

RZECZPOSPOLITA BABSKA



50

NAJBARDZIEJ
WPŁYWOWYCH KOBIET

Drodzy Państwo

nie umniejszając męskiemu sukcesom, dziś chcielibyśmy gros naszej uwagi poświęcić aktywności Pań – tak tej biznesowej, jak i naukowej czy kulturalnej. To cykliczny projekt Biznes Raportu „Gazety Finansowej”, ukazujący się na naszych łamach od lat, ewoluuje więc razem z nami i Panią. Co jest nowością w stosunku do lat ubiegłych? Forma prezentacji – dotychczas mieliście Państwo szansę poznać szersze prezentacje wszystkich wyróżnionych 50 Pań. Od tego roku odchodzimy od tej formuły – prezentujemy kilka Pań reprezentujących poszczególne branże i dziedziny, zostawiając Państwu możliwość poszukiwania wiedzy na temat pozostałych.

Może w ich trakcie traficie na nasze archiwalne numery Rzeczypospolitej Babskiej i dzięki temu zobaczycie, jak bardzo rozwijają się Panie na szczeblach władzy czy na eksponowanych stanowiskach w biznesie. To, co znamienne dla tegorocznej listy, to pojawienie się na niej przedstawicielek nauki, które swoją aktywnością pokazują, że Polki potrafią. I to bardzo dużo potrafią. Szanowne Panie, gratulujemy, a Państwa zachęcamy do lektury i szukania wokół siebie kobiet z potencjałem. Być może nie zauważyliśmy czyichś sukcesów, które mają szansę być zaprezentowane w przyszłorocznej Rzeczypospolitej Babskiej.

Kobiety w świecie finansów liczą na siebie

Im wyższe stanowisko, tym mniej kobiet – przynajmniej w branży finansowej. Z raportu ManpowerGroup 2017 wynika, że Panie stanowią ponad 50 proc. światowej siły roboczej. Jednak tylko 25 proc. zajmuje wyższe stanowiska kierownicze. Jeszcze mniej pań jest wśród prezesów zarządu firm lub instytucji finansowych – tylko w co dziesiątym przypadku to kobieta. Badacze przewidują, że przy obecnym tempie instytucje finansowe osiągną pożądany poziom trzydziestoprocentowego udziału kobiet na wysokich stanowiskach za 30 lat. W branży nie brak jednak przykładów pań, które odniosły sukces.

Badanie „Counting Every Woman” poświęcone pozycji kobiet w spółkach sektora finansowego pokazuje, że rola pań na stanowiskach kierowniczych wciąż jest niewielka, chociaż z roku na rok wyniki są coraz lepsze. Największy udział mają one wśród pracowników odpowiedzialnych za wsparcie kluczowej działalności banków czy firm ubezpieczeniowych. Mniej pań spotka się na strategicznych stanowiskach kierowniczych, takich jak m.in. zarządzaniem ryzykiem (15 proc.), finansami (14 proc.) czy technologiami (9 proc.). Ciekawe informacje z polskiego rynku przynoszą analizy Banku Millennium. Choć kobiety zdecydowanie dominują w jego zespole (68 proc. pracowników), to działają głównie w obszarach takich, jak operacje i kadry – jest ich 5-krotnie więcej niż mężczyzn. Stanowią też większość osób w działach księgowości i marketingu. Przelamywanie barier widać również w obszarach menedżerskich (57 proc. kadry średniego szczebla to właśnie kobiety).

Nowe kompetencje kluczem do sukcesu

Przykładem kobiety, która przebyła drogę na szczyt w świecie finansów jest Edyta Gałaszewska-Bogusz, dyrektor polskiego oddziału Accenture Operations, globalnej firmy zajmującej się rozwiązaniami dla biznesu, doradztwem i technologiami. Kilkanaście lat temu Gałaszewska-Bogusz wchodziła do sektora finansowego jako absolwentka filologii germańskiej i nauczycielka. Była zaangażowana w projekty biznesowe i transformacyjne dla firm z listy Fortune Top 500. Klucz do kobiecego sukcesu w finansach widać m.in. w stałej otwartości na nową wiedzę i wyróżnieniu się na rynku. Sama, już zarządzając zespołem,

ukończyła program edukacyjny Accenture współtworzony ze sławnym Massachusetts Institute of Technology (MIT). Kurs dotyczył połączeń świata finansów i technologii – obszaru, który dziś daje w tym sektorze ogromne możliwości szybkiego rozwoju kariery. – Mając doświadczenie w podążaniu własną drogą zawodową, wspieram inne kobiety rozpoczynające swoją menedżerską ścieżkę kariery w finansach. Jedną z ważnych rad dla Pań jest kształcenie nowych kompetencji, zwłaszcza związanych z technologiami cyfrowymi. Mamy w Accenture Operations przykłady matek, które nawet czas urlopu macierzyńskiego chciały wykorzystać także na poszerzenie swoich kwalifikacji, co w wielu przypadkach doprowadziło do awansu w bardzo krótkim czasie po powrocie do pracy. Nie należy przekreślać okazji, które na pierw-

szy rzut oka wydają się nieosiągalne. Kobiety stanowią połowę populacji świata. Trudno zakładać, że bez ich wsparcia będzie mogła się rozwijać jakakolwiek istotna branża – przekonuje Edyta Gałaszewska-Bogusz.

Czy sektor finansowy ma męską twarz?

A jednak badania organizacji Association of Accounting Technicians (AAT) pokazują, że płęć piękna nadal spotyka się ze „szklanym sufitem”, będącym podstawowym hamulcem w rozwoju kariery zawodowej. Aż 39 proc. kobiet sektora finansowego w wieku 18–24 przyznała, że mężczyznom oferuje się więcej możliwości rozwoju w miejscu pracy. Wśród barier, które blokują sektor finansowy w uzyskaniu „równowagi” pomiędzy płciami, wymienia się m.in. męską solidarność (w Wielkiej Brytanii, skąd wywodzi się Instytut CIMA, ukuto nawet określenie opisujące to stanowisko: old boys club), dominację mężczyzn na stanowiskach seniorskich oraz przypisywanie kobietom wyłącznie roli przyszłych matek. – Wciąż bardzo często spotykam się ze stereotypem, że świat finansów, restrukturyzacji czy negocjacji w warunkach zagrożenia jest z uwagi na wysoki poziom stresu „męskim światem”. Jednak moim zdaniem

kobiety wnoszą do otoczenia biznesowego bardzo wiele potrzebnych wartości i zachowań. Poza bardzo dobrym przygotowaniem merytorycznym, bogatym doświadczeniem, np. w zarządzaniu spółkami i adekwatnym wykształceniem – finansowym pogłębionym dodatkowymi certyfikatami, jak CIMA, wykazują dużą otwartość i empatię. To nieocenione cechy w prowadzeniu negocjacji. Dodatkowo wiedzą, że osiągnięcie porozumienia biznesowego wymaga przyjęcia strategii „win-win”, co niestety trudniej przychodzi mężczyznom – zauważa Agnieszka Biała, członek CIMA i AICPA.

Opracowanie Międzynarodowego Funduszu Walutowego „Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe (2016)” pokazuje, że kobiety stanowią tylko 19 proc. zarządów spółek, a dodatkowo jedynie 14 proc. z nich pełni funkcje wykonawcze. To niewiele, mimo że Europa stara się sukcesywnie wprowadzać politykę parytetową w tym zakresie. Za wzór może służyć przykład Norwegii, której rząd w 2003 roku wprowadził ustawę zakładającą promowanie kobiet w zarządach spółek. W literaturze anglosaskiej istnieje nawet termin „inteligencja genderowa” (ang. gender intelligence), którego

mianem określa się przedsiębiorstwa stawiające właśnie na równość szans pomiędzy kobietami a mężczyznami. Dodatkowo na łamach Journal of Business Ethics opublikowano badania, z których wynika, że postawienie na rozwój płci pięknej mogłoby spowodować zmniejszenie zasięgu ostatniego kryzysu finansowego. Przebadane spółki, w których zarządach zasiadały kobiety, osiągnęły wyniki finansowe lepsze nawet o 13 punktów bazowych.

