

Kobiety są wspaniałe. Mają moc, energię, są zdeterminowane i odważne. To słowa, które padały z ust wszystkich Pań, z którymi miałam przyjemność rozmawiać przy okazji realizacji raportu „50 najbardziej wpływowych kobiet w Polsce”. No i nie mogę się z nimi nie zgodzić! Wszystkie przedstawione przez nas Panie są niezwykle! Każda przeszła inną drogę, reprezentują różne branże, ale wszystkie są tu, gdzie chcą być – zawodowo i życiowo. Warto przyjrzeć się ich ścieżkom, temu, jakimi wartościami się kierują, co przekazują swoim zespołom, co jest dla nich priorytetem w zarządzaniu.

Zapraszamy do lektury tekstów opracowanych przez zaproszone przez nas ekspertki, a także do zapoznania się z życiorysami nagrodzonych przez nas Pań. Wszystkim gratulujemy i życzymy powodzenia.



**NAJBARDZIEJ WPŁYWOWYCH
Kobiet W POLSCE**



fot.: PAP/Marcin Cholewiński

Iga Świątek

TENISISTKA

Urodziła się 31 maja 2001 r. Rozpoczęła treningi tenisowe w wieku pięciu lat i szybko zaczęła odnosić pierwsze sukcesy na szczeblu juniorskim, osiągając najwyższe w karierze, piąte miejsce, w światowym rankingu ITF World Tennis Tour Juniors. Pierwszy globalny sukces osiągnęła w Paryżu, w październiku 2020 r., kiedy w wieku 19 lat zwyciężyła w French Open, w grze pojedynczej. Jej wygrana na kortach Roland Garros była jednocześnie pierwszym w historii tryumfem polskich tenisistek i tenisistów w turnieju Wielkiego Szlema. W 2021 r. wygrała dwa turnieje rangi WTA w Adelajdzie i w Rzymie. Rok 2022 był do-

tychczas najlepszym w jej karierze. To w tym roku powtórzyła wielkoszlemowy sukces, wygrywając Roland Garros po raz drugi. Był to jednocześnie szósty turniej z rzędu wygrany przez Igę – po Qatar Open, BNP Paribas Open, Miami Open, Porsche Tennis Grand Prix i Internazionali BNL d’Italia. Wygranymi w tych turniejach osiągnęła jednocześnie passę 35 wygranych meczów z rzędu. W 2022 r. wygrała swój trzeci tytuł wielkoszlemowy – w US Open w Nowym Jorku, a na koncie ma obecnie 15 wygranych turniejów w tourze WTA. W 2023 roku wygrała Roland Garros po raz trzeci, a jednocześnie drugi raz z rzędu. Prywatnie kocha koty, lubi czytać powieści Kena Folletta oraz słuchać muzyki. Przed meczami rockowej – głównie legendarnych zespołów, takich jak Pearl Jam, Pink Floyd, Red Hot Chili Peppers oraz AC / DC, a w wolnym czasie muzyki alternatywnej, jazzu, soulu i czasami popu. Od początku dorosłej kariery tenisowej angażuje się charytatywnie i społecznie. Inspirującym Igę cytatem jest „You did not wake up to be ordinary”.

2. Dominika Kulczyk

PRZEDSIĘBIORCZYNI, INWESTORKA
I FILANTROPKA, ZAŁOŻYCIELKA
I PREZESKA KULCZYK FOUNDATION
– FUNDACJI PRZECIWDZIAŁAJĄCEJ
DISKRYMINACJI KOBIET
I DZIEWCZĄT NA CAŁYM ŚWIECIE

