

# SIĘGAJ

# PO WIĘCEJ

I RÓB KARIERĘ  
W ZGODZIE ZE SOBĄ



MALWINA  
FALISZEWSKA

ZŁOTE  
MYSLI

Ten ebook zawiera darmowy fragment publikacji "[Sięgaj po więcej](#)"

Darmowa publikacja dostarczona przez  
[PatBank.pl - bank banków](#)

Copyright by Złote Myśli & Malwina Faliszewska, rok 2018

Autor: Malwina Faliszewska

Tytuł: Sięgaj po więcej

Data: 13.12.2018

Złote Myśli Sp. z o.o.

ul. Kościuszki 1c

44-100 Gliwice

[www.zlotemysli.pl](http://www.zlotemysli.pl)

email: [kontakt@zlotemysli.pl](mailto:kontakt@zlotemysli.pl)

Niniejsza publikacja może być kopiowana, oraz dowolnie rozprowadzana tylko i wyłącznie w formie dostarczonej przez Wydawcę. Zabronione są jakiegokolwiek zmiany w zawartości publikacji bez pisemnej zgody Wydawcy. Zabrania się jej odsprzedaży, zgodnie z regulaminem Wydawnictwa Złote Myśli.

Autor oraz Wydawnictwo Złote Myśli dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo Złote Myśli nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

All rights reserved.

## Opinie o książce *Sięgnij po więcej*

Wierzę w tworzenie kultury włączającej w organizacjach, która pozwoli kobietom rozwinąć w pełni swój potencjał i być sobą. Korporacje do tej pory działały głównie w oparciu o męski model, a kobiety starały się do niego dostosować. Na szczęście coraz więcej firm jest świadomych, że nie mogą pozwolić sobie na utratę kobiecego talentu. Książka Malwiny zwraca uwagę na fakt, że obszar Diversity&Inclusion zyskuje coraz bardziej na znaczeniu oraz że w biznesie zarówno kobiety jak i mężczyźni powinni mieć jednakową przestrzeń i szansę na działanie. Malwina w książce, podobnie jak w życiu, zachęca kobiety by miały odwagę zawalczyć o siebie, by czuły się spełnione zawodowo i czerpały satysfakcję z codziennej pracy. Nie zapomina także o bardzo ważnym aspekcie, jakim jest budowanie autentycznej pewności siebie. Polecam tę książkę jako wartościową lekturę dla kobiet, które pragną w pełni wykorzystywać swój potencjał.

IWONA GEORGIIJEW, PARTNER I LIDERKA KLUBU SHEXO, DELOITTE

Bardzo ważna i praktyczna pozycja dla wszystkich kobiet, pragnących świadomie zaplanować swoją karierę. Autorka zachęca, aby nieustannie zmieniać i doskonalić siebie oraz otaczająca rzeczywistość. Książka zawiera inspirujące przykłady ukazujące mądre, pracowite oraz strategicznie działające kobiety, które obecnie motywują młodsze pokolenia kobiet. Wylaniające się przesłanie książki to świadomość, iż kobiety są bardzo ważną grupą społeczną, budując krajowe PKB w pracy jak i przyszłe pokolenia Polaków w domu. Ta olbrzymia odpowiedzialność powinna być odzwierciedlona w równości i symetrii praw i większego wpływu kobiet na strategiczny rozwój kraju i świata.

ALEKSANDRA GREN, PREZES RADY FUNDACJI VITAL VOICES POLAND

Sto milionów odtworzeń ostatniej reklamy Audi Superbowl pt. „Córka” pokazuje, że temat równości płci i wsparcia kobiet jest dziś ważniejszy niż kiedykolwiek wcześniej. Sięgają po niego największe marki i głośno mówią o tym ludzie tacy jak Christine Lagarde czy Jack Ma w trakcie szczytu Davos 2018. Wszyscy wiemy, że różnorodność kompetencji kobiet i mężczyzn podnosi jakość i efektywność funkcjonowania zespołów. Z badań europejskiej Agencji Cyfrowej wynika, że gdyby w branży technologicznej kobiet było tyle samo co mężczyzn, PKB Unii Europejskiej zwiększyłoby się o około 9 miliardów euro.

Tak, ale mimo tej całej wiedzy i świadomości wciąż na zajęciach z technologii jest o połowę mniej dziewczynek niż chłopców, wciąż w szkole słyszą, że nie wolno im krzyczeć, biegać i walczyć, bo są dziewczynkami i im nie wypada. A moje najwybitniejsze mentees uważają, że są w swojej pracy dobre dopiero wtedy, gdy pochwali je ktoś z zewnątrz. Dlatego takie książki jak ta są bardzo ważne i potrzebne, bo wiele pracy nad równością i wsparciem kobiet musimy wykonać same dla siebie. I wierzyć, że możemy. Bardzo polecam.

JOWITA MICHALSKA, DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA, DIGITAL UNIVERSITY

Polecam lekturę, lecz zdecydowanie od końca książki. Zanim zaczniemy budować karierę zawodową, warto zacząć od fundamentów. Największe bariery tkwią bowiem wewnątrz nas, nie na zewnątrz. Jestem też przeciwniczką robienia rzeczy na siłę, że tak wypada, że inni tak robią i że musi być po równo wszędzie kobiet i mężczyzn. Zachęcam do podążania za tym, co dla nas jest faktycznie w życiu najważniejsze. Podążanie nie oznacza zatrzymania się w miejscu, ale otwartość na ciągły rozwój. Zdrowe poczucie własnej wartości i stymulująco-wspierająca trwała relacja pozwalają nie tylko sięgać maksymalnie wysoko zawodowo, ale dają ogromną moc płynącą z pełniejszego życia i realizowania się we wszystkich ważnych dla kobiet rolach, tak zawodowych jak i społecznych. Realizowania się, nie rywalizowania i nie poświęcania się. Bo co nam z kariery, jeśli zabraknie nam w życiu zwyczajnie... miłości. Niesie to ryzyko, że będziemy wtedy bez serca dla siebie i innych. No chyba, że taki będzie nasz świadomy wybór...

ZOFIA DZIK, FUNDATORKA FUNDACJI HUMANITES

Wiele mówi się o tym, że w biznesie nadszedł czas kobiet. A jednak na wysokich stanowiskach jest nas wciąż za mało. Barię są nieprzyjazne reguły gry, stworzone przez mężczyzn i dla mężczyzn oraz blokady, które mamy w głowach. „To nie dla mnie”, „Nie nadaję się”, „Nie poradzę sobie” — takie myśli podcinają nam skrzydła i sprawiają, że nie sięgamy po więcej. Na szczęście świat się zmienia — coraz więcej mężczyzn wspiera kobiety w drodze na szczyt, coraz więcej kobiet gotowych jest, by się wspinać coraz wyżej. Książka Malwiny Faliszewskiej będzie na tej drodze dużym wsparciem. Jest bowiem praktycznym przewodnikiem, który pomoże zbudować swoją markę, zaplanować kolejne kroki kariery, wzmocnić pewność siebie i stać się prawdziwą liderką.

