posiadaniem dobrego, zaangażowanego i oddanego firmie pracownika.

▣ Kobieta w procesie rekrutacji - perspektywa pracodawcy:

Rekrutacja stanowi kluczowy element polityki personalnej prowadzonej w każdym przedsiębiorstwie. Talenty i kompetencje zrekrutowanych osób mogą w dużej mierze zadecydować o sukcesie firmy. Niestety kobiety podczas rekrutacji nadal napotykają liczne bariery. Trudności te wynikają bardzo często z nieświadomych działań, czyli stereotypowego podejścia i uprzedzeń wobec kobiet. Czasem już na etapie formułowania opisu stanowiska, dochodzi do dyskryminacji kobiet, np. poprzez używanie tylko męskich nazw stanowisk, czy wręcz sugerowanie że poszukiwany jest mężczyzna. Kobiety podczas rozmowy kwalifikacyjnej częściej niż mężczyźni są pytane o sytuację rodzinną, stan cywilny, plany związane z rodzicielstwem i dyspozycyjność. Pracodawcy biorący udział w badaniu zrealizowanym przez Instytut ARC Rynek i Opinia na zlecenie *PARP*, jednogłośnie deklarowali, że wiek i płeć to cechy które nie mają wpływu na decyzję o przyjęciu do pracy. Pojawiały się nawet sporadyczne opinie, że poszukiwane są osoby o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej i posiadające dzieci, gdyż one rzadziej zmieniają pracę. Dlatego też zatrudnianie kobiet może być bardziej korzystne dla pracodawcy (zwłaszcza w sytuacji coraz większej



konkurencji na rynku specjalistów), gdyż kobiety charakteryzują się większą stabilnością, jeśli chodzi o zmianę miejsca zatrudnienia. Niestety, wypowiedzi wielu kobiet zatrudnionych w działach personalnych badanych firm oraz pracowników firm doradztwa personalnego, zajmujących się rekrutacją dla przedsiębiorstw branży technologicznej, nie potwierdziły antydyskryminacyjnych deklaracji pracodawców. Co prawda, pracodawcy przygotowując profil kandydata, nie narzucają płci i wieku kandydata, to jednak nadal mają one znaczenie przy rekrutacji. Wiek, płeć, sytuacja rodzinna to nadal kwestie istotne dla pracodawców, ale ukryte pod pozorami politycznej poprawności.⁵¹ Znamienne są wypowiedzi respondentów badania wskazujące przypadki/sytuacje, w których kwestia płci ma znaczenie w rekrutacji i świadczą o stereotypowym podejściu pracodawców do cech i roli zawodowej obu płci, na przykład:⁵²

- Pracodawcy działający w branżach zmaskulinizowanych, czyli lotniczej, nawigacji morskiej, komputerowej, elektronicznej i automatyki przemysłowej uważają za problematyczne włączanie kobiet do ściśle męskiego zespołu pracowniczego, dlatego przyznają, że w rekrutacji preferują mężczyzn;
- Niektórzy pracodawcy obawiają się zatrudnić kobietę do działów/firm stricte męskich uzasadniając to tym, że trudno będzie jej się odnaleźć w wyłącznie męskim gronie;
- Pracodawcy poszukujący specjalisty odpowiedzialnego za kontakty ze wschodnimi partnerami biznesowymi, bardzo delikatnie sugerują, że ze względu na bardziej patriarchalną i tradycyjną kulturę wschodu, lepiej przez kontrahentów będzie postrzegany mężczyzna;

51 http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf - dostępny 21.08.201

52 tamże

- Gdy obsadzane są stanowiska menedżerskie związane z zarządzaniem zespołami, działami męskimi (np. w branży budowlanej czy niektórych działach produkcji), pracodawcy deklarowali, że chętniej zatrudniają mężczyzn, gdyż ich zdaniem kobiecie trudno jest znaleźć się i wyrobić sobie szacunek w środowisku pracowników szeregowych – mężczyzn, których charakteryzuje często brak ogłady, wykształcenia i bardzo tradycyjne, patriarchalne spojrzenie na świat.

Jak widać, deklaracje pracodawców rozmijały się z rzeczywistością panującą w ich firmach. Pracodawcy wiedzą, że nie wolno dyskryminować kobiet w zatrudnieniu ale pełni tradycyjnych obaw, nie są w stanie przełamać męskich schematów myślenia na temat kobiet. Znajduje to odzwierciedlanie na rozmowach kwalifikacyjnych, zwłaszcza tych które nie są prowadzone przez specjalistów HR ale przez właściciela firmy lub bezpośredniego przełożonego. Oczywiście są wyjątki, i tacy pracodawcy, którzy analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy, braki specjalistów, dostrzegają rosnącą rolę kobiet, ich atuty i kwalifikacje techniczne, inżynierskie, dlatego chętnie rekrutują kobiety na równi z mężczyznami. Można ich znaleźć zwłaszcza wśród dużych i średnich przedsiębiorstw między innymi z branży budowlanej i technologicznej. Dla przykładu, w firmie Skanska co trzecia osoba zatrudniona na stanowisku inżyniera jest płci żeńskiej. Co prawda, zdecydowana większość kobiet pracuje na stanowiskach związanych ze wsparciem projektów w obszarze finansów, prawa, HR czy komunikacji. Jednak coraz więcej pań pracuje też bezpośrednio na budowach, na stanowiskach inżynierów, kierowników robót czy menedżerów projektów. Wzrasta również liczba awansów kobiet. Pani Agnieszka Lisicka, menedżer zespołu ds. rekrutacji i szkoleń w firmie Skanska twierdzi, że obecnie tyle samo kobiet co mężczyzn awansuje w strukturach firmy. Jej zdaniem sektor budowlano-deweloperski potrzebuje wykształconych, kreatywnych i posługujących się językami obcymi pracowników, i mile widziane w rekrutacji są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Uważa ona, że niski odsetek pań zatrudnionych w branży budowlanej nie jest skutkiem wyłącznie dyskryminacji ale również mniejszej dostępności kobiet z kwalifikacjami, wykształceniem inżynierskim, zainteresowaniami technicznymi i doświadczeniem na rynku pracy.

▣ Pracodawcy częściej preferują mężczyzn na stanowiskach menedżerskich:

Pomimo że na świecie kobiety stanowią obecnie ponad 50 proc. pracowników, to mężczyźni piastują trzy czwarte stanowisk kierowniczych. Eksperci są zgodni, że wynika to głównie z przyczyn kulturowych i dyskryminacji kobiet.⁵³ Łukasz Kozłowski, ekspert Pracodawców RP tłumaczy, że częścią firm zarządzają osoby, które nie są nawet w stanie wyobrazić sobie kobiety zajmującej wysokie

53 <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90444,19754575,rownosci-plci-jeszcze-nie-ma.html> – dostępny 21.08.2017

stanowisko.⁵⁴ Wypowiedzi respondentów w badaniu przeprowadzonym na zlecenie PARP również pokazało, że droga awansu kobiet jest dłuższa i napotykają one więcej przeszkód niż mężczyźni. Kobiety muszą wykazać się większą determinacją i konsekwencją, a często zachowywać jak mężczyźni aby pokonać stereotyp „mężczyzny – kierownika”.⁵⁵ Cechy, jakimi opisuje się menedżera, nadal bardziej odpowiadają cechom osobowości mężczyzny i takiej też osoby poszukują pracodawcy.⁵⁶ Tym co utrudnia paniom awans i dołączenie do grona kadry zarządzającej jest także swoista ekskluzywność tej grupy, w dużej mierze męskiej i mocno zakorzeniona męska kultura, która bezpośrednio przekłada się na kulturę panującą w organizacji.⁵⁷ Również w większość badanych firm branży technologicznej, top management stanowią mężczyźni, nawet jeśli na niższych stanowiskach merytorycznych występuje przewaga kobiet. Kobiety pracujące w tych firmach podczas wywiadów wskazywały, że do awansu dochodzi się nie tylko wywiązując z obowiązków pracy, czy osiągając sukcesy. Warunkiem są dobre relacje z przełożonymi. Pracodawcy/pracodawczynie podświadomie skłaniają się ku kandydatom męskim, często nosząc w sobie przekonanie wynikające ze stereotypów, że kobieta, przełożona męskiego zespołu, nie poradzi sobie tak dobrze jak mężczyzna, bo nie będzie wzbudzać respektu wśród pracowników, nie będzie przez nich poważana i może być także nieakceptowana. Pracodawcy dopytywani o nierówne proporcje kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach w swoich firmach, na ogół wyjaśniali to specyfiką rynku pracy na którym ich zdaniem większość doświadczonych i kompetentnych kandydatów na menedżerów stanowią mężczyźni (*i znowu stereotyp!*). Jednocześnie dostrzegają, że istnieją czynniki, które utrudniają lub wydłużają kobietom drogę do awansu zawodowego. W opinii badanych pracodawców do nich należą:

- macierzyństwo, które dla kobiet jest trudnym okresem na drodze do awansu, gdyż wymaga od nich pogodzenia dwóch ról: zawodowej z rolą matki, oraz w dużym stopniu ogranicza ich dyspozycyjność. Pracodawcy często w tym czasie nie proponują im awansu z przekonania, że i tak obarczone są one zbyt wieloma obowiązkami. Kobiety matki, bywają więc pomijane. Ponadto twierdzili, że w branżach sfeminizowanych kobietom łatwiej jest osiągać kolejne szczeble kariery, nawet w krótkim czasie po urodzeniu dziecka.
- cechy osobowości kobiet, które według nich są mniej stanowcze, mniej zdecydowane, mniej pewne własnej wartości, jeśli chodzi o pozyskiwanie kolejnych osiągnięć w karierze zawodowej.

⁵⁴ tamże

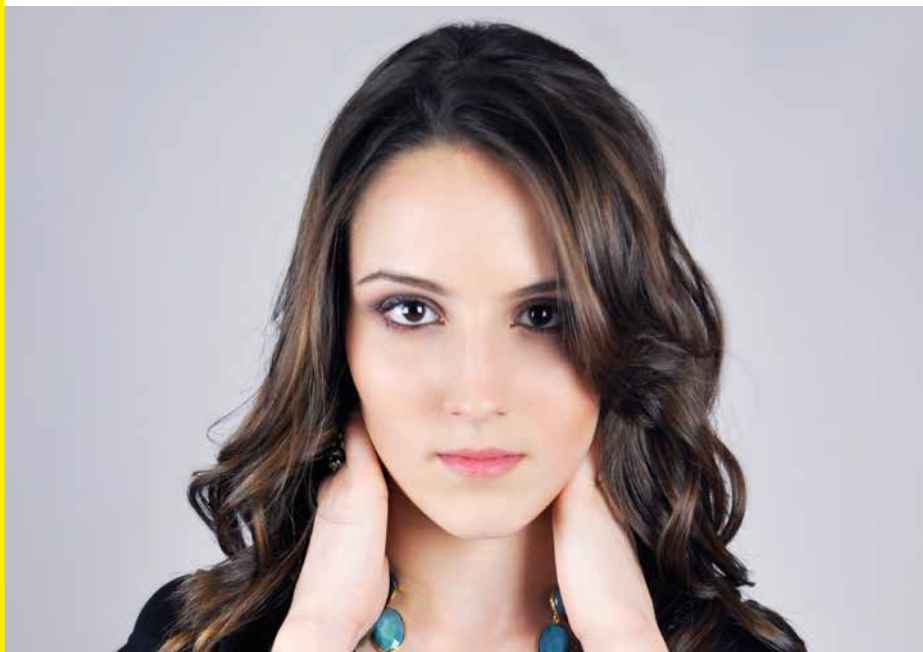
⁵⁵ tamże

⁵⁶ http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf – dostępny 21.08.2017

⁵⁷ http://it-manager.pl/wp-content/uploads/Raport_Kobiety_na_stanowiskach_kierowniczych_2016.pdf – dostępny 21.08.2017



Takie tradycyjne i uogólnione podejście wielu pracodawców jest bardzo niesprawiedliwe i krzywdzące dla kobiet. W życiu codziennym, w mediach; prasie telewizyjnej, Internecie obserwujemy wiele przykładów kobiet świetnie radzących sobie na stanowiskach menedżerskich i szefów firm. Świetnie radzą sobie w zarządzaniu zespołami męskimi, np. „pani inżynier na budowie”. Oczywiście nie każdy posiada predyspozycje do zajmowania stanowisk menedżerskich, ale z pewnością nie różnicuje tego płeć kandydata. Zdaniem pracowników firm personalnych, rekrutujących dla przedsiębiorstw w branży technologicznej płeć odgrywa mniejszą rolę przy zatrudnianiu na niższe stanowiska w hierarchii firmy, np. specjalistów i pracowników technicznych. Ich zdaniem szanse kobiet aplikujących na niższe stanowiska są porównywalne z mężczyznami. Często są to stanowiska niewymagające jeszcze dużej dyspozycyjności, zwłaszcza w przypadku firm wysokich technologii, gdzie o wyspecjalizowanych pracownikach jest coraz trudniej. Im wyższy jednak szczebel, tym trudniej kobietom rywalizować z mężczyznami i spełnić oczekiwania pracodawców. Często pomimo jednakowych kompetencji i kwalifikacji wciąż muszą udowadniać więcej niż mężczyźni, że sprawdzą się w roli menedżera. Trzeba jednak podkreślić, że mimo wielu czynników zewnętrznych (uprzedzony pracodawca lub nieprzyjazna kultura organizacyjna w firmie), utrudniających kobietom zdobycie stanowisk kierowniczych, to często zdarza się i tak, że to kobiety same rzucają sobie kłody pod nogi i stają się przeszkodą, która ogranicza im dojście na sam szczyt kariery. Margot Zielinska, Leadership & Assessment Consultant w IBM mówi wprost: *„Bariery w rozwoju kobiet są tworzone nie tylko przez czynniki zewnętrzne i organizacyjne. Ważne są też czynniki indywidualne - kobiece indywidualne zachowania przywódcze i w planowaniu kariery. Jednym z pierwszych czynników*



jest fakt, że kobiety często nie planują swoich karier ani nie wyznaczają sobie konkretnych celów związanych z promocją".⁵⁸ Tłumaczy, że według niej około trzy czwarte kobiet nie planuje kariery, co jest ogromnym błędem, gdyż oznacza to, że często nie dążą one do konkretnych celów ani nie poszukują nowych możliwości rozwinięcia własnych umiejętności niezbędnych na przywódczych stanowiskach.⁵⁹ Z kolei Lidia Mikołajczyk-Gmur, Dyrektor Generalny firmy Velux. – stwierdza „*Kobieta na kierowniczym, czy zarządzającym stanowisku nie jest już żadnym zaskoczeniem. Nie możemy też mówić o celowej dyskryminacji, bo w dalszym ciągu jednak wiele kobiet nie chce wchodzić w branże typowo męskie*".⁶⁰ Tymczasem, w życiu codziennym możemy zaobserwować, że niektóre kobiety paradoksalnie wolą, jeśli szefuje im mężczyzna, bo kojarzą płęć męską z większą stabilnością, darzą mężczyzn większym zaufaniem. Natomiast kobiety utożsamiają ze zmiennymi nastrojami, zazdrością i dlatego uważają, że kobiety będą gorszymi szefami. Takie stereotypowe myślenie z pewnością nie buduje w kobietach pewności siebie i dążenia do osiągnięcia stanowisk kierowniczych.

58 <http://pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-same-utrudniaja-sobie-droge-na-szczyt,19179.html> - dostępny 21.08.2017

59 tamże

60 <http://www.iwoman.pl/zdrowie/psychologia/krolowa;sniegu;czy;romantyczny;labeled;nie;bedzie;idealna;szefowa;sa;jednak;sposoby;by;kobieta;trzymala;w;ryzach;meski;zespol,72,0,1153096.html> – dostępny 21.08.2017

▣ Pracodawcy gorzej płacą kobietom:

Z badań Work Service S.A. wynika, że w 2016 roku podwyżkę dostały jedynie 4 na 10 kobiet, a niemal połowa mężczyzn⁶¹. Ponieważ kobiet jest mniej na stanowiskach najlepiej płatnych (np. menedżerskich i w radach nadzorczych), a ponadto według GUS pracują średnio o 4 godziny tygodniowo mniej niż mężczyźni, to dodatkowo sprawia, że statystycznie polskie kobiety zarabiają gorzej. W efekcie powstają różnice w pensjach. Według danych Eurostatu w 2016 roku różnica wynosiła około 8%. Ale to badanie, nie daje pełnego obrazu sytuacji w wynagradzaniu kobiet. Zgodnie z metodologią badania Eurostatu nie bierze się pod uwagę wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, lecz tylko te firmy, które zatrudniają przynajmniej 10 osób i pomija się w wyliczeniach określone branże: *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo i zawody związane z administracją publiczną, obroną narodową i obowiązkowym zabezpieczeniem społecznym*. Według innych badań, różnica w zarobkach wynosi w Polsce ponad 20 proc. na niekorzyść kobiet.⁶² Na przykład ekspert Pracuj.pl Maciej Bąk, według danych pochodzących z ankiet zebranych w serwisie zarobki.pracuj.pl, twierdzi, że w 2016 roku, luka płacowa liczona jako różnica miesięcznego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet w odniesieniu do płac mężczyzn, wyniosła 18,8%.⁶³ Badanie Work Service S.A pokazało, że tylko nieco ponad 6% kobiet wystąpiło z własnej inicjatywy o wyższe wynagrodzenie. Co więcej jedynie 18% Polek otrzymało w 2016 roku podwyżki z inicjatywy pracodawców, podczas gdy co czwarty polski mężczyzna otrzymał wyższą płacę na wniosek przełożonego.⁶⁴ Pracownicy firm doradztwa personalnego są skłonni twierdzić, że dysproporcje są najmniejsze w firmach korporacyjnych (wielkich przedsiębiorstwach stosujących wysokie technologie), gdzie struktura firmy jest bardziej przejrzysta, a wysokość wynagrodzenia jest określona odgórnie i uzależniona od zajmowanego stanowiska, stopnia odpowiedzialności i kompetencji.⁶⁵ Wydaje się, zatem, że duże, ustrukturyzowane koncerny, stosujące wysokie technologie, bardziej dbają o równe wynagradzanie kobiet, co wynika przede wszystkim z ich kultury organizacyjnej opartej na wzorcach zachodnioeuropejskich. Różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn interpretują też, jako efekt niższych oczekiwań kobiet wyrażanych podczas rekrutacji. Ich zdaniem mężczyźni częściej przedstawiają pracodawcy wyższe propozycje, są bardziej pewni własnej wartości, a więc od początku negocjują wyższą stawkę niż kobiety. Ich zdaniem oczekiwania płacowe kobiet i mężczyzn aplikujących na stanowiska menedżerskie, zrównują się. Podkreślają, że mężczyznom łatwiej przychodzi negocjowanie podwyżek, bo są

61 <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/polki-maja-trudniej-na-ryнку-pracy> - dostępny 21.08.2017

62 <http://expressbydgoski.pl/strefa-biznesu/pieniadze/a/kobieta-i-podwyzka-marzenie,11920204/2/> - dostępny 22.08.2017

63 <https://kariera.pracuj.pl/zarobki-i-prawo-pracy/polki-na-ryнку-pracy-w-2016-roku-raport-zarobki-pracuj-pl/> - dostępny 22.08.2017

64 tamże

65 http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf - dostępny 22.08.2017



bardziej stanowczy i bardziej podkreślają swoje kompetencje i osiągnięcia. Prezes łódzkiej firmy produkcyjnej SCA Hygiene Products potwierdza, że kobiety są mniej roszczeniowe od mężczyzn „...Warto zwrócić uwagę, że kobiety mniej chętnie angażują się w działania związków zawodowych, nie leży też w ich naturze działanie na szkodę pracodawcy. Z obserwacji widzę, że kobiety na produkcji szanują pracę i są mniej roszczeniowo nastawione do pracodawcy, szukają pracy stabilnej i niekoniecznie dążą do kariery i lepszych pieniędzy w krótkim czasie”. Powszechnie panuje przekonanie, że panie o podniesienie wynagrodzenia proszą rzadziej, bo obawiają się pogorszenia relacji w pracy, narażenia się przełożonemu. Najnowsze dane pokazują jednak, że kobiety występują o to tak samo często jak mężczyźni. Tyle że efekt jest zupełnie inny. Naukowcy amerykańscy porównali grupę 4 600 osób – kobiet i mężczyzn pracujących na podobnych stanowiskach w takim samym wymiarze godzin. Wyniki ich analizy zaprzeczają powszechnie panującemu przekonaniu. Kobiety ubiegają się o podwyżki równie często co ich koledzy, ale w rezultacie rzadziej je otrzymują. **Mężczyźni, którzy poprosili o podniesienie wynagrodzenia, mieli o 25 proc. większą skuteczność od kobiet**, które zwróciły się do swoich pracodawców w tej samej sprawie.⁶⁶ Przeciętny polski pracodawca czy przełożony nadal ma motywację do dyskryminowania kobiet płacowo bo mu się to przede wszystkim opłaca.⁶⁷ Nadal mimo wielu prawnych zakazów i nakazów, można trafić na firmy, w których to zjawisko dyskryminacyjne występuje i ma się nieźle. Oczywiście bardzo trudno to udowodnić, bo płace nie są

66 http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/kobiety-rzadziej-dostaja-podwyzki_888245.html - dostępny 24.08.2017

67 Geske Dijkstra A., Plantega Janneke, *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, s 63

jawne. Pracownica firmy nie ma szans by przynajmniej oficjalnie dowiedzieć się, ile zarabia jej kolega na tym samym stanowisku i z tym samym wykształceniem.⁶⁸ Z danych serwisu zarobki.pracuj.pl wynika, że są specjalizacje, w których kobiety zarabiają porównywalnie do mężczyzn, a nawet więcej. Są to m.in marketing i PR, HR, administracja biurowa, szkolenia czy prawo.⁶⁹

- ❖ Pracodawcy dostrzegają znaczenie kobiet – pracowników pod wpływem zmian na rynku pracy:

Szkoda że nie pod wpływem zmian mentalnych i świadomości prawdziwego potencjału i możliwości kobiet. Natomiast rzeczywistość jest taka, że pracodawcy zaczynają odczuwać brak wykwalifikowanych pracowników i specjalistów. Obecny rynek pracy staje się rynkiem pracownika. Z natury rzeczy jest to sytuacja niekorzystna dla pracodawców, ale stwarza większe szanse zatrudnienia dla osób, które dotychczas bezskutecznie poszukiwały pracy lub nie mogły jej zmienić na lepszą. Można powiedzieć, że im większe potrzeby pracodawców, tym szanse na zatrudnianie kobiet większe, a warunki i uposażenie lepsze.⁷⁰ Pracodawcy zaczynają



68 <http://www.expressbydgoski.pl/strefa-biznesu/pieniadze/a/kobieta-i-podwyzka-marzenie,11920204/2/> – dostępny 24.08.2017

69 http://superbiz.se.pl/prawo-przedsiębiorcy/na-tych-stanowiskach-kobiety-zarabiaja-wiecej-od-mezczyzn_789874.html – dostępny 24.08.2017

70 http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf – dostępny 24.08.2017



postrzegać kobiety i ich potencjał zawodowy przez pryzmat korzyści, jakie mogą przynieść firmie, zwłaszcza jeśli wyeliminują „szklane sufity” i „szklane podłogi, które obniżają wydajność pracowników obu płci. Z badań przeprowadzonych przez firmę doradztwa personalnego Hays Poland na potrzeby raportu „Kobiety na rynku pracy 2017” wynika, że pracodawcy coraz chętniej szukają rozwiązań wspierających rozwój zawodowy pracowników, ponieważ w dobie umacniającego się rynku kandydata zapewnienie zatrudnionym optymalnych warunków do pracy i rozwoju wymaga szczególnej uwagi. Zdaniem Beaty Preis-Hryniewicz, HR Managera w Hays Poland, firmy powinny zidentyfikować, a następnie ograniczyć wpływ czynników, które utrudniają albo uniemożliwiają kobietom realizację ambitnych celów zawodowych. Polityka różnorodności wpisana w kulturę organizacyjną przekłada się na większą efektywność biznesową oraz sprzyja rozwojowi organizacji.⁷¹ Co więcej, pozwala firmom patrzeć na świat z różnych punktów widzenia, lepiej rozumieć klientów i rozwijać firmę. Potencjał kobiet został już dostrzeżony na przykład przez branżę IT. Pracodawcy działający w tej dziedzinie chcą zatrudniać kobiety i zatrzymać jak najdłużej. Uważają, że odbiorcami ich rozwiązań informatycznych są zarówno kobiety jak i mężczyźni w różnym wieku, dlatego im większa różnorodność w zespole, tym więcej różnych perspektyw i pomysłów, co przekłada się na ilość i jakość produktów firmy. Biorą udział w różnych inicjatywach i projektach rozwijających edukację młodych kobiet

⁷¹ <https://www.kariera.pl/artykuly/raport-kobiety-na-ryнку-pracy-2017/> - dostępny 24.08.2017

na kierunkach ścisłych, politechnicznych, mając na uwadze że w przyszłości zatrudnią kadry ich firm. Pracodawcy przyjaźni kobietom zaczynają dostrzegać wymierne korzyści i lepsze wyniki ekonomiczne, jakie można osiągnąć przy efektywnym zarządzaniu różnorodnością. Są świadomi, że poprawienie sytuacji pracujących rodziców, a w szczególności kobiet które tradycyjnie w większym stopniu są odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi, jest także skutecznym działaniem employer brandingowym, budującym pozytywny wizerunek marki pracodawcy.⁷² Różnorodność płci w miejscu pracy to jednak nie tylko dobra praktyka czy element odpowiedzialnego biznesu, ale również lepsze wyniki i kondycja spółki. Zatem, polityka różnorodności płciowej ma dobry wpływ na kulturę organizacyjną, reputację firmy oraz morale pracowników. Dzięki konsekwentnie realizowanej polityce różnorodności pracodawcy mogą przyciągać i zatrudniać najlepszych specjalistów. Działania promujące różnorodność wewnątrz organizacji pomagają tworzyć zróżnicowany, ale sprawnie współpracujący zespół.⁷³ Dywersyfikacja płci w miejscu pracy nie polega jedynie na utrzymywaniu odpowiedniej liczby kobiet w zarządach firm, lecz właśnie na zapewnieniu wszystkim ambitnym profesjonalistkom możliwości awansu i stałego podnoszenia kwalifikacji. W ten sposób organizacje mogą zapobiec odejściu cennych pracowników, a w dalszej perspektywie zwiększyć pulę kandydatów na stanowiska najwyższego szczebla. Pracodawcy coraz częściej wdrażają w swoich firmach różne rozwiązania sprzyjające młodym rodzicom, a zwłaszcza kobietom, które ułatwiają harmonijne łączenie sfery prywatnej i zawodowej. To właśnie te dwie dziedziny życia: rodzina i praca tworzą podstawy naszego bezpieczeństwa i rozwoju.⁷⁴ Coraz więcej pracodawców to rozumie i dostrzega, że tworzenie przyjaznych rozwiązań dla pracowników wychowujących dzieci, to ważne działanie na rzecz dobra wspólnego i dobra inwestycja w rozwój ich firmy również na przyszłość.⁷⁵ Pani Magdalena Środa potwierdza, że co prawda powoli, ale następuje w Polsce: „... wyraźna humanizacja stosunków pracy i relacji między miejscem pracy a społecznym otoczeniem, zwana społeczną odpowiedzialnością biznesu”.⁷⁶ **Monika Płatek, prawniczka, nauczycielka akademicka i ekspertka ds. praw kobiet** dodaje: „Pracodawczynie i pracodawcy, którzy dostrzegając nierówności kulturowe wprowadzili mechanizmy wyrównujące – konsekwentne, równe czasowo urlopom macierzyńskim, urlopy tacierzyńskie, zagwarantowali żłobki i przedszkola oraz wprowadzili mechanizmy budujące pozytywne wzorce kobiecych karier – korzystają z całego potencjału zarówno kobiet i mężczyzn – i przez to zyskują”.⁷⁷

72 tamże

73 <http://www.agora.pl/agora/1,110610,19461362,polityka-roznorodnosci-realizowana-w-grupie-agora.html> - dostępny 24.08.2017

74 http://www.greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzynie.pdf - dostępny 28.08.2017

75 tamże

76 Środa M. Kobiety i władza. W.A.B. Warszawa 2009, s 335

77 http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/kobiety-rzadziej-dostaja-podwyzki_888245.html - dostępny 28.08.2017

α Pracodawca przyjazny rodzinie:

Pracodawcy coraz częściej dostrzegają wyzwania, z jakimi obecnie zmagają się pracujący rodzice i chętniej dostosowują swoją ofertę do ich potrzeb. Są to rozwiązania, ułatwiające pracownikom godzenie pracy z obowiązkami

rodzinnymi, których przynajmniej częściowe wprowadzenie może rozważyć każda organizacja; wymagają jedynie niewielkich zmian natury logistycznej, a korzyści dla firmy i społeczeństwa są ogromne.⁷⁸

Oprócz rozwiązań pracy elastycznej, pozwalającej pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe, część firm zawiera w swoim pakiecie świadczeń dodatkowych, benefity dla pracowników wychowujących dzieci, na przykład: oferują bony prezentowe, dofinansowanie wyjazdów dla dzieci, wyprawki oraz dofinansowanie opieki nad dzieckiem. Większość firm oferuje obecnie pracownikom prywatną opiekę medyczną oraz kartę sportową. Dla profesjonalistów największe znaczenie ma prywatna opieka medyczna, a zaraz po niej możliwość pracy elastycznej.⁷⁹ Wiele firm oferuje już różne rozwiązania, choć niektórzy twierdzą, że istnieje dość duża różnica w postrzeganiu dostępności dla mężczyzn i kobiet (np. co trzecia Polka pracuje na stanowisku lub w firmie,

gdzie rozwiązania pracy elastycznej nie są oferowane).⁸⁰ Niektórzy pracodawcy wprowadzają specjalne programy, które ułatwiają kobietom powrót do firmy po długotrwałej nieobecności, na przykład po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Pełny przekrój wsparcia oraz doświadczenia zebrane w tym zakresie prezentuje 100 pracodawców, którzy wzięli udział w Konkursie zorganizowanym przez Prezydenta RP w 2014 roku „Dobry Klimat dla Rodziny” na rzecz upowszechniania w polskich przedsiębiorstwach rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym (pełną informacją o pracodawcach i ich doświadczeniach można znaleźć na stronie http://www.greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzinie.pdf).

78 http://greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzinie.pdf - dostępny 28.08.2017

79 <https://www.kariera.pl/artykuly/raport-kobiety-na-rynku-pracy-2017/> - dostępny 28.08.2017

80 <https://www.kariera.pl/artykuly/raport-kobiety-na-rynku-pracy-2017/> - dostępny 28.08.2017



Pracodawcy oferowali pracownikom (oczywiście nie wszyscy w pełnym zakresie zaprezentowanym poniżej):⁸¹

- ✦ W zakresie elastycznej organizacji pracy, czasu pracy i urlopów;
- dostosowanie terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników
- elastyczny czas pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)
- system skróconego tygodnia pracy (praca w niektóre dni trwa dłużej niż 8 godzin w zamian za dni/godziny wolne), zadaniowy czas pracy (pracownicy rozliczani są z powierzonych zadań i nie ma znaczenia, gdzie wykonują pracę)
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym praca na część etatu „w zamian za urlop wychowawczy” czy podczas urlopu rodzicielskiego
- uwzględnianie, w przypadku pracy na zmiany, preferencji i sytuacji rodzinnej pracowników
- ograniczanie, ze względu na sytuację rodzinną, wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy, w porze nocnej oraz delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy
- podział stanowiska pracy np. pomiędzy dwóch pracowników (job sharing)
- telepraca, praca w domu
- udzielanie dłuższych (powyżej 3 miesięcy) urlopów bezpłatnych ze względu na potrzeby pracownika (np. opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem)
- dodatkowe dni wolne/godziny płatne w szczególnych sytuacjach rodzinnych, np. w związku z rozpoczęciem roku szkolnego, Dniem Matki, Dniem Ojca, załatwianiem spraw prywatnych pracowników itp.



81 http://www.greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzinie.pdf - dostępny 29.08.2017

α W zakresie przerw w pracy związanych z rodzicielstwem;

- informowanie i zachęcanie ojców do korzystania z przysługującego urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/ojcowskiego
- zachowanie przez rodzica, podczas urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/ wychowawczego, dostępu do szkoleń
- program stopniowego powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/ wychowawczym
- wydłużony, płatny urlop macierzyński/rodzicielski/ojcowski (wykraczający poza urlop gwarantowany przez Kodeks pracy)

α W zakresie wypoczynku, czasu wolnego, zdrowia i edukacji;

- świętowanie ważnych wydarzeń związanych z życiem rodzinnym pracowników (np. urodzenie dziecka, zawarcie związku małżeńskiego) oraz z dorocznymi świętami (np. Dniem Dziecka) – składanie życzeń, kwiaty i gratulacje, podarunki, piknik rodzinny, dodatkowy dzień wolny
- organizacja imprez integracyjnych dla pracowników i ich rodzin
- organizacja zajęć rekreacyjnosportowych dla pracowników i ich rodzin, np. tenis, basen, wędkarstwo
- dodatkowa opieka medyczna, badania i szczepienia profilaktyczne skierowane do pracowników i ich rodzin, (współfinansowane przez pracodawcę)
- szkolenia dla pracowników z zakresu możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym lub rozwoju kompetencji rodzicielskich
- poradnictwo psychologa, pedagoga lub innych specjalistów oferowane pracownikom, w tym dotyczące organizacji życia rodzinnego
- organizacja wyjazdów wypoczynkowych dla pracowników i ich rodzin

α W zakresie wsparcia materialnego pracowników-rodziców;

- paczki okolicznościowe (np. świąteczne)
- wsparcie materialne dzieci pracowników w ich edukacji, np. dofinansowanie zakupu podręczników szkolnych czy stypendia dla dzieci pracowników
- dofinansowanie wypoczynku lub zajęć rekreacyjnosportowych dla pracowników i ich rodzin, np. tenis, basen, wędkarstwo
- pomoc materialna, uwzględniająca stan rodzinny pracowników oraz pomoc w sytuacjach losowych
- pomoc na cele mieszkaniowe lub wsparcie na zagospodarowanie się pracownika
- świadczenie z tytułu urodzenia dziecka (tzw. becikowe), wyprawka dla noworodka



✦ W zakresie ułatwień w opiece nad dziećmi;

- przestrzeń w miejscu pracy dedykowana rodzicom z dzieckiem np. dla karmiącej mamy, do przewijania dzieci, w celu spotkania z dzieckiem, kąciek malucha
- pokój w miejscu pracy do wykonywania pracy połączonej z opieką nad dzieckiem
- dofinansowanie opieki nad dzieckiem w żłobku/przedszkolu/klubiku dziecięcym /innej formie opieki lub dofinansowanie opieki sprawowanej przez nianię
- kontraktowanie dla dzieci pracowników miejsc w żłobku/przedszkolu/klubiku dziecięcym/innej formie opieki
- przykładowy żłobek/przedszkole/klubik dziecięcy lub inna forma opieki

Witold M. Orłowski - Główny Doradca Ekonomiczny PwC Członek Kapituły Konkursu w ramach swojego wystąpienia podczas inauguracji Konkursu podkreślił: „*dochodu narodowego i wartości dodanej – czyli w skali całej gospodarki Produktu Krajowego Brutto – nie tworzą maszyny, nie tworzy giełda, nie tworzy pieniądź. Dochód narodowy wytwarzają ludzie. Im więcej ludzi pracuje, im lepiej jest zorganizowana ich praca, im bardziej są wydajni, tym wyższy poziom rozwoju gospodarczego kraju i poziom życia jego mieszkańców.... Na udanym połączeniu pracy z rodziną zyskuje na długą metę całe społeczeństwo, ale zyskuje też podejmująca takie działania firma. Może długookresowo zyskać bardziej zadowolonych z życia i pracy, bardziej oddanych, bardziej wydajnych, bardziej aktywnych pracowników*”. Z kolei Dr Henryka Bochniarz – Prezydent Konfederacji Lewiatan stwierdziła, że pogodzenie powrotu do pracy i rodzicielstwa jest możliwe, ale z pewnością nie jest łatwe. Istnieje wiele instrumentów w samym tylko Kodeksie Pracy, tymczasem, korzysta z nich tylko niewielki odsetek pracowników. Wskazała, że największą barierą jest brak wiedzy, szczególnie w małych firmach, i to zarówno ze strony pracodawców jak i samych kobiet. Sama wspiera kobiety w swojej firmie i zna wiele firm, w których funkcjonują systemy



przyznawania dodatkowych urlopów macierzyńskich i tacierzyńskich, elastyczny czas pracy, tzw. home office, czyli praca z domu kilka razy w miesiącu.⁸² Od wielu lat obserwuje ona, jak zaufanie i wsparcie dane zarówno młodym mamom jako ojcom, wraca do pracodawcy w postaci ogromnego zaangażowania i lojalności wobec firmy. Podaje przykład: *„Kiedy pracownica czuje, że pojawienie się na świecie dziecka nie jest przez jej pracodawcę traktowane jako problem, że atmosfera w firmie jest przyjazna i może liczyć na wsparcie, będzie chciała pracować jak najdłużej, nie skorzysta ze zwolnienia lekarskiego od początku ciąży, jeśli nie będzie tego wymagał jej stan zdrowia”*. Pani Henryka, wierzy że mądrzy i odpowiedzialni polscy pracodawcy, wzorem wielkich światowych korporacji, zaczną wprowadzać politykę wyrównywania szans awansu dla obu płci i rozwiązania pomagające pracownikom w utrzymaniu równowagi między życiem osobistym a rozwojem zawodowym: *„różnorodność w zatrudnieniu i pełne wykorzystywanie potencjału zawodowego nie tylko mężczyzn, ale i kobiet, po prostu się opłaca...to jest i będzie trend zyskujący na znaczeniu w kolejnych latach. Wierzę, że już niedługo stanie się to standardem także w polskich firmach”*.

Dla mnie, jako wieloletniego doradcy zawodowego brzmi to trochę fantastycznie ale realne przykłady i dobre praktyki pracodawców przyjaznych rodzinie mogą świadczyć, że sytuacja kobiet-pracowników ma szansę się poprawić gdy wielu pracodawców/pracodawczyń oraz kobiety i ich partnerzy dostrzegą inny wizerunek kobiety-pracownika – nie przez pryzmat tradycyjnych uprzedzeń jedni wobec drugich.

Opracowanie: **Renata Kolbusz-Kielska, doradca zawodowy CiIPKZ w Łodzi Oddział w Sieradzu**

⁸² http://www.greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzinie.pdf - dostępny 29.08.2017

Bibliografia:

1. Balcerzak-Paradowska B. Czy uprawnienia pracownicze sprzyjają zatrudnieniu kobiet?. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Polityka Społeczna 2002, nr 11-12
2. 2. Geske Dijkstra, Janneke Plantega. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej, GWP, Gdańsk, 2003
3. 3. Kryńska E. Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji. Studia i Monografie, IPiSS, Warszawa, 2000
4. 4. Kupczyk T. Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów. Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław, 2009
5. 5. Środa M. Kobiety i władza. W.A.B. Warszawa, 2009

Netografia:

1. <https://www.kariera.pl/artykuly/raport-kobiety-na-ryнку-pracy-2017/>
2. <https://www.ipiss.com.pl/kwartalnik-rynek-pracy/rynek-pracy-nr-42016-159>
3. [http://ffi.org.pl/pliki/file/raport%20ca%C5%82o%C5%9B%C4%87\(1\).pdf](http://ffi.org.pl/pliki/file/raport%20ca%C5%82o%C5%9B%C4%87(1).pdf)
4. http://rownosc.info/media/uploads/biblioteka/badania/rola_kobiet_innowacja_tekst.pdf
5. <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-same-utrudniaja-sobie-droge-na-szczyt,19179.html>
6. <http://www.regiopraca.pl/portał/rynek-pracy/wiadomosci/polki-maja-trudniej-na-ryнку-pracy>
7. <http://www.expressbydgoski.pl/strefa-biznesu/pieniadze/a/kobieta-i-podwyżka-marzenie,11920204/2/>
8. <http://www.regiopraca.pl/portał/rynek-pracy/wiadomosci/polki-maja-trudniej-na-ryнку-pracy>
9. http://www.greatplacetowork.pl/storage/documents/Pracodawcy_przyjazni_rodzinie.pdf



Bezrobocie jest zjawiskiem społecznym i gospodarczym polegającym na tym, iż część ludzi zdolnych i gotowych do podjęcia pracy nie może jej podjąć. Trafną z punktu socjologicznego definicję bezrobocia podał A.Giddens⁸³: - bezrobocie to brak pracy, a praca oznacza tu płatne zajęcie, ale też pracę w określonym zawodzie. Należy zaznaczyć, że istnieje bardzo wiele różnego rodzaju metod służących mierzeniu poziomu bezrobocia. Bezrobocie rejestrowane jest liczbą osób, które pozostają bez pracy, czyli takich, które posiadają określone w ustawie cechy i są zarejestrowane w urzędach pracy. Bezrobocie ukryte to trudna do ustalenia liczba osób, które nie są zarejestrowane jako bezrobotne, teoretycznie posiadają jakieś zajęcie, ale jest ono z punktu widzenia zapotrzebowania bez znaczenia. W Polsce liczbę bezrobotnych ustala się dwiema metodami: na podstawie rejestrów bezrobotnych prowadzonych w urzędach pracy oraz ankietowych Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (tzw. BAEL) dokonywanych przez urzędy statystyczne.

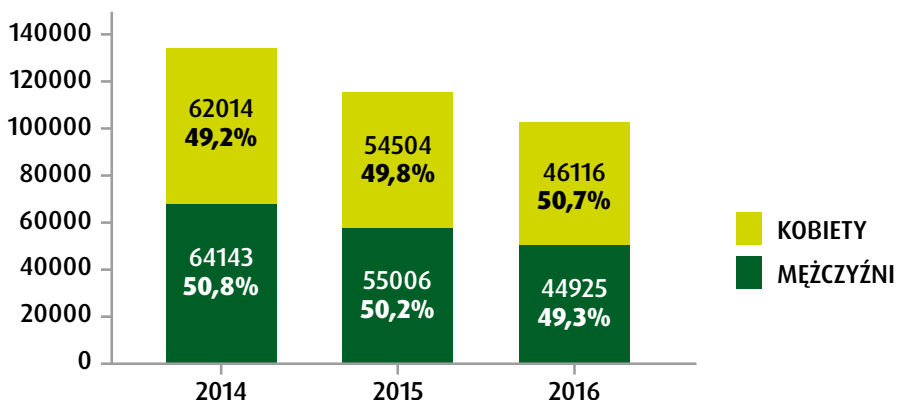
Zgodnie z wynikami BAEL⁸⁴ kobiety niezmiennie stanowią około 52% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Natomiast wśród aktywnych zawodowo stanowią one ok. 45%, a wśród biernych zawodowo jest ok. 62% kobiet. W IV kwartale 2016 r. liczba aktywnych zawodowo kobiet wyniosła 7 731 tys. osób i w porównaniu z IV kwartałem 2015 r. spadła o 122 tys. osób, podczas gdy wśród mężczyzn odnotowano spadek o 83 tys. osób do poziomu 9 554 tys. osób. W porównaniu z IV kwartałem 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet zmalała do 0,3 p.p., mężczyzn natomiast wzrósł o 0,1 p.p. o 252 tys. osób, z tego bezrobotnymi pozostawało 519 tys. mężczyzn i 439 tys. kobiet. Kobiety stanowiły 45,8% bezrobotnych wg BAEL. Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Kobietom trudniej jest powrócić do pracy zwłaszcza po dłuższej przerwie związanej z urlopem macierzyńskim bądź wychowawczym. W trudniejszej sytuacji są również kobiety poszukujące pracy po raz pierwszy. Stopa bezrobocia w omawianym okresie wyniosła 5,5%, przy czym stopa bezrobocia kobiet wynosiła 5,7%, natomiast mężczyzn 5,4%.

Z kolei statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi⁸⁵, obejmowały w końcu grudnia 2016 roku 46 116 bezrobotnych kobiet, co stanowiło 50,7% wszystkich zarejestrowanych w tym czasie. Jak pokazuje wykres nr 1 liczba bezrobotnych kobiet spadała w ostatnich dwóch latach proporcjonalnie do liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Udział kobiet w generalnej liczbie zarejestrowanych w województwie łódzkim bezrobotnych oscyluje wokół 50 %.

83 A. Giddens, *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, 2008, s. 430.

84 <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-rynku-pracy/> - dostęp 19.06.2017r.

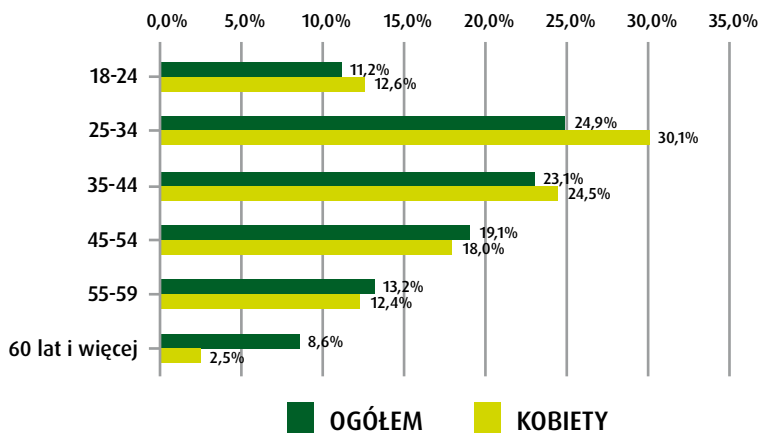
85 <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/4839959-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2016-r>. Rynek pracy - analiza bezrobocia 2016 rok - pdf. - dostęp 19.06.2017r.



Wykres nr 1: Bezrobotne kobiety i bezrobotni mężczyźni w województwie łódzkim w latach 2014 – 2016 (wg stanu na 31 grudnia 2016r)⁸⁶

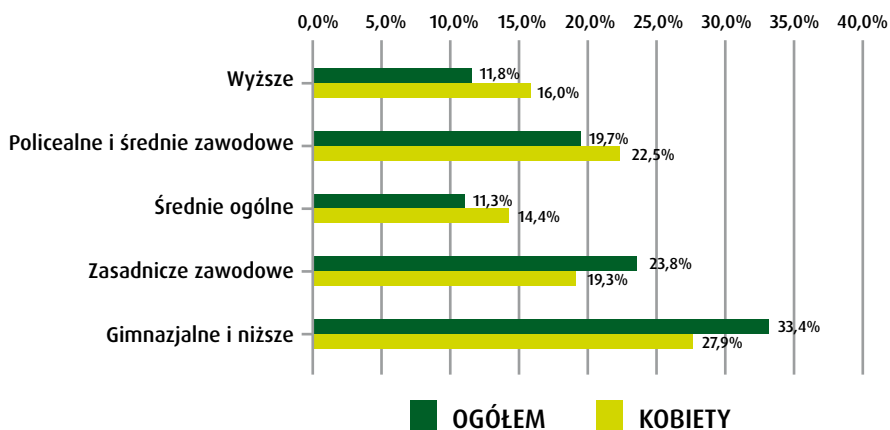
W strukturze wiekowej populacji bezrobotnych kobiet dominują kategorie <<25-34>>, <<35-44>> oraz <<45-54>> lata (odpowiednio 30,1%; 24,5% oraz 18,0% ogółu kobiet zarejestrowanych w końcu 2016 roku. Biorąc zaś okres długotrwałego pozostawania bez pracy, udziały długotrwale bezrobotnych kobiet w końcu 2016 roku przedstawiały się następująco: w kategorii <<do 24 lat>>28,5%; w kategorii <<25-34 lata>>42,6%; w kategorii <<35-44 lata>>49,7%; w kategorii <<45-54 lata>>50,7%; w kategorii <<55-59 lat>>53,2% oraz w kategorii <<60 lat i więcej>>67,6%. Dodać należy, że między końcem 2015 roku a 2016 roku zarówno wśród bezrobotnych kobiet, jak i bezrobotnych ogółem, spadły wartości udziału najmłodszej kategorii wieku, tj. do 24 lat: w obu przypadkach o 1,8 punktu procentowego. Podobna tendencja występuje w grupie wiekowej od 45 do 54 lat oraz od 55 do 59 lat. Pokazuje to wykres nr 2.

⁸⁶ Tamże – dostęp 19.06.2017r.



Wykres nr 2: Bezrobotni ogółem oraz bezrobotne kobiety według wieku (wg stanu na 31 grudnia 2016r.)⁸⁷

Najliczniejszą grupę pod względem wykształcenia, stanowiły kobiety posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Jak pokazuje wykres nr 3 wskaźnik udziału tej kategorii w populacji wszystkich kobiet pozostających bez pracy osiągnął wartość 27,9%. Ogólnie rzecz ujmując, wśród bezrobotnych kobiet odsetki kategorii wyżej wykształconych są z reguły większe niż wśród bezrobotnych ogółem (jest to tendencja trwała, obserwowalna z roku na rok). Można zatem stwierdzić, że wśród osób aktywnych zawodowo to właśnie kobiety są na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni.



Wykres nr 3: Bezrobotni ogółem oraz bezrobotne kobiety według wykształcenia (wg stanu na 31 grudnia 2016r.)⁸⁸

⁸⁷ Tamże – dostęp 19.06.2017r.

⁸⁸ Tamże – dostęp 19.06.2017r.



Przy tej okazji należy także wspomnieć o dwóch niekorzystnych zjawiskach trwale występujących w zbiorowości bezrobotnych kobiet. Pierwszym z nich jest szybszy wzrost udziału kobiet z wyższym wykształceniem. Między końcem 2014 r. a końcem 2016 roku wzrósł on o 0,6 punktu procentowego i akurat na przestrzeni tego okresu był równy wzrostowi, jaki obserwowano w ogólnej populacji bezrobotnych. Drugim niekorzystnym zjawiskiem jest wysoki wskaźnik bezrobocia wśród kobiet bez wykształcenia, czyli de facto nie posiadających wyuczonego zawodu (średnie ogólne – 14,4%, gimnazjalne i niższe – 27,9%).

Analizując dane statystyczne z urzędów pracy oraz ankietowych Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (tzw. BAEL) dokonywanych przez urzędy statystyczne można jednoznacznie wskazać, iż bezrobocie stanowi jedną z płaszczyzn, na której odbija się nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Sytuacja kobiet dotkniętych problemem bezrobocia jest trudniejsza niż sytuacja bezrobotnych mężczyzn, ponieważ panie narażone są na bezrobocie długoterminowe i dłuższe poszukiwanie pracy. Mimo tego należy zauważyć, iż wraz ze spadającą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych ogółem w województwie łódzkim malała także liczba bezrobotnych kobiet. Podobną tendencję zauważyć można również w skali światowej. Według rankingu „Women in Work Index”,⁸⁹ przygotowywanym przez globalną sieć przedsiębiorstw świadczących m.in. usługi doradcze, składającą się z formalnie niezależnych przedsiębiorstw funkcjonujących w każdym państwie działania (tzw. PwC)⁹⁰, analizującym sytuację kobiet na rynku pracy

89 <http://www.pwc.pl/pl/media/2017/2017-02-21-pwc-women-in-work-index.html> – dostęp 19.06.2017r.

90 <https://pl.wikipedia.org/wiki/PwC> – dostęp 19.06.2017r.

w 33 krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (tzw. OECD)⁹¹ – organizacji międzynarodowej o profilu ekonomicznym skupiającej 35 wysoko rozwiniętych i demokratycznych państw, w którym Polska awansowała o 3 pozycje i znalazła się na 9. miejscu. Skok w zestawieniu jest efektem spadku bezrobocia wśród kobiet i zwiększenia stopy zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin w skali kraju. Awans Polski jest przede wszystkim związany z dużym spadkiem bezrobocia wśród kobiet, a także jednej z najmniejszych różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn tzw. pay gap⁹² (stosowany w międzynarodowych badaniach porównawczych, wskazujący różnicę w poziomie wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami), w naszym kraju wynosi obecnie 7%. Mniejszym mogą pochwalić się jedynie Nowa Zelandia i Słowenia. Jak wynika z analizy PwC, jeśli obecny pozytywny trend utrzyma się na tym samym poziomie, to różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce uda się zniwelować do 2021r. – najszybciej spośród wszystkich badanych krajów. Ranking PwC „Women in Work Index” powstaje na podstawie analizy szeregu wskaźników, takich jak: stopa bezrobocia, dostęp kobiet do rynku pracy, rodzaj zatrudnienia



91 https://pl.wikipedia.org/wiki/Organizacja_Wsp%C3%B3lpracy_Gospodarczej_i_Rozwoju – dostęp 19.06.2017r.