Poprzez działalność Kulczyk Foundation współpracuje z polskimi i międzynarodowymi organizacjami pozarządowymi, wdrażając zmiany społeczne oparte na zrównoważonych rozwiązaniach, które nazywa „Efektem Domina”. Członkini Foundry – elitarnej, międzynarodowej grupy filantropów, będącej częścią inicjatywy Founders Pledge. Inicjatorka powstania pierwszego na świecie raportu poświęconego problemowi ubóstwa menstruacyjnego. Autorka ponad 60 filmów dokumentalnych, powstałych we współpracy z CNN International (w ramach „The CNN Freedom Project”) i TVN Discovery (serial dokumentalny „Efekt Domina”), poruszających problemy globalnej dyskryminacji i niesprawiedliwości. Zwolenniczka i propagatorka Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ i członkini Rady Programowej UN Global Compact Network Poland. Pomysłodawczyni akcji społecznej „Czułość i Wolność” i propagatorka idei czułej rewolucji, mającej na celu przywrócenie równowagi



pomiędzy pozycją kobiet i mężczyzn na świecie. Przewodnicząca Rady Nadzorczej Kulczyk Holding, Rady Nadzorczej Polenergia, współzałożycielka Grupy Firm Doradczych Values. W 2018 r. za wybitne zasługi w działalności na rzecz dzieci odznaczona Orderem Uśmiechu. Od 2015 r. pełni funkcję ambasadorki SOS Wiosek Dziecięcych w Polsce. Ukończyła

sinologię w Katedrze Orientalistyki i politologię na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Kształciła się także na Uniwersytecie w Szanghaju i na Uniwersytecie Pekińskim. Ukończyła również studia podyplomowe z zakresu filantropii strategicznej, organizowane przez Rockefeller Foundation.



3. Dorota Hryniewiecka-Firlej

COUNTRY MANAGER PFIZER POLSKA

Liderka z ponad 20-letnim doświadczeniem w branży farmaceutycznej, od 2007 roku związana z innowacyjną firmą biotechnologiczną Pfizer. Aktywnie angażuje się w liczne inicjatywy branżowe, pełniła funkcję prezesa Związku Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych INFARMA oraz wiceprezesa Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie współtworzyła inicjatywę Human Rights & Business. Absolwentka Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu, zdobyła specjalizację i tytuł doktora w dziedzinie chorób wewnętrznych. Na co dzień promuje kulturę integracji, tolerancji i szacunku dla różnorodności, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Jej podejście biznesowe koncentruje się na ludziach, którzy

są w centrum jej działań i uwagi. Wierzy, że to zespoły, a nie pojedyncze jednostki, zapewniają sukces. Jej przeżycia w rodzinnym, wielokulturowym mieście Przemysle, a także osobiste doświadczenia związane z wykluczeniem, stały się dla niej motywacją do działania. Współtworzyła i przez lata przewodniczyła Europejskiej Radzie ds. Różnorodności, Równości i Włączenia w strukturach Pfizer, która w tym roku obchodzi swoje 10-lecie. Pasjonuje się muzyką, jest absolwentką konserwatorium muzycznego i wielką miłośniczką kultury. W wolnych chwilach oddaje się grze na fortepianie oraz iluminacji średniowiecznych manuskryptów, będąc członkiem Włoskiego Stowarzyszenia Kaligrafii i Iluminacji.

4. Joanna Seklecka

PRZEWODNICZĄCA KOMITETU
AGENTÓW ROZLICZENIOWYCH,
PREZESKA ZARZĄDU ESERVICE

Na co dzień łączy obowiązki prezeski Zarządu największego polskiego agenta rozliczeniowego – eService oraz zaangażowanie w działania na rzecz wzrostu branży płatności elektronicznych i wzmacnianie jej głosu w debacie dotyczącej budowy nowoczesnej gospodarki. Jej postawa i osiągnięcia w tym zakresie zostały docenione m.in. przez członków Komitetu Agentów Rozliczeniowych, którzy już dwukrotnie powierzyli jej funkcję przewodniczącej. W czasie swoich dotychczasowych kadencji podjęta i zrealizowała wiele ważnych przedsięwzięć oraz inicjatyw. Reprezentując branżę, prowadzi aktywny dialog w sprawie kształtu zmian regulacji, dbając, aby odpowiadały wymaganiom dynamicznie rozwijającego się rynku płatności elektronicznych, a także spełniały potrzeby zarówno dostawców usług płatniczych, jak i korzystających z nich przedsiębiorców oraz konsumentów. Zainteresowania i aktywności Joanny Sekleckiej wykraczają poza obszar działalności zawodowej i obejmują ważne kwestie społeczne. Z tego powodu, oprócz oficjalnego tytułu „Ambasadorki Gospodarki Elektronicznej”, nadanego jej przez Radę Programową Kongresu Gospodarki Elektronicznej w grudniu 2023 – bardzo często jest również identyfikowana,