DAGNY KURDWANOWSKA, REDAKTOR NACZELNA PORTALU SUKCES PISANY SZMINKĄ

Książka Malwiny Faliszewskiej jest gotową receptą dla kobiet, które chcą świadomie i odważnie budować swoją karierę. Jest to praktyczny przewodnik o tym, co warto robić, aby zbudować swoją markę osobistą, sieć kontaktów oraz pozycję w firmie. Czytelniczka znajdzie tutaj również odpowiedzi na często nurtujące pytania: jak sygnalizować gotowość do awansu, jak wycenić swoją pracę i negocjować wynagrodzenie oraz jak w zgodzie ze sobą połączyć macierzyństwo z karierą zawodową. Malwina nie zapomina także o bardzo ważnej kwestii, jaką jest budowanie pewności siebie, z którą kobiety często mają problem, a która jest podstawą do budowania swojej kariery. Całość uzupełniają studia przypadków i prawdziwe historie kobiet.

DOROTA MILCZARZYK, BUSINESS OFFICE AND COMMUNICATION HEAD,  
CITI SERVICE CENTER

Niezwykle cenna lektura dla kobiet zarówno na początku swojej zawodowej drogi jak i dla tych, które chcą rozwinąć zawodowe skrzydła by „sięgać po więcej”. Książka Malwiny napisana na bazie jej własnych doświadczeń oraz licznych rozmów z kobietami na najwyższych stanowiskach w korporacjach, zawiera mnóstwo cennych rad, w jaki sposób strategicznie budować własną karierę w strukturach firm. Dużą wartością książki jest główne przesłanie autorki, że kobiety mogą skutecznie działać w zgodzie z kobiecym stylem przywództwa i w zgodzie ze sobą.

MAŁGORZATA REIF, MENEDŻER DS. KOMUNIKACJI W DELOITTE

Będąc na początku kariery napotykałam na swojej drodze głównie jedną przeszkodę, która skutecznie potrafiła zablokować każde, nawet najmniej śmiałe działanie. To mój krytyk wewnętrzny, którego słuchałam z niespotykanym zaangażowaniem i wierzyłam we wszystko, co mi powiedział. To on sprawiał, że ciągle myślałam, że jestem za młoda, za mało doświadczona i za mało wiem, żeby móc zabrać głos, albo zacząć działać. Na szczęście, na swojej drodze spotkałam osoby takie jak Malwina, czy moja przełożona, które pomogły mi wzmocnić moją pewność siebie. Na szczęście powstała też ta książka, która pomogła mi w zmianie nastawienia. Wyciszenie krytycznego głosu płynącego z wewnątrz siebie nie jest łatwe, ale możliwe do zrobienia przy odrobinie wysiłku i zostawieniu choćby uchylonych drzwi dla zmiany w naszym postrzeganiu. Sytuacje opisane w tej książce znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. Mnie pozwoliło spojrzeć na wiele spraw z innej perspektywy i skłoniło do refleksji. Wierzę, że ta refleksja będzie miała także ogromny wpływ na Czytelniczki i to, że zaczną, podobnie jak ja, wierzyć w siebie, odważnie brać sprawy w swoje ręce i... sięgać po więcej. Niech nie zwiedzie nikogo tytuł mówiący tylko o rozwoju kariery. Czytelniczki z pewnością szybko zobaczą jak wiele zmieni się w ich życiu osobistym, jeśli tylko krytyk ucichnie.

Malwina pisze również dużo o różnicach w zachowaniu kobiet i mężczyzn w sytuacjach zawodowych i o genezie niektórych zasad biznesowych. Budowanie świadomości różnic pomiędzy męskim i kobiecym światem, który łączy się w biznesie daje nam kobietom gwarancję lepszego jutra. Im lepiej zrozumiemy obecne zasady gry, tym większą będziemy mieć siłę, żeby je zmieniać i dostosowywać do naszych potrzeb teraz i w przyszłości.

IGA MARKOWSKA, LEARNING AND DEVELOPMENT COORDINATOR, DELOITTE

Czasy, w których kobiety zajmowały się wyłącznie domem minęły bezpowrotnie. Coraz więcej kobiet zaczęło realizować się zawodowo i zdobywać silniejszą pozycję w świecie biznesu. Stąd na rynku pracy dostrzegamy porównywalną liczbę kobiet i mężczyzn. Bardziej często, aby zdobyć tę pozycję, my kobiety musimy podwójnie udowodniać nasze kompetencje. Znaczące są tu przekonania i stereotypy, które wciąż funkcjonują w naszym społeczeństwie. Książka Malwiny porusza bardzo ważne i aktualne tematy. Jest praktycznym przewodnikiem, który pomoże każdej z nas bardziej świadomie zbudować swoją karierę zawodową, stworzyć markę osobistą czy poszerzyć sieć kontaktów. Zwraca uwagę też na to, jak ważne jest to, co same o sobie myślimy i czy same wierzymy w swój potencjał, talenty, którymi dysponujemy. Polecam tę książkę wszystkim kobietom, które czują, że nadszedł czas, aby sięgnąć po więcej.

IWONA GIERCZAK, SPECJALISTA DS. SZKOLEŃ, BUDIMEX

*Książkę dedykuję moim córkom Mai i Lili, aby z odwagą sięgały po moc swoich możliwości i zawsze żyły w zgodzie ze sobą oraz mężowi Roberowi, w podziękowaniu za nieustające wsparcie i inspirację do działania.*

---

# Spis treści

Wstęp .....	9
<b>1. Kobieta w biznesie .....</b>	<b>11</b>
Dlaczego brak równości płci na najwyższych stanowiskach wciąż jest faktem? .....	11
Dawno temu, kiedy kobiety „siedziały” w domu... ..	14
Stereotypy płciowe i presja społeczna .....	15
Nierówne zasady gry .....	20
Męskie reguły gry .....	24
Kariera kobiet .....	37
Przeszkody na drodze do kariery .....	37
Diversity & Inclusion szansą na równość kobiet w biznesie .....	40
Gdzie jest złoty środek? .....	51
<b>2. Na drodze do kariery .....</b>	<b>57</b>
Świadome planowanie kariery. Co musisz wiedzieć .....	57
Rób wszystko najlepiej jak potrafisz .....	58
Cel to podstawa .....	61
Rób to, co naprawdę lubisz .....	64
Wykorzystaj to, co już umiesz .....	67
Dbaj o poparcie .....	69
Marka osobista .....	73
Czy ubiór rzeczywiście ma znaczenie? .....	79
Twoja marka w sieci .....	84

