

# PERŁY POLSKIEGO BIZNESU 25

najbardziej  
przedsiębiorczych  
kobiet



## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

## 5 PORAD DLA KOBIET, JAK ODNIEŚĆ SUKCES W BIZNESIE

Mówi się, że kobietom ciężko przebić „szklany sufit” w patriarchalnym świecie. Lecz czy tylko to jest przyczyną, że na wysokich stanowiskach większość osób to mężczyźni? Żeby kobieta dobrze funkcjonowała w świecie biznesu musi najpierw wyjść ze stereotypu, że jest przeznaczona głównie do roli matki i żony. Niestety, w wielu polskich rodzinach rodzice nie przygotowują córki do roli osoby przedsiębiorczej, osiągającej samodzielność finansową i robiącej karierę.



Iwona Gabryńczyk

właścicielka Szkoły Języka Angielskiego IGMA

Kobietom nie brak inteligencji i zdolności, by zarządzać ludźmi, firmami, a nawet stać na czele państw. Jednak w społeczeństwie panuje przekonanie, że kobieta nie do końca nadaje się do roli liderki i businesswoman, chociaż posiada unikalne cechy, których nie posiadają mężczyźni, a które w sposób efektywny może wykorzystać w biznesie i zarządzaniu. Wi-

dać to szczególnie w czasie pandemii, gdy okazuje się, że to właśnie kobiety mają większą zdolność utrzymania się na rynku, a firmy przez nie prowadzone charakteryzują się wysoką stabilnością.

**Mocne punkty businesswoman**

Kobieta, w odróżnieniu od mężczyzny, charakteryzuje się intuicją, która w wielu przypadkach może ją uchronić od podjęcia błędnych decyzji. Jak papierek lakmusowy wyczuwa nieodpowiednich partnerów biznesowych, by potem w oparciu o sytuację na rynku i dane finansowe podejmować działania, które przyniosą firmie najlepsze efekty. Dodatkowo, w odróżnieniu od mężczyzn, którzy lubią ryzyko, współzawodnictwo i szybciej podejmują decyzje, kobieta ma tę ce-

chę, że analizuje daną sytuację dłużej i bardziej szczegółowo, co pozwala mieć pewność, że decyzja będzie słuszną i przemyślaną. Kolejną, ważną cechą kobiet jest elastyczność i wielozadaniowość. Wynika to z budowy ich mózgu, więc pod względem ilości wykonywanych zadań i podziału uwagi mężczyźni nigdy nie dorównają kobietom. Ponadto mądre businesswomen potrafią przekuć swoją „słabość” w sukces. Kobieta w twardym świecie biznesu stereotypowo postrzegana jest jako osoba delikatna, wrażliwa, którą można ignorować. To pozwala jej uspić czujność partnera w negocjacjach i rozmowach biznesowych, zwłaszcza jeśli jest nim mężczyzna zbyt pewny siebie i swojej pozycji.

Prowadzę swoją firmę już ponad 20 lat, pomimo tego, że szkoła języków obcych nie jest łatwym biznesem i mam dużą konkurencję. Zaczynałam od małej firmy, która rośnie w siłę z roku na rok, a obecnie zatrudniam kilkunastu lektorów, którzy uczą setki dzieci i dorosłych. To co mogę radzić innym businesswomen, to by nigdy z siebie nie rezygnowały i realizowały swoje marzenia, nawet

jeśli otworzenie własnej firmy wydaje się jak skok na bungee. W twardym świecie biznesu jest jak w każdej innej dziedzinie życia – trzeba w sobie uwierzyć i realizować swój plan.

**5 PORAD DLA KOBIET, JAK ODNIEŚĆ SUKCES W BIZNESIE:**

- Staraj się działać, a nie tylko planować biznes. Nie bój się wyzwań. Twoja inteligencja i wrodzona intuicja pomoże ci wybrnąć z wielu trudnych sytuacji;
- Postaraj się spojrzeć na twoje biznesowe działania bez emocji, na sucho. Czasami niestety, emocje sterują działaniami kobiety, co nigdy nie wpływa dobrze na podjęcie właściwych decyzji. Stosuj zasadę: „Noc przynosi mądrość” i jeśli to możliwe, podejmuj decyzje, gdy emocje już opadną;
- Nie ulegaj stereotypom, że powinnaś realizować się tylko pod kątem rodzinnym. Masz prawo mieć swoje pasje, być niezależna finansowo i rozwijać się na taką skalę, jaką chcesz;
- Jeśli masz jakiś pomysł na siebie, realizuj go tu i teraz. Nie czekaj na odpowiedni moment, bo on może nigdy nie nadejść;
- Bądź otwarta na inne opinie, obserwuj i wyciągaj wnioski, które potem

wykorzystasz do swoich działań. Kobieta w tym względzie jest bardziej otwarta niż mężczyzna, który niechętnie słucha osób o odmiennych poglądach, co zamyka mu możliwość obserwacji i wyciąganie z nich korzystnych wniosków.



**Postaraj się spojrzeć na twoje biznesowe działania bez emocji. Czasami emocje sterują działaniami kobiety, co nigdy nie wpływa dobrze na podjęcie właściwych decyzji. Stosuj zasadę: „Noc przynosi mądrość” i jeśli to możliwe, podejmuj decyzje, gdy emocje już opadną;**

## Poradzić sobie ze stresem

Pojawił się nagle i całkowicie odmienił naszą rzeczywistość. Wirus COVID-19 a wraz z nim lęk, strach i niepewność jutra. Stres jest naturalną reakcją naszego organizmu na zagrożenie. Co robić, aby zminimalizować negatywne skutki stresu na nasz organizm?



Renata Wrona

coach, trener biznesu i rozwoju osobistego, autorka książek: „Szczęśliwa kobieta – rozwój, kariera, miłość”, „Marka kobiety w biznesie. Etykieta i wizerunek”

Znaleźliśmy się w niecodziennej sytuacji, której nie należy bagatelizować. Szerzenie się pandemii jest dużym problemem i zagrożeniem zarówno dla każdego z nas, jak i dla całego społeczeństwa i gospodarki. Ograniczenie możliwości zarobkowania, kontaktów z innymi ludźmi, problemy finansowe i naturalna obawa utraty zdrowia czy życia, wszystko to działa na nasze poczucie bezpieczeństwa i znacznie podnosi poziom stresu zaś długotrwały stres obniża odporność naszego organizmu.

Nie ma co ukrywać, że jest to zdecydowanie sytuacja stresująca, która może się przedłużać i w ten sposób dodatkowo źle wpływać na nasze

zdrowie poprzez długotrwałe napięcie związane z odczuwaniem stresu. W sytuacjach stresowych możemy działać na dwa sposoby: skoncentrować się na problemie lub skoncentrować się na emocjach. Koncentracja tylko na emocjach nie jest teraz dobrym wyjściem, może prowadzić do silnego lęku, a nawet paniki, problemów ze snem czy oddychaniem. Jeśli skoncentrujemy się na działaniu, zminimalizujemy poczucie stresu.

**Oto kilka przykładów, jak sobie z nim radzić:****Poczucie sprawczości**

Lęk w dużej mierze związany jest z nową nieznaną sytuacją, w której się znajdujemy, ale przede wszystkim z poczuciem braku kontroli nad tą sytuacją. Warto więc zastanowić się nad tym, jaki masz wpływ, a masz duży. Możesz ograniczyć wychodzenie z domu i kontakty z innymi osobami do minimum. Jeśli musi wyjść do sklepu, dzwonisz do sąsiadki starszuszki i proponujesz również zrobienie zakupów dla niej. Możesz zostawić je pod jej drzwiami i wykonać telefon z informacją, że zakupy zostały dostarczone pod drzwi. Możesz zastanowić się z jakich czynności, kosztów możesz zrezygnować,

aby rozpocząć proces oszczędzania na przykład skontaktować się za swoim bankiem w sprawie zawieszenia spłat kredytu. W ten sposób poczujesz, że robisz coś wartościowego, a to obniży trochę napięcie związane ze stresem.

**Kontrolowane oglądanie i słuchanie wiadomości**

Oglądaj tylko wiarygodne źródła informacji, słuchaj specjalistów od epidemiologii i sytuacji kryzysowych, postępuj zgodnie z ich zaleceniami. Jednak nie oglądaj wiadomości przez cały czas, ponieważ to sprawia ciągłe skupienie na problemie. Zdecyduj się na jednorazowe informacje o stanie obecnym w ciągu dnia i wyłącz TV lub przełącz się na kanały rozwojowe lub wręcz rozrywkowe. Śmiech rozładuje napięcie, które narasta w Twoim ciele. Skoncentruj swój czas na oglądaniu filmów lub na czytaniu.

**Uważnie z dziećmi**

Warto szczególnie poświęcić ten czas dzieciom. Dzieci bardzo odczuwają Twoje emocje. Nie pozwalaj im oglądać wiadomości. Wytłumacz w zrozumiałym dla nich sposób kwestie konieczności odizolowania, ale staraj się ich nie przerazić. Wymyśl dla Was wspólną zabawę, czytaj im książki, koloruj, poświęć im maksimum swojego czasu. Małe dziecko nie odczuwa jednocześnie kilku emocji, dlatego gdy znajdziesz jakąś zabawę, która rozbawi dziecko, jego śmiech i bez-

troska pomogą także Tobie w zmniejszeniu poziomu stresu.

**Zachowanie codziennej rutyny**

Nie pozwól sobie na beczynność. Otwórz kalendarz i zastosuj metodę zarządzania swoim czasem. Ustal godzin, w których wykonujesz swoją pracę, w których masz czas na literaturę i na odpoczynek. Jeśli masz więcej czasu zaplanuj porządku w szafach. Idzie wiosna, jest to wręcz dobry czas na przejrzenie garderoby, zmiany na półkach, schowanie zimowych butów i wystawienie wiosennych. To pozwoli Ci planować przyszłość, słoneczną, wiosenną przyszłość spacerów po czasie pandemii.

**Pisanie pamiętnika**

Zacznij pisać pamiętnik. Każdego dnia zapisuj swoje działanie oraz myśli i emocje. Prowadzenie pamiętnika ma bardzo terapeutyczny wpływ na Twoje emocje. Pozwala się zatrzymać, rozpoznać swoje emocje, uspokoić się wewnętrznie. Jednocześnie, gdy trudne czasy miną, zostanie Ci zapis tego, co się działo i jak sobie z tą nietypową sytuacją radziłeś.

**Sztuka relaksacji i zdrowego życia**

To, jak zareagujemy na wybuch pandemii, zależy od naszych osobistych predyspozycji, doświadczeń i uwarunkowań. Jednak często lęk pcha nas w stronę nadmiernego palenia w przypadku palaczy czy też tłumie-

niu strach przy pomocy alkoholu. Obie te metody mogą jedynie pogorszyć sytuację.