jako jedna z ambasaderek równych szans kobiet w branży IT. Owocami głębokiego zaangażowania Joanny Sekleckiej w działania branży oraz inicjatywy społeczne, jest szereg nagród i wyróżnień, którymi była wielokrotnie honorowana. Wśród nich wymienić można chociażby tytuły: Najbardziej wpływowej kobiety polskiej branży płatniczej, Perły Polskiego Biznesu, czy Menedżerki Roku. Joanna Seklecka jest absolwentką SGH w Warszawie oraz studiów doktoranckich na kierunku Zarządzanie. Ukończyła elitarny Stanford Executive Program, prowadzony przez Stanford University Graduate School of Business. Pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywała w branżach: gier komputerowych, doradztwa i audytu. Karierę w eService rozpoczęła w 2004 roku, jako dyrektor

Departamentu Finansów i Księgowości, by po siedmiu latach objąć stanowisko wiceprezesa Zarządu eService S.A., należącej do Grupy Kapitałowej PKO Banku Polskiego. Odpowiadała na nim za biznesowe i finansowe aspekty funkcjonowania Spółki, a w 2014 r. koordynowała jej przekształcenie i wejście w skład notowanej na NASDAQ, międzynarodowej grupy EVO Payments. Została w niej General Managerem, a następnie w październiku 2017 r. została powołana na stanowisko prezesa Zarządu eService Sp. z o.o., na którym również po włączeniu w struktury światowego potentata – Global Payments Inc. (NYSE: GPN), z powodzeniem realizuje swoje cele biznesowe i osiąga kolejne sukcesy, będąc jedną z najbardziej rozpoznawalnych twarzy polskiej branży płatniczej.





fot.:PAP/Łukasz Gagulski

5. **Sanah** (Zuzanna Irena Grabowska)

WOKALISTKA, AUTORKA TEKSTÓW

Najpopularniejsza obecnie artystka polskiej sceny muzycznej. Może pochwalić się niepowtarzalnym stylem pisania piosenek – w warstwie tekstowej z wdziękiem i humorem łączy młodzieżowy slang z poezją, muzycznie jak z rękawa sypie chwytliwymi, przebojowymi melodiami. Autorka jednego z największych hitów w polskiej muzyce pop ostatnich lat – „Szampana” oraz niezliczonych złotych, platynowych, multiplatynowych i diamentowych przebojów, wśród których znajdują się: „Szampan”, „Melodia”, „Ale jazz”, „etc. (na disco)”, „ten Stań”, „Szary świat”, „ostatnia nadzieja” czy „Nic dwa razy”.



fot.:PAP/Archiwum Kalbar

6. Ewa Błaszczyk

AKTORKA TEATRALNA, FILMOWA, PIEŚNIARKA,
ZAŁOŻYCIELKA FUNDACJI „AKOGO?”

Absolwentka XI Liceum Ogólnokształcącego im. M. Reja w Warszawie. W 1978 roku ukończyła z wyróżnieniem Warszawską PWST. Zadebiutowała jako studentka w 1977 na scenie Teatru Współczesnego w Warszawie. Po dwóch latach otrzymała nagrodę Rektora PWST za pierwsze osiągnięcia sceniczne. Film Wiesława Saniewskiego „Nadzór” (Nagroda Fipresci na festiwalu w Mannheim) przyniósł jej główną nagrodę aktorską na Festiwalu Filmów w Gdańsku. Szeroką popularność

zdobyła dzięki podwójnej roli Kasi i Mariana w serialu „Zmiennicy” Stanisława Barei i stała się laureatką telewizyjnego Wiktora – nagrody publiczności. Inne seriale („Dom”, „Crimen”, „Adam i Ewa”, „Boża podszewka”, „Na dobre i na złe”, „Samo życie”). Ma na swoim koncie liczne teatry telewizji, filmy telewizyjne, programy muzyczne, rozrywkowe, poetyckie, teledyski. Dużo i chętnie śpiewa głównie literackie i pełne nastrojów piosenki Osieckiej, Kleyffa, Kofty, Czupkiewicz, Pawlikowskiej-