Polska nie ma powodów do wstydu

Przytoczone badania i opinie jasno dowodzą, że branża finansowa w zakresie równości płci ma jeszcze wiele do nadrobienia. Są jednak pewne przesłanki do optymizmu. Autorzy raportu „Kobiety w finansach” podkreślają, że Polska i tak wyróżnia się pozytywnie na tle innych państw Europy i świata. Co dziesiąte stanowisko prezesa zarządu firmy zajmowane przez kobietę to i tak dwa razy więcej w skali całego świata. Dzisiaj kobiety są równorzędnym partnerem biznesowym. Istnieje wiele organizacji, które wprowadzają różnorodne programy wspierające rozwój ich karier w miejscu pracy, dążąc jednocześnie do wyrównywania szans i znoszenia nierówności. Dodatkowo zgodnie z założeniami strategii rozwoju „Europa 2020” przyjętej przez Komisję Europejską, Polska ma w planach zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy również na stanowiskach kierowniczych. Takie rozwiązanie może w dłuższej perspektywie przelożyć się na znaczny wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki. Aby wesprzeć działania na rzecz promocji kobiet na stanowiska kierownicze, najistotniejsze jest ułatwienie im uzyskania równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym, tzw. work-life balance i wprowadzenie przyjaznych dla codziennego życia rozwiązań w pracy menedżera. Nie bez znaczenia są również programy coachingowe oraz wsparcie ze strony kobiet, które osiągnęły już sukces. To właśnie one są kluczem, który pomoże w przelamaniu męskiej dominacji.



Szklany sufit na polskim rynku pracy

Termin „szklany sufit” (z ang. glass ceiling) oznacza niewidzialne bariery, która oddzielają kobiety od najwyższych szczebli kariery i jednocześnie uniemożliwiają im awansowanie na sam szczyt hierarchii w przedsiębiorstwach, organizacjach, instytucjach itp. [Titkow 2003, s. 8-9]. Czy faktycznie w Polsce mamy do czynienia z tym zjawiskiem?



dr hab. Baha
Kalinowska-Sufinowicz

prof. nadzw. Uniwersytet Ekonomiczny
w Poznaniu

W pierwszej kolejności warto zastanowić się nad kapitałem ludzkim kobiet i mężczyzn w Polsce. Kapitał ludzki (z ang. human capital) rozumiany jest jako zasoby wiedzy, doświadczenia i umiejętności, motywacji oraz zdrowia pracownika, a które wpływają na osiągnięcie dochodów z pracy.

Przygotowanie kobiet do awansu zawodowego

Im wyższy kapitał ludzki, tym potencjalnie większe dochody. Jednym z istotnych elementów kapitału ludzkiego jest poziom wykształcenia. W analizach dotyczących wielu państw można spotkać się z uwagami o tym, że kobiety są gorzej wykształcone niż mężczyźni, co jest przyczyną występowania nierówności płci oraz dyskryminacji ekonomicznej kobiet. W Polsce sytuacja w kontekście poziomu wykształcenia i płci wygląda zdecydowanie odmiennie. Pracujące (i bezrobotne) kobiety w Polsce były lepiej wykształcone niż analogiczna grupa mężczyzn. Różnice te dostrzegalne są w ujęciu bezwzględnym (absolutnym), jak i względnym (relatywnym). Pomimo mniejszej liczby kobiet w grupie pracujących,

ich liczba o wykształceniu co najmniej średnim (czyli średnim ogólnokształcącym, policealnym i średnim zawodowym i wyższym) była wyższa niż odpowiednia liczba mężczyzn. Można było też dostrzec tendencje do permanentnego podnoszenia poziomu wykształcenia przez kobiety [Kalinowska-Sufinowicz 2013; GUS 2017]. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, można przyjąć, że większa część kobiet niż mężczyzn jest przygotowana do pełnienia funkcji menedżerskich w kontekście poziomu wykształcenia.

Ponadto, zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych pod kierownictwem A. Titkova w 2003 roku, kobiety i mężczyźni wykazywali porównywalną gotowość do objęcia stanowiska kierowniczego. Na pytanie o to, czy respondent_ka przyjąłby_ęłaby stanowisko kierownicze, gdyby im takie zaproponowano, 50,7 proc. kobiet i 56,9 proc. mężczyzn odpowiedziało twierdząco [Titkow 2003, s. 283].

Ile kobiet na stanowiskach menedżerskich?

Biorąc pod uwagę to, że kobiety są przygotowane i gotowe do awansu, warto sprawdzić czy faktycznie kobiety awansują w pracy. Oceny takiej można dokonać na podstawie kształtowania się liczby pracujących w wielkiej grupie zawodowej: Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy według płci, w której w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych można było dostrzec, że licznie dominowali mężczyźni. Zjawisko to określa się jako pionowa segregacja zawodowa, a polega na tym,



że kobiety i mężczyźni pracują na różnych stanowiskach, przy czym proporcje liczbowe pomiędzy płciami na stanowiskach menedżerskich kształtują się na niekorzyść kobiet. W 2014 roku na stanowiskach menedżerskich pracowało 45 proc. kobiet i 55 proc. mężczyzn.

Warto jednak przyjrzeć się bliżej, jak przedstawia się liczebność kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich w zależności od sektora własności oraz wielkości zakładu pracy. Na wykresie 1. przedstawiono strukturę pracujących w dużych grupach zawodowych. Obserwując strukturę pracujących na stanowiskach menedżerskich w Polsce w październiku 2014 roku można dojść do wielu konkluzji. Pierwsza – pozytywna jest ta, że w zasadzie sektor publiczny jest bardziej przyjazny kobietom. W trzech z czterech grup kobiety zdecydowanie przebiły szklany sufit, a nawet zdominowały liczebnie stanowiska kierownicze. Drugie spostrzeżenie dotyczy sektora prywatnego, w którym sytuacja była uzależniona od poziomu zarządzania oraz branży. W gronie kierowników w branżach hotelarskiej, handlu i innych branżach usłu-

wych, a także ds. zarządzania i handlu kobiety stanowiły ponad połowę pracujących. Najbardziej zmaskulinizowane były grupy zawodowe dyrektorów generalnych – i dotyczyło to obu sektorów – zarówno prywatnego, jak i publicznego. Warto podkreślić, że grupy te cechował jednocześnie zdecydowanie najwyższy poziom wynagrodzeń w całej analizowanej grupie zawodowej [GUS 2016, s. 72].

Wykres 1. Struktura zatrudnienia w grupie zawodowej Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy według sektora własności i poziomu zarządzania w Polsce w październiku 2014 roku
Źródło: Obliczenia własne na podstawie: [GUS 2016, s. 63].

Podsumowanie

Dokonując ogólnej oceny sytuacji kobiet na polskim rynku pracy w kontekście zajmowania przez nie stanowisk menedżerskich należy wskazać na kilka prawidłowości. Niezwykle istotną cechą Polek jest relatywnie wyższy poziom wykształcenia, co powinno przekładać się na wyższy poziom wynagrodzeń, a także na

większe możliwości awansu zawodowego. Kobiety wykazywały podobną do mężczyzn gotowość do zajmowania stanowisk kierowniczych i można dostrzec, że – zwłaszcza w sektorze publicznym – w większości grup przebiły szklany sufit. Wyjątkiem jest grupa zawodowa przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych, gdzie kobiet – zwłaszcza w sektorze prywatnym – było najmniej. Jest to argument za implementacją instrumentów polityki wyrównywania szans płci takich jak kwoty, aby móc bardziej wykorzystywać kapitał ludzki kobiet i aby wyrównać nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w sferze wynagrodzeń.

