

RÓWNOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN W BIZNESIE

Badanie przeprowadzone przez: Jolantę Szydłowską, Magdalenę Jaworską

Spis Treści:

Wstęp	3
Metryczka	4
Pytania zadane w ankiecie	4
Wyniki Metryczki:	6
Płeć:	6
Rok urodzenia:	7
Województwa:	8
Staż pracy:	9
Kierunki studiów:	10
Ilość osób podległych:	12
Stanowiska	14
Wielkość zatrudnienia:	15
Forma Własności:	16
Wyniki Pytań	17
Pyt. 1: Czy w swojej dotychczasowej karierze awansowałeś/aś hierarchicznie swoich podwładnych?	17
Pyt. 2: Czy w swojej dotychczasowej karierze podnosiłeś/aś wynagrodzenia swoich podwładnych?	18
Pyt. 3: Jakie parametry bierzesz pod uwagę awansując pracownika? Wybierz maksymalnie 3 najważniejsze.	19
Pyt. 4 Z mojego doświadczenia wynika, że osoby najbardziej dyspozycyjne to zazwyczaj...	20
Pyt. 5 Czy byłeś świadkiem sytuacji, w której o decyzji o awansie zaważyła płeć kandydata / kandydatki do awansu? Jeśli tak, to która płeć została wskazana do awansu?	21
Pyt. 6: Czy zdarzyło Ci się zostać pominiętym w awansie z uwagi na płeć?	23
Pyt. 7: Wskaż odpowiedź najbardziej zgodną ze stanem faktycznym w Twojej organizacji	24

Pyt. 8: Moim bezpośrednim przełożonym jest...	25
Pyt. 9: Osobą zarządzającą całą organizacją w której pracuję jest...	26
Pyt. 10: Myśląc o awansie...	27
Pyt. 11: Czy jesteś za wprowadzeniem obowiązkowych parytetów we władzach spółek (Zarząd, Rada nadzorcza)?	28
Dodatkowa analiza	29
Ocena zarobków osób przeciwnej płci (na tym samym stanowisku), wg grup wiekowych	30
Ocena zarobków osób przeciwnej płci (na tym samym stanowisku), wg wykształcenia	32
Wnioski	34

Wstęp

W I kwartale 2019 roku GFKM przeprowadził ankietę wśród wszystkich uczestników Programu MBA w Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów. Łączna liczba osób realizujących w tym czasie program MBA wynosi 461, z nich 297 uczestników wypełniło ankietę. Jako, że płeć jest czynnikiem wokół którego miało się koncentrować badanie, brano pod uwagę tylko dane z ankiet, w których uczestnik podał płeć - więc badanie zostało oparte na odpowiedziach 244 uczestników (53 uczestników nie podało danych identyfikujących i na potrzeby niniejszego badania nie zostali ujęci).

Ankieta została rozprawdzona po wszystkich grupach MBA Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów. Można określić, że margines błędu odpowiedzi dla przedstawicieli studiów MBA wynosi ok. 4,3% jeżeli przybliży się wyniki dla programu MBA prowadzonego przez GFKM oraz ok. 6,2% dla wszystkich osób realizujących analogiczne programy (przy założeniu, że wybrana próbka respondentów została wybrana całkowicie losowo).

Celem badania jest znalezienie różnic w poniżej przedstawionych pytaniach względem płci oraz podjęcie dyskusji na temat przyczyn tych różnic.

Uwaga do przedstawienia wyników na wykresach - w przypadku przedstawień wyników procentowych z podziałem na płeć, procent odpowiedzi dla danej płci był obliczany na podstawie liczby przedstawicieli danej płci. Jest to spowodowane faktem, że kobiet jest znacząco mniej w próbce i przedstawienia liczbowe bądź procentowe (względem ogółu) odpowiedzi kobiet względem mężczyzn nie byłyby miarodajne - byłyby one niemal zawsze niższe, co nie pozwoliłoby zauważyć różnice między dwoma grupami.

Metryczka

Respondenci w odpowiedzieli na pytania związane z wyborem:

- Płci
- Roku urodzenia
- Województwa w którym mieszkają
- Stażu pracy (podanego w latach
- Kierunku studiów
- Ilości osób podległych
- Stanowiska
- Wielkości zatrudnienia w firmie w której pracują
- Formy własności w firmie w której pracują

Pytania zadane w ankiecie

1. Czy w swojej dotychczasowej karierze awansowałeś/aś hierarchicznie swoich podwładnych?

Odpowiedzi: Tak | Nie | Nie dotyczy.

2. Czy w swojej dotychczasowej karierze podnosiłeś/aś wynagrodzenia swoich podwładnych?

Odpowiedzi: Tak | Nie | Nie dotyczy.

3. Jakie parametry bierzesz pod uwagę awansując pracownika? Wybierz maksymalnie 3 najważniejsze.

Odpowiedzi: Dyspozycyjność | Wiedza merytoryczna | Wydajność | Oczekiwania pracownika | Umiejętności miękkie (przywództwo, komunikacja itp.) | Płeć | Wiek | Wygląd | Inne - jakie? | Nie dotyczy.

4. Z mojego doświadczenia wynika, że osoby najbardziej dyspozycyjne to zazwyczaj:

Odpowiedzi: Kobiety | Mężczyźni | Osoby samotne | Trudno ocenić - nie ma reguł | Inne - jakie?

5. Czy byłeś świadkiem sytuacji, w której o decyzji o awansie zaważyła płeć kandydata / kandydatki do awansu? Jeśli tak, to która płeć została wskazana do awansu?

Odpowiedzi: Tak | Nie; Mężczyzna | Kobieta

6. Czy zdarzyło Ci się zostać pominiętym w awansie z uwagi na płeć?

Odpowiedzi: Tak | Nie

7. Wskaż odpowiedź najbardziej zgodną ze stanem faktycznym w Twojej organizacji:

Odpowiedzi: Osoby o innej płci niż moja zarabiają na tym samym stanowisku tyle samo co ja | Osoby o innej płci niż moja zarabiają na tym samym stanowisku mniej niż ja | Osoby o innej płci niż moja zarabiają na tym samym stanowisku więcej niż ja | Nie posiadam wiedzy na temat wynagrodzeń innych osób w mojej organizacji.

8. Moim bezpośrednim przełożonym jest

Odpowiedzi: Kobieta | Mężczyzna | nie mam przełożonego.

9. Osobą zarządzającą całą organizacją, w której pracuję jest

Odpowiedzi: Kobieta | Mężczyzna.

10. Myśląc o awansie:

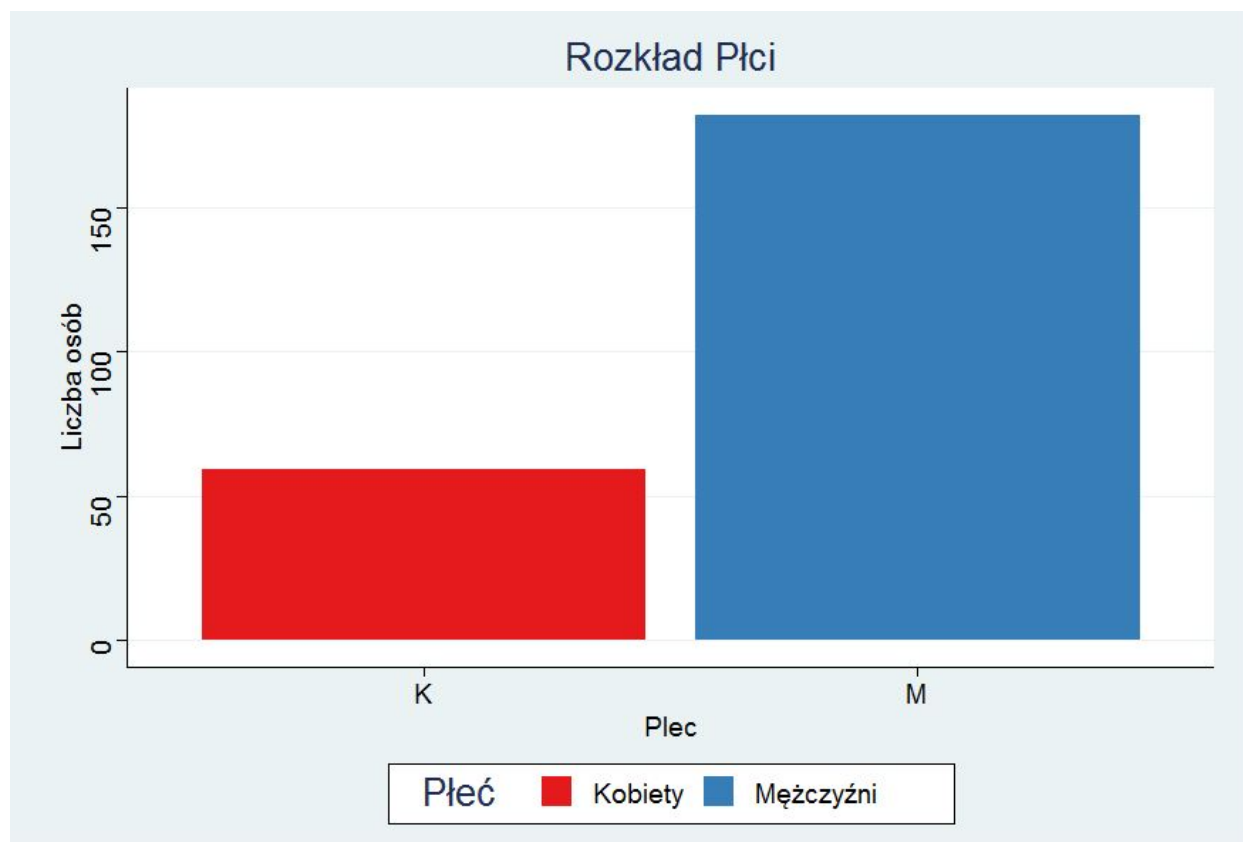
Odpowiedzi: (opis możliwości awansu w firmie lub poza firmą).

11. Czy jesteś za wprowadzeniem obowiązkowych parytetów we władzach spółek (Zarząd, Rada nadzorcza)?

Odpowiedzi: Tak – 50% Kobiet; 50 % Mężczyzn. | Tak – min. 30 % reprezentacji jednej płci | inne - jakie? | Nie – nie powinno wprowadzać się parytetów

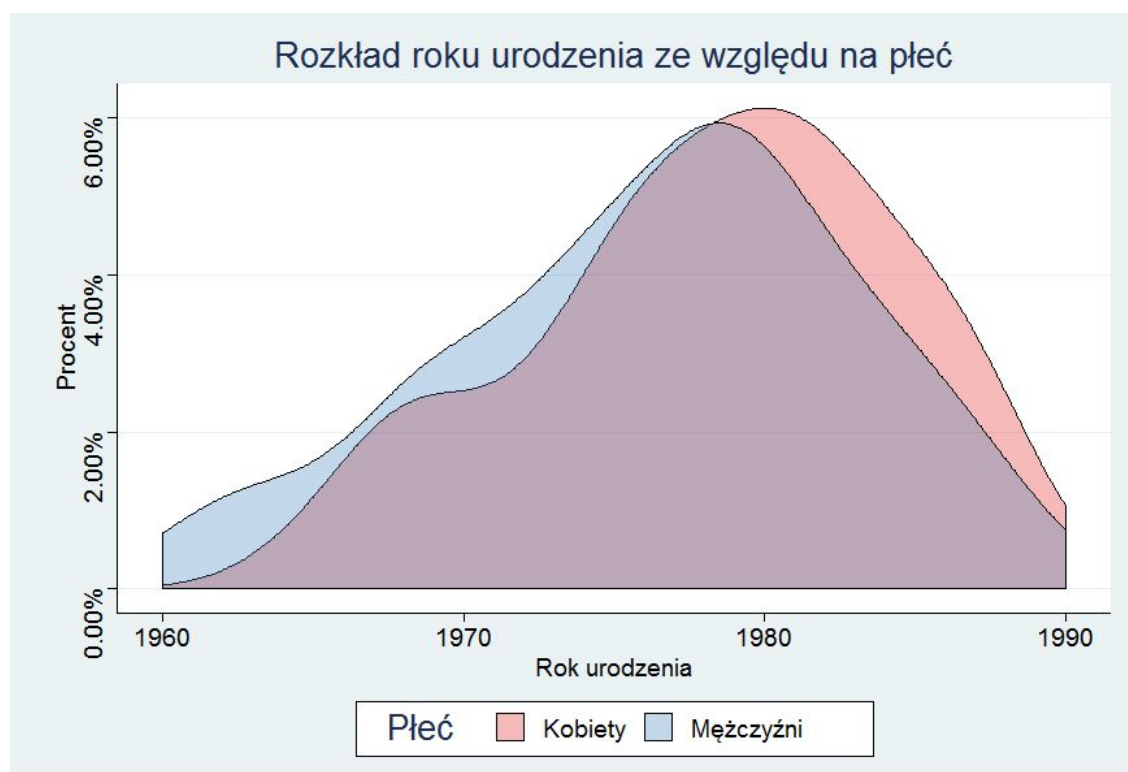
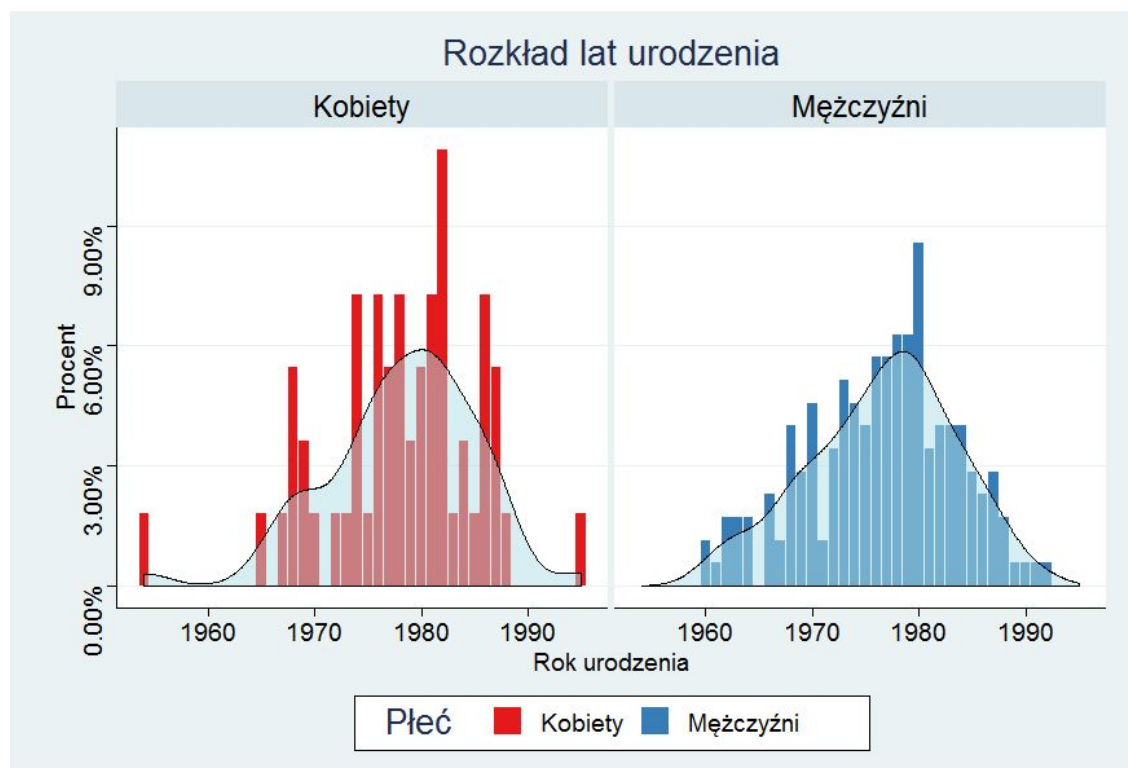
Wyniki Metryczki:

Płeć:



Zdecydowaną większość badanych stanowili mężczyźni (ok. 75,5%), kobiety stanowią niecałą ¼ badanych (ok.24,5%).