Networking i budowanie sieci kontaktów .....	91
Liczba wizytówek nie świadczy o jakości sieci .....	93
Rekomendacje są na wagę złota .....	94
Pasja łączy .....	96
Networking jest narzędziem .....	97
Czego na pewno nie należy robić .....	98
Programy rozwojowe i sieci kobiet .....	103
Mentoring .....	104
Coaching .....	112
Twoja wartość dla organizacji .....	113
Dlaczego wciąż zarabiamy mniej .....	119
Jak wycenić swoją pracę .....	121
Jak się przygotować do rozmowy o awansie i podwyżce .....	125
Macierzyństwo a kariera .....	128
O co zadbać przed odejściem na urlop macierzyński .....	132
Urlop macierzyński a własny rozwój .....	136
Jak przygotować się na powrót do pracy .....	138
Zawodowa rzeczywistość mam .....	142
Trudne sytuacje w pracy .....	145
Korzyści z bycia liderką .....	156
<b>3. Świat w Twojej głowie .....</b>	<b>159</b>
Pewność siebie i poczucie własnej wartości .....	159
Krytyk wewnętrzny — jak go okiełznać? .....	169
Dobre nawyki w budowaniu autentycznej pewności siebie .....	174
Bycie lubianą a zdobywanie szacunku .....	179
Życiowy partner .....	183
Zakończenie .....	189
Bibliografia .....	191



---

# Wstęp

Droga Czytelniczko,

mam nadzieję, że ta książka stanie się dla Ciebie inspiracją, byś sięgała po więcej i w pełni wykorzystywała swój potencjał. Wiele piszę tu o sytuacji kobiet w biznesie, odnosząc się do braku równości płci na najwyższych stanowiskach. Bardzo chciałabym, aby kobiety i mężczyźni byli jednakowo reprezentowani na najwyższych pozycjach zarówno w biznesie, jak i instytucjach państwowych, polityce, jednak nie jest to moim najważniejszym celem. Najbardziej zależy mi na tym, abyś Ty, jako Czytelniczka, miała poczucie, że wykorzystujesz pełnię swoich możliwości i że z odwagą i pewnością siebie sięgasz po to, co chcesz osiągnąć zawodowo. Nie każda z nas musi być prezeską, jednak każda z nas zasługuje na to, aby być spełnioną zawodowo kobietą. Bez względu na to, czy Twoją ambicją jest bycie specjalistką, menedżerką, czy dyrektorką, ważne, abyś czuła, że jesteś w miejscu, w którym chcesz być, i że jest to Twój świadomy wybór i decyzja. Chciałabym, abyś nie czuła frustracji, że utknęłaś w miejscu, które Cię ogranicza i nie daje szansy na rozwój, ale abyś umiała zaważczyć o siebie, kiedy trzeba, dokonać korzystnych dla siebie wyborów i czuła satysfakcję z wykonywanej pracy.

Mam nadzieję, że ta książka będzie dla Ciebie źródłem praktycznej wiedzy, która pozwoli wznieść Twoją karierę na wyższy poziom. W rozdziale 1., „Kobieta w biznesie”, przedstawię Ci moje spojrzenie na sytuację zawodową kobiet, zwracając uwagę na kwestie kulturowe, stereotypy oraz presję społeczną wobec kobiet. Rozdział 2., „Na drodze do kariery”, to przepis na sukces zawodowy. Podpowiem Ci, co jest ważne w świadomym budowaniu swojej

kariery w organizacji. Zaproponuję również ćwiczenia, które będą Ci w tym pomagać. Rozdział 3., „Świat w Twojej głowie”, będzie poświęcony kwestiom osobistym, które mają znaczący wpływ na Twoje życie zawodowe.

Zapraszam Cię do lektury.

Malwina Faliszewska

# 1

---

## Kobieta w biznesie

### Dlaczego brak równości płci na najwyższych stanowiskach wciąż jest faktem?

Skoro czytasz tę książkę, pewnie dobrze wiesz, że liczba kobiet na najwyższych stanowiskach wciąż jest niedostateczna. Prawdopodobnie zastanawiasz się, dlaczego tak jest, mimo że jesteśmy świetnie wykształcone, znamy języki, jesteśmy zorganizowane, mądre i inteligentne. Czy czegoś nam brakuje? Może nie mamy predyspozycji do prowadzenia biznesu na najwyższym poziomie, bo mężczyźni robią to po prostu lepiej? A może sama miałaś kiedyś kobietę szefa i się z nią nie dogadywałaś? Te ciągle humory... Z facetem łatwiej się porozumieć. Szybko, krótko, konkretnie i na temat — tak mawiają zwolennicy męskiego zarządzania. Owszem, nieliczni chwalą sobie pracę z kobietami. A dlaczego nieliczni? Dlatego, że tylko około 15% kobiet zajmuje kluczowe pozycje w organizacjach, stąd też kobieta dyrektor czy członkini zarządu to wciąż wyjątek potwierdzający regułę, że na wysokich pozycjach rządzą mężczyźni.

W tym rozdziale pokażę Ci, w jaki sposób ja postrzegam świat firm i awansów, sytuację kobiet, naszą (czyli polską, a nawet europejską) kulturę oraz wyzwania, jakie stoją przed kobietami, które chcą się rozwijać zawodowo. Sądzę, że należy spojrzeć wielowymiarowo na to, jak jesteśmy postrzegane w naszej kulturze, jak mocno działają stereotypy płciowe oraz jak dużej

presji społecznej jesteśmy poddawane. Być może na pewne sprawy patrzyłaś do tej pory inaczej, a nad niektórymi w ogóle się nie zastanawiałaś. Mam nadzieję, że dzięki temu rozdziałowi spojrzysz na te kwestie „z lotu ptaka” i będziesz mogła zobaczyć cały obraz, który składa się na sytuację kobiet.

