

Warszawa, 18 listopada 2021

Artykuł na wyłączność

Fundamenty różnorodności, czyli o kobietach w „męskim” biznesie

Raport „Global Gender Gap 2021” wskazuje, że dążenie do osiągnięcia parytetu i równowagi w biznesie to proces, który potrwa jeszcze ponad 135 lat. A jednak, mimo tych mało optymistycznych prognoz, przebojowe liderki odnoszą sukcesy w wielu branżach, pełniąc funkcje zarządcze i menadżerskie – nawet w tych sektorach, które stereotypowo kojarzone są przede wszystkim z mężczyznami.

Charakteryzuje je empatia, pracowitość i zorientowanie na cel. Są komunikatywne, świetnie zorganizowane i doskonale odnajdują się w każdej sytuacji. To właśnie cechy, które sprawiają, że panie osiągają sukcesy w tzw. męskim świecie. Co jeszcze sprawia, że szturmem zdobywają, a jednocześnie odmieniają od wewnątrz, takie branże, jak chociażby: budowlana, deweloperska i energetyczna? I dlaczego szeroko rozumiana różnorodność w miejscu pracy z każdym rokiem zyskuje na znaczeniu?

Różnorodność organizacji a sukces finansowy

Koncept „różnorodnego miejsca pracy” w polskim biznesie pojawił się w latach 90-tych razem z zachodnimi i nowoczesnymi koncernami. W miarę upływu czasu – idea *diveristy* przestała pełnić wyłącznie funkcję kontrolną przestrzegania zasad etyki i równego traktowania pracowników, a stała się dla firm sposobem na tworzenie produktów, które w większym stopniu spełniały oczekiwania klientów. Tym samym różnorodność - m.in. kontekście płci - zaczęto postrzegać jako olbrzymi potencjał i szansę na sukces biznesowy.

Zagadnienie *diversity* w środowisku pracy zbadała m. in. amerykańska agencja McKinsey & Company, która w 2014 roku przyjrzała się ponad 350 firmom z różnych gałęzi przemysłu. Najważniejszy wniosek, zawarty w raporcie „Why diversity matters?”, był następujący: firmy o większej różnorodności rasowej i etnicznej mają zwykle o 35% lepsze wyniki finansowe od tych przedsiębiorstw, w których pracują zespoły jednorodne.

Badania pokazały również, że firmy, w których zaobserwowano wyraźną różnorodność pod względem płci – w porównaniu z innymi korporacjami – osiągały zyski wyższe średnio o 15%. Liczba ta urosła do 21%, kiedy 3 lata później specjaliści McKinsey przygotowali kolejny raport – tym razem badając ponad 1000 przedsiębiorstw w 12 krajach.

Dziś różnorodność i włączenie stanowią fundamentalne wartości wielu organizacji działających w Polsce. Firmy czerpią z potencjału różnych perspektyw, talentów, osobowości i doświadczeń, a kobiety coraz częściej odnoszą sukcesy i zmieniają środowisko biznesowe „od środka” – również w tych branżach, które pozornie kojarzą się głównie z mężczyznami.

Od biura architektonicznego po plac budowy – umiejętność adaptacji

Nadzorowanie realizacji projektu mieszkaniowego to niełatwy i skomplikowany proces, który wymaga różnorodnych kompetencji i umiejętności. Co więcej, praca w branży nieruchomości wiąże się również z presją czasu i rygiorem narzuconym przez wcześniej zaakceptowany budżet. Dlatego jest to zajęcie, które wymaga „stalowych” nerwów, o czym przekonała się Beata Godniowska – aktywna w branży od 2008 roku. Jak sama twierdzi, wielokrotnie „przeszła” wszystkie etapy procesu deweloperskiego:

– *Najważniejsze to nauczyć się cierpliwości i umieć dostosowywać się do środowiska pracy. Moja kariera w branży potoczyłaby się zupełnie inaczej, gdyby nie fakt, że potrafiłam odnaleźć się w każdej sytuacji – niezależnie od osób, z którymi pracowałam. Obecność na budowie nieustannie wymagała ode mnie bycia stanowczą, a współpraca z architektami nauczyła mnie rozumienia kreatywnych umysłów. Z kolei bez dużych pokładów empatii nie potrafiłabym przeprowadzać trudnych rozmów reklamacyjnych z klientami – opowiada **Beata Godniowska, Lider ds. Akwizycji Gruntów w spółce mieszkaniowej Skanska.** – Natomiast pozyskując grunty pod budowę inwestycji mieszkaniowych – czym zajmuję się od dwóch lat – najważniejsza jest cierpliwość, wytrwałość oraz umiejętność rozumienia motywacji i nawiązywania partnerskich relacji ze sprzedającymi działki – dodaje.*