Wynik ten nie odbiega od rozkładu płci w programie MBA GFKM - w którym ok.26% stanowią kobiety.

Rok urodzenia:

Na podstawie danych dotyczących roku urodzenia można wywnioskować, że kobiety są młodsze od mężczyzn - świadczy o tym nie tylko średnia (dla kobiet - 1978.16, dla mężczyzn 1976.52), ale też wygląd grafu - u kobiet jest większy współczynnik skośności, a co za tym idzie - jest większa asymetria w rozkładzie lat, co można zauważyć powyżej.

Oznacza to, że wśród kobiet jest większy odsetek osób młodszych niż u mężczyzn.

Uwaga co do przedstawienia diagramu: na grafie zostały przedstawione osoby urodzone w latach 1960-1990, które stanowią ponad 98% próbki

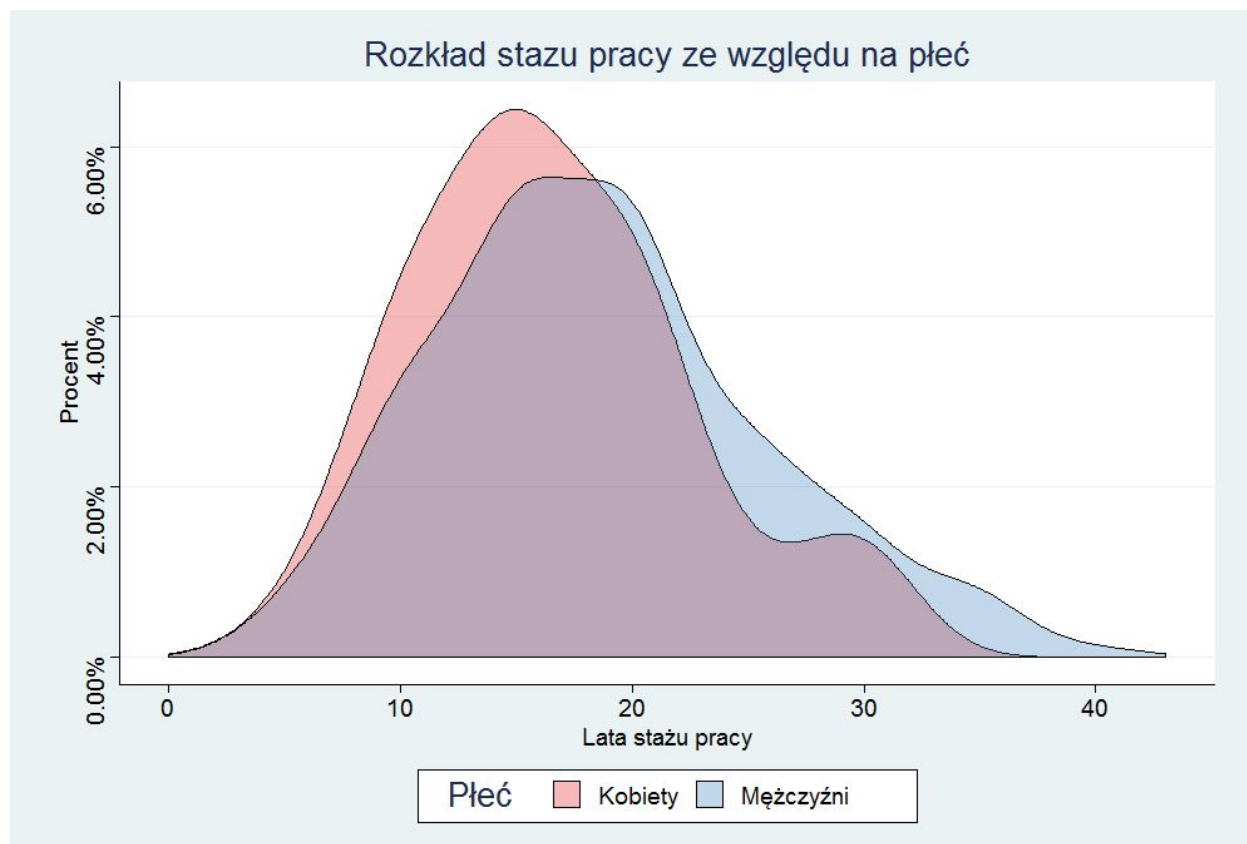
Województwa:

	Województwo	Częstotliwość występowania
1	mazowieckie	31,09%
2	śląskie	22,69%
3	pomorskie	18,91%
4	wielkopolskie	4,62%
5	małopolskie	4,20%
6	kujawsko-pomorskie	2,52%
7	świętokrzyskie	2,52%
8	dolnośląskie	2,10%
9	lubelskie	2,10%
10	podlaskie	2,10%
11	łódzkie	1,68%
12	zachodniopomorskie	1,68%
13	warmińsko-mazurskie	1,26%
14	podkarpackie	0,84%
15	lubuskie	0,42%
17	opolskie	0,42%

Powyżej przedstawiono rozkład procentowy uczestników na podstawie województw z których pochodzili. Najwięcej respondentów pochodzi z województwa Mazowieckiego, Śląskiego oraz Pomorskiego, ale znaleźli się reprezentanci, nawet jednostkowi każdego z województw.

Uwaga co do przedstawienia tabeli: w tabeli nie uwzględniono osób które jasno nie zdefiniowały województwa z którego pochodzą. Stanowią oni 0,84% respondentów

Staż pracy:



Na podstawie stażu pracy, można określić, że kobiety respondentki mają mniejszy staż pracy - występuje różnica 2-3 lat na wszystkich kwartylach. Mediana lat stażu u kobiet wynosi 15,5, u mężczyzn - 18.

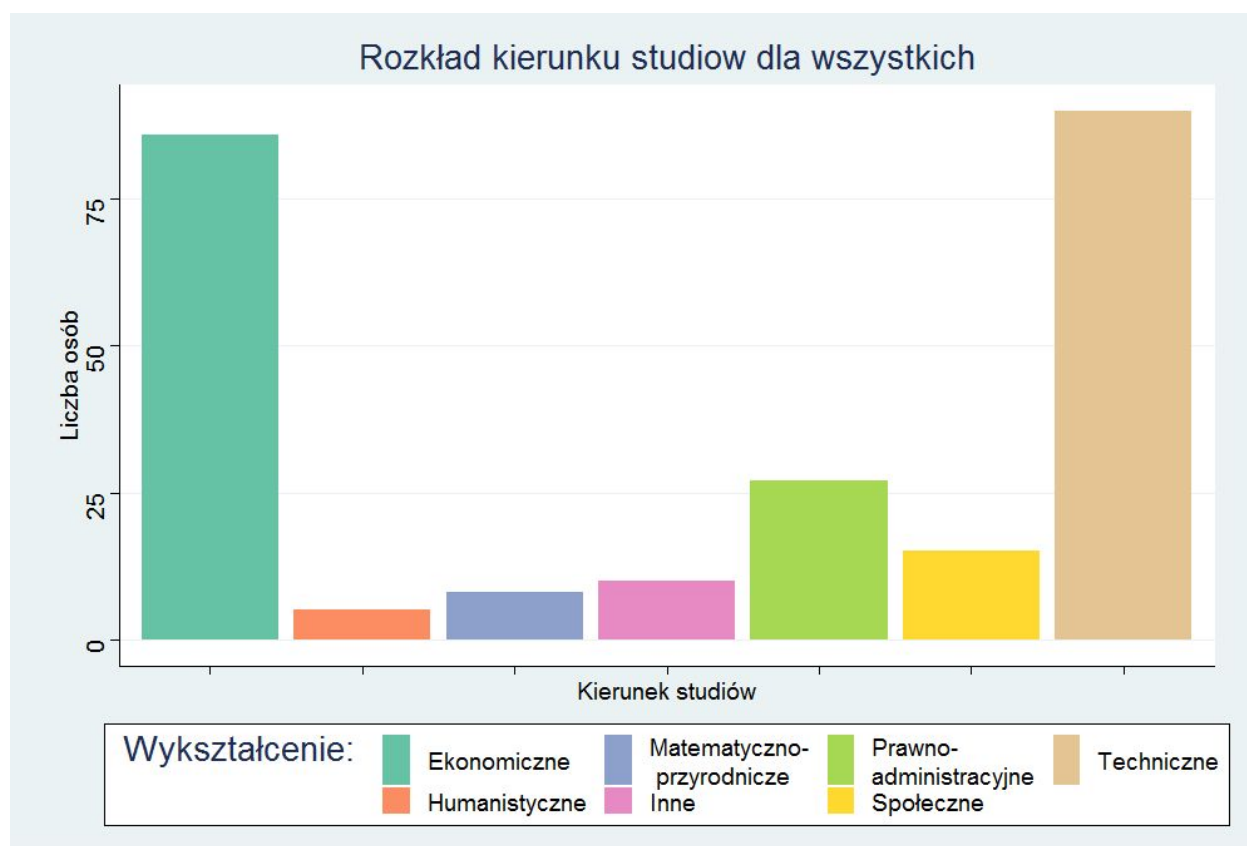
Można wysunąć hipotezę, że mniejsza liczba lat stażu jest bezpośrednio związana z młodszym średnim wiekiem kobiet (patrz: [rok urodzenia](#)).

Uwaga co do przedstawienia diagramu: na grafie zostały przedstawione z wielkością stażu do 43 lat - liczba osób nie ujętych na wykresie stanowi mniej niż 0,05%.

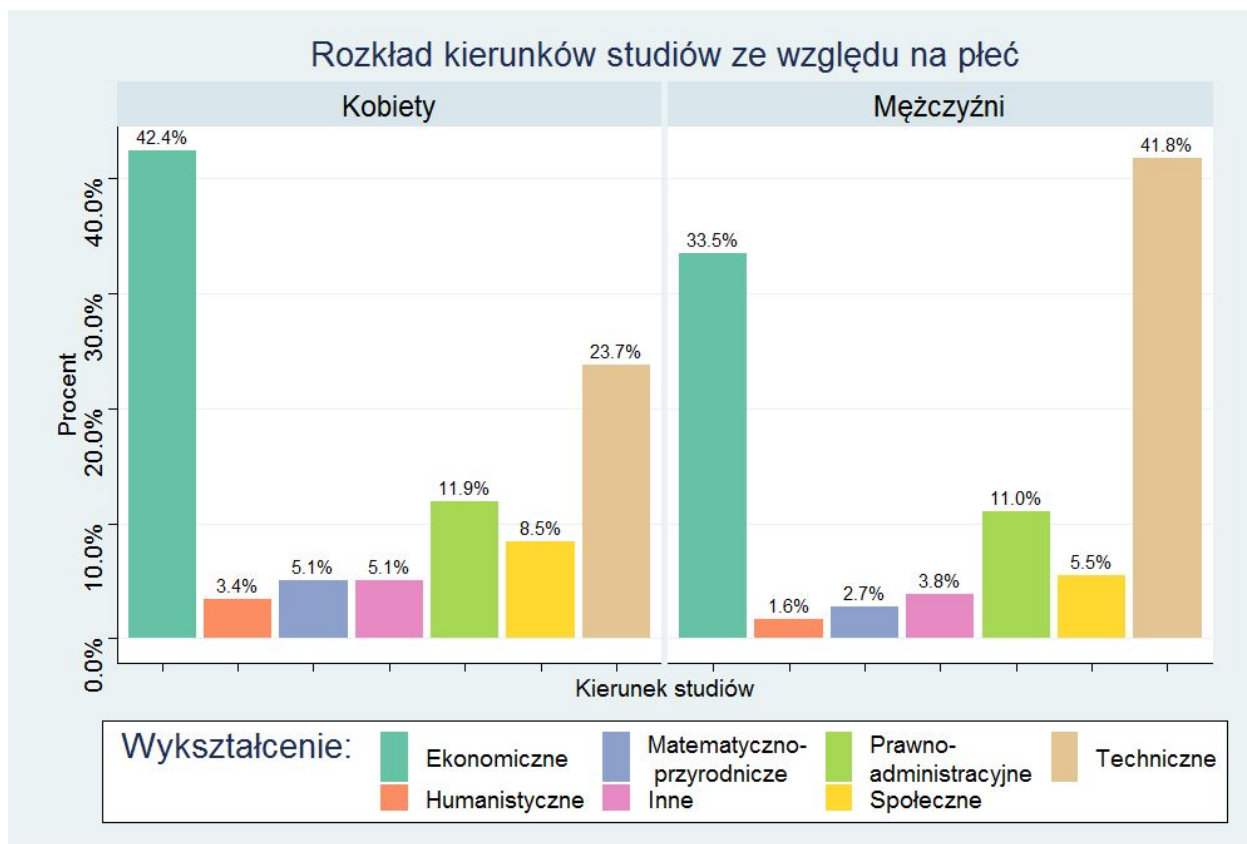
Kierunki studiów:

Przed przystąpieniem do pobrania dane dotyczące kierunku studiów (było to pytanie otwarte) zostały skategoryzowane w oparciu o typ na następujące: techniczne, ekonomiczne, prawno-administracyjne, matematyczno-przyrodnicze społeczne, humanistyczne oraz inne (do innych należeli respondenci których odpowiedzi nie dało się zaklasyfikować do żadnej z kategorii).