Bibliografia

Kalinowska-Sufinowicz, B., 2013, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wyd. UEP, Poznań.

Titkow, A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

GUS, 2016, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 roku*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.

GUS, 2017, *Portal Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie*, www.stat.gov.pl [dostęp: 27.03.2017].

Reklama

TWÓJ PARTNER

Mellon Poland oferuje specjalistyczne rozwiązania technologiczne i usługi outsourcingowe, których odbiorcami są firmy i instytucje obsługujące klientów indywidualnych na masową skalę, takich jak banki detaliczne, firmy ubezpieczeniowe, przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, operatorzy telekomunikacyjni i duże firmy zajmujące się handlem detalicznym.

SERWER

DOSTĘPNOŚĆ
24H

OBSŁUGA
KLIENTA

KOMUNIKACJA

ŚWIADCZYMY USŁUGI W ZAKRESIE DORADZTWA, WDRAŻANIA, WSPARCIA TECHNICZNEGO ORAZ OUTSOURCINGU, W SKŁAD KTÓRYCH WCHODZĄ:

- ✓ Dostawa, wdrażanie i utrzymanie ✓ Systemy kolejkowe
- ✓ Serwery wysokiej dostępności NEC ✓ Aplikacje mobilne
- ✓ Publikowanie treści na ekranach informacyjnych
- ✓ Bezpieczeństwo bankowości cyfrowej ✓ Outsourcing Pracowniczy ✓ Obsługa procesów biznesowych
- ✓ Call Center ✓ Back Office ✓ Usługi IT

www.mellon.com.pl

MELLON
 POLAND SP. Z O O.



Ewa Błaszczuk

ZAŁOŻYCIEL, FUNDATOR I PREZES ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO „AKOGO?”

W 1978 roku ukończyła z wyróżnieniem Warszawską PWST. Zadebiutowała jako studentka w 1977 na scenie Teatru Współczesnego w Warszawie. Po dwóch latach otrzymała nagrodę Rektora PWST za pierwsze osiągnięcia sceniczne. Aktualnie związana z Teatrem Studio w Warszawie („Więź”, „Hollyday”, „Nienasycenie”, „Rok magicznego myślenia”, recital „Nawet, gdy wichura”, „Sierpień”). Książka autorstwa Krysi Strączek pt. „Wejść tam nie można” oraz album „Wszystko jest takie kruche” opowiada więcej o jej pracy, życiu i fundacji „Akogo?”. Założyciel, fundator (z ks. Wojciechem Drozdowiczem, twórcą „Ziarna” w TVP, obecnie proboszczem pokamedulskiego kościoła na Bielanach) i prezes organizacji pożytku publicznego „Akogo?” mającej na celu pomoc dzieciom po ciężkich urazach mózgu, często przebywających w śpiączce i stworzenie od podstaw systemowego rozwiązania na kraj w leczeniu takiej jednostki chorobowej (wzorzec organizacyjno-prawny i medyczno-neurorehabilitacyjny). Fundacja „Akogo?” wybudowała pierwszą w Polsce klinikę „BUDZIK” – klinikę wzorzec przy Centrum Zdrowia Dziecka w Warszawie. Oficjalne otwarcie Kliniki „Budzik” miało miejsce 7 grudnia 2012 roku. Pierwsi pacjenci zostali przyjęci do kliniki w lipcu 2013 roku.

Katarzyna Cebulska-Bajera

PREZES MELLON POLAND



Jest jednym z najbardziej doświadczonych menedżerów IT w Polsce. W ciągu kilkunastu lat swojej kariery zawodowej zdobywała wiedzę i doświadczenie w sektorze nowych technologii w takich zagranicznych koncernach, jak Dell, Siemens czy Fujitsu Technology Solution. Odpowiada za kompleksowe zarządzanie spółką Mellon Poland, która dostarcza specjalistyczne rozwiązania technologiczne i usługi outsourcingowe. Firma obsługuje firmy docierające do klienta indywidualnego na masową skalę, np. banki detaliczne, firmy ubezpieczeniowe, przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, operatorów telekomunikacyjnych i koncerny zajmujące się handlem detalicznym. W czerwcu br., Katarzyna Cebulska-Bajera, odbierze statuetkę „Gepardy Biznesu 2016”, którą Instytut Europejskiego Biznesu przyznał Mellon Poland. Jak wynika z badań wartość spółki w ciągu ostatnich dwóch lat wzrosła o 21,8 proc. – To znaczące osiągnięcie i dowód, że przyjęliśmy dobrą strategię działania. Postawiliśmy na dostarczanie klientom najwyższej jakości usług i rozwiązań. Przełożyło się to na duży i stabilny wzrost firmy. Wyróżnienie należy się całemu zespołowi Mellon Poland, którego zaangażowanie i profesjonalizm spowodował, że spółka uznawana jest za jedną z najlepszych w Polsce w swojej branży – mówi Katarzyna Cebulska-Bajera.



Olga Grygier-Siddons

PREZES ZARZĄDU PWC NA EUROPE ŚRODKOWO-WSCHODNIĄ

Pochodzi ze Śląska. W wieku 18 lat wyjechała do Anglii, gdzie ukończyła studia na Uniwersytecie w Manchesterze. Z PwC jest związana od 1991 roku kiedy to rozpoczęła pracę w londyńskim oddziale firmy, gdzie z czasem objęła stanowisko Partnera w zespole doradztwa finansowego dla sektora energetycznego. W lipcu 2004 roku przeprowadziła się wraz z mężem i dziećmi do Polski, aby objąć stanowisko szefa działu usług doradczych. W roku 2009 stanęła na czele całego polskiego oddziału firmy, zatrudniającego ponad 1500 osób. Z dniem 1 lipca 2014 r. objęła stanowisko prezesa PwC w Europie Środkowo-Wschodniej (CEE). Pasją Olgi jest spędzanie czasu z dziećmi, szczególnie wspólne czytanie i poranne uprawianie jogi.

BIZNES RAPORT

GAZETA FINANSOWA

31 marca–6 kwietnia 2017 r.

Agata Kornhauser-Duda

PIERWSZA DAMA



Urodziła się 2 kwietnia 1972 r. w Krakowie. Ukończyła I Liceum Ogólnokształcące im. Bartłomieja Nowodworskiego w Krakowie. Po otrzymaniu w 1991 r. świadectwa dojrzałości, podjęła naukę na Uniwersytecie Jagiellońskim na Wydziale Filologii Germańskiej, uzyskując w 1997 r. tytuł magistra. Po studiach, początkowo zatrudniona była w prywatnej firmie, a od października 1998 r. do 2015 roku pracowała – jako nauczycielka języka niemieckiego – w II Liceum Ogólnokształcącym im. Jana III Sobieskiego w Krakowie. Poza działalnością pedagogiczną zajmowała się między innymi organizowaniem międzyszkolnych wymian uczniowskich z krajami niemieckojęzycznymi. Od 1994 r. jest żoną Andrzeja Dudy.