Zastanawiałaś się kiedyś nad tym, dlaczego często mówi się, że kobiety na wysokich stanowiskach są takie „niekobiece”? Określa się je czasami jako „baba z jajami”, „facet w spódnicy” — te wyrażenia weszły do naszego języka i niewiele z nas zastanawia się nad ich sensem. Jednak pomyśl o nich przez chwilę, zobacz, jak bardzo pejoratywnie przedstawiają kobietę na wysokim stanowisku. I jak mocno przypisuje się kobietom męskie atrybuty. Tak jakby kobieta na stanowisku bez „jaj” była niekompletna. Często wręcz używa się tego jako komplementu, chwając kobietą męskość, jakby było to właściwe zachowanie na wysokiej pozycji. Dlaczego kobieta dostaje miano faceta w spódnicy? Język, którego używamy, aby określić kobietę na wysokiej pozycji, jest bardzo specyficzny i utrwała stereotyp, że biznes to męska sprawa. Kobieta, aby zasłużyć na miano dobrego menedżera, dostaje męskie atrybuty, np. mówi się: „Ona ma jaja”.

Dzieje się tak z wielu powodów. Jednym z nich jest fakt, że biznesem wciąż jeszcze rządzą reguły gry mężczyzn, firmowe kultury organizacyjne są bardzo męskie, w kulturze naszego kraju, jak również prawie na całym świecie funkcjonują stereotypy płciowe, silna jest presja społeczna, która każe kobietom zająć się wychowaniem potomstwa i dbaniem o dom. Wszelkie odstępstwa od reguły, zachowania inne niż uznane powszechnie za właściwe spotykają się z niezrozumieniem, a czasami wręcz potępieniem. Kobieta realizująca się zawodowo, która wychodzi poza standardowe ramy pracy od 8.00 do 16.00 lub od 9.00 do 17.00, otrzymuje zbyt często etykietę bezdusznej matki. Czasami powrót na pełny etat nie jest dobrze widziany. Polska i tak wygląda lepiej w porównaniu do naszych sąsiadów Czechów. Tam panuje zwyczaj powrotu kobiet na pół etatu po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Kobiety często pracują tak przez następnych kilka lat. Nie chodzi tylko o rok czy dwa, kiedy dziecko jest małe. Od znajomej z Czech usłyszałam: „Jeśli chcesz pracować, to po co decydowałaś się na dziecko?”.

Kobiety są poddawane ogromnej społecznej presji kreowanej nie tylko przez mężczyzn, ale także przez same kobiety. Ta sytuacja powoli się zmienia, częściej w większych miastach, choć i tutaj nie zawsze jest kolorowo. To powoduje, że kobiety nie dają sobie w rezultacie prawa do rozwoju zawodowego, do planów samorealizacji w pracy, nie mówiąc już o sukcesie. Bywa,

że kobiety, które same zdecydowały, aby poświęcić się wychowaniu dzieci i zajmowaniu się domem, mocno krytykują kobiety aktywne zawodowo. Niektóre z nich z pewnością pozostały w domu z wyboru i była to świadoma decyzja, którą należy uszanować. Tak jak nie każdy mężczyzna pragnie awansu zawodowego, tak nie każda kobieta musi piąć się po szczeblach kariery. Grunt jednak, aby te, które chcą, mogły to robić na równych prawach, i aby droga do awansu była możliwa także w sposób bliższy kobiecemu stylowi działania. Choć sytuacja nieco się poprawia, przez wiele lat kobiety, które zaszły wysoko w strukturach firmowych, w zasadzie nie miały wyjścia: jeśli chciały dojść na wysokie pozycje, musiały przejąć męski styl działania. Nie było i nadal w wielu firmach nie ma miejsca na kobiecość. Powiesz może, że biznes nie ma płci. Ja twierdzę, że ma i na razie w znacznym stopniu jest mężczyzną, mimo że funkcjonuje w nim wiele fantastycznych kobiet odnoszących sukcesy. Pewnie marzeniem niejednej kobiety byłoby, gdyby nie miał płci. Byłaby to sytuacja, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogliby rozwijać się zawodowo bez poczucia, że dają zbyt wiele, że poświęcają swoją osobowość, swój naturalny styl działania, aby przejść na kolejny poziom organizacyjny, a w niektórych kulturach w ogóle przetrwać. Jeśli kobiet i mężczyzn byłoby mniej więcej po równo na najwyższych stanowiskach zarządczych w organizacjach, wówczas równoważyłyby się męskość i kobiecość. Nie byłoby tylko bardzo męskich kultur organizacyjnych albo bardzo kobiecych. Oba pierwiastki istniałyby w równowadze, gwarantując synergię z połączenia tych dwóch jakże wspaniałych i wyjątkowych stylów działania, myślenia, odczuwania. Choć męska kultura organizacyjna jest na pewno sprawcza i skuteczna pod względem osiągania wyników biznesowych, to z pewnością nie jest idealna i mogłaby być jeszcze lepsza, ustępując nieco miejsca kobiecym pierwiastkom i kobiecemu stylowi działania. Ponieważ jednak jest ona w nadmiarze, nie daje dostatecznej przestrzeni na pełne wykorzystanie potencjału kobiet. A jak wiadomo, żadna skrajność nie jest dobra. Aktualny świat biznesu i polityki urządzony jest po męsku. To mężczyźni ustalili reguły gry, a kobietom pozostały następujące możliwości. Uznać to za fakt, dostosować się do tych reguł i działać zgodnie z nimi, aby rozwijać się zawodowo i piąć się po szczeblach kariery. Jest to obecnie najczęściej wykorzystywana możliwość i czasami kończy się sukcesem, okupionym jednak dużym kosztem osobistym. Następna możliwość: obrazić się na to, jak świat jest urządzony, i odpuścić. Kolejna: poznać dobrze to, jak działa męski styl, wykorzystać tę wiedzę do działania, ale tak często jak się da funkcjonować w zgodzie ze sobą, aby powoli przecierać szlaki dla innych

kobiet. A kiedy znajdą się już odpowiednio wysoko w strukturach — pokazywać innym swoje wzorce i swój sposób działania, aby realnie wpływać na kulturę organizacji, w której pracują.