W przypadku więcej niż 1 wykształcenia brano pod uwagę pierwszą podaną odpowiedź.

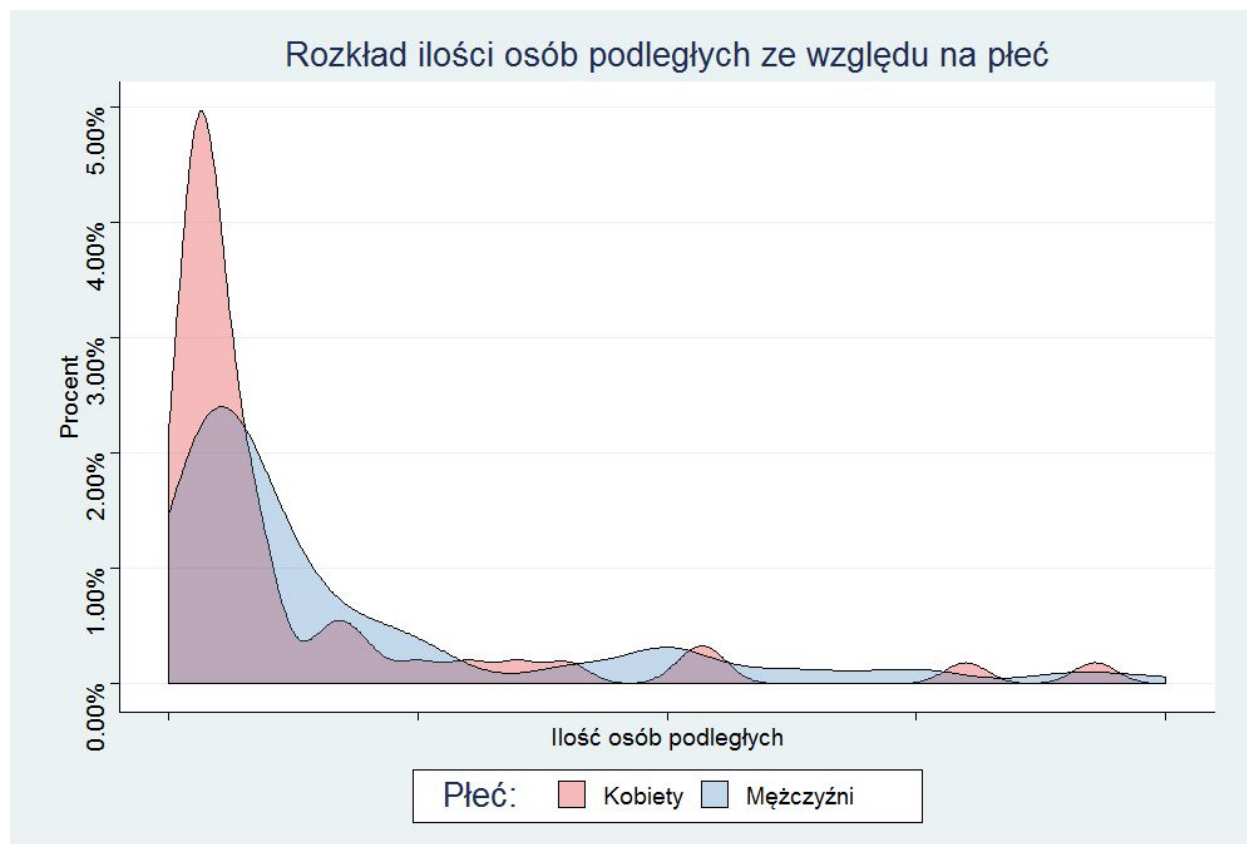


Powyżej przedstawiono rozkład kierunku studiów dla wszystkich respondentów. Warto zauważyć, że większość z nich jest wykształcenia ekonomicznego bądź technicznego.



Dla obu płci proporcje dotyczące wykształcenia różnią się - 42% kobiet posiada wykształcenie ekonomiczne, 23% techniczne, a u mężczyzn - 33% ekonomiczne i 41% techniczne. U kobiet również można zauważyć większy odsetek osób, które uczęszczały na studia inne niż dwa wyżej wymienione.

Ilość osób podległych:



Uwaga co do przedstawienia diagramu: na grafie zostały przedstawione osoby z ilością osób podległych do 200. Osoby nie ujęte na wykresie stanowią ok. 12% badanych.

Graf przedstawia różnice w odsetku ludzi podległym kobietom i mężczyznom na stanowiskach kierowniczych. Jak można zauważyć na grafie, kobiety częściej niż mężczyźni mają mniejszą liczbę osób podległych, natomiast jeżeli mówimy o liczbie osób większej niż 11 - przewaga utrzymuje niemalże stale się po stronie mężczyzn.

Wybrane statystyki dot. ilości osób podległych (zaokrąglone do części dziesiętnych)

Statystyka/ Płeć	Odchylenie standardowe	Mediana	Śr. trymowana	Zakres	Skośność	Kurtoza
Kobiety	39,1	9	15,6	184	2,5	6,3
Mężczyźni	1337,2	25	82,6	16000	10,4	118,2

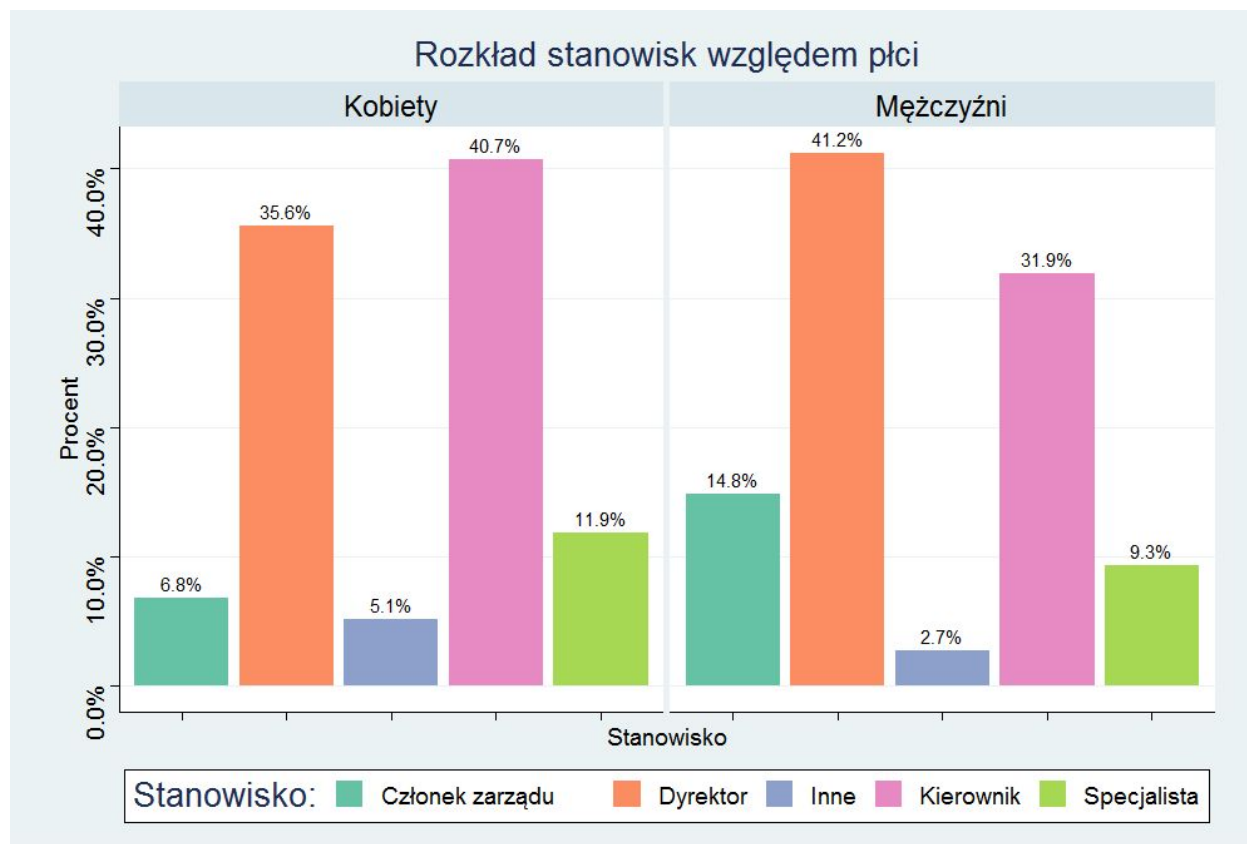
Ze względu na skrajne niektóre wartości (outliers), szczególnie w przypadku mężczyzn, aby mieć wiarygodny pogląd na rezultaty warto spojrzeć na średnią trymowaną oraz medianę (median) obu statystyk- obie wskazują na ogromne różnice, rzędu kilkudziesięciu ludzi.

Respondentki mają znacząco mniej podległych ludzi niż respondenci.

Z kolei jeżeli jest mowa o osobach nie ujęte na wykresie (aby nie utrudniać czytelności grafu), posiadające ponad 200 pracowników - wśród nich jest 6 kobiet oraz 54 mężczyzn.

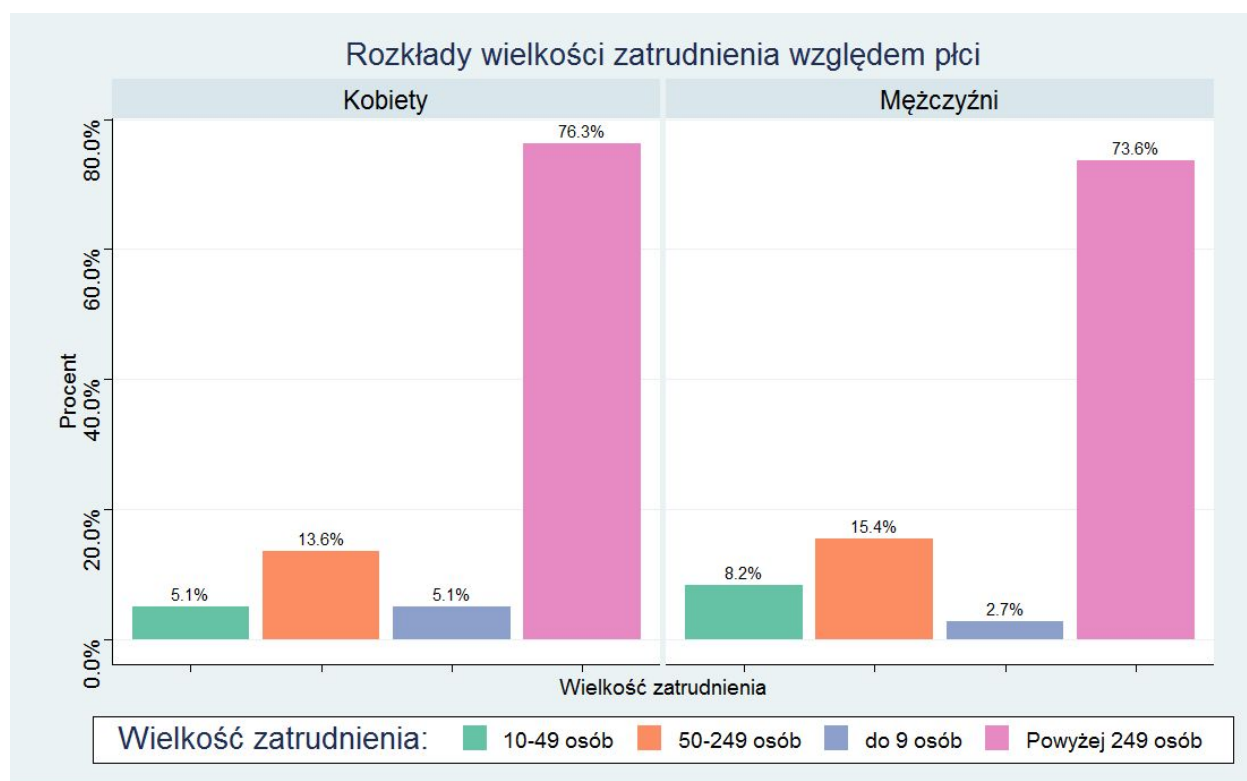
Uwzględniając początkowe statystyki dot. płci badanych (ok. 25% kobiet, 75% mężczyzn), kobiet jest znacząco mniej w tej kategorii.