Anna Lewandowska

TRENERKA, REPREZENTANTKA POLSKI W KARATE

Polska sportsmenka, absolwentka Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie. We wrześniu 2013 roku zdobyła tytuł specjalisty ds. żywienia, specjalista do spraw żywienia, zawodniczka karate KK Pruszków oraz reprezentantka kraju w karate tradycyjnym. Wielokrotna medalistka Mistrzostw Świata, Europy i Polski. Żona piłkarza Roberta Lewandowskiego. Jest absolwentką AkaJest zawodniczką Klubu Karate Pruszków. W swojej karierze wywalczyła trzy medale mistrzostw świata seniorów, sześć medali mistrzostw Europy w różnych kategoriach wiekowych (w tym dwukrotnie mistrzostwo Europy seniorów), a także 29 medali mistrzostw Polski (w tym dwa razy mistrzostwo Polski seniorów i cztery razy młodzieżowe mistrzostwo Polski). Założyła blog Healthy Plan by Ann, w którym udziela porad żywieniowych i sportowych.



50 NAJBARDZIEJ WPŁYWOWYCH KOBIET

| Imię | Nazwisko | Stanowisko |
|-------------|----------------------|--|
| Małgorzata | Adamkiewicz | współwłaściciel, dyrektor generalny Grupy Adamed |
| Gosia | Baczyńska | projektantka mody |
| Ewa | Błaszcyk | założyciel, fundator i prezes organizacji pożytku publicznego „Akogo?” |
| Katarzyna | Cebulka-Bajera | prezes zarządu Mellon Poland |
| Ewa | Chodakowska | trenerka, autorka książek |
| Agnieszka | Chylińska | piosenkarka |
| Anna | Dymna | aktorka, założycielka i prezes Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko” |
| Irena | Eris | założycielka i współwłaścicielka przedsiębiorstwa dr Irena Eris |
| Magdalena | Gessler | restauratorka, kreatorka smaku |
| Olga | Grygier-Siddons | prezes zarządu PWC na Europę Środkowo-Wschodnią |
| Aniela | Hejnowska | dyrektor zarządzający Groupon Polska |
| Barbara | Hildman | współwłaścicielka i założycielka Bielenda Kosmetyki Naturalne |
| Agnieszka | Holland | reżyser filmowa |
| Krzyszyna | Janda | aktorka, reżyser, założyciel i dyrektor artystyczny teatru „Polonia” |
| Agata Maria | Kołodziejczyk | neurobiolog, pracuje dla Europejskiej Agencji Kosmicznej |
| Agata | Kornhauser-Duda | pierwsza dama |
| Joanna | Krupa | modelka, celebrytka |
| Anna | Lewandowska | trenerka, reprezentantka Polski w karate |
| Dr Hanna | Machińska | szeffowa Biura Rady Europy w Warszawie |
| Olga | Minkiewicz | fizyk, założycielka Saulte Technologies |
| Teresa | Mokrysz | założycielka Mokate |
| Agnieszka | Mosurek-Zava | prezes Douglas Polska i dyrektor regionalny na Polskę, Czechy, Litwę i Łotwę |
| Barbara | Nowacka | polityk, współzałożycielka komitetu Ratujmy Kobiety |
| Kinga | Nowakowska | członek zarządu, dyrektor operacyjna Capital Park |
| Janina | Ochojska | założycielka i prezes Polskiej Akcji Humanitarnej |
| Monika | Olejnik | dziennikarka radiowa, telewizyjna i prasowa |
| Maja | Ostaszewska | aktorka |
| Grażyna | Piotrowska Oliwa | prezes zarządu Virgin Mobile Polska |
| Kinga | Preis | aktorka |
| Joanna | Przetakiewicz | projektantka mody, twórczyni marki La Mania |
| Aneta | Raczek | prezes zarządu Ferro |
| Elżbieta | Rafalska | minister rodziny, pracy i polityki społecznej |
| Małgorzata | Rozenek-Majdan | prezenterka telewizyjna, prawnik |
| Katarzyna | Rutkowska | prezes zarządu AC |
| Barbara | Skrzecz-Mozdyniewicz | prezes zarządu, dyrektor generalny Macrologic |
| Dorota | Soszyńska | współzałożycielka i dyrektor kreatywna Oceanic |
| Iwona | Sroka | prezes zarządu Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych i KDPW_CCP |
| Beata | Stelmach | prezes zarządu GE na Polskę i kraje bałtyckie |
| Anna | Streżyńska | minister cyfryzacji |
| Ewa | Szmidt-Belcarz | prezes zarządu EMPIK |
| Małgorzata | Szumowska | reżyser filmowa, scenarzystka, producent filmowy |
| Beata | Szydło | premier |
| Alfreda | Świtek | prezes zarządu Engie Energia Polska |
| Nina | Terentiew | dziennikarka, dyrektor programowy telewizji Polsat |
| Ilona | Weiss | prezes zarządu ABC Data |
| Dorota | Wellman | dziennikarka, producentka programów telewizyjnych |
| Alicja | Wiecka | założycielka i dyrektor zarządzający polskiego oddziału SAS Institute |
| Martyna | Wojciechowska | dziennikarka, podróżniczka |
| Agnieszka | Woźniak-Starak | dziennikarka, prezenterka radiowa i telewizyjna |
| Katarzyna | Zawodna | prezes zarządu Skanska Property Poland |

GAZETA FINANSOWA

31 marca–6 kwietnia 2017 r.

BIZNES RAPORT



Aneta Raczek

PREZES ZARZĄDU FERRO



Absolwentka zarządzania i marketingu na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Ukończyła również studia podyplomowe w zakresie zarządzania na Krakowskiej Szkole Wyższej im. A. Frycza-Modrzewskiego oraz studia MBA na University of Bedfordshire. Karierę zawodową rozpoczęła w 1997 roku. W ciągu zaledwie 10 lat przeszła wszystkie szczeble kariery od stanowiska specjalisty ds. księgowych w FERRO SP. J. (1997), przez stanowisko dyrektora handlowego FERRO SP. Z O.O. (2002-2003, 2006), aż po funkcję prezesa zarządu FERRO S.A., którą piastuje od 2007 roku. W latach 2009 – 2014 była członkiem rady dyrektorów Yuhuan AMG, a od 2011 roku jest członkiem rady nadzorczej Novaservis. Do najważniejszych sukcesów w karierze zawo-

dowej Anety Raczek należy debiut FERRO S.A. na GPW w Warszawie – oceniany, jako jeden z najlepszych debiutów małych spółek w I połowie 2010 roku. Kolejnym ważnym osiągnięciem było przejęcie czeskiej spółki Novaservis w kwietniu 2011 r. przez Grupę FERRO. Dzięki temu przejęciu firma FERRO stała się jednym z największych w Europie Środkowo-Wschodniej producentów armatury sanitarnej i instalacyjnej. Obecnie najważniejszym wyzwaniem Pani Prezes jest nieustanny rozwój i umacnianie pozycji rynkowej Grupy FERRO w Polsce i zagranicą. Nie rezygnując z ambicji zawodowych, Aneta Raczek spełnia się jako żona i matka, każdą wolną chwilę poświęcając rodzinie. Ma mnóstwo marzeń i planów, które realizuje konsekwentnie – kolejnym na liście są studia doktoranckie.

Agnieszka Mosurek-Zava

PREZES DOUGLAS POLSKA I DYREKTOR REGIONALNY NA POLSKĘ, CZECHY, LITWĘ I ŁOTWĘ

Doktor nauk politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Z firmą związana od 2001 roku, od początku działalności sieci w Polsce. Odpowiadała za kluczowe dla biznesu obszary – nowe lokalizacje, rozwój firmy, sprzedaż, marketing, zakupy. Pod jej kierownictwem sieć zbudowała swoją pozycję lidera polskiego rynku perfumeryjnego, którą potwierdziło otwarcie Douglas House of Beauty, największej perfumerii w Polsce (powierzchnia 1,2 tys. mkw.), w warszawskiej Arkadii. Mosurek-Zava zarządza w Polsce grupą ponad 1300 osób. Realizuje się w biznesie, ale filozofia polityczna i bieżące aspekty życia społecznego to wciąż jej pasja. Lubi podróże i ciekawą lekturę. W wolnym czasie gra w tenisa lub jeździ na nartach.