Właśnie teraz warto zadbać o siebie, o swoje myśli i swoje ciało. W tym celu wpisz w swój kalendarz codzienne ćwiczenia fizyczne, które możesz wykonać w domu. Rozciąganie, pompki, praktyka jogi, to wszystko sprawi, że rozluźnisz napięte stresem mięśnie.

Ćwicz także głębokie oddechy, mindfulness, medytację lub regularną modlitwę, wybierz formę, która jest Ci najbliższa.

Pamiętaj, aby spożywać zdrowe, zbilansowane posiłki, czyli dużo warzyw i owoców, które zwiększają odporność organizmu.

Ważne abyś się wysypiał, a do tego musisz przed snem skupić swoją uwagę na czymś przyjemnym, czyli nie na czytaniu najnowszych newsów lecz na czymś co sprawia Ci przyjemność.

Stoimy w obliczu wielkiego sprawdzianu naszego człowieczeństwa. Jeśli postarasz się zachować pozytywne nastawienie i wiarę, że choć teraz jest trudno, to damy sobie z tym radę, jeśli skupisz się na relacjach z bliskimi niezależnie czy są blisko Ciebie czy daleko i świadomie będziesz nakierowywał swoje myśli na przyszłość, będzie Ci łatwiej przetrwać ten trudny okres. Stosując powyższe zasady, będzie Ci łatwiej minimalizować negatywne skutki długotrwałego stresu.

# DOBRA WIADOMOŚĆ DLA BIZNESU

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy zmieniła się znacząco na przestrzeni ostatnich 30 lat, ale nadal jest dużo do zrobienia. Według tegorocznego raportu „Women in Work Index 2020” firmy PwC, luka płacowa wciąż wynosi 5,3 proc. na niekorzyść kobiet. Zaledwie 10 proc. stanowisk w radach nadzorczych obejmuje kobiety. Dlaczego warto inwestować w zwiększanie ich aktywności na rynku pracy i jak to zrobić?

Liczne badania wskazują, że dbanie przez firmy o równouprawnienie w miejscu pracy wyraźnie przekłada się na lepsze wyniki biznesowe. Dobrze zbalansowane i różnorodne zespoły mają dostęp do większej ilości doświadczeń i umiejętności oraz są otwarte na nowe pomysły i rozwiązania. Równość popłaca również w aspekcie zatrudnienia – firmy dbające o reprezentatywność obu płci łatwiej przyciągają najbardziej utalentowanych pracowników oraz dłużej utrzymują ich w organizacji.

## Więcej korzyści

Równouprawnienie w życiu zawodowym przekłada się również na finanse państwa – skuteczna transformacja rynku pracy w kierunku równości, według szacunków

firmy McKinsey, pozwoliłaby na uzyskanie dodatkowego 1,3 bln zł w skumulowanym PKB Polski do 2025 r., a w samym 2025 r. polska gospodarka zyskałaby dodatkowe 270 mld zł.

Skoro więc praca kobiet jest tyle warta, to skąd istniejące na rynku nierówności? Ocenia się, iż za różnicę w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w dużej mierze odpowiadają czynniki instytucjonalne, takie jak różnice w wieku emerytalnym, konstrukcja systemu podatkowo-zasiłkowego czy obecność polityk wspierających łączenie życia osobistego z zawodowym. Istotne są również stereotypy i mniejsza śmiałość kobiet w walce o wyższe stanowiska. Ten ostatni aspekt może być skutecznie zniwelowany przez same kobiety.



## Zmniejszyć dysproporcje

– Mimo wielu zmian na lepsze, polski rynek pracy wciąż pokazuje dysproporcje – szczególnie widać to na szczycie biznesowej hierarchii. Polskie firmy dostrzegają już siłę i znaczenie płynące z dbania o równouprawnienie na rynku pracy, wciąż jednak wiele kobiet obawia się konkurować o najwyż-

sze stanowiska. Dlatego stworzyliśmy studia dla kobiet mających ambicje wejść na wyższy poziom zawodowych kompetencji, prowadzone przez kobiety (choć nie wyłącznie!), które już tę drogę pokonały. Wiemy, że to podejście się sprawdza, bo blisko 30 proc. absolwentek pierwszej edycji Akademii Przywództwa Kobiet LiderShe

awansowało na wyższe stanowiska zarządcze – mówi dr Anna Kieszkowska-Grudny, współzałożycielka Stowarzyszenia LiderShe, inicjatorka i kierowniczka studiów Akademia Przywództwa Kobiet LiderShe.

1. McKinsey & Company, 2017, „Potęga równości. Jak i dlaczego warto wspierać kobiety w karierze zawodowej?” [www.mckinsey.pl](http://www.mckinsey.pl)

# Stabilne warunki prowadzenia biznesu w niepewnym świecie



Agnieszka Kłos-Siddiqui  
prezes zarządu Provident Polska

**Strategie na 2020 r., które z pewnością kosztowały menedżerów wiele czasu i nerwów, wylądowały w koszu mniej więcej na przełomie marca i kwietnia. Od tego czasu firmy funkcjonują w stanie większej niż zwykle niepewności, a główną cnotą okazała się elastyczność w podejściu do biznesu. Gorzkim i wielokrotnie powtarzanym żartem stało się stwierdzenie, że w 2020 r. lepiej za nic się nie zabierać, bo na pewno okaże się to katastrofą. Jednak pozostał nam już mniej niż kwartał tego feralnego roku. Czy w stosunku do 2021 r. też mamy porzucić planowanie?**

Doświadczenie ostatnich miesięcy nauczyło nas już, że musimy być rezylietni, elastyczni i gotowi na wszystko. Wiele firm stanęło na wysokości zadania i poradziło sobie w kryzysowych warunkach, jednak są też podmioty, które mocno ucierpiały. Dla przedsiębiorców jedno jest pewne – musimy uchronić biznes przed dryfowaniem w kompletnym chaosie. W pandemii firmy i ich pracownicy potrzebują jasnych ram funkcjonowania i konkretnych, czasami niełatwych decyzji.

## Ucieczka do przodu

Trudności, z którymi firmy borykają się w trakcie trwania pandemii, związane były przede wszystkim z kosztami biznesu. Spora część przedsiębiorstw zmiany zaczęła od trudnych decyzji. Według sierpniowej IX fali badania kondycji firm i nastrojów pracowników przeprowadzonego

przez Polski Fundusz Rozwoju i Polski Instytut Ekonomiczny, 63 proc. przebadanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że elementem ich strategii jest cięcie kosztów. Niektórych trudna sytuacja popchnęła do wprowadzania nowych rozwiązań. Nieco ponad połowa wprowadziła innowacyjne produkty i usługi oraz weszła na nowe rynki, a 40 proc. rozpoczęło wykorzystywanie sprzedaży wielokanałowej.

W niektórych przypadkach epidemia przyspieszyła cyfryzację. I choć tęsknimy za relacjami z ludźmi, wiele powstałych w tym czasie rozwiązań pozostanie z nami także po zniesieniu obostrzeń. Jak pokazują badania, Polacy na przykład łatwo nie zrezygnują z możliwości pracy zdalnej. Według Barometru Providenta niemal 41 proc. badanych preferuje tę formę wykonywania zadań. Z jednej strony pozwala to na optyma-

lizację powierzchni biurowych, z drugiej – pozbawia pracowników „coffee moments” budujących codzienne zaangażowanie. W ślad za tymi zmianami społecznymi wywołanymi pandemią idą zmiany prawne. Rząd pracuje bowiem nad propozycjami ujęcia pracy zdalnej w przepisach Kodeksu pracy. To odpowiedzialne zadanie, bo teraz będzie dotyczyło znacznie większej części przedsiębiorstw. Tarcze antykryzysowe wprowadzone na przełomie marca i kwietnia br. miały pomóc w prowadzeniu biznesu w warunkach pandemii. Szybkość wprowadzania nowych przepisów i brak czasu na dokładną ocenę skutków regulacji sprawiły jednak, że część rozwiązań jest sporym obciążeniem, a nie wsparciem niektórych branż.

## Co przyniesie 2021?

Przygotowując strategię na kolejne 12 miesięcy wiemy tylko jedno: możemy spodziewać się wszystkiego. Choć wszyscy przekonują, że kolejny lockdown byłby mocno niekorzystny dla gospodarki, musimy brać pod uwagę, że sytuacja epidemiczna jest obecnie znacznie gorsza niż podczas krytycznej dla biznesu wiosny. Jak możemy wygrać z niepewnością? Czy planowanie ma jeszcze sens? Tak, nawet bardziej niż do tej pory, ale musimy podejść

do niego w inny sposób niż zazwyczaj. Bądźmy przygotowani na to, że czasem trzeba będzie porzucić własne, nawet świetne pomysły, bo mogą nie przejść próby tzw. nowej normalności. Strategie na 2021 r. muszą być elastyczne i uwzględniać różne scenariusze. Pamiętajmy, że to przejrzyste i przemyślane procedury pomagają w szybkim reagowaniu podczas kryzysu. Starajmy się więc świadomie i odpowiedzialnie ujarzmić chaos, w którym działamy.



**Bądźmy przygotowani na to, że czasem trzeba będzie porzucić własne, nawet świetne pomysły, bo mogą nie przejść próby tzw. nowej normalności. Strategie na 2021 r. muszą być elastyczne i uwzględniać różne scenariusze.**

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

**Szanowni  
Państwo!**

*Perły Polskiego Biznesu to projekt cyklicznie oddawany w Państwa ręce przez zespół „Gazety Finansowej”. Prezentujemy w nim kobiety, które w naszej ocenie wywierają znaczący wpływ na rodzimą gospodarkę – zarządzają instytucjami z różnych branż, prowadzą własne biznesy, kreują nowe rozwiązania. Wszystkie panie, które zapraszamy na naszą listę, mają na swoim koncie ogromne sukcesy zawodowe, mogą stanowić przykład i być inspiracją dla wszystkich tych z nas, które nie są do końca pewne, czy wspinanie się po szczeblach kariery jest dla nich odpowiednim pomysłem. Do każdej z nas należy wybór, jaką drogą chcemy iść. Przyjrzyjmy się tym wybranym przez inne kobiety, zanim podejmiemy ostateczną decyzję.*

Redakcja

**Ewa Szmidt-Belcarz**PREZES ZARZĄDU, **GRUPA EMPIK**

**P**osiada podwójny dyplom magistra: Wydziału Zarządzania Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz CEMS Master in International Management ze Szkoły Głównej Handlowej oraz London School of Economics, jak również dyplom MBA uczelni INSEAD we Francji. Zanim dołączyła do spółki Empik, Ewa Szmidt-Belcarz zajmowała stanowisko partnera w McKinsey & Company, gdzie kierowała pionem sprzedaży detalicznej i dóbr konsumencyjnych. Została awansowana na stanowisko globalnego partnera w McKinsey & Company. Wcześniej zajmowała różne stanowiska w pionach marketingu firm działających na rynku dóbr konsumencyjnych w Polsce, Niemczech i Wielkiej Brytanii.