92 <http://rynekpracy.org/wiadomosc/982842.html> – dostęp 19.06.2017r.

(pełny lub niepełny wymiar godzin), a także bezpieczeństwo pracy i różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

W wyniku procesów demograficznych i migracyjnych rynek pracy regularnie się kurczy, a dostępność kandydatów staje się coraz bardziej ograniczona. Globalne powiązania stworzyły nowe możliwości. Na rynku pracy zostają kobiety, które bez większych trudności znalazły pracę. Niska stopa bezrobocia wśród kobiet to również efekt boomu edukacyjnego. Proces ten w sporym stopniu dotyczył kobiet. Wyższy poziom wykształcenia zwiększa szanse na znalezienie pracy, a kobiety częściej niż mężczyźni kończą szkoły wyższe. Zdaniem Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej⁹³ nie można jednoznacznie wskazać, co spowodowało, że bezrobocie jest niższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Jedną z przyczyn może być wycofywanie się kobiet z rynku pracy. Należy pamiętać, że status bezrobotnego otrzymuje osoba, która nie ma pracy, ale szuka jej.

*Opracowanie: Marzanna Antoniak,
doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Piotrkowie Trybunalskim*

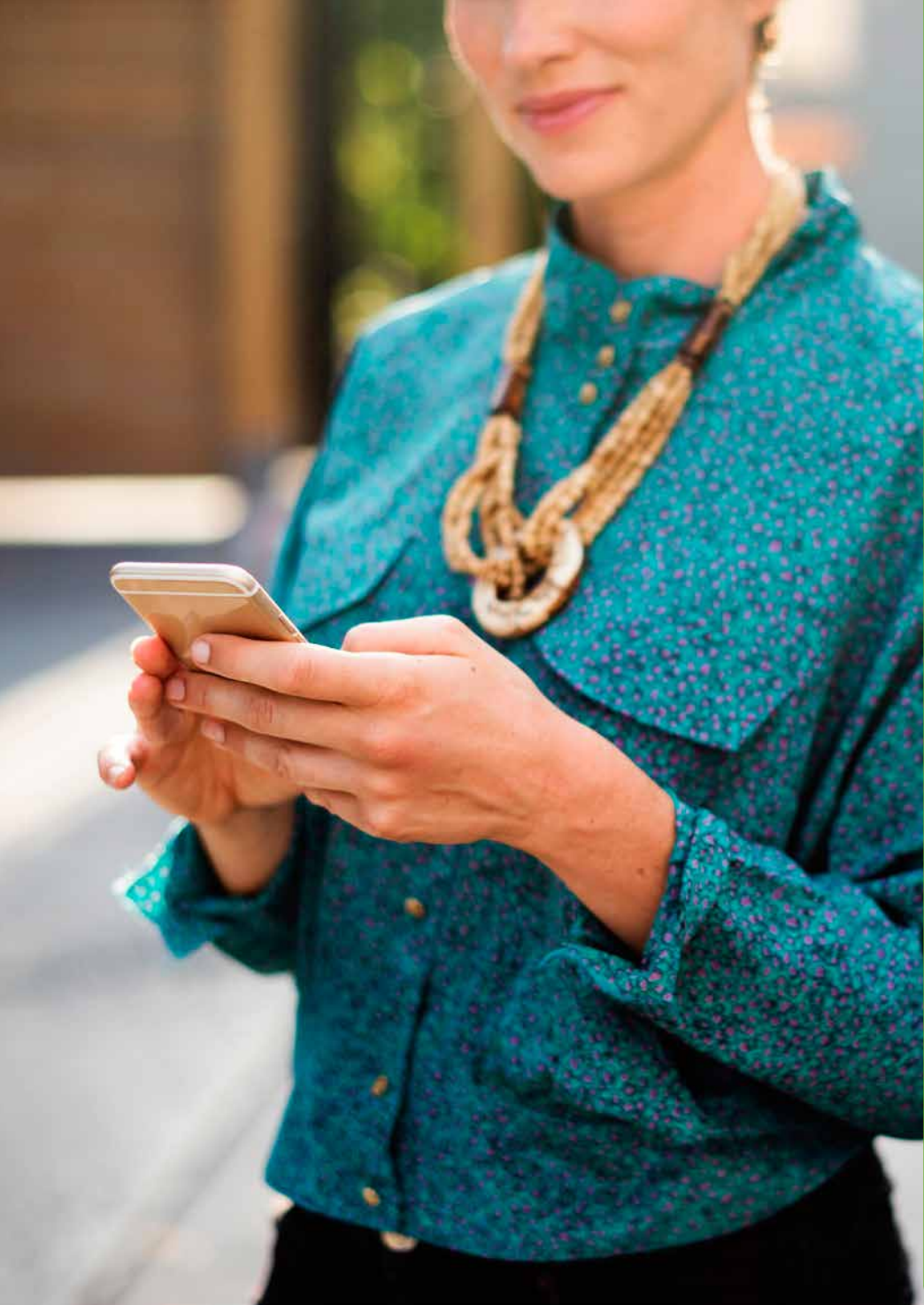
Bibliografia:

1. A. Giddens, *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, 2008, s. 430.

Netografia – dostęp 19.06.2017r.:

1. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy/>
2. <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/4839959-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2016-r. Rynek pracy - analiza bezrobocia 2016 rok- pdf.>
3. <http://www.pwc.pl/pl/media/2017/2017-02-21-pwc-women-in-work-index.html>
4. <https://pl.wikipedia.org/wiki/PwC>
5. https://pl.wikipedia.org/wiki/Organizacja_Wsp%C3%B3lC5%82pracy_Gospodarczej_i_Rozwoju
6. <http://rynekpracy.org/wiadomosc/982842.html>
7. <http://www.pulshr.pl/rekrutacja/zaskakujace-dane-bezrobocie-wsrod-kobiet-jest-nizsze-niz-wsrod-mezczyzn,37018.html>

⁹³ <http://www.pulshr.pl/rekrutacja/zaskakujace-dane-bezrobocie-wsrod-kobiet-jest-nizsze-niz-wsrod-mezczyzn,37018.html> – dostęp 19.06.2017r.



Nie ma jednej definicji kariery zawodowej z uwagi na wieloznaczność tego pojęcia. W wymiarze społecznym kariera traktowana jest jako obiektywny fakt społeczny odnoszący się do zmiany pozycji zawodowej. W ujęciu potocznym kariera oznacza zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej, wojskowej albo przebieg pracy zawodowej, spis osiągniętych kolejno stanowisk w danym zawodzie.⁹⁴ Inna definicja określa karierę zawodową jako sekwencję ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego.⁹⁵ Takie określenie kariery zawodowej zbliżone jest do pojęcia: rozwój zawodowy. Według Donalda E. Supera⁹⁶ rozwój zawodowy jest procesem rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększania jej repertuaru zachowania zawodowego. Rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty rozwojowe, które mogą być odniesione do pracy. Według Stanisławy Borkowskiej⁹⁷ równowaga między pracą a życiem osobistym zachodzi wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego człowieka i odwrotnie, gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem. Na poziomie jednostki oznacza to zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami jej życia - domem, rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami prywatnymi.

Historia pokazuje, że to kobiety od początku istnienia były skazane na ciągłą walkę o swoje prawa i pozycje społeczne. Obecnie kobiety mogą w dużo większym stopniu, niż ich matki, dokonywać wyborów spośród wielu sposobów realizowania ról społecznych. Wkroczyły na rynek pracy, zagarniając część sfery życia należącej do niedawna wyłącznie do mężczyzn. Ulrich **Beck**, Elisabeth **Beck - Gernshei**,⁹⁸ badacze przemian zachodzących we współczesnym świecie zauważają, iż kobiety wpadają obecnie w dwie sprzeczności. Z jednej strony uwalniają się od tradycyjnie przypisanych ról, uciekając przed obowiązkami domowymi w pracę zawodową, z drugiej zaś – nadal tkwią w roli tradycyjnej, uciekając przed wymogami rynku pracy w wychowywanie dzieci. Próbuje w różnych okresach swojego życia jakoś łączyć ze sobą te dwie przeciwstawne aktywności życiowe. Zarówno ekonomiczne, jak i psychiczne koszty aktywności zawodowej kobiet związane są z umiejętnością zarządzania konfliktem praca – rodzina. Konflikt praca – rodzina można zdefiniować

94 K. Lelińska. *Planowanie kariery a Interaktywna sieć zawodów*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa, 2016, s. 31.

95 E. Rokicka: *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*. Łódź: UL, 1995, s. 16.

96 D.E. Super i in.: *Vocational Development: a framework for research*. New York: Teachers College Press, 1957. Cyt. za J. Budkiewicz: *Dynamika życia zawodowego w świetle psychologii*. W: *Szkola – zawód – praca. Problemy szkolnego poradnictwa zawodowego. Charakterystyki zawodów*. Warszawa: „Książka i Wiedza”, 1969, s. 37.

97 S. Borkowska: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.

98 <http://aktywne50plus.edu.pl/wartosc-pracy-aspekty-socjologic.html> (dostęp 14.08.2017r.)

jako sprzeczność między wymaganiami, które wynikają z dwóch różnych ról: matki i żony oraz pracownika. W jego efekcie aktywne zawodowo kobiety doświadczają wyczerpania wynikającego z ograniczonej ilości czasu i energii, które muszą im wystarczyć na zajęcie się pełnieniem każdej z tych funkcji.

Zidentyfikować można kilka sposobów zmniejszania konfliktu praca - rodzina: - rezygnacja z posiadania dzieci,

- odraczanie w czasie posiadania dzieci,
- korzystanie z pomocy innych w opiece nad dziećmi i wypełnianiu obowiązków domowych (pomoc osób najemnych i/lub członków rodziny),
- ograniczanie zaangażowania w pracę, na rzecz wypełniania obowiązków domowych (np. mniejsza ilość czasu poświęcana na pracę, zmniejszenie aspiracji),
- okresowa lub całkowita rezygnacja z pracy, na rzecz wypełniania obowiązków domowych. Rozwiązanie konfliktu wynikającego z pełnienia dwóch niezgodnych ról jest niezwykle ważne ponieważ wpływa zarówno na samopoczucie kobiet, jak i wydajność przedsięwzięcia. W celu zmniejszenia konfliktu praca - rodzina niektóre kobiety są bowiem skłonne redukować lub ograniczać wyniki swoich firm.⁹⁹

Jak pokazują badania ankietowe na grupie 120 młodych kobiet w wieku 23 – 26 lat na temat wypełniania ról rodzinnych i zawodowych, atrakcyjna praca ma dla nich największe znaczenie, ponieważ może stanowić najtrudniejsze wyzwanie. Z tego względu rola zawodowa aktualnie może być stawiana wyżej niż rola



99 <http://ugryzproblem.pl/praca-czy-rodzina-kariera-czy-macierzynstwo-dylematy-wspolczesnych-kobiet/> (dostęp 14.08.2017r.)



rodzinna. Silną motywację zawodową potwierdzają deklaracje na temat chęci odniesienia sukcesu zawodowego, który zdecydowanie istotny jest dla połowy respondentek (50,0%), a dość ważny dla 42,5% badanych. Atrakcyjna praca plasuje się na tyle wysoko w hierarchii wartości respondentek, iż więcej niż 4 na 10 z nich (41,6%) byłoby skłonnych odroczyć swoje plany rodzicielskie, czyli najpierw znaleźć pracę, która im odpowiada, sprawdzić się na zajmowanym stanowisku i osiągnąć pewien poziom awansu zawodowego, a dopiero później zdecydować się na urodzenie dziecka. Coraz częściej kobiety wybierają takie właśnie rozwiązanie, czego dowodem jest chociażby przesunięcie wieku urodzenia pierwszego dziecka na około 30. rok życia. Realizacja celów i ambicji zawodowych jest łatwiejsza, kiedy nie trzeba dzielić czasu pomiędzy pracę i dom, szczególnie jeśli stanowisko wymaga dyspozycyjności i mobilności.¹⁰⁰

Wiele kobiet nie chce już powrotu do zajmowania się wyłącznie rodziną, przeciwstawia się krzywdzącym je stereotypom płci (ograniczającym kobietom dostęp do wielu zawodów, stanowisk, kierunków studiów), czego najlepszym przykładem jest coraz liczniejsza grupa pań pracujących na własny rachunek, z sukcesem prowadzących własną firmę, robiących karierę i godzących te obowiązki z rolami tradycyjnymi – matki i żony. Nie oznacza to jednak, że obserwujemy pełną równość między kobietami i mężczyznami,

¹⁰⁰ http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.hdl_11089_8717?q=bwmeta1.element.hdl_11089_8694;7&qt=CHILDREN-STATELESS (dostęp 14.08.2017r.)

szczególnie na rynku pracy.¹⁰¹ Kobiety starając się dostosować do rosnącej konkurencji i wymogów współczesnego rynku pracy, zdobywają wyższe wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje oraz wiedzę. Mają świadomość własnej wartości i potrafią artykułować potrzebę uzyskania niezależności ekonomicznej. Mimo lepszego wykształcenia, mają jednakże znacznie utrudnione wejście na rynek pracy, a gdy już zdobędą pracę, muszą pokonać więcej przeszkód, aby ją utrzymać. Dla ograniczania tychże barier zostały stworzone w polskim prawodawstwie odpowiednie zabezpieczenia.¹⁰²

Patrząc na rozwój kobiecych karier, a także na infrastrukturę, różnorodność i rozpiętość kobiecego biznesu, trudno uwierzyć, że regularną aktywność w tej dziedzinie życia kobiety rozpoczęły przed niewiele ponad wiekiem. Stanem wyjściowym była ich całkowita nieobecność w zawodowej sferze życia. Po kilku dziesięcioleciach zawodowych podbojów kobiety obecne są dziś w każdej profesji, niektóre całkowicie objęły w posiadanie, inne powstały jako specyficzne zatrudnienia kobiece. Wydaje się, że w nowych modelach kariery najłatwiej będzie się odnaleźć właśnie kobietom, które rozwinęły przez lata umiejętności społeczne i działanie oparte na partnerstwie.

*Opracowanie: Marzanna Antoniak,
doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział
w Piotrkowie Trybunalskim*



101 http://www.pfp.ukw.edu.pl/page/pl/archive/article/323/pufal_aktywnosc_zawodowa/ (dostęp 14.08.2017r.)

102 B. Balcerzak-Paradowska: *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. W: *Godzenie pracy zawodowej z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Red. C. Sadowska-Snarska, T. Li. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 13.

Bibliografia:

1. B. Balcerzak-Paradowska: *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. W: *Godzenie pracy zawodowej z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Red. C. Sadowska-Snarska, T. Li. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 13.
2. S. Borkowska: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.
3. K. Lelińska. *Planowanie kariery a Interaktywna sieć zawodów*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa, 2016, s. 31.
4. E. Rokicka: *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*. Łódź: UŁ, 1995, s. 16.
5. D.E. Super i in.: *Vocational Development: a framework for research*. New York: Teachers College Press, 1957. Cyt. za J. Budkiewicz: *Dynamika życia zawodowego w świetle psychologii*. W: *Szkoła – zawód – praca. Problemy szkolnego poradnictwa zawodowego. Charakterystyki zawodów*. Warszawa: „Książka i Wiedza”, 1969, s. 37.

Netografia – dostęp 14.08.2017r.:

1. <http://aktywne50plus.edu.pl/wartosc-pracy-aspekty-socjologic.html>
2. <http://ugryzproblem.pl/praca-czy-rodzina-kariera-czy-macierzynstwo-dylematy-wspolczesnych-kobiet/>
3. http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.hdl_11089_8717?q=bwmeta1.element.hdl_11089_8694;7&qt=CHILDREN-STATELESS
4. http://www.pfp.ukw.edu.pl/page/pl/archive/article/323/pufal_aktywnosc_zawodowa/



„Aby odnieść sukces należy wyglądać tak, jakby już się go odniosło.”

Valentin Polcuch¹⁰³

W pracy, w szkole, wśród znajomych, w branży, a nawet w Internecie – wszędzie mamy ukształtowany jakiś wizerunek, tylko nie zawsze zdajemy sobie z tego sprawę. Właśnie: „jakiś wizerunek”, czyli nasz wizerunek najczęściej jest przypadkowy. Nie dość, że nie mamy świadomości jaki on dokładnie jest, to często jeszcze nie mamy wpływu na jego ukształtowanie. Każdy chciałby mieć „pozytywny wizerunek”, ale mało kto wie, co to konkretnie oznacza i jak taki pozytywny wizerunek wykreować. Przeważnie zaczyna się od oglądania siebie w lustrze i poprawiania różnych elementów we własnym wyglądzie. Tak, ogólny wygląd i ubranie też ma pewne znaczenie, jednak nie jest ono kluczowe.¹⁰⁴

Wizerunek osobisty ma każdy człowiek, ale dla kobiety jest on szczególnie ważny, ponieważ kobiety są surowiej oceniane przez otoczenie niż mężczyźni. Kobieta powinna się przyzwoicie zachowywać, porządnie ubierać, a w pracy i na polu naukowym musi się starać znacznie bardziej od mężczyzny, żeby odnieść sukces, a żeby ten sukces został zauważony, musi go wesprzeć odpowiednim wizerunkiem.

Ponieważ rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający, coraz więcej osób stara się inwestować w siebie i tym samym zwiększać swoje szanse na odniesienie sukcesu zawodowego. Zmieniają się również wymagania pracodawców, którzy oczekują nie tylko określonych umiejętności, ale również zaprezentowania się na wysokim poziomie.

Czym jest wizerunek osobisty i jak go kształtować?

Wizerunek osoby jest to sposób postrzegania tej osoby przez innych ludzi. Na sposób postrzegania człowieka (inaczej percepcję) składa się kilka podstawowych elementów, takich jak: wygląd zewnętrzny, zachowanie i charakter oraz życiorys (historia życia, przebieg pracy zawodowej, osiągnięcia). Od wizerunku zależy wiele kluczowych spraw w życiu człowieka, m. in.: przebieg kariery, wysokość zarobków, powodzenie u płci przeciwnej, powodzenie towarzyskie, samoocena, poczucie własnej wartości.¹⁰⁵

103 <http://www.elzbietazurek.com/wystapienia-publiczne-sztuka-prezentacji-wizerunek-etykieta/8-zlote-mysli-biznesu.html> - dostęp 31.07.2017r.

104 <http://wizerunekkobiety.pl/uroda-i-wyglad-wizaz-stylizacja/jak-kreowac-wlasny-wizerunek-ksztaltowanie-wizerunku/> - dostęp 31.07.2017r.

105 <http://wizerunekkobiety.pl/uroda-i-wyglad-wizaz-stylizacja/co-to-jest-wizerunek-osoby-definicja-wizerunku/> - dostęp 31.07.2017r.



Kształtowanie wizerunku osoby jest procesem długotrwałym, a raz utrwalony wizerunek jest trudny do zmiany i modyfikacji. Od czego należy zacząć pracę nad własnym wizerunkiem? Tak, jak przed wyjściem z domu przeglądamy się w lustrze, tak warto na wstępie wnikliwie przyjrzeć się sobie. Pierwszym krokiem jest więc autoanaliza. Na początku trzeba odpowiedzieć sobie na kilka pytań: *Na czym mi najbardziej zależy? Jak chcę być postrzegana? Czy wizerunek, jaki chciałabym osiągnąć, nie kłóci się z tym, kim chciałabym być? Jak wyglądam? Jak mówię? Co cenię u innych, a co chcę, aby inni cenili u mnie?* Ponadto poznając siebie, należy poddać ocenie także stopień samoakceptacji. Taki szczery wgląd w siebie pozwoli na sformułowanie osobistych celów związanych z kreowaniem wizerunku w otoczeniu. Zdając sobie sprawę z własnych atutów i ograniczeń, łatwiej będzie nam tworzyć spójny obraz siebie w środowisku.¹⁰⁶

Budowanie własnego wizerunku wymaga czasu i konsekwencji. Trzeba mieć świadomość, że pozytywny wizerunek jest prawie zawsze wynikiem długoletnich starań. Aby był on stały, niezależny od sytuacji i otoczenia oraz spójny, czyli pasujący do naszej osobowości warto stosować się do poniższych rad:

1. Nie chwalcmy się, tylko działajmy. Ocenę zostawmy innym.
2. Bądźmy ostrożni w krytyce. Jeśli musimy kogoś skrytykować, wskażmy także jego zalety.
3. Bądźmy skromni i podkreślajmy, że swoje zasługi zawdzięczamy także innym.
4. Dajmy się lubić. Uśmiech i komplementy czynią cuda.
5. Bądźmy otwarci. Wykorzystujmy każdą okazję do poznawania innych ludzi.
6. Nie plotkujmy i nie obmawiajmy.

¹⁰⁶ kadry.infor.pl/kadry/hrm/zarzadzanie/370096,Jak-ja-wygladam-czyli-o-wizerunku-osobistym-menedzera.html - dostęp 31.07.2017r.



7. Pomagajmy innym, także bezinteresownie.

8. Nauczmy się słuchać innych ludzi i okazywać im zainteresowanie.

9. Przywiązujmy dużą wagę do wyglądu. Lepsza jest klasyka niż ekstrawagancja.

10. Nie dajmy się ponieść emocjom i nie traćmy nad sobą panowania.¹⁰⁷

Estetyczny wygląd i jego rola podczas rozmowy z pracodawcą

Wygląd danej osoby jest z reguły pierwszym przekazem, który dociera do innych uczestników interakcji i bywa czynnikiem „ustawiającym” cały jej przebieg. W szerszym znaczeniu wygląd staje się znakiem charakteryzującym miejsce człowieka w społeczeństwie. Ponadto zgodnie z powiedzeniem „*jak Cię widzą, tak Cię piszą*”, ludzie często są oceniani przez innych na podstawie tego, jak wyglądają. W kulturze współczesnej wygląd jest przede wszystkim zewnętrznym obrazem naszej osobowości, gustów estetycznych, tożsamości kulturowej, pozycji w społeczeństwie. Duże znaczenie wyglądu potwierdzają badania przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej, w których zdecydowana większość (prawie trzy czwarte badanych) Polaków jest zdania, że dobra prezencja sprzyja powodzeniu w życiu osobistym i zawodowym.

¹⁰⁷ <https://berndson.pl/blog/pdf/dobre-rady-w-kszaltowaniu-wlasnego-wizerunku.pdf> - dostęp 31.07.2017r.

Przy czym, zdaniem niemal jednej trzeciej ankietowanych, wygląd ma znaczenie większe znaczenie w życiu zawodowym niż w życiu osobistym - praktycznie przesądza o możliwości sukcesu.¹⁰⁸

To jak wyglądamy ma ogromne znaczenie w kontaktach międzyludzkich. Chcemy lepiej wyglądać, zostać zauważonymi, zyskać większy szacunek w pracy i w życiu prywatnym? Popracujmy nad swoim wyglądem zewnętrznym, znajdziemy swój styl, zacznijmy wprowadzać drobne zmiany krok po kroku. Na początek warto stosować się do poniższych wskazówek:

1. Poznajmy swoją sylwetkę – jej atuty i mankamenty. Pierwszym krokiem do zbudowania spójnego wizerunku jest poznanie proporcji swojej sylwetki.
2. Poznajmy swoje kolory. Dlaczego kolory są ważne? Odpowiednio dobrane sprawią, że nasz wygląd będzie promienny i wypoczęty.
3. Dostosujmy ubiór do okazji. W zależności od tego, jaką pracę wykonujemy ubiór powinien być dostosowany do jej charakteru.
4. Znajdziemy swój wyróżnik stylu. Pozwoli to wyróżnić się na tle innych osób. Znajdziemy coś, co sprawia, że czujemy się dobrze np. kolor, dodatek, fason itp.
5. Dbajmy o szczegóły. Czasem nawet najmniejszy błąd może zepsuć najlepszy wizerunek. Nigdy nie zapominajmy o detalach, bo to one tworzą spójny wygląd. Buty, torebka itp. powinny być w doskonałym stanie.¹⁰⁹

Nasz wygląd może pomagać lub być przeszkodą w poszukiwaniu pracy. Jeszcze nim się odezwiemy ludzie ocenią nas „na pierwszy rzut oka” po wyglądzie. W tej komunikacji niewerbalnej dużą rolę odgrywa strój, dodatki, akcesoria, fryzura. Zestawiać powinno się je z wrażliwością nie tylko na własny gust estetyczny, ale także zgodnie z wymogami sytuacji, oczekiwaniami pracodawcy i kontrahentów, a także branżą, w której się pracuje.

Ubiór człowieka jako rzecz najbardziej zewnętrzna w jego wizerunku stanowi istotny element decydujący o tym, jak dana osoba będzie postrzegana. Strój jest elementem wizerunku wiele mówiącym o człowieku, o jego osobowości - poprzez ubiór możemy wyrazić siebie, prezentować swoje poglądy, zainteresowania, a także status społeczny. Elementy ubioru mogą informować otoczenie o pewnych cechach naszej osobowości, takich jak: dbałość o szczegóły, skrupulatność, staranność, czy też o ich przeciwieństwach, czyli niedbalstwie, niedokładności, braku staranności. (Myszel, 2014, ss. 38-39). Dlatego też strój powinien być przede wszystkim adekwatny do stanowiska, o które się ubiegamy, odpowiedni do pory roku oraz starannie wyprasowany i oczywiście idealnie czysty. Wcześniej warto sprawdzić, czy posiada wszystkie guziki, czy nie wystaje niepotrzebna nitka, czy nie ma niewielkiej dziurki. Ponadto powinniśmy sprawdzić, czy w wybranym stroju

108 www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_112_09.PDF - dostęp 31.07.2017r.

109 <http://www.panieplanujaspotkanie.pl/szata-czyni-czlowieka-czyli-dlaczego-twoj-wizerunek-jest-taki-wazny/> - dostęp 31.07.2017r.

możemy się swobodnie poruszać, siadać, czy nie jest za ciasny albo zbyt obszerny. Kolory powinny być stonowane i najlepiej jednolite, klasyczne np. granatowy, szary, połączone z bielą. Unikajmy krzykliwych dodatków np. jaskrawych apaszek, wzorzystych rajstop. Strój nie może być ekstrawagancki, czy wyzywający. Dlatego niedopuszczalne są minispódniczki, przejryste tkaniny, czy głębokie dekolty. **Biżuteria** doskonale uzupełnia strój, jeśli nie jest stosowana w nadmiarze i nie jest wyzywająca. Absolutnie wykluczona jest biżuteria plastikowa – jest w złym guście. Nie przesadzajmy również z wielkością kolczyków lub klipsów oraz liczbą pierścionków i bransolet, nawet jeśli są bardzo ładne. To nie biżuteria ma przyciągać uwagę naszego rozmówcy. Na niektórych stanowiskach noszenie biżuterii jest wykluczone np. przy produkcji, taśmach. Na rozmowę kwalifikacyjną dopuszczalna jest jedynie niewielka **torebka** (najlepiej skórzana), torba plażowa, siatkowa lub sportowa, a tym bardziej reklamówka jest absolutnie niewskazana. Torebka nie może być wypchana, konieczne trzeba uporządkować jej zawartość przed spotkaniem. **Buty** powinny być odpowiednio dobrane do stroju i w dobrym stanie, starannie wyczyszczone i wypastowane. Najlepsze są czółenka na średnim obcasie. Jeśli nie umiemy chodzić na obcasach, nie zakładajmy szpilek na rozmowę z pracodawcą. Rajstopy powinny być dobrane do koloru obuwia. **Perfumy** to ważny atut kobiety, ale pamiętajmy, że powinny przyciągać rozmówcę, a nie odrzucać go. Dlatego używajmy ich w niewielkich ilościach. Swoją funkcję doskonale spełniają również dezodoranty w sztyfcie. **Włosy** powinny być umyte i uczesane. Jeśli mamy długie nie zostawiamy ich rozpuszczonych, lepsze wrażenie robi kok, kitka lub warkocz. Jeśli nosimy krótką fryzurę, upewnijmy się, czy nie wskazana jest wizyta u fryzjera w celu ich przycięcia i wymodelowania. Nie używajmy udziwnionych lub dziecinnych dodatków do włosów (wstążek, spinek). Przed rozmową nie decydujemy się na wymyślną fryzurę lub nowy kolor włosów, bo może być za późno na jakiegokolwiek poprawki. **Makijaż** w odpowiednich ilościach i kolorach zawsze dodaje pewności siebie, kreuje obraz kobiety otwartej i profesjonalnej. Subtelny makijaż jest atutem kobiety, podkreśla jej świeży i naturalny wygląd. Zróbmy więc na rozmowę kwalifikacyjną makijaż staranny, dyskretny, w stonowanych kolorach. Unikajmy agresywnych pomadek lub zbyt wyraźnych różów na twarzy. Absolutnie wykluczony jest brokat. Jeśli na skórze twarzy występują przebarwienia lub złośliwe pryszcze postaramy się ukryć je maskującym sztyftem i pudrem. Przed spotkaniem nie nakładajmy maseczek kosmetycznych, których dotąd nie używałyśmy, ponieważ nasza skóra może zareagować w nieprzewidziany sposób np. wysypką. Kosmetyki do makijażu nie muszą być drogie i ekstrawaganckie. Powinny natomiast pasować do naszej urody, rodzaju cery, a także wykonywanej pracy. W niektórych zawodach makijaż jest źle widziany np. na halach produkcyjnych, w zakładach spożywczych. **Paznokcie** powinny być zadbane, z usuniętymi skórkami. Na rozmowę z przyszłym pracodawcą nie malujemy paznokci jaskrawym lakierem. Dbając o wygląd paznokci warto mieć na uwadze wykonywany zawód. Jeśli staramy się o pracę np. w sklepie



mięsnym zapomnijmy o długich, spiczastych paznokciach pomalowanych jaskrawym kolorem. Najważniejsza jest schludność, dlatego dobre wrażenie zrobią zadbane dłonie z półkrótkimi paznokciami pomalowanymi, co najwyżej jasnym lub bezbarwnym lakierem. (Stecewicz, 2002, ss.88-91).

Mowa ciała jako element wizerunku osobistego

Istotnym elementem wizerunku jest **mowa ciała, a więc: postawa, mimika, gesty, sposób mówienia**. Od postawy ciała w dużej mierze zależy to, jak odbieramy informacje od innych ludzi oraz jak będziemy przez innych odbierani. Postawa to sposób stania, chodzenia, siedzenia. Pozycja ciała zajmowana odruchowo podczas rozmowy jest często wyrazem naszego samopoczucia lub pozycji społecznej. Ruch i ułożenie ciała, np.: zaciśnięte dłonie, ściśle złączone stopy lub kolana, czy przygarbione plecy mogą informować zarówno o trwałych cechach osobowościowych tj.: temperamencie, charakterze, jak i wyrażać napięcie emocjonalne. Przyjmowana przez nas pozycja ciała może również odzwierciedlać nasz stosunek do rozmówcy.

W literaturze wyróżnia się dwie opozycyjne postawy: otwartą i zamkniętą. **Otwarta postawa ciała** charakteryzuje się tym, że odsłonięte są najbardziej wrażliwe części ciała, głowa jest uniesiona, ramiona wyprostowane. Osoby o otwartej postawie postrzegane są jako bardziej przyjazne, pozytywnie nastawione do otoczenia i stwarzające poczucie bezpieczeństwa. **Zamknięta postawa ciała** to

postawa, w której części ciała najbardziej podatne na urazy są zasłonięte. Taką pozycję przyjmują często osoby, które nie czują się bezpiecznie; zasłaniają szyję, opuszczają głowę, chronią serce lub brzuch, splatając ramiona oraz krzyżują nogi. Ludzie o zamkniętej postawie ciała sprawiają wrażenie wystraszonych i nieśmiałych lub zdystansowanych, niezainteresowanych kontaktem, a nawet nieprzyjaźnie nastawionych. (Kozyra, 2010, ss. 129-130). Jeśli chcemy, aby inni ludzie postrzegali nas jako osoby pewne siebie, pełne energii i pozytywnie nastawione do otoczenia, pracujmy nad otwartą, wyprostowaną postawą ciała. Unikajmy garbienia się, bo może to być kojarzone z niskim poczuciem własnej wartości, czy zakompleksieniem. Równie negatywne wrażenie wywrzeć może krzyżowanie rąk i nóg. To sygnał braku otwartości, podobny do odchylania się do tyłu podczas siedzenia na krześle. Podczas rozmowy należy siadać prosto, ręce składając na kolanach, tak by spoczywały swobodnie. Jednocześnie pochylajmy się delikatnie w kierunku rozmówcy, dając mu tym samym sygnał, że interesujące wydaje się to, co ma do powiedzenia.

Gestykulacja nadaje rozmowie ekspresyjności oraz wzbogaca przekaz wokalny. Czasem jest bardzo wskazana, a czasem mniej. Dostosowanie gestykulacji do treści wygłaszanej wypowiedzi sprawia, że jest ona dużo bardziej ciekawa i ekspresyjna, niż wypowiedź pozbawiona gestykulacji. Gesty dobrze oddające treść słów zwiększają wiarygodność przekazu i odwrotnie, gesty niewłaściwie dobrane sygnalizują



rozdzźwięk między tym, co mówimy, a tym, co chcemy przekazać gestem. Dobrze

o tym wiedzą osoby publiczne, politycy, dziennikarze, którzy wykorzystują gesty, aby zaciekawić, podkreślić wypowiadane słowa i dotrzeć ze swoim przekazem do jak najszerzego grona odbiorców.¹¹⁰ Nie zawsze jednak żywa i szeroka gestykulacja jest wskazana, np.: podczas rozmowy kwalifikacyjnej warto jest zrezygnować z żywiołowej gestykulacji. Należy jednak pamiętać, że gestykulacja nadaje ton całej naszej wypowiedzi i nie rezygnować z niej całkowicie. Nie ma nic bardziej nienaturalnego niż osoba unikająca gestykulacji, co nie znaczy, że powinniśmy jej nadużywać. Unikajmy także nerwowego dotykania i poprawiania swojego ubrania. To jednoznaczny sygnał tego, że jesteśmy spięci i niezdolni do opanowywania stresu. Starajmy się również powstrzymywać od niepotrzebnego dotykania ust, nosa i oczu podczas mówienia, a nie będziemy posądzeni o nieszczerłość i brak pewności siebie.

Oprócz tego, jak wyglądamy i jak się zachowujemy, przy kreowaniu osobistego wizerunku ważne jest też to, jak mówimy. Nie od dziś wiadomo, że **ton głosu i słowa**, których używamy, pokazują innym, czy jesteśmy opanowani, życzliwie nastawieni, czy też impulsywni. Dużą rolę odgrywa to, co „znajduje się między słowami”, czyli: ton głosu, akcent, głośność mówienia, płynność, używanie lub nie dźwięków typu „eee” czy „yyy”. Te elementy przekazu informują o naszych emocjach i nastawieniu. Osoby niepewne wypowiadają się drżącym głosem, nieśmiało, cicho i wolno, jakby nie identyfikowały się z tym, co mówią. Osoby agresywne mówią głosem podniesionym i ostrym, który ze zdenerwowania i złości trzęsie się albo jest przeszywająco spokojny i lodowaty. Bardzo ważna jest też dykcja, która wiąże się z wyraźnym wymawianiem głosek. Niewyraźna mowa jest filtrem, przez który odbierane jest nie tylko to, co mówimy, lecz także nasza osoba. Jeśli kogoś nie rozumiemy, szybko tracimy zainteresowanie. Z kolei tempo mówienia może przyciągać bądź odwracać uwagę. W komunikacji ważne jest dostosowywanie się do tempa rozmówcy. Pamiętajmy też, że na ton reagujemy nieświadomie, a to oznacza, że inni nieświadomie budują swoje opinie o nas także na podstawie tego, jak nas słyszą.¹¹¹ Dlatego kontrolujmy głośność swoich wypowiedzi, mówmy wyraźnie i w umiarkowanym tempie, używajmy jak najmniej tzw. wypełniaczy, czyli dźwięków typu „yyy”, „eee”. Zawsze zróbmy pauzę przed udzieleniem odpowiedzi, sprawiamy wtedy wrażenie, że odpowiedź jest dobrze przemyślana, pobudzamy zainteresowanie słuchacza, a ponadto mamy czas na uporządkowanie myśli.

Nasz wizerunek to również **postawa wobec życia**. Optymiści mają mniej zgryzot i więcej przyjaciół niż pesymiści. Ludzie wolą przebywać w towarzystwie osób zadowolonych i szczęśliwych. Dlatego też jeśli dokucza nam ból egzystencjonalny „nie uszczęśliwiamy na siłę” tym stanem naszego otoczenia, które może najpierw zacząć nas unikać, a później najchętniej zapomniałoby o naszym istnieniu. Wygadać możemy się wśród rodziny i przyjaciół, natomiast

110 <http://www.komunikacjaniewerbalna.com.pl/strona-glowna/gesty/> - dostęp 31.07.2017r.

111 kadry.infor.pl/kadry/hrm/zarzadzanie/370096,Jak-ja-wygladam-czyli-o-wizerunku-osobistym-menedzera.html - dostęp 31.07.2017r.

ciągle narzekanie w gronie współpracowników, koleżanek, czy kolegów niczego dobrego nie przyniesie. Z drugiej strony jednak warto pomagać i być otwartym na innych ludzi, którzy szukają wsparcia.

W środowisku, w którym żyjemy jesteśmy też postrzegani przez pryzmat **wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i zainteresowań**. Dlatego powinniśmy wykorzystywać szanse na ciągłą naukę. Nie mamy matury, to zrobmy ją wieczorowo. Trzeba podnieść kwalifikacje, zapiszmy się na kurs, czy też szkolenie. Podejmijmy naukę na uczelni. Dzisiaj uczelnie wyższe funkcjonują nawet w stosunkowo niewielkich miastach. Nigdy nie jesteśmy za starzy na naukę i podwyższanie kwalifikacji.¹¹²

Jeśli mimo naszych starań, nie udało nam się stworzyć własnego stylu, warto skorzystać z pomocy profesjonalistów. Mogą to być specjaliści od kreowania wizerunku, styliści, wizażyści, którzy odpowiedzą nam, w jaki sposób stworzyć obraz siebie najlepiej oddający nasze potrzeby i oczekiwania.

Opracowanie: Hanna Komorowska, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Skierniewicach

Bibliografia:

1. Kozyra B. (2010) *Komunikacja bez barier*. Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes (ss. 129-130)
2. Myszel K. (2014) *Tajemnice rekrutacji. Najlepsze sposoby na sukces w rozmowie kwalifikacyjnej*. Gliwice: Wydawnictwo Helion (ss. 38-39)
3. Stecewicz E. (2002) *Szukam pracy. Dla kobiet ze średnim wykształceniem*. Wrocław: Wydawnictwo Astrum (ss. 89-91)

Netografia:

1. www.berndson.pl – dostęp 31.07.2017r.
2. www.cbos.pl – dostęp 31.07.2017r.
3. www.elzbietazurek.com – dostęp 31.07.2017r.
4. www.kadry.infor.pl – dostęp 31.07.2017r.
5. www.komunikacjaniewerbalna.com.pl – dostęp 31.07.2017r.
6. www.panieplanujaspotkanie.pl – dostęp 31.07.2017r.
7. www.wizerunekkobiety.pl – dostęp 31.07.2017r.

¹¹² <https://berndson.pl/blog/pdf/dobre-rady-w-kszaltowaniu-wlasnego-wizerunku.pdf>- dostęp 31.07.2017r.



Kobieta w ciąży w pracy

(ciąża a prawo pracy, przywileje kobiet w ciąży w pracy)

Ochrona zatrudnienia

Zbiorem przepisów regulującym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników jest w Polsce Kodeks Pracy uchwalony 26 czerwca 1974. (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141) Polski kodeks pracy składa się z 15 działów. Każdy dział reguluje poszczególne zagadnienia związane z zatrudnieniem, zarobkami i organizacjami pracowniczymi. W sprawach nieuregulowanych Kodeksem Pracy, stosuje się przepisy Kodeksu Cywilnego bądź rozporządzenia wydane przez Ministerstwo Pracy a dotyczące zatrudniania pracowników. Należy stwierdzić, że Polski Kodeks Pracy w sposób szczególny traktuje ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży. Dla przykładu, już na etapie starania się o zatrudnienie przyszła matka, nie ma obowiązku ujawnić przyszłemu pracodawcy, że spodziewa się dziecka. Gdy fakt ten wyjdzie na jaw, już w trakcie zatrudnienia, pracodawca nie może wyciągać wobec niej negatywnych konsekwencji. Wyjątkiem jest tu sytuacja, w której ciąża uniemożliwia wykonywanie pracy na danym stanowisku z powodów zdrowotnych. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r. (I UK 324/06)¹¹³, jeśli praca, o jaką stara się kandydatka, nie jest pracą niedozwoloną z uwagi na ochronę macierzyństwa, kobieta ubiegająca się o zatrudnienie nie ma obowiązku ujawnienia faktu pozostawania w ciąży. Po podjęciu przez kobietę w ciąży zatrudnienia, nie ma zasadniczo możliwości wypowiedzenia jej stosunku pracy. Mówi o tym art. 177 k.p. (Kodeksu Pracy). Cytat: „, Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”¹¹⁴. Nie można również wobec pracownicy w ciąży, zmienić jej warunków pracy i płacy. Kodeks Pracy przewiduje następujące sytuacje w których pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownicą w ciąży: 1) Jeśli pracownica zatrudniona jest na okres próbny, który nie przekracza jednego miesiąca. W takich przypadkach ustawodawca uznał, że okres zatrudnienia jest zbyt krótki (poniżej jednego miesiąca). 2) Jeżeli istnieją podstawy do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, ma on prawo rozwiązać z pracownicą w ciąży lub przebywającą na urlopie macierzyńskim stosunek pracy za wypowiedzeniem. 3) Rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą w ciąży, może być spowodowane sytuacją gospodarczą, w jakiej znajduje się pracodawca. Wymaga to od pracodawcy uzgodnienia z organizacją związkową terminu i przyczyn wypowiedzenia. Brak uzgodnienia stanowi naruszenie procedury rozwiązywania

¹¹³ <https://www.poradaprawna.pl/porada/24273/orzecznictwo--zatrudnienie---a-ciaza> dostępne 2 czerwca 2017 r.

¹¹⁴ <http://www.regiopraca.pl/porta1/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2017-tekst-jednolity-czerwiec-2017>



umowy o pracę. W tym przypadku stanowisko Związków zawodowych nie jest dla pracodawcy wiążące. 4) Powodem zwolnienia może być zachowanie samej pracownicy. Jeżeli dopuszcza się ona zawinionych zaniedbań, które pozwalają na jej zwolnienie w trybie szczególnym (np. z powodu zawinionej utraty uprawnień lub popełnienia przestępstwa uniemożliwiającego dalsze sprawowanie funkcji), wówczas pracodawca może wypowiedzieć taki stosunek pracy pod warunkiem, że uzyska na to zgodę reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej, o ile taka zakładowa organizacja istnieje w zakładzie pracy. W tym przypadku stanowisko zakładowej organizacji związkowej jest wiążące dla pracodawcy.

Przedłużenie umowy o pracę z pracownicą w ciąży

Jeżeli zatrudniona w firmie pracownica zachodzi w ciążę to, co do zasady rozwiązanie czy wypowiedzenie stosunku pracy staje się niemożliwe. Ochrona ta idzie tak daleko, że jeżeli pracodawca wypowiedział stosunek pracy, a dopiero w trakcie okresu wypowiedzenia kobieta zaszła w ciążę to rozwiązanie takiego stosunku pracy również nie jest możliwe. Stosunek pracy będzie trwał tak jakby wypowiedzenia nie dokonano. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r. (I PKN 330/00) pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę¹¹⁵. Na wniesienie odwołana ma 7 dni od dnia,

¹¹⁵ <http://prawo.money.pl/orzecznictwo/sadnajwyszy/wyrok;sn;izba;pracy;ubezpieczeni;spolecznych;i;spraw;publicznych,ia,i,pkn,330,00,4536,orzeczenie.html> dostępne 7 czerwca 2017 r.

w którym w sposób nie budzący wątpliwości dowiedziała się o ciąży (tj. otrzymała od lekarza zaświadczenie stwierdzające ten stan). Jeżeli pracownica zajdzie w ciążę w trakcie trwania stosunku pracy zawartego w oparciu o umowę terminową, to nawet jeśli zbliża się czas jej wygaśnięcia, pracodawca ma obowiązek ją przedłużyć. W przypadku umów bezterminowych to tych się nie przedłuża, tylko po prostu nie można ich wypowiedzieć lub rozwiązać (jeżeli wypowiedzenie nastąpiło przed ciążą lub stosunek pracy był rozwiązany za porozumieniem stron). Przede wszystkim należy wskazać, że jeżeli ciąża pojawia się w trakcie stosunku pracy, to pracownica bez względu na to, czy o tym fakcie wiedziała, i czy go ujawniła pracodawcy, podlega szczególnej ochronie prawa pracy. Zgodnie z art. 177 § 3. Kodeksu Pracy, umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega **przedłużeniu do dnia porodu**. Na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2012 r. I PK 33/02 OSNP 2004/12/204, upływ trzeciego miesiąca ciąży oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni). Oznacza to, że jeden miesiąc odpowiada czterem tygodniom. Obowiązek **przedłużenia umowy do dnia porodu** następuje po upływie dwunastu tygodni ciąży¹¹⁶. Aby uzyskać przedłużenie umowy do dnia porodu, należy zgodnie z Artykułem 185 § 1 Kodeksu pracy przedstawić pracodawcy zaświadczenie o stanie ciąży.



116 <http://e-prawapracownika.pl/2614/przedluzenie-umowy-do-dnia-porodu/> - dostępne 7 czerwca 2017 r.

Przykład

Magda B. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 maja. W dniu 17 marca przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające 7 tydzień ciąży. Pracodawca ma obowiązek przedłużyć umowę do dnia porodu.

Przy ustalaniu czy Magdzie B. należy przedłużyć umowę o pracę do dnia porodu, bierzemy pod uwagę termin rozwiązania umowy o pracę. W jej przypadku 12 tydzień ciąży upłynie przed dniem rozwiązania umowy.

Ochrona umów czasowych poprzez ich „automatyczne przedłużenie” opisane wyżej, ma miejsce z jednym wyjątkiem - nie obejmuje umów na zastępstwo innego pracownika. Jeżeli kobieta w ciąży została zatrudniona „na zastępstwo” to powrót zastępowanego pracownika do pracy będzie oznaczał rozwiązanie umowy z pracownicą w ciąży.

Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

W świetle Art. 178. § 1. Pracownica w ciąży nie może być zatrudniana w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w tak zwanym systemie przerywanym czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. Pracodawca nie może także wobec pracownicy w ciąży, dokonać tzw. wypowiedzenia zmieniającego **Wypowiedzenie zmieniające to zmiana treści umowy o pracę. Najczęściej dotyczy wysokości płacy lub warunków pracy i zaczyna obowiązywać po okresie wypowiedzenia starej umowy.** Taka szczególna ochrona obejmuje pracownicę od początku ciąży, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę. Jeżeli pracownica pracowała w porze nocnej, to pracodawca jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Istnieją również prace, które nie mogą być wykonywane przez kobietę w ciąży lub mogą być one wykonywane tylko pod pewnymi warunkami, jakie powinien zapewnić pracodawca. Wykaz tych prac określa wydane na podstawie art. 176 k. p. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U.1996.114.545)¹¹⁷. Jeżeli pracownica w ciąży wykonuje pracę wymienioną w tym rozporządzeniu, to pracodawca zobowiązany jest, albo zabronić jej wykonywania albo zmienić (ułatwić) warunki wykonywania tej pracy. Jeśli ma taką możliwość, powinien przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Samo rozporządzenie wymienia, które prace nie mogą być wykonywane bezwzględnie przez pracownice w ciąży, a które mogą być wykonywane pod pewnymi warunkami.

¹¹⁷ <http://www.lex.pl/du-akt/-/akt/dz-u-1996-114-545> dostępne 8 czerwca 2017 r.



Prawo zwolnień od pracy na badania lekarskie

Pracownica w ciąży ma prawo do wzięcia wolnego na czas badań medycznych, bez względu na długość zatrudnienia i liczbę godzin pracy w tygodniu. Zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w celu przeprowadzenia badań lekarskich wymaga spełnienia trzech przesłanek: 1) Gdy lekarz stwierdzi, że badania są wskazane. Zlecenie badania jest zatem dla pracodawcy wiążące. Rodzaj badań (np. USG, badania laboratoryjne) nie ma wpływu na uzasadnione i skuteczne zwolnienie pracownicy na czas badań z pracy. O rodzaju i częstotliwości badań decyduje lekarz. Zgodnie z art. 185 §1 Kodeksu pracy, udzielenie zwolnienia od pracy następuje wówczas, gdy stan ciąży stwierdzony jest świadectwem lekarskim. W Kodeksie pracy występuje sformułowanie „stan ciąży powinien być”, a nie „musi być” stwierdzony świadectwem lekarskim. Jeżeli ciąża jest już zaawansowana (widoczna), zaświadczenie dla zwolnienia na badania nie będzie konieczne. Powinność przedstawienia zaświadczenia spoczywa na pracownicy. Od jego dostarczenia pracodawca obowiązany jest do stosowania ochronnych przepisów wobec pracownicy, chyba że ciąża jest już widoczna. 2) Badania muszą być przeprowadzane w związku z ciążą. Wizyta u dentysty nie może być podstawą do uzyskania wolnego. 3) Zwolnienie na badania przysługuje, gdy nie mogą się one odbyć poza godzinami pracy.

Za czas, w którym kobieta ciężarna nie pracuje gdyż korzysta z badań lekarskich, przysługuje jej wynagrodzenie w niezmienionej wysokości. Nie ma znaczenia, czy pracownica zatrudniona jest na cały etat czy też wymiar pracy jest mniejszy. Jeśli czas badań jest za długi (uznano, że wykracza on poza okres niezbędny), to taka nieobecność w pracy może zostać potraktowana jako choroba. To lekarz decyduje o czasie trwania badania. Może on przykładowo zlecić badania wymagające nieobecności w pracy przez kilka dni. W razie niezdolności do pracy

z powodu choroby w czasie ciąży, kobiecie przysługuje tak zwane wynagrodzenie gwarancyjne z art. 92 Kodeksu pracy oraz zasiłek chorobowy w wysokości 100 proc. wynagrodzenia¹¹⁸.

Opracowanie: **Janusz Grochmański, p.o. Kierownika CiPKZ - Oddział w Sieradzu**

Literatura:

1. Kuba. M. *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym* wydawca Wolters & Kluwer Warszawa 2017
2. Stępnia J. *Czas pracy 2017 Przypisy z praktycznym komentarzem*. Wydawca: Oficyna Prawa Polskiego. Warszawa 2017
3. Sobczyk A. (red) *Kodeks Pracy. Komentarz*. Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa 2017

Netografia:

1. <http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-dzial-viii-uprawnienia-pracownikow-zwiazane-z-rodzicielstwem-83>
2. <http://www.biuletyn-prawny.pl/zawarcie-umowy-o-prace-przez-kobieta-w-ciazy-94.html>
3. Przydatne strony internetowe
4. <http://e-prawapracownika.pl>
5. <http://kodeks-pracy.org/>

118 <http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2017-tekst-jednolity-czerwiec-2017>
- dostępne 8 czerwca 2017 r.



Dział VIII Kodeksu pracy (art. 1751-1891)¹¹⁹ szeroko opisuje przepisy związane z uprawnieniami pracowników związanych z rodzicielstwem. Przepisy określają prawa, jakie przysługują matce i ojcu po urodzeniu się dziecka, w tym prawa do urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego. Uprawnienia opisane w kodeksie to płatne przerwy w pracy, a więc są do niego uprawnione tylko osoby zatrudnione na umowę o pracę. Każdy rodzaj urlopu ma swoją specyfikę i charakter.