Stanowiska



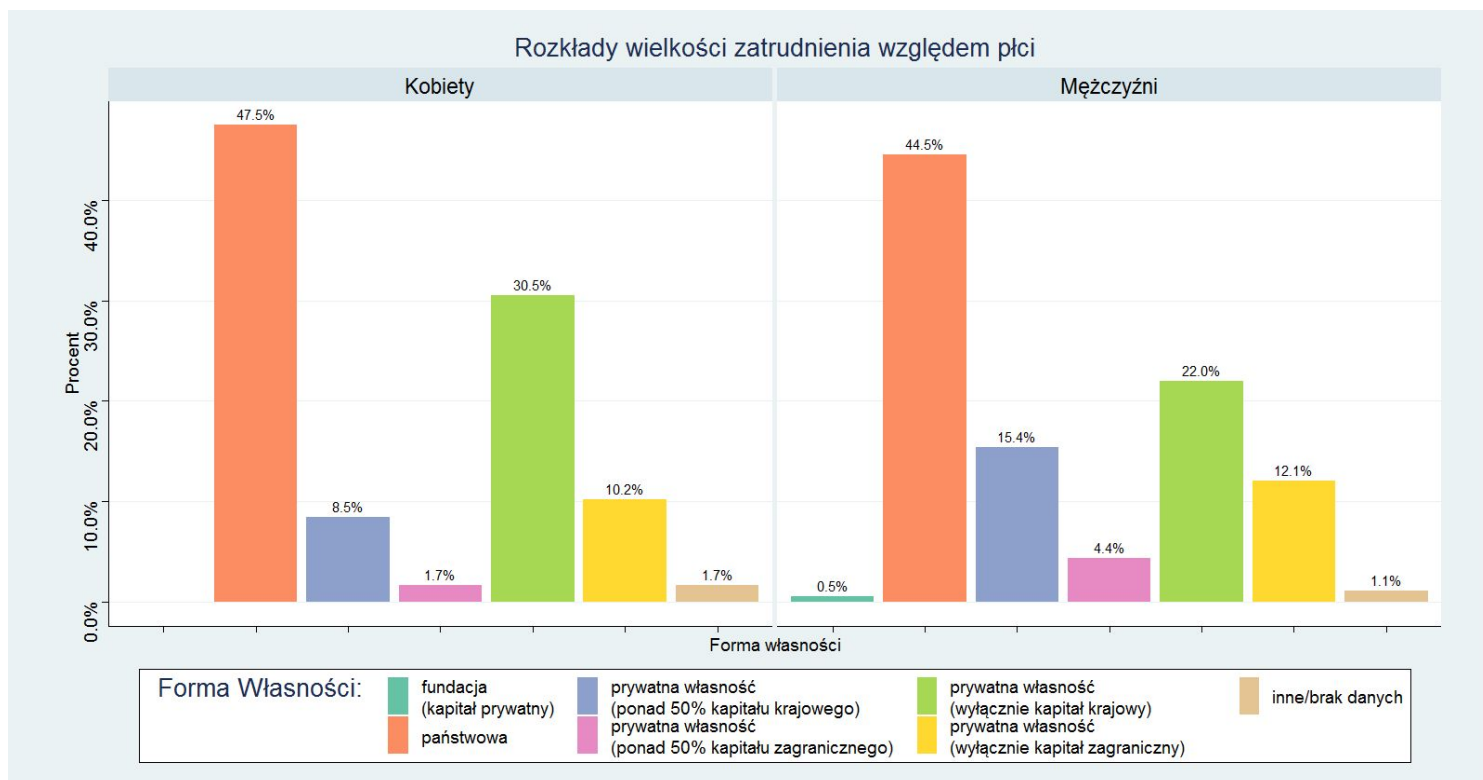
Wyniki pytania dotyczącego stanowisk przedstawiają znaczące różnice między stanowiskami kobiet i mężczyzn. Przedstawiciele obu płci są w większości dyrektorami bądź kierownikami, jednak proporcja różni się względem płci - wśród mężczyzn najwięcej jest dyrektorów - o 10 punktów procentowych więcej niż kierowników, natomiast u kobiet jest o 5 punktów procentowych więcej kierowników niż dyrektorów. Wśród członków zarządu jest więcej mężczyzn o ok. 6 punktów procentowych.

Wielkość zatrudnienia:



Zdecydowana większość respondentów pracuje w firmach zatrudniających powyżej 249 osób. Nie występują znaczące różnice dotyczące proporcji wielkości zatrudnienia względem płci.

Forma Własności:



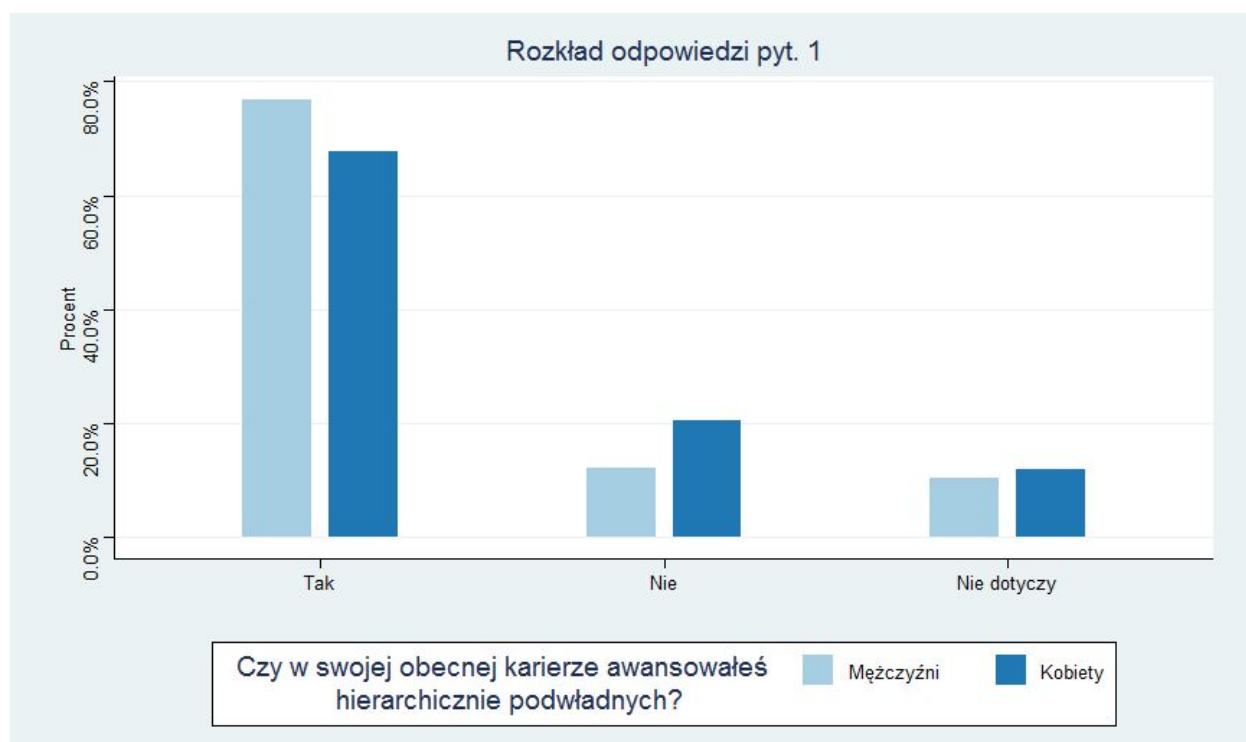
Największe różnice (powyżej 5%) w wielkości zatrudnienia firm w których pracują respondenci dotyczą:

- prywatnej własności (ponad 50% kapitału krajowego) - więcej mężczyzn
- prywatnej własności (ponad 50% wyłącznie kapitał krajowy) - więcej kobiet

Wyniki Pytań

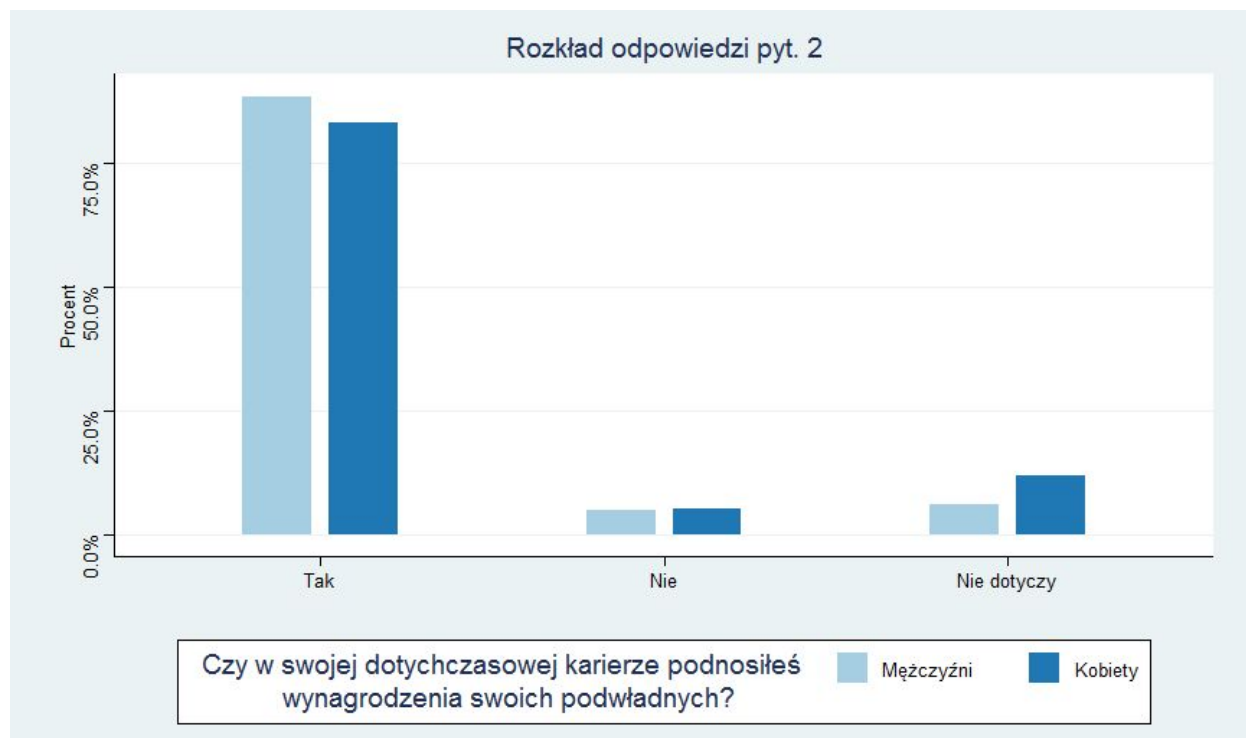
Uwaga do poniższej analizy: wyniki były zaokrąglane do pełnych punktów procentowych.

Pyt. 1: Czy w swojej dotychczasowej karierze awansowałeś/aś hierarchicznie swoich podwładnych?



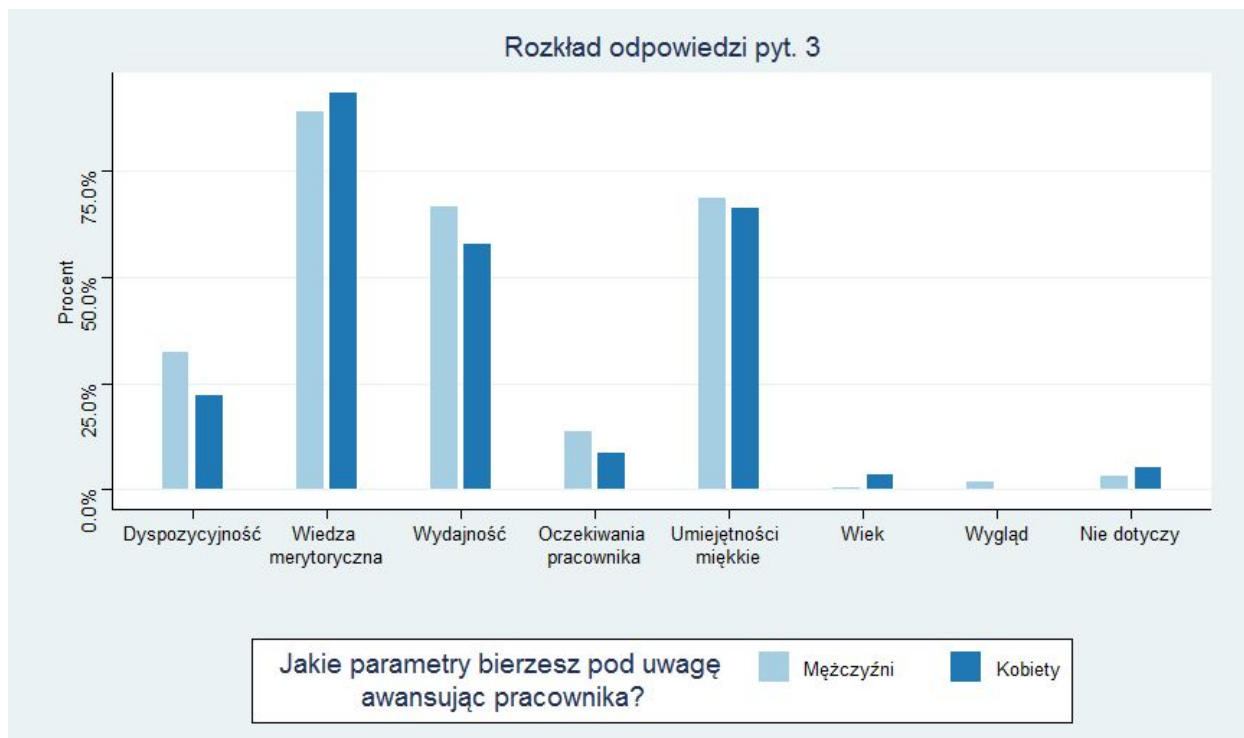
Niemal 68% kobiet i 77% mężczyzn zadeklarowało, że awansowało hierarchicznie podwładnych, co daje ok. 9% różnicę w odpowiedziach z uwagi na płeć. Różnica osób, których pytanie nie dotyczy jest nieistotna statystycznie, stanowi ok. 1,5 punktów procentowych.

Pyt. 2: Czy w swojej dotychczasowej karierze podnosiłeś/aś wynagrodzenia swoich podwładnych?



Dla pytania drugiego również zauważono mniejszy odsetek kobiet twierdząco na pytanie. Różnica jest mniejsza niż dla poprzedniego pytania (Mężczyźni - 88%, Kobiety 83%). Można również zauważyć podobną różnicę odpowiedzi "nie dotyczy" - ok. 5,5% mężczyzn mniej deklaruje że pytanie o podnoszenie wynagrodzeń podwładnych ich nie dotyczy.