Grażyna Piotrowska Oliwa

PREZES ZARZĄDU VIRGIN MOBILE POLSKA



W 1993 r. ukończyła studia w Akademii Muzycznej w Katowicach (klasa fortepianu), w 1997 r. w Krajowej Szkole Administracji Publicznej w Warszawie. Jest także absolwentką INSEAD Executive MBA (2005). Ponadto odbyła m.in. szkolenie z planowania strategicznego (Queens University, Kanada – 1996), ukończyła kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa, kurs dla doradców inwestycyjnych (Centrum Prywatyzacji – 1998), kursy makroekonomiczne i finansowe (London School of Economics – 1999). W latach 1997-2001 pracowała w Ministerstwie Skarbu Państwa na stanowisku naczelnika Wydziału Funduszy Kapitałowych i Naczelnika Wydziału Spółek Strategicznych i Instytucji Finansowych. Następnie pełniła kierownicze stanowiska w Telekomunikacji Polskiej S.A.: dyrektora Departamentu Współpracy z Regulatorem (2001-2006) oraz dyrektora wykonawczego ds. Strategii, Rozwoju i Oferty Hurtowej (2006-2007). W latach 2007-2009 była prezesem Zarządu / dyrektorem Generalnym spółki PTK Centertel sp. z o.o., operatora sieci Orange, a od listopada 2010 r. do marca 2011 r. doradzała w sektorze private equity w transakcjach związanych z rynkiem telekomunikacyjnym. W latach 2011-2012 była członkiem Zarządu ds. sprzedaży PKN Orlen. Od marca 2012 r. do kwietnia 2013 r. pełniła funkcję prezesa Zarządu PGNiG S.A. W okresie od sierpnia 2013 r. do lipca 2014 r. była przewodniczącą Komitetu Audytu oraz członkinią Rady Nadzorczej w HAWE S.A. Była również członkiem rad nadzorczych m.in. Funduszu Górnośląskiego w Katowicach, Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych, PZU oraz Telakces.com i ABC DATA.

Elżbieta Rafalska

MINISTER RODZINY, PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ



Nauczyciel akademicki, polityk, samorządowiec, senator VI kadencji i poseł VI i VII kadencji, pracowała w komisji Pracy i Polityki Społecznej oraz komisji Finansów Publicznych, członek Rady Ochrony Pracy, była wiceminister Pracy i Polityki Społecznej. Z wyróżnieniem ukończyła studia w Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu – Filia w Gorzowie Wielkopolskim, a następnie podyplomowe studia na Uniwersytecie Szczecińskim w zakresie pedagogiki rewalidacyjnej oraz w zakresie organizacji i zarządzania pomocą społeczną i pracą socjalną. Ukończyła liczne szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania jakością w urzędzie i zarządzania opieką zdrowotną. Uzyskała uprawnienia państwowe do sprawowania funkcji członka rady nadzorczej w spółkach Skarbu Państwa. Była nauczycielem akademickim w Akademii Wychowania Fizycznego w Gorzowie Wielkopolskim, a następnie wizytatorem w kuratorium oświaty. W 1998 została dyrektorem Wojewódzkiego Zespołu Pomocy Społecznej. W latach 1999–2002 pracowała na stanowisku dyrektora Wydziału Spraw Społecznych Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego. Była wykładowcą w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Gorzowie Wielkopolskim. W latach 1994–2005 pełniła mandat radnej rady miasta Gorzowa Wielkopolskiego. Od 2002 roku do 2005 sprawowała kolejno funkcje przewodniczącej Komisji Rodziny i Spraw Społecznych, a następnie wiceprzewodniczącej rady. Była również przewodniczącą klubu radnych Prawa i Sprawiedliwości.

Iwona Sroka

PREZES ZARZĄDU KRAJOWEGO DEPOZYTU PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH I KDPW_CCP



Polska menedżer i ekonomista, ekspert w zakresie rynków kapitałowych i zarządzania ryzykiem. Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. W latach 1994–2009 wykładała w SGH, gdzie uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych. Obecnie jest adiunktem w Katedrze Gospodarki Narodowej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalizuje się w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, rynków i instrumentów finansowych, zarządzania ryzykiem. W KDPW odpowiedzialna za realizację szeregu projektów podnoszących jakość i zakres usług post-transakcyjnych, dostosowując w tym obszarze polski rynek finansowy do konkurencji i standardów międzynarodowych, w tym do wymogów wynikających z regulacji Unii Europejskiej. W latach 2000–2009 pracowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, jako doradca Zarządu Giełdy, a następnie dyrektor biura komunikacji marketingowej. Pełni funkcję Członka Rady Dyrektorów Europejskiego Stowarzyszenia Centralnych Depozytów Papierów Wartościowych (ECSDA) oraz Członka Rady ds. Systemu Płatniczego przy Narodowym Banku Polskim. Członek Rady ds. Rozwoju Rynku Finansowego przy ministrze Finansów. W 2015 r. powołana przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę w skład Rady Dialogu Społecznego, gdzie zasiada w Zespole problemowym ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Od października 2011 r. Iwona Sroka pełni funkcję Wiceprezydenta Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej – najstarszej i największej organizacji pracodawców.

Barbara Skrzecz-Mozdyniewicz

PREZES ZARZĄDU MACROLOGIC



Absolwentka wydziału matematyki na Uniwersytecie Warszawskim, studiów podyplomowych na Politechnice Białostockiej na kierunku Informatyka w Zarządzaniu i Biznesie, Podyplomowego Studium Rachunkowości przy Szkole Głównej Handlowej, a także MBA dla finansistów na Akademii L. Koźmińskiego.

W Zarządzie Macrologic SA zasiada od 2 grudnia 2009 r., a od pięciu lat pełni funkcję Prezesa Zarządu. Zarządza zespołem Usług, który stanowi połowę przychodów i pracowników firmy. Nadzoruje również działalność finansową oraz administracyjną spółki. Związana z firmą od 20 lat, podczas których przeszła wszystkie szczeble kariery. Jako osoba odpowiedzialna za sukces Macrologic na rynku, ma ogromny wpływ na utrzymywanie silnej pozycji spółki, która rywalizuje z największymi firmami IT. Niezwykle istotną rolę odgrywają w tym kontekście inwestycje w badania i rozwój. Firma konsekwentnie co roku przeznaczają 10 proc. przychodów właśnie na innowacje. Jednym z największych sukcesów Pani Barbary Skrzecz-Mozdyniewicz jest także skuteczne promowanie trendów w zarządzaniu i wprowadzanie innowacyjnych produktów, które mają wpływ na otaczający nas świat biznesu. Jednym z nich było stworzenie i wprowadzenie w 2016 roku pierwszego polskiego procesowego systemu ERP dla dużych i średnich przedsiębiorstw, czyli Macrologic Merit.