Jasnorzewskiej, ks. Twardowskiego, swego męża Jacka Janczarskiego, piosenki z repertuaru Iwanowej, Piaf, Dietrich i Wysokiego. Przez długie lata występowała w kabarecie J. Pietrzaka „Pod Egidą”; śpiewała na przeglądach poezji śpiewanej, przeglądach Piosenki Aktorskiej we Wrocławiu, festiwalach w Opolu, Sopocie i innych. Aktualnie związana z Teatrem Studio w Warszawie.

Ewa Błaszczyk w 2002 roku wraz z ks. Wojciechem Drozdowiczem (twórcą „Ziarna” w TVP, obecnie proboszczem pokamedulskiego kościoła na Bielanych) założyła Fundację „Akogo?”. Fundacja „Akogo?” jest polską organizacją pozarządową, zajmującą się systemowym rozwiązywaniem problemów osób w śpiączce. Fundacja przeprowadziła szereg kampanii edukujących społeczeństwo w temacie problemów osób w komie. Zainicjowała i wypracowała wspólnie z Ministerstwem Zdrowia Program leczenia dzieci w śpiączce w fazie B. Fundacja „Akogo?” wybudowała Klinikę „Budzik” – pierwszy w naszym kraju wzorcowy ośrodek rehabilitacyjny dla dzieci w śpiączce. Dzięki inicjatywie i współpracy z prof. Wojciechem Maksymowiczem Minister Zdrowia wydał rozporządzenie o uruchomieniu programu leczenia dorosłych ze śpiączką, co umożliwiło otwarcie pierwszego oddziału „wybudzeniowego” dla dorosłych przy Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w Olsztynie. Fundacja prowadzi działania zmierzające do sprowadzenia do Polski światowych osiągnięć medycznych dotyczących problematyki śpiączki, wymiany wiedzy naukowej i wdrażania programów eksperymentalnych.



7. Aneta Podyma

PREZES ZARZĄDU UNUM

Aneta Podyma posiada imponujące doświadczenie menedżerskie: karierę zaczynała w Merrill Lynch w Paryżu, uruchomiła działalność polskiego oddziału BlackRock, stworzyła AXA TFI, przewodziła w roli CEO i była dyrektorem generalnym Genworth Financial w regionie CEE. Od 2015 roku jest prezesem zarządu Unum Życie. Studiowała we Wrocławiu i w Paryżu. W pracy kładzie nacisk na oparte na wartościach etyczne relacje z klientami, oferowanie transparentnych produktów finansowych i najwyższą jakość obsługi. Dostrzega i docenia ludzi, wierzy w ich potencjał i pomaga im się rozwijać. To według niej klucz do biznesowego wzrostu i osobistych sukcesów otaczających ją osób. Jest otwarta na potrzeby innych i zaangażowana społecznie. W 2011 roku współtworzyła ogólnopolską inicjatywę „Koalicja Prezesów Wolontariuszy 2011” znaną dziś jako Liderzy Pro Bono, której nadal jest aktywnym uczestnikiem. Od 2012 roku jest członkiem Rady Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Aneta Podyma angażuje się w rozwój rynku ubezpieczeń, pełniąc od 2017 roku funkcję wiceprzewodniczącej Komisji Rewizyjnej przy Polskiej Izbie Ubezpieczeń. Jej dojrzałość biznesowa, efektywne przywództwo i standardy zarządzania zostały wyróżnione tytułem Mistrza Biznesu (Businessman.pl). W 2022 roku zyskała tytuł Kobiety Biznesu w plebiscytcie Pulsu Biznesu a także Ubezpieczeniowego Menadżera Roku 2022 w konkursie Gazety Bankowej.