Multitasking i poszukiwanie rozwiązań

Kompleksowa praca nad projektem mieszkaniowym to niezwykle wymagające i dynamiczne zajęcie, którego nadzorowanie z jednej strony wymaga umiejętności koncentracji, a z drugiej – dużej odporności na stres. Dlatego, jak podkreśla Monika Melaniuk-Kopańska ze Skanska Residential Development Poland, kluczowe staje się proaktywne nastawienie na szybkie poszukiwanie rozwiązań:

- *To bardzo trudna i interdyscyplinarna praca, która wymaga skoordynowania wielu stron w odpowiednim czasie i w odpowiednim budżecie. Ważne jest, aby pozwolić sobie ochłonać, kiedy nie wszystko idzie zgodnie z planem – zwłaszcza, że presja w branży nieruchomości jest w zasadzie codziennością. Dlatego potrzebne jest konstruktywne i operacyjne myślenie, nastawione na poszukiwanie rozwiązań problemów – podpowiada **Monika Melaniuk-Kopańska, Project Manager w spółce mieszkaniowej Skanska.***

Historia Moniki Melaniuk-Kopańskiej jest inspirująca. Swoją karierę w spółce mieszkaniowej Skanska rozpoczęła jeszcze na studiach. To z jej powodu w strukturze organizacji stworzono stanowisko Młodsze Lidera Projektu – jako uznanie za świetną pracę w trakcie praktyk studenckich. Dzięki temu Monika Melaniuk-Kopańska przetarła ścieżkę innym osobom, którym w kolejnych latach firma zaproponowała podobne stanowiska po zakończonych praktykach i stażach.

Rozwój i partnerskie zasady współpracy

Branża energetyczna również docenia kobiety. Panie nierzadko pełnią też funkcje zarządcze w firmach z tego sektora. Wiąże się to oczywiście z dużą odpowiedzialnością – nie tylko za ludzi, którzy tworzą organizację, ale również za atmosferę i zasady stanowiące jej fundamenty.

Dlatego Agnieszka Okońska – członek zarządu innogy Stoen Operator – podczas całej swojej kariery zawodowej wyznawała zasadę równości wszystkich pracowników. Nie bez znaczenia, było dla niej również rozwijanie ich potencjału.

- *Gram zespołowo, jestem liderem, z którym wiele osób chce współpracować. To bardzo pomaga w codziennej pracy i dodaje motywacji. Staram się budować przyjazną atmosferę w pracy, co tworzy zespoły zaangażowane, o ogromnym potencjale do realizowania bardzo wymagających i skomplikowanych zadań. Co więcej, zawsze wspieram swoich współpracowników i pomagam im rozwinąć „skrzydła”. Często ich przez to tracę, ponieważ awansują, odchodzą do innych spółek grupy, nierzadko nawet na zagraniczne stanowiska. Jednak daje mi to olbrzymią satysfakcję. W ich miejsce przychodzą kolejni kandydaci, którzy z czasem zmieniają się w kolejnych liderów – komentuje **Agnieszka Okońska, członek zarządu innogy Stoen Operator z Grupy E.ON.***

Luka płacowa a sektory biznesu

Polskie firmy uczą się zarządzać potencjałem różnorodności, czerpiąc choćby z amerykańskich czy skandynawskich wzorców. Bez wątplenia dotyczy to również branży nieruchomości – wystarczy przywołać przykład, wspomnianej wcześniej, spółki mieszkaniowej Skanska. Firma od lat stawia i rozwija zespół zróżnicowany m.in. pod względem płci i wieku – 67% zarządu stanowią kobiety, a na stanowiskach menadżerskich zatrudnionych jest dokładnie 50% kobiet i 50% mężczyzn.

Jednak nie wszystkie firmy posiadają tak zaawansowaną i precyzyjnie wdrożoną politykę *diversity*, a mimo widocznych i nieustannie postępujących na rynku zmian, nierówności płacowe to nadal dość duży problem polskiego biznesu. Opracowanie agencji Sedlak & Sedlak pt. „Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń 2021” wskazuje, że najwyższa dysproporcja płacowa pojawia się w sektorze bankowości (37,72%), w branży ubezpieczeń (28,57%) oraz w szkolnictwie wyższym (24,97%). Na przeciwległym biegunie znajduje się sport i rekreacja (5,97%), branża poligraficzna (3,12%), czy właśnie budownictwo mieszkaniowe (1,84%), które charakteryzuje się najmniejszą luką płacową¹.