**Agnieszka Kozubek-Bespalenko**WICEPREZES I DYREKTOR  
GENERALNA, **LERG**

**A**bsolwentka Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Ukończyła program The Advanced Certificate in Marketing pod patronatem The Chartered Institute of Marketing in UK oraz Akademię Strategicznego Przywództwa Organizowaną przez Harvard Business Review. Osoba o wieloletnim stażu menedżerskim i głębokim doświadczeniu w zarządzaniu firmami produkcyjnymi. Od lat pracuje nad budowaniem i rozwojem silnej grupy chemicznej. Wiceprezes i dyrektor generalna LERG, prezes zarządu GTX Hanex Plastic, prezes zarządu Marpol, prezes zarządu Permedia, członek Rady Nadzorczej Izo-erg, członek Rady Nadzorczej ZSChIM Piotrowice II. W 2011 r. przyznano jej tytuł „Kobiety Przedsiębiorczej” w plebiscywie organizowanym przez Nowiny i portal strefabiznesu.nowiny24.pl. Prywatnie – żona i mama dwójki dzieci. Pasjonatka motocykli. Do najciekawszych podróży, jakie przebyła za sterami swojego Harleya Davidsona, zalicza m.in. tę przez Stany Zjednoczone.

**Katarzyna Zawodna-Bijoch**PREZES ZARZĄDU, **SKANSKA COMMERCIAL DEVELOPMENT EUROPE**

**K**atarzyna Zawodna-Bijoch jest odpowiedzialna za strategię i działalność firmy w obszarze inwestycji biurowych na terenie szybko rozwijających się rynków: Polski, Czech, Rumunii i Węgier. Wcześniej, jako dyrektor Regionu Północnego w Skanska Property Poland oraz członek zarządu, była odpowiedzialna za tworzenie strategii i realizację projektów biurowych w Polsce północnej. Z powodzeniem całościowo przeprowadziła wiele transakcji – od zakupu gruntu aż do sprzedaży gotowego obiektu. Wcześniej pełniła w Skanska Property Poland funkcję menedżera ds. zrównoważonego rozwoju, wprowadzając na rynek polski standardy zielonego budownictwa. Katarzyna Zawodna-Bijoch jest absolwentką Szkoły Głównej Handlowej. Ma także międzynarodowy tytuł akredytowanego profesjonalisty systemu certyfikacji środowiskowej LEED (LEED Accredited Professional).

## Katarzyna Byczkowska

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA, **BASF POLSKA**



**A**bsolwentka studiów na Politechnice Wrocławskiej. Ma także dyplom MBA uzyskany na Uniwersytecie w Calgary. Karierę zawodową rozpoczęła w 1996 r. w Dow Chemical od stanowiska doradcy. Po pięciu latach została menedżerem do spraw rozwoju rynku w Wielkiej Brytanii. Z BASF związana od 2005 r. – objęła wówczas w Wielkiej Brytanii stanowisko kierownika sprzedaży na Europę Północną. W latach 2006–2007 pracowała w Ludwigshafen w dziale zarządzania cenami i marżą BASF SE. Potem, w Warszawie, w latach 2008–2012 była w BASF Polska dyrektorem handlowym na Europę Centralną i Rosję. W latach 2013–2017 pracowała w Barcelonie jako wiceprezes do spraw sprzedaży i rozwoju rynku regionalnego w BASF Espanola. Następnie w Wiedniu była kierownikiem controllingu i projektów na Europę Centralną. Stanowisko dyrektora zarządzającego w spółce BASF Polska objęła w maju 2018 r.

## Beata Kozłowska-Chyła

PREZES ZARZĄDU, **PZU**

**B**eata Kozłowska-Chyła ukończyła studia prawnicze na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Uzyskała stopień naukowy doktora nauk prawnych, a następnie stopień naukowy doktora habilitowanego nauk prawnych. Jest wykładowcą na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Handlowego. Wykonuje zawód radcy prawnego, jest arbitrem rekomendowanym w Sądzie Arbitrażowym przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie. Pełniła funkcję członka Rady Nadzorczej PZU, członka Rady Nadzorczej TFI PZU i PTE PZU oraz dwukrotnie była członkiem zarządu PZU. Zasiadała również w zarządzie PZU Życie. Obecnie pełni funkcję przewodniczącej Rady Nadzorczej Grupy Lotos. Pracowała jako zastępca dyrektora Departamentu Prawno-Licencyjnego w Urzędzie Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, pełniła funkcję prezesa zarządu Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego. Beata Kozłowska-Chyła jest członkiem Rady Legislacyjnej przy Prezisie Rady Ministrów, członkiem Rady ds. Przedsiębiorczości przy Prezydencie RP oraz członkiem zespołu Komisji ds. Reformy Nadzoru Właścicielskiego przy Ministrze Aktywów Państwowych. Zasiada również w Radzie Polskiego Komitetu Olimpijskiego oraz w Społecznej Radzie Sportu przy Minister Sportu. Jest autorką kilkadziesiąt publikacji naukowych z zakresu prawa spółek, prawa papierów wartościowych oraz prawa ubezpieczeniowego, opublikowanych w renomowanych czasopiśmie polskich i zagranicznych, a także autorką artykułów popularyzatorskich.



REKLAMA

Dzięki nam Twoja firma  
zyska wyjątkowe  
customer experience

**OEX VOICE**  
CONTACT CENTER

**Voice Contact Center**

specjalizuje się w prowadzeniu

profesjonalnych biur obsługi klienta \_\_\_\_\_ [www.oex-vcc.com](http://www.oex-vcc.com)

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

*Ewa Czarnecka*CEO/PREZES ZARZĄDU,  
**VOICE CONTACT CENTER Z GRUPY OEX**

**E**wa Czarnecka posiada ponad 15-letnie doświadczenie w branży contact center. Od 2015 r. związana ze spółką Voice Contact Center. W zarządzie spółki zasiada od marca 2017 r. W październiku 2019 r. objęła stanowisko prezesa zarządu. Wcześniej odpowiadała za działania operacyjne i współpracę z klientami Voice Contact Center w roli dyrektora operacyjnego. Przez wiele lat była związana z Call Center Poland, gdzie przeszła wszystkie szczeble kariery: od stanowiska konsultanta telefonicznego, przez prowadzenie projektów jako account manager, stanowisko dyrektora działu dedykowanego dla branży finansowej, po dyrektora obsługi klienta i sprzedaży, a także prokurenta. Ewa Czarnecka jest absolwentką prawa w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im. Łazarzkiego w Warszawie. Pasjonują ją podróże i poznawanie nowych kultur. Interesuje się designem użytkowym, sztuką nowoczesną, muzyką elektroniczną, modą i kulturą.

*Anna Janiczek*PREZES ZARZĄDU,  
**PZU ZDROWIE**

**Z**Grupą PZU związana od 2016 r., w której z sukcesem inicjowała i wdrażała cross-obszarowe działania poprawiające doświadczenia klientów. Jednocześnie pełni funkcję dyrektora zarządzającej obszarem ubezpieczeń zdrowotnych, marketingu i relacji z klientem w Grupie PZU. Wdrożyła pierwszy w branży ubezpieczeniowej kompleksowy program zarządzania doświadczeniami klienta, a także prokliencki program Akademia CX. Jej zasługą jest wprowadzenie projektu Customer Journey, polegającego na tworzeniu map doświadczeń i potrzeb klientów. Jako zarządzająca procesem reklamacji w PZU, zaproponowała kilkaset inicjatyw służących m.in. poprawie jakości opieki medycznej dla PZU Zdrowie. Wcześniej związana z sektorem bankowym – przez prawie dziewięć lat pracowała w The Royal Bank of Scotland.

*Jolanta Karny*WICEPREZES ZARZĄDU, **AVIVA TUNŻ**

**P**owołana na wiceprezesa Aviva Towarzystwa Ubezpieczeń na Życie od września 2019 r., objęła stanowisko szefa sprzedaży i przejęła obszary marketingu, direct, sprzedaży cyfrowej i strategii. Pracę w Avivie rozpoczęła w 2003 r. jako asystent ds. aktuarialnych, a następnie awansowała w tym obszarze. W 2010 r. została dyrektorem działu aktywizacji sieci sprzedaży, zaś w latach 2012–2014 pełniła funkcję dyrektora audytu. W latach 2014–2016 była członkiem zarządu Aviva oraz odpowiadała za obszar strategii i transformacji. W latach 2016–2019 odpowiadała za linię biznesową ubezpieczeń majątkowych. Jest absolwentką Wydziału Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego, a w Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH uzyskała tytuł doktora nauk ekonomicznych. Ukończyła też studia podyplomowe z zakresu Business Management na Uniwersytecie Tennessee w Knoxville, doradztwa inwestycyjnego w Akademii im. Leona Koźmińskiego oraz rozwoju organizacji w Saïd Oxford Business School. Brała udział w globalnych programach rozwojowych Avivy.

*Irena Eris*ZAŁOŻYCIELKA  
I WSPÓŁWŁAŚCICIELKA  
PRZEDSIĘBIORSTWA  
**DR IRENA ERIS**

**A**bsolwentka Akademii Medycznej w Warszawie, doktorat obroniła na berlińskim Uniwersytecie Humboldta. Od początku działalności firmy zajmuje się kreacją nowych produktów i zarządza procesem ich powstawania. Laureatka wielu prestiżowych nagród, m.in.: Dama biznesu dziesięciolecia (Business Centre Club, 1999), Biznesmen roku 1999 (tytuł nadany przez studentów SGH, 2000), Nagroda Kisielea za stworzenie wielkiego, średniego przedsiębiorstwa (tygodnik „Wprost”, 2000), Perły Biznesu 2003 za stworzenie najcenniejszej polskiej marki z nazwiska (miesięcznik „Businessman”, 2003 r.). W 2004 r. zajęła wysoką, 20. pozycję na liście najbardziej wpływowych kobiet w dziejach Polski – kobiet, które odwróciły bieg wydarzeń, przełamały stereotypy, zainicjowały nowy sposób myślenia („Poczet Kobiet Wpływowych”, tygodnik „Polityka”, 2004). W 2005 r. znalazła się na drugim miejscu Listy 30. Najskuteczniejszych z Najlepszych – listy najskuteczniejszych i najbardziej godnych zaufania menedżerów polskiej gospodarki (miesięcznik „Home & Market”, 2005 r.). W 2014 została nominowana w plebiscycie „Ludzie Wolności”, zorganizowanym na 25-lecie „Solidarności” w kategorii biznes. 5 czerwca 2014 r. za wybitne zasługi dla rozwoju i promocji polskiej przedsiębiorczości, za osiągnięcia w działalności społecznej została odznaczona Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski.