## Dawno temu, kiedy kobiety „siedziały” w domu...

Dawno temu, kiedy kobiety siedziały w domu — choć słowo „siedziały” jest zupełnie nietrafione — mężczyźni tworzyli podwaliny pod dzisiejszy biznes. Męskie preferencje co do sposobu działania nie miały żadnej przeciwstawnej siły. Mężczyźni urządzili biznes po swojemu i długo strzegli dostępu do tego świata przed kobietami. Zadbali o to, aby było im wygodnie, a przede wszystkim, aby reguły były dla nich zrozumiałe. Trudno się dziwić — pewnie gdyby sytuacja była odwrotna, też urządziłybyśmy sobie świat biznesu po naszymu. W męskim świecie liczy się bycie samcem alfa, bycie najlepszym. Władza jest synonimem prestiżu. Mężczyźni pragną rządzić, być na szczycie, rywalizować. Komunikują się bardzo bezpośrednio, choćby miało to kogoś zranić. Na uczucia i emocje w biznesie nie ma miejsca. Trzeba grać twardo, konkretnie, dynamicznie. Jeśli czegoś się pragnie, to jasno mówi się o swoich oczekiwaniach. Duma odgrywa ogromną rolę. Urażony i niedoceniony mężczyzna, który uważa, że powinien być awansowany, prędzej odejdzie niż pozostanie w firmie, czekając cierpliwie na odpowiedni czas. Mężczyźni własne sukcesy przypisują sobie i swojej przebojowości, inteligencji i przedsiębiorczości. Są pewni siebie i mają większą skłonność do ryzyka niż kobiety. Dopóki kobiety nie miały praw wyborczych, ani żadnych innych, problemu w zasadzie nie było. Prawie nikt nie kwestionował faktu, że to kobieta zostaje w domu i zajmuje się potomstwem, doskonali się w roli pani domu, kucharki, praczki i sprzątaczk. Dziś z wiele z nas z niedowierzaniem czytałoby poradniki dobrej żony z 1819 r.<sup>1</sup>, w której autorka przekonywała, że książki i studiowanie języków to nie zadania dla kobiety. Niestety, w wielu polskich domach nadal panuje system, w którym to mężczyzna jest w centrum wszechświata i nawet jeśli kobieta jest aktywna zawodowo, to jej obowiązki w domu się nie zmieniły. Nadal większość obowiązków domowych spoczywa na barkach kobiet.

Kultura tworzona przez wieki ukształtowała współczesny świat oraz kobiece i męskie role w społeczeństwie. Mimo że już dziś posiadamy prawa

---

<sup>1</sup> Klementyna Hoffmanowa, *Pamiętka po dobrej matce czyli Ostatnie jéy rady dla córki*, Warszawa 1820.

wyborcze, możemy pracować, rozwijać się, decydować o sobie, mieć męża lub nie mieć, zarabiamy, jesteśmy niezależne finansowo, to wciąż podskórnie można odczuć naleciałości dawnych lat. Wciąż daje się zauważyć wyższość mężczyzny nad kobietą — do radia i telewizji zaprasza się głównie mężczyzn jako ekspertów komentujących wydarzenia na świecie, prelegenci na konferencjach to również w przeważającej większości mężczyźni. To jakby znak, że to, co padnie z męskich eksperckich ust, ma większą wartość niż to, co powiedzą kobiety. Sytuacja oczywiście się zmienia, jednak powoli. Na szczęście powstaje coraz więcej inicjatyw promujących kobiecą eksperckość. Kilka lat temu Olga Koziarowska prowadziła cykl audycji radiowych i telewizyjnych pt. *Sukces Pisany Szminką*, do których zapraszała właśnie kobiety, aby dzieliły się swoją wiedzą. Powołała do życia konkurs promujący kobiece sukcesy — Bizneswoman Roku — dzięki któremu wiele kobiet mogło wyjść z cienia i pokazać, co potrafią. Bianka Siwińska założyła fundację Perspektywy promującą kobiety w nowych technologiach. Sieć Przedsiębiorczych Kobiet również promuje kobiece biznesy i pomaga młodym kobietom zakładającym start-upy pozyskać finansowanie dla swoich pomysłów. Wiele firm zaczyna powoływać do życia programy wewnętrzne promujące równość płci. Kobiety niewątpliwie dziś chcą zdobywać świat, są coraz bardziej aktywne i coraz bardziej widoczne, co nie zmienia faktu, że do pełnej równości mają jeszcze daleką drogę.

## Stereotypy płciowe i presja społeczna

Jeśli zastanowimy się nad tym, w co na ogół bawią się chłopcy, a w co dziewczynki, to dostrzeżemy wyraźne różnice. Nie chodzi tylko o przedmioty, którymi się bawią. To, że dziewczynki w większości lubią lalki, naczyń kuchenne, a chłopcy piłkę i samochody, jest dużym uproszczeniem, jednak nawet sklepy dziecięce z zabawkami zdają się potwierdzać tę regułę. Chodzi raczej o to, jakie interakcje te zabawki wywołują. Dziewczynki często bawią się w dom, bał, szkołę, sklep. Urządzają herbatki, spotkania i przyjęcia. Opiekują się lalkami jak dziećmi lub odgrywają scenki z życia, naśladując swoje matki. Chłopcy, grając w piłkę czy urządzając wyścigi samochodowe, w zasadzie od dzieciństwa rywalizują. Współzawodniczą w bezpieczny sposób, mając już od najmłodszych lat szansę zetknięcia się z uczuciem zwycięstwa, porażką oraz podnoszeniem się z tej porażki. Wyścigi, podchody, wspinięcie się po drzewach to ciągłe doskonalenie umiejętności, które w dorosłym życiu wykorzystują także w biznesie. Biznes to bowiem rodzaj wyścigu.

Jeśli jesteś zdeterminowana i czujesz, że coaching mógłby Ci pomóc, możesz skorzystać z tej opcji na własną rękę. Na rynku jest wielu wartościowych i doświadczonych coachów, są też tacy, którzy nazwali się coachami, choć wcale nimi nie są. Nie zawsze coach musi posiadać akredytację, aby być dobry w swoim zawodzie. Są osoby po studiach coachingowych, które mają duże doświadczenie w coachingu, jednak nie posiadają oddzielnej akredytacji International Coach Federation (ICF) czy International Coaching Community (ICC). Jeśli zdecydujesz się na coacha z akredytacją, będziesz mieć pewność, że przeszedł on specjalny egzamin potwierdzający jego umiejętności, ale z pewnością cena za sesję może być wysoka. Niemniej jednak pamiętaj, że bardzo ważna w pracy z coachem jest też chemia, czyli to, jak czujesz się w obecności swojego coacha, czy masz do niego zaufanie, czy możesz być sobą. Sesje coachingowe nie służą temu, aby coach poklepał Cię po ramieniu i powiedział, że jesteś świetna i dasz sobie radę. Czasami wręcz spotkania te mogą być trudne, bo możesz dowiedzieć się o sobie czegoś więcej, zobaczyć swoje ograniczenia, schematy, w które wpadasz. Dlatego po sesji z coachem możesz wyjść przygnębiona albo uskrzydłona. Wszystkie opcje są możliwe. Najważniejsze, aby w rezultacie tych spotkań nastąpił Twój rozwój wewnętrzny i abyś czuła, że w pełni realizujesz swój potencjał.

Czasami, jeśli nie chcesz lub nie możesz skorzystać z usługi coacha, możesz sięgnąć po poradniki coachingowe, które w pewnym stopniu mogą pomóc Ci w znalezieniu odpowiedzi na ważne pytania dotyczące Ciebie i Twojej kariery.