8. Ewa Szmidt - Belcarz

PREZESKA ZARZĄDU
I WSPÓŁWŁAŚCICIELKA
GRUPY EMPIK

Zanim dołączyła do spółki Empik, zajmowała stanowisko partnera w McKinsey & Company, gdzie kierowała pionem sprzedaży detalicznej i dóbr konsumenckich. Została awansowana na stanowisko globalnego Partnera w McKinsey & Company. Wcześniej zajmowała różne stanowiska w pionach marketingu firm działających na rynku dóbr konsumenckich w Polsce, Niemczech i Wielkiej Brytanii. Ewa Szmidt-Belcarz posiada podwójny dyplom magistra Wydziału Zarządzania Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz CEMS Master in International Management ze Szkoły Głównej Handlowej, oraz London School of Economics, jak również dyplom MBA uczelni INSEAD we Francji.





9. Teresa Czerwińska

WICEPREZES EUROPEJSKIEGO BANKU
INWESTYCYJNEGO

Teresa Czerwińska została powołana na stanowisko Wiceprezesa Europejskiego Banku Inwestycyjnego w marcu 2020 roku. Oprócz nadzoru nad operacjami finansowymi w krajach regionu (Polska, Węgry, Chorwacja) odpowiada za kraje Partnerstwa Wschod-

niego, a także za Azję Centralną, Chiny i Mongolię. Nadzoruje również sprawy nauki, edukacji, innowacji, gospodarki cyfrowej oraz programu InvestEU. Przed objęciem funkcji wiceprezesa EBI, Pani Czerwińska była członkiem zarządu Narodowego Banku Polskiego, Ministrem Finansów RP, była również członkiem Rady Dyrektorów Europejskiego Banku Inwestycyjnego. Wcześniej pełniła funkcję podsekretarza stanu odpowiedzialnego za budżet państwa w Ministerstwie Finansów. W latach 2015 – 2017 była podsekretarzem stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa wyższego. Teresa Czerwińska jest profesorem nauk ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, specjalizuje się w finansach i zarządzaniu ryzykiem.



fot.: Bartosz Maciejewski

fot.: Marta Machej

10. Miłka Raulin

MÓWCZYNI MOTYWACYJNA,
REALIZATORKA MARZEŃ,
AUTORKA KSIĄŻEK „SIŁA MARZEŃ”

Dziewczyna z sąsiedztwa, która kocha świat, podróże i wyzwania. Mama 17-letniego Jeremiego wierząca, że ze swoich pasji nie trzeba rezygnować, gdy zostaje

się rodzicem. Z wykształcenia i zawodu mgr inż. trakcji elektrycznej. W 2018 roku zdobyła Everest i ukończyła swój projekt Siła Marzeń – Korona Ziemi (7 lat – 7 kontynentów), który realizowała, pracując na pełnym kolejarskim etacie. W maju 2022 roku przetraversowała Grenlandię jako trzecia i najmłodsza Polka. Przed nią przez blisko 30 lat dokonało tego jedynie 10 Polaków. Na swoim koncie ma również Koronę Gór Polski, którą zdobyła zimą w niespełna tydzień jako pierwsza Polka. Laureatka licznych wyróżnień i nagród m.in.: Red Bull, Forbes – Leaders of Future, Nagrody Magellana, Cosmopolitan, Adrenallinium. Za swój autorski cykl „Ulepieni z pasji” nominowana do Telekamer 2022 w kategorii produkcja roku.



fot.:PAP/FOTON

11. Anna Lewandowska

OSOBOWOŚĆ MEDIALNA,
PRZEDSIĘBIORCZYNI

Mistrzyni świata, wielokrotna medalistka mistrzostw Europy i Polski. Sportsmenka, trenerka, specjalistka do spraw żywienia, która inspiruje miliony Polek i Polaków. Mama, żona, wreszcie bizneswoman. Od 2018 roku regularnie pojawia się na listach najbogatszych Polek, przoduje też w rankingu Forbes Woman na najlepiej rozpoznawaną markę osobistą w polskich mediach i social mediach. Na Instagramie śledzi ją 5,6 mln osób. Wydaje książki, ebooki, kalendarze, sprzedaje ubrania, organizuje treningi. Przede wszystkim jednak prowadzi 5 własnych biznesów wartych dziesiątki milionów złotych. Wszystkie działają w obszarze well-beingu i udostępniają Polkom i Polakom rozwiązania ułatwiające budowanie dobrych nawyków, dbanie o zdrowie i samopoczucie.

