**Wzrasta rola kobiet w przemyśle**

**Międzynarodowe firmy z branży produkcyjnej od lat wdrażają programy mające na celu zatrudnianie większej ilości kobiet w zespołach technicznych. Trend też jest widoczny także w Polsce. Z badania „Kobieta w branży przemysłowej” przeprowadzonego przez HRK wynika, że 34% firm deklaruje wzrost zatrudnienia kobiet na stanowiska specjalistyczne inżynierskie i naukowo-techniczne.**

Niestety, pomimo programów wsparcia oraz kampanii komunikacyjnych, zawody techniczne wciąż są zdominowane przez mężczyzn. Przyczyny są niezwykle złożone – od sposobu w jaki są edukowane dzieci, przez panujące wciąż u niektórych pracodawców przekonanie, że kobiety nie sprawdzają się w rolach technicznych, po małe zainteresowanie kandydatek takimi rolami, mimo posiadania przez nie odpowiednich kwalifikacji.

Jak pokazują wyniki badania w 43% firm liczba zatrudnionych kobiet nie przekracza 1/3 wszystkich pracowników. Kobiety stanowią więcej niż połowę zatrudnionych zaledwie w 20% organizacji objętych badaniem HRK. W firmach z sektora przemysłowego 71% zatrudnionych kobiet pracuje głównie w obszarach takich jak: administracja, księgowość, finanse, HR, szkolenia, marketing, logistyka i obsługa klienta. Zaledwie 29% kobiet pracuje w obszarach produkcji, montażu i nadzoru jakości.

– *W codziennej pracy zauważam, że kobiety biorące udział w prowadzonych przeze mnie procesach generalnie wybierają stanowiska związane ze wsparciem technicznym, wsparciem sprzedaży czy pracą w branżach FMCG, farmaceutycznej oraz chemicznej np. w obszarze produkcji, jakości i rozwoju produktu. Jednakże w praktyce i tak około 92% projektów rekrutacyjnych z naszej specjalizacji jest obsadzanych przez mężczyzn. Dzieje się tak, ponieważ na rynku pracy jest ich niezmiennie więcej niż kobiet, a także w dalszym ciągu niektórzy pracodawcy uważają, że na stanowiskach inżynierskich mężczyzna sprawdzi się po prostu lepiej. Warto również dodać, że studia techniczne, a dokładnie kierunki typu automatyka, elektrotechnika, mechatronika, mechanika, inżynieria przemysłowa czy robotyka są popularniejsze wśród mężczyzn* – komentuje Kinga Ulko, Executive Consultant w HRK Engineering & Manufacturing.

**Trudności rekrutacyjne**

Zdaniem większości szefów działów HR ich firmy chętnie zatrudniają kobiety. 26% firm deklaruje, że planuje w najbliższym czasie zwiększyć procent zatrudnienia kobiet w organizacji na stanowiskach wyższego szczebla, a 34% deklaruje wzrost zatrudnienia kobiet na stanowiskach specjalistycznych inżynierskich i naukowo-technicznych. Ponadto aż 71% przedstawicieli organizacji biorących udział w badaniu zadeklarowało, że w ich strukturach realizowana jest zasada równości płci.

Niestety, mimo dobrych chęci, zdecydowana większość firm (71%) ma trudności w rekrutacji kobiet na stanowiska specjalistyczne, naukowo-techniczne czy inżynierskie. Trudności te dotyczą przede wszystkim małej liczby kandydatek, posiadających odpowiednie wykształcenie. Respondenci zwrócili uwagę, iż na rynku zdecydowanie przeważają mężczyźni posiadający pożądane kwalifikacje techniczne.

Nieco inaczej wygląda kwestia rekrutacji kobiet na stanowiska wyższego szczebla – tu trudności dostrzega mniej niż połowa (46%) HR-owców. Podobnie, jak przy stanowiskach specjalistycznych, problematyczny jest brak kandydatek z odpowiednimi umiejętnościami i wykształceniem. Jednak uczestnicy badania zwrócili uwagę również na to, że ewentualne kandydatki na stanowiska wyższego szczebla są mniej odważne, przebojowe i pewne siebie niż ich koledzy po fachu.

Jak zauważa ekspertka HRK, uczelnie techniczne w coraz większym stopniu zachęcają kobiety do wybierania kierunków technicznych. Z roku na rok rośnie wśród młodych kobiet zainteresowanie studiami o profilach inżynierskich. Coraz więcej z nich decyduje się również na rozwijanie swojej kariery w przemyśle, a także inżynierii, na przykład w branży maszyn i urządzeń, automotive czy tworzyw sztucznych. Mimo to wciąż na obecnym rynku pracy więcej jest dostępnych kandydatów niż kandydatek.