## Lidia Jabłonowska-Luba

WICEPREZES ZARZĄDU DS. ZARZĄDZANIA RYZYKIEM,  
**MBANK**

Absolwentka instytutu matematyki na Uniwersytecie Gdańskim. W latach 1994–2001 pracowała w Schroder Salomon Smith Barney Poland, doradzając wielu klientom, w szczególności instytucjom finansowym, w projektach fuzji i przejęć oraz na publicznym rynku kapitałowym. W 2002 r. dołączyła do Citigroup w Polsce, na początku jako dyrektor zarządzający odpowiedzialny za instytucje finansowe i sektor publiczny, a następnie, od listopada 2003 r., została powo-



łana na stanowisko członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie finansami oraz ryzyko operacyjne, zarządzanie kapitałem i wdrożenie Nowej Umowy Kapitałowej. Pełniła funkcję wiceprezesa zarządu Kredyt Banku oraz doradcy prezesa Warta i TUnŻ Warta jako dyrektor ds. zarządzania finansami i ryzykiem. Niedługo przed rozpoczęciem współpracy z mBank pracowała w Brukseli na stanowisku starszego dyrektora generalnego grupy KBC, odpowiadając za zarządzanie wszystkimi typami ryzyka w grupie, w tym: tworzenie i walidacje modeli, polityki i procedury ryzyk, wsparcie ryzyka w decyzjach biznesowych, nadzór i raportowanie, procesy ICAAP i ORSA, politykę adekwatności kapitałowej oraz wsparcie technologiczne zarządzania ryzykiem. Jej głównym zadaniem było wdrożenie nowego podejścia do zarządzania ryzykiem w grupie KBC. Była również zastępcą przewodniczącego komitetu zarządzania ryzykiem w grupie oraz członkiem komitetu nadzoru ryzyka i kapitału oraz ALCO w grupie KBC.

## Ewa Małyszko

PREZES ZARZĄDU, **PFR TFI**

Z wykształcenia jest ekonomistką oraz absolwentką podyplomowego Studium zarządzania funduszami emerytalnymi i podyplomowego Studium w zakresie metod ilościowych w analizie rynków finansowych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Ukończyła również prestiżowy Programme for the Executive Development dla kadry menedżerskiej wyższego szczebla w IMD Institute w Lozannie oraz program z zakresu zarządzania organizacją w Wallenberg Institute w Szwecji. Posiada wieloletnie doświadczenie w tworzeniu i zarządzaniu instytucjami finansowymi. Od grudnia 2011 r. do lutego 2017 r. była prezesem zarządu PKO BP Bankowy PTE. Wcześniej zajmowała stanowisko wiceprezesa zarządu odpowiedzialnego za działalność operacyjną i finanse w KGHM TFI, a w latach 1998–2008 pracowała w SEB TFI, najpierw na stanowisku wiceprezesa zarządu, a od 2001 r. na stanowisku prezesa zarządu. Współautorka projektu wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce. Aktywnie promuje długoterminowe oszczędzanie i edukację finansową oraz nowe technologie w sektorze finansowym. Jest członkiem Rady Fundacji EFPA Polska działającej na rzecz standardów doradztwa finansowego oraz Przedstawicielem EFPA Polska w Standards and Qualifications Committee EFPA. Laureatka rankingów Kobiet Biznesu „Businessman Magazine” oraz TOP 50 Najlepszych Menedżerek w Polsce. W 2017 r. wyróżniona tytułem TOP Profesjonalista magazynu „Business Gate” w kategorii „Najlepszy Menedżer”. Wielokrotnie uznawana przez magazyn ekonomiczny „Home&Market” za jedną z najbardziej wpływowych kobiet biznesu.



## Otwartość, szczerłość i transparentność – to fundamenty skutecznego zarządzania firmą

**Annę Milewską wyróżnia w pełni transparentne i otwarte podejście do procesów zarządczych w firmie. Stawia na angażowanie się pracowników w procesy zarządcze, ich udział w kluczowych decyzjach z punktu widzenia firmy.**

W Skarbiec TFI Anna Milewska zasady te wprowadziła zaraz po objęciu stanowiska prezesa zarządu Towarzystwa. Takie podejście ma istotny wpływ na budowę efektywnego i zaangażowanego w rozwój firmy zespołu ludzi. Efektem jest utrzymanie mocnej pozycji rynkowej Skarbiec TFI w tak pełnym wyzwaniu dla biznesu okresie (światowa pandemia koronawirusa). Konsekwencją tych działań jest wiarygodność Skarbiec TFI, jako organizacji przyjaznej klientom. Tworzenie niewielkiej, ale zarazem silnej firmy opartej na kompetentnych i zaangażowanych zespołach pracowników o najwyższych kwalifikacjach wpływa wprost na wyniki spółki. Wyróżnikiem Skarbiec TFI niezmiennie jest m.in. jeden z najbardziej uznanych zespołów zarządzających funduszami, nagradzany za swoją pracę przez niezależne specjalistyczne podmioty obserwujące rynek funduszy inwestycyjnych.

**Otwartość, szczerłość i transparentność** – Rynkową pozycję firmy, jej siłę i potencjał tworzą zatrudnieni w niej ludzie. Docenianie każdego z pracowników, niezależnie od miejsca zajmowanego w danej organizacji, tworzenie odpowiednich warunków angażujących ludzi w realizację projektów zawodowych czy ich inspirowanie jest niezwykle ważnym zadaniem stojącym przed menedżerami zarządzającymi przedsiębiorstwem. Nie ma oczywiście jednej, prostej recepty gwarantującej dynamiczny rozwój firmy, warto jednak korzystać z doświadczeń, które zbudowały potęgę globalnych korporacji, wdrażać sprawdzone i skuteczne rozwiązania liderów światowego biznesu. Pewne zasady są fundamentalne i niezmiennie. Idee, o których należy pamiętać w procesie zarządzania ludźmi i którymi kierując się od lat w różnych organiza-

cjach, najlepiej odzwierciedlają trzy słowa: otwartość, szczerłość i transparentność. Sprawdzają się one na każdym etapie rozwoju firmy, wpływają na jej siłę i potencjał rynkowy. Budując dobrze funkcjonującą organizację i wspierając identyfikację pracowników z firmą możemy spodziewać się wymiernych efektów biznesowych w długofalowej perspektywie. Zasady te są szczególnie istotne w procesie zarządzania zmianą czy niezbędnej reorganizacji będącej odpowiedzią na wyzwania, jakie niesie coraz bardziej konkurencyjny rynek czy zawirowania gospodarcze związane między innymi ze światową epidemią koronawirusa. Dobrze funkcjonujący organizm, który tworzą pełni ambicji, doceniani za osiągnięcia ludzie, jest prawdziwą miarą sukcesu biznesowego – mówi Anna Milewska, prezes zarządu Skarbiec Holding i Skarbiec TFI.



**Pewne zasady są fundamentalne i niezmiennie. Idee, o których należy pamiętać w procesie zarządzania ludźmi i którymi kierując się od lat w różnych organizacjach, najlepiej odzwierciedlają trzy słowa: otwartość, szczerłość i transparentność. Sprawdzają się one na każdym etapie rozwoju firmy, wpływają na jej siłę i potencjał rynkowy.**

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

*Aneta Podyma-Milczarek*PREZES ZARZĄDU,  
**UNUM ŻYCIE TUIR**

Pracę w Unum Życie TUIR rozpoczęła w czerwcu 2015 r. Odpowiada za strategię rozwoju spółki w ramach wszystkich linii biznesowych. Przed dołączeniem do zespołu Unum pełniła funkcję dyrektora zarządzającego na Polskę, Czechy, Słowację i Węgry w Genworth Financial. Odpowiadała m.in. za strategię rozwoju ubezpieczeń płatności i stylu życia (lifestyle protection insurance). W latach 2010–2013 była odpowiedzialna za rozpoczęcie działalności AXA TFI, gdzie pełniła funkcję dyrektora generalnego, prezesa zarządu i przewodniczącej Komitetu ds. Zarządzania Ryskiem. Ma ogromne międzynarodowe doświadczenie w zakresie strategii biznesowej, rozwoju sprzedaży i biznesu oraz zaawansowanych produktów finansowych, współpracy z organami nadzoru, a także zarządzania procesami operacyjnymi. Uprzednio pracowała dekadę dla największych amerykańskich banków inwestycyjnych: Merrill Lynch Capital Market, Merrill Lynch Investment Management oraz Black Rock, którego – jako dyrektor generalna – zakładała oddział w Polsce. Jest wiceprzewodniczącą Komisji Rewizyjnej Polskiej Izby Ubezpieczeń (PIU). Ukończyła studia na Wydziale Zarządzania i Administracji na Uniwersytecie CNAM w Paryżu. Studiowała również filologię angielską na paryskiej Sorbonie oraz filologię polską na Uniwersytecie Wrocławskim.

*Anna Milewska*PREZES ZARZĄDU, **SKARBIEC HOLDING I SKARBIEC TFI**

Ekonomistka, absolwentka Wydziału Nauk Ekonomicznych i podyplomowych studiów administracji na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz studiów MBA w Wyższej Szkole Handlu i Usług w Poznaniu. Posiada ponad trzydziestoletnie doświadczenie zawodowe. Specjalizuje się we wdrażaniu projektów i zarządzaniu zmianą w przedsiębiorstwach oraz prowadzeniu procesów restrukturyzacyjnych firm.

Szlify zawodowe w sektorze finansowym zdobywała w bankowości, z którą związała się na wiele lat. Pracowała m.in. na kierowniczych stanowiskach w Banku Współpracy Europejskiej, odpowiadając za obszar ryzyka kredytowego i sprzedaży.

Jako członek Rady Nadzorczej, a następnie wiceprezes Banku Ochrony Środowiska nadzorowała rozwój obszaru detalicznego i korporacyjnego banku i prowadziła restrukturyzację portfela kredytowego BOŚ.

W trakcie wieloletniej kariery zawodowej pracowała także w zarządzie TVP, nadzorując przychody spółki, marketing i biuro handlu.

Jest aktywnym uczestnikiem polskiego życia gospodarczego. Jako współwłaściciel jednej z kancelarii gospodarczych skutecznie wspierała przedsiębiorców poszukujących efektywnego finansowania bieżącej działalności biznesowej.