Urlop macierzyński (art. 1791 -1821b)¹²⁰, to zasadniczy, podstawowy urlop związany z urodzeniem dziecka. Przysługuje każdej kobiecie, która urodziła dziecko i w dniu porodu była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Urlop macierzyński nie przysługuje kobietom bezrobotnym, pracującym na umowę zlecenie lub o dzieło, studentkom (chyba że jednocześnie studiują i pracują na podstawie umowy o pracę). Prawa do urlopu macierzyńskiego nie mają również matki, których umowa o pracę wygasła z dniem porodu (ale mają prawo do zasiłku macierzyńskiego). Urlop macierzyński zgodnie z (art. 1791)¹²¹ rozpoczyna się zwykle od dnia porodu, ale do sześciu tygodni tego urlopu można wykorzystać już przed porodem – jeśli matka sobie tego życzy i złoży u pracodawcy odpowiedni wniosek o urlop macierzyński wraz z zaświadczeniem lekarskim o przewidywanej dacie porodu. **Urlop macierzyński trwa 20 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz od 31 do 37 tygodni w przypadku ciąży mnogiej (im więcej dzieci, tym dłuższy wymiar urlopu). Ta część urlopu jest obowiązkowa - nie można się jej zrzec. Pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zarezerwowane jest wyłącznie dla matki, pozostałą część (6 tygodni) może wykorzystać ojciec dziecka, pod warunkiem że sam także jest zatrudniony na umowę o pracę.

Urlop ojcowski (art.180 Kodeksu pracy)¹²² nie jest obowiązkowy, ale nie można go przekazać matce – jeśli mężczyzna z niego nie skorzysta, to urlop przepada. Aby go otrzymać, pracownik musi złożyć pisemny **wniosek o urlop ojcowski** u pracodawcy najpóźniej 7 dni przed planowanym początkiem urlopu. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Należy go wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. Kodeks Pracy w (art. 10)¹²³ przewiduje również sytuacje wyjątkowe, jeśli np. matka dziecka wymaga opieki szpitalnej - po wykorzystaniu ośmiu tygodni urlopu przez kobietę (okres połogu) – wtedy ojciec dziecka może skorzystać z urlopu macierzyńskiego.

119 <https://lodz.pip.gov.pl/Aktualnosci/68844,rodzicielstwo-nowe-przepisy-od-02-01-2016-r-.html?print=1>-dostęp 14.03.2017r.

120 Tamże - dostęp 14.03.2017r.

121 Tamże - dostęp 14.03.2017r.

122 Tamże - dostęp 14.03.2017r.

123 Tamże - dostęp 14.03.2017r.



Urlop rodzicielski (art.1821b – 1821f Kodeksu pracy)¹²⁴ może wziąć zarówno matka, jak i ojciec dziecka, pod warunkiem że wykorzystany już został w pełnym wymiarze urlop macierzyński. Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi 32 tygodnie przy jednym dziecku i 34 tygodnie przy urodzeniu co najmniej dwójki dzieci. Na tym urlopie rodzice mogą przebywać równocześnie. Jeśli mama i tata są na urlopie rodzicielskim równocześnie, to każdy wspólny tydzień liczony jest podwójnie, a więc ich cały wspólny urlop może trwać najwyżej 16 tygodni. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w czterech częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. W wyjątkowych przypadkach (np. dziecko jest w szpitalu) będzie można skorzystać z części urlopu w okresie krótszym niż przewidziane w ustawie 8 tygodni (ale nie mniej niż 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka). Rodzic może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Urlop wychowawczy (art. 186 – 186B)¹²⁵ przysługuje każdemu pracownikowi, który ma co najmniej sześciomiesięczny staż pracy – zarówno matce, jak i ojcu dziecka. Oboje rodzice mają tu identyczne prawa. Z urlopu wychowawczego można skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Można go wziąć bezpośrednio po urlopie rodzicielskim lub później. **Wniosek o urlop wychowawczy** należy złożyć u pracodawcy co najmniej 21 dni przed datą, od której zamierzamy go rozpocząć. Maksymalny wymiar urlopu wychowawczego to 36 miesięcy. Można wziąć urlop wychowawczy w całości lub w częściach (maksymalnie pięciu). Ale jeśli rodzic korzystał już w częściach z urlopu rodzicielskiego, to liczba wykorzystanych części wcześniejszego urlopu

¹²⁴ Tamże - dostęp 14.03.2017r.

¹²⁵ Tamże - dostęp 14.03.2017r.



(maksymalnie dwie) obniża liczbę możliwych do wykorzystania części urlopu wychowawczego. A więc rodzic, który nie wykorzystał od razu po macierzyńskim całego urlopu rodzicielskiego, tylko wziął go w dwóch częściach, urlop wychowawczy może podzielić maksymalnie na trzy części. Dziecko musi spędzić z drugim z opiekunów przynajmniej jeden miesiąc z 36 przysługujących rodzicom w ramach urlopu wychowawczego. Kodeks pracy w (§3 art.186)¹²⁶ uwzględnia również sytuację, kiedy z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika. Niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2 tego samego artykułu 186, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zgodnie z przepisami podczas urlopu wychowawczego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę aż do dnia, w którym urlop się skończy. Rozwiązanie umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy, a także gdy zaistnieją przyczyny uzasadniające **rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia** z winy pracownika.

Prawo do pracy zarobkowej - zgodnie z (art. 1862.§1 Kodeksu pracy)¹²⁷ w czasie trwania urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć **pracę zarobkową** na część etatu u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyklucza to możliwości sprawowania osobistej **opieki nad dzieckiem**. Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca ma

126 Tamże - dostęp 14.03.2017r.

127 Tamże - dostęp 14.03.2017r.

obowiązek dopuścić rodzica do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub też na innym, odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. Wynagrodzenie nie może być niższe od tego, jakie pracownik otrzymywał w dniu podjęcia pracy na tym stanowisku przed urlopem. Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego w każdym czasie, za zgodą pracodawcy, po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy. Może także złożyć u pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru w okresie, w którym mogłaby korzystać z urlopu. Z dniem urodzenia kolejnego dziecka w trakcie urlopu wychowawczego – urlop ten trwa nadal. Nie ulega przerwaniu ani zawieszeniu. Kobieta, która urodzi dziecko w trakcie urlopu wychowawczego, nie zawsze nabędzie prawo do urlopu macierzyńskiego. Jeżeli wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego wykracza poza okres pozostały do zakończenia urlopu wychowawczego na poprzednie dziecko, pracownica w dniu następującym po dniu zakończenia urlopu wychowawczego nabywa prawo do części urlopu macierzyńskiego w wymiarze stanowiącym różnicę między pełnym wymiarem urlopu macierzyńskiego (określonym w art. 180 § 1 Kodeksu pracy)¹²⁸ a częścią tego urlopu, która przypadałaby od dnia porodu do dnia zakończenia urlopu wychowawczego.

Po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem do pracy pracodawca dopuszcza pracownika na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

*Opracowanie: Marzanna Antoniak,
doradca zawodowy CliPKZ w Łodzi Oddział w Piotrkowie Trybunalskim*

Netografia: dostęp 14.03.2017r.

1. <https://lodz.pip.gov.pl/pl/Aktualnosci/68844,rodzicielstwo-nowe-przepisy-od-02-01-2016-r-.html?print=1>

¹²⁸ Tamże - dostęp 14.03.2017r.



Telepraca, a macierzyństwo

Szybkie tempo życia, konieczność utrzymania pozycji zawodowej i jej połączenia z nowymi obowiązkami rodzinnymi, to dla młodych matek wyzwanie na miarę naszych czasów. Coraz więcej kobiet próbując sprostać zadaniom związanym z rolą mamy oraz karierą zawodową, decyduje się na elastyczną formę zatrudnienia. Telepraca okazuje się dla nich doskonałym rozwiązaniem, szczególnie w trakcie pierwszych trzech lat życia dziecka. Stwarza bowiem młodym mamom możliwość zachowania ciągłości pracy i utrzymania płynności finansowej, a jednocześnie pozwala być blisko dziecka i cieszyć się macierzyństwem¹²⁹. Dzięki telepracy młode mamy mogą być konkurencyjne na rynku pracy i jednocześnie podnosić swoje kwalifikacje.

Dla wielu kobiet przejście na urlop wychowawczy to zawodowy regres. Większość z nich posiada gruntowne wykształcenie i równie wysokie lub nawet wyższe od mężczyzn kwalifikacje zawodowe. W sytuacji, kiedy pojawia się dziecko, nie chcą one pogodzić się z całkowitym wyłączeniem z życia firmy, obawiają się też utraty pracy. Telepraca jest sprawdzonym sposobem na łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. W ten sposób najczęściej pracują przedstawiciele wolnych zawodów. Jest jednak wiele innych branż, w których młode mamy mogą w ramach telepracy z sukcesem realizować wyzwania zawodowe. Działania, takie jak np.: opracowanie różnego rodzaju pism, przygotowanie projektów graficznych, organizowanie spotkań i konferencji można z powodzeniem wykonywać w domu przy użyciu telefonu i komputera z Internetem¹³⁰.

Historia i rozwój telepracy

Telepraca nie jest zjawiskiem nowym. Jej idea pojawiła się w latach 70 XX wieku w USA. Pierwszą informację o zastosowaniu pracy zdalnej można odnaleźć już w 1962 roku, kiedy to brytyjska firma The English FI Group wdrożyła po raz pierwszy koncepcję pracy zdalnej w celu ograniczenia fluktuacji kadr, zatrudniając przy usługach programistycznych kobiety wykonujące swoją pracę w domu. Natomiast za pierwszego telepracownika uznaje się prezesa jednego z banków w Bostonie, który polecił poprowadzić linię telefoniczną z banku do swojego mieszkania, położonego kilka pięter wyżej, aby w ten sposób reagować na potrzeby klientów nawet w czasie swojej nieobecności w pracy.

Autorstwo terminu telepraca przypisuje się amerykańskiemu fizykowi J.M. Nillesowi, który doszedł do wniosku, że nie musimy chodzić do pracy, skoro technika umożliwia większości z nas wykonywanie pracy w domu lub w jego

129 <http://zawodmama.pl/porady/20> - dostęp 18.05.2017

130 <http://finanse.wp.pl/drukuj.html?wid=12499041> – dostęp 18.05.2017

pobliżu. Tak narodziła się idea zastąpienia transportu, telekomunikacją. Zdaniem Nillesa przez telepracę należy rozumieć każdy rodzaj pracy, w której podróż związana z pracą zastępowana jest techniką informacyjną (np. telekomunikacją, komputerami); przemieszczaniem pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy (Stroińska 2012). W początkowym okresie istnienia telepracy pracodawcy zastanawiali się, czy pracownicy będą pracować w domu tak wydajnie, jak w biurze pod okiem pracodawcy. Jednak doświadczenie pokazało, że ludzie są bardziej wydajni, kiedy czują się szczęśliwi i pracują we własnym środowisku. Brak dojazdów do pracy, wygodny strój i regulacja tempa pracy to czynniki, które oddziaływały na zadowolenie większości ludzi, co wpływało na wzrost poziomu satysfakcji z pracy, a ten przekładał się na ich produktywność (McClain, Romaine 2008)

Pojęcie telepracy i telepracownika

Obecnie znanych jest wiele definicji telepracy. Najbardziej popularna z nich mówi, iż **telepraca** to zdalna forma organizacji pracy, polegająca na świadczeniu pracy poza jednostką organizacyjną pracodawcy za pomocą środków komunikacji elektronicznej¹³¹. Komisja Europejska przyjęła, iż telepraca jest to metoda organizowania i świadczenia pracy, w której pracownik pracuje poza siedzibą pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając pracodawcy rezultaty pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu¹³². Natomiast **telepracownik** to pracownik, który wykonuje pracę regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i przekazuje pracodawcy wyniki swojej pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej¹³³.

Prawne strony telepracy

Do 2007r. w polskim Kodeksie Pracy nie było żadnych uregulowań prawnych dotyczących telepracy. Była ona realizowana poprzez zastosowanie standardowego aneksu do umowy o pracę. Większość pracowników zdalnych nie była jednak tradycyjnymi pracownikami. Niektórzy wykonywali pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a część pracowała na czarno. Ze względu na systematyczny wzrost znaczenia telepracy oraz uwzględniając potrzebę doprecyzowania regulacji prawnych, Sejm uchwalił nowelizację Kodeksu Pracy. Nowelizacja ta dotyczyła m.in.: definicji telepracy i telepracownika, sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy, formy stawiania się telepracownikiem, zasad odstępowania od wykonywania pracy w tej formie, obowiązków pracodawcy i telepracownika, dodatkowej umowy określającej

131 <https://pl.wikipedia.org/wiki/Telepraca> - dostęp 18.05.2017

132 <http://www.telework.pl/praca-art/12telepraca-definicje> - dostęp 18.05.2017

133 Ustawa z 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U z 2016r., poz.1666)



wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika, ustawowych gwarancji dla telepracownika oraz wyłączenia niektórych przepisów bhp. Uregulowania Kodeksu Pracy odnoszą się jednak tylko do tych pracowników, którzy zatrudnieni są w ramach umowy o pracę. Nadal jednak duża grupa telepracowników wybiera zatrudnienie w ramach umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy samozatrudnienia, a w tych przypadkach przepisy Kodeksu Pracy dotyczące telepracy nie w pełni znajdują zastosowanie (Stroińska 2012).

Podstawą prawną dającą młodym mamom możliwość pracy zdalnej jest zapis art.186²§1 Kodeksu Pracy stwierdzający, iż pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym może pracować zarobkowo, nie tracąc prawa do tego urlopu, pod warunkiem, że łączy pracę z opieką nad dzieckiem. Mama może w ten sposób dorabiać nawet w swojej dawnej firmie, oczywiście jeżeli pracodawca wyrazi zgodę na tego typu zatrudnienie¹³⁴.

Rodzaje telepracy

Na przestrzeni lat telepraca ewoluowała i wykształciła wiele różnych form, np.:

- **telepraca wykonywana w zdalnych biurach – telecentrach**, usytuowanych z dala od firmy macierzystej, jednak blisko miejsca zamieszkania pracownika,
- **telepraca mobilna** – pracownicy pracują poza siedzibą firmy wykonując usługi i prace u klienta.
- **telepraca domowa** - najbardziej odpowiednia dla młodych matek, ponieważ oznacza całkowite lub częściowe przeniesienie pracy do domu
- **telepraca zamienna** opierająca się na regularnej wymianie miejsca pracy między biurem, a domem, np. trzy dni pracy w domu, a dwa w biurze (Stroińska 2012).

134 http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,7349886,Telepraca___czy_to_rozwiazanie_dla_mnie_.html – dostęp 18.05.2017

Jakie zajęcia można wykonywać w formie telepracy?

U podstaw zatrudniania telepracownika leży zadaniowy model wykonywania obowiązków, w którym pracownik jest rozliczany nie tyle z liczby przepracowanych godzin, co z wykonania określonych zadań. Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia daje możliwość połączenia obowiązków domowych z zadaniami zawodowymi, co jest szczególnie ważne dla młodych mam. Istnieje wiele branż, w których mogą one z powodzeniem realizować swoje wyzwania zawodowe. Dotyczy to m.in.: usług finansowych, grafiki komputerowej, księgowości, usług prawniczych, sprzedaży, przedstawicielstwa handlowego, projektowania technicznego (inżynierskiego), projektowania systemów informatycznych, prac edytorskich, redaktorskich, analiz ekonomicznych, badań marketingowych, badań rynkowych, projektowania architektonicznego, copywritingu, tłumaczeń, usług pr-owskich, tworzenia stron internetowych oraz prac naukowych¹³⁵. Mogłoby się wydawać, że telepraca jest jedną z wygodniejszych form zatrudnienia, ponieważ do jej wykonywania wystarczy jedynie komputer z dostępem do Internetu lub smartfon. Niestety to tylko pozory. Wykonywanie pracy w tej formie jest uzależnione nie tylko od dostępności w/w urządzeń, ale także od predyspozycji osób, które zamierzają w ten sposób pracować.

Cechy osobowości sprzyjające podjęciu telepracy

W literaturze podkreśla się, że aby wykonywać pracę w systemie telepracy niezbędne są takie cechy osobowości, jak:

- samodyscyplina,
- odpowiedzialność,
- umiejętność organizacji czasu pracy,
- kreatywność,
- zorientowanie na cele, wyniki i rezultaty,
- zdolność do pracy bez nadzoru (samodzielność)
- umiejętności komunikacyjne¹³⁶

Badacze wyróżnili także dwa typy osób pracujących w domu; są to segmentatorzy i integratorzy. Segmentatorzy to osoby, które aby zmobilizować się do pracy potrzebują wyraźnego oddzielenia czasu pracy od czasu wolnego. Ważne dla nich jest rozpisanie zadań na dany dzień, skorelowanie swojej pracy z pracą zespołu w biurze. Integratorzy natomiast potrafią łączyć pracę z wypoczynkiem i swobodnie przechodzą z jednej sfery do drugiej¹³⁷.

135 <http://praca-enter.pl/czytelnia/2417/blaski-i-cienie-telepracy> - dostęp 18.05.2017

136 <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/694896/Telepraca.pdf/6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d> - dostęp 18.05.2017

137 <http://mamopracuj.pl/mamo-telepracuj/> - dostęp 18.05.2017

Zalety i wady telepracy

Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia ma swoje plusy i minusy. Plusy pracy w domu wydają się oczywiste:

- możliwość łączenia obowiązków domowych z zawodowymi (poprawa jakości życia rodzinnego),
- ograniczenie straty czasu na dojazd,
- swobodne dysponowanie czasem pracy,
- mniejszy stres (praca we własnym domu),
- zmniejszenie kosztów pracodawcy.

Najważniejsze jednak w przypadku młodych mam jest to, iż są blisko swojego dziecka, nawet jeśli przez kilka godzin pracują przy komputerze. Taka praca nie tylko uczy dyscypliny, ale także pozwala im chociaż na krótki czas oderwać się od obowiązków związanych z macierzyństwem.

Telepraca ma też wady, do których zaliczyć należy to, że:

- pracodawca może mieć do telepracownika ograniczone zaufanie,
- trudniej też na odległość zbudować relacje z pracodawcą i innymi pracownikami,
- brak bezpośredniego nadzoru i kontroli przez pracodawcę może prowadzić do pogorszenia jakości pracy¹³⁸

Poza tym młode mamy mogą mieć problem z pogodzeniem aspektu prywatnego z zawodowym w jednym miejscu, co z kolei może prowadzić do apatii wynikającej z poczucia osamotnienia i braku wsparcia ze strony przełożonego oraz współpracowników. Jednak i w tej sytuacji istnieje kompromis. Jest nim np. telepraca częściowa (cztery dni pracy w domu i jeden dzień w biurze) lub korzystanie raz na jakiś czas z coworkingu, czyli pracy indywidualnej lub wspólnej w wynajętych pomieszczeniach. Można w ten sposób pracować spokojnie, ale nie samotnie¹³⁹

Jak przekonać pracodawcę do tego typu zatrudnienia?

Jeżeli w czasie urlopu wychowawczego młoda mama chce zatrudnić się jako telepracownica, pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględnić jej wniosek, zwłaszcza jeśli charakter pracy na to pozwala, niezależnie czy jest to telepraca domowa, czy zamienna. Rozmawiając z pracodawcą o zmianie zatrudnienia należy skupić się na korzyściach, jakie przyniesie firmie nasze zatrudnienie w formie telepracy. Uświadamiając jednocześnie pracodawcy, iż zdalne wykonywanie obowiązków nie narazi firmy na straty, a nawet usprawni wykonanie danego projektu, czy zlecenia, a firma uzyska wymierne efekty biznesowe poprzez:

- eliminację kosztów utrzymania pomieszczeń,

¹³⁸ <http://mamopracuj.pl/kodeks-pracy-o-telepracy/> - dostęp 18.05.2017

¹³⁹ <https://wikipedia.org/wiki/Coworking> - dostęp 18.05.2017



- zmniejszenie kosztów związanych z poszukiwaniem, zatrudnianiem i szkoleniem nowych pracowników,
- podwyższenie wydajności i efektywności pracowników (brak straty czasu na czynności związane z funkcjonowaniem w środowisku biurowym),
- indywidualność jej wykonywania wpływająca na koncentrację oraz odpowiedzialność za wykonane zadania,
- łatwiejsze zarządzanie zasobami ludzkimi (wyeliminowanie konfliktów międzyludzkich),
- zwiększenie elastyczności rozwiązań organizacyjnych,
- możliwość otrzymania z Funduszu Pracy środków na utworzenie stanowiska telepracy, skierowanej do osób powracających na rynek pracy po przerwie
- związanej z wychowaniem dziecka.

Poza tym firma, która wprowadza system telepracy postrzegana jest jako bardziej nowoczesna, przyszłościowa, a to sprzyja wzrostowi jej prestiżu i pozycji na rynku (Stroińska 2012).

Gdzie szukać telepracy – przydatne strony internetowe

Rozpoczynając poszukiwania ofert z telepracą warto zarejestrować się na kilku portalach oraz w grupach dyskusyjnych, gdzie można znaleźć nie tylko doświadczonych doradców i sporo praktycznych informacji, ale także inne mamy, które chętnie dzielą się informacjami na temat swoich doświadczeń w szukaniu zatrudnienia. Szukać telepracy możemy także chodząc na rozmowy kwalifikacyjne i informując, że najchętniej podejmiemy pracę częściowo albo w całości wykonywaną zdalnie, na portalach dedykowanych telepracownikom, wysyłając

swoje oferty do firm, o których wiemy, że mogą potrzebować takich usług (np. wydawnictwa, firmy programistyczne, agencje reklamowe, agencje rekrutacyjne, e-sklepy, portale informacyjne i społecznościowe, firmy poszukujące księgowej, kadrowej, tłumacza, itp.), informując znajomych (np. wykonawca danego projektu poszukiwany jest przez firmę wśród znajomych pracowników w niej zatrudnionych) . Przydatne informacje można znaleźć także na takich stronach, jak: **www.mamopracuj.pl**, **www.karieramamy.pl**, **www.dlarodzinkio.pl**, **www.telepracuj.pl**, **www.zdalniej.pl**, **www.freelancer.pl** (Konik, Wydra 2014)

Telepraca to przyszłość wielu zawodów, szczególnie tych niezależnych i nie wymagających obecności w siedzibie firmy. To nie tylko komfort pracy dla pracownika, ale również obniżenie kosztów dla pracodawcy. Poza tym ogromną zaletą telepracy jest możliwość łatwiejszego pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym, co w przypadku młodych mam ma ogromne znaczenie¹⁴⁰

Opracowanie: Marzena Popińska, CiPiPKZ w Łodzi Oddział w Skierniewicach

Bibliografia:

1. Stroińska E (2012) *Elastyczne formy zatrudnienia telepraca zarządzanie pracą zdalną*: Wydawnictwo Poltext , (s.69-71, s.106-108, s. 84-85,89)
2. McClain G, Romaine D S (2008) *Poradnik bez kantów zarządzanie ludźmi*: Wydawnictwo Helion wydanie II (s.91)
3. Ustawa z 26 czerwca 1974r. – *Kodeks pracy* (Dz. U z 2016r., poz.1666)
4. Konik S,Wydra J *Praca wymarzona jak ja skutecznie znaleźć?:* Wydawnictwo Helion, (s.71-78-79)

Netografia (data dostępu 18.05.2017)

1. *Telepraca, a macierzyństwo* <http://zawodmama.pl/porady/20>
2. *Telepraca, a macierzyństwo* <http://finanse.wp.pl/drukuj.html?wid=12499041>
3. *Telepraca-definicje* <http://www.telework.pl/praca-art/12telepraca-definicje>
4. *Telepraca* <https://pl.wikipedia.org/wiki/Telepraca>
5. *Mamo TELEpracuj...*<http://mamopracuj.pl/mamo-telepracuj/>
6. *Blaski i cienie telepracy* <http://praca-enter.pl/czytelnia/2417/blaski-i-cienie-telepracy>
7. *Telepraca* <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/694896/Telepraca.pdf/6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d>
8. *Kodeks pracy o telepracy* <http://mamopracuj.pl/kodeks-pracy-o-telepracy/>
9. *Coworking* <https://wikipedia.org/wiki/Coworking>
10. *Telepraca – czy to rozwiązanie dla mnie* http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,7349886,Telepraca__czy_to_rozwiazanie_dla_mnie_.html
11. *Telepraca* <http://www.sterfa-kobiet.pl/arttykul/telepraca>

¹⁴⁰ <http://www.sterfa-kobiet.pl/arttykul/telepraca> - dostęp 18.05.2017



Dylematy i wybory młodych mam

Praca zawodowa jest aktywnością dorosłego człowieka, która pozwala zdobyć środki finansowe, aprobatę i uznanie. Określa prawa moralne i materialne, daje poczucie osiągnięć, prestiżu, pozwala rozwijać poczucie własnej wartości i pożyteczności, dobre mniemanie o sobie. Praca obok innych wartości nadaje sens życiu – jest źródłem nie tylko osobowych korzyści, ale ma również znaczenie dla innych ludzi. Dzięki temu, że praca zawodowa zaspokaja lub ułatwia zaspokajanie innych potrzeb, sama staje się potrzebą. (Dudzik-Garstka i Dobrowolska, 2012, s.58). Zmiany na rynku pracy w XXI wieku i bieżące uwarunkowania ekonomiczne sprawiają, że kobiety są zdecydowanie bardziej aktywne zawodowo, lepiej wykształcone, posiadają kompetencje wyższe niż jeszcze kilkanaście lat temu. Jednak równocześnie z wejściem na drogę zawodową, często rozpoczynają życie rodzinne. Dlatego współczesne kobiety stają wobec dylematu, jak pogodzić własne dążenia ze społecznymi oczekiwaniami, jak łączyć życie rodzinne z zawodowym? Sukces zawodowy łatwiej osiągają kobiety nie obciążone dziećmi i rodziną. Jednak rodzina stanowi dla młodych ludzi bardzo ważną wartość, dlatego też młode kobiety chcą się realizować zarówno, jako pracownicy, jak też jako żony i matki. Te dylematy przed którymi stają współczesne młode kobiety mogą prowadzić do frustracji. Z jednej strony wybór domu i porzucenie roli „kury domowej” u nowoczesnej kobiety o wysokich kwalifikacjach, aspiracjach i pragnieniach może budzić rozgoryczenie i poczucie, że dziecko i rodzina zabierają najlepszy okres w życiu. Z drugiej strony powrót do pracy młodej mamy może też być trudny, rodzina i dziecko wymagają czasu i opieki, uniemożliwiając całkowite zaangażowanie się w aktywność zawodową. Natomiast, gdy kobieta po urodzeniu dziecka podejmuje się realizować obydwie te role, mogą pojawić się obawy, czy im podoła, czy realizuje je należycie. (Dobosz, 2012, ss.128-129).

Sytuacja kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka zdecydowanie nie należy do łatwych. Trudne jest podjęcie decyzji o powrocie do pracy. Kobiety zastanawiają się nad tym, czy pogodzą obowiązki bycia mamą z obowiązkami bycia dobrym pracownikiem, który nie nadużywa zwolnień lekarskich? Zadają sobie często pytania: *„W jaki sposób zorganizować opiekę nad dzieckiem?”*, *„Jak zostaną przyjęta przez współpracowników i pracodawcę?”*, *„Czy będę doceniana i szanowana?”* Ponadto obawiają się, że w momencie powrotu do pracy mogą otrzymać wypowiedzenie, gdyż ich obowiązki przejął już nowy pracownik. Pozostaje więc często młodym mamom poszukiwanie nowego miejsca pracy. Z tymi i wieloma innymi pytaniami, obawami i dylematami zmagają się młode mamy marzące o powrocie do pracy zawodowej. Pierwsze trudności kobiety napotykają już podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Zastanawiają się, jak zachować się podczas rozmowy



kwalifikacyjnej. *Czy ukrywać fakt posiadania małego dziecka, czy kłamać, że nie posiadają potomstwa?* Jak zachować się w momencie, gdy pracodawca pyta o przerwę w pracy spowodowaną urlopem macierzyńskim? Jak odpowiedzieć na pytanie np.: o dyspozycyjność, możliwość pracy po godzinach, czy też o to, kto ewentualnie zajmie się chorym dzieckiem.¹⁴¹

Bariery utrudniające młodym mamom powrót na rynek pracy

Wśród przeszkód utrudniających młodym mamom powrót na rynek pracy można wyodrębnić:

- **bariery zewnętrzne**
- **bariery wewnętrzne.**

Bariery zewnętrzne związane są z szeroko pojętym otoczeniem młodych matek, które na ten rodzaj barier nie mają bezpośredniego wpływu. Na to otoczenie składają się np.: przepisy prawne, tradycje kulturowe, zaplecze instytucjonalne. Do barier zewnętrznych należą m.in.:

- » podejście pracodawców - pracodawcy często obawiają się, że młoda mama całkowicie skoncentruje się na zadaniach domowych i zaniedba firmowe obowiązki. Powstaje wówczas obawa, że w tej sytuacji kobieta niezbyt chętnie zgodzi się na nadgodziny i najprawdopodobniej nie przyjmie weekendowych delegacji. Bardzo dużym ryzykiem jest również prawdopodobieństwo częstych urlopów zdrowotnych matek związanych z chorobą dzieci;

141 Muskala A. *Młode matki na rynku pracy*, <http://dokariery.pl/-/mlode-matki-na-ryнку-pracy-69796> - dostęp 31.07.2017r.

- » konieczność uaktualnienia kwalifikacji zawodowych - po okresie nieobecności w pracy, część kwalifikacji i uprawnień może się dezaktualizować (np. pod wpływem zmiany przepisów). Kobiety wychowujące dziecko często nie mogą sobie pozwolić na odbycie kursu, czy przeszkolenia ze względu na brak czasu, środków finansowych, czy też dostępu do infrastruktury edukacyjnej;
- » brak odpowiednich ofert pracy - kobiety niepracujące przed urodzeniem dziecka oraz te, które postanowiły zmienić pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego, bądź wychowawczego borykają się z problemem znalezienia pracy, która będzie dla nich odpowiednia pod względem posiadanych kwalifikacji, miejsca i godzin wykonywania pracy, czy możliwych do osiągnięcia zarobków;
- » przekonanie o słuszności tradycyjnego modelu rodziny - często zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn panuje przekonanie, że obowiązek utrzymania gospodarstwa domowego spoczywa na mężczyźnie, a kobieta powinna zajmować się opieką nad dziećmi;
- » bariery mentalne - w niektórych środowiskach zarówno sprawowanie opieki nad dziećmi przez ojca, jak i oddanie dzieci do żłobka jest źle postrzegane;
- » prawodawstwo w nierównym stopniu przyznaje prawa do opieki nad dzieckiem obojgu rodzicom;
- » słabo rozwinięta sieć miejsc, w których można pozostawić dzieci pod profesjonalną opieką - w większych miastach mimo dużej liczby takich placówek, często bardzo trudno znaleźć wolne miejsce dla dziecka, z kolei w małych miasteczkach i na obszarach wiejskich instytucja żłobków czy klubików dziecięcych nie jest jeszcze bardzo popularna (choć dzięki środkom z budżetu państwa i unijnym dotacjom sytuacja ta ulega znacznej poprawie).

Bariery wewnętrzne mają swoje źródło w postawie i świadomości młodych kobiet, które po czasie poświęconym na opiekę i wychowanie dzieci nie potrafią się odnaleźć w nowej rzeczywistości zawodowej. Bariery wewnętrzne są często bardziej skomplikowane i trudne do pokonania niż bariery zewnętrzne. Wśród nich można wymienić:

- » lęk o dziecko - kobiety przed powrotem do pracy mierzą się z wieloma lękami i rozterkami, związanymi z rozstaniem z dzieckiem. Pojawiają się pytania: jak dziecko zniesie rozłąkę z matką? Pod czyją opieką je zostawić? A także co zrobić w przypadku, gdy zachoruje?
- » relacje z pracodawcą - problemem dla młodych mam są też relacje z dotychczasowym pracodawcą: jak rozmawiać o powrocie, o warunkach dalszej współpracy, o możliwościach rozwoju?
- » obawy związane ze znalezieniem pracy - mamy, które wracają na rynek pracy po dłuższej przerwie odczuwają wiele obaw związanych z szukaniem zatrudnienia, boją się kłopotliwych pytań na rozmowie kwalifikacyjnej, często mają problem z wyszukaniem odpowiedniej dla siebie oferty pracy;
- » konieczność pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi - kobiety obawiają się, że nie podołają dotychczasowym obowiązkom, boją się porażki, nie chcą zawieść szefa, ani zaniedbać domu. Pojawienie się na świecie dziecka

skutkuje zmianą przede wszystkim w dyspozycyjności i postrzeganiu siebie jako pracownika. Przeważnie obowiązki zawodowe schodzą na dalszy plan na rzecz obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem;

- » niska samoocena, brak wiary we własne możliwości - oderwanie na pewien czas od rynku pracy skutkuje niską wiedzą na temat zachodzących na nim zmian, brakiem kompetencji i motywacji w zakresie skutecznego powrotu do pracy, wymagań pracodawców, nowych rozwiązań (np. elastycznych form zatrudnienia). Młode mamy mają uczucie, że wypadły z obiegu, że utraciły swój profesjonalizm.¹⁴²

Rozwiązania ułatwiające młodym mamom powrót na rynek pracy

Wśród rozwiązań, które ułatwiłyby kobietom po urodzeniu dzieci powrót na rynek pracy wymienić należy:

- tworzenie większej sieci żłobków, przedszkoli i świetlic, w tym przedszkoli przyzakładowych,
- promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy, np.: poprzez umożliwienie rodzicom rozpoczynania pracy w takich godzinach, żeby bez przeszkód mogli odwiedzić dziecko do przedszkola, czy możliwość odpracowania godzin, gdy zajdzie potrzeba wcześniejszego wyjścia z pracy (wizyta z dzieckiem u lekarza)
- łączenie opieki z kształceniem, czyli zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego, czy wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych do aktualizowania wiedzy i kwalifikacji,
- promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków rodzinnych, większe angażowanie się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne,¹⁴³
- mentoring – narzędzie wspomagające powrót kobiety do pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym. To partnerska relacja między kobietą, a przydzielonym jej mentorem - inaczej mówiąc opiekunem, nauczycielem, przewodnikiem, który pomoże młodej matce odnaleźć się na nowo po powrocie lub wdrożyć się do nowej pracy, poprzez przekazywanie wiedzy specjalistycznej, związanej z wykonywaną pracą, ale także i wspieranie w rozwiązywaniu codziennych problemów.
- utrzymywanie kontaktu e-mailowego z firmą w okresie urlopu macierzyńskiego, który umożliwia młodej mamie uczestniczenie na bieżąco w życiu firmie, informowanie jej o zmianach, nowych strategiach, czy planach. Po powrocie do pracy nie traci ona czasu na ponowne osvajanie się ze zmienionym środowiskiem pracy. Poza tym daje to młodej mamie poczucie bycia potrzebną i docenioną, co może przekładać się na większą motywację do szybkiego powrotu do pracy.¹⁴⁴

142 Jxyzoń M. *Wychowanie dzieci a kariera zawodowa – dylematy młodych mam*, <https://rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.933> - dostęp 31.07.2017r.

143 Rekas M *Kobiety –matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.../13_M.Rekas_Kobiety-matki*

144 www.cbos.pl/PL/efs/kobiety_mazowsze/publikacje/raporty/Analizy.pdf

- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- telepraca, czyli metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) swojej pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjnych, zwłaszcza Internetu. W takiej sytuacji telepraca wydaje się być doskonałym rozwiązaniem, bowiem pozwala kobiecie realizować się zarówno w roli matki, jak i pracownika, który jednocześnie ma zapewnioną ciągłość pracy i płynność finansową,¹⁴⁵
- możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- korzystanie z portali internetowych i grup dyskusyjnych, gdzie można znaleźć sporo praktycznych informacji dot. poszukiwania pracy, prowadzenia firmy, godzenia obowiązków rodzicielskich z pracą zawodową np. www.mamopracuj.pl, www.karieramamy.pl.

Nadal dla zbyt wielu kobiet przerwa zawodowa spowodowana macierzyństwem jest końcem kariery zawodowej, nie z uwagi na samodzielną decyzję, ale z przyczyn zewnętrznych. Dlatego ważne jest, by jej powrót do pracy traktować jako proces, do którego należy się przygotować, a przede wszystkim jako wyzwanie, za które odpowiedzialna jest nie tylko kobieta, ale całe otoczenie i którego powodzenie leży w ogólnym interesie – o czym rzadko się pamięta. (Ulaniecka, 2012, s.23).

Opracowanie: Hanna Komorowska, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Skierniewicach

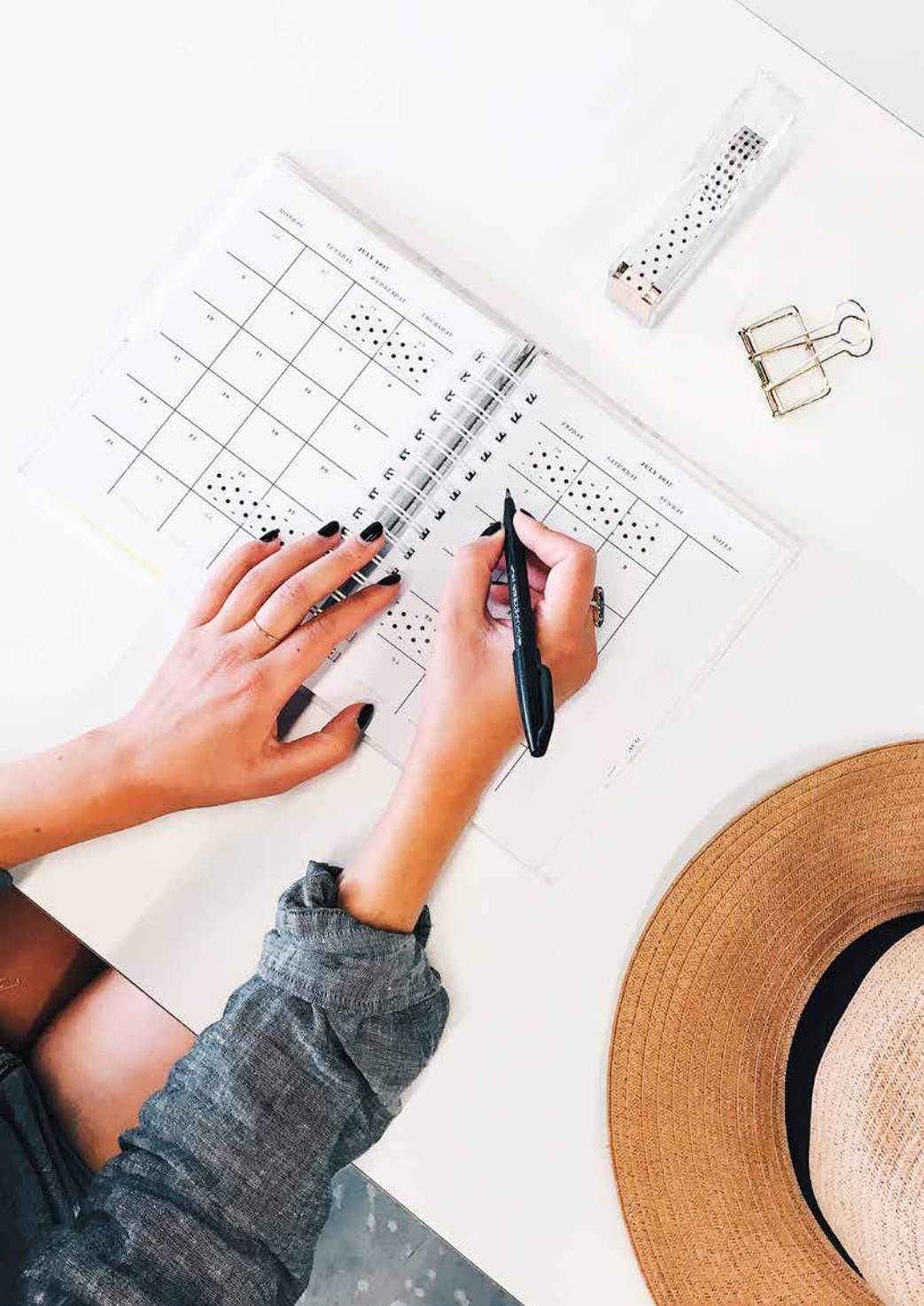
Bibliografia:

1. Dobosz D. (2012) *Aspiracje zawodowe kontra obowiązki wobec rodziny – o konflikcie ról społecznych pełnionych przez kobiety* [w:] *Pedagogika Społeczna nr 3*, Warszawa, Wydawnictwo Pedagogikum (ss. 128-129)
2. Ulaniecka N. (2016) *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania powrotu do Pracy po urodzeniu dziecka*. [w:] *Problemy opiekuńczo-wychowawcze nr 7*, Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Służb Społecznych (s.23)
3. Dudzik-Garstka I., Dobrowolska M. (2012) *Warunki aktywności kobiet na rynku Pracy* [w:] *Praca Socjalna nr 2*, Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Rozwoju Służb Społecznych (s.58)

Netografia:

1. www.cbos.pl – dostęp 31.07.2017r.
2. www.dokariery.pl – dostęp 31.07.2017r.
3. www.rynekpracy.pl – dostęp 31.07.2017r.
4. www.wup.warszawa.gov.pl – dostęp 31.07.2017r.
5. www.yadda.icm.edu.pl – dostęp 31.07.2017r.

¹⁴⁵ wup.warszawa.praca.gov.pl/.../Telepraca.../6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d



Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym może być dla mam dużym wyzwaniem. Pogodzenie ze sobą głównych obszarów życia: pracy i rodziny, a dodatkowo znalezienie i rozplanowanie czasu na pozostałe elementy codzienności nie będzie efektywne bez wcześniejszego przeanalizowania dotychczasowego rytmu życia i wprowadzenia odpowiednich zmian. Jednym z aspektów pogodzenia tych dwóch obszarów aktywności: roli matki i udanego powrotu do pracy jest efektywna organizacja dnia, tygodnia, miesiąca w życiu młodej mamy. W artykule zostały przedstawione przykłady ćwiczeń ułatwiających organizację i zarządzanie czasem, które mogą stanowić podstawę do przemyśleń i zoptymalizowania działań na rzecz pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Proponujemy każdej mamie zapoznanie się z koncepcją **Osobistego Dziennika Mamy-Pracownika** zawierającego zestaw ćwiczeń, które należy wykonać zgodnie z zaleceniami przy każdym z nich. Można do tego celu wykorzystać artykuł i miejsce pozostawione przy każdym ćwiczeniu (np. wykropkowane pole, tabelkę) albo zaprowadzić odpowiedni dziennik w osobnym zeszycie. Każdego dnia poświęcisz na jego wypełnienie nie więcej niż 30 minut. To tylko 1/48 część doby, tymczasem efekty mogą być bardzo wymierne dla Ciebie i Twojej rodziny. Zapraszamy!



Pracę nad zaplanowaniem swojego powrotu do aktywności zawodowej rozpocznij od zastanowienia się nad tym, jak w chwili obecnej wyglądają proporcje czasowe przeznaczane na poszczególne obszary Twojego życia. Teoretycznie każdy z nas wie, jak wygląda jego życie, co go w nim cieszy a na co wciąż brakuje czasu. Jednakże możliwość zatrzymania się w codziennym pędzie i próba rozrysowania życiowych obszarów jest dobrym punktem wyjścia do planowania swoich codziennych zadań i organizacji czasu, zwłaszcza dla młodej mamy.

Praca nad sobą-ćwiczenie: Spójrz z lotu ptaka na swoje życie. Istotne jest tutaj uwzględnienie czasu, jaki w chwili obecnej poświęcasz każdej części Twojego życia i jak wygląda to na tle pozostałych części. Możesz tworzyć **mapę swojego życia** za pomocą farb, flamastrów na dużych arkuszach papieru – w tym przypadku zajęcie to możesz jednocześnie potraktować, jako formę odstresowania, relaksu. Jeśli nie czujesz się dobrze w takich kreatywnych wyzwaniach, pomocna będzie poniższa grafika, zawierająca poszczególne elementy. Jeśli któregoś z obszarów w ogóle nie potrzebujesz-pomiń go lub zastąp innym, dowolnie przez Ciebie nazwanym. Przyjmij środek koła za 0%, a zewnętrzne obramowanie za 100%. Zaznacz procentowo czas jaki obecnie poświęcasz na wybrany obszar, zamaluj odpowiednią powierzchnię na kole.



¹⁴⁶ Rowińska K., Kozioł K., *Dziennik coachingowy. 365 pytań od twojego coacha, część 1*, wyd. Rowińska Business Coaching, s. 6-9.

- α Spróbuj teraz „ubrać w słowa” swoje Koło Życia. Nie spiesz się, dokładnie przemyśl to, co chcesz napisać.

Co widzisz?.....

Na co przeznaczasz największą ilość czasu, a na co najmniejszą?.....

Które z części koła wpływają wzajemnie na siebie?.....

Na który obszar chciałabyś przeznaczyć więcej swojego czasu, a na który mniej?.....

Co możesz zrobić, aby zmienić proporcje czasu przeznaczone na poszczególne strefy?.....

Co jeszcze możesz zrobić?.....

Którym obszarem chcesz zająć się w pierwszej kolejności, aby obraz całego koła w Twoim przekonaniu poprawił się?.....

Jak będzie wyglądało Twoje życie, gdy zajmiesz się tym obszarem?.....

Wypisz poniżej dwie pierwsze czynności, które potrzebujesz wykonać aby zwiększyć ilość oraz jakość czasu przeznaczonego na tę część życia:

1.
2.

Teraz wypisz kolejne trzy czynności, które wspomogą Twoje zarządzanie czasem w zakresie analizowanego obszaru:

1.
2.
3.

Jeżeli udało Ci się wykonać powyższe ćwiczenie w skupieniu, głęboko analizując wizualizację proporcji czasowych na Twoim Kole Życia to wiedz, że właśnie wykonałaś pierwszy, bardzo ważny krok do uporządkowania swojej codzienności. Odpowiedzi na pytania w tym ćwiczeniu powinny stać się dla Ciebie myślami przewodnimi podczas organizacji obowiązków, których teraz, jako młoda matka, masz zdecydowanie więcej. Istnieje wiele różnych sposobów na usprawnienie sobie zadań, jakie niesie ze sobą życie z małym dzieckiem. Warto na pewno dobierać je indywidualnie, konsultując swoje pomysły z najbliższymi oraz dopasowując je do osobistych preferencji i stylu funkcjonowania całej rodziny. Aby dodatkowo wspomóc siebie podczas organizacji codziennych zadań warto również przeanalizować swój osobisty rytm dnia oraz tzw. rytm okołodobowy, który dotyczy każdego człowieka.

Twój Osobisty Rytm Dnia: Każda pani, a zwłaszcza matka niemowlaka powinna zastanowić się nad swoim osobistym naturalnym rytmem dnia, z którego wynika, w której części doby jest ona najbardziej efektywna. Każdy człowiek posiada indywidualny, biologicznie uwarunkowany schemat funkcjonowania. Najbardziej popularny podział ludzi ze względu na porę dnia podczas której są bardziej wydajni to: tzw. „Skowronki” oraz „Sowy”. Skowronek lubi rytm dnia z wczesnymi porankami, budzenie się o świcie i efektywną pracę w tej właśnie części doby. Skowronek około godziny 22 jest gotowy, aby oddać się w objęcia Morfeusza. Sowa natomiast przeciwnie, preferuje rytm dnia z długimi wieczorami, pracą i nauką do późnych godzin nocnych, czasami nawet do świtu. Wczesny poranek dla sowy oznacza najtwardszy sen. Dobrze jest orientować się jakim typem jesteśmy i pod tym kątem także planować swój ramowy plan dnia. Co prawda naturalny rytm dnia może ulec zmianie w ciągu życia, ale nie jest trudno zauważyć te zmiany. Młoda mama, która już wie kiedy najlepiej zaplanować najtrudniejsze zadania zgodnie ze schematem funkcjonowania własnego organizmu będzie jeszcze bardziej efektywna, jeśli jej rytm będzie współgrał z rytmem dziecka. Tak już jest, że matki muszą się trochę podporządkować wobec tempa zmian aktywności dziecka ze snu na czuwanie i odwrotnie. Dostosowywanie się do godzin i czasu trwania niemowlęcych aktywności



pozwole w pewnym sensie uporządkować dzień i wprowadzić w życie częściową przewidywalność. Taka sytuacja zdecydowanie pomaga kobietom i ułatwia im godzenie obowiązków domowych i zawodowych, zwłaszcza w początkowym okresie po powrocie do pracy. Mama niemowlaka, bez względu na to czy jest „Skowronkiem” czy „Sową” powinna również zdawać sobie sprawę z faktu, że jakość funkcjonowania każdego człowieka opiera się na naturalnych zmianach w organizmie, na tzw. rytmie okołodobowym. Świadomość tych zjawisk oraz umiejętność ich wykorzystania w codziennej organizacji dnia może być dla młodej mamy dodatkowym motorem napędowym w codzienności, którą trzeba będzie przeorganizować po urodzeniu dziecka.

Rytm okołodobowy: Młodzi rodzice, próbujący pogodzić swoją aktywność w ciągu dnia z aktywnością w nocy podczas częstego wybudzania się niemowlaka, są narażeni na zaburzenia tzw. rytmu okołodobowego związanego z naturalnym rytmem dnia i nocy.¹⁴⁷ Ciągłe zaburzenia rytmu dnia i nocy powodują zmiany w funkcjonowaniu psychicznym i fizycznym. Kobiety opiekujące się małym dzieckiem są w szczególności narażone na zaburzenia rytmu okołodobowego, czego konsekwencją jest chroniczne przemęczenie organizmu a spokojny, nie przerywany sen często wydaje się poza ich zasięgiem. To właśnie kobiety najczęściej pełnią nocne dyżury, związane z karmieniem i pielęgnacją przy swoich pociechach, podczas gdy tatusiowie pracują zawodowo. W sytuacji gdy dziecko choruje, opieka nocna i dzienna staje się tym bardziej obciążająca, co powoduje, że matka nie funkcjonuje w zgodzie z naturalnymi rytmemi. Ratunkiem w takiej sytuacji jest na pewno wsparcie małżonka w postaci przejęcia od zmęczonej mamy nocnego czuwania kilka razy w tygodniu. Kiedy mama wróci już do aktywności zawodowej na pełen etat a dzieci nadal wybudzają się ze snu z różnych powodów, opiekę nocną można zorganizować naprzemiennie. Co druga przespana noc potrafi bowiem znacząco zregenerować organizm.

Kobieta, która niedawno została matką i obecnie znajduje się na etapie wypracowania nowych rozwiązań dotyczących wielu aspektów życia i znalezienia złotego środka, nie ma łatwego zadania. Młoda matka przecież dopiero uczy się funkcjonowania w nowych rolach, poznaje swojego potomka i znaczenie jego różnorodnych reakcji. Z każdym miesiącem życia dziecka będzie jej to przychodziło z większą łatwością. Również organizacja pozostałych domowych obowiązków będzie stawiała się z każdym dniem łatwiejsza. Budujący dla kobiety powinien być fakt, że nie jest w tej sytuacji sama (warto w pomoc zaangażować partnera, rodzinę, przyjaciół), nie jest osamotniona (warto spotkać się i rozmawiać z innymi młodymi matkami) oraz to, że trudy pierwszych miesięcy macierzyństwa nie trwają w nieskończoność. Po pewnym czasie okaże się, że dzień i noc stają się bardziej przewidywalne a same obowiązki związane z opieką nad dzieckiem i organizacją dnia codziennego potrafią również przynieść dużo satysfakcji. Aby udało się osiągnąć taki stan trzeba koniecznie zapoznać się z własnym **Kołem Życia**, **Osobistym Rytmem Dnia** oraz wpływem **Rytmu Okołodobowego** na organizm.