Beata Stelmach

PREZES ZARZĄDU GE NA POLSKĘ I KRAJE BAŁTYCKIE

Beata Stelmach karierę zawodową rozpoczęła w 1991 roku, wkrótce po rozpoczęciu przez Polskę transformacji gospodarczej. Była zaangażowana w tworzenie polskiego rynku kapitałowego, a następnie została zatrudniona w Biurze Inspekcji Komisji Papierów Wartościowych i Giełd. Przed przejściem do GE w 2013 roku, piastowała stanowisko Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych. W latach 2006–2011 pełniła funkcję Prezesa Zarządu w Stowarzyszeniu Emitentów Giełdowych (SEG), zasiadała także we władzach Europejskiego Stowarzyszenia Spółek Giełdowych. Posiada dwa tytuły MBA uzyskane na INSEAD-Europe Campus we Francji oraz na University of Calgary w Kanadzie. Studiowała w Cheltenham & Gloucester College of Higher Education w Anglii, jest także absolwentką warszawskiej Szkoły Głównej Handlowej. W listopadzie 2013 roku Beata Stelmach została odznaczona Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski za wybitne zasługi w służbie zagranicznej oraz za osiągnięcia w podejmowanej z pożytkiem dla kraju pracy zawodowej i działalności dyplomatycznej. Płynnie włada językiem angielskim i rosyjskim. Jest mężatką, ma jednego syna. 4 listopada 2013 dołączyła do grupy General Electric rozpoczynając pracę na stanowisku prezesa i dyrektora Generalnego GE na Polskę i kraje bałtyckie.





Anna Streżyńska

MINISTER CYFRYZACJI

Zwykształcenia prawniczka, w latach 2006–2012 prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej, od 2015 r. minister cyfryzacji w rządzie Beaty Szydło. W 1994 r. ukończyła studia prawnicze na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1995–1997 pracowała w Urzędzie Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Od 1998 do 2001 była doradcą trzech kolejnych ministrów łączności w rządzie Jerzego Buzka, a od 2000 także dyrektorem departamentu w tym resorcie. W latach 2001–2004 zajmowała stanowisko dyrektora w Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową. Była też dyrektorem programowym periodyku „Prawo i ekonomia w telekomunikacji”. W 2004 założyła Centrum Studiów Regulacyjnych. Od 15 listopada 2005 do 6 maja 2006 zajmowała stanowisko podsekretarza stanu do spraw łączności w Ministerstwie Transportu i Budownictwa. Od 14 stycznia 2006 do 8 maja 2006 pełniła obowiązki prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej, które zostały powierzone jej przez Kazimierza Marcinkiewicza po przekształceniu UKE z Urzędu Regulacji Telekomunikacji i Poczty. Od 8 maja 2006 do 1 lutego 2012 sprawowała urząd prezesa UKE. Od 2012 r. związana ze spółką Wielkopolska Sieć Szerokopasmowa, gdzie była przewodniczącą rady nadzorczej, a w 2014 r. została jej prezesem. W 2015 r. objęła stanowisko prezesa operacyjnego w projekcie Internet dla Mazowsza. 16 listopada 2015 r. powołana na urząd ministra cyfryzacji w rządzie Beaty Szydło.

Beata Szydło

PREMIER

Posłanka na Sejm V, VI, VII i VIII kadencji. Pochodzi z Przeciszyna – miejscowości położonej w gminie Brzeszcze w zachodniej Małopolsce. W 1987 r. ukończyła studia w Katedrze Etnografii Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. W latach 1989–1995 była doktorantką na Wydziale Filozoficzno-Historycznym UJ. W 1997 r. ukończyła studia podyplomowe dla menedżerów kultury w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, a w 2001 w Akademii Ekonomicznej w Krakowie – zarządzanie samorządem terytorialnym w Unii Europejskiej. W latach 1995–1997 była kierownikiem Libiąskiego Centrum Kultury, które tworzyła od podstaw. W latach 1997–1998 była dyrektorem ośrodka kultury w Brzeszczach. W 1998 r. została Burmistrzem Gminy Brzeszcze – najmłodszym burmistrzem w Małopolsce. W latach 1998–2002 pełniła także funkcję radnej powiatu oświęcimskiego. W 2002 r. została wybrana radną sejmiku województwa małopolskiego. W 2004 r. została wiceprezesem Ochotniczej Straży Pożarnej w gminie Brzeszcze. W 2005 r. wstąpiła do Prawa i Sprawiedliwości i z jego listy została wybrana na posła V kadencji z najlepszym wynikiem w okręgu chrzanowskim. Zasiadała w Komisji Gospodarki i Komisji Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej. W 2010 r. została wiceprezesem Prawa i Sprawiedliwości.



Katarzyna Zawodna

PREZES ZARZĄDU SKANSKA PROPERTY POLAND

Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej. Posiada także międzynarodowy tytuł akredytowanego profesjonalisty systemu certyfikacji środowiskowej LEED (LEED Accredited Professional). Nadzoruje realizację inwestycji, wynajem powierzchni, zarządzanie aktywami i sprzedaż nieruchomości. Wcześniej, jako dyrektor Regionu Północnego w Skanska Property Poland oraz członek zarządu firmy, 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.

Kobieta przedsiębiorcza, czyli o łamaniu stereotypów o męskich kobietach w biznesie

Historia jest dobrą nauczycielką. Chętnie czytamy historie o Coco Chanel, Helenie Rubinstein, czy Estee Lauder, czyli o kobietach, które zbudowały swoje imperia biznesu, zapominając jednak o tym, że one budowały swoje firmy prawie sto lat temu. Czy coś się od tego czasu zmieniło w naszej mentalności? Dlaczego wciąż dziwią nas kobiety przedsiębiorcze?



Julita Dąbrowska

ekspert i strateg w zakresie budowania marek, założycielka Kalitero

Te trzy wspaniałe kobiety ciężko pracowały na swój sukces, budowały firmy przyszłości, choć były to czasy, kiedy biznes był domeną mężczyzn. Poza tym, że na co dzień nosiły sukienki i ozdobne kapelusze, zarządzały wielkimi pieniędzmi i zespołami setek, a może tysięcy pracowników. Podobnie jak każdy mężczyzna-menedżer. Stworzyły firmy od podstaw, realizując swoje marzenia.

Takie same wyzwania

Wyzwania stojące przed każdym przedsiębiorcą są takie same. Znaleźć niszę lub wykreować nowy rynek i nowe potrzeby, dostarczać produkty i usługi o jak najlepszej jakości, lepiej niż konkurencja, dbać o utrzymanie jednolitego poziomu obsługi, zbudować wiarygodną i dobrze rozpoznawalną markę i przekonać klientów, że to jest właśnie to, czego potrzebują. Jim Collins ten przepis nazwał regułą jeża. Jest stosunkowo prosty, ale w praktyce znacznie trudniej z realiza-

cją tych wytycznych. Ponieważ w biznesie najczęściej o sukcesie decydują umiejętności i kompetencje ludzi, a przede wszystkim to, jakim menedżerem i liderem jest szef stojący na czele firmy.

Męskie kobiety i kobiece mężczyźni

Wiele już napisano na temat kobiecego i męskiego stylu przywództwa. Geert Hefstede przebadał wszystkie oddziały koncernu IBM na świecie, by dojść do wniosku, że kobiecość i męskość ma znaczenie w prowadzeniu biznesu i wpływa na kształtowanie kultury organizacji. Zgodnie z tą opinią są wśród właścicieli i szefów przedsiębiorstw i męskie kobiety i kobiece mężczyźni.

O tym, jaką osobą jest kobieta-szef i mężczyzna-szef decydują różne czynniki. Kiedyś wierzono, że takim determinantem jest branża. Kobiece branże to firmy związane ze świadczeniem usług fryzjersko-kosmetycznych, prywatne przedszkola i żłobki, cukiernie. Zaś męskie to te, które produkują skomplikowane urządzenia, coś konstruują i budują, wymagają zaawansowanej wiedzy matematyczno-cybernetyczno-chemicznej. I wtedy pojawiły się odważne i przedsiębiorcze menedżerki, jak Ginni Rometty (IBM), Indra Nooyi (PepsiCo), Ursula Burns (Xerox), które objęły stanowiska prezesów firm i odniosły sukces

w męskich branżach – IT, produkcja i handel.

