

Kobiety są gorzej wynagradzane od mężczyzn

5 października 2017

Kobiety uważają, że są mniej sprawiedliwie i rzadziej oceniane przez swoich szefów niż mężczyźni i otrzymują mniej sprawiedliwe wynagrodzenia – wynika z badań przeprowadzonych przez naukowców ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Z wyników badań można wywnioskować, że w Polsce szefowie kobiet mniej wiedzą o ich pracy, w związku z czym nie są w stanie wyciągnąć właściwych wniosków. W efekcie nie są w stanie właściwie ich wynagradzać, proponować szkoleń, pomagać w rozwoju, a potem promować w organizacji aż do najwyższych stanowisk – opisuje dr Hanna Kinowska z SGH.

Naukowcy z SGH przeprowadzili badania na reprezentatywnej grupie pracujących polskich internautów, badając różne aspekty przywództwa w firmach. Analiza różnic w odpowiedziach kobiet i mężczyzn pokazała, że kobiety są zarządzane inaczej niż mężczyźni, choć nie we wszystkich aspektach.

„Kobiety wskazały na kilka aspektów różniących ich przełożonych od szefów zarządzających mężczyznami. Można wyciągnąć wniosek, że szefowie inaczej zachowują się w stosunku do kobiet niż do mężczyzn. Najważniejsza różnica dotyczyła sprawiedliwej oceny. Kobiety przyznały, że są mniej sprawiedliwie oceniane przez swoich szefów niż mężczyźni” – dodała ekspertka.

Badane kobiety przyznały również, że otrzymują mniej sprawiedliwe wynagrodzenia, a także, że nie są na bieżąco oceniane w porównaniu z mężczyznami.

Dr Kinowska przypomniała, że z danych GUS o wynagrodzeniach, publikowanych co dwa lata, wynika, że kobiety na tych samych stanowiskach zarabiają w Polsce średnio o 17 proc. mniej niż

mężczyźni.

„Można powiedzieć, że to niedużo, bo w Stanach Zjednoczonych kobiety na tych samych stanowiskach zarabiają o 25 proc. mniej niż mężczyźni. Natomiast jeśli spojrzymy na rodzaje stanowisk, to na tych najwyżej wynagradzanych w Polsce – na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych – kobiety także zarabiają średnio o 1/4 mniej niż mężczyźni” – dodała.

Jej zdaniem jeszcze gorzej sytuacja wygląda, jeśli spojrzymy na niematerialną część wynagrodzenia, czyli np. awans w pracy. W Polsce zaledwie 7 proc. spółek giełdowych zarządzanych jest przez kobiety. I choć to niemal 2 razy więcej niż średnia w krajach UE, gdzie ten wskaźnik wynosi zaledwie 3,6 proc., to ten procent wciąż jest minimalny.

„Szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę to, jak polskie kobiety są dobrze wykształcone, jakie mają doświadczenie, jakie mają aspiracje i możliwości. Marnujemy w ten sposób bardzo dużą część kapitału ludzkiego, który mógłby się przełożyć na innowacyjność, wzrost gospodarki, firmy, ogólnie lepsze życie nas wszystkich” – uważa dr Kinowska.

Ekspertka podkreśliła, że organizacje, firmy są bytami społecznymi, czyli na awans zarówno kobiety, jak i mężczyźni wpływają relacje wewnętrzne. Na najwyższe stanowiska awansowane są osoby, które mają bardzo dobre relacje w gronie decydentów, ale – według niej – na początku kariery na możliwość otrzymania awansu czy podwyżki, wpływa bezpośredni przełożony. W dużych firmach to on musi zabiegać o to, żeby był odpowiedni budżet, i została stworzona możliwość awansowania najlepszego pracownika.

„Jeśli przełożony popełnia błędy oceny, czyli inaczej postrzega kobietę, inaczej mężczyznę, to będzie promował osobę, co do której kompetencji ma większe zaufanie, która jest bardziej do niego podobna, co do której wierzy, że osiągnie sukces w przyszłości. W związku z tym w efekcie w

długim czasie na tych najwyższych stanowiskach nie będzie kobiet i nie będzie ich w gronie tych najwyżej wynagradzanych osób” – oceniła.

Zdaniem dr Kinowskiej po dokładniejszym zbadaniu problemu wpływu przełożonych na kariery i zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników powinno się – z punktu widzenia firm i społeczeństwa – zastanowić nad instrumentarium, które spowoduje, że ważne decyzje dotyczące awansu czy podwyżek będą podejmowane w taki sposób, żeby ograniczyć wpływ stereotypów dotyczących płci na ich skutki.

„W interesie nas wszystkich jest ograniczenie wpływu stereotypów, czyli spowodowanie, że decyzje o awansie i podwyżce będą podejmowane na podstawie bardziej obiektywnych kryteriów niż obecnie” – zaznaczyła badaczka.

Źródło: NaukawPolsce.PAP.pl