147 <https://psychiatria.mp.pl/bezsennosc/71289,zaburzenia-rytmu-okolodobowego> dostępny 30.08.2017.

To jest fundament, w jaki musi się wyposażyć każda młoda matka próbująca na nowo przeorganizować swój harmonogram dnia ponieważ jego wersja sprzed porodu nijak nie przystaje do rzeczywistości. W celu jeszcze efektywniejszego wykorzystywania swojego czasu (którego przy niemowlaku jest zawsze zbyt mało) i osiągnięcia wymiernych zmian, warto wykonać zadania proponowane w kolejnych dniach pracy z **Osobistym Dziennikiem Mamy – Pracownika**.

II Dzień – Jakie są Twoje cele krótkoterminowe?

Świadomość swoich celów życiowych (bliskich i dalekich) pomaga w planowaniu, organizowaniu oraz realizacji codziennych zadań w każdym obszarze życia człowieka. Kobiety, które są w trakcie urlopu macierzyńskiego, wychowawczego lub właśnie go zakończyły i w najbliższym czasie zamierzają wrócić do aktywności zawodowej, są pełne obaw, lęku przed nieznanym. Zastanawiają się nad sposobami, które mogłyby wykorzystać podczas dostosowywania się do nadchodzących zmian. Ważna jest świadomość tego, że zmiany są nieuniknione oraz, że istnieje ogromny wachlarz rozwiązań każdej indywidualnej sytuacji. Wystarczy być otwartym na ludzi z najbliższego otoczenia, ich chęć pomocy i nie zamykać się na nowe metody, techniki służące wypracowaniu osobistych celów oraz dróg dotarcia do nich. Kobieta, która jest matką doskonale zdaje sobie sprawę z tego, że planowanie długofalowe nie ma racji bytu w jej aktualnej rzeczywistości. Niemowlak ze swoimi podstawowymi potrzebami jest bowiem często nieprzewidywalny. Aby przynajmniej częściowo uporządkować swoją codzienność, warto wypracować w sobie umiejętność ustalania celów krótkoterminowych. To one pomogą młodej matce zachować spokój nawet wtedy kiedy wokół panuje chaos i zamieszanie a ona sama marzy jedynie o tym, żeby się wyspać. Będą drogowskazami na ścieżkach nowego etapu życia z małym człowiekiem. Skupcie się dzisiaj na pracy z celami. Powodzenia!

Praca nad sobą – ćwiczenie¹⁴⁸: Zanim zabierzesz się do pracy nad swoimi celami krótkoterminowymi, wróć proszę do swoich notatek z dnia wczorajszego, kiedy to pracowałaś nad **Kołem Życia**. Spójrz raz jeszcze „z lotu ptaka” na swoje życie, przeczytaj jakie wnioski wygenerowałaś w drugiej części tamtego zadania. Dzisiaj, opierając się na powyższym, postaraj się ustalić swoje krótkoterminowe cele w zakresie każdego obszaru z Koła Życia. Jeżeli w pierwszym zadaniu pominęłaś jakiś obszar lub zastąpiłaś go innym – tutaj zrób tak samo. Najważniejsze, abyś pamiętała, żeby cele były zapisać w formie dokonanej czyli tak, jakbyś już je osiągnęła, np. zamiast pisać „*Muszę zaplanować swój dzień*” użyj określenia „*Każdego wieczora mam gotowy plan na cały następny dzień*”. Jeżeli dodatkowo uda Ci się wpisać konkretną datę wykonania danego zadania oraz określić po czym jednoznacznie poznasz, że go osiągnęłaś – to już połowa sukcesu za Tobą. Zastanów się teraz na spokojnie nad swoimi celami w poszczególnych obszarach, opisz je z uwzględnieniem jak największej liczby szczegółów:

148 Rowińska K., Koziół K., *Dziennik coachingowy. 365 pytań od twojego coacha, część I*, wyd. Rowińska Business Coaching, s. 13-15.

Mój cel w obszarze: „Zdrowie i kondycja fizyczna”

Mój cel w obszarze: „Życie zawodowe”

Mój cel w obszarze: „Finanse”

Mój cel w obszarze: „Rodzina”

Mój cel w obszarze: „Przyjaciele i znajomi”

Mój cel w obszarze: „Rozwój osobisty”

Mój cel w obszarze: „Relaks i rozrywka”

Mój cel w obszarze: „Duchowość”

Praca z celami krótkoterminowymi to tylko wycinek możliwości, z jakich można korzystać w ramach planowania dnia, jego organizacji a następnie realizacji wytyczonych zadań. Jeśli chciałabyś poszerzyć swoją wiedzę na temat planowania, wyznaczania celów a uważasz, że jesteś bardziej efektywna w takich działaniach pod okiem specjalisty, który kierowałby Twoimi kolejnymi krokami – zgłoś się do najbliższego Oddziału Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, które są zlokalizowane w: Sieradzu, Skierniewicach i Piotrkowie Trybunalskim. Pracujący tam doradcy zawodowi pomogą Ci wyznaczyć Twój indywidualny cel, zaplanować działania w poszczególnych krokach oraz podpowiedzą co możesz zrobić aby nie brakło Ci motywacji podczas realizacji wyznaczonych zadań. Pracując natomiast samodzielnie nad celami krótkoterminowymi podczas autoanalizy z **Osobistym Dziennikiem** lub wykorzystując do tego inne sposoby, pamiętaj, że jest to bardzo istotny szczegół właściwej, efektywnej organizacji czasu w ciągu dnia czy tygodnia. W dniu jutrzejszym natomiast, 30 minut swojej pracy z Osobistym Dziennikiem wykorzystaj na planowanie codzienne, organizację bieżących spraw, których najlepiej nie odkładać na „potem”.





III Dzień - Planowanie codzienne.

***„Opanuj swój umysł,
zanim on opanuje Ciebie”***

Horacy¹⁴⁹

Młode matki poza radością, związaną z narodzinami dziecka doświadczają także ciągłego zmęczenia oraz nagminnego deficytu czasu. Istnieją jednak skuteczne sposoby, aby właściwie zaplanować wykorzystanie czasu, co z pewnością ułatwi każdej kobiecie funkcjonowanie w nowej roli. Trafne planowanie jest związane z pytaniem o celowość naszych działań czyli tak naprawdę z pracą nad wyznaczaniem celów, czemu poświęcone zostały zadania w poprzednich dniach pracy z Osobistym Dziennikiem Mamy-Pracownika. Większość osób przyznaje, że planowanie jest ważne, jednak tylko nieliczni poświęcają mu wystarczającą ilość czasu. Ludzie najczęściej zamiast planowania od razu przystępują do działania, co pozwala im na obniżenie poziomu napięcia, jednak nie zawsze zbliża ich do celu. „Tymczasem badania pokazują, że na zaplanowanie wystarczy poświęcić tylko 1% czasu potrzebnego na wykonanie danej pracy, by zaoszczędzić jedną godzinę dziennie”¹⁵⁰. „Dodatkowa” godzina dla młodej matki, która organizując życie swojej rodziny regularnie ubolewa nad brakiem czasu, znaczy bardzo dużo. Niejednokrotnie ten dodatkowy czas, zdecydowanie potrafi ułatwić planowanie, które jest wyzwaniem dla każdej kobiety po urodzeniu dziecka. „Planowanie polega na myśleniu o czasie przyszłym. To proces, w którym zaczynamy od ogólniejszego spojrzenia na całość naszego czasu, żeby później przejść do szczegółów”¹⁵¹. Zadanie

149 <http://zorganizujswosukces.blog.pl/2017/01/29/zmien-swoje-myslenie/> dostęp: 06.09.2017.

150 <http://www.cedego.pl/czytelnia2.php?id=46> dostęp: 30.08.2017.

151 <http://www.cedego.pl/czytelnia2.php?id=46> dostęp: 30.08.2017.

w pierwszym dniu **Osobistego Dziennika** to właśnie takie spojrzenie całościowe na swoją rzeczywistość i na proporcje czasu poświęcone poszczególnym obszarom życia. Praca w drugim dniu nad celami krótkoterminowymi uzupełniła obraz Twojej rzeczywistości. Wracaj często do tych treści, analizuj, modyfikuj jeśli zajdzie taka potrzeba. Dzisiaj natomiast Twoja praca z dzienniczkiem polega na praktycznym zapoznaniu się z różnymi sposobami, metodami, technikami wspierającymi *codzienne planowanie*. **Są to oczywiście tylko przykładowe sposoby, przytoczone tutaj w celu zaciekawienia Ciebie zagadnieniem.** Polecam dodatkową literaturę tematu umieszczoną na końcu dzienniczka. Możesz ją studiować kiedy mały człowiek, z którym obecnie spędzasz większość swojego czasu, smacznie śpi.

Terminarze, kalendarze papierowe, elektroniczne organizery

Podstawowym narzędziem młodej mamy, służącym do zaplanowania, uporządkowania listy spraw są terminarze. „Niewiele rzeczy przysparza tyle radości, co pusty, pełen wolnego miejsca kalendarz, zawierający w sobie mnóstwo obietnic na przyszły rok. O formie i kształcie terminarza decydujemy sami. Rynek oferuje nam szeroką gamę. Możemy wybrać tradycyjny kalendarz, organizator (gdzie tylko wymieniamy wkłady) lub jego odpowiednik elektroniczny. Warto pamiętać jednak, iż mimo pojawienia się dużej ilości elektronicznych narzędzi, podstawowe składniki skutecznego planowania i czynienia postępów w pracy nad wybranymi zadaniami i projektami pozostają wciąż takie same. Niezależnie od tego jak zaawansowane jest oprogramowanie, którego używamy do sporządzania planów, okaże się ono bezużyteczne jeśli nie będziemy **aktualizowali** danych”¹⁵².

Kalendarz: dzięki temu narzędziu, które powinnaś mieć zawsze przy sobie, zaplanujesz wszystkie ważne i mniej ważne aktywności. Jeśli chcesz mieć więcej czasu, potrzebujesz umieć planować z wyprzedzeniem. Stań się strategiem swojego życia, planuj z odpowiednim wyprzedzeniem. Swoją tydzień planuj nie w trakcie danego tygodnia, tylko wcześniej, np. w weekend albo w piątek. Dodatkowo pamiętaj, żeby zawsze na bieżąco weryfikować swoje zadania i ich postęp. Zaplanuj z wyprzedzeniem swoje poszczególne aktywności w kalendarzu, odpowiadając na pytania: *Co ważnego chciałabym zrobić w tym tygodniu?*, *Jakie sprawy prywatne i zawodowe muszę zaplanować?*, *Z jakimi członkami rodziny, przyjaciółmi, współpracownikami skontaktuję się / spotkam w tym tygodniu?* *Do jakich ważnych dat mam się przygotować w tym tygodniu?* (urodziny, imieniny). Bez względu na to, jakie zadania widnieją w naszym planie dnia warto pamiętać, zwłaszcza jako matka małego dziecka, że zawsze zdarzą się jakieś nieprzewidziane sytuacje a przecież doba nie jest z gumy i nie ma możliwości rozciągać jej w nieskończoność. Rozwiązaniem i zabezpieczeniem takiej sytuacji może być tzw. *cicha godzina*. Idea cichego

¹⁵² <http://www.cedego.pl/czytelnia2.php?id=46> dostęp: 30.08.2017.

czasu jest prosta: należy ustalić blok czasu bez niespodzianek, który umożliwi nam skoncentrowanie się na pracy lub priorytetowych zadaniach domowych. Wymaga to wyłączenia telefonów, odmowy przyjmowania gości oraz skierowania prośby do współpracowników czy domowników, by nam nie przeszkadzano. Wcielając w życie te proste zasady, nie wymagające specjalnego wysiłku, poczujesz, że masz pod kontrolą każdy swój dzień.

GTD – Getting Things Done, autorstwa David Allen¹⁵³

Interesującym narzędziem, wspomagającym kobiety matki podczas przeorganizowania swojego dotychczasowego życia jest GTD. Jego teoretyczne podłoże znajduje się w artykule pt. *Powrót mamy do pracy po przerwie – aspekt psychologiczny i praktyczny*, tego poradnika. Zapraszamy do pracy nad sobą w pięciu krokach.

Praca nad sobą-ćwiczenie: Poniżej kolejne kroki, które zapamiętując i sukcesywnie powtarzając podczas organizowania dnia, tygodnia, miesiąca pozwolą Tobie osiągnąć poczucie panowania nad całokształtem sytuacji związanej z godzeniem obowiązków domowych i służbowych. Postępuj według instrukcji, postaraj się wygenerować jak najwięcej pomysłów, one będą służyły Tobie.

Krok 1 – Kolekcjonowanie

Kolekcjonowanie polega na zgromadzeniu wszystkich zadań, planów, obowiązków i innych spraw, które zaprzatają *Twoje myśli* np. na kartce papieru lub w notatniku. Wszystkie te sprawy trafiają zatem do jednego miejsca po to, aby łatwiej było uzyskać obraz całości i aby oczyścić z nich umysł. Wykorzystaj miejsce poniżej na swoją własną „kolekcję spraw” lub zrób to zeszycie, który zaprowadziłaś na potrzeby autoanalizy.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¹⁵³ <http://zarzadzanie-czasem.com/wyznaczanie-i-realizacja-celow/gtd-gdy-domowe-metody-zawodza.html#ixzz4o0umgGBQ> dostęp: 27.07.2017.

Krok 2 – Analiza

Kiedy posiadasz już pełną listę spraw do załatwienia i wykonania (autor metody, David Allen nazywa ją „koszykiem”), to nadszedł czas na przeanalizowanie jej zawartości. Według twórcy metody GTD analizowanie powinno odbywać się według określonych reguł, takich jak:

- listę analizuj od góry do dołu, nie pomijając żadnej zapisanej sprawy,
- podczas analizy zajmuj się tylko jedną sprawą nie przenosząc swojej uwagi na pozostałe,
- jeśli podejmujesz się realizacji określonej sprawy to wykonaj ją do końca, po to, aby nie wróciła ponownie na Twoją listę.

Analizując swoją osobistą listę spraw, przyporządkuj poszczególne zadania, spośród tych wypisanych na początku ćwiczenia, do poniższych kategorii. Takie działanie pozwoli na uzyskanie większej przejrzystości i wspomogę Twoje dalsze planowanie.

Sprawy, które mogę od razu wyrzucić do kosza:

.....

.....

.....

Sprawy do realizacji w przyszłości:

.....

.....

.....

Sprawy, które mogę zmagazynować w archiwum:

.....

.....

.....

Sprawy, które powinienam zrealizować natychmiastowo:

.....

.....

.....

Sprawy, które mogę przekazać do realizacji innym osobom:

.....

.....

.....

Krok 3 – Porządkowanie

Na tym etapie zajmij się tylko sprawami, które na Twojej liście znalazły się w kategorii: **Sprawy, które powinnam zrealizować natychmiastowo**. Uporządkuj je tak, aby maksymalnie skrócić czas ich realizacji. Szeregowanie spraw ułatwi na pewno podział według kontekstów ich wykonania, np. zadania do wykonania na komputerze, sprawy do załatwienia w mieście, telefony do wykonania itp. W tym kroku możesz **dodatkowo** przeanalizować kategorię **Sprawy do realizacji w przyszłości**, kierując się tymi samymi zasadami porządkowania.

Uporządkowane Sprawy, które powinnam zrealizować natychmiastowo:

.....

.....

.....

.....

Uporządkowane Sprawy do realizacji w przyszłości:

.....

.....

.....

.....

.....

Krok 4 – Przegląd

W metodzie GTD zaleca się codzienny przegląd listy spraw do załatwienia, tak aby móc odpowiednio przygotować się do ich realizacji. Przeglądu można dokonywać np. rano i zgodnie z nim postępować w ciągu całego dnia, aby w możliwie maksymalny sposób zbliżyć się do realizacji zapisanych celów krótkoterminowych.

Krok 5 – Realizacja

Znając już najważniejsze cele można przejść do ich realizacji. Twórca opisywanej metody zaleca tutaj stosowanie jednej zasady: **nie zwlekaj - co masz zrobić, po prostu to zrób**. Metoda GTD jest dzisiaj bardzo popularna, a za jej główną zaletę uważa się przede wszystkim jej elastyczność. W sieci internetowej istnieje również bardzo dużo narzędzi (komputerowe programy do zarządzania czasem), które zostały opracowane pod kątem stosowania w metodzie GTD i mają za zadanie ułatwić jej realizację oraz mnóstwo innych sposobów na okiełznanie swoich 24 godzin. Przykładowe adresy stron internetowych:

- <http://skuteczny-internet.pl/5-najlepszych-aplikacji-do-zarządzania-czasem/> dostęp: 07.09.2017.
- http://www.benchmark.pl/testy_i_recenzje/darmowe-organizery-osobiste.html dostęp: 07.09.2017.
- <http://produktywnie.pl/1998/technika-pomodoro-najprostsza-metoda-zarządzania-czasem/> dostęp: 07.09.2017.
- <http://produktywnie.pl/2495/zarządzanie-czasem-w-oparciu-o-procedure-oats/> dostęp: 07.09.2017.

Jak wybrać odpowiednie dla siebie narzędzie do zarządzania czasem?

Zanim zdecydujesz się na korzystanie z konkretnego narzędzia przeanalizuj to czym się zajmujesz na co dzień. Gdzie spędzasz najwięcej czasu? Przy komputerze? W samochodzie? Na spotkaniach? Jakiego typu sprawy najczęściej pojawiają się w Twoim życiu zawodowym i prywatnym? Czy są to wydarzenia ściśle określone w czasie (spotkania, telefony), które musisz wykonać danego dnia o danej godzinie czy nie? Z danymi w jakiej formie (papierowej czy elektronicznej) najczęściej się stykasz? Odpowiedzi na te pytania pozwolą indywidualnie dobrać rodzaj narzędzia. „Człowiek planując co rano działania na nadchodzący dzień i wywiązując się z planu, trzyma w dłoni nić, która przeprowadzi go przez labirynt najbardziej skomplikowanego życia” powiedział Victor Hugo i z pewnością jest w tym dużo racji. Sama przekonasz się jak planowanie ułatwia codzienne działanie jeśli konsekwentnie będziesz trzymać się swoich zapisków w kalendarzu.

IV Dzień – Nawyki konstruktywne a nawyki „pożerające czas”

Od momentu gdy pojawiło się na świecie Twoje dziecko, wiesz już doskonale, że każda zaoszczędzona godzina, czasami nawet minuta, potrafi zdziałać wiele. Kolejnym skutecznym sposobem na zyskanie dodatkowego czasu w ciągu dnia jest przyjrzenie się swoim nawykom. Wstępne zorientowanie się w obszarze swoich codziennych, nawet najdrobniejszych zachowań nawykowych, a następnie zastanowienie się nad tym, które z nich mogą stać się pomocne podczas organizacji każdego dnia, a które marnotrawią nasz czas, to niezbędne zadania kobiety, wchodzącej w podwójną rolę Matki-Pracownika. Nawyki, mimo tego, że są pojedynczymi drobnymi zachowaniami, mogą bardzo zdezorganizować albo zdecydowanie wspomóc funkcjonowanie kobiety podczas urlopu macierzyńskiego, wychowawczego a także po ich zakończeniu. Funkcjonujące określenie „pożeracz czasu” (złodzieje czasu) oznacza czynności, które mogą być jawne bądź ukryte. O tych pierwszych mówi się dosyć często, natomiast te drugie, na pierwszy rzut oka, wcale nie wyglądają na marnowanie czasu i ludzie nie są ich świadomi. Kiedy kobieta przeorganizowuje swój harmonogram dnia po urodzeniu dziecka, a później robi to ponownie, po powrocie do pracy zawodowej zauważy jakie znaczenie mają szczególne. Nawyk późnego chodzenia spać,

długiego wylegiwania się o poranku czy przekładanie czynności domowych na późniejszy czas może okazać się druzgocące w skali pojedynczego dnia. Kiedy nastaje wieczór a matka małego dziecka marzy o odpoczynku, odłożone „na potem” pranie, gotowanie może stać się przyczyną frustracji. Niewinne przyzwyczajenia jak wielokrotne przeglądanie stron internetowych czy wielogodzinne oglądanie telewizji również mogą spowodować spiętrzenie nie wykonanych w odpowiednim czasie zadań. Druga grupa nawyków, o których powinnaś wiedzieć, to te niejawne, powodujące nieuświadomione marnowanie czasu. W tym zakresie mieści się m.in. **zarządzanie swoją energią**, na temat której najważniejsze informacje znajdziesz poniżej oraz inne nawyki: dojazdy, nieprawidłowa komunikacja, zbytne oszczędzanie, brak umiejętności, o których przeczytasz np. w materiale, znajdującym się pod adresem: <http://produktywnie.pl/2105/5-podstepnych-zlodziei-czasu-ukrytych-pozeraczy-czasu/> (dostęp: 07.09.2017). „Bardzo dużo czasu tracimy pracując na zwolnionych obrotach, bo zwyczajnie jesteśmy zmęczeni. W pewnym momencie nawet kawa przestaje pomagać. Zamiast zarządzać swoim czasem skup się na zarządzaniu energią. Pamiętaj o doładowaniu baterii – kładź się spać, gdy jesteś zmęczony i zadbaj o trochę ruchu każdego dnia. Czas poświęcony na sen i ruch zwróci Ci się w postaci efektywnej pracy. Będziesz miał energię na pełne zaangażowanie się w sprawy najważniejsze”¹⁵⁴. Matki małych dzieci, budzących się nadal w porze nocnej nie mogą zapomnieć troszczyć się o swoją energię. Czasami warto więc wykorzystać czas drzemki swojego maluszka na... własny odpoczynek, który wpłynie regenerująco na organizm i pomoże później wykonać zadania w zdecydowanie szybszym tempie. Kiedy zakończysz swoją pracę z nawykami, wykorzystując przedstawione sposoby lub stosując inne metody, na przykład sprawdzone przez zaprzyjaźnione mamy, jak najszybciej zacznij wprowadzać w życie konstruktywne zmiany.

Praca nad sobą-ćwiczenie: Pomyśl o nawykach, które **mogą wesprzeć Cię** podczas organizowania zadań każdego dnia, tygodnia i miesiąca, zwłaszcza w początkowym okresie powrotu do pracy zawodowej. Ważne, abyś wygenerowała pomysły na aktywności, które **sprawiają Tobie satysfakcję**. Wprowadzenie do swojego życia ożywczych elementów, regularnie dodających Ci energii, pomoże przetrwać trudniejsze momenty. Te **konstruktywne nawyki** staną się „filarami” Twojej codzienności, stałymi punktami poszczególnych dni. W ten sposób organizacja, pogodzenie wszystkich obszarów życia stanie się łatwiejsze oraz przyjemniejsze. Przykładowe nawyki: *bieganie trzy razy w tygodniu, raz w miesiącu wyjście z mężem na kolację poza domem, codzienne półgodzinne relaksowanie się (joga, medytacja), codziennie (na bieżąco) czytanie maili*. Koniecznie zapisz swoje nawyki a następnie utrwalaj je w codziennym życiu. Możesz w tym celu również skorzystać z kalendarza, w którym zaznaczasz każdego dnia czy udało Ci się zastosować wprowadzany **konstruktywny nawyk, dodający energii**.

¹⁵⁴ <http://produktywnie.pl/2105/5-podstepnych-zlodziei-czasu-ukrytych-pozeraczy-czasu/> dostęp: 07.09.2017.

Moje konstruktywne nawyki, dodające mi energii:

1.
2.
3.
4.
5.

Pracę ostatniego dnia z **Osobistym Dziennikiem Mamy-Pracownika** możesz rozszerzyć o zaplanowanie czynności nawykowych, nie będącymi źródłem przyjemności, z których jednak nie sposób zrezygnować. Odpowiednio zorganizowane również posłużą każdej młodej mamie podczas planowania zadań dla siebie i swojej rodziny.

Praca nad sobą-ćwiczenie: Zaplanuj i zapisz w dzienniczku czynności dnia codziennego, z których nie sposób zrezygnować, ale których dobra organizacja ułatwi Ci funkcjonowanie. Przykładami jest tutaj: *Gotowanie obiadu na dwa dni, większe zakupy spożywcze w piątek na cały następny tydzień, zakupy oraz rachunki przez Internet czy każdego dnia jedna czynność związana ze sprzątnięciem mieszkania*. Jeśli nie spoczniesz po przeniesieniu na papier swoich pomysłów i od razu zaczniesz wcielać je w życie - pozwolą Ci one na dobre zorganizowanie każdego dnia. Na pewno masz mnóstwo swoich sposobów i pomysłów na efektywniejsze wykorzystanie 24 godzin – ważne żeby być ich świadomym, utrwalić w formie pisemnej i następnie systematycznie wdrażać w życie. Pamiętaj, że „Jesteśmy tym, co w swoim życiu powtarzamy. Doskonałość nie jest jednorazowym aktem, lecz nawykiem” - Arystoteles¹⁵⁵.

Czynności dnia codziennego, z których nie sposób zrezygnować:

1.
2.
3.
4.
5.

155 <https://pl.wikiquote.org/wiki/Arystoteles> dostęp: 07.09.2017.



Krótką analiza i podsumowanie podjętych kroków/działań

Czy uważasz, że jest sens w prowadzeniu takiego dzienniczka? Czy wcześniej uważałaś inaczej? Czy po tych kilku dniach pracy z przelewanyymi na papier planami coś zmieniło się w Twoim podejściu do organizacji dnia? Czy udało Ci się spraktykować jakieś informacje? Spisywanie swoich myśli, pomysłów, planów zdecydowanie służy poszukiwaniom rozwiązania spraw nie dających spokoju. Samo zamartwianie się jeszcze nikomu nie pomogło znaleźć kierunku wyjścia z trudnej sytuacji. Co się dzieje podczas pisania? Proces myślenia zostaje nieco spowolniony, gdyż Twoja ręka porusza się znacznie wolniej niż przepływają Twoje myśli. Składając poszczególne myśli w sensowne całości zaczynasz porządkować je i nad nimi panować. Taki zabieg z kolei pozwala Ci lepiej je zrozumieć, co samo w sobie może być sposobem rozwiązania trapiącego Cię problemu. **Okres w życiu kobiety** związany z ciążą, porodem oraz urlopem macierzyńskim czy wychowawczym to jedno z piękniejszych i jednocześnie trudniejszych wydarzeń. W literaturze psychologicznej urodzenie się dziecka jest zaliczane do grupy *krytycznych wydarzeń życiowych*. Naturalnym jest więc odczuwanie przez kobietę wielu silnych odczuć, często ze sobą sprzecznych w odpowiedzi na to zdarzenie. Pojawiającego się niepokoju, czasami nawet lęku przed nieznanym, nowym rozdziałem w życiu rodziny doświadczają wszystkie kobiety, bez względu na wcześniejsze doświadczenia życiowe. Narodziny dziecka to znaczące wydarzenie emocjonalne, które wyraźnie wyodrębnia się z codzienności. Dla młodych rodziców wszystko jest nowe, nieznane, wiele będą musieli się nauczyć w zakresie rozumienia swojego potomka oraz organizacji dnia codziennego. Pewnym jest to, że podział obowiązków pomiędzy obojga rodziców jest konieczny do sprawnego funkcjonowania całej rodziny w nowej rzeczywistości. Warto skorzystać także z doświadczeń innych kobiet (rodziców), którym udało się dzięki codziennym, drobnym zadaniom, wypracować skuteczne sposoby na pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym. Wstępem do wprowadzenia zmian w swoje życie może być między innymi właśnie praca nad sobą, którą proponujemy w tym artykule. Dokładna

autoanaliza swoich **Obszarów Życia** z perspektywy **Zarządzania Czasem** i ustalania **Krótkoterminowych Celów** w ich zakresie to pierwszy krok podczas Twojej pracy z dziennikiem. Kolejnym zadaniem było zapoznanie się z **Osobistym Rytmem Dnia** oraz **Rytmem Okołodobowym**, które dotyczą każdego człowieka a świadomość ich pomaga w pierwszych miesiącach życia z niemowlakiem. Kiedy Twoja podróż przez życie w powiększonym składzie trwa już pewien czas, nie obędzie się bez nieustannego zmęczenia, braku odpoczynku. Sposobem „na przetrwanie” takich trudniejszych momentów mogą być dla Ciebie wskazówki dotyczące **Zarządzania Swoją Energią**, metody **Planowania Codziennego** czy wprowadzenie do swojego życia **konstruktywnych nawyków** oraz pozbycie się z niego „złodziei czasu”. Planując powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka, musisz być przygotowana na to, że zadanie to nie będzie łatwe. Czeka Cię rozplanowanie wielu dodatkowych zadań związanych z pracą zawodową oraz pogodzenie ich z dotychczasowym życiem rodzinnym. Pamiętaj jednak, że trudne nie znaczy niewykonalne. Solidne przygotowanie na to wydarzenie oraz dobra organizacja pozwolą Ci nie tylko przetrwać ale także stać się profesjonalną Mamą – Pracownikiem. Powodzenia!

Opracowanie: Agnieszka Solarek, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Sieradzu

Bibliografia:

1. Majewska-Opiełka I., *Czas kobiet*, Dom wydawniczy REBIS, Poznań 2012.
2. Majewska-Opiełka I., *Droga do siebie*, wyd. MEDIUM, Konstancin-Jeziorna 2007.
3. Rowińska K., Koziół K., *Dziennik coachingowy. 365 pytań od twojego coacha*, wyd. Rowińska Business Coaching.

Netografia:

1. <http://zarzadzanie-czasem.com/wyznaczanie-i-realizacja-celow/gtd-gdy-domowe-metody-zawodza.html#ixzz4o0umgGBQ> – dostęp: 27.07.2017 r.
2. <https://biznesflow.pl/zarzadzanie-czasem-poradnik-i-cwiczenia/> - dostęp: 28.07.2017 r.
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Zarz%C4%85dzanie_czasem – dostęp: 07.08.2017 r.
4. <http://healthandthecity.pl/hierarchia-wartosci/> - dostęp: 25.07.2017 r.
5. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Planowanie> - dostęp: 01.08.2017 r.
6. <https://www.youtube.com/watch?v=9TpoaIpQCpE> – dostęp: 01.08.2017 r.
7. <http://www.cedego.pl/czytelnia2.php?id=46> dostęp: 30.08.2017 r.
8. <https://portal.abczdrowie.pl/rytm-okolodobowy> dostęp: 30.08.2017 r.
9. <http://zorganizujswosukces.blog.pl/2017/01/29/zmien-swoje-myslenie/> dostęp: 06.09.2017.
10. <https://pl.wikiquote.org/wiki/Arystoteles> dostęp: 07.09.2017.
11. <http://produktywnie.pl/2105/5-podstepnych-zlodziei-czasu-ukrytych-pozeraczy-czasu/> dostęp: 07.09.2017.



Powrót mamy do pracy po przerwie

– aspekt psychologiczny i praktyczny

Tematyka artykułu oraz związane z nią zagadnienia, są bardzo bliskie wielu kobietom i niejednokrotnie budzące mnóstwo sprzecznych emocji wśród młodych matek oraz ich rodzin. Rzeczony powrót do pracy po przerwie to zatem zadanie trudne, czasochłonne, ale także niezmiennie bogate w nowe doświadczenia oraz nieznane wcześniej przeżycia. Może on przynieść młodej mamie zarówno niepokój jak i wiele radości. To, co dzieje się w psychice kobiety oraz w jej otoczeniu w takim momencie życia jest dla niej nieprzewidywalne, bez względu na to, który z kolei jest to dla niej powrót do pracy zawodowej po przerwie związanej z macierzyństwem. Zbiór artykułów w tym wydaniu poradnika dla osób poszukujących pracy to kopalnia wiedzy dla kobiet, które mierzą się z dylematem pozostania w domu z dzieckiem lub powrotu do aktywności zawodowej. Zawiera on liczne wskazówki praktyczne, a także teoretyczne, dotyczące analizy kobiecej psychy i somy w kontekście rynku pracy. Doradcy zawodowi, opracowujący treści do poradnika, zgłębiali zagadnienie w różnorodnych aspektach. Treść niniejszego artykułu podzielona jest na dwie części. **Aspekt psychologiczny** to podróż po zagadnieniach związanych z psychiką kobiety (jej potrzebą niezależności), w kontekście *powrotu do pracy*, który jest jednocześnie *rozstaniem z dzieckiem*. W tej części zostały przedstawione także sylwetki kobiet, które umiejętnie godzą swoją pracę zawodową z wychowywaniem małych dzieci. **Aspekt praktyczny** to definicyjne wprowadzenie do praktyki. Teoretyczną wiedzę z tej części będzie można dodatkowo wykorzystać w materiale pt.: *Mama wraca do pracy–jak zorganizować dzień*, pełniącym funkcję przykładowego dzienniczka. Dodatkowo część praktyczna to wskazania dla młodych matek rozwiązań ułatwiających powrót do pracy zawodowej.

Powrót mamy do pracy–aspekt psychologiczny

Analiza zebranej literatury i innych źródeł pozwala ujrzeć jak wiele już zostało napisane na temat kobiecej duchowości, emocjonalności z różnych perspektyw. Nie sposób więc odnieść się do wszystkich wątków, ani nawet ich wszystkich wymienić. Wybór tych, o których będzie mowa jest więc czysto subiektywnym spojrzeniem, opartym jednak na empirycznych dowodach, literaturze, artykułach dostępnych w sieci oraz osobistych doświadczeniach kobiet. Artykuł ukazuje pod kątem psychologicznym sytuację matki powracającej do pracy, poszukującej równowagi pomiędzy potrzebą macierzyństwa a dążeniem do samorealizacji. Z obserwacji bowiem wynika, że są to główne przyczyny bóleczek matek-pracowników, próbujących zorganizować i pogodzić swoją aktywność na tych dwóch poziomach. To właśnie z nich wynikają wszystkie kolejne utrudnienia podczas prób zorganizowania życia rodzinnego w połączeniu z pracą zawodową. Macierzyństwo, zwłaszcza jego początki to czas tworzenia się więzi pomiędzy

opiekunem a dzieckiem. **Nawiązywanie przez dziecko więzi z matką** oraz innymi ważnymi osobami z jego otoczenia przez pierwszych 18 miesięcy życia to podstawa jego prawidłowego rozwoju. Jest to najważniejsza **potrzeba dziecka** na tym etapie rozwojowym, która, jeśli jest zaspokojona, pozwala małemu człowiekowi odważnie poznawać nowe aspekty życia, nowe miejsca i osoby. Z kolei istotną **potrzebą matki**, oprócz spełnienia macierzyńskiego jest właśnie pragnienie niezależności i autonomii. Na tej podstawie zostały dobrane zagadnienia do niniejszego artykułu, gdyż to właśnie te obszary są dla kobiet powodem największego lęku. Niepokojów dotyczących powrotu do pracy po urodzeniu dziecka doświadczają chyba wszystkie kobiety, zastanawiając się co będzie dobre dla dziecka, dla rodziny, dla nich samych. Czasami obowiązek opieki przejmują **ojcowie**, których charakter zatrudnienia pozwala im na wykonywanie pracy w domu, w innych przypadkach **dziadkowie**. Kiedy możliwości te nie wchodzą w grę - pozostają poszukiwania żłobka lub **prywatnej opieki**. Z wolnym miejscem w żłobku często mogą być problemy, natomiast poszukując odpowiedniej niani (cieplej i odpowiedzialnej osoby) nie zawsze udaje się to już za pierwszym razem. Dodatkowo, należy pamiętać, że opiekunka naszego dziecka to też pracownik, więc poza tym, że możemy od niej wymagać pewnych rzeczy-powinnyśmy także odpowiednio ją wynagrodzić. Wskazówką jest to, aby dokładnie przekalkulować koszty z tym związane, gdyż przy zarobkach na poziomie minimalnego wynagrodzenia, pomoc płatnej opieki nie będzie dla nas opłacalna finansowo. Czasami jednak kobiety nawet w takich sytuacjach decydują się na powrót do pracy, odczuwają bowiem dużą potrzebę kontaktu z ludźmi, gdyż są już emocjonalnie, psychicznie i fizycznie zmęczone opieką nad niemowlakiem. Ważne jest bowiem dla nich to, aby nie być wykluczoną z rynku pracy na zbyt długi czas oraz to, aby być aktywną zawodowo pomimo kosztów finansowych, jakie ze sobą niesie ta sytuacja. Jak widać, **wszelkie decyzje związane z powrotem do pracy, kobiety winny podejmować indywidualnie, w zależności od swojej osobistej sytuacji oraz w zgodzie z samą sobą, w zgodzie z potrzebami swoimi i dziecka**. Do powrotu powinna być gotowa zarówno mama, jak i dziecko, które rozwija się przecież w swoim tempie. Każde dziecko w innym momencie da swojej mamie sygnał, że jest gotowe do częstszych i dłuższych rozstań. Niejednokrotnie wybór odpowiedniego czasu na powrót do pracy jest oczywisty ze względów finansowych. Wtedy matka z góry wie, że po zakończonym urlopie macierzyńskim musi zorganizować opiekę dla swojego dziecka. Matka, która po prostu „musi” wrócić do pracy, aby zapewnić godne życie rodzinie, nie jest obarczona podejmowaniem decyzji ponieważ wybór jest oczywisty. Nie znaczy to jednak, że nie przeżywa rozterek i wyrzutów sumienia z tego powodu-często doświadczają wielu ambiwalentnych uczuć. Rozsądek podpowiada kobiecie, że powrót do pracy jest konieczny, natomiast więzi, które wytworzyły się między nią a dzieckiem przyciągają ją z powrotem do królestwa pieluch, zupek i grzechotek. W odmienną sytuację jest kobieta, kiedy jej rodzina ma zapewnione bezpieczeństwo materialne. Wtedy wybór wydaje się należeć całkowicie do niej ale nadal jest niełatwy i związany z całą paletą różnorodnych emocji.

Co wynika z badań na temat więzi matka – dziecko?

Czy powrót młodej matki do pracy i pozostawienie dziecka (lub dzieci) pod opieką osób trzecich zawsze musi wiązać się z poczuciem wewnętrznego rozdarcia i wyrzutami sumienia? Czy sytuacja taka wywiera negatywny wpływ na rozwój dziecka? Kiedy jest ten najlepszy czas dla mamy, żeby po urodzeniu dziecka wrócić do pracy? Jednocześnie, jaki jest najlepszy czas dla dziecka na rozstanie z rodzicami? Nasuwa się tutaj jako pierwsza tzw. **teoria przywiązania, teoria więzi**, opisana przez psychiatrę Johna Bowlby'ego oraz prowadzone przez niego badania. Według tej teorii „wczesne doświadczenia dziecka w interakcji z opiekunem mają niebagatelny wpływ na dalszy przebieg jego rozwoju. (...) Zakłócenia w spełnianiu przez opiekuna takiej roli mogą w późniejszych okresach życia powodować zakłócenia w adaptacji i przyczynić się do powstania różnorodnych symptomów psychopatologicznych”¹⁵⁶. Według autora tej koncepcji, większość niemowląt doświadcza pierwotnego przywiązania właśnie z matką. Bowlby, a także inni badacze twierdzą, że przywiązanie tworzące się pomiędzy niemowlęciem a jego matką stanowi podstawę wszelkich relacji interpersonalnych dziecka w późniejszych latach życia. Jest więc istotne, aby matka przebywała ze swoim potomkiem, oraz żeby czas ten był przeznaczony na **kształtowanie się więzi (przywiązania)**. Bowlby „podkreślił funkcję, jaką u ludzkich niemowląt spełnia potrzeba przebywania w bezpośredniej bliskości matki i wytwarzania się przywiązania do niej. Ponadto zaproponował pojęcie <okresu krytycznego>, czyli przedziału czasu optymalnego dla uformowania się pierwotnego przywiązania, który przypada na pierwsze trzy lata życia”¹⁵⁷. Trzyletnia opieka nad dzieckiem to wariant idealny ale jednocześnie coraz trudniejszy do wykonania z powodu dzisiejszego tempa życia. „Ale i rok z dzieckiem to już jest dobrze. Jeżeli jest to możliwe, jeżeli młoda mama ma zapewnioną jakąś „odskocznnię” od codzienności, to jest to optymalny wariant. Dziecko uzyskuje wtedy solidny fundament relacyjny, jest „nakarmione miłością”. W pierwszych miesiącach życia dziecko potrzebuje silnej relacji z jedną osobą, żeby wytworzyła się mocna więź, żeby dziecko się czuło bezpieczne. To daje mocny fundament, z którego można później czerpać. Potem można spokojnie powierzać je opiece innych osób”¹⁵⁸. Natomiast jeśli nie ma tej podwaliny, jeśli już po kilku miesiącach życia dziecko doświadcza wielu zmian (często zmieniają się opiekunki i miejsca w których przebywa), to ono ciągle jest głodne miłości, ciągle jej się domaga. Kolejne badania często podważały stwierdzenia Bowlby'ego. Anna Freud ze współpracownikami zbadała w 1951 roku sześcioro 3-letnich sierot, które spędziły większość swego życia razem w niemieckich obozach koncentracyjnych. „Pod nieobecność matki lub ojca dzieci te rozwinęły bardzo silne przywiązanie wobec siebie nawzajem (...) nie przejawiały

156 Bowlby J., *Przywiązanie*, PWN, Warszawa 2007, str. 12.

157 Birch A., Malin T., *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęctwa do dorosłości*, PWN, Warszawa 2002, str. 23.

158 http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79361,8578034,Mama_wraca_do_pracy_jak_podjac_wlasciwa_decyzje_.html dostęp: 28.08.2017 r.



one <afektywnej psychopatii>, która zdaniem Bowlby'ego, występuje w efekcie pozbawienia dziecka miłości matki"¹⁵⁹. Także kolejne badania, które prowadził Schaffer i Emerson w 1964 roku¹⁶⁰ zaprzeczają pierwszej tezie na temat więzi. Okazało się bowiem, że „matką może być mężczyzna, zaś źródłem opieki macierzyńskiej mogą być różne osoby. Każda osoba, która dostarcza dziecku znaczącej porcji stymulacji i interakcji może stać się obiektem przywiązania nawet wówczas, gdy nie jest źródłem pożywienia”¹⁶¹.

Przekładając przytoczone wyżej badania na sytuację powrotu młodych matek do aktywności zawodowej możemy oddalić pogląd, że jedynie matka jest w stanie zapewnić odpowiedni rozwój dziecka poprzez swoją stałą z nim obecność. Rozłąka z potomstwem, spowodowana tym, że kobieta ponownie rozpoczyna swoje zawodowe życie po przerwie, nie powinna mieć negatywnego wpływu na psychofizyczne funkcjonowanie małego człowieka. Najważniejsze jest, aby rodzice dokładnie przemyśleli wszystkie szczegóły tejże rozłąki i jak najlepiej przygotowali siebie samych oraz swoje otoczenie do mającej nastąpić zmiany. Nie ma na pewno idealnego, książkowego rozwiązania, odpowiedniego dla wszystkich rodzin. Przytoczone badania to ramy teoretyczne, z którymi dobrze jest się zapoznać, jednak najważniejsze decyzje powinny być podejmowanie indywidualnie, z uwzględnieniem potrzeb członków danej rodziny. **W praktyce** często te wybory pokierowane są zdrowym rozsądkiem oraz pewną dawką rodzicielskiej intuicji. Potwierdzeniem faktu, że **rozłąka z dzieckiem na pewnym etapie jego życia może być nawet korzystną zmianą** są badania

159 Birch A., Malim T., *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęctwa do dorosłości*, PWN, Warszawa 2002, str. 25.

160 <https://www.simplypsychology.org/attachment.html> dostęp: 19.08.2017 r.

161 Birch A., Malim T., *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęctwa do dorosłości*, PWN, Warszawa 2002, str. 26.

prowadzone wspólnie, przez naukowców z Uniwersytetu w Kalifornii. „Okazuje się, że dzieci matek, które wracają do pracy niedługo po porodzie, nie nastroją w późniejszym wieku większych problemów wychowawczych niż pozostałe. Nie przekłada się to również na ich wyniki w nauce”¹⁶². Badania te prowadzone były na przestrzeni 50 lat poprzez zanalizowanie aż 69 różnych przypadków. Podczas badań napotkano także takie rodziny, które zdecydowanie korzystnie zareagowały na szybki powrót matki do pracy. Najczęściej były to rodziny niepełne, w których na barkach kobiety spoczywał obowiązek ich utrzymania. „Paradoksalnie okazało się, że dzieci, które znalazły się w żłobku bądź pod opieką innych członków rodziny, w późniejszym czasie mogły pochwalić się lepszymi osiągnięciami w nauce oraz sprawiały mniejsze problemy wychowawcze niż te, których matki zrezygnowały dla nich z pracy. Badacze tłumaczą to tym, że w przypadku, gdy matka jest jedynym żywicielem rodziny, powrót do pracy i stały dochód niwelują poziom jej stresu. Nie udziela się on także dziecku. Poza tym zarobione pieniądze pozwalają zadbać o rozwój jego zainteresowań, poszerzanie wiedzy i umiejętności”¹⁶³. Pójście do pracy młodej mamy może więc przynieść korzyść także samemu dziecku. Jeśli uda się pokazać dziecku mamę pracującą, ale zadowoloną ze swojej pracy i lubiącą tę pracę to **korzyść będzie podwójna – dla mamy oraz dla dziecka**. Dziecko, które czuje i widzi spełnioną mamę z pewnością będzie spokojniejsze i bardziej zadowolone. Dodatkowym pożytkiem z takiej sytuacji będzie naturalna nauka postaw, szacunku do własnej osoby, co najczęściej procentuje w dorosłym życiu. Ponieważ dzieci uczą się na modelach, najlepiej żeby właśnie rodzice byli dla nich takimi wzorami



162 <http://charaktery.eu/artykul/mama-w-pracy-kariera-czy-wychowywanie-dziecka> dostęp: 18.08.2017 r.

163 <http://www.apa.org/news/press/releases/2010/10/working-mothers.aspx> dostęp: 18.08.2017 r.

do obserwowania i naśladowania. Dzieci ucząc się, że matka ma prawo do własnego rozwoju, ale także odpoczynku, czasu tylko dla siebie wyrabiają w sobie poczucie własnej wartości. W ten sposób uczą się także, jak ważne jest spełnianie określonych potrzeb, nie tylko ich, ale także ludzi dookoła¹⁶⁴.

Większość przytoczonych powyżej badań podważa przedstawione na początku poglądy Bowlby'ego na rolę przywiązania dziecka do matki i pozbawienia kontaktu z matką. Co prawda prace badawcze nad tym zagadnieniem w przeważającej mierze potwierdzają znaczenie pozbawienia kontaktu matki z dzieckiem, jednak ukazują też, że człowiek jest w tym zakresie bardziej elastyczny niż sugerował to Bowlby. Można wysnuć ogólny wniosek, że pojedyncza osoba płci żeńskiej dostarczająca dziecku opieki macierzyńskiej nie jest najważniejsza dla zdrowego rozwoju; badania bowiem potwierdziły **wagę relacji dziecka z innymi ludźmi niż matka**. Kobiety powracające do pracy zawodowej po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które zorganizowały dla swojej pociechy pewną opiekę w postaci innego kochającego członka rodziny–mogą być spokojne o rozwój potomka. Dodatkowo spełniona zawodowo kobieta, realizująca swoje pasje podczas zadań zawodowych będzie po powrocie do domu z tym większym zaangażowaniem spędzać czas ze swoim dzieckiem. W takiej sytuacji, „satysfakcja z pracy, akceptacja ze strony innych, poczucie samospełnienia powodują gwałtowny wzrost energii i pozytywnych uczuć, które przekładają się na atmosferę w domu i jakość czasu spędzanego z dzieckiem. Nagle spacer z nim przestaje być nużący, przygotowywanie posiłków zamienia się w celebrowanie jedzenia, a wspólne czytanie bajek jest okazją do nadrobienia tulenia i śmiechów”¹⁶⁵. Zwykło się mówić: „szczęśliwa matka -szczęśliwe dziecko”. Szczęściem tym może być właśnie realizowanie się kobiety w tych dwóch głównych obszarach życia, jakimi są rodzina i praca.

Co wynika z literatury na temat potrzeby autonomii młodej matki? Nie jest łatwo być matką, zwłaszcza matką, która pozostawiając swoje dziecię pod opieką innych osób, przez 1/3 część doby angażuje się w zawodowe wyzwania. Macierzyństwo także jest wyzwaniem, ale też odkrywaniem; posiadanie dziecka zmienia postrzeganie świata i siebie. Dla jednej kobiety zmiana myślenia z „ja” na „ono”, „dziecko”, „córka”, „syn” to doskonałe dopełnienie własnej tożsamości, pozbycie się pustki, poczucie całkowitego spełnienia. Inna natomiast, pomimo odczuwanego szczęścia, związanego z posiadaniem dziecka, nie wyobraża sobie całkowitego poświęcenia się życiu rodzinnemu, potrzebuje ona także dużej dozy niezależności. **Każda z tych kobiet ma prawo czuć się dokładnie tak, jak się czuje, istotne jest to, aby odkryć swoją wewnętrzną potrzebę i starać się żyć w zgodzie z nią.** Godną polecenia opowieścią o urokach oraz mrokach macierzyństwa jest oryginalnie napisana książka pt.: *„Obie” J. Bargielskiej, I. Chmielewskiej*. Proste, ale dotyczące głębokich tematów myśli, na długo pozostają w pamięci czytelników, kobiet, matek. Autorki-kobiety autentycznie ukazują macierzyństwo we wszystkich jego barwach, pozytywnych i negatywnych aspektach. Uczucia obecne w matce, która ponownie podejmuje aktywność zawodową

164 <http://dziecisawazne.pl/mama-wraca-do-pracy/> dostęp: 28.08.2017 r.

165 <https://parenting.pl/mama-wraca-do-pracy-jak-podjac-decyzje> dostęp: 28.08.2017.

są bowiem przeciwstawne i ukazują sprzeczne tendencje: pozytywne i opiekuńcze, ale także agresywne i destrukcyjne. Ważne aby **być świadomym tego, że wszelkie pojawiające się emocje w czasie tak poważnych zmian jak ciąża, urodzenie dziecka, a następnie przeorganizowanie swojego życia są zupełnie naturalne, bez względu na to, jak bardzo są sprzeczne.** Przeżywają ten stan wszystkie kobiety, chociaż czasami matce pełnej lęku wydaje się, że jest sama z tymi odczuciami. „W przeszłości, i jeszcze do niedawna, myślano, że dążenie do zostania matką jest instynktowne, a bycie nią związane z przeznaczeniem biologicznym. Innymi słowy, istniało coś w rodzaju równania: kobieta = matka. Dzisiaj zostanie matką jest elementem życiowego projektu, wyborem, który na równi z ojcostwem, winien być autonomiczny, dojrzały i odpowiedzialny”¹⁶⁶. Podobnie, indywidualnym wyborem, elementem życiowego projektu winien być powrót kobiety do pracy po przerwie. **Dobrze przemyślany i realizowany według ustalonego planu „powrót” z pewnością przyniesie wiele korzyści, nie tylko matce ale także pozostałym członkom rodziny.**

Zdarza się czasami, że kobieta pragnie powrotu do aktywności zawodowej sprzed ciąży i przerwy wychowawczej, jednak okazuje się, że ojciec dziecka zupełnie gdzie indziej widzi jej główną rolę. Kobieta poddająca się wizji osób ze swojego najbliższego otoczenia i pozostająca w domu z dziećmi przez wiele lat, ale wbrew sobie – nigdy nie będzie do końca szczęśliwa. Nigdy nie będzie z dziećmi na sto procent, a wręcz przeciwnie, zautomatyzuje czynności domowe, do których będzie się czuła niejako przymuszona. W literaturze pojawia się określenie „kobieta udomowiona”. „Kobieta udomowiona to taka, która zagubiła gdzieś swój talent, pasję, tkwiący w niej ogień; zostawiła za sobą, zaniedbała to, co kochała, co pragnęła robić, to, kim chciała być (...) Zrezygnowała z dziecięcych marzeń, ponieważ na jej drodze pojawiła się złota karetą, obietnica łatwego życia, bogaty kochanek, dobrze płatna, choć nudna praca”¹⁶⁷. Nie znaczy to oczywiście, że zajmowanie się domem, rodziną i wychowywaniem dzieci nie może stać się czymś powołaniem. Wręcz przeciwnie, niektóre kobiety to właśnie w domu działają z pasją i tam też najbardziej się spełniają. Chodzi o to, **aby odnaleźć właśnie to swoje miejsce, kierując się intuicją, nie zamykając sobie drogi do swojego szczęścia** przez wszystkie „wypada / nie wypada”, „powinam / nie powinam”. Ważne i pomocne jest także to, by przed podjęciem decyzji rozmawiać z bliskimi, z małżonkiem, partnerem. Powrót kobiety do pracy **powinien być wspólną decyzją, poprzedzoną rozmowami**, w których rodzice wezmą pod uwagę swoją sytuację ekonomiczną, psychologiczną i swoje wzajemne potrzeby. Może się bowiem okazać, że małżonkowie mają różne wizje rodziny. Jeśli mąż wychował się w rodzinie, gdzie matka nie pracowała, może mu się wydawać oczywiste, że jego żona także pozostanie w domu. Trudno takiemu mężczyźnie zrozumieć, że kobieta nie musi pracować, ale chce. **Warto na ten temat rozmawiać, słuchać się wzajemnie i próbować razem wypracować własny model rodziny**¹⁶⁸.