*Beata Daszyńska-Muzyczka*PREZES ZARZĄDU, **BGK**

Beata Daszyńska-Muzyczka jest związana z sektorem bankowym od ponad 25 lat. W latach 1994–2016 pracowała w Banku Zachodnim WBK (obecnie Santander Bank Polska), w którym zarządzała wieloma obszarami. Kierowała między innymi wdrożeniami strategicznych projektów, jak nowy model oddziału czy bankowość elektroniczna MiniBank24. Odpowiadała za restrukturyzację i optymalizację procesów bankowych. Kierowała Obszarem Logistyki i Nieruchomości, pełniła funkcję przewodniczącej rady nadzorczej spółki BZ WBK Nieruchomości. Odpowiadała za projekt transformacji kultury organizacyjnej „Bank Nowej Generacji”. Pełniła też funkcję dyrektora Obszaru Partnerstwa HR. Od 2015 r. była członkiem zarządu BZ WBK. Beata Daszyńska-Muzyczka jest 20. prezesem BGK od powstania banku niemal 100 lat temu. Pod jej kierownictwem bank intensywnie angażuje w realizację rządowej Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju Polski. Jest także pomysłodawcą i inicjatorem powołania najważniejszego przedsięwzięcia finansowego w Europie Środkowo-Wschodniej – Funduszu Trójmorza i od 2019 r. pełni w nim funkcję przewodniczącej rady nadzorczej. Beata Daszyńska-Muzyczka jest członkiem kapituły Nagrody Gospodarczej Prezydenta RP oraz przewodniczącą rady programowej Federacji Przedsiębiorców Polskich. Jest także członkiem kapituły rady Nagrody Gospodarczej Forum Wizja Rozwoju oraz rady programowej Kongresu ICAN Management Review. Uhonorowana wieloma nagrodami, m.in. Nagrodą Prometejską im. prezydenta Lecha Kaczyńskiego czy Bankowym Menedżerem Roku 2018 przez „Gazetę Bankową”. Znalazła się także w Top 10 Polskich Menedżerek magazynu „Forbes”. Absolwentka uczelni ekonomicznych o specjalności zarządzanie finansami przedsiębiorstw, Advance Leadership Programme w ICAN Institute oraz Judge Business School na Uniwersytecie w Cambridge. Prywatnie miłośniczka lotnictwa, robi licencję pilota.

*Magdalena Nowicka*WICEPREZES ZARZĄDU ODPOWIEDZIALNA ZA OBSZAR NOWYCH TECHNOLOGII I CYBERBEZPIECZEŃSTWA (OD 1 STYCZNIA 2021 R.), **BNP PARIBAS**

Magdalena Nowicka jest absolwentką Wydziału Matematyki Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie i studiów MBA na Politechnice Warszawskiej. Ukończyła również podyplomowe studia zarządzania i „Informatyka w biznesie” w Szkole Głównej Handlowej. Przez 20 lat związana była z Grupą ING. Kariere zaczynała w ING Barings, następnie pracowała w Pionie IT ING Banku Śląskiego, przechodząc ścieżkę od specjalisty do dyrektora Departamentu Wsparcia Informatycznego. Od 2006 r., jako prezes zarządu, budowała ING Tech Poland, centrum technologiczne Grupy ING dostarczające usługi IT, w tym cyberbezpieczeństwa i rozwiązań chmurowych, dla klientów w ponad 20 krajach. W 2017 r. objęła w Nordea stanowisko Head of IT Poland, biorąc udział m.in. w budowaniu Nordea Horizon Center – nowoczesnego ośrodka monitorowania i operacji IT. Jako Global Head of Technology Sourcing odpowiadała też w Nordea za realizację strategii w zakresie wykorzystania globalnych centrów usług informatycznych. Magdalena Nowicka aktywnie działa w projektach wspierających rozwój kobiet w świecie nowych technologii. Jest również mentorką programu „Technologia w spódnicy”.



**Beata Pawłowska**DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA, **ORIFLAME POLSKA, DYREKTOR REGIONU EUROPA CENTRALNA**

**D**oświadczenie zawodowe gromadziła na menedżerskich stanowiskach w Procter&Gamble, International Paper, The Coca-Cola Company, Hoop, Royal Unibrew Polska oraz Seleno FM. W MTV Network zajmowała stanowisko członka zarządu i dyrektora zarządzającego. Była również prezesem zarządu Walter Services. Do obowiązków Beaty Pawłowskiej należy zarządzanie całą strukturą biznesu Oriflame dla Europy Centralnej, odpowiedzialność za wyniki sprzedaży oraz rozwój rynków pod kątem zwiększenia siły sprzedaży (liczba konsultantów) oraz wdrażanie rozwiązań biznesowych skutecznych w Polsce (sklep internetowy, komunikacja marketingowa).

**Ewa Kudlińska-Pyrz**DYREKTOR GENERALNA,  
**MARY KAY COSMETICS POLAND & LITHUANIA**

**P**przed rozpoczęciem pracy w Mary Kay, Ewa wprowadzała prestiżowe marki kosmetyczne na rynek.

W 2003 r. otworzyła w Polsce filię światowej marki kosmetycznej, Mary Kay, zostając dyrektorem generalną. Rozszerzyła obecność Mary Kay na Litwę, Łotwę i Estonię.

Obecnie skupia się na strategicznych inicjatywach, wspierających sukces tysięcy konsultantek kosmetycznych.

Płynnie przeprowadziła spółki Mary Kay przez kryzys związany z COVID-19. Dzięki niej firma odnotowała rekordowe wzrosty sprzedaży i liczby konsultantek.

Trzykrotnie była prezesem zarządu Polskiego Stowarzyszenia Sprzedaży Bezpośredniej, obecnie pełni funkcję członka zarządu, budując wizerunek PSSB jako wpływowego głosu i zaufanego źródła informacji o branży sprzedaży bezpośredniej.

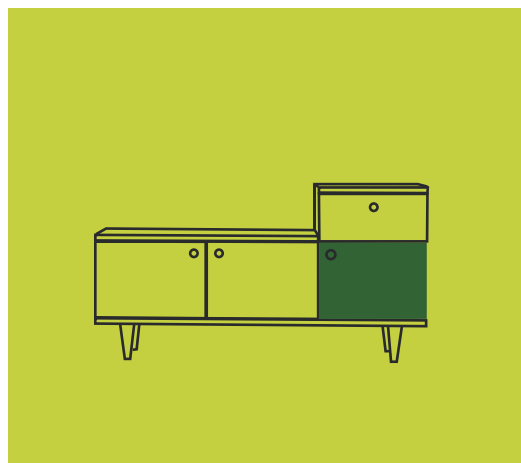
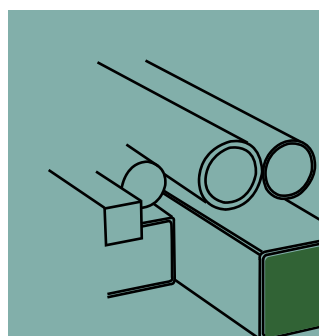
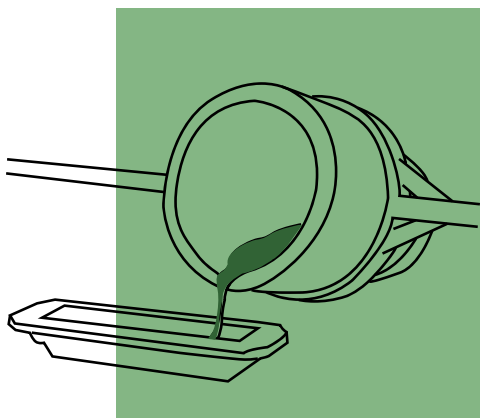
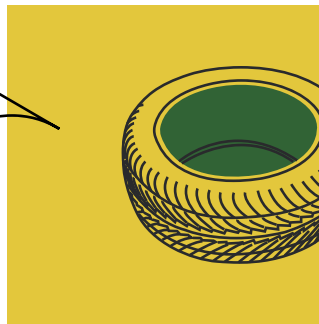
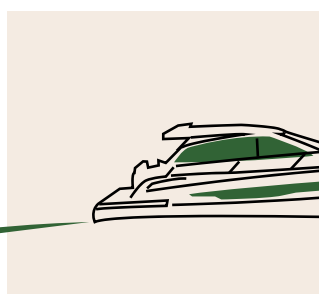
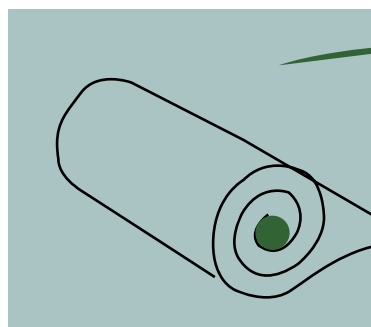
Reprezentuje polski rynek w Światowej Federacji Stowarzyszeń Sprzedaży Bezpośredniej, promując etyczne zachowania biznesowe.

Jej inicjatywy zostały kilkakrotnie uhonorowane przez organizację PNSA Certyfikatem Etycznej Sprzedaży i Zarządzania Obsługą Klienta.

Jej pasją są podróże, zwiedziła ponad 70 krajów. Jest żoną Mariusza i mamą dwóch córek, Marty i Julii, z których jest bardzo dumna.



REKLAMA

**LERG®****Żywice dopasowane do Twoich rozwiązań!**

Żywice poliestrowe

Poliole

Żelkoty

Żywice do materiałów izolacyjnych

Żywice do materiałów drewnopochodnych

Żywice nowolakowe

Żywice do impregnacji i tworzyw warstwowych

Żywice odlewnicze

Formalina

Płyny do dezynfekcji

**POLFILL®**Profesjonalne produkty  
do renowacji karoserii

Pustków - Osiedle 59 D  
39-206 Pustków 3  
tel. + 48 680 62 11  
fax: + 48 680 63 00  
lerg@lerg.pl  
www.lerg.pl

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

*Pat Romanek*CZŁONEK ZARZĄDU, **BUTCHER'S PET CARE**

**P**raktyk biznesu od ponad 25 lat, doradzała w polskich i międzynarodowych koncernach, przygotowując zespoły do zmiany i wspierając rozwój marek. Zorientowana na wyniki, ze sprawdzoną umiejętnością rozwijania zespołów w celu maksymalizacji rentowności i wzrostu wartości firmy. Od ponad 10 lat zarządza oddziałem brytyjskiej spółki w Polsce, odpowiadającym za sprzedaż międzynarodową. Przygotowała oraz wdrożyła strategię, która pozwoliła firmie wejść na ponad 20 rynków w Europie i na Bliskim Wschodzie oraz przekształcić tym samym lokalną brytyjską markę w międzynarodową. Przez ostatnie dwa lata zajmowała się Chinami oraz przygotowaniem spółki do wejścia na rynki azjatyckie, organizując m.in. operacje logistyczne i sprzedażowe. Wierzy, że innowacja oraz gotowość do rozwoju nowych obszarów biznesu to jedna z najważniejszych cech lidera.