Czy zatem raczej nie szwankuje postrzeganie kobiet przedsiębiorczych w naszym nowoczesnym społeczeństwie. Czy nasza mentalność nie pozostała w czasach jaskiniowców lub nam bliższych czasach średniowiecza i renesansu, i nie zauważyliśmy, że świat się zmienił?

Bariery

Warunki prawne, ekonomiczne, techniczne do prowadzenia biznesu są jednakowe dla kobiet i dla mężczyzn. Sami budujemy sobie mentalne ograniczenia, budując bariery społeczne. Jako przedstawicielka pokolenia X mamy unikalną szansę przekazać pewne wskazówki młodszemu, szczególnie uczniom gimna-

zjów i szkół średnich. Zachęcajmy ich mądrze, by chcieli realizować swoje marzenia oraz by nauczyć ich szacunku do pracy i pieniędzy. Z każdej pracy można czerpać satysfakcję. Szkoda, że w Polsce wciąż nastolatki mają niewielkie możliwości znalezienia pracy weekendowej, a pierwsze doświadczenia związane z obowiązkami w pracy zdobywają dopiero jako dwudziestolatki. Te pierwsze doświadczenia związane z pracą uczą odpowiedzialności, odpowiedzialności, pracy zespołowej i szacunku dla ciężko zarobionych pieniędzy. Jest to bezcenne, jeśli chce się tworzyć własny biznes.

8Jeśli tylko jest to możliwe, warto zachęcać nastolatki, by uprawiały sporty zespołowe i to w nawet mało popularnych dyscyplinach, jak kobieca piłka nożna, rugby, hokej. Nie rodzimy się ze stereotypami, tworzymy je sami podczas długiego procesu uczenia się bycia członkiem społeczności. Jeśli zaś w młodym wieku nauczymy się odierać stereotypy – właśnie poprzez zainteresowanie „męskim” sportem, to wzmocnimy wiarę w siebie, wyrobimy sobie własną opinię na dany temat i łatwiej podejmiemy trud tworzenia czegoś innego.

W dorosłym życiu wielką rolę odgrywają sieci kobiet. Z jednej strony dają szansę, by poznać ciekawe kobiety, które już odniosły sukces. Z drugiej strony dają wsparcie, że warto spróbować samej. To miejsce na rozmowy, dzielenie się opinią i poszukiwanie odpowiedzi na pytania. Dobrze, że historie kobiecego biznesu są nagłaśniane w mediach, gdyż dają pozytywny bodziec, by próbować własnych sił jako menedżerki i właścicielki.



ANETA RACZEK – 10 LAT U STERU GRUPY KAPITAŁOWEJ FERRO



Prezes zarządu FERRO S.A., doświadczony menadżer, kobieta sukcesu, która z odwagą realizuje marzenia. W pracy stawia na zaangażowanie i konsekwencję w działaniu. W życiu prywatnym jest spełnioną żoną i matką, która każdą wolną chwilę poświęca swojej rodzinie. Stara się elastycznie i mądrze łączyć cechy skutecznego menadżera, bizneswoman i kobiety. Dzięki energii, pasji oraz niezwykle cennej umiejętności podtrzymywania dobrych relacji zarówno biznesowych, jak i koleżeńskich FERRO pod jej przewodnictwem jest dziś liczącą się na rynku armatury sanitarnej i instalacyjnej grupą kapitałową o zasięgu międzynarodowym.

Za swój największy sukces zawodowy uważa wprowadzenie FERRO na GPW w Warszawie w 2010 roku oraz przejęcie czeskiej spółki NOVASERVIS w roku 2011. Udany debiut miał przełomowe znaczenie dla Spółki, ale dopiero kolejna inwestycja o niezwykłej skali – nabycie 100 proc. akcji czeskiej fabryki NOVASERVIS w rocznicę wejścia na warszawski parkiet, otwarła FERRO szeroką drogę do konkurowania z największymi graczami na rynku europejskim.

Pod jej zarządem pozycja firmy na rynku artykułów sanitarnych i instalacyjnych systematycznie wzrasta. Konsekwentne poszerzenie

asortymentu oraz wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych sprawia, iż z roku na rok zwiększa się rozpoznawalność marki Ferro oraz innych marek rozwijanych przez Grupę w kraju i za granicą. Rok 2016 był rekordowym rokiem pod względem sprzedaży produktów firmy. To efekt bardzo dobrej organizacji produkcji i dystrybucji, dyscypliny kosztowej, a także właściwego doboru asortymentu do oczekiwań Klientów oraz sytuacji popytowej panującej na rynkach, na których działa FERRO. Do największych rynków zagranicznych, odznaczających się rosnącą dynamiką sprzedaży należą przede wszystkim Czechy, Ru-

munia i Słowacja. Dobra sytuacja finansowa po raz kolejny pozwoliła Spółce w 2016 roku na podzielenie się zyskiem z Akcjonariuszami. Aby dalej podążać drogą sukcesu w 2017 roku priorytetem będzie nie tylko dbanie o silną pozycję na dojrzałych rynkach – polskim i czeskim, ale także intensyfikacja ekspansji na młodszych rynkach zagranicznych. Priorytetem pani prezes pozostaje rozwój i umacnianie pozycji rynkowej Grupy FERRO w Polsce i za granicą. Budowanie i efektywne zarządzanie dużą grupą kapitałową w obliczu bardzo szybko zmieniających się warunków rynkowych i oczekiwań klientów to najważniejsze wyzwania Anety Raczek.

PREZENTACJA

Polki o przedsiębiorczości

Chociaż mają pozytywny stosunek do przedsiębiorczości, cenią sobie niezależność i samorealizację, chcą łączyć życie rodzinne z zawodowym, to jednak są bardziej ostrożne niż mężczyźni i często przed założeniem własnej firmy powstrzymuje je brak przekonania o własnych umiejętnościach. Częściej niż mężczyźni biorą pod uwagę krytyczne opinie przyjaciół i znajomych i rezygnują ze swoich planów – wynika ze Światowego Raportu Amway o Przedsiębiorczości (AGER) 2016.

W Polsce o pracy „na swoim” myśli 36 proc. kobiet, ale tych które chcą założyć firmę, wierzą we własne możliwości i zapowiadają, że konsekwentnie będą się trzymać swoich pomysłów jest już zdecydowanie mniej.

Własna firma – dobry pomysł

Badanie przedsiębiorczości zostało przeprowadzone przez Instytut GFK pod naukowym patronatem Uniwersytetu Technicznego w Monachium i zainicjowane przez firmę Amway. Objęło 50 861 kobiet i mężczyzn w 45 krajach, w tym 1020 z Polski. We wszystkich tych państwach przedsiębiorczość kojarzy się kobietom pozytywnie; najbardziej Dunkom (95 proc. ocen pozytywnych), najmniej Turczynkom (40 proc. pozytywnych wskazań). W Polsce własny biznes popiera 68 proc. ankietowanych kobiet (i 75 proc. mężczyzn). A 36 proc. kobiet zastanawia się nad prowadzeniem własnej działalności gospodarczej (o 1 pkt proc. mniej niż rok wcześniej). Wśród mężczyzn wskaźnik ten wynosi 46 proc. (o 7 pkt proc. więcej niż przed rokiem). – Wyniki badania AGER wskazują, że własna firma może być dobrym pomysłem na życie” – mówi prof. Izabela Kołodkiewicz

z Akademii Leona Koźmińskiego – mimo obawy przed porażką, Polacy są przekonani, że mają wystarczającą wiedzę i umiejętności do zarządzania firmą w przeciwieństwie do Polek, chociaż wiara we własne umiejętności wśród Pań rośnie” – dodaje.