**Pyt. 3: Jakie parametry bierzesz pod uwagę awansując pracownika?
Wybierz maksymalnie 3 najważniejsze.**



Reprezentanci obu płci udzielali zbliżonych odpowiedzi pod względem priorytetów przy wyborze najważniejszych parametrów. W obu grupach najważniejszym czynnikiem była wiedza merytoryczna (Kobiety - 93%, Mężczyźni - 89%), Umiejętności miękkie (Kobiety - 66%, Mężczyźni - 68%) i Wydajność (Kobiety - 58%, Mężczyźni - 66%).

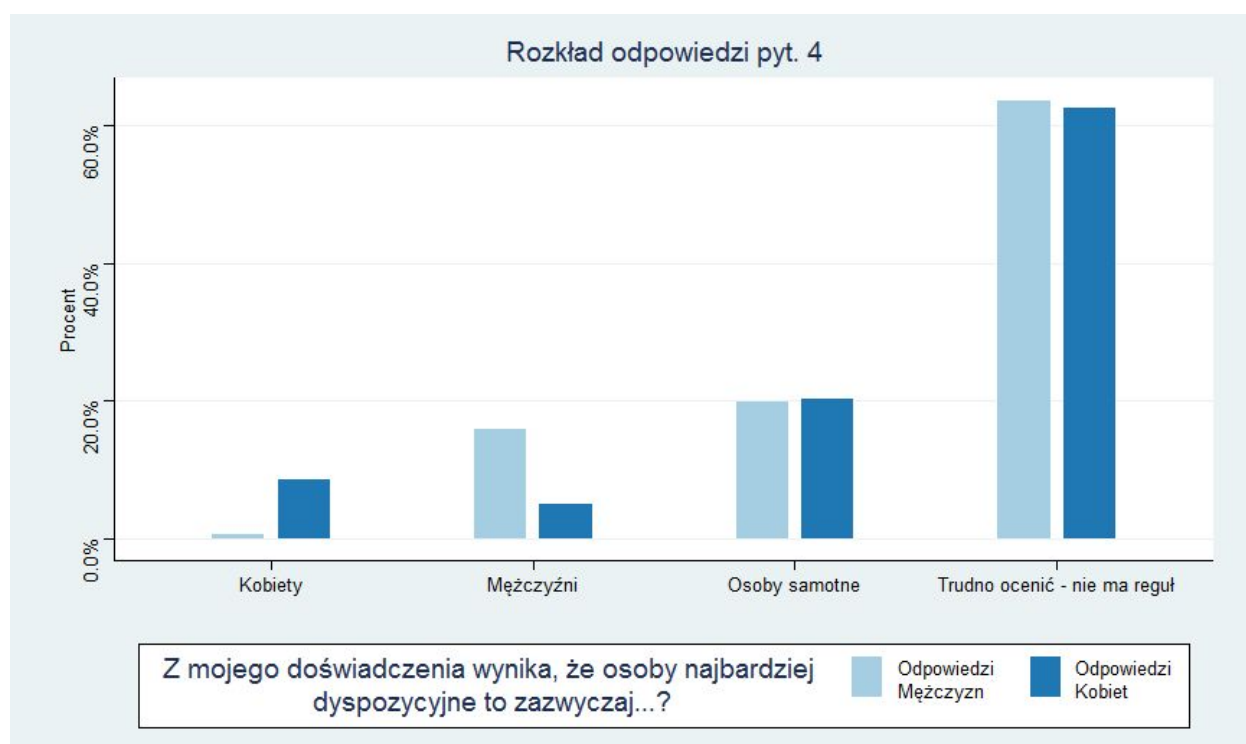
Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali że biorą pod uwagę dyspozycyjność (Kobiety - 22%, Mężczyźni 32%) i oczekiwania pracownika (Kobiety - 8%, Mężczyźni - 13%).

Płeć, wiek i wygląd nie były wybierane przez respondentów na tyle często, aby było to istotne statystycznie istotne.

W przypadku odpowiedzi udzielanych przy kategorii "inne" najczęściej respondenci wspominali o doświadczeniu/stażu pracy, zaangażowaniu, kreatywności oraz podkreślali znaczenie kompetencji miękkich typu zorientowanie na pracę zespołową, relacje interpersonalne itp.

Uwaga do powyższych wyników - ze względu na fakt, że respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru, punkty procentowe nie sumują się do 100%; kategoria płeć nie została uwzględniona na wykresie ze względu na fakt, że żaden respondent nie wybrał tej kategorii

Pyt. 4 Z mojego doświadczenia wynika, że osoby najbardziej dyspozycyjne to zazwyczaj...



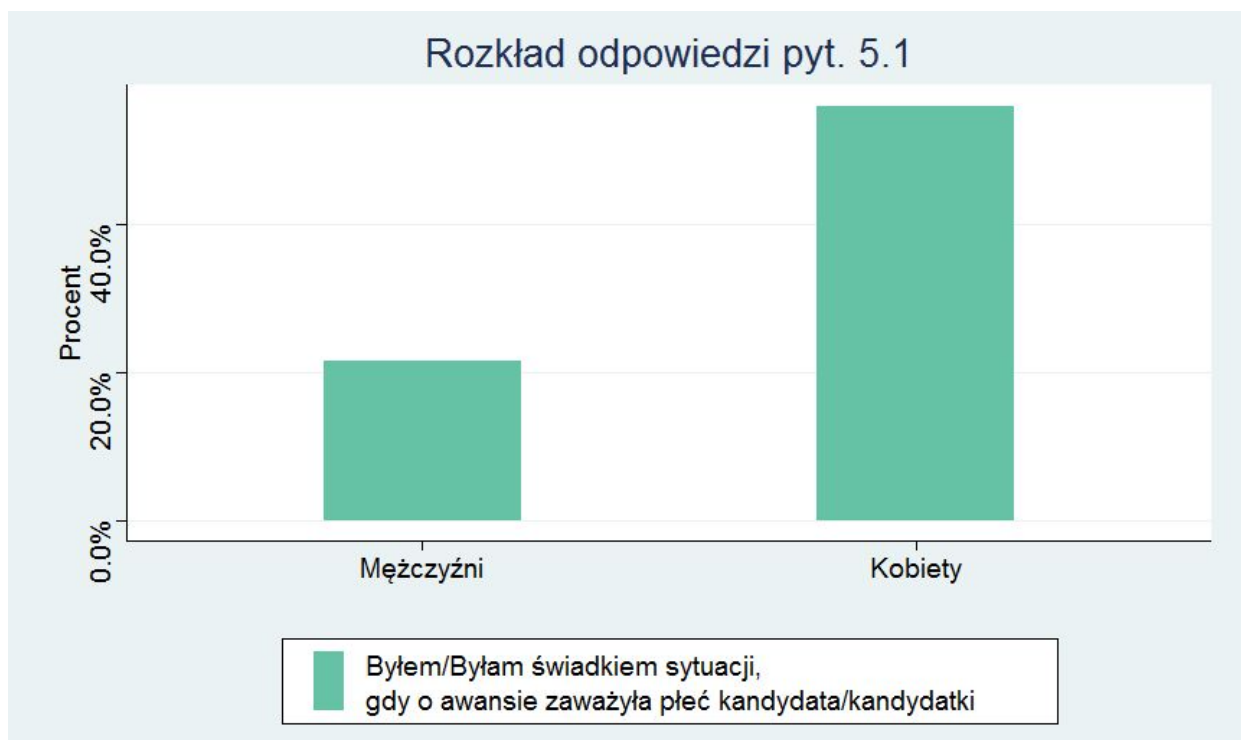
Wszyscy respondenci najczęściej deklarowali, że nie ma reguł przy dyspozycyjności (Kobiety - 63%, Mężczyźni - 64%) lub że są to osoby samotne (Kobiety - 20%, Mężczyźni - 20%)

Duże różnice w odpowiedziach zaobserwowano przy ocenianiu która płeć jest bardziej dyspozycyjna. Respondenci płci męskiej wyraźnie wskazują, na większy poziom dyspozycyjności u mężczyzn (Kobiety są bardziej dyspozycyjne- 0,5%, Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni- 16%), natomiast respondenci u kobiet, jednak nie z tak dużą różnicą (Kobiety są bardziej dyspozycyjne - 8%, Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni- 5%).

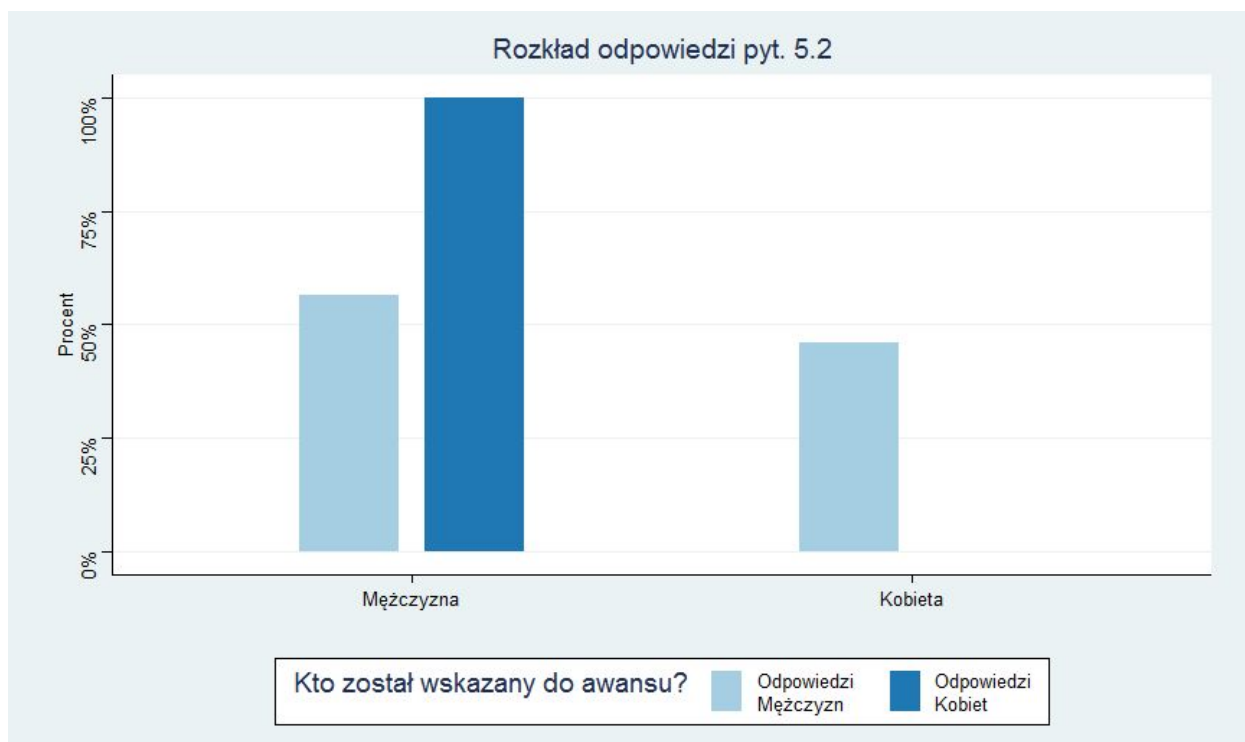
Odpowiedzi należące do kategorii inne stanowiły jednostkowe przypadki. Wśród nich najczęściej wskazywano na osoby bezdzietne oraz najbardziej zaangażowane w życie firmy jako te najbardziej dyspozycyjne.

Uwaga do powyższego wykresu: na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi z kategorii "inne", które stanowiły niewielki odsetek wszystkich odpowiedzi (w granicach 2% wszystkich odpowiedzi).

Pyt. 5 Czy byłeś świadkiem sytuacji, w której o decyzji o awansie zaważyła płeć kandydata / kandydatki do awansu? Jeśli tak, to która płeć została wskazana do awansu?



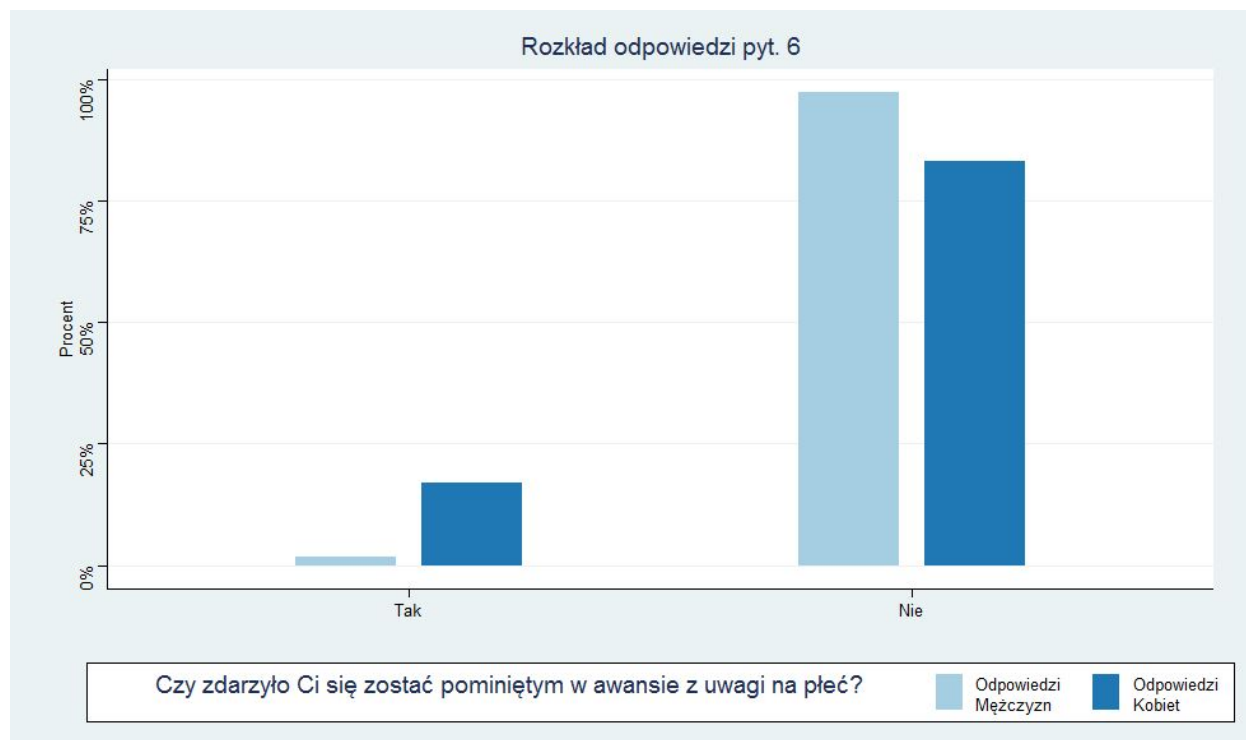
Odpowiedzi z uwzględnieniem na płeć respondentów zawierają istotne różnice - Kobiety niemal 3-krotnie częściej deklarują, że były świadkiem sytuacji gdy o awansie zaważyła płeć respondenta (Odpowiedź "Tak" : Kobiety - 56%, Mężczyźni - 21%).