*Anna Rulkiewicz*PREZES ZARZĄDU,  
**LUX MED**

**A**нна Rulkiewicz pełni funkcję prezesa Grupy LUX MED od 2007 r., a od końca 2011 r. pełni także funkcję dyrektora zarządzającego LMG Försäkrings AB, którego oddział działa w Polsce pod marką LUX MED Ubezpieczenia. Absolwentka Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business. Jest także absolwentką Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu i Uniwersytetu w Hamburgu, studiów podyplomowych w Polsko-Francuskim Instytucie Ubezpieczeń przy Instytucie Francuskim oraz cyklu szkoleń z zakresu m.in. zarządzania, sprzedaży, komunikacji, marketingu (w tym 3-letnich studiów menedżerskich) w ramach certyfikowanego programu branży ubezpieczeniowej LIMRA „Marketing Strategies for Executive Advancement” (LIMRA Executive Development Group). Ukończyła wiele kursów z zakresu zarządzania, sprzedaży, finansów, marketingu oraz bankowości. Uczestniczy w pracach zespołu problemowego ds. usług publicznych powołanego w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jest również wiceprzewodniczącą Rady Polskiego Komitetu Olimpijskiego. W lipcu 2016 r. została mianowana wiceprezydentem Pracodawców RP, a w czerwcu 2017 r. została wybrana na kolejną kadencję na stanowisko prezesa Pracodawców Medycyny Prywatnej. W 2018 r. została powołana przez Ministra Zdrowia do Rady Społecznej ogólnopolskiej debaty „Wspólnie dla Zdrowia – słuchamy, rozmawiamy, działamy”. Zasiada również w kapitule programu prowadzonego przez Ministerstwo Zdrowia – „PracoDawca Zdrowia”. W latach 2013–2017 pełniła funkcję członka Rady Nadzorczej Banku Handlowego SA (Citi Handlowy).

*Jolanta Rycerz*PREZES ZARZĄDU, **MYBENEFIT**

**P**rezes spółki MyBenefit, należącej do Grupy Kapitałowej Benefit Systems, która działa na rynku innowacyjnych rozwiązań dla branży HR w Polsce. W MyBenefit wdraża nową strategię opartą przede wszystkim o zdigitalizowaną ofertę produktową i rozwój technologiczny spółki. Od początku kariery związana była z bankowością i finansami. Pełniła funkcje menedżerskie, zarządcze i doradcze w instytucjach takich jak Citi Bank, Getin Bank, PKO BP, Kredobank i Allianz Bank Polska. Specjalizowała się w budowaniu procesów sprzedażowych i operacyjnych w bankowości detalicznej, private banking, hipotecznej i B2B oraz budowie sieci sprzedaży produktów bankowych. Przez siedem lat w First Data Polska zajmowała się współpracą z sektorem finansowym oraz ofertą nowoczesnych produktów i usług płatniczych, a w latach 2017–2019 pełniła funkcję członka zarządu firmy. Pod jej kierownictwem First Data Polska przeszła transformację od procesora płatności do strategicznego partnera i doradcy w zakresie cyfrowych rozwiązań płatniczych i digitalizacji usług. Zainicjowała i nadzorowała wdrożenie innowacyjnych i przełomowych produktów dla instytucji finansowych, m.in. wielokrotnie nagradzanej platformy do obsługi mobilnych płatności zbliżeniowych. Jest inicjatorką cyklu konferencji Laboratorium Przyszłości. Aktywnie angażuje się w promocję i rozwój osobisty kobiet w biznesie.

*Joanna Seklecka*PREZES ZARZĄDU, **ESERVICE**

**A**bsolwentka SGH w Warszawie oraz studiów doktoranckich na kierunku zarządzania. Ukończyła elitarny Stanford Executive Program, prowadzony przez Stanford University Graduate School of Business. Karierę w eService rozpoczęła w 2004 r., jako dyrektor departamentu finansów i księgowości, a następnie, już jako wiceprezes zarządu odpowiadała za obszar biznesu i finansów eService, należącej do PKO Banku Polskiego. Koordynowała wejście spółki na skład notowanej na NASDAQ, Grupy EVO Payments. Objęła w niej stanowisko General Manager'a na Polskę, a w 2017 r., stanowisko prezesa zarządu eService, na którym odpowiada też za obszar CEE Grupy EVO. W styczniu 2020 r. została przewodniczącą Komitetu Agentów Rozliczeniowych. Firma kierowana przez Joannę Seklecką jest liderem polskiego rynku akceptacji kart płatniczych, a dzięki obecności na 10 rynkach UE, największym agentem rozliczeniowym w Europie Środkowo-Wschodniej. Rocznie procesuje transakcje o wart. 165 mld złotych.



## Agnieszka Kłos-Siddiqui

PREZES ZARZĄDU, **PROVIDENT POLSKA**

Agnieszka Kłos-Siddiqui posiada wieloletnie doświadczenie menedżerskie w sektorze finansowym. Pracę w Provident Polska rozpoczęła w 2007 r. Od roku 2016 była członkiem zarządu w Provident Polska i zajmowała stanowisko dyrektora sprzedaży i obsługi klienta. Wcześniej pracowała na stanowisku dyrektora ds. rozwoju biznesu, a także była dyrektorem departamentu finansów. Zanim dołączyła do Provident Polska, swoje doświadczenie zawodowe zdobywała w firmie Ernst & Young Audit, z którą była związana przez ponad osiem lat i w angielskiej firmie Greig Middleton zajmującej się doradztwem i usługami maklerskimi. Jest absolwentką Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, posiada kompetencje biegłego rewidenta i FCCA. Prezesem Provident Polska jest od stycznia 2018 r. Objęła to stanowisko jako pierwsza kobieta i pierwsza Polka. Agnieszka Kłos-Siddiqui jest także członkiem Rady Pracodawców RP, a jednocześnie przewodniczącą platformy „Kierunek: Kobieta Biznesu” działającej przy tej organizacji.



## Anna Świdowska

WICEPREZES ZARZĄDU,  
**TUIR WARTA**



Jest absolwentką Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu finansami spółek. Swoją karierę zaczęła w firmie Arthur Andersen, gdzie m.in. zajmowała się audytem firm z branży ubezpieczeniowej. Od 2002 r. związana jest z polskimi spółkami z grupy Talanx. Pełniła w nich m.in. funkcję dyrektora zarządzającej, CFO, doradczyni zarządu i głównej księgowej. Wraz z połączeniem HDI i Warty objęła stanowisko dyrektora zarządzającej odpowiedzialnej za departament rachunkowości finansowej. Funkcję wiceprezesa zarządu TUIR WARTA oraz TUnŻ WARTA objęła w lipcu 2020 r.

## Edyta Szymczak

PREZES ZARZĄDU, **ERIF BIURO INFORMACJI GOSPODARCZEJ**

Z branżą finansową związana od ponad 15 lat, w tym od ponad 10 lat z rynkiem wymiany informacji gospodarczej. Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Wydziału Handlu Zagranicznego kierunku menedżerskiego. W swojej karierze zawodowej pełniła funkcje m.in. dyrektora sprzedaży, dyrektora operacyjnego, pełnomocnika zarządu, członka zarządu. Od 2007 r. pracuje w Grupie Kapitałowej KRUK. W latach 2009–2011 odpowiadała za monitoring zgodności działalności Biura Informacji Gospodarczej z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi w ramach usług zintegrowanych w Grupie Kapitałowej. Nadzorowała również obsługę konsumentów. Od połowy 2011 r. prezes zarządu ERIF BIG. Od 2015 r. członek drugiej kadencji Rady Nadzorczej Związku Pracodawców Instytucji Finansowych w Konfederacji Lewiatan. W przeszłości również członek Komisji Etyki w Związku Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (dawniej KPF). W 2016 r. wyróżniona tytułem „Postać Roku” za szczególny wkład w rozwój pozabankowego sektora pożyczkowego w Polsce przez Loan Awards. Członek wielu rad programowych w sektorze Consumer Finance.



## Agnieszka Mosurek-Zava

CEO, **DOUGLAS POLAND & CEE REGION**

Od 2001 r. odpowiadała za wprowadzenie i rozwój sieci perfumierii Douglas w Polsce. Od 2006 r. jest prezesem spółki, natomiast w 2009 r. objęła dodatkowo funkcję dyrektora zarządzającego regionem CEE, do którego obecnie należy 11 krajów. Pod jej zarządem Douglas zbudował pozycję lidera w obszarze nowoczesnej sprzedaży multichannelowej w sektorze luxury beauty, posiadając w swej strukturze obecnie 138 perfumierii stacjonarnych w Polsce oraz największą autoryzowaną perfumierię douglas.pl. W Polsce zatrudnia ponad 1200 osób. Agnieszka Mosurek-Zava uzyskała tytuł doktora na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, studiowała również w Getyndze oraz w Bonn. Jest absolwentką prestiżowego programu menedżerskiego IESE w Barcelonie. Wolne chwile spędza z rodziną. Lubi podróżować, góry, sport i dobrą literaturę.

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

# Kobiety są doskonałymi liderkami

Z Ewą Czarnecką, prezes zarządu Voice Contact Center z Grupy OEX, rozmawiała Katarzyna Mazur

## Jak ocenia Pani obecność kobiet w zarządach spółek w Polsce i na świecie?

Kobiety w zarządach nadal stanowią mniejszość. Jak wynika z raportu Grant Thornton<sup>1</sup>, globalnie 29 proc. posad senior manager piastują kobiety. Według Deloitte<sup>2</sup> panie w zarządach polskich spółek stanowią zaledwie 13 proc. Jeszcze niższy jest odsetek kobiet CEO, który wynosi 20 proc. globalnie i tylko 6 proc. w Polsce. Na poprawę sytuacji menedżerek wpływają przyjęte w wielu krajach parytety. Osobiście nie jestem wielką zwolenniczką regulowania tej kwestii prawnie. Każda kobieta biznesu z pewnością chce zapracować na sukces bez specjalnych regulacji, być docenianą na podstawie zawodowych osiągnięć i kompetencji. Jednak na rynkach o tradycyjnym modelu faworyzującym mężczyzn jest to potrzebne. Różne badania potwierdzają, że kobiety są doskonałymi liderkami. Wynika to z typowej dla nas wielozadaniowości, wrodzonej intuicji i empatii, czyli cech przydatnych w zarządzaniu.

Cieszę się, że coraz częściej kobiety są powszechnie doceniane. Podziwiam zwłaszcza te panie, które przy niezwyklej skuteczności i niewątpliwym sukcesie zachowują kobiecość i wartości, jak choćby słynąca z wyrazistego stylu Bazoma Saint John – obecnie szefowa marketingu Netflix, czy Jacina Ardern – premier Nowej Zelandii, łącząca zarządzanie państwem i rolę młodej mamy.

## Dlaczego wciąż tak mało Pań obejmuje najwyższe stanowiska w firmach?

Przyczyny są różne. Według mnie istotnym czynnikiem jest dyskryminowanie kobiet poprzez przypisywanie im określonej roli społecznej oraz słabości niepozwalających na piastowanie kluczowych stanowisk. Decydentom ciężko uwierzyć, że słabsza płeć da radę i udźwignie ciężar roli. Pojawia się także ocena wyższego ryzyka ze względu na brak wiary w pełne zaangażowanie, obawę, że życiowe priorytety będą kolidować z zadaniami menedżerskimi. Niestety same kobiety nie wierzą w siebie, często szybciej się poddają. Nie chcą lub nie wierzą w sukces i możliwość pogodzenia życia prywatnego z wyzwaniami top stanowisk. Nie tylko mężczyźni, ale także wiele kobiet nadal zakłada, że role przywódcze należą się mężczyznom. Odejście od tego historycznie ugruntowanego schematu nie jest łatwe.