## Twoja wartość dla organizacji

Kobiety zarabiają średnio o 30% mniej od mężczyzn. Dlaczego tak się dzieje? Jedną kwestią to pracodawcy, którzy oferują kobietom niższe wynagrodzenie albo też spodziewają się niższych oczekiwań. Drugą to ta, na którą same mamy wpływ i za którą jesteśmy bardzo często odpowiedzialne: na starcie prosimy o mniej niż jesteśmy warte. Pracując w HR, nie raz brałam udział w spotkaniach rekrutacyjnych i nie raz widziałam CV z oczekiwaniami finansowymi kobiet i mężczyzn na to samo stanowisko. Tam, gdzie mężczyzna wycenił pracę na stanowisku kierowniczym na „16 000”, kobieta powiedziała „12 000”. Tam gdzie mężczyzna oczekuje 6000 jako specjalista, kobieta prosi o 4200. Żaden pracodawca, nawet mając większy budżet, nie zaoferuje dużo wyższej pensji sam z siebie. Pozostawi ten zapas na przyszłe



premie i podwyżki. Skoro Ty nie chcesz tych pieniędzy, weźmie je ktoś inny. Sytuacja ma się nieco inaczej na stanowiskach w administracji publicznej oraz opłacanych z budżetu państwa, gdzie konkretne stanowiska mają z góry określone widełki płacowe, choć i tutaj w niektórych przypadkach może być tak, że jednym przypadkiem górna kwota widełek, a innym dolna. To wszystko jest powiązane z naszym przekonaniem, że nie jesteśmy wystarczająco dobre na dane stanowisko. Uważamy też, że na nasze miejsce czeka z pewnością wiele innych kobiet, które przyjdą pracować za jeszcze niższe wynagrodzenie, więc zaniżamy wartość naszych oczekiwań i w rezultacie otrzymujemy mniej.

Kolejną kwestią jest to, że kobiety częściej niż mężczyźni podejmują mniej płatne profesje. Więcej kobiet znajdziemy w zawodach związanych z edukacją, kulturą, w serwisach sprzątających, podczas gdy w zawodach związanych z technologią, IT, które są lepiej płatne, jest więcej mężczyzn. Zastanawiałaś się kiedyś, dlaczego w obszarach sfeminizowanych, gdzie pracuje większość kobiet, to mężczyźni są na szczycie i zarządza? Tak jakby niewidzialna siła windowała go do góry, mimo że obok niego jest wiele kompetentnych kobiet znających się świetnie na swojej pracy. Literatura określa to zjawisko jako szklane ruchome schody — czyli szybki awans, a co za tym idzie, wzrost zarobków mężczyzn wykonujących zawody sfeminizowane, stereotypowo postrzegane jako „kobiece”. To właśnie mężczyźni trafiają na stanowiska kierownicze, związane z wyższymi zarobkami i większym prestiżem. Choć wiele kobiet wykłada na uczelniach wyższych i ma tytuł doktora czy profesora, to zwykle mężczyźni są rektorami. Tylko dwa uniwersytety w Polsce są zarządzane przez kobiety, a jeśli chodzi o uczelnie politechniczne, kierują nimi sami mężczyźni. Podobnie jest w działach finansowych w firmach. Stanowiska referentów, księgowych zajmują kobiety, a bardzo często dyrektorem finansowym jest mężczyzna. W sytuacji, kiedy mamy do czynienia ze stanowiskiem wiążącym się z władzą, prestiżem, decyzywnością, a zatem atrybutami, które stereotypowo przypisywane są mężczyznom, odsetek mężczyzn wyraźnie wzrasta<sup>2</sup>. Im wyższe stanowisko, tym wyższe zarobki, a skoro jest nas wciąż niewiele na kluczowych pozycjach w organizacjach, jasne wydaje się, że co do zasady zarabiamy mniej.

Czasami długotrwała kariera w jednej firmie bywa również mniej opłacalna finansowo. Często spotykałam się z historiami, że osoba pracująca długo w jednej firmie prosiła o podwyżkę, która okazywała się niemożliwa.

---

<sup>2</sup> <https://rownosc.info/dictionary/szklane-ruchome-schody/> [data dostępu: 10.01.2018].

Nie było budżetu, widełki nie pozwalały, polityka firmy była taka, a nie inna. Przyczyny bywają różne i niekiedy rzeczywiście są prawdziwe. Jednak gdy osoba znajdowała sobie inną pracę i składała wypowiedzenie, nagle okazywało się, że podwyżka jest możliwa, aby tylko zatrzymać osobę na jej stanowisku pracy. Jedni zostają, inni, rozczarowani wcześniejszymi odpowiedziami, odchodzą. Lojalność i wieloletnia praca w jednej firmie daje nam poczucie bezpieczeństwa i pewnego komfortu. Wszyscy już nas znają, mamy wyrobione relacje i wiemy, czego się spodziewać. Nowa praca i nowa firma, choć oferuje nam szanse na wyższe zarobki, oznacza również wyjście ze strefy komfortu i konieczność sprawdzenia się w nowym środowisku pracy. Ponieważ nikt nas nie zna, musimy pokazać, na co nas stać, a to wiąże się z pewną niewiadomą. Nie wiemy dokładnie, z kim będziemy pracować, czy uda nam się zbudować takie relacje, jak byśmy chciały. Czasami takie ryzyko i postawienie przed sobą wyzwania może się opłacać. Bywa jednak, że kobiety są mniej skłonne do zmiany pracy, szczególnie jeśli mają dzieci i w obecnej pracy są w stanie w miarę dobrze godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Obawiając się drastycznych zmian lub konieczności pracy po godzinach, pozostają przy obecnej pracy, która choć nie daje im pełni satysfakcji finansowej, wydaje się sensownym kompromisem. Tak naprawdę bardziej obawiamy się wyobrażenia o tym, jak może wyglądać nowa praca, niż samej pracy. Jeśli czegoś się boimy, to potrafimy sobie na mnóstwo sposobów wytłumaczyć, dlaczego tkwienie w obecnej strefie komfortu, choć ma wiele wad, jest o wiele lepsze niż zmiana i nowe wyzwania.

Oczywiście nie uważam, że zmiana pracy to jedyna możliwość zwiększenia naszego wynagrodzenia. Jeśli mamy takie możliwości w firmie, w której pracujemy, powinniśmy z nich korzystać. Nie da się postawić znaku równości pomiędzy wszystkimi firmami. W każdej jest inaczej, panuje różna kultura organizacyjna, obowiązują różne polityki i podejścia do kwestii wynagrodzenia i rozwoju. Musimy wybrać to, co nam odpowiada i na czym nam zależy. Zwykle większe pieniądze oznaczają większą odpowiedzialność, ale niejedną raz spotkałam się z sytuacjami, gdzie dysproporcje w zarobkach były bardzo duże mimo podobnego poziomu odpowiedzialności.