12. Martyna Wojciechowska

DZIENNIKARKA, PODRÓŻNICZKA

Od zawsze wiedziała, że jej przeznaczeniem jest życie w drodze. Zanim jednak wyjechała w swoją pierwszą daleką podróż, najpierw dotarła w góry wysokie. I zakochała się w nich bez pamięci. W 2010 roku stanęła na ostatnim szczycie w swoim 7-letnim projekcie KORONA ZIEMI, który polega na zdobyciu najwyższych gór na siedmiu kontynentach. 20 lat temu zaczęła swoją przygodę z telewizją, w której pracuje do dzisiaj. Wszystko zaczęło się od pasji do motoryzacji. W wieku 17-lat uzyskała licencję rajdową, a kilka lat później została prowadzącą najpopularniejszego w Polsce programu motoryzacyjnego „Automaniak”. W 2002 roku, jako pierwsza kobieta z Europy Środkowo-Wschodniej, wzięła udział i ukończyła rajd Dakar, a rok później rajd Transsyberia. W 2004 roku na dobre rozpoczęła swoje największe podróże i teraz jej życie kręci się wokół nich. Wtedy właśnie wyruszyła w świat kręcić swój pierwszy program podróżniczy dla telewizji TVN pt. „Misja Martyna”. W 2009 roku zaczęła realizować program podróżniczy „Kobieta na krańcu świata”, który okazał się przygodą jej życia. Wierzy, że „Niemożliwe nie istnieje” oraz że „Nawet najdłuższa podróż zaczyna się od jednego kroku”. To drugie wytatuowała sobie na przedramieniu.



fot.:PAP/FOTON



13. Anna Rulkiewicz

PREZES ZARZĄDU GRUPY LUX MED

Absolwentka Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business.

Jest także absolwentką Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu i Uniwersytetu w Ham-

burgu, studiów podyplomowych w Polsko-Francuskim Instytucie Ubezpieczeń przy Instytucie Francuskim. Uczestniczy w pracach zespołu problemowego ds. usług publicznych powołanego w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jest również wiceprzewodniczącą Rady Polskiego Komitetu Olimpijskiego. W lipcu 2016 r. została mianowana wiceprezydentem Pracodawców RP, a w czerwcu 2017 r. została wybrana na kolejną kadencję na stanowisko prezesa Pracodawców Medycyny Prywatnej. W 2018 r. została powołana przez ministra zdrowia do Rady Społecznej ogólnopolskiej debaty „Wspólnie dla Zdrowia – słuchamy, rozmawiamy, działamy”. Zasiada również w Kapitulie programu prowadzonego przez Ministerstwo Zdrowia – „Pracodawca Zdrowia”. W latach 2013-2017 pełniła funkcję członka Rady Nadzorczej Banku Handlowego (Citi Handlowy).

14. Małgorzata Kołakowska

PREZES ZARZĄDU ING BANK NV, LONDON BRANCH, WIELKA BRYTANIA I KRAJE BLISKIEGO WSCHODU, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ ING BANKU ŚLĄSKIEGO

Rozpoczęła swoją karierę zawodową w ING Bank NV/Oddział w Warszawie w latach 1993-1996. Po kilkuletniej przerwie, w trakcie której zajmowała stanowisko dyrektora finansowego w McDonalds' Polska oraz dyrektora na Polskę i kraje bałtyckie w Europejskim Banku Odbudowy i Rozwoju powróciła do ING Banku Śląskiego. Od października 2006 roku nadzorowała obszar dużych korporacji i instytucji finansowych na stanowisku dyrektora banku. 1 lipca 2008 roku objęła stanowisko wiceprezesa banku. Pełniła ponadto funkcję członka Rady Nadzorczej Banku Gospodarki Żywnościowej, Funduszu Emerytalnego Winterthur (obecnie AXA) oraz Kredobanku na Ukrainie. Obecnie sprawuje funkcję przewodniczącej Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego oraz wiceprzewodniczącej Rady Nadzorczej ING Securities. Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej.