166 Maiolo G., *Porady psychologa. Poradnik pomocny w życiu*, wyd. Bratni zew, Kraków 2008, str. 63.

167 Clarissa Pinkoli Estes, *Biegnąc z wilkami*, Wyd. Zysk i Sp-ka, Warszawa 2015.

168 http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79361,8578034,Mama_wraca_do_pracy_jak_podjac_wlasciwa_decyzje_.

Istnieje także druga strona dążenia kobiet do niezależności. Dążąc do niej, współczesne kobiety sprawiają wrażenie jakby chciały stać się samowystarczalne. Współczesny świat mnoży dla nich wszelkiego rodzaju aktywności w życiu rodzinnym i zawodowym, spośród których kobiety nie mogą (nie potrafią / nie chcą) wybrać priorytetów. Z tej przyczyny chcą być perfekcyjnymi pracownicami, matkami, żonami, córkami, synowymi; realizować siebie na 100% w każdej z tych ról, robić wszystko w jednym czasie i według jednego wzoru na doskonałość. Od takiej postawy „matki Polki” jest blisko do przeciążenia pracą, obowiązkami, nie zważania na sygnały organizmu o potrzebie odpoczynku. „My musimy zrobić to perfekcyjnie, najlepiej, i nierzadko jesteśmy przekonane, że nikt nie robi tego lepiej niż my. Kobiety polskie bronią się często przed pomocą mężów czy płatną pomocą z zewnątrz, twierdząc, że nie będzie to zrobione tak jak trzeba”¹⁶⁹. Ostatnie kilkanaście lat pokazuje jednak, że opisana sytuacja ulega zmianie. Kobiety coraz częściej odnajdują wiele przyjemności podczas wykonywania zadań zawodowych. Wykonywany zawód, wybrane miejsce zatrudnienia zgodne z predyspozycjami zawodowymi przynoszą przecież wiele satysfakcji. Dodatkowo **kobieta, która zarabia, ma zdecydowanie lepszą samoocenę oraz duże poczucie autonomii** a część zarobionych pieniędzy może przeznaczyć na opłacenie na przykład pomocy domowej. Współczesne kobiety potrafią już wyzbyć się panującego w głębokiej podświadomości poprzednich pokoleń wyobrażenia, że dobra gospodyni to główny aspekt ich kobiecości. Warto bowiem **zadbać o siebie nie tylko zewnętrźnie, ale zaopiekować się swoim emocjonalnym wnętrzem** i po prostu odpuścić część zajęć – zapamiętać, że nie we wszystkich dziedzinach życia kobieta musi być perfekcyjna. Kiedy mama postanowi wrócić do pracy to idealny moment aby pozbyć się silnej potrzeby perfekcjonizmu we wszystkich spełnianych rolach. Jeśli chodzi o organizację zajęć w tym czasie to „jedne kobiety potrafią osiągnąć mistrzostwo w tych kwestiach, inne radzą sobie troszkę gorzej. Na pewno pomaga bardzo dobra organizacja czasu, umiejętność ustalania priorytetów, pozytywne nastawienie, porzucenie perfekcjonizmu, a przede wszystkim **sprawa fundamentalna – miłość do dziecka**. Ważne też, żeby umieć przyjmować pomoc, która jest nam oferowana i obopólne zaangażowanie obu rodziców w kwestie organizacyjne (podział obowiązków)”¹⁷⁰.

Przykłady kobiet niezależnych. Na zakończenie wątku niezależności kobiet, matek-pracownic warto przyjrzeć się przykładom takich kobiet z krwi i kości. Dla matek, które oddaliły się od rynku pracy z powodu macierzyństwa na krótszy lub dłuższy czas, motywujące do działania mogą być prawdziwe historie innych mam. Poniżej znajdują się wybrane charakterystyki kobiet niezależnych, które będąc jednocześnie matkami, realizują swoje zawodowe pasje. Niech te przykłady będą pomocą, wskazówką, inspiracją dla pań, które takich wytycznych poszukują.

Kamila Rowińska jest certyfikowanym trenerem, coachem, inwestorem oraz

html dostęp: 28.08.2017 r.

169 Majewska-Opiełka I., *Czas kobiet*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2012, str.73.

170 <http://dziecisawazne.pl/mama-wraca-do-pracy/> dostęp: 28.08.2017.



autorką książek. Jest absolwentką Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Śląskiej w Zabrzu oraz Coachingu w Laboratorium Psychoedukacji w Warszawie. Napisała kilka książek, m.in.: *Buduj swoje życie odpowiedzialnie i zuchwale*, *Kobieta niezależna*. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu: budowania swojej wewnętrznej siły, sprzedaży i budowania zespołu. Jest regularnie zapraszana na największe w Polsce konferencje biznesowe i motywacyjne. Trudne doświadczenia osobiste, związane ze śmiercią bliskich osób oraz diagnozą ośmiu guzów piersi, okazały się czynnikiem transformacyjnym w życiu Kamili. Spowodowały, iż zdecydowała się założyć *Rowińska Business Coaching* i skoncentrować się na pomaganiu innym w dokonywaniu pozytywnych zmian w ich życiu. Prywatnie mieszka w Brukseli wraz z mężem i dwójką dzieci. Jest mistrzem organizacji czasu, dba o to, żeby **nie zmarnować żadnej minuty swego życia, próbując jednocześnie zachować proporcje czasowe przeznaczone na poszczególne aktywności**. Na kanale YouTube znajdują się materiały autorstwa pani Rowińskiej, które spełniają wiele funkcji motywacyjnych dla kobiet na całym świecie ¹⁷¹.

171 <http://rowinskabusinesscoaching.com/> dostęp: 28.08.2017.



Marta Maciszewska-Malinowska - Mama, twórcza projektu „Family Manager”, coach dla kobiet-matek. Zawodowo zajmuje się wspieraniem rodziców i firm przyjaznych pracującym rodzicom. Pomaga wracać na rynek pracy bez lęku i z pewnością siebie, zmieniać życie zawodowe na przyjazne byciu Mamą. „Family Manager to pomysł, który zrodził się mojej głowie w czasie ciąży, eksplodował po narodzinach mojego syna i pojawił się na rynku, kiedy Wiktor miał kilka miesięcy. Wierzyłam i sprawdziłam na sobie, że **można pracować i być Mamą w takich proporcjach, w jakich się tego potrzebuje**. Jestem przekonana, że dzięki *Family* każda Mama staje się *Managerem*”¹⁷². Wysłuchiwała wielu inspirujących historii innych Mam, teraz daje wsparcie, energię i narzędzia do podjęcia dobrych decyzji kobietom, które są w podobnej sytuacji.

Natalia Fiedorczyk-Cieślak to piosenkarka, autorka piosenek, pisarka, autorka książki *Jak pokochać centra handlowe*, mówi o sobie: „bardzo przeciętna mama”. Matka dwójki dzieci, mówi o swojej historii: „Książka powstała w dwóch etapach. Pierwszy, gdy mój syn miał ponad rok, napisałam kilkadziesiąt stron, bez konstrukcji, określonej formy. Sprawiało mi to przyjemność, wyrzucanie osobistych przemyśleń na papier. Później miałam długą przerwę, pojawiła się moja córka. Pewnego razu, podczas urlopu macierzyńskiego(...) wróciłam do pisania. Skończyłam, wysłałam znajomym do przeczytania, dostałam pozytywne informacje, więc rozesłałam do różnych wydawnictw”¹⁷³.

Marta Waszczuk coach i trenerka biznesu, mama trójki dzieci, założycielka *Klubu Przedsiębiorczych Mam*, prezeska Fundacji Be Proactive, autorka książki „Mamy, wracamy” (wyd. Mamania).¹⁷⁴

Monika Lipowska-Hajduk - psycholog, pedagog i trener; założycielka praktyki psychologicznej *Szczęśliwa Mama*, gdzie prowadzi konsultacje dla kobiet.

¹⁷² <http://familymanager.pl/kim-jestem/> dostęp: 25.08.2017.

¹⁷³ Wywiad R.Rient, *Bardzo przeciętna mama*, w: *Coaching* nr 3/2017, str. 36-39.

¹⁷⁴ <http://martawaszczuk.pl/omnie/> dostęp: 28.08.2017 r.

Mottem jej działalności jest myśl: „*macierzyństwo to niepowtarzalny moment rozwojowy, kiedy możemy zmienić swoje dotychczasowe życie, przewartościować je i zorganizować na nowo, tak, by było ono pełniejsze, lepsze, a przede wszystkim świadome*”¹⁷⁵.

Powrót mamy do pracy – aspekt praktyczny

Współczesny rynek pracy powoduje, że kobieta odczuwa brak ciągłości kariery zawodowej. Powszechne jest rozbicie kariery na epizody wymagające różnorodnych kompetencji oraz umiejętności, czyli zasobów osobistych. Struktura i funkcjonowanie tegoż rynku pracy wymagają od kobiet-uczestników rynku, regularnego „określenia się” zawodowego oraz **znajomości siebie (samoświadomości)**. Dodatkowo sytuację tę utrudniają powroty do aktywności zawodowej po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka. Taka rzeczywistość często staje się dla kobiety źródłem niepewności, poczucia ryzyka, obaw a nawet lęku. Wdrożone w ostatnich latach zmiany w zakresie polityki rodzinnej, umożliwiając matkom dłuższą opiekę nad dzieckiem w ramach urlopu macierzyńskiego–jednocześnie wydłużyły znacznie okres ich przebywania poza rynkiem pracy. Nieobecność ta nie pozostaje bez wpływu na sytuację kobiet w zakresie obszarów dotyczących: **zarządzania sobą w czasie, wyznaczania celów krótkoterminowych, planowania codziennego** czy też **pracy nad zmianą nawyków**, jako sposobu na organizację czasu.

Co wynika z badań? Model kobiety–matki, która jest aktywna zawodowo i jednocześnie sprawuje opiekę nad małym dzieckiem skutkuje narastaniem **zjawiska podwójnego obciążenia**. Wydawałoby się, że w praktyce wygląda to w ten sposób, iż kobieta powracająca z urlopu macierzyńskiego (lub dodatkowo z urlopu wychowawczego) pracuje w stresie, wykonując obowiązki zawodowe pod presją zagrożenia degradacją lub zwolnieniem z pracy. Taki obraz jednak tylko częściowo potwierdza się w badaniach. „Im większe przedsiębiorstwo tym większy odsetek osób, które zdecydowanie nie zgadzają się z tym, że w ich miejscu pracy młoda matka, po powrocie z urlopu macierzyńskiego, codzienne obowiązki zawodowe wykonuje pod presją zagrożenia degradacją lub zwolnieniem z pracy. Bardziej zgadzają się z tym twierdzeniem osoby zatrudnione w mniejszych firmach, szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach”¹⁷⁶. Wcale nie jest też tak, że kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego są dla pracodawcy ciężarem. Jest zupełnie odwrotnie. Badania wskazują na fakt, że matki po urlopach związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka to najbardziej wydajni pracownicy, którzy nie marnotrawią czasu przeznaczanego na pracę, solidnie pracują¹⁷⁷. **Wsparcie młodych matek (rodziców) poprzez wydłużenie okresu opieki nad**

175 <http://www.szczesliwa-mama.pl/> dostęp: 29.08.2017.

176 Badania własne autorki artykułu: Chabińska-Rossakowska M., Kapuściak E., Wziątek-Staśko A., *Wymiar urlopu macierzyńskiego jako determinanta modelu kariery zawodowej kobiet w Polsce* w: Społeczeństwo i Edukacja, nr 21 (2) /2016.

177 <http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,18826000,mama-wraca-do-pracy.html> dostęp: 28.08.2017 r.

dzieckiem z jednej strony zabezpiecza potrzeby opiekuńcze rodziców, daje czas na kształtowanie się przywiązania, z drugiej strony natomiast na długi czas wyłącza, zwłaszcza matki, z życia zawodowego. Niestety, im ta przerwa jest dłuższa, tym trudniejszy jest powrót do pracy. Kobiety często obawiają się, że po tak długiej przerwie w karierze zawodowej nie będą potrafiły odnaleźć się na nowo w swojej pracy. Często zdarza się, że zaplanowana podczas ciąży przerwa w pracy, w rzeczywistości wydłuża się. Kobiety opowiadając o swoich doświadczeniach w tym zakresie, mówią: „kiedy byłam w pierwszej ciąży, pewnego dnia szefowa zapytała, jakie mam plany. Powiedziałam, że urodzę i po kilku miesiącach wrócę do pracy. Naprawdę tak mi się wydawało! Ale moja szefowa dobrze wiedziała, że nie będzie mnie przez co najmniej rok. I tak się stało”, „ja też sądziłam, że po roku, gdy dziecko będzie odchowane, wrócę na etat. Byłam strasznie zdziwiona, że nie jestem w stanie. Było mi bardzo trudno pójść do szefa i mu to powiedzieć. Ale on to przyjął spokojnie, bo spodziewał się tego. Cóż, życie rewiduje pomysły i plany z okresu ciąży. Nie ma co się do nich zanadto przywiązywać, bo się robi krzywdę sobie i dziecku”¹⁷⁸. Czas i forma powrotu kobiety do pracy to czysto indywidualna decyzja, podejmowana z uwzględnieniem potrzeb mamy i dziecka. Co może zrobić kobieta żeby nieco ułatwić sobie ten nieznany dla siebie czas? Co może uczynić dla samej siebie jeszcze kilka miesięcy przed reaktywacją na rynku pracy? Marta Waszczuk, **młoda matka trójki dzieci, założycielka Klubu Przedsiębiorczych Mam mówi**: „dobrze jest zacząć od poznania siebie. Nazywam to „podróżą do wewnątrz”. Zobacz, co ci się podoba, co zawsze lubiłaś robić, a co przynosi dobre efekty, co cię interesuje, o czym czytasz książki. Pomyśl, jakie są twoje mocne strony, za co inni cię chwalą. Czego się z chęcią uczysz? Co dodaje ci energii? Kiedy zaczniesz się temu przyglądać, może dowiesz się o sobie czegoś, co potem pomoże ci podjąć decyzję. Bo kiedy coś budujemy na naszych mocnych stronach, to jesteśmy w tym lepsze i mamy więcej siły, żeby pokonać trudności”¹⁷⁹. Takie poznawanie siebie, zgłębianie samoświadomości można nazwać także **auto-coachingiem**. Kobieta, która podejmie to wyzwanie samodzielnie, z trenerem, doradcą zawodowym czy choćby analizując siebie dogłębnie podczas rozmów z koleżankami (innymi matkami) – z pewnością nie stwierdzi, że jest to czas stracony. Czas związany z zajmowaniem się dzieckiem, urlop macierzyński czy wychowawczy to bardzo dobra okazja na tego rodzaju przemyślenia. Na co dzień ludzie rzadko zadają sobie takie pytania. System edukacji uczy nas skupienia się raczej na naszych brakach i na poprawianiu, doskonaleniu tego, co źle funkcjonuje. Poza tym najczęściej wygląda to tak, że uczymy się, kończymy szkołę i podejmujemy pracę, zmieniamy ją, awansujemy. Tak toczy się nasze życie. Pęd współczesnego świata dodatkowo pogarsza sytuację kobiet, które wiecznie zabiegane, spieszące się, nie mające dla siebie czasu funkcjonują w codziennym życiu trochę jak na włączonym autopilocie. „Tymczasem warto się czasem zatrzymać. Zadać sobie parę pytań, zastanowić się nad sobą. Możemy wtedy zboczyć z drogi, którą idą wszyscy. I poszukać własnej

178 <http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,18826000,mama-wraca-do-pracy.html> dostęp: 28.08.2017 r.

179 <http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,18826000,mama-wraca-do-pracy.html> dostęp: 29.08.2017 r.

niszy”¹⁸⁰. Co można zrobić żeby zagłębić się w swoje wnętrze? Warto obserwować swoje reakcje na różnego rodzaju sytuacje, na to jak odbieramy innych ludzi oraz przyjemne czy trudne wydarzenia w naszym życiu. Najbardziej wiarygodne reakcje to te na poziomie fizjologicznym, dziejące się nieświadomie: przyspieszone bicie serca, ściśnięcie gardła, mrowienie głowy i inne. Zwracanie uwagi na to jak reaguje nasze ciało w konkretnej sytuacji i zapamiętywanie tych odczuć może nam dużo powiedzieć o nas samych. „**Słuchanie swojego ciała** i postępowanie zgodnie z jego naturalnym rytmem powinno być podstawowym zadaniem każdego człowieka, ale w szczególności kobiety”¹⁸¹. Dopelnieniem tegoż oglądu jest świadoma praca nad swoimi zasobami osobistymi. Określenie *praca* nie oznacza, że należy poświęcić na to jakąś ogromną ilość czasu. Czasami może być trochę trudno skoncentrować się na tych zadaniach, ale efekty takiego poznawania siebie przerosną oczekiwania i od tego momentu będą już twardym fundamentem efektywnej organizacji. Zasoby osobiste niezbędne do efektywnej organizacji, które są podstawą funkcjonowania Matki-Pracownika to **Zarządzanie Czasem** oraz **Umiejętność planowania codziennego**.

Zarządzanie czasem¹⁸². Funkcjonuje wiele określeń tego zagadnienia. Mówi się o zarządzaniu czasem, zarządzaniu „sobą” w czasie, zarządzaniu działaniami. Zarządzanie czasem to niezbędne podejście podczas organizacji obowiązków w dzisiejszej



180 <http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,18826000,mama-wraca-do-pracy.html> dostęp: 29.08.2017 r.

181 <https://kobietainatura.pl/> dostęp: 29.08.2017 r.

182 Allen D., *Sztuka efektywności. Skuteczna realizacja zadań*, wyd. Onepress, 2001.



rzeczywistości. Chyba nie jest możliwe wskazanie osoby, która chociaż raz w życiu nie spisywała listy rzeczy „do zrobienia”. Takie listy do samodzielnego wypełnienia, z podziałem na zadania, które „*należy zrealizować natychmiastowo*” (czyli pilne) i „*zadania które od razu można wyrzucić do kosza*” (czyli nieważne), znajdują się w materiale tego poradnika, przedstawionym w formie **Osobistego Dziennika**. Dodatkowo pracując nad zarządzaniem sobą w czasie dobrze jest sporządzić także *listę spraw „do nie robienia”*. Jest to bardzo istotne ponieważ każdy człowiek robi codziennie rzeczy, które pożerają jego cenny czas a czynności te sami często nazywamy właśnie „pożeraczami czasu” czy „złodziejami czasu”. Każdego dnia ludzie tracą mnóstwo czasu na czynności zbędne, bezproduktywne, najczęściej są to codziennie te same rzeczy. Warto rozprawić się z nimi, poprzez przeanalizowanie swojego dnia i zapisanie na kartce wszystkich czynności, które oddalają od postawionego celu. Zwłaszcza kobiety, które na nowo będą przeorganizowywały swoją dobę po powrocie do pracy – zobaczą wiele korzyści płynących z tych analiz i będą mogły leniwie zaśpiewać wraz z Lechem Janerką: *”Wyobraź sobie, że zawsze masz czas”*. Podczas przygotowań do nowej organizacji czasu po powrocie do aktywności zawodowej, kobieta powinna być świadoma, że „ani tradycyjne modele zarządzania czasem, ani też nieprzebrane bogactwo narzędzi wspomagających zarządzanie, jak osobiste planery elektroniczne, Microsoft Outlook czy cyfrowe, przenośne organizery nie oferują nam skutecznych środków, które sprostająby nowym, stawianym nam wymaganiom”¹⁸³. Kobiety-matki, które stosują którykolwiek z wymienionych

183 Allen D., *Sztuka efektywności. Skuteczna realizacja zadań*, wyd. Onepress, 2001, s. 20.

sposobów na zarządzanie czasem, dobrze wiedzą, że niestety nie są one w stanie sprostać szybkości, złożoności i zmienności priorytetów tego, co wpisane jest w zakres obowiązków współczesnego człowieka. **Codziennie problemy z organizacją czasu, przynajmniej w początkowym okresie po urodzeniu dziecka, dotyczą większości młodych matek.** Często są one tak poważne, że do rozwiązania nie wystarczają proste metody organizacji czasu i trzeba poszukać bardziej zaawansowanych technik. Jednym z najbardziej polecanych rozwiązań jest **metoda GTD** (Getting Things Done, dosł. *doprowadzanie roboty do końca*). Zasady jej stosowania opisał David Allen w swojej książce pod tytułem *Sztuka efektywności. Skuteczna realizacja zadań*. GTD to taki sposób działania, którego celem jest pokazanie drogi do uwolnienia umysłu od planów i zobowiązań przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej efektywności realizacji założonych celów. Co to oznacza w praktyce? GTD uczy jak wykonywać zadania bez stresu. W metodzie GTD należy zachować pięć podstawowych kroków, do których autor (David Allen) zaliczył: **kolekcjonowanie, analizę, porządkowanie, przegląd, realizację**¹⁸⁴. Praktyczne zastosowanie kolejnych etapów w zakresie takiego planowania możesz potrenować w ramach rozdziału „*Mama wraca do pracy–jak zorganizować dzień*”. Znajdują się tam także inne sposoby na praktyczne ćwiczenia z zakresu dobrej organizacji czasu. Pamiętaj, że „niepokój spowodowany jest brakiem kontroli, organizacji, przygotowania i działania”- David Kekich¹⁸⁵. Aby zapobiec takiemu chaosowi w codziennym życiu młodej matki-pracownika, warto skupić się na szczegółach, czyli na **Planowaniu Codziennym**, dzięki któremu matka wracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka odpowiednio przygotowuje się do działania na dwóch polach: dom i praca.

Umiejętność planowania codziennego¹⁸⁶. Każda świeżo upieczona mama wie już doskonale, że wypracowanie umiejętności planowania codziennego w obszarze prywatnym czy zawodowym rządzi się zupełnie innymi prawami niż planowanie przed urodzeniem dziecka. W praktycznym materiale tego poradnika pt.: „*Mama wraca do pracy–jak zorganizować dzień*”, zostały zamieszczone przykładowe sposoby nauki planowania oraz realizacji tychże planów. Mimo tego, że praca z dzienniczkiem wymaga od kobiety przeznaczenia jedynie 30 minut dziennie na pisemne planowanie w oparciu o własne zasoby i aktualną rzeczywistość to może zdarzyć się, że trudno będzie wygospodarować ten czas każdego dnia. Warto jednak podjąć taką próbę. Kiedy pojawia się na świecie mały człowiek, zobowiązujący do odpowiedzialności za jego bezpieczeństwo i zdrowie, rodzic (najczęściej jest to mama) powinien przyzwyczaić się do tego, że życie nie będzie już przewidywalne. Jest to odpowiedni czas, aby wykazać się elastycznością w zakresie wszelkich działań, nauczyć się dopasować do okoliczności zmieniających się

184 <http://zarzadzanie-czasem.com/wyznaczanie-i-realizacja-celow/gtd-gdy-domowe-metody-zawodza.html#ixzz4o0pBYABZ> dostęp: 27.07.2017.

185 <https://editnet.wordpress.com/tag/david-allen/> dostęp: 08.09.2017.

186 Rowińska K., Koziół K., *Dziennik coachingowy. 365 pytań od twojego coacha, część 1*, wyd. Rowińska Business Coaching.

z prędkością błyskawicy. **Mama powracająca do aktywności zawodowej po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem, zwłaszcza etatowej, powinna być świadoma granic, które wyznaczają obszar jej możliwości na „tu i teraz”.** Co może być taką granicą? Od czego zależą te granice? Przede wszystkim od tego, jak kobieta postrzega siebie w roli matki oraz w roli pracownika, jakie proporcje czasu planuje przeznaczyć na te dwa światy. Ściśle wiąże się z tym **kondycja fizyczna i psychiczna jej dzieci** w aktualnym momencie. Zrozumiałym jest bowiem, że dzieci w wieku żłobkowym, przedszkolnym czy wczesnoszkolnym, w sytuacji choroby stają się priorytetem ponad wszystkimi, zaplanowanymi wcześniej zadaniami. Wszystkie takie wydarzenia wymagają wypracowania umiejętności elastycznego dostosowywania się do rzeczywistości, która ulega zmianom. Nie bez znaczenia jest także **samopoczucie kobiety na poziomie fizycznym, umysłowym i emocjonalnym** w danym czasie. Realizacja zaplanowanych wcześniej zadań domowych czy zawodowych zależy więc od tego, czy matka małego dziecka jest zdrowa, wypoczęta, wyspana, czy ma wsparcie partnera / ojca dziecka lub innych członków rodziny oraz czy macierzyństwo przyniosło jej więcej radości czy frustracji. Zdarza się czasami tak, że dziecko jest na tyle absorbujące, wymagające uwagi swojej mamy, że dla niej samej nie pozostaje już w ogóle czasu. **Łatwość dostosowywania się do zmieniających się okoliczności oraz pewnego rodzaju ugodowość czy nawet spolegliwość wobec wydarzeń nieprzewidywalnych to niezbędna postawa kobiety, która pragnie pogodzić rolę matki z rolą pracownika.** Takie nastawienie jest oczywiście do wytrenowania i nie powinno przerażać, a trud związany z próbami osiągnięcia Work-Life-Balance nie powinien zniechęcać do działania. Najważniejsze, żeby przeznaczyć odpowiednią ilość czasu na planowanie; dokładnie, niespiesznie przemyśleć każdy krok, który będzie zbliżał do celu. Co powinna zaplanować młoda matka indywidualnie podchodząc do najważniejszych kwestii związanych z powrotem do pracy zawodowej? Musi podjąć **decyzję o tym kiedy wraca do pracy, na jaki wymiar czasu pracy, czy wraca do tego samego pracodawcy czy zmieni stanowisko, zawód, kto w tym czasie będzie zajmował się dzieckiem, jaka forma opieki będzie najlepsza dla dziecka, co zrobić gdy dzieci zachorują, w jaki sposób podzielić się obowiązkami z mężem, partnerem, ojcem dziecka.** „To, kiedy wrócisz do pracy, w dużej mierze powinno być również uzależnione od tego, jakiego rodzaju pracę wykonujesz, czy jest to dla Ciebie wyłącznie obowiązek, czy też czerpiesz z pracy satysfakcję. Jeśli pracujesz na umowę o pracę, pamiętaj o swoich prawach i egzekwuj je. Zaraz po urlopie macierzyńskim możesz iść jeszcze na urlop wypoczynkowy. Pracodawca nie może Ci go odmówić. Co więcej, dopóki Twoje dziecko nie skończy czterech lat, pracodawca nie ma prawa kazać Ci pracować na nocną zmianę i zmuszać do nadgodzin. Nie może również wysyłać Cię na delegacje bez Twojej zgody”¹⁸⁷. Przed powrotem do pracy warto zapoznać się z prawami, jakie przysługują młodej mamie, jest to istotny etap planowania zadań i organizacji czasu. Pomocny będzie materiał tego poradnika pt.: *„Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem – Kodeks Pracy”*.

¹⁸⁷ <https://mamopracuj.pl/mama-wraca-do-pracy-jak-przygotowac-na-to-dziecko/> dostęp: 29.08.2017.

Podsumowując, zagadnienia poruszone w tym materiale są tak naprawdę tylko fragmentem trudnego wydarzenia życiowego kobiety, jakim jest jej powrót do pracy zawodowej po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Dobór treści do tego materiału miał miejsce po dogłębnej analizie dostępnej literatury tematu, dostępnych badań oraz obserwacji zjawiska i rozmów z kobietami, które są w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz z tymi, które w niedawnej przeszłości powróciły do aktywności zawodowej. Dwa główne cele, przyświecające zestawieniu zebranych treści opierały się o aspekt psychologiczny i praktyczny powrotu do pracy. **Perspektywa psychologiczna** to ukazanie jak kształtują się więzi matki z dzieckiem, kiedy jest najlepszy czas na powrót do pracy, spojrzenie na potrzebę niezależności młodej matki. Sylwetki kobiet, które łączą życie rodzinne i zawodowe w indywidualnie dobranych proporcjach zostały przedstawione na zakończenie wątku psychologicznego. **Ujęcie praktyczne** to w rzeczywistości zebranie podstawowych informacji, niezbędnych do dalszej pracy nad poznawaniem siebie, które umacnia poczucie własnej wartości. Świadomość i znajomość swojego wnętrza, swoich potrzeb, możliwości są niezbędne, gdy na horyzoncie jawi się powrót do pracy zawodowej. Podczas powrotu do aktywności zawodowej wielu kobietom towarzyszą wyrzuty sumienia. Niektóre panie powrót do pracy określają w kategoriach egoizmu. „Nic bardziej mylnego. Egoizmem jest pozostać z dzieckiem i być sfrustrowaną, pełną żalu mamą. Każde dziecko chce, by jego rodzic był szczęśliwy, nawet jeśli nie umie jeszcze o tym powiedzieć wprost. Nasze potrzeby nie są wynikiem egoizmu, ale naturalnych mechanizmów rozwoju każdego człowieka. Wszyscy czerpiemy energię i poczucie zadowolenia z różnych obszarów życia. Nikt nie musi ograniczać tego tylko do rodzicielstwa, bo płynące z niego pozytywne emocje nie pokrywają się z tymi, które niesie ze sobą rozwój zawodowy”¹⁸⁸. Czasami, mimo takiej świadomości wiele młodych mam czuje nieustające poczucie winy, a walka z nim nie jest łatwa. Warto jednak przeanalizować swoje uczucia, zadać sobie pytanie, czego tak naprawdę się obawiam kiedy myślę o powrocie do pracy i rozstaniu z dzieckiem. Nazwanie swoich obaw, nawet przed samą sobą może być punktem wyjścia do zmiany spojrzenia na całą sprawę bardziej realistycznie. Nie wolno również zapominać o tym, że każda mama jest przede wszystkim kobietą, która ma swoje potrzeby, z których nie wszystkie przecież dotyczą dziecka. „**Ma prawo rozwijać się i mieć pasję. Ma prawo wychodzić z domu, by wracać do niego szczęśliwsza. Ma wręcz obowiązek nieustająco marzyć i te marzenia mogą dotyczyć tylko jej samej**”¹⁸⁹.

Opracowanie: Agnieszka Solarek, doradca zawodowy CiPKZ w łodzi Oddział w Sieradzu

188 <https://parenting.pl/mama-wraca-do-pracy-jak-podjac-decyzje#> dostęp: 29.08.2017.

189 j.w., dostęp: 29.08.2017.

Bibliografia:

1. Allen D., *Sztuka efektywności. Skuteczna realizacja zadań*, wyd. Onepress, 2001.
2. Birch A., Malim T., *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęstwa do dorosłości*, PWN, Warszawa 2002.
3. Bowlby J., *Przywiązanie*, PWN, Warszawa 2007.
4. Brown N., *Czyje to właściwie życie?*, Dom wydawniczy REBIS, Poznań 2004.
5. Chabińska-Rossakowska M., Kapuścik E., Wziątek-Staśko A., *Wymiar urlopu macierzyńskiego jako determinanta modelu kariery zawodowej kobiet w Polsce*, w: *Społeczeństwo i Edukacja*, nr 21 (2) /2016.
6. Estes C.P., *Biegnąca z wilkami*, Wyd. Zys i Sp-ka, Warszawa 2015.
7. Maiolo G., *Porady psychologa*, wyd. Bratni zew, Kraków 2008.
8. Majewska-Opiełka I., *Czas kobiet*, Dom wydawniczy REBIS, Poznań 2012.
9. Rient R., *Bardzo przeciętna mama*, w: *Coaching* nr 3/2017.
10. Rowińska K., Kozioł K., *Dziennik coachingowy. 365 pytań od twojego coacha, część 1*, wyd. Rowińska Business Coaching.
11. Seiwert L. J., *Zarządzanie czasem. Bądź Panem własnego czasu*, Agencja wydawnicza Placet, Warszawa 2001.

Netografia:

1. <http://zarzadzanie-czasem.com/wyznaczanie-i-realizacja-celow/gtd-gdy-domowe-metody-zawodza.html#ixzz4o0pBYABZ> dostęp: 27.07.2017.
2. <http://charaktery.eu/artikul/mama-w-pracy-kariera-czy-wychowywanie-dziecka> dostęp: 18.08.2017.
3. <http://www.apa.org/news/press/releases/2010/10/working-mothers.aspx> dostęp: 18.08.2017.
4. <https://www.simplypsychology.org/attachment.html> dostęp: 19.08.2017.
5. <http://www.psychologia-spoleczna.pl/porady/1455-ku-zmianie-nawykow.html> dostęp: 24.08.2017.
6. <http://familymanager.pl/kim-jestem/> dostęp: 25.08.2017.
7. <http://rowinskabusinescoaching.com/> dostęp: 25.08.2017.
8. <http://dziecisawazne.pl/mama-wraca-do-pracy/> dostęp: 28.08.2017.
9. <http://www.edziecko.pl/rodzice/1,79353,18826000,mama-wraca-do-pracy.html> dostęp: 28.08.2017.
10. <https://parenting.pl/mama-wraca-do-pracy-jak-podjac-decyzje> dostęp: 29.08.2017.
11. <http://www.szczesliwa-mama.pl/> dostęp: 29.08.2017.
12. <https://kobietainatura.pl/> dostęp: 29.08.2017.
13. <https://mamopracuj.pl/mama-wraca-do-pracy-jak-przygotowac-na-to-dziecko/> dostęp: 29.08.2017.
14. <https://editnet.wordpress.com/tag/david-allen/> dostęp: 08.09.2017.



Przywództwo może mieć wiele definicji. Można być liderką partii politycznej, przełożoną w biurze, przewodniczącą komitetu rodzicielskiego itp. Generalnie przyjmuje się, że przywództwo jest to proces, który ma miejsce w grupach dążących do wspólnego celu, gdzie jeden członek tej grupy ma szczególny rodzaj wpływu i kontroli nad zachowaniem innych. Niezależnie od płci różne są też sposoby obejmowania roli przywódczej m.in. poprzez nominację, dziedziczenie, z wyboru grupy, walkowerem, a także przy użyciu siły fizycznej bądź ekonomicznej. Dawniej niektórzy teoretycy uważali, że pewne cechy osobowości lub szczególne zdolności danej osoby czyniły z niej przywódcę. Według innej teorii to cechy genetyczne były odpowiedzialne za nasze zdolności przywódcze. Obecnie dominuje pogląd, iż umiejętności i zachowań potrzebnych do roli przywódcy - szefa można się nauczyć. Zagadnienia przywództwa rozpatrywane są w różnych aspektach. Jednym z nich jest kontekst płci, w ramach którego mówimy o kobiecym lub męskim stylu zarządzania lub sprawowania władzy. Te dwa modele są kojarzone z płcią z powodu stereotypowych wyobrażeń na temat różnic międzypłciowych w zakresie zachowań. Mężczyzn uważa się za bardziej skłonnych do rządzenia otoczeniem, bardziej agresywnych, niezależnych, samowystarczalnych, dominujących. Dla kontrastu o kobietach szefach sądzi się, że są one pomocne, rozumiejące, miłe, ciepłe, sympatyczne, świadome uczuć innych oraz pozbawione egoizmu. Rodzajów przywództwa może być bardzo wiele i mogą się one odnosić zarówno do zachowań demokratycznych, autokratycznych, wpływów biologicznych, wcześniejszych doświadczeń, czy zajmowanej pozycji w danej firmie (Titkow 2003). Na jakichkolwiek by jednak nie opierać się podziałach i badaniach żadne z nich nie są na tyle reprezentatywne, aby jednoznacznie potwierdzały istnienie różnic lub jednoznacznie udowadniały brak tych różnic w stylach przywództwa kobiet i mężczyzn.

Kobiety za najważniejsze czynniki, które pozwalają osiągnąć im sukces zawodowy uznają: wiedzę, wykształcenie, zdolności, cechy psychologiczne, otwarcie na drugiego człowieka, ciężką pracę i styl zarządzania. Mężczyźni zaś w większym stopniu stawiają na skuteczność, motywację, jasne uświadomienie celów i utożsamianie się z firmą. W efekcie badań ustalono także, iż kobiety w stosunku do mężczyzn mają większe umiejętności finalizowania spraw, bardziej się angażują, lepiej współpracują, są bardziej komunikatywne i preferują demokratyczny styl zarządzania (Kupczyk 2009). Dla kobiet szefów ważne jest także uświadomienie sobie swojego potencjału, a co za tym idzie budowa pewności i zaufania do siebie. Generalnie kobiety poświęcające swoje życie pracy zawodowej chętnie kierują się misją, wiarą w to, że ich działanie komuś służy i że wynika z niego coś dobrego. Raczej niewiele kobiet godzi się długofalowo robić coś, co ich zdaniem jest bez znaczenia, nawet jeśli miałoby to przynieść im duże korzyści materialne. (Chybicka, Zubrzycka 2015)

Kobieta, która chce zostać szefową musi brać pod uwagę to, iż będzie oceniana nie tylko przez pryzmat swoich kompetencji, ale także czynnika genetycznego, rodzinnego i emocjonalnego. Coraz bardziej kładzie się też nacisk nie tyle na

sam stan posiadanej wiedzy, co na posiadanie tzw. kwalifikacji miękkich. Od kobiet piastujących stanowiska kierownicze oczekuje się poza tym odporności psychicznej, umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz budowania właściwych relacji z podwładnymi i przełożonymi.¹⁹⁰ Natomiast w momencie objęcia przez panie stanowisk kierowniczych ważne stają się takie umiejętności, jak:

- **delegowanie zadań** (biorąc pod uwagę umiejętności i predyspozycje członków danego zespołu, dbając jednocześnie o jego rozwój),
- **podejmowanie decyzji i branie za nie odpowiedzialności** (nawet jeżeli są one mało popularne albo ryzykowne),
- **korzystanie z posiadanej władzy** (negocjowanie podwyżek, zabieganie o wartościowe szkolenia dla swojego zespołu, bycie asertywną),
- **bycie partnerem dla swoich współpracowników** (wsluchiwanie się w ich komentarze i opinie na tematy, którymi się zajmują),
- **dzielenie się informacjami** (po odbytych spotkaniach, konferencjach, seminariach w celu zbudowania zaufania zespołu),
- **korzystanie z networkingu** (budowania sieci dobrych kontaktów, zarówno poprzez spotkania osobiste, jak również poprzez serwisy społecznościowe),
- **nie przesadzanie w żadną stronę** (ustalanie jasnych zasady w swoim zespole i konsekwentnie się ich trzymanie – zachowując we wszystkim równowagę),
- **nie przejmowanie się opiniami innych o sobie** (działanie zgodne ze swoimi przekonaniem i wartościami),
- **nie robienie z siebie „faceta”** (zamiast upodabniać się z wyglądu do mężczyzn wykorzystywanie swojej kobiecej siły),
- **wyćwiczenia pewnego i silnego uścisku dłoni** (uściskiem dłoni dajemy do zrozumienia, że należy traktować nas serio).

Bycia szefową uczymy się także od swoich przełożonych, dlatego za każdym razem musimy brać z tych wzorców to, co najlepsze. (B. Rzepka, 2012). Jednocześnie kobiety na stanowiskach kierowniczych muszą wspomagać swój rozwój poprzez: nieustanne uczenie się i wyciąganie wniosków, dobre planowanie, realizowanie zadań we właściwej kolejności, odpowiednie dobieranie pracowników. Należy pamiętać także, że niezależnie od wkładu pracy, intencji i dobrej woli, będąc szefową kobiety narażone są na porażki i straty, dlatego powinny otaczać się życzliwymi osobami, przyjaciółmi i rodziną. Ale przede wszystkim muszą być sobą. (Chybicka, Zubrzycka 2015). Obraz idealnej szefowej jest różny w zależności od osoby, która go tworzy. Inaczej idealną przełożoną opisać jej podwładni, a inaczej jej bezpośredni przełożony. Obraz ten będzie się także różnił w zależności od dotychczasowych doświadczeń. Niemniej jednak są pewne cechy, które często się powtarzają niezależnie od tego, czy jest to opinia szeregowych pracowników, czy ekspertów od HR.

Cechy, jakimi powinien się legitymować idealny szef niezależnie od płci, można podzielić na dwie grupy: **wiedzę merytoryczną i zdolności interpersonalne**.

190 http://wsp.pl/file/1294_802692499.pdf – dostęp.06.06.2017

wiedza merytoryczna:

- **ukończone studia wyższe** - kierunek studiów sam w sobie nie ma zbyt dużego znaczenia, tym bardziej, że nie mała liczba przyszłych szefów rozwija swoją wiedzę na studiach podyplomowych. Niemniej, ukończenie studiów jest pewnym wyznacznikiem podstaw wiedzy, a ciekawy kierunek pokazuje dodatkowo głębokość naszych zainteresowań,
- **doświadczenie w zarządzaniu firmą o określonym profilu** - ta cecha jest wskazywana często jako ważniejsza niż konkretny kierunek studiów. Zarówno specjaliści od HR wolą szukać na stanowisko kierownicze osobę, która zna konkretną branżę, jak i pracownicy wolą słuchać osoby, której legitymuje się doświadczeniem z ich branży,
- **znajomość języków obcych** - ta umiejętność jest dobrze widziana nawet w firmach, które działają tylko na rynku polskim i w żaden sposób nie są zależne od zagranicznego kapitału. Umiejętność samodzielnej rozmowy w obcym języku przydatna jest nie tylko w codziennym funkcjonowaniu firmy, ale także na konferencjach i targach, a umiejętność czytania po angielsku, czy niemiecku daje znacznie szybszy dostęp do wiedzy.

zdolności interpersonalne:

- **umiejętność negocjacji** - szefowie negocjują z partnerami, kontrahentami, a także z własnymi pracownikami. Nieumiejętność prowadzenia rozmów może prowadzić do problemów w budowaniu zespołu, a także w odpowiednim delegowaniu i rozliczaniu zadań;
- **umiejętność obiektywnej oceny stanu faktycznego** - oceniając jakąkolwiek sytuację, bardzo często kierujemy się swoimi wyobrażeniami, albo oczekiwaniami. Dlatego tak ważne jest by kierownik, czy dyrektor potrafił odrzucić swoje oczekiwania, bądź wyobrażenia o danym stanie rzeczy (nawet jeśli są one oparte na jego szerokim doświadczeniu) i potrafił obiektywnie ocenić stan faktyczny;
- **konsekwencja i systematyczność** - przekazywane wytyczne i wybrane priorytety powinny być realizowane niezależnie od kreatywności szefa i pracowników. Jeśli jednak kreatywność oznacza zmianę priorytetów co kilka dni, to rzutuje to na skuteczność całego zespołu i może być przyczyną złych wyników pracowników;
- **umiejętność słuchania innych** - doświadczeni kierownicy zapominają, że czasem warto jest posłuchać pracowników, nawet tych najmłodszych stażem. Siła zespołu tkwi bowiem w jego różnorodności i w szerokiej wiedzy, którą pracownicy powinni się ze sobą dzielić;
- **asertywność** - jest niezbędna na każdym szczeblu kariery, ale w przypadku kierownika ma szczególne znaczenie, zwłaszcza jeżeli między zespołami lub działami wewnątrz firmy istnieje rywalizacja;
- **umiejętność konstruktywnej krytyki** - łatwo jest powiedzieć, że coś zostało zrobione kiepsko, beznadziejnie, że musi być poprawione. Znacznie trudniej jest wskazać błędy i zaoferować swoją pomoc, a także przekazać to w sposób

motywujący do dalszej pracy - dlatego umiejętność konstruktywnej krytyki jest bardzo ważna, niezależnie od wielkości zespołu podległego danemu szefowi.

- **opanowanie w sytuacjach stresowych i umiejętność pracy pod presją czasu** - stres to codzienność szefa, dlatego opanowanie, a także umiejętność uspokajania zespołu są bardzo ważne zarówno dla atmosfery w miejscu pracy, jak i dla wyników osiąganych przez podwładnych.
- **wiek przełożonego** - coraz częściej pojawiają się głosy, że szef nie może być za młody - 25-letni kierownik, czy dyrektor często ma problemy z poważnym traktowaniem przez partnerów, a także starszych podwładnych. Ze względu na młody wiek, trudno jest mu wykazać się odpowiednim doświadczeniem, zdobytym w różnym czasie i w różnych sytuacjach, stąd zapewne nieufność podwładnych do możliwości tak młodego przełożonego.

Zarówno kobietom, jak i mężczyznom na stanowiskach kierowniczych trudno jest uniknąć błędów. Według badań przeprowadzonych przez IQS oraz firmę Newpoint zaliczamy do nich:

- u kobiet - zbyt emocjonalny styl zarządzania, niska odporność na stres, zbyt duża drobiazgowość, tendencje do wyolbrzymiania oraz brak wiary w siebie.
- u mężczyzn - wytykanie błędów podwładnym, orientacje na rezultat nie zaś na ludzi, brak empatii, partnerstwa i życzliwości w traktowaniu podwładnych.
- bez względu na płeć i szefowym i szefom zdarza się przedkładać pracę nad życie prywatne.¹⁹¹

191 <http://www.polsatnews.pl/wiadomosc/2016-06-20/jakie-bledy-popelniaja-szefowie-a-jakie-szefowe-najnowsze-badanie/> dostęp 06.06.2017





Zmiany społeczne i gospodarcze, jakie zachodzą na świecie stwarzają warunki, które sprzyjają współuczestniczeniu kobiet w procesie zarządzania oraz wzrostowi ich ambicji zawodowych. Jednak zauważa się bardzo powolny upadek stereotypów związanych z płcią. Na rynku pracy mamy wciąż do czynienia z podziałem zawodów na „męskie” i „kobiece”. Jest to tzw. **segregacja pozioma**. Istnieje również **segregacja pionowa**, przejawiająca się utrudnionym dla kobiet dostępem do awansu. Wśród napotykaných przez polskie kobiety barier i ograniczeń w rozwoju kariery najczęściej wskazuje się:

- **szklany sufit** – są to przeszkody jakie napotykają kobiety w awansowaniu na wysokie stanowiska niezależnie, albo mimo posiadany wysokich kwalifikacji. Wrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności,
- **szklane ściany** – utrudnione możliwości awansu kobiet ze stanowisk pomocniczych na zdominowane przez mężczyzn stanowiska kierownicze i eksperckie,
- **lepką podłogę** – pojęcie odnoszące się do zawodów o niższym statusie, w którym nie występują większe możliwości awansu np. krawcowa, kosmetyczka, pomoc domowa itp.,
- **aksamitne getto** oznacza z kolei niedopuszczanie kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych w branżach związanych z naukami technicznymi, produkcyjnymi, marketingowymi, gdyż uważane są one za typowo męskie,

- **szklane ruchome schody** oznaczają niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery. Nawet w zawodach sfeminizowanych panie zajmują niższe stanowiska, a kadra zarządzająca najczęściej składa się z mężczyzn,
- **tokenizm** - działanie fasadowe, mające na celu upozorowanie równości w danej grupie poprzez dopuszczanie do tej grupy pojedynczych reprezentantów grup mniejszościowych¹⁹².

Widoczne są jednak coraz częściej pewne oznaki przełamywania kulturowych wzorców kobiecości i osłabienia barier dostępu do rozwoju kariery, a także stopniowy wzrost społecznego przyzwolenia na łączenie przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych¹⁹³. Poza tym rynek pracy udowadnia, że zwiększenie ilości kobiet na stanowiskach kierowniczych ma korzystny wpływ na działalność danej organizacji, jej efektywność oraz budowanie dojrzałej równowagi pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Z raportu eksperckiego sporządzonego przez firmę ManpowerGroup wynika, iż aby osiągnąć ten cel należy przede wszystkim stworzyć kulturę neutralną pod względem płci, zaczynając od zmian nastawienia danej organizacji, angażując zarówno mężczyzn, jak i kobiety do tego typu zmian. Same kobiety na stanowiskach kierowniczych oczekiwałyby odgórnej kultury dzielenia się uprawnieniami, mentoringu, większej ilości szkoleń, pomocy w budowaniu sieci kontaktów, a także zachęcania ich przez szefostwo do korzystania z możliwości poszerzających i rozwijających ich silne strony.¹⁹⁴ Wyżej wymienione badania pozwoliły także na określenie niezbędnych działań w celu zwiększania udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych poprzez wprowadzenie rzeczywistego parytetu płci, wyrażającego się zmianą podejścia przełożonych do zatrudniania kobiet na stanowiskach kierowniczych z: „czemu miałbym”, na „czemu nie”, promowaniu kultury świadomego wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze, określaniu planu awansowania kobiet oraz odpowiedzialnym ustalaniu mierzalnych i możliwych do realizacji celów w tym zakresie.¹⁹⁵

Według prognoz wielu analityków, zarówno Polska, jak i inne kraje Unii Europejskiej w ciągu najbliższych lat będą borykać się z coraz większym problemem luk personalnych. Jednym z czynników, który będzie sprzyjał większemu uczestnictwu kobiet w zarządzaniu oraz dawaniu szansy awansu będzie demografia oraz nie malejąca emigracja ludzi dobrze wykształconych. Dla kobiet te wszystkie niekorzystne z punktu widzenia gospodarczego zjawiska stanowić będą jednak czynnik prorozwojowy. Procesowi temu sprzyjać będzie także zmiana mentalności społeczeństwa, przejawiająca się w rosnącej akceptacji i poparciu dla przedsiębiorczych kobiet. Wszystkie te aspekty powinny w dość

192 <http://www.rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/slowniczek.html> dostęp 06.06.2017

193 <http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/2.html> dostęp 06.06.2017

194 http://www.brief.pl/artykul,3809,kobiety_na_stanowiskach_kierowniczych_raport.html dostęp 06.06.2017

195 http://it-manager.pl/wp-content/uploads/Raport_Kobiety_na_stanowiskach_kierowniczych_2016.pdf dostęp 06.06.2017

znaczący sposób ułatwić kobietom awans zawodowy¹⁹⁶ Poza tym uważa się, że kobiety będą zajmować coraz więcej stanowisk kierowniczych również ze względu na fakt, iż w przyszłości liczyć się będzie wrażliwość w zarządzaniu. Kobiety zgodnie ze swoją naturą i wrodzoną potrzebą specjalizacji posiadają te cechy w dużo większym stopniu niż mężczyźni. Potrafią także lepiej tworzyć otoczenie, w którym kwitnie kreatywność i innowacyjność. Niemalą rolę odgrywa również fakt, iż współcześnie szanse na przetrwanie i powodzenie mają te organizacje, które wdrożą model gospodarki opartej na wiedzy, elastycznych strukturach, inwestycji w kapitał ludzki, w tym w jego talenty: wiedzę, umiejętności, motywację, kreatywność i współpracę, a jak pokazują badania, te obszary to mocne strony kobiet. (Kupczyk 2009)

Opracowanie: Marzena Popińska, CiPKZ w Łodzi Oddział w Skierniewicach

Bibliografia

1. Titkow A (2003) *Szklany sufit bariery i ograniczenia karier kobiet*: Wydawnictwo Fundacja Instytut Spraw Publicznych, (s.73-74 i 76-78)
2. Kupczyk T (2009) *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*: Wydawnictwo: Wyższa Szkoła Handlowa (s. 58,66)
3. Chybicka A, Zubrzycka E (2015) *Siła kobiet w biznesie czego możesz nauczyć się od dziesięciu kobiet sukcesu*. Wydawnictwo: GWP (s.174-183 ,189 i 202-203)
4. Rzepka B (2012) *Kariera na wysokich obcasach* Wydawnictwo: Helion, (s.86-93)

Netografia: (data dostępu 06.06.2017r.)