Naszym podstawowym błędem jest to, że nie negocjujemy naszego wynagrodzenia, w przeciwieństwie do mężczyzn, którzy robią to regularnie. Na rozmowach rekrutacyjnych, kiedy pada pytanie o oczekiwania finansowe, nie wiedzieć czemu czujemy się niekomfortowo. A przecież to transakcja wymienna. Ty dajesz swój czas i swoje kompetencje, a firma Ci za nie płaci. Jednak wiele z nas nie traktuje tego w ten sposób. Raczej czujemy się jako

osoba skazana na łaskę i niełaskę pracodawcy, który albo nam pracę da, albo nie da. To powoduje, że niewłaściwie się pozycjonujemy w rozmowie. Zamiast po partnersku, stawiamy siebie niżej. Kiedy pada oferta, zwykle godzimy się na to, co zostało zaoferowane. Dopóki same nie uwierzmy, że nasz potencjalny pracodawca potrzebuje właśnie nas i naszych umiejętności i doświadczenia, dopóty będziemy na straconej pozycji negocjacyjnej.

Na rozmowach rekrutacyjnych na pytanie o oczekiwania finansowe zbyt często z ust kobiet pada pytanie: „A ile państwo proponujecie”? albo stwierdzenie „sama nie wiem, jakoś się dogadamy”, „w obecnej pracy zarabiam X, więc chciałabym troszeczkę więcej, jeśli miałabym przejść” i inne podobne wypowiedzi. Po usłyszeniu takich słów żaden pracodawca nie proponuje Ci fantastycznej pensji. Słyszac już na starcie w Twoim głosie niepewność co do świadomości Twojej wartości, może nawet się zawałać, czy na pewno jesteś odpowiednią kandydatką na proponowane stanowisko. Nie chodzi o to, że masz zażądać kwoty X i koniec. Nie tędy droga. Rozmowa to negocjacje, więc nie musi być tak, że kwota, którą zaproponujesz, jest ostateczna. Dlatego warto, abyś zawczasu wyceniła swoją pracę na absolutne minimum, z którego będziesz zadowolona, oraz zdecydowała, jaka kwota byłaby dla Ciebie motywująca na dłuższy okres i mogłaby Cię skłonić do podjęcia ryzyka i przejścia do nowej firmy. Warto zacząć od kwoty marzeń, ale nigdy nie schodzić poniżej swojego minimum. Zachęcam Cię do odwagi i sięgania po więcej. Nie mam tutaj na myśli arogancji i tupetu niepopartego konkretnymi wynikami. W większości przypadków obserwuję jednak, że choć mamy wyniki i robimy bardzo wiele, nie doceniamy same siebie. Nie oczekujemy więc, że ktokolwiek nas doceni, jeśli nie będziemy znały swojej wartości. Moja zachęta nie ma nic wspólnego z nakłanianiem Cię do bycia roszczeniową i snuciem nierealnych oczekiwań w sytuacji, gdy nie masz doświadczenia, kompetencji ani wiedzy.

Znam kilka historii — w tym jedną swoją — że gdy okazało się, że otrzymujemy szansę na wymarzoną pracę, jesteśmy tak szczęśliwe, że kwestie finansowe odkładamy na dalszy plan. Czasami mam wrażenie, że byłybyśmy skłonne pracować za połowę tego, co zarabiamy aktualnie, dla samego faktu, że dostajemy tę konkretną pracę, na tym konkretnym stanowisku. To szczęście jest bardzo złudne i z pewnością odkładanie finansów na dalszy plan jest mało rozsądne. To tak jak w przypadku zauroczenia: w pierwszej chwili nie liczy się nic innego, tylko obiekt naszych westchnień, ale kiedy emocje opadną, dopada nas rzeczywistość (niekoniecznie szara), która bardzo szybko otwiera nam oczy. Kiedy uświadomisz sobie, jak wiele zaangażowania i czasu

wkładasz w nową pracę, i zderzysz to z niedoszacowanymi zarobkami, praca marzeń przestanie nią być. Gwarantuję Ci, że będziesz wtedy sfrustrowana. Byłam w podobnej sytuacji. Kiedy dowiedziałam się, że mam szansę na pracę w pewnej firmie, mało nie uniosłam się w powietrze z radości. Pieniądze zeszyły na drugi plan i myślałam, że choćby mnie chcieli w tej firmie za takie same pieniądze, jakie mam obecnie, to i tak warto. Jak dobrze się stało, że kubel zimnej wody na głowę wylał mi mój mąż, który w momencie, kiedy ja prawie eksplodowałam ze szczęścia, powiedział, że ta oferta w ogóle nie jest atrakcyjna. W pierwszej chwili byłam wściekła. Jak to: nie jest atrakcyjna, chyba się przewrócił i uderzył w głowę — myślałam. Jednak po chwili rozmowy, podczas której unaoczniał mi, że to ja tak naprawdę jestem bardziej potrzebna firmie niż ta firma mnie, zmieniłam swoje podejście. Dzięki tej rozmowie zrozumiałam wszystko to, o czym zapomniałam, zachłystując się swoją „pracą marzeń”. Ta rozmowa pozwoliła mi zrozumieć, dlaczego to właśnie ja jestem najodpowiedniejsza do tej roli, jakie mam atuty, których firma potrzebuje, dlaczego będzie trudno znaleźć inną osobę na to stanowisko. Z taką świadomością mojej wartości dla tej organizacji miałam poczucie, że rozmowa odbyła się po partnersku. Polecam wszystkim to uczucie. Było spokojnie i merytorycznie. Argumenty, które przygotowałam, również były zasadne i rozsądne. Taka rozmowa nie tylko pozwala wynegocjować lepsze wynagrodzenie, ale także umacnia Twoją pozycję w firmie już na starcie.

Rozmowy rekrutacyjne i zmiana pracy to nie jedyne okazje, aby zaważać o swoje wynagrodzenie. Są nimi również awanse oraz roczne rozmowy oceniające, które odbywają się w wielu organizacjach. Po raz kolejny z żalem zauważam, że nie wykorzystujemy tych szans tak dobrze, jak byśmy mogły. W sytuacji, gdy mamy już dłuższą relację z przełożonymi, zdarza się, że obawiamy się poprosić o podwyżkę, myśląc, że z tego powodu ucierpi na tym nasza relacja z daną osobą.