Uwaga do powyższego wykresu: Wyniki zostały przedstawione opierając się tylko na respondentach, którzy potwierdzili, że byli świadkami takich sytuacji. Ponadto odpowiedzi mężczyzn nie sumują się do 100%, ponieważ była udostępniona możliwość wielokrotnego wyboru.

Odpowiedzi są również skrajne w pytaniu o płeć, która została wybrana do awansu - wszystkie kobiety, które były świadkami takiej sytuacji w badanej próbie deklarują, że w tych sytuacjach to mężczyzna był wskazany do awansu; Mężczyźni również częściej wskazują na płeć męską jako tę, która częściej była wskazywana do awansu, ale nie jest to tak drastyczna jak w przypadku odpowiedzi kobiet różnica - 56% mężczyzn biorących udział w badaniu wskazało płeć męską jako częściej awansowaną, 46% mężczyzn - deklaruje, że to kobiety są częściej wskazywane do awansu.

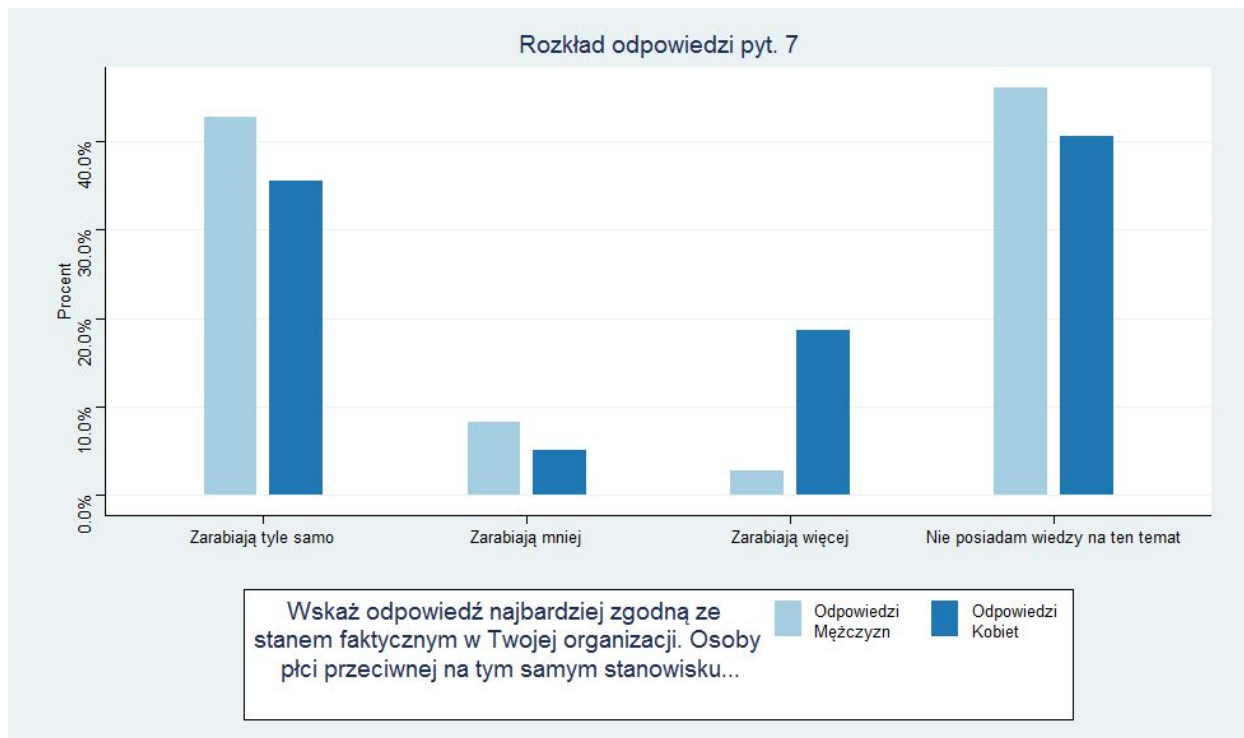
Pyt. 6: Czy zdarzyło Ci się zostać pominiętym w awansie z uwagi na płeć?



Większość badanych nie deklaruje że zostało pominięte przy awansie ze względu na płeć - jednak istnieje istotna różnica między płciami w przypadku twierdzących odpowiedzi na pytanie.

17% Kobiet i 2% Mężczyzn deklaruje, że zostali pominięci ze względu na płeć.

Pyt. 7: Wskaż odpowiedź najbardziej zgodną ze stanem faktycznym w Twojej organizacji



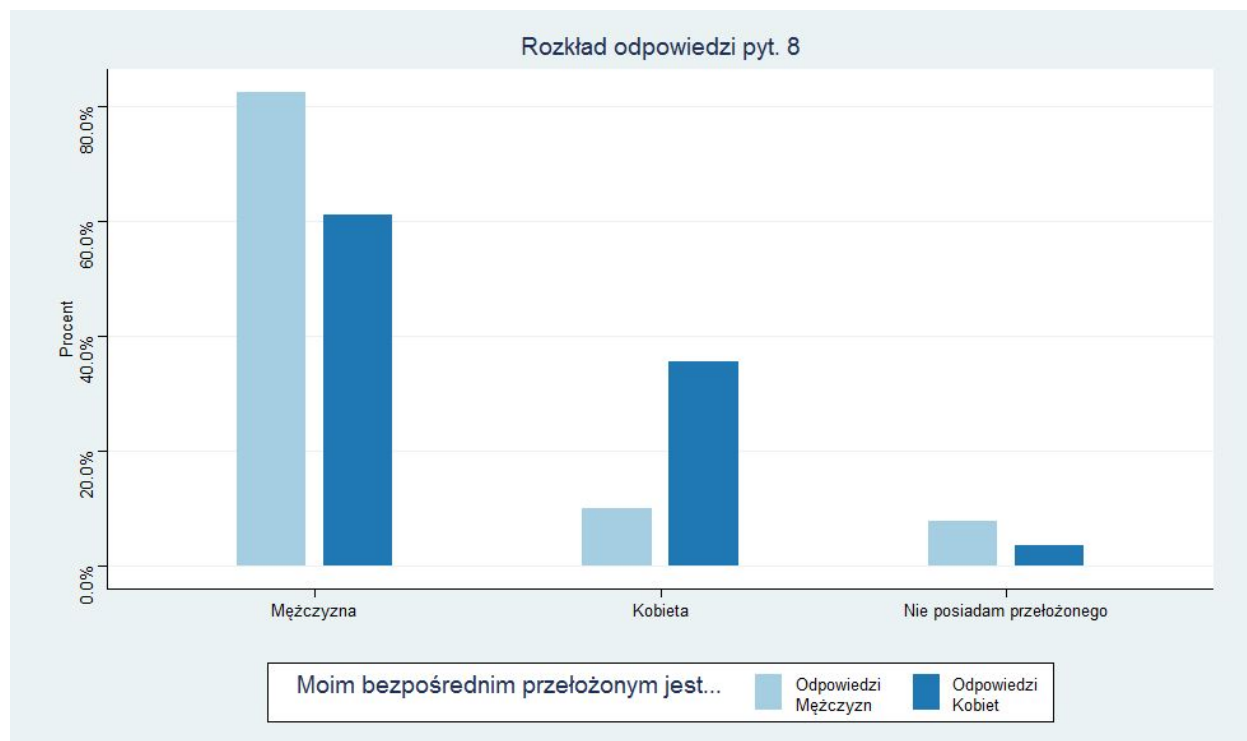
Uwaga do powyższego wykresu: Pojawiły się 2 odpowiedzi otwarte deklarujące, że nie ma w firmie respondenta analogicznych stanowisk oraz że wypłata w firmie nie jest zależna od stanowiska. Zostały one dodane do kategorii “Nie posiadam wiedzy na ten temat”.

W przypadku obu płci znacząca większość respondentów deklaruje, że zarabia tyle samo lub nie posiada wiedzy na ten temat. Odpowiedzi dotyczących osób, które mają wiedzę i wskazują na różnice w zarobkach, wskazują, że mężczyźni zarabiają więcej na tych samych stanowiskach. W przypadku odpowiedzi respondentek ta różnica jest wyraźniejsza.

Odpowiedź “zarabiają mniej” deklaruje 8% Mężczyzn i 5% Kobiet

Odpowiedź “zarabia więcej” deklaruje 3% Mężczyzn i 19% Kobiet

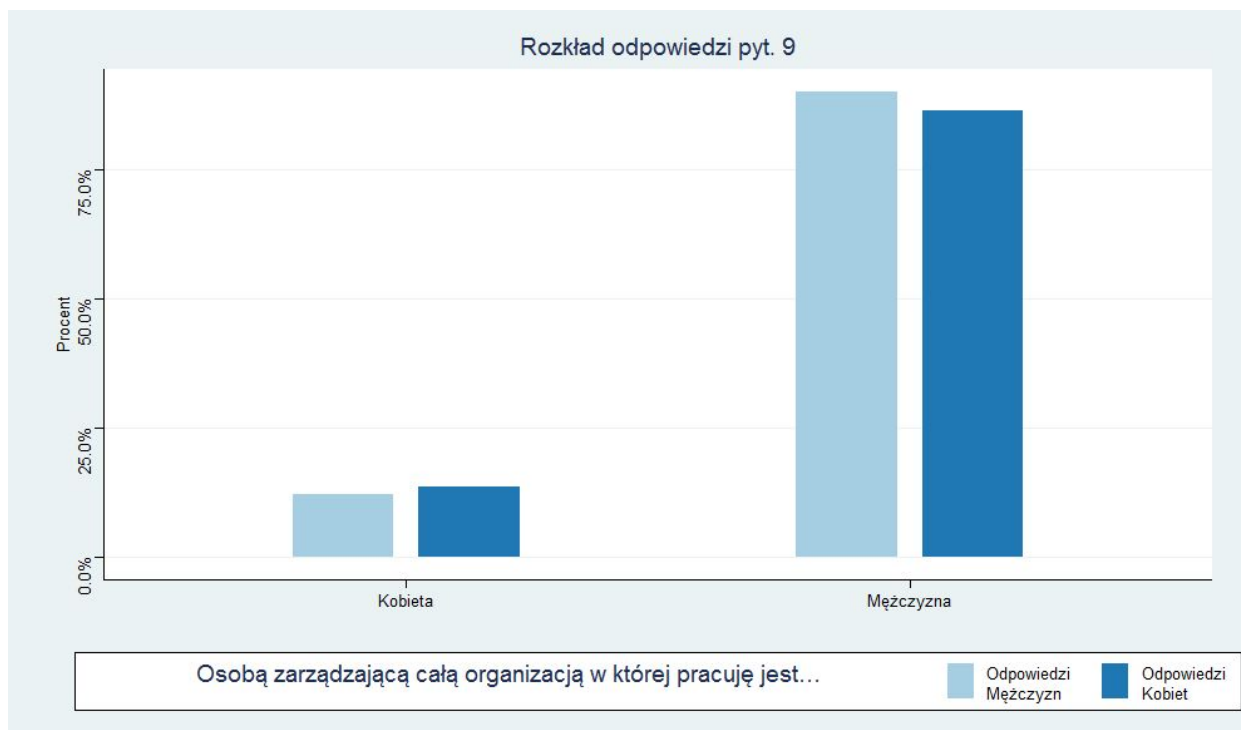
Pyt. 8: Moim bezpośrednim przełożonym jest...



Odpowiedzi respondentów obu płci wskazują, że większość przełożonych stanowią mężczyźni. Różnica jest widoczna bardziej w przypadku mężczyzn (82% przełożonych Mężczyzn to również Mężczyźni, 9% to Kobiety), natomiast u kobiet odsetek pań przełożonych jest wyższy (61% przełożonych kobiet to mężczyźni, 36% to kobiety).

Bezpośredniego przełożonego nie posiada 3% Kobiet i 8% Mężczyzn.

Pyt. 9: Osobą zarządzającą całą organizacją w której pracuję jest...