1. Czynniki warunkujące znaczenie kobiet menadżerów w zarządzaniu organizacją http://wsp.pl/file/1294_802692499.pdf
2. Jakie błędy popełniają szefowie, a jakie szefowe? Najnowsze badanie <http://www.polsatnews.pl/wiadomosc/2016-06-20/jakie-bledy-popelniaja-szefowie-a-jakie-szefowe-najnowsze-badanie/>
3. „Szklany sufit”, „leпка podłoga”, „aksamitne getto”, „ruchome schody” a pozycja kobiet na rynku pracy w Polsce <http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/2.html>
4. Więcej równości-więcej korzyści w gospodarce <http://www.rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/slowniczek.html>
5. Kobiety na stanowiskach kierowniczych (raport) http://www.brief.pl/artykul,3809,kobiety_na_stanowiskach_kierowniczych_raport.html
6. 7 kroków do świadomego wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze http://itmanager.pl/wcontent/uploads/Raport_Kobiety_na_stanowiskach_kierowniczych_2016.pdf

¹⁹⁶ http://wsp.pl/file/1294_802692499.pdf – dostęp.06.06.2017



Kobiety w męskich zawodach-przełamywanie stereotypów

Każdy organizm ma jedną jedyną potrzebę – realizację własnego potencjału

Rolo May

Świat zawodów jest ogromny, dlatego więc tak wiele kobiet ogranicza swoją karierę zawodową do wyboru zawodów potocznie nazywanych „kobiecy” pozostawiając mężczyznom wybór zawodów „męskich”. Zwłaszcza, że zarobki w zawodach kulturowo przyjętych jako „męskie” często są znacznie wyższe. Czy jest to świadomy wybór, kobiet wynikający z analizy własnego potencjału i osobistych możliwości, a może podlegają ograniczającym stereotypom „kobiecości”, które tkwią w ich świadomości, bo w naszej kulturze towarzyszyły im od dzieciństwa, jako osobom stworzonym do rodzenia i wychowywania dzieci, opiekowania się domem, starszymi rodzicami, chorymi członkami rodziny, itd. Czy to przypadek, że wiele zawodów w samej nazwie zawiera rodzaj męski, np. kierowca, pilot, programista, konserwator, kolejarz, murarz, weterynarz, a inne „żeński”, np. pielęgniarz, sekretarka, kosmetyczka - podobno zawód nie ma płci?

Stereotypy związane z płcią i tradycyjne role płciowe

Człowiek, będąc istotą uczestniczącą w życiu społecznym, jest aktywnym obserwatorem i krytykiem otaczającej go rzeczywistości. Postrzegając realia, wyraża swoje poglądy i ocenia innych często ulegając stereotypom. W psychologii społecznej, stereotypem nazywamy uogólnione i uproszczone przekonania funkcjonujące społecznie na temat jakiejś grupy lub jej członka, wyróżnionych na podstawie jednej cechy, np. płci, wieku, wykształcenia, narodowości, wyznania, orientacji psychoseksualnej.¹⁹⁷ Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkom stereotypizowanej grupy społecznej, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami. Jest całkowicie sprzeczny z faktami lub częściowo odpowiada prawdzie ale jednocześnie robi wrażenie że jest w pełni prawdziwy.¹⁹⁸ Podlegamy stereotypom często nieświadomie we wczesnym okresie życia, przyjmując je od społeczeństwa, ludzi którzy nas otaczają w formie sztywnych i trwałych schematów myślenia o innych.¹⁹⁹

197 <http://rownosc.info/dictionary/stereotyp/> - dostępny 20.07.2017 r.

198 https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/4414/1/09_Waldemar_Nowak_Teoretyczne_i_metodologiczne_problemy_badan_101-112.pdf – dostępny 20.07.2017 r.

199 Nowak W. *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań stereotypów cz.1*, Rocznik socjologii rodziny XI, UAM, Poznań, 1999 r. str.8

Stereotypy charakteryzują się specyficznymi cechami:²⁰⁰

- są proste, nie oddają w pełni realiów rzeczywistości;
- niezmiennie przez długi okres i trudne do zmiany;
- są stronicze, formułowane na podstawie nieprawdziwych, obiegowych informacji;
- przekazywane za pomocą różnych kanałów, często nieformalnych;
- nabywane w procesie socjalizacji, „z pokolenia na pokolenie”;
- odporne na niezgodne z nimi informacje – działają jak filtr, przyjmują głównie treści zgodne ze stereotypem (w sytuacji, kiedy czyjeś zachowanie czy cecha nie mieszczą się w stereotypie często używamy sformułowania „to tylko wyjątek”);
- są nacechowane emocjonalnie (negatywnie lub pozytywnie).

Ze względu na swoją specyfikę stereotypy mogą być niebezpieczne społecznie, ponieważ często wyostrzają negatywne cechy danej grupy lub jednostki, a nawet mogą usprawiedliwiać negatywne zachowania jednych wobec drugich, co może prowadzić do niesprawiedliwych ocen, dyskryminacji, a nawet konfliktów społecznych. Z punktu widzenia interesów kobiet, ich pozycji na rynku pracy i dokonywanych wyborów aktywności zawodowej, kluczowego znaczenia nabierają powszechnie panujące stereotypy związane z „kobiecością” i „męskością” czyli stereotypy dotyczące płci. Stanowią jedną z głównych przyczyn dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz stereotypowego podziału branż i zawodów na „kobiece i „męskie”. W myśl ogólnej definicji, stereotypy związane z płcią, oznaczają uogólnione oceny i przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmujące postać uproszczonych opisów „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety, podzielane przez większość społeczeństwa i nabywane w toku socjalizacji w ramach danej grupy społecznej (czyli przyjmowania określonych wartości norm i wzorców obowiązujących w społeczności).²⁰¹ W stereotypowym myśleniu o kobietach i mężczyznach zawiera się określony, uogólniony i często podświadomy schemat myślenia przypisujący każdej z płci:²⁰²

- odrębne cechy psychiczne i fizyczne,
- odrębne zachowania,
- zróżnicowane role zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym;
- stereotypy dotyczące „kobiet” i „męskich zawodów”.

Potocznie pojęcia „męskość” i „kobiecość” używane są dla określenia obserwowalnych właściwości i zachowań związanych z płcią, zgodnych ze stereotypami panującymi w danej kulturze. Zgodnie ze stereotypem płci, kobiety powinny być empatyczne, opiekuńcze, wrażliwe, cierpliwe, czułe, dobre, wrażliwe, serdeczne, z intuicją, zdolnością do wybaczenia i budzenia zaufania,

²⁰⁰ <http://rownosc.info/dictionary/stereotypy/> - dostępny 20.07.2017 r.

²⁰¹ Chybicka A., Kosakowska-Berezecka N., Pawlicka P., *Podróże między kobiecością i męskością* Impuls, Kraków, 2012r., s. 40

²⁰² tamże

itd. Stereotypowa wizja kobiecości dotyczy także tych mniej pozytywnych cech np. plotkarstwa, braku ambicji, skłonności do narzekania czy drażliwości, które niewątpliwie nie wpływają pozytywnie na wizerunek zawodowy kobiet. Natomiast męski mężczyzna powinien być aktywny, pewny siebie, zdecydowany, odważny, skłonny do ryzyka, niezależny, kompetentny, może być nawet agresywny, itd. Warto przy tym zauważyć, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwieństwem cech męskich. Z kolei oczekiwania społeczne co do społecznej roli kobiety, utrwalane przez wieki historii ludzkości, są dość precyzyjne. Kobiety z racji rodzenia dzieci powinny pełnić role opiekuńcze; zajmować się rodziną, wychowaniem dzieci, troszczyć o nie i o partnera. Mężczyźni powinni bronić rodziny i pracować zawodowo, by tę rodzinę utrzymać. Pomimo iż obecnie często obserwujemy, cechy stereotypowo „męskie”, u kobiet i „kobiece” u mężczyzn, to jednak stereotypy „kobiecości” i „męskości” nadal funkcjonują w naszym myśleniu o innych.²⁰³ Podobnie rzecz się ma z rolami przypisanymi obu płciom przez społeczeństwo. Pomimo, iż coraz częściej możemy znaleźć w naszym otoczeniu przykłady kobiet, które podjęły obowiązek utrzymania rodziny, a partner przejął opiekę nad dziećmi i korzysta np. z urlopu rodzicielskiego, taki podział ról wbrew stereotypom nadal wzbudza zdziwienie, a czasem niezadowolenie.

Stereotypy „męskości” i „kobiecości” - uwarunkowania historyczne i kulturowe

Trzeba podkreślić, że jako gatunek ludzki zawsze stosowaliśmy podział pracy. Podział na role „kobiece” i „męskie” uwarunkowany został historycznie i dotyczy początków ludzkości. Bazował kiedyś na rozsądnym rozdzieleniu roli kobiet i mężczyzn, bo tego wymagało przetrwanie grupy; zdobycie pożywienia z jednej strony i reprodukcja z drugiej. Pierwotny podział zadań był więc racjonalny. A jak było później?. Bez względu na okoliczności i postęp cywilizacyjny, przez wieki panował powszechnie podzielany i przekazywany z pokolenia na pokolenie stereotyp kobiety stworzony przez „świat mężczyzn”. Interesującej wiedzy w tym temacie dostarcza charakterystyka kobiet opisana w rewolucyjnym dziele napisanym pod koniec XVII wieku, pt. *„O wychowaniu młodzieży płci żeńskiej”* (*przetłumaczone na język polski w 1823 roku*). Niektórzy badacze uważają, że współcześnie może ono stanowić prąródło sporów o teorię gender.²⁰⁴ Autor, Francois Fenelon francuski teolog, poeta, pisarz i pedagog, wychowawca na królewskim dworze, wskazuje co prawda potrzebę rozpoczęcia zaniedbanej edukacji dziewcząt ale jednocześnie dodaje *....Wielu jest tego zdania, iż oświecenie płci żeńskiej należy pozostawić na niskim stopniu. Wychowanie chłopców poczytane jest za jedną z najważniejszych spraw dobra*

203 Chybicka A., Kosakowska-Berezecka N., Pawlicka P., *Podróże między kobiecością i męskością*, Impuls, Kraków, 2012, s.40

204 Dzierżanowski M., *Gender z brodą*, Magazyn COACHING nr 6/2016, listopad-grudzień, s 10

powszechnego. Każdy jest przeświadczony, że osiągnięcie pomyślnego skutku w edukacji mężczyzn wymaga niepospolitego światła. Dlatego najznakomitsi mężowie pracowali nad ustanowieniem w tym przedmiocie prawideł. Co do dziewcząt natomiast mówią, iż nie potrzeba, żeby uczonymi były. Ciekawość podobno próżnymi je czyni, dosyć ażeby kiedyś gospodyniami dobrymi i żonami uległymi były....". Autor dowodzi, że kobiety trzeba wszechstronnie kształcić ale dodaje - „...prawie tak samo jak mężczyzn”, twierdząc jednocześnie „Kobiety słabszy umysł, a większą ciekawość mają. Nie wypada ich zatem ćwiczyć w pewnych naukach. Nie jest ich przeznaczeniem ani rządzenie, ani wojowanie, ani rzeczy boskich badać tajemnice. Mogą się przeto obejść bez niektórych obszernych wiadomości, które do polityki, sztuki wojennej, prawodawstwa, filozofii i teologii należą.” Wydaje się, że powyższy przykład w sposób dość sugestywny odzwierciedla w jaki sposób kształtował się wizerunek „kobiecej kobiety” i „męskiego mężczyzny”. **Historycznie i kulturowo społeczeństwo przydzieliło obu płciom odmienne role i obowiązki, a te z kolei powiązano z pewnymi cechami psychicznymi i fizycznymi, które stereotypowo uznano za „naturalne” czyli stanowiące swoistą normę społeczną różnicującą obie płci.** Dlatego też czynności, które wymagały odwagi, pewności siebie, kierowania innymi, sprawności fizycznej bądź umiejętności rywalizacji przydzielono mężczyznom. Kobiety, jako „rodzicielki” wykonujące pozostałe prace, odbywające się przede wszystkim w domu, zaczęto utożsamiać głównie z wartościami rodzinnymi. W ten sposób cywilizacja utworzyła podział na sferę działań kobiet i sferę działań mężczyzn.²⁰⁵ Również współcześnie, w naszej kulturze silnie są zakorzenione przekonania dotyczące predyspozycji mężczyzn do zawodów związanych z użyciem siły fizycznej, stanowisk kierowniczych, zawodów wiążących się z podejmowaniem odpowiedzialnych decyzji, zarządzaniem ludźmi, zasobami materialnymi itd. Jednocześnie umacnia to przekonanie, że kobiety posiadają predyspozycje do innych zawodów, niżej wycenianych: głównie opiekuńczych, związanych z ochroną zdrowia, pracą z dziećmi, w domu, a także usługami związanymi z pielęgnacją urody itp. (np. pomoc społeczna, ochrona zdrowia, edukacja przedszkolna i szkolna, kosmetyka, fryzjerstwo).²⁰⁶ Wielu rodziców w tym duchu nadal wychowuje swoje córki i synów. W dorosłym życiu podtrzymują wzorce wczesnego dzieciństwa, zgodnie z którymi umysł kobiety zainteresowany jest przede wszystkim tym co osobiste, własną tożsamością, związkami z innymi ludźmi, postrzeganiem świata w kategoriach interpersonalnych, co z kolei obce jest mężczyznom, którzy wolą być zajęci współzawodnictwem i dążeniem do sukcesów zawodowych.²⁰⁷

205 <http://www.eurokobieta.pl/forum-kobiet/zjawisko-segregacji-zawodowej-kobiet> – dostępny 28.08.2017

206 <http://rownosc.info/dictionary/segregacja-pozroma-pionowa/> – dostępny 28.08.2017

207 <http://rownosc.info/dictionary/segregacja-pozroma-pionowa/> – dostępny 28.08.2017



Błędne koło stereotypizacji – feminizacja zawodów

Skutkiem i następstwem stereotypowego postrzegania zajęć typowo kobiecych i męskich jest do dziś funkcjonujący w świadomości wielu osób, podział na branże oraz zawody potocznie nazywane „męskimi” i „żeńskimi”. To powoduje, że wiele kobiet i mężczyzn nie szuka pracy w „nieswojej” branży. W przypadku kobiet wychowanych w stereotypowych ograniczeniach „kobiecej kobiety”, takie przeświadczenie powoduje, że już na etapie edukacji szkolnej wykazują mniejsze zainteresowanie zawodami w branżach „męskich”, często lepiej wynagradzanych oraz o większym prestiżu społecznym.²⁰⁸ W życiu dorosłym, powielony schemat myślenia o preferencjach zawodowych ogranicza je w rozwijaniu marzeń i aspiracji zawodowych; w wyborach dotyczących kariery zawodowej; zmiany zawodu, szkoleń zawodowych wykraczających poza schemat stereotypu. Sprawdzanie się w dziedzinach tradycyjnie zarezerwowanych dla mężczyzn może budzić w nich niepokój czy sobie poradzą, a może narazić na śmieszność. Również pracodawcy nieświadomie mogą lokować potencjalnych pracowników zgodnie z płcią, a nie ich predyspozycjami czy aspiracjami. Ci pracodawcy, którzy tkwią w stereotypowym przekonaniu, **oceniają pracę kobiet gorzej niż mężczyzn**, czego konsekwencją jest **utożsamianie zawodów** zdominowanych przez **kobiety** z pracą nisko wynagradzaną i o **małym prestiżu społecznym**. Kobiety

²⁰⁸ Podręcznik *Czas na zmiany, Metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych*, Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, Sulęcín, 2014

i mężczyźni starając się o pracę w zawodach typowych dla swojej płci, potwierdzają słuszność oczekiwanego przez społeczeństwo obrazu „kobiecości” i „męskości”. Pogłębia się kumulacja kobiet w sfeminizowanych zawodach, gorzej opłacanych na rynku pracy. Z kolei mężczyźni stopniowo rezygnują z nich na rzecz zajęć lepiej opłacalnych, które pozwolą im utrzymać rodzinę. Mężczyźni utrwalają więc stereotyp głowy rodziny, a porzucając słabo opłacane zawody przyczyniają się jednocześnie do obniżenia ich prestiżu w oczach reszty społeczeństwa, przez co stają się one mało atrakcyjne dla mężczyzn i tym sposobem zaczynają dominować kobiety. Ten sposób myślenia kobiet i mężczyzn powoduje że błędne koło stereotypizacji się zamyka. Nierównomierne rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w zawodach, utrwała segregację zawodowa, prowadzącą do dyskryminacji kobiet w pracy z powodu niższych zarobków oraz mniejszych szans na awans i dostęp do kierowniczych stanowisk. Taki stan rzeczy narusza równe prawa kobiet i mężczyzn, gwarantowane przez dyrektywy unijne oraz Konstytucję RP, która w Rozdziale II Art. 33 mówi - „**Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń**”. Artykuł 32 w Rodz. II, Konstytucji RP dodaje - „**Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny**”.



Segregacja zawodowa i feminizacja branż

Wyniki badań przeprowadzonych przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach projektu „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn” pokazują, że podział na zawody typowo męskie i typowo kobiece wynika jedynie ze stereotypowego postrzegania **płci oraz nierównego ich traktowania na rynku pracy**.²⁰⁹ Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim i europejskim rynku pracy potwierdzają liczne badania naukowe oraz analizy statystyczne ukazujące skalę i zmiany tego zjawiska. Według dostępnych danych GUS (z 2015 r.), najbardziej sfeminizowane branże w Polsce to: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Edukacja, w których kobiety stanowią ok. 8 osób na 10 pracujących. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje również w Zakwaterowaniu i gastronomii (ok. 68%) oraz w firmach zakwalifikowanych do Działalności finansowej i ubezpieczeniowej (ok. 65%). Spośród dziewięciu dużych grup zawodów wyróżnianych w statystyce, kobiety stanowiły większość pracowników w pięciu grupach zawodowych. Najwyższy odsetek kobiet pracuje wśród Pracowników usług i sprzedawców (66%), Specjalistów (62%) oraz Pracowników biurowych (60%). Najniższy udział pań występuje wśród Robotników przemysłowych i rzemieślników (12%) oraz Operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14%). Kobiety pracujące w wymienionych grupach zawodów zawsze zarabiały mniej (choć w różnym stopniu). W skali kraju, przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o 17% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn. Statystyki GUS pokazują, że kobiety ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jedną z przyczyn jest konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami, co praktycznie nie występuje wśród mężczyzn. Ponadto, mężczyźni pracują tygodniowo przeciętnie o 4 godziny dłużej niż kobiety. Wynika to przede wszystkim z tego, że dwa razy wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu. Warto podkreślić, że aktywność zawodowa i zarobkowanie kobiet ma swoją znacznie krótszą historię od mężczyzn, którzy jako „silniejsza płeć”, od zarania pracowali na utrzymanie rodziny. Kobiety wchodziły na rynek pracy stopniowo, przełamując stereotypy męskiego myślenia. Prowadząc dalszy ciąg rozważań możemy dojść do wniosku, że ciężarna fizyczna nie odgrywa współcześnie takiego znaczenia jak w przeszłości - bardziej intelekt i kompetencje (większość prac fizycznych jest zmechanizowana). Obecnie, kobiety wnoszą ogromny potencjał, w dorobek naszej gospodarki, bo stanowią blisko połowę ogółu zatrudnionych w Polsce. Według dostępnych danych GUS z 2015 roku - ok. 49 %. *(w 1950 roku udział kobiet w liczbie zatrudnionych wynosił ok. 31%)*. Potencjał zawodowy kobiet nie jest w pełni wykorzystany między innymi dlatego, że wskaźnik zatrudnienia pań wśród całej populacji polskich kobiet wynosi - 45,2% i jest znacznie niższy od wskaźnika zatrudnienia

²⁰⁹ <http://www.newsweek.pl/styl-zycia/kobiety-biora-sie-za-meskie-zawody,78218,1,1.html> – dostępny 31.07.2017

wśród mężczyzn - 60,6%.²¹⁰ W dokumencie przewodnim Unii Europejskiej czyli, *Strategii EUROPA 2020*” jednym z kluczowych celów na rzecz rozwoju gospodarki jest osiągnięcie przez państwa unijne wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20-64.²¹¹ O potencjale intelektualnym polskich kobiet może świadczyć fakt, że ok. 48% zatrudnionych kobiet ma wykształcenie wyższe, podczas gdy takie samo wykształcenie posiada ok. 30% zatrudnionych mężczyzn. Tymczasem badania GUS potwierdzają, że kobiety na każdym poziomie wykształcenia otrzymują niższe wynagrodzenie od mężczyzn. Nadal zagrożenie stereotypem płci stanowi poważny problem społeczny, ograniczający kobiety w uzyskaniu właściwej pozycji na rynku pracy. **Zagrożenie stereotypem** - to zjawisko psychologiczne, które polega na tym, że kobiety zdając sobie sprawę z tego, że są postrzegane i oceniane przez pryzmat uprzedzeń i negatywnych stereotypów dotyczących swojej płci, odczuwają obawę, że stereotyp w danej sytuacji w której się znalazły może się potwierdzić. To z kolei powoduje że nie mogą w pełni skoncentrować się na powierzonych im zadaniach.²¹² Lęk przed potwierdzeniem negatywnych stereotypów na temat własnej płci, utrudnia im wykorzystanie własnego potencjału w sposób optymalny dla osiągnięcia jak najlepszych wyników, np. w pracy, podczas testów, w rekrutacji, itd. Zagrożenie stereotypem może być bardzo niebezpieczne i brzemienne w skutki, jeżeli kobiety, świadome przynależności do grupy obciążonej stereotypem, wykazują mniejsze zainteresowanie i zaangażowanie w różnego rodzaju aktywności zawodowe w których panuje stereotypowe postrzeganie wymaganych cech i kompetencji, np. przywódczych, negocjacyjnych, przebojowości, zdecydowania, wytrzymalności, itd.²¹³ Zagrożenie stereotypem płci, może osłabiać motywację kobiet do rozwijania ciekawych karier zawodowych, sięgania po wysokie stanowiska funkcyjne oraz identyfikowania samych siebie, jako osób uzdolnionych lub mogących osiągnąć sukces w danej dziedzinie, zwłaszcza nie identyfikowanej w własną grupą ale zdominowaną przez mężczyzn. Pani Monika Smulewicz, dyrektor zarządzający, HR & Payroll Partner w Grant Thornton FPA Outsourcing, podkreśla „... kobiety mają problem z nadmierną skromnością i słabą autopromocją. Największym wrogiem kobiet jest brak poczucia własnej wartości. Nie potrafimy się właściwie wycenić.” Podkreśla również, że skromność i dobre maniery (bo tak zostałyśmy wychowane), utrudniają kobietom np. negocjowanie wynagrodzenia.²¹⁴ Z kolei badania kanadyjskich naukowców z grupą 23 tys. studentek i studentów potwierdziły, że większość kobiet rozpoczyna pracę z przeświadczeniem o powszechnych różnicach w zarobkach pomiędzy płciami, przez co są mniej stanowcze od mężczyzn podczas negocjowania pensji i podwyżek dlatego akceptują oferty

210 http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety_i_mezczyzni_2016.pdf - dostępny 31.07.2017

211 <https://badania.parp.gov.pl/files/74/75/76/479/13145.pdf> - dostępny 31.07.2017

212 <http://rownosc.info/dictionary/zagrozenie-stereotypem/> - dostępny 31.07.2017

213 <http://rownosc.info/dictionary/zagrozenie-stereotypem/> - dostępny 31.07.2017

214 <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-same-utrudniaja-sobie-droge-na-szczyt,19179.html> – dostępny 31.07.2017

z niższym wynagrodzeniem. W odróżnieniu od mężczyzn, których oczekiwania były najczęściej wygórowane i nierealne. Można chyba podsumować, że zagrożenie stereotypami płci, to jeden z problemów, który wielu kobietom „podcina skrzydła o lepszą pracę, awans i jakość życia”. Zwłaszcza tym, którym rodzinne tradycje i wartości wpoili stereotyp „kobiecości” i planując własną przyszłość zawodową, dalszy rozwój czy zmianę zawodu, nie biorą pod uwagę pełni możliwości jakie stwarza dla nich świat zawodów, np. technicznych, inżynierskich w branży IT, nowych technologii, bazujących na zdolnościach do nauk ścisłych.

Płeć mózgu

Niektórzy badacze podkreślają, że w całym życiu zawodowym, różnice między płciami odbijają różnice w skłonnościach ich umysłów.²¹⁵ Analizując to zagadnienie dochodzimy do wniosku, że w środowisku naukowym od wielu lat trwają badania i spory o genetyczne bądź społeczne uwarunkowania różnic psychiki kobiet i mężczyzn. Zwolennicy teorii Gender twierdzą, że istnieje płeć społeczno-kulturowa kształtowana społecznie, której „uczymy się” w procesie socjalizacji, edukacji i wychowania. Dr Joanna Roszak pisze na portalu onet.pl że teoria Gender wynika z założenia że „...znakomita większość aspektów ludzkiego życia powiązana jest z obowiązującymi społecznymi i kulturowymi normami płci. Przyjmuje się też, że konieczne jest rozróżnienie pomiędzy płcią biologiczną (sex) i tym, w jaki sposób ludzie ujmują swoją „kobiecość” i „męskość” w danej kulturze. Z płci biologicznej bowiem automatycznie nie wynika płeć społeczno-kulturowa”.²¹⁶ Zatem, płeć społeczno-kulturowa człowieka (potocznie gender) zmienia się w czasie i przestrzeni i opiera się na przyjętych w danej kulturze stereotypach kobiecości i męskości uzasadniających psychologiczne, kulturowe i społeczne różnice między kobietami i mężczyznami.²¹⁷ Natomiast druga grupa badaczy, powołując się na wyniki najnowszych badań twierdzi, że różnice między kobietą a mężczyzną w postrzeganiu świata, w ekspresji uczuć, w uzdolnieniach i umiejętnościach wynikają przede wszystkim z biologii mózgu; hormony płciowe wywierają wpływ na kształtowanie mózgu w rozwoju płodowym i to właśnie (a nie uwarunkowania historyczne i społeczne) jest powodem podstawowych różnic między ludźmi.²¹⁸ Wielu badaczy poddaje tę teorię w wątpliwość. Niektórzy twierdzą nawet, że może uzasadniać istniejące nierówności płci, „*Mimo rozwoju technik badania aktywności mózgu, ten organ pozostaje dla nas w dużej mierze tajemniczy*” – podkreśla dr Joanna Roszak, psycholożka ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej. „*Co o nim wiemy na pewno? Na przykład to, że mózg męski jest o około 9 proc. większy od kobiecego (ale liczba*

215 Moir A., Jessel D., Płeć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną, a kobietą, PIW, 1993, s. 224-226

216 <http://wiadomosci.onet.pl/ciekawostki/gender-prowadzi-do-pedofilii-dr-joanna-roszak-to-absurdalny-zarzut/sleqs> - dostępny 31.08.2017

217 Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”, MRR, Warszawa, 2010, s. 83

218 Moir A., Jessel D., „Płeć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną, a kobietą” PIW, Warszawa, 1993, s. 11 -15



neuronów jest porównywalna, u kobiet neurony są po prostu gęściej upakowane). Twierdzi ona, że jeszcze sto lat temu, to odkrycie było podstawą twierdzenia, że „kobiety są o wiele głupsze od mężczyzn, a każdą widoczną różnicę uznawano za dowód upośledzenia kobiet”. Nawet delikatniejsze rysy kobiecych twarzy określano mianem dziecinnych i naiwnych.²¹⁹ Z kolei Deborah Blum w książce „Mózg i płeć” pisze, że w tamtych czasach, niektórzy uczeni twierdzili, że kobiety znajdują się na niższym poziomie ewolucyjnego rozwoju. Liczne analizy badań na temat różnic między płciami co do czynności poznawczych, m.in. językowych, przestrzennych, naukowych czy liczbowych, a także różnic w zachowaniach społecznych, np. skłonności do ulegania albo do agresji, do pomocy innym lub do przewodzenia ludźmi wykazują, że wiele stereotypowo przypisywanych kobietom i mężczyznom różnic nie daje się potwierdzić naukowo” – twierdzi dr Joanna Roszak. „Owszem, pewne różnice są, ale zwykle nie dotyczą całego zakresu czynności czy zachowań”. Chodzi o jakiś specyficzny ich wycinek, np. nie uzyskano danych potwierdzających generalną wyższość mężczyzn w zakresie szeroko pojętych zdolności przestrzennych, a jedynie m.in. w zakresie obracania w wyobraźni trójwymiarowych obiektów”. Z kolei dr Tomasz Sobierajski., w wywiadzie na tym samym portalu fokus.pl stwierdza, że „Już od kilku lat naukowcy przyznają, że większa liczba matematyków czy informatyków w szkołach i na uczelniach to wytwór kultury, a nie możliwości mózgu.

219 <http://www.fokus.pl/czlowiek/kobiety-i-mezczyzni-rozni-ale-rowni-10535?strona=4> – dostępny 01.08.2017

Jeśli chodzi o matematykę, punkt startowy mózgów dziewczynek i chłopców jest taki sam”, „To szkoła i nauczyciele, a także rodzice sprawiają, że w efekcie dziewczynki są lepsze z polskiego i historii, a chłopcy z matematyki i informatyki. W naszej kulturze dziewczynka kochająca matematykę i spędzająca czas przed komputerem jest mało dziewczęca”. Prowadzone dotychczas badania wykluczyły istotne różnice w biologii mózgu kobiety i mężczyzny, tym samym zadając kłam funkcjonującym w opinii powszechnym stereotypom płci. Okazało się na przykład że mężczyźni są tak samo „gadatliwi jak kobiety” (psychologowie wyliczyli, że przedstawiciele obu płci wypowiadają średnio 16 tysięcy słów dziennie), kobiety średnio statystycznie podobnie jak mężczyźni dobrze czytają mapy oraz wiele innych.²²⁰ Kto nie słyszał takiego tłumaczenia: „jestem kiepski z matny, bo moja lewa półkula mózgowa, jest zupełnie zdominowana przez prawą” albo „nie, ja kompletnie nie mam zdolności artystycznych, jestem typowym lewopółkulowcem”. Dopiero niedawno odkryto, że nigdy nie jest tak, że u kogoś działa jedna lub druga półkula lub też ma dominującą przewagę nad drugą, ale że obie raczej stale się uzupełniają, a przewodzą jedynie w pewnych aspektach, nie zaś globalnie, determinując możliwości człowieka. Niemniej przywiązanie do pierwszych doniesień naukowych zostało, a mit podziału ludzi na prawo i lewopółkulowców wciąż żyje.²²¹ Mimo rozwoju technik badania aktywności mózgu, ten organ pozostaje dla wielu naukowców w dużej mierze tajemniczy. „Jest organem niesłyszanie plastycznym i z psychologicznego punktu widzenia pozwalającym na bardzo wiele zachowań. I to niezależnie od płci i roli społecznej, która jest zwykle kwestią konwencji, nie efektem predyspozycji biologicznych”²²². Powszechnie wiadomo, że nie ma dwóch takich samych ludzi, czy to w świecie kobiet czy mężczyzn (pomijając kwestie biologiczne płci). Świadomość różnic międzypłciowych nie powinna być motywem podziałów i nierówności. Kobieta i mężczyzna są odmienni, by móc się wzajemnie uzupełniać i tworzyć ze sobą pełnię. Poza tym, różnice mają zwykle charakter statystyczny i dotyczą porównań między przeciętną kobietą, a przeciętnym mężczyzną, ignorując odmiennosc każdego człowieka. Przecież coraz więcej wokół nas obserwujemy mężczyzn i kobiety, którzy nie mieszczą się w stereotypach kobiecości i męskości. Różnice się zacierają, a psychologowie, zwracają uwagę, że wszechstronny rozwój osobowości zapewnia równoczesne utożsamianie się z cechami typowo męskimi, jak i kobiecymi.²²³

Przykłady kruszenia stereotypu „męskich zawodów”

Wiele współczesnych kobiet żyjących wokół nas lub znanych z prasy, telewizji czy Internetu udowadnia swoim przykładem, że coś takiego jak „męski zawód”

220 <http://www.focus.pl/czlowiek/kobiety-i-mezczyzni-rozni-ale-rowni-10535?strona=4> – dostępny 01.08.2017

221 <http://innpoland.pl/119469,siedem-mitow-ktore-stworzyli-sami-naukowcy-a-ich-nastepcy-je-obalili> - dostępny 02.08.2017

222 <http://wap.focus.pl/czlowiek/kobiety-i-mezczyzni-rozni-ale-rowni-10535?strona=5> – dostępny 02.08.2017

223 <https://portal.abczdrowie.pl/roznice-miedzy-mezczyzna-a-kobieta> – dostępny 02.08.2017

nie istnieje. W XXI wieku, w dobie bardzo szybkich zmian cywilizacyjnych i technologicznych, niektóre młode kobiety wychowywane i uczone, że mogą robić w życiu to co będą chciały, coraz częściej decydują się na kształcenie, a później pracę w zawodzie, w którym tradycyjnie dominują mężczyźni. Równocześnie, wiele dojrzałych kobiet dokonuje odważnych zmian w swojej karierze zawodowej dostrzegając własny potencjał i nowe możliwości, jakie stwarza współczesny rynek pracy. Od kilku lat nasila się w Polsce trend przenikania się ról kobiet i mężczyzn w wielu dziedzinach życia zawodowego. Coraz częściej panie odkrywają swoje talenty techniczne i zdolności do nauk ścisłych, rośnie ich liczba na uczelniach technicznych i politechnikach. Kobiety na równi z mężczyznami, w każdej dziedzinie życia, aktywnie korzystają z nowych technologii i mediów. Rozwijają swoje plany zawodowe mając na uwadze własne pasje i marzenia. Chcą dobrze zarabiać, rozwijać się i osiągać sukcesy zawodowe łącząc życie rodzinne i zawodowe. Dlatego, coraz częściej możemy je zobaczyć w branżach i zawodach stereotypowo męskich. Jest to również ich „świat,” w którym się realizują i dobrze radzą na równi z mężczyznami. Oto kilka przykładów łamania zawodowych stereotypów przez kobiety:

Kobiety w wojsku: Upór i determinacja kobiet sprawiły, że od kilku lat mogą realizować swoje marzenia o służbie wojskowej. Taką możliwość stworzyło im wejście Polski do NATO, a więc po 1999 r. Statystyki pokazują, że liczba kobiet w wojsku sukcesywnie rośnie. Według danych Ministerstwa Obrony Narodowej, w czerwcu 2017 roku, zawodową służbę wojskową we wszystkich korpusach osobowych pełniło **5.246 żołnierzy-kobiet (tj. 5,28 % wszystkich żołnierzy pełniących służbę).** **Dla porównania w 2010 roku służyło w wojsku 3.606 żołnierzy- kobiet (tj. 3,73% żołnierzy pełniących służbę).**²²⁴ Jednak, wśród państw sojuszu atlantyckiego mamy nadal jeden z najniższych wskaźników udziału żołnierzy-kobiet w wojsku.²²⁵ Polki obecnie służą już we wszystkich rodzajach sił zbrojnych - na lądzie, morzu i w powietrzu. Ich zatrudnienie w Wojsku Polskim przedstawia się następująco:²²⁶

- Ministerstwo Obrony Narodowej - 29 kobiet
- Sztab Generalny WP - 2 kobiety
- Dowództwo Generalne RSZ i JO podległe – **709** kobiet
- Wojska Lądowe – **1807** kobiet
- Siły Powietrzne – **705** kobiet
- Marynarka Wojenna – **389** kobiet
- Dowództwo Operacyjne RSZ – 56 kobiet
- Wojska Specjalne – 55 kobiet
- Żandarmeria Wojskowa – 108 kobiet
- Dowództwo Garnizonu Warszawa – 107 kobiet
- Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych - 399 kobiet

224 <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/arttykul/sluzba-zawodowa/wojskowa-suzba-kobiet-10325478/> - dostępny 02.08.2017

225 <http://www.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/16760?t=Czekajac-na-kobietę-generalną-w-wojsku> - dostępny 02.08.2017

226 <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/arttykul/sluzba-zawodowa/wojskowa-suzba-kobiet-10325478> - dostępny 02.08.2017



- Jednostki organizacyjne wojskowej służby zdrowia - 88 kobiet
- Pozostałe - 268 kobiet
- Rezerwa kadrowa / dyspozycja - 45 kobiet

Z informacji Ministerstwa Obrony Narodowej (MON) wynika, że w służbie czynnej nie ma obecnie kobiety, która ma wyższy stopień niż pułkownik lub komandor. Funkcje dowódcze na różnych szczeblach dowodzenia pełni obecnie **414** żołnierzy-kobiet. Najliczniej są reprezentowane na stanowiskach dowódcy; kompanii – **48**, plutonu – **121**, drużyny – **69**, grupy ewakuacji medycznej - **27**, innych dowódczych - **145**.²²⁷ Stopień pułkownika posiada obecnie 10 kobiet. W Polsce, podobnie jak w innych państwach NATO, kobiety wступują do wojska jako ochotniczki. Służą w każdym z trzech korpusów kadry zawodowej. Według danych MON, w korpusie szeregowych służy obecnie - 3.000 kobiet; w korpusie podoficerskim – 855 kobiet, w korpusie oficerskim – 1.335 kobiet. Rozmieszczenie żołnierzy-kobiet w poszczególnych korpusach przedstawia się następująco:²²⁸

- Łączności i informatyki - **637**
- Przeciwlotniczy - 131
- Inżynierii wojskowej - 206

²²⁷ tamże

²²⁸ tamże

- Obrony przed BMR - 80
- Sił powietrznych - **461**
- Marynarki wojennej - 146
- Logistyki - **960**
- Medyczny - 575
- Żandarmerii Wojskowej - 100
- Sprawiedliwości i obsługi prawnej - 36
- Finansowy - 23
- Wychowawczy - 97
- Wojsk lądowych - **751**
- Wojsk specjalnych - 21
- Rozpoznania i walki elektronicznej - 138
- Ogólny - 353
- Nieokreślony - 102
- Kryptologii i cyberbezpieczeństwa – 12

Przepisy dotyczące zawodowej służby wojskowej przewidują takie same możliwości zatrudnienia, zajmowania stanowisk, wynagrodzenia i awansu dla kobiet jak i mężczyzn. Od 1999 r. kobiety i mężczyźni w Polsce mają także równe prawa w dostępie do edukacji na uczelniach wojskowych. Ważnym wydarzeniem było utworzenie przez Ministerstwo Obrony Narodowej stanowiska Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej do Spraw Wojskowej Służby kobiet, którego zadaniem jest między innymi reprezentowanie interesów kobiet-żołnierzy i ocena stanu przestrzegania praw kobiet-żołnierzy zawodowych. Z opinii dowódców wojskowych wynika, że kobiety zwykle w niczym nie ustępują mężczyznom, przeciwnie często biją ich na głowę swoją determinacją i wolą przetrwania. Ich obecność wśród żołnierzy pozytywnie wpływa również na poziom kultury osobistej. Tymczasem zdania mężczyzn na temat obecności kobiet w armii są nadal podzielone. Niektórzy uważają, że kobiety-żołnierze radzą sobie świetnie, inni twierdzą, że wojsko to nie miejsce dla kobiet²²⁹ - czyżby stereotyp kobiecości ?.

Kobiety w policji: Kobiety pracują w różnych służbach mundurowych i siłach zbrojnych, jednak największą popularnością wśród Polek cieszy się policja. W ostatnich latach znacznie wzrosła liczba kobiet pracujących w policji. W marcu 2016 r. pracowało w policji ponad 15,2 tys. kobiet, co stanowiło 18% wszystkich funkcjonariuszy w tej formacji. Dla porównania w 2010 r. w policji pracowało ponad 12.8 tys. kobiet, tj. **13,2%**. **Kobiety zatrudniane są na wszystkich stanowiskach**, od szeregowych do kierowniczych. Można je spotkać we wszystkich rodzajach służb - kryminalnej, prewencyjnej i wspierającej działalność policji; uczestniczą w zabezpieczeniach imprez masowych, pracują przy skomplikowanych śledztwach, wykonują oględziny na miejscach zdarzeń, są przewodnikami psów, kobieta-pilot

229 <http://www.jobexpress.pl/arttykul/163/Kobiety-a-meskie-zawody> - dostępny 02.08.2017

służy także w Zarządzie Lotnictwa Policyjnego.²³⁰ Podinspektor Kamila Zimoń z Komendy Głównej Policji twierdzi, że obecnie, kobiety i mężczyźni w policji mają równe szanse, gdyż użycie siły fizycznej przez policję jest ostatecznością, natomiast większą wagę przywiązuje się do komunikacji, negocjacji, zwalczania czynników kryminogennych.²³¹ Obecnie wiele kobiet zajmuje kluczowe stanowiska w służbach mundurowych podległych MSWiA. Pierwszą kobietą w korpusie generałów polskiej policji została Irena Doroszkiewicz. Udało jej się przejść przez wszystkie szczeble policyjnej kariery – najpierw była funkcjonariuszką w komendzie rejonowej, potem w komendzie miejskiej, następnie – w komendzie wojewódzkiej. W 2013. r. została opolską komendantką wojewódzką policji. Obecnie podlega Komendantowi Głównemu Policji. Również na czele MSWiA w latach 2014 – 2015 stała kobieta, Teresa Piotrowska.²³²

Kobiety w straży granicznej: Spośród czterech służb podległych MSWiA Straż Graniczna jest formacją, w której procentowo pełni służbę najwięcej kobiet. Panie stanowią 32% wszystkich funkcjonariuszy Straży Granicznej.²³³ Na początku 2016 roku w tej formacji pracowało ponad 3,6 tys. kobiet. Kobiety w Straży Granicznej pełnią służbę na różnych stanowiskach – panie są dowódcami jednostek pływających, pilotami, przewodnikami psów służbowych, radcami prawnymi, instruktorami i wykładowcami ośrodków szkolenia. Pełnią również służbę w wydziałach zabezpieczenia działań i grupach interwencji specjalnych. W 2015 roku kobiety-funkcjonariuszki na kierowniczych stanowiskach stanowiły 16% ogółu funkcjonariuszy. Jednocześnie wśród wszystkich osób piastujących stanowiska kierownicze w Straży Granicznej, kobiety stanowiły 19%. Najwyższe stanowiska zajmowane przez funkcjonariuszki straży granicznej to między innymi: zastępca komendanta oddziału, dyrektor lub zastępca dyrektora biura lub zarządu KGSG, naczelnik i zastępca naczelnika wydziału, komendant placówki. Kobiety dominują również wśród ogółu pracowników cywilnych w Straży Granicznej - 60%.²³⁴

Kobiety w Biurze Ochrony Rządu (BOR):²³⁵ W Biurze Ochrony Rządu pierwsze kobiety pojawiły się w latach 50-tych ubiegłego wieku. Początkowo powierzano im jedynie obowiązki administracyjne. Pierwsze funkcjonariuszki w ochronie bezpośredniej pojawiły się w grupach ochronnych premier Hanny Suchockiej. W marcu 2016 roku kobiety stanowiły około 9% ogółu funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu.

Kobiety w Państwowej Straży Pożarnej (PSP): W marcu 2016 r. w Państwowej Straży Pożarnej służbę pełniło 1,2 tys. kobiet, co stanowiło zaledwie 4% wszystkich zatrudnionych funkcjonariuszy (ok. 30 tys.). Natomiast wśród ogółu zatrudnionych

230 <https://malopolska.policja.gov.pl/pl/aktualnosci/o-kobietach-w-policji> - dostępny 07.08.2017

231 <https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/kongres;kobiety> - dostępny 07.08.2017

232 http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/kobiety-w-polskich-sluzbach-mundurowych-galeria_891657.html - dostępny 07.08.2017

233 <https://strazgraniczna.pl/pl/aktualnosci/3054,Kobiety-w-Strazy-Granicznej.html> - dostępny 07.08.2017

234 tamże

235 <http://www.rp.pl/Mundurowi/303089923-20-tys-kobiet-funkcjonariuszek-w-szeregach-sluzb-MSWiA.html#ap-2> - dostępny 08.08.2017

pracowników cywilnych we wszystkich jednostkach organizacyjnych PSP, panie stanowiły blisko 70% (ponad 1,4 tys.)²³⁶. W tym samym czasie, udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wśród ogółu stanowisk kierowniczych wynosił 2,1% (194 kobiety). Najwyższe obecnie stanowiska, które zajmują kobiety w Państwowej Straży Pożarnej to: dyrektor biura, zastępca dyrektora biura, dziekan, zastępca komendanta powiatowego PSP. W styczniu 2016 r., decyzją Komendanta Głównego PSP powołany został Zespół Opiniotwórczo-Doradczy przy Komendancie Głównym Państwowej Straży Pożarnej, współpracujący z Pełnomocnikiem Komendanta Głównego PSP ds. równego traktowania w Państwowej Straży Pożarnej, którego jednym z zadań jest analiza obowiązujących aktów prawnych i rozwiązań proceduralnych stosowanych w służbach mundurowych pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn. Być może to spowoduje, że więcej pań będzie miało możliwość podjąć pracę w PSP, tym bardziej, że wiele z nich jest bardzo aktywnych i bierze udział w działaniach Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP). Podobnie jak mężczyźni jeżdżą do pożarów ale bardzo niewielu kobietom udało się przebić do władz. Wiceprezes Zarządu Głównego Związku OSP RP Teresa Tiszbierek w jednym z wywiadów dla PAP stwierdziła, że w zawodzie strażaka „*kobieta musi być co najmniej dwa razy tak dobra jak mężczyzna*...”.²³⁷ Jednocześnie podkreśliła, że w ostatnich 10 latach w całym kraju przybywa kobiet w jednostkach OSP, ale wciąż stanowią niespełna 10 proc. (59,5 tys.) ogółu członków (697 tys.) Według niej, dużą nadzieję na wzrost liczby kobiet -strażaczek stanowią Młodzieżowe Drużyny Pożarnicze, w których swoje strażackie pasje realizuje młodzież w wieku ok. 10-18 lat, bo obecnie na dwóch chłopców przypada już jedna dziewczyna. Stwierdziła, że być może jest to zasługa niżu demograficznego: „*Dzieciaków jest generalnie mniej, więc do drużyn częściej zaczęto zapraszać dziewczęta*.” Dodała również, że cieszy ją, iż panie-strażaczki „*...znacznie częściej niż za kierownicę, biorą się za dowodzenie akcjami, a panowie to akceptują*”.²³⁸ W swojej wypowiedzi namawia kobiety do tego, „*by mimo iż strażactwo uważane jest za profesję męską – garnęły się do niej, jeśli tylko chcą. Jeśli zaś znajdują się w OSP, to niech pozostaną kobietami. Wcale nie ma potrzeby bycia tu mężczyzną*”..

Twierdzi, że sama jest tego najlepszym przykładem.

Kobieta komornik:²³⁹ Krajowa Rada Komornicza informuje, że co roku więcej kobiet decyduje się na zawód komornika sądowego. W 2015 roku panie stanowiły 25 % (329 pań) wszystkich komorników w kraju (1326). Niektóre kobiety-komorniczki, pracujące od kilku lat w zawodzie, których sylwetki prezentowane są w Internecie, np. na stronie www.kancelaria.lex.pl, twierdzą, że nie wyobrażają

236 http://www.straz.gov.pl/aktualnosci/lista_aktualnosci/Kobiety-w-Panstwowej-Strazy-Pozarnej/idn:35869 – dostępny 08.08.2017

237 <http://www.rp.pl/artukul/1184442-Wiecej-kobiet-w-Ochotniczej-Strazy-Pozarnej--ale-nie-we-wladzach.html> – dostępny 08.08.2017

238 http://www.straz.gov.pl/aktualnosci/lista_aktualnosci/Kobiety-w-Panstwowej-Strazy-Pozarnej/idn:35869 – dostępny 08.08.2017

239 <http://www.kancelaria.lex.pl/czytaj/-/artukul/coraz-wiecej-kobiet-w-zawodzie-komornika?refererPlid=52434> – dostępny 08.08.2017



sobie innej pracy. Można powiedzieć, że znalazły w tym zawodzie swoją pasję i powołanie. Podkreślają, że jest to dosyć trudny zawód ale nie uważają go za męski. Wymaga odporności psychicznej, stanowczości i opanowania. Jeżeli chodzi o kobiety, są one dodatkowo bardzo dobrymi menadżerami, mają zdolności w zarządzaniu kancelarią, są odporne na stres, a w pracy wykazują się dostateczną empatią i intuicją, która oprócz znajomości przepisów, często przydaje się przy wykonywaniu czynności komorniczych.

Kobiety w lotnictwie: Lotnictwo to wciąż dość hermetyczna dziedzina, zdominowana przez mężczyzn. Jednak są kobiety zafascynowane lotnictwem, które pomimo trudności osiągnęły cel i zrealizowały swoje marzenia. Coraz częściej, na różnych stanowiskach i to zarówno

bezpośrednio lotniczych, jak i naziemnych związanych z obsługą, wzrasta udział kobiet.²⁴⁰ Ze statystyk Urzędu Lotnictwa Cywilnego wynika, że w grudniu 2016 roku, 609 kobiet posiadało ważne licencje pilota. Panie stanowiły 6,5% ogółu posiadaczy ważnych licencji pilota, tj. 9.414 osób.²⁴¹ Najwięcej kobiet posiada:

- Licencję pilota turystycznego PPL (A) (JAA+PART FCL) - **260** kobiet
- Licencję pilota szybowcowego SPL - **214** kobiet
- Licencję pilota zawodowego samolotowego CPL (A) (JAA + PART FCL) - **66** kobiet
- Licencję pilota samolotowego liniowego ATPL (A) (JAA + PART FCL)- **26** kobiet
- Licencję pilota balonowego BPL – **20** kobiet

Jak widać w Polsce tylko 26 pań zasiada za sterami samolotów pasażerskich. Biorąc pod uwagę, że w kraju jest 1010 pilotów z licencją liniową, to liczba pań w tym zawodzie nie imponuje. Na uwagę zasługuje fakt, że wśród osób z Licencją dyspozytora lotniczego FDL blisko 1/3 stanowią panie (42 kobiety). Natomiast wśród licencjonowanych kontrolerów ruchu lotniczego kobiety stanowią ponad 21% (125 kobiet). Licencję mechanika obsługi technicznej i obsługi Part 66 MML

²⁴⁰ <http://dlapilota.pl/wiadomosci/dlapilota/coraz-wiecej-kobiet-w-lotnictwie-wszystkiego-najlepszego-z-okazji-waszego-swiet/> - dostępny 08.08.2017

²⁴¹ <http://dlapilota.pl/wiadomosci/dlapilota/statystyki-ulc-dotyczace-liczby-waznych-licencji-lotniczych-0/> - dostępny 08.08.2017

posiada 21 kobiet (udział 1,2%). Ciekawym przykładem pilota-kobiety może być 29 letnia Aleksandra, która na portalu <http://natemat.pl> opowiada jak została pilotem na liniach pasażerskich. Pracuje już ponad 2 lata i nie wyobraża sobie, by mogła robić w życiu cokolwiek innego. W wywiadzie stwierdza, między innymi, że kobiety są równie dobrymi pilotami jak mężczyźni. Sama nie czuła nigdy żadnej dyskryminacji przez to, że jest kobietą ale dodaje „...*Jest jednak taka różnica, że na początku trzeba się bardziej wykazać, nie ma miejsca na najmniejszą wpadkę. Ale jak już się udowodni, że potrafi się wszystko tak jak mężczyźni, to już jest ok.*”.²⁴² Uważa, że wiele młodych kobiet marzy o tym zawodzie ale nie ma odwagi. Aleksandrę w świat lotnictwa wprowadził ojciec (też pilot).