*Mam pełny dostęp do wynagrodzeń w moim dziale, ponieważ przez moje ręce przechodzą rozliczenia płac w firmie. Po procesie awansów i podwyżek okazało się, że w moim zespole wszystkie kobiety otrzymały jednakowe podwyżki, które były o połowę niższe od podwyżek, które dostali koledzy. Nie mogłam w to uwierzyć i czułam ogromną niezgodę wewnętrzną na to, co się stało. Do tego dobrze wiedziałam, że zarówno ja, jak i koleżanki regularnie zdobywamy nowe certyfikaty niezbędne do wykonywania naszej pracy, jesteśmy bardziej kompetentne, lepiej znamy język angielski i bez problemu radzimy sobie w komunikacji. Nasi koledzy w zespole bardzo*

często okazywali się niekompetentni w pewnych zagadnieniach, a mimo to oni dostawali ważne zadania do realizacji. Kończyło się to tak, że przychodzili do nas po pomoc, a zadania oddawali przełożonemu jako swoje. Kiedy pewnego dnia otrzymałam wskazówkę od przełożonego, abym w razie problemów w pewnym zadaniu poprosiła o pomoc kolegę, który jego zdaniem był ekspertem, zagotowało się we mnie. Od pół roku to ja regularnie go wspierałam i pomagałam w korzystaniu z podstawowych programów w naszym dziale. Co więcej, przychodził do mnie i do koleżanek po pomoc w sformułowaniu prostych zdań po angielsku, kiedy miał napisać coś do centrali. Zebrałam się w sobie i poruszyłam te kwestie z moim przełożonym. Powiedziałam, że wiem, że w normalnej sytuacji nie miałabym dostępu do takich danych, ale skoro już mam, to nie mogę dłużej milczeć. Powiedziałam, że nie rozumiem, skąd wynikają takie dysproporcje w naszych podwyżkach. Przełożony był wyraźnie zmieszany, powiedział, że nie miał świadomości, że tak to wygląda, ponieważ on tylko zatwierdzał te kwoty, ale proponował je inny menedżer, do którego miał pełne zaufanie. Obiecał, że od tej pory bardziej uważnie przyjrzy się tym kwestiom i upomni menedżera, jednak nie jest w stanie zmienić już tych kwot. Jedyne, co wywalczyłam, to zwiększenie mojej podwyżki, bo jako jedyna z zespołu zdecydowałam się zareagować. To przykre, że o wszystko musimy walczyć, że jako kobiety nie możemy liczyć na sprawiedliwe wynagrodzenie, a co więcej, że pomimo wyższych kompetencji otrzymujemy mniejsze pieniądze.

— Agnieszka, specjalistka ds. rozliczeń w firmie z branży FMCG

W większości sytuacji nie mamy tak dokładnych danych jak w historii powyżej. Tak naprawdę nie chodzi o to, by o swoją pensję i podwyżkę zadbać tylko dlatego, że ktoś inny dostaje więcej, ale dlatego, że to właśnie my wyceniamy naszą pracę na więcej.

Inna historia, opowiadana mi przez dziewczynę, która przechodziła roczną rozmowę oceniającą, zawiera zdanie, które nigdy nie powinno paść z Twoich ust na takiej rozmowie. Najpierw zapytała, czy ma szansę na podwyżkę. A kiedy przełożony spytał, o jakiej kwocie myślała, odpowiedziała: „Cokolwiek dostanę, będę się cieszyła”. Pamiętaj: jeśli prosisz o cokolwiek, dostajesz cokolwiek, czyli w bardziej drastycznym tłumaczeniu — byle co. Jeśli nie wiesz, czego chcesz, dostajesz cokolwiek. To tak, jakbyś na pytanie, czego się napijesz, odpowiedziała „cokolwiek” i dostała wodę z kałuży.

## Dlaczego wciąż zarabiamy mniej

Choć świadomość kobiet rośnie, wciąż jeszcze wynagrodzenia są tematem, gdzie można zaobserwować dysproporcje. Nasza kultura jest też dość powściągliwa, jeśli chodzi o otwarte rozmowy o finansach. Jednak sporo na tym tracimy, bo nie orientując się w zarobkach, nie mamy porównania i nie wiemy, czy nasze wynagrodzenie jest rynkowe, czy też mocno zaniżone. Poziom naszych zarobków bardzo często staje w miejscu w momencie, kiedy zachodzimy w ciążę. Jeszcze bardzo wiele firm i organizacji traktuje kobietę w ciąży jako niepełnowartościowego pracownika, któremu nie przysługują podwyżki, premie czy też udział w szkoleniach pozwalających na podnoszenie kompetencji. Inna sprawa, że czasami kobiety w ciąży same decydują się na bardzo wczesne zwolnienia lekarskie i nie chcą przyjmować projektów do realizacji w obawie, że za chwilę już ich nie będzie, więc dodatkowe zaangażowanie nie ma sensu. Jednak nie jest to regułą. Wiele zależy od kobiety i od tego, jakie relacje ułożyła sobie z pracodawcą zarówno przed ciążą, jak i w jej trakcie. Prawda jest taka, że wpływ mamy tylko na siebie, więc jeśli jest coś, co same możemy zrobić w tym zakresie, to zrobmy to, biorąc pod uwagę bilans zysków i strat. Przynajmniej nie będziemy miały do siebie pretensji, że o coś nie zadbałyśmy.

### STUDIUM PRZYPADKU

W pewnym banku w dziale HR moja znajoma Kinga na stanowisku specjalisty ds. szkoleń i rozwoju była odpowiedzialna za nowy projekt związany z wdrożeniem w organizacji narzędzia diagnostycznego indywidualnych stylów działania. Wraz z kilkoma innymi pracownikami działu HR miała zostać przeszkolona z używania narzędzia i stosowania go w celach diagnostycznych i rozwojowych dla pracowników. Dwa tygodnie przed planowanym szkoleniem poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży. Następnie przeprowadziła proces wyboru narzędzia i dostawcy, przygotowała cały projekt, umowy, ustalenia oraz szkolenie, po czym... dowiedziała się od swojej szefowej, że ta na jej miejsce wyznaczyła inną osobę. Szefowa powiedziała, że będzie to dla firmy nieopłacalne, bo za chwilę Kinga odejdzie na urlop macierzyński, więc lepiej, aby nie zabierała miejsca innym.

Dlaczego warto mieć pełną wersję?



Pełną wersję książki zamówisz na stronie  
wydawnictwa Złote Myśli

<https://www.zlotemysli.pl/prod/13601/siegaj-po-wiecej-malwina-faliszewska.html>

[Dodaj do koszyka](#)