Kobiety chcą pracy na swoim

Kobiety w Polsce doceniają pracę na własny rachunek. Wskazują, że dają ona poczucie niezależności (51 proc.), samorealizacji (38 proc.), stanowi źródło dochodów (29 proc.), umożliwia stworzenie lepszej równowagi między pracą, odpoczynkiem i życiem rodzinnym.

Ale – jak wynika z raportu AGER – są ostrożne w podejmowaniu ryzyka. Świadczy o tym tzw. Indeks Ducha Przedsiębiorczości (Amway Entrepreneurial Spirit Index). Jest to wskaźnik tworzony na podstawie 3 elementów: deklarowanej chęci założenia firmy, przekonania o własnych możliwościach oraz konse-

kwencji w działaniu czyli w praktyce na odporności na wpływy otoczenia, które mogłyby np. zniechęcać do tej aktywności. U kobiet w Polsce wskaźnik ten wynosi 28 (to o 3 pkt. więcej niż przed rokiem), ale jest niższy niż u mężczyzn (38).

Zdecydowanie na swoim chce pracować 25 proc. ankietowanych Polek (o 3 pkt. proc. więcej niż przed rokiem), o swoich możliwościach i zasobach jest przekonanych 29 proc. (podobnie jak rok wcześniej) i 29 proc. (o 5 pkt. proc. więcej) zapowiada, że po podjęciu decyzji o założeniu firmy będzie konsekwentnie się jej trzymać, nawet jeżeli znajomi będą mieli inną opinię.

Przedsiębiorczość kobiet na świecie

Z raportu AGER wynika, że najbardziej przedsiębiorcze są kobiety w Wietnamie (wskaźnik AESI wynosi tam 84 proc.), w Tajlandii (76 proc.), w Indiach (75 proc.). Najmniej skłonne do własnej inicjatywy w biznesie są natomiast w Japonii (22 proc.), Bułgarii (24 proc.) Rosjanki i Polski (po 28 proc.).

Prowadząc własny biznes najbardziej komfortowo przy zabieganiu o klientów i ich pozyskiwaniu czują się Wietnamki; aż 96 proc. ankietowanych kobiet z tego kraju chce pracować w ten sposób. Bezpośrednie zabieganie o potencjalnych klientów firm prowadzonych przez kobiety to z kolei bardzo trudne zadanie dla Japonek (jedynie 25 proc. utrzymuje, że mogłoby to zrobić).

Wśród ankietowanych Polek 45 proc. twierdzi, że poradziłoby sobie z pozyskaniem klientów dla swoich firm i czułoby się przy tym zupełnie komfortowo (takiego zdania jest 51 proc. mężczyzn). We wszystkich państwach europejskich, objętych badaniem takiego zdania jest 47 proc. ankietowanych, a w państwach świata – 52 proc.

O Raporcie AGER

Siódma edycja raportu, przygotowana przez Instytut GFK pod patronatem Uniwersytetu Technicznego w Monachium. W raporcie badaniem objęto reprezentatywną próbę ponad 50 tys. osób z 45 państw świata, w tym ponad 1 tys. osób z Polski, w wieku od 15 lat. Badania były przeprowadzane od maja do sierpnia 2016 metodą głównie wywiadów osobistych oraz niekiedy za pomocą wywiadów telefonicznych. Badania zostały rozszerzone w stosunku do Roku 2015 o 6 nowych krajów.

*AESI – Amway Entrepreneurial Spirit Index



Dlaczego nigdy nie zorganizuję wydarzenia «Tylko dla kobiet»

Dużo się ostatnio słyszy o wydarzeniach typu „Start-up Weekend Women”, „Spotkanie networkingowe – tylko dla kobiet”, „Women in Tech”, „Warsztaty z przedsiębiorczości dla kobiet”, „Marketing dla kobiet” itp. Czasem bywam też na nie zapraszana do roli pregenta. Z pewnością są one bardzo ciekawe i umożliwiają poznanie fascynujących osób – jednak od dłuższego momentu kiełkuje we mnie myśl o tym, że nie idzie to w dobrym kierunku.



Joanna Długa

założycielka bloga Przedsiębiorca.com

O ile nie mam problemu z inicjatywami, które koncentrują się na kobietach i w jakimś aspekcie są im dedykowane, o tyle nie popieram ak-

cji TYLKO dla kobiet, wykluczających mężczyzn. Poniżej wyjaśniam, dlaczego.

Wydarzenia te powinny udzielać odpowiedzi, nie zaś stawiać pytania

Chcę uczestniczyć w wydarzeniach, w których mogą pojawić się kobiety oraz mężczyźni. W końcu problemy i zagadnienia poruszane na spotkaniach biznesowo-rozwojowych nie tylko są problemami ‘kobiet’, ale przede wszystkim problemami człowieka, osoby, społeczeństwa, ludzi.

Spychanie mężczyzn, dla poprawy sytuacji kobiet jest błędne. Wydarzenia te powinny udzielać odpowiedzi, nie zaś stawiać pytania. Ich tytuły powinny być bardziej użyteczne i zachęcające do udziału, nie zaś wykluczające z niego (zwłaszcza ze względu na płęć). Czyż nie lepiej byłoby, gdyby brzmiały: „Jak usprawnić skuteczność zespołu dzięki jego różnorodności?”, tudzież: „Jak lepiej rozwiązywać problemy w zespole” itp.? Poza tym, imprezy, konferencje, szkolenia tylko dla kobiet kultywują pogląd, że kobiety są aż tak słabymi istotami, że męskie grono jest dla nich zbyt przytłaczające. Że potrzebują odizolowanego, tylko żeńskiego środowiska, by czuć się „bezpiecznie” i móc się rozwijać. Z mojego punktu widzenia podejście to jest to dość protekcyjne.

Wszyscy jesteśmy osobami

Wchodząc do sali konferencyjnej, by wygłosić prezentację, nie

chcę myśleć o sobie jak o kobiecie. Przede wszystkim jestem osobą. Zamiast skupiać się na płci, kobieta powinna postrzegać siebie jako eksperta w tym, co robi, jako utalentowaną liderkę, człowieka z misją. Czy osiągnięcia Marii Curie-Skłodowskiej miały coś wspólnego z jej płcią? Została ona doceniona za swoje zasługi, nie dlatego, że była kobietą. Podobnie jeśli chodzi o Twoje sukcesy w biznesie, telewizji, nauce itd. Płęć ich nie determinuje – nawet jeśli niektórzy mężczyźni sądzą, że powinna (wtedy po prostu to ignoruj i szukaj innego towarzystwa).

Zamiast wykluczać, skupmy się na rozwijaniu interakcji z kolegami

Wielu moich klientów, współpracowników, partnerów biznesowych to mężczyźni – otwarci mężczyźni, mający swoje siostry, matki, żony, córki i siostrzenice, których podej-

ście do kobiet w profesjonalnym środowisku, w żadnym stopniu nie różni się od podejścia do mężczyzn. Nigdy też do głowy by im nie przyszło zorganizowanie merytorycznego eventu „tylko dla mężczyzn”. Nawet jeśli biznes czasami sprawia wrażenie „męskiego klubu”, odpowiedź na to nie jest tworzenie konkurencyjnego „gangu kobiet”, lecz otwarte uczestnictwo dla wszystkich. Zamiast organizować imprezy, tylko dla kobiet, kobiety powinny częściej uczestniczyć w ogólnych wydarzeniach, tych dla wszystkich – niezależnych od płci. Czy izolowanie się i zamykanie w swoich „kobieco-rozwojowo-biznesowych światach”, naprawdę pomoże w dywersyfikacji zespołów? Nie sądzę. Właśnie dlatego nigdy nie zorganizuję profesjonalnego wydarzenia „tylko dla kobiet”. Zamiast wykluczać, skupmy się na rozwijaniu realnych interakcji z naszymi kolegami.