Wydaje się zatem, że w biznesie jeszcze wiele musi się zmienić. Jednak bohaterki naszego materiału nie mają wątpliwości – globalne trendy znajdują odzwierciedlenie również w rodzimych realiach. Tym samym panie stają się bardziej widoczne w branżach, które pozornie wydają się nieoczywistymi wyborami ścieżek kariery dla kobiet. Branża budowlana, nieruchomości i energetyczna to tylko kilka przykładów sektorów, w których przebojowe liderki mogą się realizować, współpracować z różnorodnymi zespołami ekspertów, a co istotne – coraz częściej odnosić spektakularne sukcesy.

Dodatkowych informacji udzielają:

Mateusz Haniszewski, PR Manager, Komunikacja Plus, tel. +48 609 998 444, e-mail: mhaniszewski@komunikacjaplus.pl,

Direct line for media, tel. +46 (0)10 448 88 99

Tą i poprzednie informacje prasowe można również znaleźć pod adresem <https://www.skanska.pl/o-skanska/media/informacje-prasowe/>

The Skanska Group

Skanska jest światowym liderem w budownictwie. Realizujemy projekty na wybranych rynkach w Skandynawii, Europie i USA. Kierując się wartościami Grupy, Skanska chcemy przyczynić się do tworzenia lepszego społeczeństwa. Dostarczamy

¹Ogólnopolskie Badania Wynagrodzeń 2021, Sedlak & Sedlak, *Forbes* Nr 5/2021, s.58.

innowacyjnych, zrównoważonych rozwiązań zarówno dla prostych, jak i złożonych zadań. Zatrudniamy około 35 000 pracowników, a nasze przychody w 2019 roku wyniosły 177 miliardów SEK.

Skanska Residential Development Poland

Jesteśmy deweloperem, realizującym od 2011 r. na polskim rynku wysokiej jakości projekty mieszkaniowe. Czerpiemy z ponad 130-letniej historii Grupy Skanska i ponad 100-letniego doświadczenia w budowie domów i osiedli w takich krajach jak Wielka Brytania, Szwecja, Norwegia, Finlandia i Czechy.

Zgodnie z filozofią działania Skanska, stawiamy na budownictwo zrównoważone. Szczególną wagę przykładamy do projektowania obiektów bez barier architektonicznych dla osób o różnym stopniu mobilności i w różnym wieku. Dbamy o zapewnienie równowagi pomiędzy budynkami a strefami zielonymi, a także o przemyślane projektowanie przestrzeni wspólnych dla mieszkańców.

W Polsce wybudowaliśmy Park Ostrobramska, Osiedle Mickiewicza (etap 1, 2 i 3), Jaśminowy Mokotów (etap 1 i 2), Holm House (etap 1 i 2) oraz Park Skandynawia (etap 1). Obecnie jesteśmy w trakcie realizacji kolejnych etapów naszych inwestycji w najbardziej lubianych dzielnicach Warszawy - Jaśminowy Mokotów (etap 3), Holm House (etap 3), Osiedle Mickiewicza (etap 4), Park Skandynawia (etap 2 i 3). Osiedle Mickiewicza to pierwsze osiedle mieszkalne w Polsce z certyfikatem BREEAM, Jaśminowy Mokotów to pierwsza budowa w Warszawie zasilana wyłącznie energią wiatrową. Holm House to z kolei pionierski projekt mieszkalny z certyfikatem "Obiekt bez barier". Aktualnie wszystkie nasze inwestycje powstają zgodnie z certyfikacją środowiskową BREEAM.

Niezwykle istotna dla naszej firmy świadomość środowiskowa, w ślad za którą tworzymy zrównoważone osiedla mieszkaniowe, owocuje uznaniem w oczach ekspertów rynku budowlanego i nieruchomości. Podczas naszej 10-letniej obecności na polskim rynku mieszkaniowym zdobyliśmy szereg branżowych nagród i wyróżnień w takich konkursach jak, Nagroda Architektoniczna Prezydenta m.st. Warszawy; „Lider Dostępności”; PLGBC Green Building Awards, 4Buildings Awards "Zielony Orzeł" oraz "Twórcy Przestrzeni" „ Rzeczpospolitej”, Listki CSR Polityki. Co roku nasze działania w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu są notowane w Raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Więcej informacji na stronie: <https://mieszkaj.skanska.pl/>