Kobieta kierowca: Trudno się dziwić, że pierwsze kobiety, które wkroczyły w świat mężczyzn zasiadając za kółkiem wielkich ciężarówek czy autobusów wzbudziły zdumienie. Przez całe lata pokutował stereotyp, że kobiety są gorszymi kierowcami, niż mężczyźni. Zarzucano im mniejszy refleks, brak zdecydowania i w ogóle, że sobie nie poradzą z tak ciężką pracą. To kolejny przykład stereotypu, który przełamują współczesne kobiety.. Świetnie sobie radzą, a ich starania doceniło już wielu przewoźników i właścicieli firm transportowych (*najprawdopodobniej dali szansę kobietom-kierowcom, dopiero wtedy, kiedy zaczęły się borykać z brakiem męskich kandydatów do pracy*). Wielu właścicieli przedsiębiorstw transportowych twierdzi nawet, że dzięki zatrudnieniu kobiet-kierowców poprawił się wizerunek ich firmy. Kobiety są cierpliwe i czekają na dobiegających pasażerów, delikatniej hamują, mają lepszy kontakt z pasażerami, są mniej konfliktowe i bardziej kulturalne.²⁴³ Górują także nad mężczyznami, jeśli chodzi o przyswajanie wiedzy z obsługi urządzeń pokładowych i zasad ekonomicznej jazdy.²⁴⁴ Większość kobiet wykonujących ten trudny zawód, wypowiadając się na forach internetowych, przyznaje, że początki nie należały do najłatwiejszych. Musiały oswoić się z dużym pojazdem, przyzwyczaić do pracy w nowych warunkach ale również przywyknąć do nietypowych reakcji pasażerów, zaskoczonych widokiem kobiety za kierownicą, czy kolegów kierowców ciężarówek powątpiewających w ich umiejętności. Pomimo tego, wszystkie panie wykonujące ten zawód, podkreślają, że świetnie się czują za kierownicą, jest to ich pasja, a nawet spełnienie marzeń zawodowych. Tak było również w przypadku Pani Ewy, która na portalu <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy> udzieliła wywiadu i opowiedziała swoją historię z zawodem kierowcy tira, o którym marzyła od chwili gdy wyszła za mąż (za kierowcę!).²⁴⁵ Marzenie zaczęła realizować w wieku 46 lat, kiedy dzieci dorosły i wyprowadziły się z domu. Opowiada o wielu przeszkodach wynikających głównie ze stereotypowego myślenia o kobiecie-kierowcy i to zarówno ze strony męża jak i potencjalnych pracodawców. Stwierdza, że wbrew przeciwnościom, po prośbu się

242 <http://natemat.pl/94297,kobieta-za-sterami-slodko-uslyszala-od-pasazera-29-letnia-aleksandra-bednorz-pilot-samolotow-pasazerskich> – dostępny 09.08.2017

243 <http://www.jobexpress.pl/artukul/163/Kobiety-a-meskie-zawody> - dostępny 09.08.2017

244 tamże

245 <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/zawody/tym-tirem-jezdzi-kobieta-w-dodatku-robi-z-milosci> – dostępny 10.09.2017

zawzięła. Prawo jazdy kategorii C+E zdała za drugim razem. Pierwsze podejście wspomina bardzo źle: „...trafiłam na uprzedzonego egzaminatora. Gdy tylko mnie zobaczył, wyśmiał mnie i zapowiedział, że nie zdam. W czasie przygotowań do jazdy, zadawał pytania, dokuczał, żeby utrudnić zadanie...”. Pani Ewa nie poddała się. Za drugim razem zaprezentowała brawurową jazdę i otrzymała „znamienne” słowa uznania od egzaminatora: „*Jestem pełen podziwu, że kobieta tak potrafi*”. Po uzyskaniu uprawnień, przeszła kolejny egzamin „z cierpliwości”. Zanim dano jej szansę pokazania co potrafi, wytrwale szukała pracy przez sześć lat. Dla wielu firm jej płeć była barierą nie do pokonania – wspomina Pani Ewa. Obecnie, od prawie trzech lat Pani Ewa siedzi za kierownicą tira i czuje się spełniona. Była już w kilkunastu miejscach w Europie. Zdaje sobie sprawę że jest obserwowana i wzbudza zainteresowanie. Już przyzwyczała się do stwierdzeń typu: „*Patrz, baba jedzie*”. Zdarza się nawet, że kierowcy tworzą nowy kanał na CB radiu, żeby skomentować jej jazdę i wspólnie dziwić się kobiecie za kierownicą. Najczęściej padają opinie, że „*daje radę*”. Pani Ewa mówi, że kocha to, co robi. Podoba jej się życie w trasie. Podkreśla, że pracowała wiele lat, aby osiągnąć swój cel i nikt nie jest w stanie zrazić ją do tego zawodu.

Przykładów branż i zawodów stereotypowo męskich, w których kobiety odnajdują swoje powołanie i sprawdzają się na równi z mężczyznami jest bardzo wiele. Kobiety stanowią coraz silniejszą reprezentację na przykład w wielu branżach produkcyjnych. Z danych Eurostatu wynika, że w branży komputerowej, już co drugi pracownik jest płci żeńskiej. W motoryzacji i produkcji chemicznej ten odsetek wynosi odpowiednio 35 proc. i 36 proc.²⁴⁶ Stereotypy powodują, że nadal brakuje kobiet w telekomunikacji, informatyce i elektronice. **Badania potwierdzają, że mała liczba pań w IT jest wynikiem stereotypowego myślenia i postrzegania sektora cyfrowego, jako „męskiego świata” – tylko 10% specjalistów IT stanowią kobiety mimo, że stopień wiedzy i umiejętności informatycznych reprezentowany przez mężczyzn i kobiety jest podobny.**²⁴⁷ Coraz częściej słyszymy na przykład o firmach budowlanych zakładanych przez panie, a ich profesjonalizm i dokładność dostrzega już wielu klientów i deweloperów. Zdaniem psychologów, duży wpływ na wybór zawodu nietradycyjnego przez kobietę ma socjalizacja i struktura rodziny, które nauczyły ją asertywności, wysokiego poczucia własnej wartości, wyobraźni i inteligencji.²⁴⁸ Panie, które stawiają czoła zawodom typowo męskim, na późniejszych etapach rozwoju swojej kariery zawodowej, to zazwyczaj silne i niezależne osoby zdeterminowane aby realizować swoje cele i plan zawodowe. Są świadome swoich kompetencji i możliwości. Mają odwagę do zmiany swojego życia zawodowego bez względu na wiek.

Opracowanie: **Renata Kolbusz-Kielska, doradca zawodowy CLIPKZ w Łodzi Oddział w Sieradzu**

246 <http://www.hrnews.pl/Artykul,4411,Kobiety-podbijaja-branze-produkcyjne.aspx> – dostępny 10.08.2017

247 <http://www.sukcesjestkobieta.pl/katarzyna-witkowska-przelamac-stereotyp-meskiej-branzy> - dostępny 10.08.2017

248 <http://www.eurokobieta.pl/forum-kobiet/zjawisko-segregacji-zawodowej-kobiet> - dostępny 10.08.2017

Bibliografia:

1. Chybicka A., Kosakowska-Berezecka N., Pawlicka P., *Podróże między kobiecością i męskością*, Impuls, Kraków 2012
2. Danuta Duch-Krzystoszek, Natalia Sarata: *Praca*, W: *Raport Polityka równości płci*. Polska 2007, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2007
3. Dzierżanowski M., *Gender z brodą*, Magazyn COACHNG nr 6/2016 (listopad-grudzień)
4. Geske Dijkstra A. Plantega J. *Ekonomia i płęć*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
5. Kupczyk T. *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009
6. Lois P. Frnkel, *Grzeczne dziewczynki nie awansują. 101 błędów popełnianych przez kobiety, które nieświadomie niszczą swoją karierę*. HELION, Gliwice 2005
7. Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera: *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - Poradnik*. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009
8. Majewska-Opiełka I. *Czas kobiet*. Klub Świat Książki Diogenes, Warszawa, 2000
9. Marianne J. Legato. *Dlaczego mężczyźni nigdy nie pamiętają a kobiety nigdy nie zapominają*, Świat Książki, Warszawa 2007
10. Moir A., Jessel D. *Płęć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną a kobietą*. PIW 1993
11. Nowak W. *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań stereotypów cz.1*, Rocznik socjologii rodziny XI, UAM, Poznań, 1999
12. Środa M. *Kobiety i władza*. W.A.B., Warszawa 2009

Netografia:

1. <http://rownosc.info/dictionary/stereotypy/>
2. https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/4414/1/09_Waldemar_Nowak_Teoretyczne_i_metodologiczne_problemy_badan_101-112.pdf
3. <http://www.newsweek.pl/styl-zycia/kobiety-biora-sie-za-meskie-zawody,78218,1,1.html>
4. <https://portal.abczdrowie.pl/roznice-miedzy-mezczyzna-a-kobieta->
5. <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-musza-przelamac-stereotypy-i-zaczac-podejmowac-wyzwania-zawodowe,27094.html>



Kobieta inżynier – wyzwania i możliwości

Rynek pracy w Polsce z roku na roku odnotowuje wzrost liczby kobiet na stanowiskach technicznych. Dotyczy to w coraz większym stopniu stanowisk do niedawna stereotypowo przypisywanych mężczyznom, m.in. w sektorze inżynierii środowiska, automatyki i robotyki, mechaniki, elektrotechniki oraz w IT.

Rosnąca liczba kobiet – absolwentek kierunków technicznych – to między innymi efekt wielu inicjatyw zwiększających świadomość i zachęcających do wyboru takich kierunków studiów²⁴⁹, a także atrakcyjniejszych wynagrodzeń, które w przypadku stanowisk technicznych i inżynierskich rosną znacznie szybciej niż przeciętne pensje Polaków.

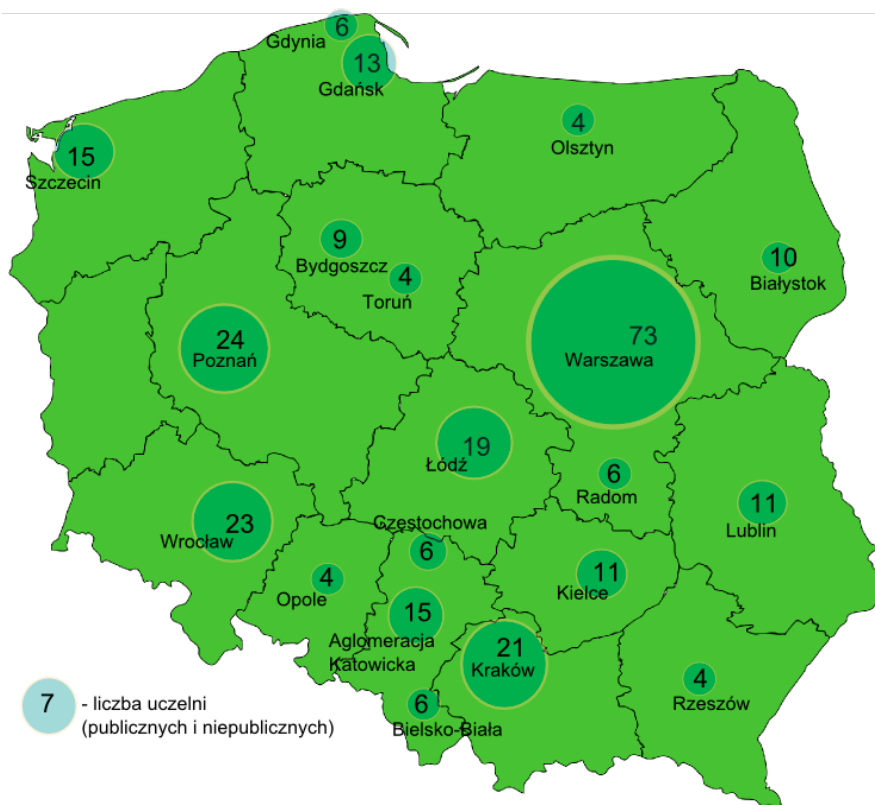


²⁴⁹ Przykładem takich działań są kampanie: *Dziewczyny na politechniki!* oraz *Dziewczyny do ścisłych!* - wspólny projekt Konferencji Rektorów Polskich Uczelni Technicznych i Fundacji Edukacyjnej Perspektywy, który za najważniejszy cel stawia przełamywanie stereotypów w myśleniu i zachęcanie uczennic szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania studiów technicznych i ścisłych. W ramach tego projektu od 7 lat prezentowane są wyniki analizy udziału kobiet studiujących na publicznych uczelniach technicznych w Polsce.

Kształcenie politechniczne w Polsce – uczelnie i kierunki

W Polsce w roku akademickim 2015/2016 działało 415 szkół wyższych publicznych i niepublicznych, z tego 23 zdefiniowane zostały jako wyższe szkoły techniczne: 18 publicznych oraz 5 niepublicznych. Największe, a jednocześnie najlepsze i najbardziej popularne uczelnie techniczne znajdują się w dużych ośrodkach akademickich w: Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie, Łodzi, Trójmieście, Aglomeracji Katowickiej.

Ważniejsze ośrodki akademickie w Polsce²⁵⁰



²⁵⁰ Opracowano na podstawie: <https://pl.wikipedia.org/wiki/Plik:PL-uczelnie.png> (dostępna 12.05.2017)



Liczba osób studiujących w Polsce spada od roku 2006, dziesięć lat temu ogólna liczba studentów wynosiła prawie 2 miliony, natomiast w roku akademickim 2015/2016 było ich o 1/4 mniej (niewiele ponad 1,4 mln). Powodem takiej sytuacji nie jest z pewnością spadek popularności studiów – tytuł licencjata, inżyniera czy magistra wciąż stanowi szczyt marzeń i aspiracji edukacyjnych większości uczniów i absolwentów ogólnokształcących i zawodowych szkół średnich. Największy wpływ ma przede wszystkim niż demograficzny, nie bez znaczenia zaczyna być także realna ocena potrzeb zatrudnieniowych rynku pracy. I prawdopodobnie ten ostatni czynnik spowodował, iż najmniejszy spadek liczby studiujących odnotowały uczelnie techniczne, a znaczący wpływ na taką sytuację miała rosnąca w tej grupie uczelni liczba studentek. W ciągu 10 lat liczba kobiet studiujących w wyższych szkołach technicznych wzrosła z 95.621 w roku akademickim 2008/2009 do 104.039 w roku 2016/2017 (dla porównania liczba mężczyzn w porównywanym okresie zmniejszyła się z 214.934 do 180.557).

Oferta edukacyjna związana z kształceniem inżynierskim jest bardzo różnorodna. Wyższe szkoły techniczne w Polsce obok kierunków stricte politechnicznych często proponują również kierunki humanistyczne (języki obce, pedagogika) czy społeczne (zarządzanie). Oprócz politechnik i innych szkół wyższych technicznych tytuł zawodowy inżyniera mogą przyznawać również inne szkoły wyższe w ramach prowadzonych przez nie kierunków technicznych, informatycznych czy rolniczych.

Najpopularniejsze kierunki studiów inżynierskich w roku akademickim 2015/2016²⁵¹

Lp.	Nazwa kierunku	Kształcenie na uczelni:	
		technicznej	nietechnicznej
Kierunki wg ogólnej liczby zgłoszeń kandydatów:			
1.	informatyka (35.137)	x	x
2.	automatyka i robotyka (16.648)	x	x
3.	budownictwo (15.556)	x	x
4.	mechanika i budowa maszyn (14.778)	x	x
5.	zarządzanie i inżynieria produkcji (12.927)	x	x
Kierunki wg liczby zgłoszeń kandydatów na jedno miejsce:			
1.	podstawy nauk technicznych (17,3)	x	
2.	konserwacja i degradacja materiałów (10,4)	x	
3.	inżynieria procesowa (10,2)	x	
4.	geoinformatyka (9,7)	x	
5.	biotechnologia środowiska (8,9)	x	
6.	zielone technologie i monitoring (8,6)	x	
7.	inżynieria pojazdów elektrycznych i hybrydowych (8,4)	x	
8.	inżynieria bezpieczeństwa pracy (7,9)	x	
9.	chemia budowlana (7,7)	x	
10.	technologie ochrony środowiska (7,5)	x	
11.	inżynieria biochemiczna (7,2)	x	
12.	ekologiczne źródła energii (7)	x	

Popularność poszczególnych kierunków wynika z jednej strony z większej dostępności do nich: kierunki informatyczne (przyszłych informatyków kształci 115 uczelni), związane z budownictwem (53), zarządzaniem i inżynierią produkcji (50) mechaniką (47), automatyką (29) oraz występowaniu na wielu uczelniach, nie tylko technicznych. Z drugiej strony bardzo dużym zainteresowaniem cieszą się kierunki unikatowe, prowadzone przez jedną szkołę wyższą, jak widać w powyższej tabeli: politechniczną, np. Politechnika Gdańska jako jedyna w kraju umożliwia kształcenie na kierunkach: podstawy nauk technicznych, konserwacja i degradacja materiałów, zielone technologie i monitoring, Politechnika Łódzka prowadzi kierunki: inżynieria procesowa, biotechnologia środowiska, inżynieria biochemiczna oraz inżynieria bezpieczeństwa pracy, Politechnika Warszawska: geoinformatyka oraz inżynieria pojazdów elektrycznych i hybrydowych, technologie ochrony środowiska znajdują się w ofercie tylko dwóch uczelni:

²⁵¹ Opracowano na podstawie: <http://ranking-kierunkow.studiainzynierskie.info/s/4001/79937-Najpopularniejsze-kierunki-studiow-2015-2016.htm> oraz <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/kierunki/studia?execution=e3s1> (dostępne 12.05.2017)

Politechniki Gdańskiej i Politechniki Poznańskiej, zaś ekologiczne źródła energii prowadzi tylko jedna: Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie.

O rosnącej popularności studiów inżynierskich wśród młodych kobiet świadczy także ich odsetek w ogólnej liczbie absolwentów opuszczających uczelnie z dyplomem inżyniera.

Liczba absolwentów studiów pierwszego stopnia z tytułem inżyniera wg typów szkół wyższych w roku akademickim 2014/2015²⁵²:

Typ uczelni	Liczba absolwentów		
	Ogółem:	w tym kobiety:	% udział kobiet:
Wyższe uczelnie techniczne	39 219	13 762	35%
Uniwersytety	4 017	1 809	45%
Wyższe szkoły rolnicze	8 930	5 244	59%
Wyższe szkoły ekonomiczne	3 426	1 278	37%
Wyższe szkoły pedagogiczne	583	274	47%
Wyższe szkoły morskie	1 135	378	33%
Wyższe szkoły artystyczne	34	25	74%
Szkoły wyższe MON i MSWiA	1 829	460	25%
Pozostałe szkoły wyższe	7 668	2 006	26%
OGÓŁEM:	66 841	25 236	38%

W roku 2015 dyplom inżyniera uzyskało ponad 25 tysięcy kobiet, 4 osoby na 10 absolwentów stały się „inżynierkami”. W pięciu typach szkół wyższych odsetek kobiet-absolwentek studiów inżynierskich był niższy od średniej, w zdecydowanej większości były to uczelnie tradycyjnie pojmowane jako „męskie”: szkoły wojskowe, marynarki wojennej oraz - wciąż, choć ten pogląd ulega stopniowej zmianie - politechniki. Najbardziej popularne dla kobiet myślących o dyplomie inżyniera okazują się być szkoły wyższe o profilu artystycznym, rolniczym, uczelnie pedagogiczne i uniwersytety. Powodem takiej sytuacji jest zapewne fakt, iż ostatnio wymienione oferują więcej kierunków atrakcyjnych dla młodych kobiet, niezwiązanych ściśle z typowo męskimi zawodami: elektroniką, mechaniką i budową maszyn, mechatroniką.

Potwierdza to analiza kierunków technicznych przeprowadzona w ramach akcji *Dziewczyny na politechniki*²⁵³. W roku akademickim 2016/2017 najbardziej popularnymi wśród kobiet kierunkami technicznymi okazały się: architektura krajobrazu (ponad 85% studentów to kobiety), biotechnologia (80%) i chemia (76%), technologia chemiczna (prawie 70%), architektura oraz architektura i urbanistyka (odpowiednio: 69 i 67%), gospodarka przestrzenna (68%), a także inżynieria chemiczna i procesowa (66%) oraz ochrona środowiska (65%). Hitem wśród

252 *Szkoły wyższe i ich finanse w 2015 r.* GUS, Warszawa 2016, ss. 90-91, Online: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2015-r-,2,12.html> (dostępna 12.05.2017)

253 *Kobiety na politechnikach 2017. Raport.* Fundacja Edukacyjna Perspektywy, 2017, Online: http://www.dziewczynynapolitechnikach.pl/pdf/Raport_Kobiety_na_politechnikach_2017.pdf (dostępna 12.05.2017)



studentek były także takie kierunki jak chemia kosmetyczna (95% studiujących było kobietami) i technologia kosmetyków (94%). Z kolei najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się wspomniane już mechatronika, elektronika czy automatyka i robotyka, mechanika i budowa maszyn, ale także modna od wielu już lat informatyka (zaledwie 11,7% studentów to kobiety).

Badania wśród studentek politechnik dowodzą, iż młode kobiety na studiach technicznych radzą sobie dobrze, mimo iż znaczna część badanych (40%) przed rozpoczęciem tych studiów obawiała się, że nie podoła stawianym im wymaganiom. Ponad 93% badanych wyraziła zadowolenie ze studiów, a 2/3 nigdy nie pomyślało o zmianie kierunku kształcenia²⁵⁴. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, że wybór technicznego kierunku dokonany został na podstawie oceny własnych możliwości (wiedzy i umiejętności z zakresu przedmiotów ścisłych nabytych w szkole średniej) oraz zainteresowań. Młode kobiety inżynier doceniają również wagę promocji wzorców kobiet robiących karierę w branży technologicznej i w nauce oraz zmianę stereotypu studiów technicznych i pracy inżyniera jako przeznaczonych głównie dla mężczyzn, bo trudnych i wymagających. Ankietowane studentki potwierdzają jednak opinie dotyczące niesprawiedliwego traktowania kobiet na studiach technicznych ze strony wykładowców czy kolegów ze studiów, przy czym bywa często, iż specjalne traktowanie przybiera formę uprzywilejowania (30% badanych) - surowiej traktowani są studenci-mężczyźni, kobiety (prawie 1/3 badanych) spotykają się za to z seksistowskimi lub szowinistycznymi uwagami ze strony kolegów czy pracowników uczelni²⁵⁵.

254 *Potencjał kobiet dla branży technologicznej. Wybór ścieżki edukacyjnej, oczekiwania, aspiracje a rzeczywistość rynkowa*. Siemens, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Warszawa 2015, ss.54-56. Online: <http://potencjalkobiet.pl/pdf/RAPORT-Potencjal-kobiet-dla-branzy-technologicznej.pdf> (dostępna 12.05.2017)

255 *Potencjał kobiet dla branży technologicznej*. Op.cit. ss. 57-58.

Możliwości zatrudnienia po studiach politechnicznych

Kiedy kobieta inżynier poszukuje pracy, ma do pokonania co najmniej tyle samo trudności, co mężczyzna. Musi przejść przez takie samo sito rekrutacyjne i wykazać się wiedzą merytoryczną, odpowiednim doświadczeniem, znajomością języków obcych, samodzielnością, odpowiedzialnością i wieloma innymi kompetencjami. Pracodawcy doceniają również te cechy, które odróżniają je od mężczyzn, a którymi mogą wykazać się nie tylko na stanowiskach technicznych:

Uważam, że kobiety cenione są w dużej mierze za swój wizerunek pracownika, na który składają się zarówno kompetencje, jak i umiejętności interpersonalne oraz coraz ważniejsza dla współczesnych pracodawców inteligencja emocjonalna. Z moich rozmów z pracodawcami wynika, że kobiety cechuje bardzo dobra organizacja czasu pracy, upór w dążeniu do celów, skrupulatność i wysokie umiejętności budowania relacji – mówi Alicja Popiołekiewicz, ekspert firmy HRK²⁵⁶.

Powyższa wypowiedź doskonale ilustruje powody, dla których potrzebne są kobiety w branżach zatrudniających specjalistów po studiach inżynierskich. A możliwości i miejsc pracy jest coraz więcej, wynikają one bowiem z postępu technologicznego i rozwoju różnych dziedzin gospodarki tak Polski jak i innych krajów UE.

Najatrakcyjniejsze firmy dla inżyniera w 2016 roku wg portalu Firma dla Inżyniera²⁵⁷

1. **Skanska** - działalność budowlana (budownictwo ogólne, drogowo-mostowe, hydroinżynieryjne, kolejowe) i deweloperska, na świecie zatrudnia ponad 60 000 pracowników, ze czego blisko 6000 Polsce. Poszukuje pracowników w różnych specjalnościach.
2. **ABB** - technologie energetyki i automatyki, w około 100 krajach, w tym w Polsce, zatrudniając 145 tys. osób. Zatrudnia w zakładach produkcyjnych i biurach konstrukcyjnych w Łodzi, Aleksandrowie Łódzkim, Przasnyszu i Wrocławiu oraz w Centrum Systemów Informatycznych i Centrum Badawczym w Krakowie.
3. **General Electric** - infrastruktura, finanse i media, na świecie zatrudnia przeszło 350 000 osób, w Polsce (od 1992 roku) - 6000 osób. Jest właścicielem największego w Polsce centrum inżynieryjnego: Engineering Design Center w Warszawie. Oferuje pracę inżynierom chcącym rozwijać swoje umiejętności w branżach lotniczej, energetycznej lub przemyśle naftowym.

²⁵⁶ *Plec benefitów czyli kobiety na rynku pracy.* Online: <http://www.hrtrendy.pl/2017/03/21/plec-benefitow-czyli-kobiety-na-ryнку-pracy/> (dostępna 12.05.2017)

²⁵⁷ *Ranking Firma dla Inżyniera. Edycja 2016.* Online: <http://www.firmadlainzyniera.pl/profile.php> (dostępna 12.05.2017)



4. Budimex - firma budowlana i deweloperska należąca do hiszpańskiej Grupy Ferrovial. Zatrudnia specjalistów w zakresie budownictwa drogowego, mostowego, kubaturowego, kolejowego, jak również ochrony środowiska i inżynierii sanitarnej.

5. PKN Orlen - branża rafineryjno-petrochemiczna, zatrudnia blisko 4 500 osób. Oferuje pracę specjalistom różnych specjalności, m.in. w rafineriach w Polsce, Czechach i na Litwie.

6. Siemens - branża elektrotechniczna i elektroniczna. Zatrudnia specjalistów różnych specjalności głównej siedzibie

firmy w Warszawie, jak również w regionalnych biurach technicznych i handlowych w Bielsku-Białej, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Toruniu i Wrocławiu.

- 7. Delphi** - dostawca technologii systemowych dla sektora motoryzacyjnego, w Polsce zatrudnia 4000 pracowników: w Centrum Technicznym w Krakowie (projektowanie elektroniki samochodowej, oprogramowania, systemów połączeniowych i pochłaniaczy par paliwa) oraz w centrum badawczo-rozwojowym w Ostrowie Wielkopolskim (projektowanie i testowanie wymienników ciepła).
- 8. Volkswagen** - koncern motoryzacyjny posiadający 48 zakładów produkcyjnych na całym świecie, w tym w Polsce (fabryka silników koncernu Volkswagen w Polkowicach oraz zakład produkcyjny w Białężycach koło Wrześni).
- 9. PGNiG** - zajmuje się poszukiwaniami i eksploatacją złóż gazu ziemnego i ropy naftowej oraz importem, magazynowaniem, obrotem i dystrybucją paliw gazowych i płynnych. W skład grupy wchodzi także firmy zajmujące się wytwarzaniem i obrotem energią elektryczną oraz wytwarzaniem i dystrybucją ciepła.
- 10. Strabag** - działalność budowlana, w Polsce działa od 1985 roku i zajmuje się budownictwem drogowym, kubaturowym, kolejowym, wytwarzaniem mas bitumicznych, wydobywaniem kruszyw i tucznia. Zatrudnia przede wszystkim specjalistów w zakresie technologii budowlanych.

Opracowanie: **Aleksandra Zajac, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Piotrkowie Trybunalskim**

Netografia (dostępna 12.05.2017):

1. *Piękne umysły – rola kobiet w świecie nauki. Raport*, Foundation L'Oreal, Warszawa 2016. Online: http://lorealdlakobietinauki.pl/wp-content/uploads/2016/05/16-04-26_Raport_Piekne_umysly-rola_kobiet_w_swiecie_nauki.pdf
2. *POL-ON System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym*. Online: <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/kierunki/>
3. *Potencjał kobiet dla branży technologicznej. Wybór ścieżki edukacyjnej, oczekiwania, aspiracje a rzeczywistość rynkowa*. Siemens, Fundacja Perspektywy, Warszawa 2015. Online: <http://potencjalkobiet.pl/pdf/RAPORT-Potencjal-kobiet-dla-branzy-technologicznej.pdf>
4. *Ranking Firma dla Inżyniera. Edycja 2016*. Online: <http://www.firmadlainzyniera.pl/profile.php>
5. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2015 r.* GUS, Warszawa 2016. Online: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2015-r-,2,12.html>
6. *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2016/2017 dane wstępne*. GUS. Online: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyższe-w-roku-akademickim-20162017-dane-wstepne,8,4.html>
7. <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/>



Rynek pracy podlega nieustannym zmianom. Podstawowymi czynnikami wpływającymi na te zmiany są: szybki rozwój nowych technologii, w tym teleinformatycznych, procesy demograficzne oraz tendencje społeczno-gospodarcze na świecie. Przekształceniom ulega nie tylko wielkość i struktura zasobów ludzkich, ale także forma i sposób wykonywania pracy. Coraz bardziej popularne stają się elastyczne formy zatrudnienia, szczególnie atrakcyjne dla kobiet ze względu na możliwość pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad małym dzieckiem. Zmienia się zapotrzebowanie społeczne na konkretne towary i usługi, przez co jedne zawody odchodzą w zapomnienie, inne przeżywają dynamiczny rozwój, pojawiają się zupełnie nowe.

Przemiany, jakim na przestrzeni ostatnich lat podlegają oczekiwania pracodawców oraz wymagania stawiane kandydatom do pracy, pokazują, że predyspozycje zawodowe, wiedza i umiejętności, które dziś są mile widziane, w przyszłości będą należały do standardowego wachlarza wymagań stawianych pracownikom. Warto mieć też świadomość, iż większość z nich nie jest związana ani z jakąś wybraną grupą branżową czy zawodową czy specjalności, ani z konkretną płcią biologiczną – mają one bowiem charakter uniwersalny. Do kluczowych kompetencji przyszłości należą więc takie, które związane są z pracą zespołową (umiejętność współpracy, zarządzania zespołem, komunikacji interpersonalnej, w tym w językach obcych), mobilność i gotowość do podnoszenia czy zmiany kwalifikacji, kreatywność i przedsiębiorczość, umiejętność rozwiązywania problemów i radzenia sobie w trudnych sytuacjach, zdolność zarządzania swoją wiedzą (zdobywaniem, przetwarzaniem i wykorzystywaniem informacji), umiejętności związane z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii oraz wysoka adaptacyjność do nowych warunków pracy i życia (związana m.in. z częstszą zmianą miejsca pracy, pracą w otoczeniu międzynarodowym)²⁵⁸.

Uwzględniając występujące na polskim rynku pracy tendencje związane z globalizacją działalności gospodarczej, dynamicznym rozwojem technologii teleinformatycznych, wzrostem znaczenia sektora usług a także ochrony zdrowia i środowiska naturalnego, ciągłym wzrostem poziomu wykształcenia i koniecznością nieustannego podnoszenia kwalifikacji, wydłużeniem czasu aktywności zawodowej oraz wzrostem samozatrudnienia, wyróżnić można następujące branże – dziedziny gospodarki narodowej dające najlepsze perspektywy zawodowe:

258 *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, pod redakcją K.B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A.Gryźlik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, ss. 155-156 Online: https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/5266fkng-2009.pdf (dostępna 09.05.2017)

1. Informatyka, telekomunikacja i technologie informatyczne

Technologie informatyczne i teleinformatyczne są od kilkunastu już lat najbardziej dynamicznie rozwijającymi się dziedzinami, trudno obecnie wyobrazić sobie funkcjonowanie większości przedsiębiorstw w kraju. Informatyzacja społeczeństwa, rozwój sposobów komunikacji na odległość, skomputeryzowanie procesów produkcji i dostaw usług przyczyniają się nie rosnącego zapotrzebowania na specjalistów w tym zakresie. Poszukiwani są przedstawiciele zawodów związanych z programowaniem (np. programista baz danych, programista aplikacji, etyczny haker), tworzeniem i nadzorowaniem systemów i sieci informatycznych (np. analityk systemów teleinformatycznych, projektant sieci informatycznej, administrator sieci informatycznej) jak również specjaliści od wyszukiwania i zarządzania informacją (np. broker informacji – researcher) czy osoby obsługujące zaawansowane urządzenia (np. mechatronik).

2. Nauki przyrodnicze, biotechnologia i ochrona środowiska

Rozwój tych dziedzin jest jednym ze strategicznych celów Unii Europejskiej. Coraz bardziej powszechne jest wykorzystanie wiedzy z zakresu inżynierii ochrony środowiska oraz biotechnologii w celu powstrzymania degradacji środowiska przyrodniczego i ochrony człowieka przed wynikającymi z tego powodu zagrożeniami. Dlatego szerokie perspektywy zatrudnienia i rozwoju stoją przed absolwentami takich kierunków, jak nanotechnologia i biotechnologia, inspektorami ochrony środowiska, audytorami energetycznymi czy edukatorami w zakresie ekologii.

3. Medycyna, ochrona zdrowia i opieka społeczna

Przeciętne dłuższe trwanie życia, postęp cywilizacyjny i choroby z nim związane to wyznacznik rosnącego zapotrzebowania na zawody związane z ochroną zdrowia (lekarze różnych specjalności, promotorzy i edukatorzy zdrowia); a wykorzystanie nowych technologii i rozwój badań naukowych sprawiają, że coraz większą popularność zyskują profesje z zakresu farmacji czy inżynierii biomedycznej. Wzrasta również zainteresowanie własnym zdrowiem i profilaktyką zdrowotną w społeczeństwie, stąd rosnące zapotrzebowanie na dietetyków, doradców żywieniowych czy trenerów personalnych. Ponadto starzejące się społeczeństwo wymaga coraz więcej opieki ze strony fizjoterapeutów, rehabilitantów, pielęgniarek oraz personelu domów opieki i hospicjów.

4. Finanse i bankowość

Rozwój branży finansowej związany jest również z rozwojem technologii informatycznych oraz coraz bogatszą ofertą usług finansowych (m.in. w zakresie ubezpieczeń, kredytów, form oszczędzania). Potrzebni będą specjaliści, którzy

znają się nie tylko na usługach finansowych, ale posiadają także umiejętności związane z obsługą komputera i komunikacją elektroniczną, jak np. pracownicy centrum elektronicznej obsługi klienta, pracownicy call center. Oferty usług finansowych stają się coraz bardziej skomplikowane, więc by móc podejmować prawidłowe decyzje, potrzebny będzie specjalista (analityk finansowy, doradca inwestycyjny, broker ubezpieczeniowy, makler), który pomoże prawidłowo zarządzać finansami klientów.

5. Transport i logistyka

Rośnie zapotrzebowanie na usługi transportowe dla ludności. Globalny rynek oraz stale zmieniające się wymagania i potrzeby klientów wzmagają potrzebę nowych, możliwie najtańszych rozwiązań z zakresu zarządzania dostawami i gospodarką magazynową i generują zapotrzebowanie na specjalistów do spraw logistyki, magazynierów, kurierów i kierowców.

6. Edukacja

Rozwój techniki i powstawanie nowych metod pracy we wszystkich niemal zawodach wymusza na ludziach konieczność ciągłego podnoszenia i doskonalenia swoich kwalifikacji. Rosnącą popularnością cieszyć się będą nie tylko zawody „nauczycielskie” (trener- coach, andragog) ale też związane z planowaniem ścieżek kształcenia (broker edukacyjny, doradca zawodowy). Na powstawanie nowych



miejsc pracy w obszarze edukacji ustawicznej wpływa również rozwój Internetu i nowych technik nauczania umożliwiających kształcenie na odległość (e-mentor, metodyk multimedialny i edukacji na odległość, konsultant ds. e-learningu).

7. Turystyka, rozrywka i rekreacja

Zainteresowanie ochroną zasobów naturalnych, promocja dziedzictwa kulturowego oraz aktywnego spędzania wolnego czasu sprzyja rozwojowi branż związanych z szeroko pojętym uczestnictwem: bazy turystycznej (hotele, pensjonaty, gospodarstwa agroturystyczne) gastronomicznej oraz centrów rozrywki, które mogą kompleksowo zagospodarować czas. Wraz z podnoszeniem się statusu materialnego obywateli rosnąć będzie także zapotrzebowanie na dobrą sztukę, literaturę czy inną działalność artystyczną. Perspektywy zatrudnienia obserwować można w wielu zawodach związanych z obsługą kultury i turystyki, m.in.: organizator obsługi turystycznej, rezydent biura turystycznego, animator kultury czy animator czasu wolnego.

8. Usługi

Przemiany cywilizacyjne i szybsze tempo życia wzmagają popyt na różnego rodzaju doradców, organizatorów czy osoby wyręczające nas lub pomagające w codziennych obowiązkach. W dziedzinie tej pojawia się bardzo dużo nowych zawodów i specjalności, zależnych od rodzaju oferowanych usług, np.: personal shopper – osobisty doradca ds. zakupów, który pomaga klientowi tworzyć jego wizerunek poprzez dobór odpowiedniej garderoby i dodatków²⁵⁹; wedding planner – organizator imprez ślubnych, który planuje, organizuje i koordynuje uroczystości ślubne oraz weselne²⁶⁰; mystery client (tajemniczy klient) – osoba, która udając klienta sklepu sprawdza i ocenia jakość usługi, a następnie przesyła sprawozdanie do firmy, która go wynajęła²⁶¹ czy groomer – fryzjer zwierząt wykonujący strzyżenie, trymowanie, zabiegi higieniczne, czesanie i kąpiele zwierząt domowych²⁶².

Opracowanie: Aleksandra Zajac, doradca zawodowy CiPKZ w Łodzi Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

259 Opis opracowany na podstawie artykułów: http://www.praca.pl/poradniki/lista-stanowisk/sprzedaz-obsługa-klienta/personal-shopper_pr-1089.html oraz http://londynek.net/wiadomosci/article?jdnews_id=4420 (dostępna 09.05.2017)

260 Krajowy standard kompetencji zawodowych. Organizator imprez ślubnych (333202). Oprac. I. Chłudzińska, J. Świeboda, B. Aksamit, M. Polanowska, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013, s. 6.

261 Opis opracowany na podstawie artykułu: Mystery Shopper – klient do zadań specjalnych. Online: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.29/wpis.352 (dostępna 09.05.2017)

262 Krajowy standard kompetencji zawodowych. Fryzjer zwierząt (groomer) (516401). Oprac. W. Latoś, M. Zygadło, R. Gałka, G. Godek, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013, s. 6.

Bibliografia:

1. *Krajowy standard kompetencji zawodowych. Fryzjer zwierząt (groomer) (516401)*. Oprac. W. Latoś, M. Zygałło, R. Gałka, G. Godek, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013
2. *Krajowy standard kompetencji zawodowych. Organizator imprez ślubnych (333202)*. Oprac. I. Chłudzińska, J. Świeboda, B. Aksamit, M. Polanowska, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013

Netografia (dostępna 09.05.2017):

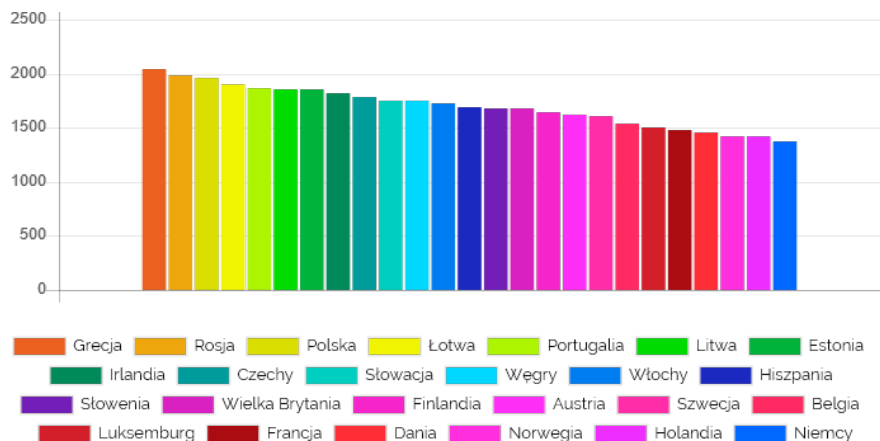
1. *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, pod redakcją K.B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A.Gryźlik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009. Online: https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/5266fkng-2009.pdf
2. Iwanicka Agnieszka, *Nowe zawody (w sieci) przyszłości dla pedagogów*, Neodidagmata nr 31/32, Wydawnictwo Naukowe UAM w Poznaniu, Poznań 2011, Online: <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/2008/1/neo3132-149-160.pdf>
3. *Mystery Shopper – klient do zadań specjalnych*. Online: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.29/wpis.352
4. *Nowe zawody*. Oprac. Elżbieta Swat-Padrok. Online: <http://cdzdm.pl/nowe-zawody/>
5. *Personal shopper*, Online: http://www.praca.pl/poradniki/lista-stanowisk/sprzedaz-obsługa-klienta/personal-shopper_pr-1089.html
6. *Personal shopper – zawód wymarzony?* Online: http://londynek.net/wiadomosci/article?jdnews_id=4420
7. *Zawody przyszłości*, Online: http://www.bfkk.pl/rynek_pracy/zawodyprzyszlosci.html
8. *Zawody i kompetencje 2020 roku*, Online: <http://www.kluczdokariery.pl/twoja-kariera/planowanie-kariery/zawody-przyszlosci/art,2,zawody-i-kompetencje-2020-roku.html>



Czym jest work – life balance?

W związku z przemianami politycznymi po 1989 roku w gospodarce naszego kraju zaistniały okoliczności, które doprowadziły do zmiany wzorców funkcjonowania pracowników firm w życiu zawodowym i rodzinnym. W tamtym czasie, oprócz zmian podyktowanych potrzebą transformacji ustrojowej zaczęły pojawiać się w Polsce duże międzynarodowe koncerny co zaowocowało ogromnymi zmianami w obszarze dążeń i oczekiwań pracowników. W warunkach gospodarki wolnorynkowej pojawił się pęd za sukcesem, chęć bycia lepszym od innych, który uwidacznia się chociażby w procesie rekrutacji gdzie na jedno miejsce pracy kandyduje kilka lub kilkanaście osób. Pojawiło się pojęcie „wyścigu szczurów”, które jest metaforą dążenia do możliwie jak najwyższych wyników w pracy zawodowej. Ta potrzeba bycia konkurencyjnym na rynku pracy sprawia, że przyswajamy wzorce postępowania związane z rywalizacją (być lepiej wykształconym, znać więcej języków, być bardziej dyspozycyjnym). W konsekwencji, budowanie konkurencyjności na rynku pracy wymaga ogromnych poświęceń (szkolenia, praca po godzinach) kosztem życia rodzinnego. Jest to szczególnie odczuwalne w sytuacji kobiet na rynku pracy. Od początku lat 90 –tych zmniejsza się liczba osób, która opowiada się za tradycyjnym podziałem ról w rodzinie, zgodnie z którym kobieta ma pełnić rolę gospodyni domowej, a mężczyzna zapewniać środki materialne. Powiększa się grupa osób przyznająca obu małżonkom prawo do udziału w życiu zawodowym²⁶³ Według danych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) statystyczny polski pracownik w 2015 roku w pracy spędził 1963 godziny. Wśród krajów, które są zrzeszone w OECD tylko w Grecji pracownicy spędzili w pracy więcej czasu, bo aż 2042 godziny. Dłużej od Polaków pracują również Rosjanie. Mniej od nas w pracy spędzili mieszkańcy krajów regionu Łotwa (1903 godziny), Litwa (1860 godzin), Estonia (1852 godziny), Czechy (1779 godzin), Słowacja (1754 godziny), czy Węgry (1749 godzin). O wiele mniej czasu praca zawodowa zabierała znacznie bogatszym od nas Niemcom (1371 godzin), Holendrom (1419 godzin) i Duńczykom (1457 godzin).

263 Biesert M. *Przemiany współczesnej rodziny polskiej*. Rocznik lubuski Tom 32, cz. 2, 2006 str.22



Źródło: <https://oko.press/polak-pracuje-dlugo-malo-wydajnie-wina/> dostępne 3 maja 2017 r.

Z powyższego wykresu wynika, że przeciętny polski pracownik spędza w pracy 40 godzin tygodniowo natomiast przykładowo Duńczyk – 28 godzin. Jeszcze mniej czasu praca zawodowa zabiera przeciętnemu Niemcowi. Trzeba pamiętać, że przytaczane statystyki dotyczą w znacznej większości, tak zwanych państw dobrobytu²⁶⁴ gdzie zarobki są wyższe i pozwalają na krótszy czas pracy oraz życie na wystarczającym poziomie, realizację swoich pasji lub po prostu poświęcenie czasu rodzinie. Warto zapytać, czy tak duża ilość czasu poświęcana pracy zawodowej, wpływa na życie rodzinne? Jakie są skutki poświęcania dużej ilości czasu na pracę zawodową? Są to pytania uzasadnione gdyż, jak twierdzi Główny Urząd Statystyczny, czas poświęcany pracy przez tych, którzy pracują wzrósł (badania przeprowadzane są co 10 lat) o około pół godziny średnio w całej zbiorowości. Silniej wzrósł u kobiet²⁶⁵. Tematyka równowagi między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*) jest w stanie zainteresować każdego, kto boryka się z codziennymi problemami podczas godzenia obowiązków pracownika z obowiązkami wobec rodziny. Utrzymywanie równowagi między pracą a życiem prywatnym wymaga umiejętności radzenia sobie z wieloma problemami, pojawiają się konflikty w wielu obszarach życia.

264 Majewska M. *Rozwój elastycznego rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Poznań 2016 r. str.87

265 <http://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/1431542,GUS-sprawdzil-jak-wykorzystujemy-czas-Ile-na-prace-a-ile-na-przyjemnosci> dostępne 27 czerwca 2017

Konflikt praca – rodzina

We współczesnym modelu rodziny kobiety pracują zawodowo. Wymaga to od nich pogodzenia kariery zawodowej z wychowywaniem dzieci czy opieką nad starszymi rodzicami. W świetle koncepcji amerykańskiego badacza Roberta L. Khana konflikt między pracą a rodziną stanowi formę konfliktu między rolami, w którym wymagania roli w obszarach pracy i rodziny są pod pewnymi względami nie do pogodzenia²⁶⁶. Konflikt taki zachodzi wówczas, gdy wymagania stawiane przez pracę i przez rodzinę są do pewnego stopnia ze sobą niezgodne. Warto wskazać, że istnieje kilka źródeł tej niezgodności. Są to czas, napięcie i zachowania związane z pełnioną rolą społeczną²⁶⁷.

Konflikt oparty na czasie (*time-based conflict*). Polega on na tym, że w tym samym czasie pojawiają się problemy w wypełnianiu ról w życiu prywatnym i w pracy zawodowej. Konflikt oparty na czasie przyjmuje dwie zasadnicze formy. W pierwszej formie mamy do czynienia z sytuacją, gdy wymagania czasowe związane z jedną



266 Lachowska B. *Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakością życia pracujących rodziców*. Psychologia Społeczna 2012 tom 74 (23) 353-371 str. 354

267 Tamże str.355

z ról fizycznie uniemożliwiają spełnienie obowiązków związanych z drugą rolą. Na przykład praca zawodowa może utrudnić matce zajmowanie się chorym dzieckiem. Drugą formą tego konfliktu jest sytuacja, gdy presja związana z rolą matki powoduje ciągle nią zaabsorbowanie, co uniemożliwia lub znacznie utrudnia wypełnianie zadań wynikających z roli pracownika firmy. Dla przykładu: pracownica jest obecna w pracy, ale tak naprawdę nie skupia uwagi na swoich zadaniach, ponieważ jej myśli krążą wokół problemów, jakie jego dziecko ma w szkole. Konflikt praca – rodzina ma charakter dwukierunkowy. Z jednej strony możemy mówić o negatywnym wpływie pracy na rodzinę (konflikt praca – rodzina), a z drugiej o niekorzystnym oddziaływaniu rodziny na pracę (konflikt rodzina – praca). Te dwa rodzaje konfliktów nie wykluczają się wzajemnie, co oznacza, że kobieta jako matka i pracownik firmy, może doświadczać ich równocześnie – w tym samym czasie.

Konflikt oparty na napięciu (*strain-based conflict*). Tego rodzaju konflikt ma miejsce wówczas, gdy napięcie powodowane przez jeden z obszarów znacznie utrudnia wypełnianie obowiązków w drugim. Na przykład stresujący dzień w pracy utrudnia cierpliwe odrabianie zadania domowego z dzieckiem a problemy rodzinne utrudniają wywiązanie się na czas ze zleconych w pracy zadań. Praca może rodzić utrudnienia w życiu rodzinnym. Brak czasu dla rodziny z powodu obowiązków w pracy wywołuje napięcie emocjonalne które mogą przejawiać się w złości na członków rodziny z powodu stresujących wydarzeń w pracy. Negatywne emocje mogą być wywołane u pracujących kobiet, przez wymóg odmiennych sposobów zachowania się w rolach rodzinnych i zawodowych. W opinii badaczy tej problematyki, pracujące zawodowo kobiety doświadczają większego konfliktu rodzina - praca niż mężczyźni, których z kolei charakteryzuje wyższy poziom konfliktu praca – rodzina²⁶⁸.

Konflikt oparty na zachowaniach (*behavior-based conflict*). Ma on miejsce wówczas, gdy specyficzne wzorce zachowań przejawianych w jednej z ról są niezgodne z wymaganiami stawianymi w drugiej roli. Na przykład od kierownika często oczekuje się, by był w pracy bezstronny, konsekwentny, zdystansowany, natomiast rodzina oczekuje serdeczności, ciepła i wsparcia. Trzeba jednak powiedzieć, że uczestnictwo w wielu dziedzinach życia, pełnienie kilku ról zarówno w pracy jak i w życiu, jest dla kobiet (i zapewne również dla mężczyzn) bardziej korzystne niż pozostawanie w domu lub koncentrowanie się na własnej karierze – kobiety pracujące i równocześnie wychowujące dzieci cieszą się lepszym zdrowiem psychicznym i fizycznym od kobiet pozostających w domu²⁶⁹. Prowadzi to do wniosku, że istnieją sposoby skutecznego godzenia obowiązków wynikających z pełnienia różnych ról zarówno w pracy jak i w życiu prywatnym. Zanim jednak zostaną one przedstawione, trzeba opisać czynniki zwiększające ryzyko potencjalnego konfliktu między pracą a życiem prywatnym.

268 <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171420716> dostępne 2 maja 2017

269 Derbis R.: *Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca a poczucie jakości życia matek pracujących zawodowo*. W: Skłodowski H. [red.]. *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013, str. 79

Czynniki zwiększające ryzyko konfliktu między pracą a życiem prywatnym

Warto wskazać czynniki zwiększające ryzyko pojawienia się konfliktu między pracą a innymi sferami życia pracownika²⁷⁰.