## Jak wygląda to w Pani branży? W Voice Contact Center akurat kobiet w zarządzie nie brakuje.

Nie znam dokładnych danych dla branży. Często się mówi, że jest sfinansowana, co wcale nie oznacza, że menedżerki trzymają większość. Tak wypadamy na tle niskiej średniej. W zarządzie VCC mamy 100 proc. – ja oraz Ewa Depta. Nasz top management składa się w 41 proc. z kobiet. W zarządach spółek zależnych OEX zasiada obecnie sześć pań. Branża nie ma tradycji dyskryminujących. Już wśród pionierów contact center w Polsce były silne kobiety, mentorki dla wielu osób zajmujących obecnie kluczowe stanowiska, m.in. Kinga Nowakowska (Capital Park). Patrząc na sukcesy czy porażki poszczególnych projektów nigdy nie oceniam ich przez pryzmat płci. Wydaje mi się, że w branży zachowujemy po prostu profesjonalny obiektywizm.

## Czy kobiecość na którymkolwiek etapie Pani kariery zawodowej stanowiła dla Pani przeszkodę w rozwoju?

Patrząc z miejsca, w którym jestem obecnie, nie. Nie czułam się niedoceniana z powodu bycia kobietą. Nie uważam, że kobiecość stoi na przeszkodzie w czymkolwiek. Czasem jest trudniej, są uciążliwości dotyczące tylko nas, ale dajemy radę. Patrząc jednak na etapy mojego życia zawodowego, z pewnością były sytuacje, w których kobiecość była hamulcem. Najczęściej takim momentem w karierze jest okres macierzyństwa. Urlop związany z opieką nad maluszkami. Dla mnie czas z moimi nowonarodzonymi córkami był priorytetem. Pojawily się zatem zmiany dotyczące kierunku studiów, a potem zmiana firmy. Decyzje okazały się słuszne. Mogę nawet powiedzieć, że macierzyństwo mnie wzmocniło, pomogło świadomie pokierować karierą.

## Ma Pani poczucie, że kobiety potrzebują specjalnego traktowania w firmach?

Nie. Wszyscy powinni mieć te same szanse i możliwości. Liczą się kompetencje i zaangażowanie. Zespół buduję w oparciu o ocenę tych obszarów, nie stosuję żadnych świadomych parytetów. Zarządzając biznesem trzeba brać pod uwagę rodzinę. Kobiety chcą być rozumiane w zakresie związanym z wychowaniem dzieci. Nie chcą być oceniane przez pryzmat przerw związanych z macierzyństwem. Nawet kobiety, które mają liczną gromadkę i kilka dłuższych przerw, mogą być świetnymi menedżerkami. W perspektywie lat funkcjonowania firm przerwy nie stoją na przeszkodzie w rozwoju.

Sama będąc mamą rozumiem potrzebę pogodzenia pracy z opieką nad dziećmi. Wystarczy elastyczne podejście. W VCC świetnie sprawnia się zarządzanie przez cele. Pozwala ludziom na samodzielne zarządzanie swoim czasem, jednak bez uszczerbku dla biznesu. Cele są ambitne i zadań nie brakuje, ale członkowie mojego zespołu mogą elastycznie zaplanować dzień i łatwiej pogodzić obowiązki zawodowe ze sprawami prywatnymi.

## Potrzebujemy innych niż mężczyźni bodźców do zawodowego rozwoju?

Bodźce są takie same – pobudzanie ambicji, motywatory, wsparcie kompetencyjne, zwiększanie pewności siebie. Rozwój opiera się na dążeniach i celach, a także na budowaniu solidnej podstawy, przy jednoczesnym utrzymaniu osobistej satysfakcji. Świat się zmienia. Ludzie coraz częściej stawiają nie tylko na sukces jako taki, ale także na work-life balance i osobiste szczęście. Przedstawiciele obu płci chcą mieć czas zarówno na karierę, jak i na zadbanie o dobre samopoczucie, swoje pasje, zdrowie i rodzinę.

## Odbiegając od tematu kobiecości w biznesie – jak pandemia COVID-19 wpłynęła na Państwa działalność? Jak poradziście sobie z koniecznością przeniesienia pracowników na pracę zdalną?

VCC działa w obszarze customer experience. Specjalizujemy się w prowadzeniu wielokanałowych biur obsługi klienta. W gronie naszych klientów jest kilkadziesiąt firm z różnych branż. Zatrudniamy ponad 900 osób. Podlegamy bezpośredniemu wpływowi pandemii, w ogólnym rozrachunku sytuacja jest jednak stabilna. W pierwszej fali kilka projektów zostało zawieszonych. Dotyczy to klientów bezpośrednio narażonych na skutki wprowadzonych obostrzeń, m.in. z branż pożyczkowej i turystycznej. Jednak kluczowym segmentem w VCC jest e-commerce, a wraz z zamknięciem sklepów stacjonarnych rozwój sprzedaży online niezwykle przyspieszył. Dzięki współpracy z kluczowymi graczami rynku nie tylko zasypaliśmy dziurę po zawieszonych projektach, ale wręcz odnotowaliśmy istotny wzrost.

Dzięki szybkim decyzjom i zaangażowaniu zespołu w okresie dwóch tygodni przekierowaliśmy większość ludzi do domu. Nie w każdym przypadku jest to możliwe ze względu na ograniczenia formalne i techniczne. Jednak do chwili obecnej zdecydowana większość zespołów



**Kobiety nie wierzą w siebie, często szybciej się poddają. Nie chcą lub nie wierzą w sukces i możliwość pogodzenia życia prywatnego z wyzwaniami top stanowisk. Nie tylko mężczyźni, ale także wiele kobiet nadal zakłada, że role przywódcze należą się mężczyznom. Odejście od tego historycznie ugruntowanego schematu nie jest łatwe.**

projektowych pracuje zdalnie. Ta nagła zmiana wymagała od nas też przyjęcia zupełnie nowych metod zarządczych. Szybko wypracowaliśmy skuteczne rozwiązania. Dzięki temu pomimo rozproszonej struktury i komunikacji online utrzymujemy wysoki poziom jakości, realizujemy postawione cele i dalej się rozwijamy.

## W jakim kierunku będzie rozwijała się Państwa branża i co będzie stanowiło największy impuls do aktywności w sektorze?

Z pewnością są to nowe technologie oparte o AI. Trend związany z automatyzacją obsługi jest coraz silniejszy, dlatego w VCC podjęliśmy decyzję o inwestycji

we własną technologię AI. Obecnie koncentrujemy się na rozwoju bota konwersacyjnego obsługującego rozmowy telefoniczne i chaty. Mamy także ambitne plany wdrażania kolejnych technologii wspierających budowanie pozytywnego customer experience. Naszą przewagą jest głęboka specjalizacja w obszarze obsługi klienta, doskonała znajomość procesów wielu branż i różnych systemów. Zapewniamy możliwość płynnego połączenia obsługi automatycznej z usługą opartą o pracę zespołów konsultantów.

<sup>1</sup>Raport Grant Thornton „Women in Business 2020: Putting the Blueprint into action”.

<sup>2</sup>VI edycja raportu Deloitte „Kobiety w zarządach. Perspektywa globalna”.



## Rosną możliwości dla kobiet w branży IT

**Badania pokazują, że coraz więcej kobiet pracuje w branży IT, obsadzonej do tej pory głównie przez mężczyzn. Szybka możliwość rozwoju i większe perspektywy sprawiają, że coraz więcej z nich myśli o karierze w branży. Dodatkowo według ankiet programistki, testerki i menedżerki odczuwają większą satysfakcję z pracy i są równo traktowane<sup>1</sup>. Jaka jest przyszłość kobiet w firmach informatycznych i technologicznych?**

W sektorze IT wciąż przeważają programiści, deweloperzy, architekci, ale już dla przykładu stanowisko testera zostało zdominowane przez kobiety. W 2015 r. kobiety stanowiły 25 proc. pracowników społeczności IT, a obecnie liczba specjalistek w branży wzrosła do ok. 30 proc.<sup>2</sup> Mało tego, aż 60 proc. pytanym pań deklaruje zainteresowanie pracą w sektorze IT<sup>3</sup>.

### Dziewczyny stają się coraz bardziej high tech

Jak wskazuje raport „Kobiety na Politechnikach”<sup>4</sup>, 57 proc. polskich studentów stanowią kobiety, w przypadku uczelni o kierunkach technicznych ich udział jest mniejszy i wynosi 36 proc. W przypadku kierunków informatycznych kobiety zajmują jedynie 15 proc. miejsc. Jednak te dane nie przesądzą o niskim udziale kobiet w branży, bo jak się okazuje aż 42 proc. specjalistek IT przebrzmiała się z kierunków ścisłych, przyrodniczych, nauk społecznych lub humanistycznych.

Bardzo często okazuje się, że zdobyte wykształcenie nie daje absolwentkom uczelni wyższych aż takiego zadowolenia, jakie odnajdują w branży IT po przebrzmieniu się. Co ciekawe, badania pokazują, że 72 proc. specjalistek IT jest bardziej usatysfakcjonowana swoją pracą niż kobiety wykonujące inne zawody (55 proc.).<sup>5</sup> Bardzo często okazuje się, że kompetencje miękkie takie jak m.in. umiejętność współpracy w grupie, komunikatywność czy dobra orga-

nizacja czasu są niezwykle pożądane w branży IT, dlatego też osoby po przebrzmieniu się dobrze odnajdują się w nowej roli, bo często posiadają niszowe w sektorze kompetencje lub umiejętności, tym samym umacniając swoją pozycję w nowej pracy.

– Choć pozycja kobiet w IT nie jest wciąż tak silna, jak pozycja mężczyzn, to zauważalnym jest większe zainteresowanie branżą przez panie. Wśród najczęściej wymienianych motywacji do pracy w IT należą obiecujące warunki pracy i płacy, perspektywy rozwoju i zwiększone możliwości. Nie bez znaczenia jest także poszerzające się zapotrzebowanie na pracowników IT, więc panie zapewniają sobie w taki sposób większą stabilność zatrudnienia – mówi Dagmara Modrzejewska, Senior Service Management Consultant z Capgemini.

### GirlsPower – kobiety w IT trzymają się razem

Kobiety w branży IT umacniają swoją pozycję poprzez liczne inicjatywy, zrzeszenia, fundacje i organizacje, w których nawzajem mogą się wspierać. Geek Girls Carrots czy Women in Technology – to tylko przykłady prężnie działających organizacji, których naczelnym celem jest wsparcie kobiet w sektorze technologicznym. Coraz więcej uczestniczek przyciągają szkolenia, kursy lub konferencje skupione na tematach IT.

– To szalenie ważne, aby kobiety nie czuły się samotne w branży IT. Organizowane są liczne wydarzenia i ini-

cyjatywy, które zrzeszają z roku na rok coraz więcej uczestniczek, pokazując nowe możliwości i przede wszystkim dają świadectwo kobiet w IT. Dzięki takim inicjatywom wiele kobiet decyduje się na zmianę swojej dotychczasowej pracy na IT – mówi Dagmara Modrzejewska.