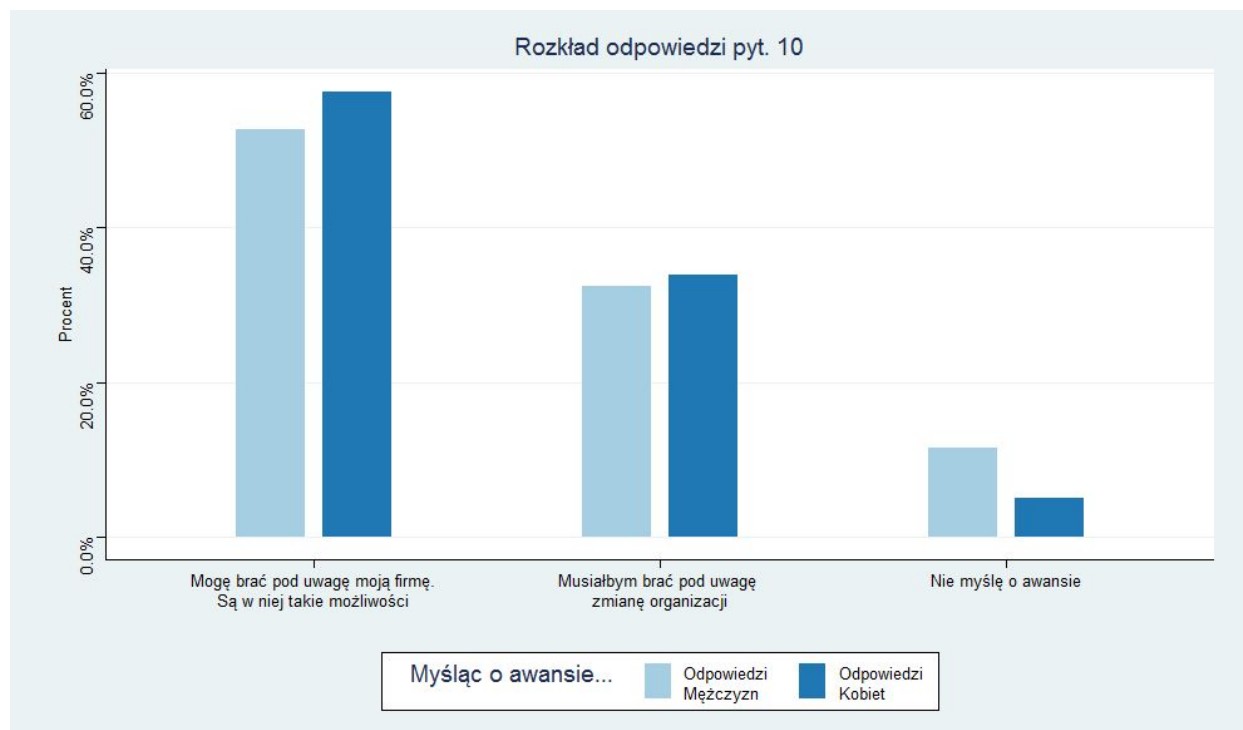


Uwaga do powyższego wykresu: odpowiedzi mężczyzn nie sumują się do 100% ze względu na pojedyncze przypadki, które zaznaczyły obie płcie.

Odpowiedzi respondentów obu płci są bardzo zbliżone i wskazują, że większość osób zarządzających organizacjami stanowią mężczyźni.

Mężczyzn jako osoby zarządzające wskazało 90% mężczyzn oraz 86% kobiet.

Pyt. 10: Myśląc o awansie...



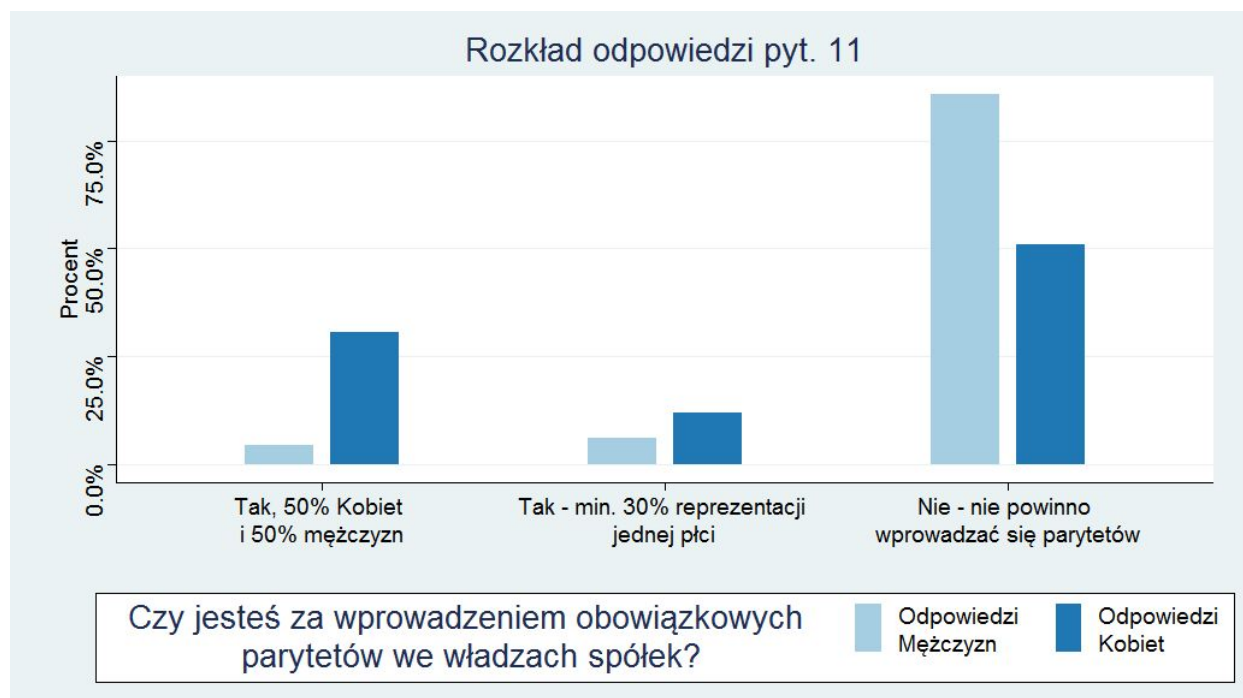
Uwaga do powyższego wykresu: na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi z kategorii “inne”, które stanowiły niewielki odsetek wszystkich odpowiedzi (w granicach 3% wszystkich odpowiedzi).

Rozkłady odpowiedzi obu płci są zbliżone. Większość respondentów (52% mężczyzn i 58% kobiet) może brać pod uwagę firmę w której pracuje przy rozważaniu awansu, ok. 1/3 respondentów musiałaby brać pod uwagę zmianę organizacji (32% mężczyzn i 34% kobiet).

Różnica w odpowiedziach jest bardziej widoczna przy ostatniej odpowiedzi - braku rozważania możliwości awansu. U mężczyzn tę opcję deklaruje 12%, u kobiet - 5%.

Wśród odpowiedzi “inne” najczęściej pojawiały się wzmianki o tym, że respondent sam jest osobą zarządzającą, bądź musiałby wziąć pod uwagę warunki awansu.

Pyt. 11: Czy jesteś za wprowadzeniem obowiązkowych parytetów we władzach spółek (Zarząd, Rada nadzorcza)?



Uwaga do powyższego wykresu: na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi z kategorii „inne”, które stanowiły niewielki odsetek wszystkich odpowiedzi (w granicach 3% wszystkich odpowiedzi).

Większość respondentów deklaruje, że nie powinno się wprowadzać parytetów, jednak zdecydowanie więcej mężczyzn opowiada się za tą opcją (86% mężczyzn, 51% kobiet).

Znaczna ilość kobiet (31%) względem mężczyzn (4%) opowiada się za obowiązkowymi parytetami 50/50, mniej opowiada się za parytetami, które narzucałyby reprezentację min. 30% jednej płci.

Wśród odpowiedzi inne najczęściej pojawiały się wzmianki o tym, że to kompetencje a nie płeć powinny być decydującym czynnikiem.

Dodatkowa analiza

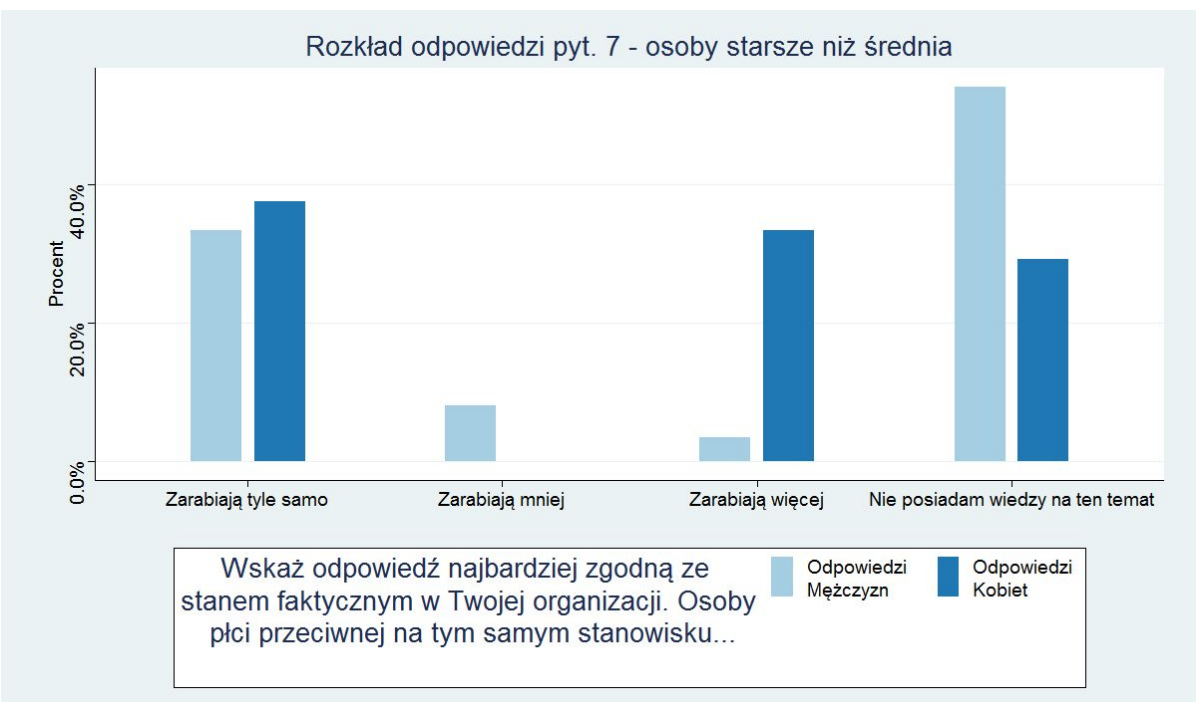
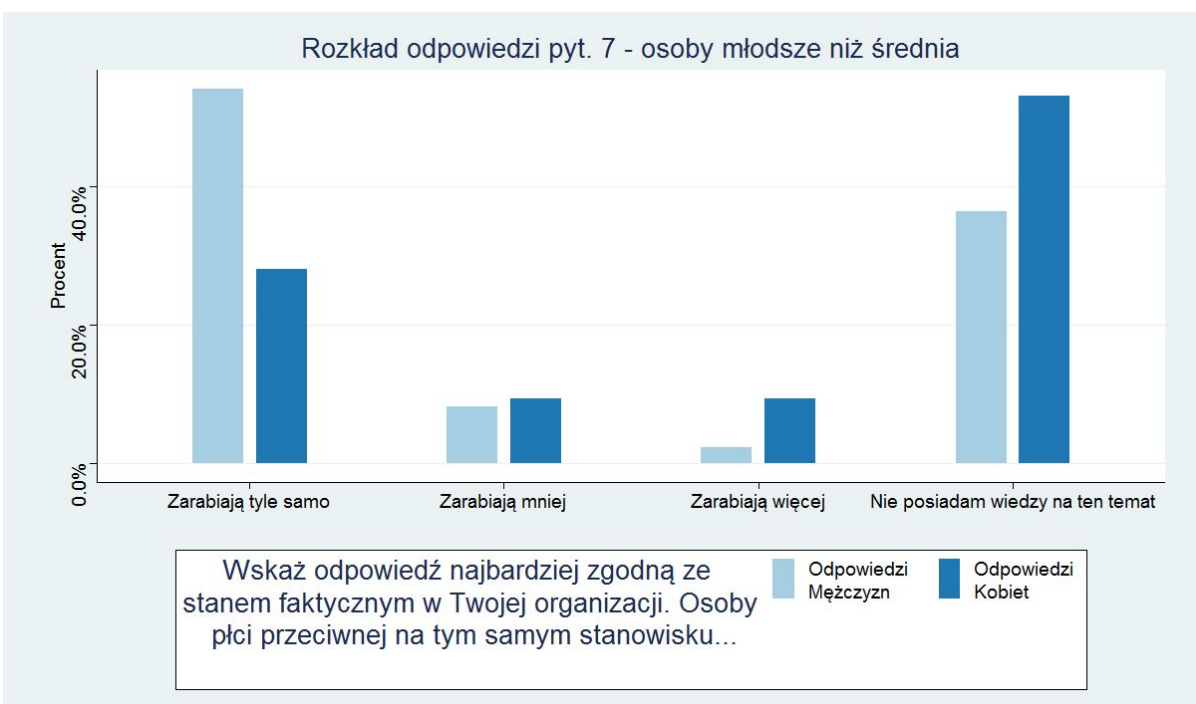
W ramach dodatkowej analizy zgromadzonych danych, postanowiono sprawdzić, czy i jak różnią się odpowiedzi dotyczące oceny zarobków względem płci oraz wybranych podgrup w porównaniu do ogółu. Poniżej przedstawiono wykresy z ich opisami, gdzie zauważono największe różnice.

Należy zauważyć, że ze względu na podział na podgrupy, liczba przedstawicieli danej podgrupy jest mniejsza, przez co zwiększa się margines błędu.

Wstępnie zaproponowano sprawdzenie odpowiedzi według grup wiekowych oraz wykształcenia.

1. Ocena zarobków osób przeciwnej płci (na tym samym stanowisku), wg grup wiekowych

Respondentów podzielono na dwie grupy wiekowe - podzielono je według średniej roku urodzenia, którą przybliżono do 1977 roku



Już na podstawie powyższych wykresów widać wyraźne różnice między odpowiedziami obu grup. Wśród mężczyzn jest on widocznie główna na 1 i 4 kategorii - Mężczyźni z grupy starszej częściej twierdzą, że nie posiadają na ten temat wiedzy (ok. 54% mężczyzn z grupy starszej, ok. 36% mężczyzn z grupy młodszej), natomiast mężczyźni z młodszej grupy (urodzeni po roku 1977) deklarują częściej, że zarabiają tyle samo co Panie w ich firmie na analogicznych stanowiskach (ok. 54% mężczyzn z grupy młodszej, ok. 33% mężczyzn z grupy starszej).

Odpowiedzi związane z nierównościami wśród płci na tych samych stanowiskach nie różnią się znacząco w odpowiedziach mężczyzn z obu grup. Obie grupy wskazują, że kobiety z nieco większą częstotliwością zarabiają mniej (zarówno starsi jak i młodszy ok. 8%) niż więcej od nich (starsi - 3%, młodszy - 2%). Należy jednak podkreślić, że dominującymi odpowiedziami Panów w obu grupach pozostają: "zarabiają tyle samo" lub "nie posiadam wiedzy na ten temat".