– *W konsekwencji firmy techniczne i produkcyjne, które skupiają się na zwiększeniu zatrudnienia kobiet na stanowiska techniczne (specjalistyczne i zarządzające) stają przed trudnym zadaniem. Rynek pracownika również nie ułatwia pracy wewnętrznym działom HR, a także firmom doradztwa personalnego w angażowaniu do projektów rekrutacyjnych większej ilości inżynierek czy kierowniczek. Innym czynnikiem, bardzo istotnym w prowadzeniu rekrutacji, jest czas. Bardzo często pracodawcy potrzebują jak najszybciej znaleźć kandydata lub kandydatkę o odpowiadających im kompetencjach. Ponieważ pula kandydatek jest mniejsza, to firmy, które chętnie zatrudniłyby kobietę, ze względów czysto pragmatycznych, nie mogą pozwolić sobie na wydłużenie procesu rekrutacji. Prowadzenie rekrutacji z punktu widzenia polityki różnorodności związane jest ze świadomym podejściem do procesu również ze zgodą na to, że prowadzona rekrutacja może się wydłużyć* – mówi Kinga Ulko.

**Równe czy różne płace?**

Jak wynika z danych Europejskiego Urzędu Badań Statystycznych (Eurostatu) w 2019 roku luka płacowa między mężczyznami a kobietami w Polsce wynosiła 8,5% i była niższa od średniej europejskiej o 5,6 pkt proc. Największa luka płacowa występuje w działach gospodarki zdominowanych przez mężczyzn. Wyjątek stanowi budownictwo, gdzie to mężczyźni wykonują prace wymagające sprawności fizycznej i siły, kobiety zaś częściej zajmują stanowiska wyższe, wymagające określonych i jednocześnie lepiej płatnych kompetencji (np. projektantka, architektka).

Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego przez HRK, 51% szefów działów HR podało, że w ich organizacjach nie występują różnice w wysokości wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Z kolei 26% uczestników badania jest zdania, że różnice te występują, a 23% nie posiada wiedzy na ten temat.

Zdecydowanie pewniej nasi ankietowani odpowiadali na pytanie o różnice w zakresie obowiązków pomiędzy kobietami a mężczyznami, którzy są zatrudnieni na analogicznych stanowiskach. Aż 83% wskazało, że zakres obowiązków dla wszystkich pracowników na analogicznych stanowiskach jest taki sam.

**Różnorodność w organizacji**

W ostatnich latach zauważalny jest wzrost zainteresowania tematem różnorodności w biznesie. Dla niektórych jest to tylko chwilowy trend, dla innych możliwość budowania pozytywnego wizerunku i jeden z elementów CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu). Jednak, jak wynika z doświadczeń specjalistów ds. rekrutacji z HRK, firmy które wdrożyły i realizują strategię diversity, sukcesywnie zwiększają swój potencjał biznesowy. Dodatkowo odczuwają przy tym pozytywne skutki finansowe.

– *Zarówno w Polsce, jak i na świecie coraz więcej organizacji z sektora przemysłowego stara się przełamywać stereotypy, dąży do zatrudniania większej ilości kobiet i prowadzi projekty rozwojowe pomagające w rozwijaniu ich kariery zawodowej. Takie działania prowadzą do zmiany wizerunku całej branży i postrzegania jej przez kandydatki jako bardziej przyjaznej. Spowodowane jest to również coraz bardziej popularnym w ostatnich latach tematem zarządzania różnorodnością w organizacji. Możemy spotkać się z kampaniami rekrutacyjnymi skierowanymi głównie do kobiet, a także używaniem feminatywów o ogłoszeniach rekrutacyjnych i na stronach karier pracodawców. Dlatego nie powinny nas już zdziwić tytuły ogłoszenia o pracę takie jak „inżynierka ds. sprzedaży” czy „technolożka”. Z mojej perspektywy rynek pracy idzie w dobrym kierunku. Pracodawcy chętniej widzą kobiety na stanowiskach postrzeganych jako męskie. Jednakże potrzeba jeszcze wielu lat, aby zobaczyć znaczącą różnicę w strukturze zatrudnienia* – podsumowuje Kinga Ulko.

Wciąż jednak jest wiele firm, które nie stawiają sobie za cel realizacji rozwiązań wspierających różnorodność w miejscu pracy. Kierują się zasadą, że należy zatrudniać po prostu najlepszych kandydatów, bez względu na aspekty takie jak płeć czy wiek. Takie wypowiedzi również przeważały wśród uczestników badania „Kobieta w branży przemysłowej”, gdy zostali poproszeni o wskazanie korzyści, jakie płyną z zatrudniania kobiet i mężczyzn na poszczególne stanowiska. Zarówno w przypadku pracowników zatrudnianych na stanowiska wyższego szczebla, jak i tych zatrudnianych na stanowiska specjalistyczne, zdaniem 42% ankietowanych płeć nie ma znaczenia, liczy się wiedza i zaangażowanie oraz wykształcenie i cechy osobowości.

**O badaniu**

Raport „Kobieta w branży przemysłowej” dostępny jest tutaj. Został opracowany w oparciu o wyniki badania, które przeprowadzono wśród osób zarządzających działami HR w 35 firmach z branży przemysłowej i technicznej. Celem badania była analiza branży przemysłowej w kontekście struktury zatrudnienia, a także promocji kobiet na rynku pracy w sektorze przemysłowym. Uzupełnienie raportu stanowią komentarze przedstawicieli firm z branży przemysłowej i opisy dobrych praktyk stosowanych przez organizacje w zakresie promocji zatrudniania kobiet na stanowiskach specjalistycznych i wyższego szczebla.