Polskie programistki znają średnio 4 języki programowania, to dokładnie tyle samo, co ich koledzy z branży. Są idealnie dopasowane do zapotrzebowania rynku IT, ale jednocześnie są wobec siebie znacznie bardziej krytyczne i często nie wierzą w swoje możliwości. Wszelkie inicjatywy, których zadaniem jest wspieranie kobiet z branży, odgrywają tutaj ogromne znaczenie.

### Mama za komputerem

Kobiety, decydując się na pracę w branży IT, bardzo często biorą pod uwagę kwestie elastyczności pracy; dostępność modelu pracy zdalnej lub w dogodnym systemie godzinowym jest dla wielu – zwłaszcza mam – strzałem w dziesiątkę. Aż 77 proc. badanych specjalistek IT<sup>6</sup> ma możliwość pracy z domu, co jest znaczącym ułatwieniem dla osób godzących pracę zawodową z wychowywaniem dzieci. Spośród badanych specjalistek IT posiadających dzieci, 56 proc. ocenia pogodzenie obowiązków zawodowych z prywatnymi jako łatwe. W przypadku innych branż tylko 44 proc. badanych zgadza się z tym stwierdzeniem<sup>7</sup>.

### Po sukcesie do IT

Jednym z powodów, dla którego panie decydują się na pracę w IT, są stosunkowo dobre zarobki, jednak pensja wcale nie jest najważniejszym aspektem, który kobiety biorą pod uwagę decydując się na pracę w branży. Jak wskazują badania<sup>8</sup>, to możliwość rozwoju i dobra

atmosfera są kluczowymi czynnikami przyciągającymi chętne do pracy. Z badania nt. społeczności IT wynika, że właśnie dobra atmosfera i relatywnie niski poziom stresu w branży IT to norma, a więc dla wielu jest to po prostu wymagane miejsce do pracy, doskonałe i rozwojowe<sup>9</sup>.

Polem do ciągłego rozwoju i pracy jest zachęcenie młodych dziewczyn do zainteresowania się kierunkami rozwoju w stronę nowych technologii, ponieważ brakuje im wciąż odpowiednich wzorców. – Dużym wyzwaniem jest brak wzorców – kobiet, które w sektorze technologiczno-informatycznym osiągnęły sukces. Sytuacji, w których prezentuje się takie autorytety, jest niezwykle mało zarówno w mediach, jak i w szkołach. To duży problem. Okazuje się bowiem, że dziewczyny chętniej decydują się na takie zawody, które dobrze znają. Należy zastanowić się zatem, w jaki sposób możemy dostarczać takich wzorców – trzeba to robić w sposób świadomy, zrównoważony, by zmieniać świadomość społeczną – mówi dr Bianka Siwińska, CEO Perspektywy Education Foundation.

Tutaj także swoją ogromną rolę odgrywają liczne organizacje i inicjatywy na rzecz kobiet w IT. Między innymi Capgemini organizuje inicjatywy edukacyjne, jak IT Girls rEvolution Academy, mające na celu wyrównanie szans młodych dziewcząt w nauce programowania i rozwoju kompetencji cyfrowych. Udostępnia również bezpłatne szkolenia z zakresu IT, z których mogą korzystać dziewczyny i kobiety na platformach Cyber Plac i Młodzi Programiści.

Choć zdecydowanie branża IT nie jest jeszcze kobietą, to obserwować można znaczny wzrost

zainteresowania pań tematami i stanowiskami o charakterze informatyczno-technicznym. Branża staje się coraz bardziej interdyscyplinarna, wymagająca wielu kompetencji i dużej elastyczności. Z pewnością znaczenie kobiet w tym sektorze będzie rosło.

1. Fundacja Carrots, *Kobiety w IT – Raport 2018*.
2. No Fluff Jobs Insights – *Kobiety w IT 2020*.
3. *tamże*
4. Ośrodek Przetwarzania Informacji, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, *kobiety na politechnikach Raport 2020*.
5. Fundacja Carrots, *Kobiety w IT – Raport 2018*.
6. No Fluff Jobs Insights – *Kobiety w IT 2020*.
7. Fundacja Carrots, *Kobiety w IT – Raport 2018*.
8. No Fluff Jobs Insights – *Kobiety w IT 2020*.
9. Bulldogjob.pl; *Badanie Społeczności IT 2020*.



**Kobiety, decydując się na pracę w branży IT, bardzo często biorą pod uwagę kwestie elastyczności pracy, dostępność modelu pracy zdalnej lub w dogodnym systemie godzinowym jest dla wielu – zwłaszcza mam – strzałem w dziesiątkę.**

## PERŁY POLSKIEGO BIZNESU

# Raport Transparent Data: kobiety w biznesie 2020

Kobiet w zarządach polskich firm jest nadal o połowę mniej niż mężczyzn. Również i połowa mniej kobiet decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

## Jednoosobowe działalności gospodarcze

Jednoosobowe działalności gospodarcze, wpisywane do rejestru CEIDG, stanowią obecnie najpopularniejszą formę prowadzenia działalności biznesowej w Polsce. Choć, jak sama nazwa wskazuje, są to małe firmy „jednego człowieka”, nierzadko w praktyce właściele tego typu podmiotów nie tylko są „szefami samych siebie”, ale i zatrudniają kilka-kilkanaście osób. Aktualnie w Polsce swoją działalność gospodarczą prowadzi 0,79 mln kobiet i 1,56 mln mężczyzn. Widzimy zatem, że kobiet prowadzących własną jednoosobową działalność gospodarczą (kobiet prowadzących własny „biznes” wpisany do CEIDG) jest o połowę mniej niż mężczyzn. Dominację mężczyzn w biznesie widać jednak nie tylko w danych z CEIDG, ale i z KRS.

## Podmioty gospodarcze rozumiane jako „firmy”

Jeżeli analizować tylko podmioty gospodarcze popularnie rozumiane jako firmy – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne, komandytowe, jawne, partnerskie i oddziały zagranicznego przedsiębiorcy – i to je traktować jako biznes, w ich zarządach znaj-

dziemy 253 tys. kobiet i 518 tys. mężczyzn. Kobiety stanowią zatem o połowę mniej liczną grupę niż mężczyźni.

Funkcję prezesa pełni w firmach 88,7 tys. kobiet i aż 167,6 tys. mężczyzn. Kobiety stanowią zatem 34,6 proc. wszystkich prezesów.

Reasumując dotychczasowe informacje, biorąc pod uwagę zarówno dane o jednoosobowych działalnościach gospodarczych, jak i o spółkach handlowych, kobiet będących przedsiębiorcami lub pełniących wysokie stanowiska zarządcze w firmach jest w Polsce o połowę mniej niż mężczyzn. Gdy przyjrzymy się bliżej firmom z KRS, wyraźnie widać, w których formach prawnych jest najmniej i najwięcej kobiet w zarządach.

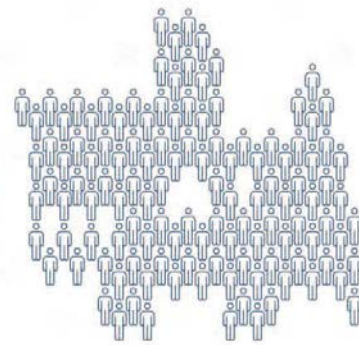
Kobiety najrzadziej zasiadają w zarządach oddziałów zagranicznego przedsiębiorcy (jedyne 8,6 proc.), a najczęściej w zarządach spółek partnerskich (47,7 proc.). W pozostałych typach spółek kobiety stanowią między 27 a 35 proc. wszystkich członków zarządu.

Sprawdziliśmy też podmioty gospodarcze, które mają tylko i wyłącznie w 100 proc. skład żeński lub w 100 proc. skład męski. Co cie-

## Właściciele jednoosobowych działalności gospodarczych

Luty 2020

0,79 mln  
Kobiet



1,56 mln  
Mężczyzn

TRANSPARENT DATA

## Członkowie zarządów spółek

Luty 2020

253 tys.  
Kobiet



518 tys.  
Mężczyzn

TRANSPARENT DATA

## Płeć osób zajmujących stanowisko prezesa w firmach

Luty 2020

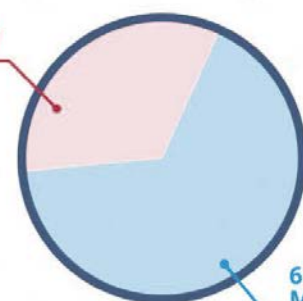


88,7 tys.  
Kobiet



167,6 tys.  
Mężczyzn

34,6%  
Kobiety



65,4%  
Mężczyźni

TRANSPARENT DATA

## % udział kobiet w zarządach firm

Luty 2020

FORMA PRAWNA	Liczba kobiet w zarządzie	Liczba mężczyzn w zarządzie	Suma członków zarządu w danej formie prawnej	% kobiet w zarządzie
Spółka z o. o.	190,9 tys.	380,3 tys.	571,3 tys.	33,4%
Spółka komandytowa	18,2 tys.	43,8 tys.	62 tys.	29,3%
Spółka akcyjna	14,1 tys.	35,6 tys.	49,7 tys.	28,4%
Spółka komandytowo-akcyjna	345 os.	929 os.	1274 os.	27,1%
Spółka jawna	25,7 tys.	48,4 tys.	74,1 tys.	34,7%
Spółka partnerska	3,2 tys.	3,5 tys.	6,7 tys.	47,7%
Oddział zagranicznego przedsiębiorcy	514 os.	5467 os.	5981 os.	8,6%

## Firmy z tylko damskim lub męskim zarządem

Luty 2020

FORMA PRAWNA	Zarządy w 100% płci żeńskiej	Zarządy w 100% płci męskiej
Spółka z o. o.	65 998	351 667
Spółka komandytowa	2 571	14 410
Spółka akcyjna	103	4 118
Spółka komandytowo-akcyjna	137	666
Spółka jawna	8 169	37 573
Spółka partnerska	2 459	2 884
Stowarzyszenie	36 205	143 760
Fundacja	8 585	12 319

kawę, największą dysproporcję widać w spółkach akcyjnych. Spółek akcyjnych z tylko i wyłącznie męskim zarządem jest aż 41 razy więcej niż tylko i wyłącznie z żeńskim. W pozostałych formach spółek różnica nie jest aż tak ogromna. „Czysto męskich” zarządów jest zazwyczaj pięć razy więcej. Jedyne wśród spółek partnerskich widać mniej więcej tyle samo firm ze 100 proc. żeńskim zarządem, co w 100 proc. z męskim.

Biorąc pod uwagę zarówno dane o jednoosobowych działalnościach gospodarczych, jak i o spółkach handlowych, kobiet będących przedsiębiorcami lub pełniących wysokie stanowiska zarządcze w firmach jest w Polsce o połowę mniej niż mężczyzn.