Odpowiedzi z podziałem na grupy wiekowe są bardziej zróżnicowane u Pań - większość kobiet z młodszej grupy deklaruje, że nie posiada wiedzy na ten temat (53%) częściej, że zarabiają tyle samo (28%).

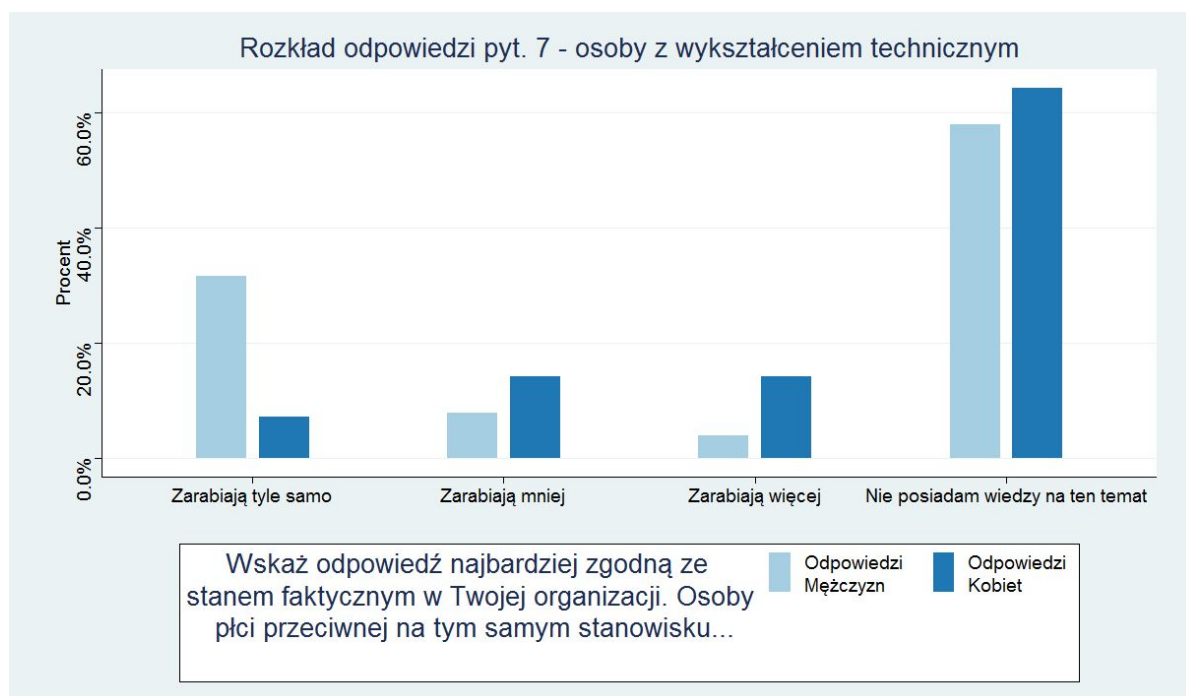
Kobiety urodzone przed rokiem 1977 deklarują z niemalże równą częstotliwością, że mężczyźni na analogicznych stanowiskach zarabiają mniej (9%) lub więcej (9%).

Natomiast odpowiedzi kobiet ze starszej grupy wiekowej najbardziej odbiegają od proporcji odnoszącej się do ogółu. Niemalże tyle samo kobiet z tej grupy deklaruje, że mężczyźni zarabiają tyle samo (37%) lub więcej od nich (33%). Podobny odsetek deklaruje że nie ma wiedzy na ten temat (29%).

Żadna kobieta z grupy urodzonej przed 1977 r. nie zadeklarowała, że mężczyźni w jej miejscu pracy zarabiają mniej od kobiet.

2. Ocena zarobków osób przeciwnej płci (na tym samym stanowisku), wg wykształcenia

Przy podziale na wykształcenie brano pod uwagę dwa najczęściej występujące typy wykształcenia - ekonomiczne oraz techniczne.



Okazuje się, że odpowiedzi respondentów są znacząco różne w przypadku, gdy bierze się pod uwagę wykształcenie. Więcej osób (szczególnie kobiet) wykształcenia ekonomicznego deklaruje odpowiedź “tyle samo” (Mężczyźni - 44%, Kobiety - 48%), niż technicznego (Mężczyźni - 31%, Kobiety - 7%).

Proporcja się odwraca przy odpowiedzi oznaczającej, że respondent nie ma wiedzy na ten temat - tę odpowiedź deklaruje więcej przedstawicieli wykształcenia technicznego (Mężczyźni - 57% ,Kobiety -64%), niż ekonomicznego (Mężczyźni -45% ,Kobiety - 32%).

Różnice wskazane przez respondentów w zarobkach są bardziej widoczne dla osób wykształcenia ekonomicznego - żaden mężczyzna z tej grupy nie określił, że kobiety zarabiają więcej od mężczyzn (taki stan rzeczy poprzez zaznaczenie odpowiedzi “zarabiają mniej” deklaruje ok. 4% kobiet). Natomiast w tej grupie zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazują na wyższe zarobki mężczyzn (Mężczyźni: Kobiety zarabiają mniej - 8%, Kobiety: Mężczyźni zarabiają więcej - 16%).

W przypadku osób wykształcenia technicznego ta tendencja nie jest tak widoczna. Niemalże tyle samo kobiet wykształcenia technicznego uważa, że kobiety zarabiają mniej (ok.14%) lub więcej (ok. 14%) od mężczyzn, natomiast wśród mężczyzn jest w tych odpowiedziach nieznaczna różnica 4% (zarabiają mniej - 8%, zarabiają więcej - 4%)

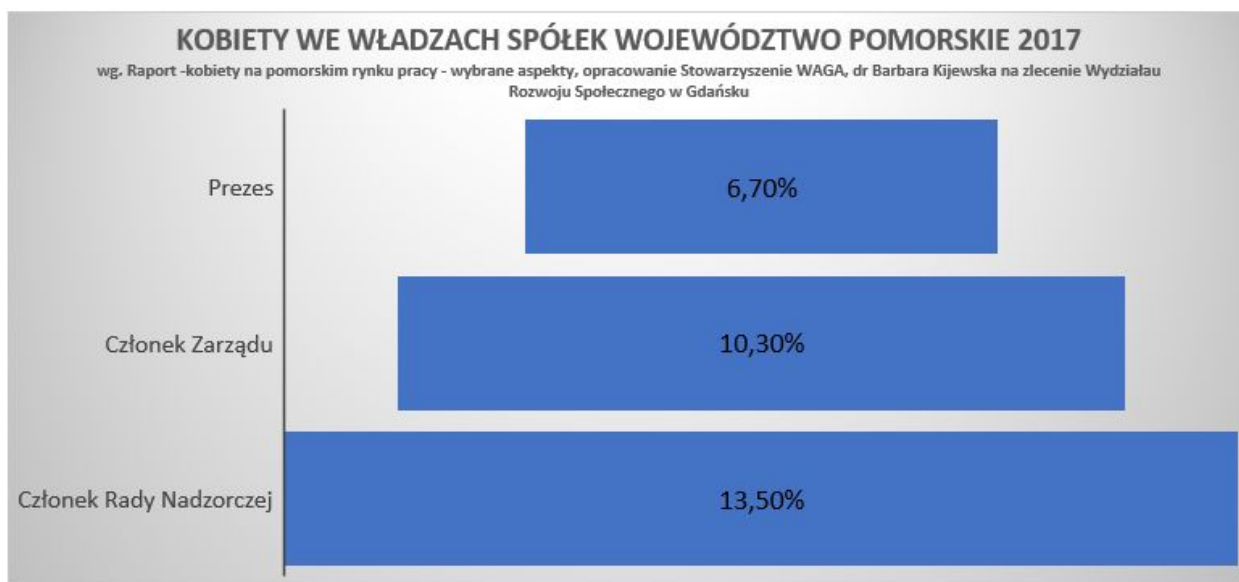
Wnioski

Badanie miało na celu pokazać różnice między sytuacją kobiet i mężczyzn w biznesie (jeżeli takowe istnieją). Po dokonaniu analizy wszystkich badanych zmiennych, można posunąć się do twierdzenia, że te różnice istnieją zarówno w postrzeganiu tych sytuacji przez obie płcie jak i w faktycznej sytuacji.

Z badania wynika, że kobiety, uczestniczki MBA (a więc w głównej mierze osoby na wysokich stanowiskach w miejscach pracy) stanowią znacząco mniejszy odsetek (ok.25%) wszystkich uczestników niż mężczyźni. Jest to wynik zbliżony do tego podawanego przez Forbesa (<http://bit.ly/LeaderForbesWomen>), który w artykule z marca 2016 roku podaje, że odsetek kobiet (w Strefie Euro) w kadrze kierowniczej to ok.24%. Ten fakt można uznać za przemawiający za reprezentatywnością badania.

Częściej niż kobiety (proporcjonalnie, bo ilościowo wynika to ze stosunku ilości tych dwóch grup) mężczyźni zasiadają w zarządzie oraz na stanowiskach Dyrektorów.

Obie grupy deklarują, że osobami zarządzającymi spółką w której pracują są zazwyczaj mężczyźni (obie grupy ok. 90%, patrz: [Pyt. 9](#)), większość respondentów również twierdzi, że ich bezpośredni przełożony to mężczyzna (patrz: [Pyt. 8](#)). Pokrywa się to częściowo z wynikami badania opracowanego przez Stowarzyszenie WAGA, czy opracowania T. Grabowskiego, K.Stachury, A.Paplińskiej i J.Boczoń, które również wskazuje na niski odsetek kobiet we władzach spółek.



Pytanie dotyczące zarobków dla osób sporządzających raport dostarczyło danych do myślenia rezultatów (patrz: [Pyt. 7](#)). Niemal 1/3 kobiet wskazała opcję, że mężczyźni na tych samych stanowiskach zarabiają więcej. Odpowiedzi mężczyzn nie potwierdzają jednoznacznie tezy, że kobiety zarabiają mniej (ok. 8% mężczyzn to zadeklarowało).

■

Postrzegane różnice w kwestii płac mogą mieć różne przyczyny. Być może część kobiet ulega stereotypowi i mimo innego stanu rzeczywistości deklaruje, że zarabia mniej. Również warto zauważyć, że kobiety są średnio 2-3 lata młodsze oraz rzadziej zajmują najwyższe stanowiska w organizacjach. Te czynniki mogą być powodem wrażenia osiągania mniejszych zarobków.

Budzi to pytanie, jaka jest sytuacja faktyczna - czy to kobiety uważają za mniejsze własne zarobki, podczas gdy takie nie są, czy może mężczyźni nie zauważają różnicy w takim stopniu jak kobiety? Aby określić jasno jakie są powody różnic w odpowiedziach, warto zaczerpnąć informacji z innych badań o podobnej tematyce.

Powołując się na dane GUS (2016) według „Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty RAPORT” przygotowany na zlecenie Wydziału Rozwoju Społecznego Urzędu Miasta Gdańska, można stwierdzić, że prawdopodobnie owe różnice w zarobkach to nie jest tylko złudzenie kobiet. Z raportu wynika, że:

- kobiety średnio mniej zarabiają od mężczyzn o 15,5 % (693,74 zł);
- średnio kobiety zarabiają mniej od mężczyzn w sektorze prywatnym o 17,5% (769,94 zł).
- średnie wynagrodzenie kobiety z 6- 8 letnim stażem pracy na stanowisku dyrektora (6450 zł) stanowi 68% mediany wynagrodzenia mężczyzny dyrektora z identycznym stażem pracy.

Kontrargumentem na tezę, że ze względu na młody wiek kobiet zarabiają one mniej na tych samych stanowiskach, może być fragment dodatkowej analizy (patrz: [ocena zarobków a wiek](#)). Istnieje bardzo wyraźna różnica w odpowiedziach między kobietami z różnych grup wiekowych - kobiety starsze o wiele częściej deklarują, że zarabiają mniej od mężczyzn (różnica 24 punktów procentowych). Może to nasuwać zarówno hipotezę, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn na stanowiskach wymagających dłuższego stażu, jak i że sytuacja dot. zarobków kobiet względem mężczyzn ulega poprawie.

Warto zwrócić uwagę na wiek kobiet, biorących udział w badaniu (uczestniczących w programie MBA). Kobiety są średnio młodsze od mężczyzn, oraz posiadają krótszy staż pracy, co może świadczyć o zwiększającej się “ekspansji” kobiet na rynku pracy. Młode kobiety stanowią coraz większą część świata biznesu. Tym samym zmieniają dotychczasową tendencję w zakresie dysproporcji ilości mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jeśli taka tendencja

utrzyma się, w przyszłości ilość mężczyzn i kobiet na wyższych stanowiskach może się wyrównać.

Badanie *Better Leadership, Better World: Women Leading for the Global Goals* przeprowadzone przez WomenRising2018 wskazuje, że firmy w których proporcja przedstawicieli płci jest bliższa równiej, osiągają lepsze rezultaty. Być może nawet nie sama idea dążenia do równości, ale pragmatyzm może być powodem do zwrócenia uwagi na ten problem.

Sytuacja kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej, w tym powiązanej z biznesem zdecydowanie się różni. Różnice te, wynikające z kultury czy uprzedzeń istnieją i w najbliższym czasie to nie ulegnie zmianie. Z częścią z nich walka mija się z celem - przedstawiciele płci różnią się pod względem umiejętności, predyspozycji i preferencji. Powinni wykonywać inne zadania, najlepiej dostosowane do ich indywidualnych cech i po uśrednieniu do całych grup te różnice pozostaną widoczne.

Należy jednak podkreślić sytuacje w których różnice nie wpływają pozytywnie na kształtowanie się jednostek. Fakt, że niemal 20% badanych kobiet deklaruje, że zarabia mniej od mężczyzn na tych samych stanowiskach jest co najmniej niepokojący. Należy się zastanowić w jakim stopniu znacząca przewaga mężczyzn w roli przełożonych i osób zarządzających może być związana ze stereotypami i uprzedzeniami, a w jakim z faktycznymi predyspozycjami i umiejętnościami.