1. Stresory wynikające z pełnionych ról prywatnych i zawodowych - oczekiwania i wymagania związane z rolami są niemożliwe do wzajemnego pogodzenia. Rola jest niejasna, gdy jednostka nie posiada wiedzy na temat zakresu jej obowiązków, oczekiwań czy wymagań. Rola matki jest poznawana w procesie socjalizacji i nawet we współczesnym modelu rodziny, dziecko jest dla kobiety największą wartością²⁷¹. Z przeciążeniem ról mamy do czynienia w sytuacji, gdy kobieta ma do wykonania wiele zadań, a zarazem nie dysponuje wystarczającym czasem, aby je zrealizować. Mogą to być zadania zarówno związane z pracą zawodową jak i obowiązkami domowymi.
2. Silne zaangażowanie w rolę. Jeśli kobieta pozostająca z zatrudnieniu zbyt mocno zaangażuje się w rolę rodzinną lub zawodową, może tym doprowadzić do zachwiania równowagi między tymi sferami swojego życia. Przykładowo kobiety, które mocno identyfikują się z daną rolą zawodową poświęcają mniej uwagi innym aspektom swojego życia (na przykład własnemu zdrowiu) w konsekwencji utrudnia to pełnienie innych ról – matki, żony.
3. Brak wsparcia społecznego. Brak emocjonalnego, informacyjnego i instrumentalnego wsparcia ze strony współpracowników, kierownictwa firmy, partnera czy innych członków

270 https://badaniahr.pl/rownowaga_miedzy_zyciem_prywatnym_a_praca_work_life_balance dostępne 3 maja 2017

271 <https://rops-katowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf> dostępne 27 czerwca 2017



rodziny nasila konflikt między pracą a życiem prywatnym. Wsparcie może pochodzić od rodziny, przyjaciół, znaczących innych²⁷², którymi mogą być osoby posiadające autorytet, władzę, reprezentujące uznawane wartości. Wsparcie pochodzące z miejsca pracy zmniejsza stres zawodowy, natomiast wsparcie pochodzące od rodziny, poprawia samopoczucie psychiczne i fizyczne pracowników. Jeśli przykładowo pojawiają się problemy emocjonalne związane z wydarzeniami w sferze rodzinnej (np. śmierć bliskiej osoby, choroba,) najważniejszą rolę odgrywa współmałżonek, najbliższa rodzina, przyjaciele i profesjonaliści – na przykład w formie pomocy psychologicznej.

4. Charakterystyka miejsca pracy. Pewne cechy miejsca pracy mogą utrudniać osiągnięcie *work-life balance*. Należą do nich: długi czas pracy, niski poziom autonomii, mała kontrola nad tym, co się dzieje w firmie, brak wpływu na przydzielane zadania. Dużo zależy od pracodawcy, który może podejmować szereg działań umożliwiających zatrudnianym kobietom utrzymanie równowagi na linii praca – życie prywatne, na przykład telepraca, elastyczny czas pracy czy prorodzinna polityka firmy²⁷³.
5. Charakterystyka rodziny. Funkcjonowanie kobiety w rodzinie ma duże znaczenie dla równowagi między pracą a życiem prywatnym. Napięcia i konflikty wpływają negatywnie na poziom funkcjonowania w rolach pracownicy oraz matki. O wiele trudniej jest wtedy osiągnąć *work-life balance*. Sytuacja w której oboje małżonkowie pracują i są bardzo zaangażowani w swoje role zawodowe, może nieść ze sobą zagrożenie dla równowagi na niekorzyść życia rodzinnego. Posiadanie pod opieką dużej ilości dzieci czy opieka nad członkami rodziny w starszym wieku, również może utrudniać poświęcenie się obowiązkom zawodowym.
6. Cechy osobowości. Istnieją pewne cechy osobowości pracownika, które powodują, że jest on szczególnie podatny na konflikt między pracą a życiem prywatnym. Należą do nich m.in. wysoka neurotyczność, niska ugodowość czy małe poczucie skuteczności. Osoby neurotyczne są pobudliwe i chwiejne emocjonalnie, podatne na doświadczanie negatywnych emocji, w tym lęku i przygnębienia. Niski poziom ugodowości przejawia się m.in. negatywnym nastawieniem do innych ludzi. Poczucie skuteczności to przekonanie, iż można tak sterować własnym zachowaniem, by sprostać wymogom sytuacji. Nie ulega wątpliwości, że konfliktowi praca-życie sprzyja pracoholizm prowadzący do przeciążenia pracą²⁷⁴.
7. Zjawiska demograficzne. W problematyce *work-life balance* znaczenie mają cechy demograficzne, które wpływają na pojawianie się konfliktu praca – życie. Anna Lubrańska w swojej pracy pt. Konflikt praca rodzina i rodzina – praca

272 Reber, A., Reber E. *Słownik psychologii*. Wydawnictwo naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008. Str. 934

273 Od bezrobocia do zatrudnienia – mobilność kobiet na rynku pracy. Red. Krajewski S. Mackiewicz M. Wydawnictwo PIĄTEK TRZYNASTEGO. Łódź 2011 str. 33

274 Chirkowska – Smolak T. Równowaga między Pracą a życiem osobistym. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny Rok LXX - zeszyt 1 – 2008. str. 237



w aspekcie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych, przedstawia cały wachlarz czynników wśród których większość ma charakter demograficzny (płeć, wiek)²⁷⁵. Czynniki te można znaleźć we wnioskach z przeprowadzonego przez autorkę badania.

U matek konflikt praca-rodzina istotnie dodatnio koreluje z wysokością dochodu. Uzyskanie wyższych dochodów okupione jest często poświęceniami na rzecz wykonywanej pracy, co prowadzi do konfliktu na linii praca - rodzina

Wśród kobiet bezdzietnych występuje istotnie statystyczny związek między wiekiem i stażem pracy na obecnym stanowisku a konfliktem rodzina-praca. Bezdzietne kobiety odczuwają presję wynikającą z chęci posiadania potomstwa a wykonywana praca w znacznym stopniu utrudnia podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny.

Istotną statystycznie zależność w odniesieniu do konfliktu rodzina-praca otrzymano dla liczby dzieci (u wszystkich badanych i u kobiet), stażu pracy na obecnym stanowisku (u wszystkich badanych i u mężczyzn) oraz wieku (w całej badanej populacji). Im więcej dzieci w rodzinie tym częściej pojawia się problem pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, zwłaszcza wśród pracujących kobiet. W stosunku do doświadczonych pracowników firmy mają zwiększone oczekiwania co również zwiększa trudności w godzeniu obowiązków pracownia z obowiązkami matki/żony.

275 <http://medpr.imp.lodz.pl/Konflikt-praca-rodzina-i-rodzina-praca-w-aspekcie-roznic-miedzypłciowych-i-miedzypokoleniowych,555,0,2.html> dostępne 2 maja 2017



W porównaniu z osobami bezdzietnymi rodzice doświadczają silniejszego konfliktu rodzina–praca. Posiadanie dzieci związane jest z wieloma wyrzeczeniami na rzecz rodziny. Często wymaga to od kobiety podjęcia trudnych decyzji dotyczących na przykład wykorzystania urlopu wychowawczego. Powrót do aktywności zawodowej po przerwie jest bardzo trudny.

Podobna zależność występuje między matkami a kobietami, które nie mają dzieci. Kobiety posiadające dzieci obciążone są daleko większą ilością obowiązków i to generuje konflikt rodzina – praca. Konflikt rodzina praca w przypadku kobiet bezdzietnych związany jest z oczekiwaniami, wyobrażeniami co do tej sfery życia prywatnego jaką jest rodzina. Bezdzietne kobiety odczuwają szereg potrzeb związanych z samorealizacją również w roli matki.

W okresie wczesnej dorosłości istnieje zróżnicowanie w intensywności konfliktu rodzina–praca między rodzicami a osobami bezdzietnymi. Silniejszego konfliktu ról doświadczają młodzi rodzice gdyż jako młodzi ludzie podejmują trud związany z opieką nad dziećmi. Młode matki z pewnością mają więcej obowiązków domowych niż ich bezdzietne koleżanki.

W okresie średniej dorosłości istnieją istotne statystycznie różnice w nasileniu konfliktu praca – rodzina między kobietami i mężczyznami oraz między matkami i ojcami. Intensywniejszego konfliktu doświadczają mężczyźni i ojcowie w wieku średnim. Pracujące kobiety, dla których priorytetem jest potomstwo nie odczuwają silnego konfliktu między pracą a domem – praca jest źródłem dochodu a potrzeba samorealizacji związana jest z wychowaniem potomstwa.

Okazuje się, że istnieje bardzo dużo czynników mogących utrudniać, zaburzać równowagę *work life balance*. Część z nich wskazuje, że kobiety częściej doświadczają konfliktu ról, kiedy indziej okazuje się, że dotyczy on głównie mężczyzn (konflikt praca – rodzina). Należy pamiętać, że takie czynniki jak stresory związane z pełnionymi rolami, zaangażowanie w pełnienie ról, brak wsparcia społecznego, charakter miejsca pracy, charakterystyka rodziny, cechy osobowości i w końcu zjawiska demograficzne, mogą generować przyczyny konfliktów na linii rodzina praca oraz praca rodzina.

Konsekwencje konfliktu między pracą a życiem prywatnym

Istnieje wiele wyników badań naukowych w których wykazano, że konflikt między pracą a życiem prywatnym niesie szereg negatywnych konsekwencji dla pracownika, jego rodziny i zatrudniającej go organizacji²⁷⁶. Zaburzenie równowagi praca – życie bardzo często prowadzi do istotnego pogorszenia psychicznego zdrowia pracownika. Może się zdarzyć, że przy silnym zaangażowaniu w pracę pojawi się konflikt praca – rodzina. Wraz z tym konfliktem pojawi się stres zawodowy zwiększający ryzyko wypalenia zawodowego²⁷⁷ rozumianego jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych²⁷⁸. W konsekwencji, taki stan może obniżyć zaangażowanie zatrudnionych osób w wykonywaną pracę i negatywnie wpływać na czerpaną z niej satysfakcję. Ostatecznie (z punktu widzenia firmy) może wystąpić szereg negatywnych zjawisk wynikających z obniżenia produktywności i wydajności pracowników²⁷⁹ takich jak, utrata lojalności klientów, trudności z naborem kandydatów do pracy, odpływ pracowników do konkurencji. Warto jednak wiedzieć, że z punktu widzenia jednostki, człowieka doświadczającego problemów z utrzymaniem równowagi na linii praca – życie prywatne, istnieje wiele możliwości radzenia sobie z tymi negatywnymi konsekwencjami. Możliwość taką daje koncepcja wzajemnego wzbogacania się pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Koncepcja wzajemnego wzbogacania się pracy zawodowej i życia rodzinnego (*work/family enrichment*)

Wzajemne zależności między rodziną i pracą nie polegają wyłącznie na tym, że pozostają ze sobą w konflikcie. Warto zwracać uwagę na ich wzajemne pozytywne relacje²⁸⁰. Zainteresowanie tymi relacjami doprowadziło do powstania koncepcji mówiącej o wzajemnym wzbogacaniu się pracy zawodowej i życia rodzinnego (*work/family enrichment*)²⁸¹. Okazuje się, że doświadczenia z jednej roli poprawiają jakość życia w drugiej roli. Zarówno wzbogacanie pracy przez rodzinę, jak i rodziny przez pracę może przebiegać różnymi drogami. Na przykład udane życie rodzinne może być dla kobiety źródłem pozytywnych

276 <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/838384/Work%20-%20life%20balance.pdf/da1779cb-4a0f-4315-8fe0-9012f5131a3f?t=1406646782000> dostępne 4 maja 2017

277 Derbis R.: *Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca a poczucie jakości życia matek pracujących zawodowo*. W: Skłodowski H. [red.]. *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013, str. 79

278 *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Redakcja naukowa Helena Sęk. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2006 str. 15

279 <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/838384/Work%20-%20life%20balance.pdf/da1779cb-4a0f-4315-8fe0-9012f5131a3f?t=1406646782000> dostępne 4 maja 2017

280 <http://medpr.imp.lodz.pl/Konflikt-praca-rodzina-i-rodzina-praca-w-aspekcie-roznic-miedzyplciowych-i-miedzypokoleniowych.555,0,2.html> dostępne 2 maja 2017

281 Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. *Academy of Management Review*, 31, str. 72



emocji, które przeniosą się na funkcjonowanie zawodowe wzmacniając między innymi motywację i zaangażowanie w wykonywaną pracę. Z drugiej strony, praca w przyjaznym środowisku kształtuje umiejętności, postawy, które ułatwiają wypełnianie ról pełnionych w rodzinie. Na przykład pracownica uczy się w swojej pracy obowiązkowości czy odpowiedzialności za innych, a z kolei te cechy pozwalają jej stawać się lepszą matką czy żoną. Można stwierdzić, że gdy pracownice zauważą, że firma w której pracują pomaga im w integrowaniu ról rodzinnych i zawodowych, zaczynają postrzegać tę organizację jako bardziej wspierającą i troszczącą się o nie i ich rodziny. Może to sprawić, że zaczną przejawiać bardziej niż dotychczas, przychylną postawę wobec pracy²⁸². Warto wskazać jeszcze inne czynniki, wpływających na samopoczucie i wypełnianie obowiązków zawodowych. Oprócz rodziny mogą to być – hobby, wypoczynek, edukacja, aktywność społeczna, kontakty towarzyskie. Wszystkie wymienione aktywności mogą znaleźć się w konflikcie z pracą zawodową. Jednakże poprzez analogię do konfliktu na linii praca – życie prywatne, można doszukiwać się elementów wzbogacających zarówno obszar pracy zawodowej jak i każdy aspekt życia w którym człowiek uczestniczy. Można przyjąć, że właściwie każda aktywność w środowisku człowieka ma charakter społeczny. Na przykład uprawiając jakieś hobby mamy możliwość nawiązywania kontaktów

²⁸² Lachowska B. *Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakością życia pracujących rodziców*. Psychologia Społeczna 2012 tom 74 (23) 353-371 str. 358

z innymi hobbystami. Można w związku z tym mówić o różnych aspektach wsparcia społecznego²⁸³. Wsparcie społeczne to uniwersalna ludzka potrzeba nawiązywania więzi z innymi, przynależności do sieci społecznych, integracji i przywiązania. Można sądzić, że zagadnienie work-life balance nie powinno być ograniczane jedynie do harmonijnych relacji między pracą a rodziną. Należy zastanowić się, czy zagadnienie to nie dotyczy równowagi między pracą zawodową a całym życiem prywatnym kobiety, obejmującym między innymi stan zdrowia, działalność społeczną, hobby, sieć znajomych, wypoczynek, udział w wydarzeniach kulturalnych i inne.

Badanie relacji między pracą a życiem prywatnym

Początki badań nad relacjami między pracą i życiem prywatnym sięgają lat 70- tych ubiegłego wieku, kiedy badacze amerykańscy, pracodawcy, pracownicy działów personalnych zajęli się problemami związanymi z pracoholizmem i wypaleniem zawodowym.

Termin „równowaga praca-życie” (ang. *work-life balance*, WLB) został wtedy użyty w kontekście rozwiązań przyjaznych rodzinie, wprowadzanych ze względu na kryzys modelu męskiego żywiciela rodziny, który wiązał się ze zwiększeniem aktywności zawodowej kobiet na masową skalę²⁸⁴. W latach 90 – tych badacze dostrzegli obecność istotnych różnic międzypokoleniowych, związanych z pojawianiem się konfliktu ról²⁸⁵. Okazało się, że młodzi pracownicy określane często jako tak zwane pokolenie Y²⁸⁶ (urodzeni na początku lat 80.) są w znacznie mniejszym stopniu niż ich starsi koledzy (pokolenie X) skłonni do wyrzeczeń na rzecz przedsiębiorstwa²⁸⁷. Coraz więcej osób młodych, wchodzących na rynek pracy, przywiązuje wagę do możliwości rozwijania swoich zainteresowań oraz realizowania się w innych obszarach niż tylko zawodowa. Można zastanawiać się, czy pojawienie się na rynku pracy takich pracowników zostało wywołane ewolucyjnym charakterem zmian w gospodarce, która, jak określa się obecnie, jest gospodarką opartą na wiedzy²⁸⁸. Faktem jest, że taka postawa w dużej mierze jest rezultatem sytuacji panującej na rynku pracy. Rozwój gospodarek opartych na wiedzy generuje zapotrzebowanie na pracowników wiedzy. Pracownik wiedzy to osoba, która w swojej pracy wykorzystuje zdobyte wykształcenie a jednocześnie

283 Derbis R.: *Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca a poczucie jakości życia matek pracujących zawodowo*. W: Skłodowski H. [red.], *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013, str. 79

284 http://www.zus.pl/documents/10182/167749/7_Agnieszka_Smoder.pdf/98d8fade-ad96-479f-982c-8a28d560fdbf dostępne 2 maja 2017

285 <http://medpr.imp.lodz.pl/Konflikt-praca-rodzina-i-rodzina-praca-w-aspekcie-roznic-miedzypokoleniowych-555,0,2.html> dostępne 2 maja 2017

286 http://krakow.wyborcza.pl/krakow/1,44425,17056726,Pokolenie_X_Y_Z_Czym_sie_roznia_i_jak_sie_komunikuja_.html?disableRedirects=true dostępne 4 maja 2017

287 https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie_Y dostępne 4 maja 2017 r.

288 Majewska M. *Rozwój elastycznego rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Poznań 2016 r. str.32

wykazuje chęć pogłębiania i rozwijania własnej wiedzy²⁸⁹ a tym samym posiadają zdolność zarządzania własną karierą zawodową²⁹⁰. Taki pracownik, dzięki swojemu potencjałowi, może skutecznie wykorzystać każdą szansę jaką daje coraz bardziej elastyczny i wymagający rynek pracy. To rynek pracy dyktuje popularność elastycznych form zatrudnienia z których coraz częściej korzystają kobiety pragnące rozwijać swoją karierę zawodową nie zaniebując jednocześnie życia rodzinnego. Z drugiej strony Rynek wymusza na pracownikach dużą mobilność i gotowość do zmiany kwalifikacji na takie, na które w danym momencie jest popyt. Obecnie młodzi ludzie, rozpoczynający swoją karierę zawodową są elastyczni, mają świadomość, że na współczesnym rynku pracy dominuje w kontaktach z pracodawcami tak zwany kontrakt transakcyjny²⁹¹. Stąd coraz popularniejszą procedurą zatrudniania pracowników staje się outsourcing, czyli zatrudnianie pracowników spoza organizacji, do konkretnych zadań i na czas określony. Taki „transakcyjny” rynek pracy daje możliwość elastycznego kształtowania relacji z pracodawcami co pozwala nabrać zdrowego dystansu do samego stosunku pracy. Jest to ważne dla wielu kobiet pragnących realizować nie tylko plany zawodowe ale również plany osobiste związane z rodziną i dziećmi. Współczesny rynek pracy wymusza wielokrotną zmianę miejsca pracy poprzez nawiązywanie wielu transakcji z pracodawcami. Z kolei przedsiębiorstwa, które realizują ideę work – life balance dają kobietom (choć nie tylko im), możliwość pogodzenia pracy z pozazawodowymi obowiązkami czy zajęciami w dużej mierze związanymi z rodziną. Z badania zrealizowanego w ramach Programu Najlepsi Pracodawcy 2012, ponad połowa (55 proc.) osób zatrudnionych w badanych firmach przyznaje, że udaje im się zachować odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a osobistym²⁹². Nie dzieje się to jednak samoistnie. Wdrażanie strategii work – life – balance służy przede wszystkim poprawianiu wyników pracy w organizacjach. Jest to inwestycja w zasoby ludzkie. Aby dobrze inwestować trzeba posiadać rzetelną diagnozę. Diagnozę nasilenia i skali problemu jakim jest równowaga między pracą a życiem prywatnym pracowników. Służą do tego odpowiednie kwestionariusze. Można je nabyć na zasadach komercyjnych. Bardzo cenne są te narzędzia, które umożliwiają pomiar pozytywnych, nie tylko negatywnych oddziaływań zachodzących między pracą a sferą prywatną pracownika²⁹³.

289 Majewska M. *Rozwój elastycznego rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Poznań 2016 r. str.35

290 https://pl.wikipedia.org/wiki/Kapita%C5%82_kariery dostępne 5 czerwca 2017

291 Adamska K. *Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego Psychologia społeczna* 2011 tom 6 str. 273

292 <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/rownowaga-miedzy-praca-i-zyciem-prywatnym-to-sie-oplaca,15324.html> dostępne 12 czerwca 2017

293 https://badaniahr.pl/rownowaga_miedzy_zyciem_prywatnym_a_praca_work_life_balance dostępne 3 maja 2017



Sposoby utrzymania równowagi w relacji praca – życie prywatne

Wysiłki zmierzające do utrzymania równowagi w relacji praca – życie prywatne mogą być podejmowane przez pracodawców jak również przez samych pracowników. Ponieważ nie wszystkie firmy mają swoje strategie zapewniania równowagi²⁹⁴, warto wiedzieć jak samemu zapewnić sobie work life balance. Chcąc osiągnąć równowagę, zastanawiamy się jak pogodzić dwa obszary życia prywatnego i pracę zawodową. Zadajmy sobie pytanie o to, jak traktujemy naszą pracę. Czy jest ona częścią naszego życia czy jest jakimś osobnym obszarem. Następnie spróbujemy wskazać elementy składające się na nasze życie – obowiązki domowe, praca, relax. Dążenie do osiągnięcia równowagi życiowej może być trudne, każdy z tych obszarów wymaga uwagi i czasu. Pracodawca oczekuje wykonywania dodatkowych zadań a w domu pojawiają się kolejne obowiązki. Warto jednak podjąć to wyzwanie. W sieci internetowej dostępne są krótkie porady, które zwracają uwagę na podstawowe aspekty work – life balance z punktu widzenia indywidualnej osoby. Dla przykładu portal www.praca.senior.pl przedstawia na swojej stronie następujące wskazówki dotyczące work -life-balance, cytając: „Jak wskazują eksperci, szczególnie trudno jest osiągnąć równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym, gdy nie ma klarownie wyznaczonych granic pomiędzy jednym a drugim. Time Magazine publikuje kilka wskazówek pomocnych w wysiłku osiągnięcia „work-life balance”:

294 Borkowska S. *Równowaga Między Pracą a życiem pozazawodowym*. Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica 240, 2010 str. 17

- nie twórz zbyt obszernej listy „rzeczy do zrobienia”, raczej ogranicz się do najważniejszych, kilku spraw; jeśli postanowisz wykonać niewielką liczbę zadań, masz większą pewność, że zrobisz to dobrze;
- przeanalizuj zadania, których wyniki są niewspółmierne; być może poświęcasz dużo czasu na coś, co nie jest pierwszej ważności, a zabiera Ci cenne godziny, a nawet dni; przejrzyj listę rzeczy do zrobienia i w pierwszej kolejności wybieraj te najważniejsze;
- naucz się delegować zadania; nawet jeśli odpowiadasz za dany projekt en bloc, nie oznacza to, że musisz zrobić wszystko samodzielnie - jeżeli wiesz, jak wybierać i motywować ludzi do realizacji poszczególnych zadań, łatwiej Ci będzie zapanować nad całością niż w przypadku, gdy na własną rękę zechcesz wykonać wszystko od „a” do „z”; działanie jak „Zosia-Samosia” bywa bardzo nieproduktywne i daje złudne wrażenie panowania nad chaosem.”²⁹⁵

Innym rozwiązaniem jest możliwość korzystania z usług coacha kariery specjalizującego się w problematyce work life balance. Będzie to proces długotrwały i trudny ponieważ wymaga zmiany wielu, niekiedy bardzo utrwalonych przekonań, nawyków oraz tworzenia nowych nawyków²⁹⁶ nie wspominając o przejściu przez fazę zaprzeczenia i oporu. Według portalu hrnews.pl, utrzymanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym można, na realizować poprzez przestrzeganie 10 przykazań WLB²⁹⁷:

- We wszystkim co robię zachowuje umiar i rozsądek
- Szanuję i słucham odczuć moich bliskich
- Rozmawiam o pracy w domu
- Dotrzymuję obietnic złożonych bliskim
- Dom i bliscy są dla mnie ważni także w godzinach pracy
- Poświęcam pracy tyle czasu, ile akceptują moi bliscy
- Wyjazdy służbowe są elementem mojej pracy
- W domu prowadzę tylko rozmowy służbowe tego warte
- W pracy prowadzę rozmowy prywatne, z zachowaniem umiaru
- Poświęcam czas w dni wolne na pracę, gdy wymaga tego sytuacja

Te proste i oczywiste przykazania wcale nie są takie łatwe do zastosowania. Ale tak właśnie bywa z przykazaniami.

Opracowanie: **Janusz Grochmański, p.o. Kierownika CiPKZ - Oddział w Sieradzu**

295 Źródło: <http://www.praca.senior.pl/114,0,Rownowaga-miedzy-praca-a-zyciem-prywatnym-8211-wyznacz-sobie-jasne-granice,26385.html> dostępne 12 czerwca 2017

296 <http://anitamichalska.pl/coaching-czyli-co/> dostępne 12 czerwca 2017

297 <http://www.hrnews.pl/topnews,3614,10-przykazan-work-life-balance.aspx> dostępne 14 czerwca 2017

Literatura

1. Adamska K. *Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego* Psychologia społeczna 2011 tom 6
2. Borkowska S. *Równowaga Między Pracą a życiem pozazawodowym*. Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica 240, 2010
3. Chirkowska – Smolak T. *Równowaga między Pracą a życiem osobistym*. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny Rok LXX - zeszyt 1 – 2008.
4. Derbis R.: *Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca a poczucie jakości życia matek pracujących zawodowo*. W: Skłodowski H. [red.]. *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013
5. Lachowska B. *Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców*. Psychologia Społeczna 2012 tom 74 (23) 353-371
6. Majewska M. *Rozwój elastycznego rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Poznań 2016 r.
7. Sęk H. (red) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2006
8. Skłodowski H. [red.]. *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013
9. Zalewska A. (2008), *Konflikty Praca - Rodzina - ich Uwarunkowania i Konsekwencje. Pomiar Konfliktów* [w:] L. Golińska, B. Dudek, (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Netografia:

1. <http://www.hrnews.pl/topnews,3614,10-przykazan-work-life-balance.aspx>
2. <https://sukcespisanyszminka.pl/czy-work-life-balance-jest-mozliwy/>
3. <http://www.hrtrendy.pl/2013/09/10/utrzymywanie-wlasciwej-rownowagi-praca-zycie-zadanie-dla-pracodawcy-dla-pracownika>
4. https://badaniahr.pl/rownowaga_miedzy_zyciem_prywatnym_a_praca_work_life_balance
5. <http://anitamichalska.pl/coaching-czyli-co/>
6. <http://www.hrnews.pl/topnews,3614,10-przykazan-work-life-balance.aspx>



Kobieta we współczesnym świecie pełni wiele odpowiedzialnych ról. Najważniejsze z nich, to role rodzinne i zawodowe. Każdy z tych obszarów wymaga ogromnego zaangażowania i poświęcenia, w konsekwencji bywają sytuacje, kiedy wypełnianie tych ról i funkcjonowanie w życiu społecznym staje się dla kobiety bardzo trudne i frustrujące. Powodów trudności można podać wiele. Są to m.in. dyskryminacja w miejscu pracy i w rodzinie, trudności ze znalezieniem pracy, przemoc domowa, uzależnienie czy bezdomność. Nie wszystkim udaje się samodzielnie rozwiązać pojawiające się problemy. Warto wówczas zwrócić się o pomoc do organizacji, których zadaniem jest wspieranie osób w trudnej sytuacji. W dalszej części artykułu zostaną omówione wybrane problemy, z jakimi borykają się kobiety oraz organizacje udzielające im wsparcia. Dane teleadresowe organizacji znajdują się na końcu artykułu.

Organizacje działające na rzecz przestrzegania równości praw kobiet i zapobiegania dyskryminacji

Zgodnie z obowiązującymi w naszym kraju przepisami, kobiety i mężczyźni posiadają takie same prawa. Równość gwarantuje nam art. 33 Konstytucji. Zasada równego traktowania mówi o tym, że kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a także równy dostęp do zasobów społecznych, m.in.. rynku pracy.²⁹⁸ Przedstawiciele obu płci mają takie same prawa do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę takiej samej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji oraz sprawowania urzędów publicznych.²⁹⁹ Tak wyglądają przepisy. A rzeczywistość? Okazuje się, że mimo wysiłków rządu i organizacji walczących o równouprawnienie, nadal zdarza się, że kobiety są dyskryminowane. Najczęściej doświadczają nierównego traktowania podczas poszukiwania zatrudnienia i w miejscu pracy. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, kiedy pracodawca preferuje mężczyzn przy zatrudnianiu, proponuje kobietom wynagrodzenie niższe niż mężczyznom pracującym na równorzędnych stanowiskach, nierzadko zdarza się również blokowanie kobietom awansu. Szczególnym przypadkiem dyskryminacji za względu na płeć, który dotyka głównie kobiety, jest molestowanie seksualne. Oznacza ono każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie albo upokorzenie pracownika.³⁰⁰ Osoba, która doświadcza dyskryminacji, może szukać wsparcia w organizacjach działających na rzecz przestrzegania równości praw.

298 *Podręcznik Równość szans kobiet i mężczyzn*, <https://www.pois.gov.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

299 *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, <https://www.arslege.pl/zasada-rownosc-kobiet-i-mezczyzn/k15/a5264/>, dostęp – 20.07.2017r.

300 *Praca, dyskryminacja kobiet ze względu na płeć*, <http://polki.pl/praca-i-finanse/praca,dyskryminacja-kobiet-ze-wzgledu-na-plec,10298498,artykul.html>, dostęp – 20.07.2017r.

Centrum Praw Kobiet to najbardziej aktywna i wszechstronna organizacja wspierająca kobiety działająca na terenie województwa łódzkiego. Jest to pozarządowa organizacja, której misją jest m.in. udzielanie pomocy osobom doświadczającym dyskryminacji we wszystkich sferach życia społecznego, publicznego i kulturalnego. Centrum oferuje przede wszystkim porady prawne oraz informację prawną w postaci publikacji (np. seria poradników „Poznaj swoje prawa”), co jest bardzo ważnym aspektem działalności, ponieważ nie każda osoba pokrzywdzona wie, jakie prawa jej przysługują i w jaki sposób może je egzekwować. Centrum Praw Kobiet służy również pomocą psychologiczną w formie indywidualnych spotkań z psychologiem oraz warsztatów grupowych. **Istotną rolę w działalności odgrywają zajęcia edukacyjne - spotkania na temat praw kobiet dla wszystkich zainteresowanych osób.**³⁰¹

Organizacje wspierające przedsiębiorczość kobiet

Mimo nieustających działań mających na celu wyrównywanie szans na rynku pracy, wciąż daje się zauważyć, że sytuacja kobiet poszukujących zatrudnienia bywa trudna. Z tego względu **wiele z nich decyduje się na założenie własnej firmy.** Kobiety w naszym kraju stają się coraz bardziej przedsiębiorcze, jednak w swoich dążeniach do uruchomienia działalności gospodarczej napotykają na liczne problemy. Jedne z najczęściej pojawiających się barier w zakładaniu biznesu, to brak środków na jego uruchomienie oraz niewystarczająca wiedza dotycząca procedur. Nie zawsze trzeba jednak mieć bardzo dużo pieniędzy i wyczerpującą wiedzę, by zacząć. Pomocą służą instytucje i organizacje, **które wspierają szeroko rozumianą przedsiębiorczość, koncentrując się na doradztwie, szkoleniach, pomocy w transferze technologii.** Niektóre z nich oferują też wsparcie finansowe.³⁰²

α Międzynarodowe Forum Kobiet

Jest to organizacja, która wspiera przedsiębiorczość i aktywność zawodową kobiet na rynku pracy. Swoją pomocą obejmuje osoby, które prowadzą działalność gospodarczą lub dopiero planują ją otworzyć. Organizacji mieści się w Warszawie, jednak posiada również oddziały regionalne, m.in. w **Łodzi**. Działalność realizowana jest poprzez edukację ekonomiczną, treningi interpersonalne oraz wspieranie kobiet pracujących na własny rachunek. Międzynarodowe Forum Kobiet organizuje spotkania dyskusyjne, w trakcie których uczestniczki zdobywają wiedzę z zakresu zarządzania firmą

301 <http://www.cpk.org.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

302 <http://www.mfk.org.pl/o-mfk>, dostęp – 20.07.2017r.



i kształtowania własnego wizerunku kobiety biznesu. Forum organizuje także konferencje międzynarodowe dla szerszego grona odbiorców dotyczące kwestii związanych z przedsiębiorczością i aktywnością zawodową kobiet. Ponadto publikuje czasopismo „Kobieta i Biznes” oraz organizuje treningi rozwoju osobistego i szkolenia z zakresu prawa pracy dla przedsiębiorstw.³⁰³

■ Fundacja Inkubator

Celem statutowym Fundacji jest tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu i rozwojowi małych i średnich przedsiębiorstw. Inkubator kieruje swoje wsparcie do wszystkich zainteresowanych bez względu na płeć, jednak część specjalnych programów jest dedykowana kobietom. Są to projekty współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, np. „Kobieta w biznesie”, „Szansa dla kobiet”. W ramach programów uczestniczki mogą liczyć na wsparcie doradcze, szkolenia związane z zakładaniem firmy oraz bezzwrotną pomoc finansową na zakładania działalności. Inkubator udziela również pomocy poza programami w formie informacji, szkoleń, doradztwa w zakresie zakładania działalności, udziela również pożyczek na uruchamianie i rozwój działalności gospodarczej.³⁰⁴

³⁰³ <http://www.mfk.org.pl/o-mfk>, dostęp – 20.07.2017r.

³⁰⁴ <http://www.inkubator.org.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

Misją Fundacji Przedsiębiorczości Kobiet jest propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet i wspieranie rozwoju prowadzonych przez nie firm. Organizacja oferuje kompleksowe wsparcie dla kobiet, które decydują się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. W ramach projektów współfinansowanych przez Komisję Europejską proponuje m.in. szkolenia w zakresie modelowania biznesowego (obrazowego przedstawienia procesów zachodzących w działalności firmy), finansów, promocji, sprzedaży, prawa i księgowości. Uczestniczki mogą liczyć również na indywidualne wsparcie menterek, czyli kobiet które z sukcesem prowadzą własny biznes i chcą podzielić się swoim doświadczeniem, wiedzą i umiejętnościami.³⁰⁵ Fundacja działa na terenie Warszawy, udziela jednak wsparcia kobietom z terenu całego kraju.

Organizacje promujące rozwój zawodowy i osobisty kobiet

Rozwój zawodowy i osobisty to bardzo ważne czynniki kształtujące poczucie wartości człowieka. Zdobywanie nowych umiejętności i wiedzy przydatnych w pracy, czy rozwijanie pasji i talentów, są źródłem satysfakcji. Powodem podejmowania działań zmierzających do rozwoju osobistego i zawodowego, zazwyczaj jest chęć doskonalenia się i bycia lepszym w tym, co się robi. Rozwój zawodowy czasami jest wymuszony przez wymagania rynku pracy, jednak w rezultacie przyczynia się do podniesienia kwalifikacji, a zatem i wartości pracownika. Wiele kobiet nie jest usatysfakcjonowanych poczuciem własnej wartości.³⁰⁶ Myślą o sobie źle, nisko oceniają swoje możliwości i umiejętności. Jednym ze sposobów na podniesienie samooceny jest oddawanie się pasjom, hobby, zdobywanie nowych umiejętności i wiedzy. Gdy robimy, to co lubimy i to, w czym równocześnie jesteśmy dobrzy, postrzegamy siebie jako osoby zdolne i interesujące.³⁰⁷ A zatem rozwój osobisty i zawodowy sprzyja podnoszeniu poczucia wartości. Utrudnieniem w podejmowaniu działań zmierzających do samorozwoju bywa brak pieniędzy na udział w szkoleniach, czy kursach.³⁰⁸ Warto przyrzeć się ofercie organizacji wspierających kobiety, które proponują bezpłatne zajęcia rozwojowe.

305 <http://www.siecpredsiembiorczychkobiet.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

306 Poczucie własnej wartości, <http://www.kobieceserca.pl/poczucie-wlasnej-wartosci/>, dostęp – 20.07.2017r.

307 Kobięcie poczucie wartości, <http://kobieta.gazeta.pl/kobieta/1,107880,10958674,kobiece-poczucie-wartosci.html>, dostęp – 20.07.2017r.

308 *Rozwój zawodowy i osobisty oczami Polaków. Co jest dla nas najważniejsze.*, <http://nf.pl/kariera/rozwoj-osobisty-i-zawodowy-oczami-polakow-co-jest-dla-nas-najwazniejsze,,51660,168>, dostęp – 20.07.2017r.



❖ Centrum Praw Kobiet

Centrum Praw Kobiet to miejsce, w którym kobiety mogą zdobyć wiedzę na swój temat, wziąć udział w warsztatach psychologicznych oraz zadbać o rozwój fizyczny. W ramach realizacji działania pt. „Łódzkie ma pomysł na zdrowie – Utrzymaj równowagę” Centrum realizuje cykl warsztatów psychologicznych poświęconych następującym tematom: *Jak sobie radzić z emocjami?*, *Jak się komunikować żeby się porozumieć?*, *Jak ośwoić stres?*, *Jak budować poczucie własnej wartości?*. W ofercie znajdują się również zajęcia jogi. Zakres proponowanych zajęć jest zmienny i uzależniony od aktualnych możliwości organizacji.

❖ Międzynarodowe Forum Kobiet

Organizacja prowadzi treningi dla kobiet prowadzących i zamierzających uruchomić własną działalność gospodarczą „Weekend dla siebie”, a także szkolenia z zakresu prawa pracy. Międzynarodowe Forum Kobiet organizuje również spotkania dyskusyjne m.in. na temat zarządzania firmą, a także doskonalenia umiejętności interpersonalnych, profesjonalnego wizerunku kobiety biznesu, zarządzania sobą w czasie, radzenia sobie ze stresem,

Organizacje wspierające kobiety w trudnej sytuacji życiowej

Trudna sytuacja, czyli wydarzenie pojawiające się w życiu i negatywnie wpływające na jego jakość, może wystąpić nagle (np. wypadek, utrata zdrowia, klęska żywiołowa) lub być rozciągnięte w czasie³⁰⁹ (np. alkoholizm, narkomania, bezdomność, przemoc domowa). Z trudnymi sytuacjami, zwłaszcza tymi trwającymi dłuższy czas, nie każdy potrafi sobie samodzielnie poradzić. Bezradność często wynika z braku wiedzy o tym, jakiej pomocy można oczekiwać i gdzie ją znaleźć. Wsparciem w takich przypadkach służą organizacje wyspecjalizowane w niesieniu pomocy osobom w trudnej sytuacji życiowej.

Przemoc domowa

Z przemocą domową mamy do czynienia, gdy członek rodziny, mąż, żona lub inna osoba wspólnie zamieszkująca lub gospodarująca, próbuje zdominować fizycznie lub psychicznie drugiego partnera, dzieci, rodziców, dziadków, teściów itp., używając przewagi fizycznej, gróźb, szantażu, aby zranić ofiarę moralnie lub fizycznie. Przemoc to zamierzone działanie przeciw członkowi rodziny, naruszające prawa i dobra osobiste, powodujące cierpienie i szkody. Jest to działanie, które ma na celu kontrolowanie i podporządkowanie ofiary. W relacji przemocy jedna ze stron ma przewagę nad drugą - ofiara jest słabsza, a sprawca silniejszy.³¹⁰ Przemoc w rodzinie to jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie, narażające ofiary na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą. Jak wynika z badań bardzo duży odsetek ofiar to kobiety.³¹¹ Mogą one skorzystać ze wsparcia opisanych poniżej organizacji.

α Fundacja Subvenio

Fundacja udziela pomocy m.in. osobom przeżywającym w swoim życiu kryzys wywołany przemocą domową. *Subvenio* proponuje wsparcie w postaci indywidualnych porad psychologicznych dla ofiar przemocy, mediacji rodzinnych, pomocy prawnej. Organizacja prowadzi również Ośrodki Pomocy dla Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem, z których mogą korzystać osoby będące ofiarami przemocy. Ośrodki znajdują się w Łodzi, Pabianicach, Zgierzu i Brzezinach. Dzwoniąc do Fundacji pod numer telefonu dla ofiar przestępstw, można uzyskać poradę prawną lub psychologiczną.³¹²

309 E. Włodarczyk, I. Cytlak, *Człowiek wobec krytycznych sytuacji życiowych*, <https://repozytorium.amu.edu.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

310 https://pl.wikipedia.org/wiki/Przemoc_domowa, dostęp – 20.07.2017r.

311 *Pół tysiąca Polek rocznie umiera z powodu przemocy domowej*, <http://zdrowie.radiozet.pl/On-i-Ona/Pol-tysiaca-Polek-rocznie-umiera-z-powodu-przemocy-domowej>, dostęp – 20.07.2017r.

312 <http://subvenio.org.pl>, dostęp – 20.07.2017r.



❖ Centrum Praw Kobiet Oddział w Łodzi

Centrum Praw Kobiet udziela pomocy psychologicznej kobietom w trudnej sytuacji życiowej, będącym ofiarami męża lub partnera oraz ofiarom przestępstw na tle seksualnym. Porady udzielane są w trybie indywidualnym. Istnieje także możliwość rozpoczęcia psychoterapii w ramach grupy terapeutycznej.³¹³

❖ Stowarzyszenie Niebieska Linia Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie

Pogotowie jest prowadzone przez Stowarzyszenie *Niebieska Linia*. Oferuje pomoc i wsparcie osobom doświadczającym przemocy z terenu całego kraju za pośrednictwem infolinii lub poczty elektronicznej.³¹⁴

Bezdomność

Brak miejsca do zamieszkania może być wynikiem różnych kryzysowych sytuacji w życiu. Duża grupa bezdomnych to kobiety uciekające przed sprawcami przemocy. Dach nad głową tracą też często osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków. Długotrwała bezdomność może powodować trudności z samodzielnym funkcjonowaniem w życiu społecznym. W takich sytuacjach wsparcie oferują opisane poniżej organizacje.

313 www.cpk.lodz.pl, dostęp – 20.07.2017r.

314 <http://www.niebieskalinia.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

❧ Stowarzyszenie Promocji Zdrowia i Psychoterapii Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie

Ośrodek działa w ramach Stowarzyszenia Promocji Zdrowia i Psychoterapii w Łodzi. Swoją pomoc kieruje do ofiar przemocy, w tym bezdomnych kobiet z całego województwa łódzkiego. Jest placówką całodobową, dysponującą miejscami noclegowymi dla osób dotkniętych przemocą (bez skierowania i bez względu na dochód). Oferuje bezpłatną, kompleksową pomoc schroniskową, terapeutyczną, pedagogiczną, socjalną, medyczną i prawną.³¹⁵

❧ Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Koło Łódzkie Schronisko dla bezdomnych kobiet

Schronisko działa przy Kole Łódzkim Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta. Placówka oferuje miejsca noclegowe. Mieszkanki schroniska, które przez długi czas były bezdomne i nie potrafią się zaadaptować do samodzielnego życia, mogą skorzystać z pomocy Regionalnego Centrum Terapii Bezdomności oferującego mieszkania readaptacyjne, w których osoby bezdomne uczą się samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Biorą również udział w indywidualnych oraz grupowych zajęciach terapeutycznych.³¹⁶

Uzależnienie

Problem uzależnienia najczęściej wiążemy z alkoholizmem i narkomanią. Tymczasem w tej kategorii mieści się wiele innych niebezpiecznych dla zdrowia i zaburzających funkcjonowanie społeczne zachowań, np. uzależnienie od jedzenia, zakupów, czy Internetu. Osoby borykające się z uzależnieniem mają problemy w pracy, szkole, a przede wszystkim w relacjach z bliskimi. Konsekwencją bywa utrata kontroli nad swoim zachowaniem. Szczególnie niebezpieczne dla zdrowia i życia jest uzależnienie od alkoholu, narkotyków i leków, ponieważ zawarte w nich substancje powodują zmianę samopoczucia, nastroju, mobilizują lub uspokajają. Po pewnym czasie ich przyjmowanie staje się niezbędne do funkcjonowania. Uzależnienie dotyczy zarówno kobiety, jak i mężczyzn. W ostatnich latach obserwuje się jednak wyraźny wzrost odsetka kobiet, u których można stwierdzić wyraźne objawy uzależnienia. Przyczyny bywają różne - problemy domowe, zawodowe, samotność, współuzależnienie - jeśli partner również nadużywa np. alkoholu. Pierwszym i najważniejszym krokiem w walce z uzależnieniem jest uświadomienie sobie istnienia problemu i zgłoszenie się do odpowiedniej placówki oferującej specjalistyczną pomoc w tym zakresie.³¹⁷

315 <http://bazy.ngo.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

316 <http://www.tpbalodz.vot.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

317 <http://poradnia-uzaleznien.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

❖ Fundacja Uwolnienie

Fundacja prowadzi Centrum Leczenia Uzależnień specjalizujące się w terapii osób uzależnionych m.in. od alkoholu, hazardu, zakupów. Oferuje spotkania grupowe (zajęcia edukacyjne i terapeutyczne) oraz indywidualne konsultacje psychologiczne. Z pomocy Centrum mogą korzystać zarówno mężczyźni, jak i kobiety mieszkające w Łodzi i na terenie województwa łódzkiego.³¹⁸ Wsparcie jest skierowane również do członków rodzin i bliskich osób uzależnionych.

❖ Stowarzyszenie MONAR Poradnia Profilaktyczno-Konsultacyjna oraz Poradnia Terapii Uzależnień w Łodzi

Pomoc w Poradniach mogą uzyskać osoby uzależnione m.in. od środków psychoaktywnych, hazardu, komputera i Internetu, leków, zakupów, jedzenia. Podopieczni mają możliwość skorzystania z bezpośrednich porad i konsultacji specjalistycznych (diagnoza problemu, motywowanie do zmiany), terapii indywidualnej oraz grupowej dla osób uzależnionych i ich rodzin, konsultacji psychiatrycznych, wsparcia w trudnych sytuacjach życiowych.³¹⁹

Dane teleadresowe wybranych organizacji wspierających kobiety:

❖ Fundacja Centrum Praw Kobiet

ul. Piotrkowska 115, 99-430 Łódź
tel.: 42 633 34 11
e-mail: cpk_lodz@cpk.org.pl
strona: www.cpk.lodz.pl

❖ Fundacja Inkubator

ul. Ks. Tymienieckiego 22/24, 90-349 Łódź
tel.: 42 633 16 55
e-mail: sekretariat@inkubator.org.pl
strona: <http://www.inkubator.org.pl>

❖ Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet

ul. Dobra 56/66, III piętro, 00-312 Warszawa
tel. 606 305 520
e-mail: m.jezynska@fundajakobiet.org
strona: <http://www.siecpredsiiebiorczychkobiet.pl>

³¹⁸ <http://www.uwolnienie.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

³¹⁹ <http://poradnia-uzaleznien.pl>, dostęp – 20.07.2017r.

α Fundacja Subvenio

ul. Rewolucji 1905r. 52 (budynek G – AHE), 90-213 Łódź
tel.: 514 025 546 - numer telefonu dla ofiar przestępstw
e-mail: kontakt@subvenio.org.pl
strona: <http://subvenio.org.pl>

Ośrodki Pomocy dla Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem Subvenio

pomoc psychologiczna i prawna
(wizyty po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznym pod numerem **514 025 546**):

- α **ŁÓDŹ**, ul. Rewolucji 1905r. Nr. 52 (Budynek G AHE)
- α **PABIANICE**, ul. Marii Konopnickiej 39 Siedziba Stowarzyszenia Forum Odpowiedzialnych Pabianiczian, Wejście od ul. Moniuszki, Ip
- α **ZGIERZ**, ul. Łęczycka 24, budynek Łaźni
- α **BRZEZINY**, ul. Sienkiewicza 10/12, pok. 008, budynek Centrum Promocji i Kultury

Punkty nieodpłatnej pomocy prawnej Subvenio
(wizyty po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznym pod numerem **514 025 546**):

- α **ŁÓDŹ**, ul. Tybury 16, pok. 15, budynek Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
- α **ŁÓDŹ**, ul. Grota Roweckiego 30, pok. 26 I piętro, budynek Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
- α **ŁÓDŹ**, ul. Zachodnia 47, pok. 130 I piętro, budynek Urzędu Miasta

Pomoc psychologiczna i mediacje dla osób doznających przemocy domowej Subvenio

(wizyty po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznym pod numerem 514 025 546)

✦ Łódź, ul. Siedlecka 1, Ośrodek Kultury Łódź Górna

✦ Fundacja UWOLNIENIE

Centrum Leczenia Uzależnień

ul. Inowrocławska 5a, 91-020 Łódź tel.: 42 640 62 40

e-mail: poradnia@uwolnienie.pl

strona: <http://www.uwolnienie.pl>

✦ Międzynarodowe Forum Kobiet

Oddział w Łodzi

tel. 601 621 227

e-mail: wieslawa.zewald@lodz.uw.gov.pl, iza@grafservice.pl,

strona: <http://www.mfk.org.pl>

✦ Stowarzyszenie Monar

Poradnia Profilaktyczno-Konsultacyjna Monar

ul. Tuszyńska 106, 93-305 Łódź

tel.: 884 882 558

e-mail: poradnia.tuszyńska@gmail.com

strona: www.poradnia-uzaleznien.pl

✦ Poradnia Terapii Uzależnień Monar

ul. Wólczańska 225 93-005 Łódź

tel.: 42 684 23 97, 883 308 164

e-mail: poradnia@monar-kebliny.pl

strona: <http://www.monar-kebliny.pl>

✦ Stowarzyszenie Niebieska Linia

Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie

infolinia: tel. 801 120 002

od poniedziałku do soboty w godzinach 8-22

w niedziele i święta w godzinach 8-16

porady prawne tel: 22 666 28 50

poniedziałki i wtorki w godzinach 17-21
e-mail – niebieskalinia@niebieskalinia.info
strona: <http://www.niebieskalinia.pl>

α **Stowarzyszenie Promocji Zdrowia i Psychoterapii**

Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie

ul. Franciszkańska 85, 91-837 Łódź

tel. 42 640 65 91

e-mail: hostel@xl.wp.pl

strona: <http://bazy.ngo.pl>

α **Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta**

Schronisko dla bezdomnych kobiet

ul. Kwietniowa 2/4, 93-361 Łódź

tel. 42 207 63 08

e-mail: schroniskodlakobiet@gmail.com

strona: <http://www.tpbalodz.vot.pl>

Opracowanie: Aneta Knapieńska, doradca zawodowy CliPKZ w Łodzi Oddział w Skierniewicach



Netografia

1. <http://bazy.ngo.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
2. https://pl.wikipedia.org/wiki/Przemoc_domowa, dostęp – 20.07.2017r.
3. <http://poradnia-uzaleznien.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
4. <http://subvenio.org.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
5. <http://www.cpk.lodz.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
6. <http://www.cpk.org.pl> - dostęp – 20.07.2017r.
7. <http://www.inkubator.org.pl> - dostęp – 20.07.2017r.
8. <http://www.mfk.org.pl/o-mfk> dostęp – 20.07.2017r.
9. <http://www.niebieskalinia.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
10. <http://www.siecprzedsiębiorczychkobiet.pl> - dostęp – 20.07.2017r.
11. <http://www.tpbalodz.vot.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
12. <http://www.uwolnienie.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
13. *Kobiece poczucie wartości*, <http://kobieta.gazeta.pl/kobieta/1,107880,10958674,kobiece-poczucie-wartosci.html>, dostęp - 20.07.2017r.
14. *Poczucie własnej wartości*, <http://www.kobieceserca.pl/poczucie-wlasnej-wartosci/>, dostęp - 20.07.2017r.
15. *Pół tysiąca Polek rocznie umiera z powodu przemocy domowej*, <http://zdrowie.radiozet.pl/On-i-Ona/Pol-tysiaca-Polek-rocznie-umiera-z-powodu-przemocy-domowej>, dostęp – 20.07.2017r.
16. *Praca, dyskryminacja kobiet ze względu na płeć*, <http://polki.pl/praca-i-finanse/praca,dyskryminacja-kobiet-ze-wzgledu-na-plec,10298498,artykul.html> - dostęp – 20.07.2017r.
17. *Rozwój zawodowy i osobisty oczami Polaków. Co jest dla nas najważniejsze*, <http://nf.pl/kariera/rozwoj-osobisty-i-zawodowy-oczami-polakow-co-jest-dla-nas-najwazniejsze,,51660,168>, dostęp - 20.07.2017r.
18. *Równość szans kobiet i mężczyzn*, <https://www.pois.gov.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
19. Włodarczyk E., Cytlak I., *Człowiek wobec krytycznych sytuacji życiowych*, <https://repozytorium.amu.edu.pl>, dostęp – 20.07.2017r.
20. *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, <https://www.arslege.pl/zasada-rownosci-kobiet-i-mezczyzn/k15/a5264/>, dostęp – 20.07.2017r.