15. Omenaa Mensah

PRZEDSIĘBIORCZYNI,
ZAŁOŻYCIELKA
OMENAA FOUNDATION

W latach 2001-2004 studiowała stosunki międzynarodowe (specjalizacja „europeistyka”) na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, gdzie w 2005 roku obroniła pracę magisterską. Jest doktorantką Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie studiów o profilu ekonomiczno-społecznym. Jej zainteresowania naukowe dotyczą Afryki Subsaharyjskiej. W 2003 roku zaczęła pracę w telewizji. W 2012 roku uruchomiła przedsiębiorstwo Amadora, tworzącą na zamówienie meble inspirowane sztuką. W 2018 uruchomiła markę Occhiello specjalizującą się w szytciu męskich garniturów na zamówienie, a w 2020



omenaafoundation.com

rozszerzyła działalność o markę Amante. Jest też współniczką m.in. w spółkach RiO Asi, Omi Productions, Omii-mage, InHome Real Estate, O&R Holding, Ubieramypracowników.pl i FoodWell. Założycielka fundacji Omenaa Foundation, która wspiera edukację afrykańskich dzieci. W marcu 2023 nagrała serię podcastów z okazji 20-lecia konkursu Przedsiębiorca Roku #EY, do których zaprosiła czołowych polskich przedsiębiorców.



16. Katarzyna Byczkowska

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA
BASF POLSKA, PREZES POLSKO-
NIEMIECKIEJ IZBY
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ

Zanim trafiła do zarządu polskiego oddziału, pracowała w Wiedniu jako Head of Controlling and Projects na Europę Centralną spółki. W latach 2013-2017 została oddelegowana do Barcelony, gdzie pełniła funkcję Vice President, Sales & Regional Market Development Iberia.

Wcześniej pełniła funkcje komercyjne w Ludwigshafen w Niemczech (2006-2007) oraz w Warszawie, gdzie objęła stanowisko dyrektora handlowego EUC i Rosji (2008-2012). Pracę w BASF rozpoczęła w 2005 r. w Wielkiej Brytanii jako kierownik sprzedaży na Europę Północną. Karierę zawodową rozpoczęła w Dow Chemical, gdzie przez 10 lat pracowała na różnych stanowiskach w Warszawie i Londynie. Ukończyła studia na Politechnice Wrocławskiej (magister inżynierii chemicznej) oraz studia MBA na Uniwersytecie w Calgary.



17. dr Anna Pruska

PREZES ZARZĄDU COMARCH

Zwykształcenia jest ekonomistką. W 2003 roku ukończyła Szkołę Główną Handlową na kierunku Finanse i Bankowość, uzyskując tytuł magistra ekonomii. W latach 2001-2003 studiowała makroekonomię na Uniwersytecie Jana Gutenberga w Moguncji, w Niemczech, skąd w roku 2003 wyjechała na studia podyplomowe do Genewy, gdzie uzyskała certyfikat ukończenia studiów na kierunku Ekonomia Rozwoju. W 2019 roku obroniła tytuł doktora nauk humanistycznych w dziedzinie Stosunków Międzynarodowych na Uniwersytecie Jagiel-

ońskim. W 2004 r. rozpoczęła pracę w firmie Comarch. Jako prezes Comarch Software AG, w latach 2004-2008, zajmowała się rozwojem businessu i tworzeniem od podstaw struktur firmy w Europie Zachodniej (w Niemczech, Francji oraz Belgii). Na tych rynkach odpowiadała za sprzedaż produktów Comarch w sektorach Telekomunikacyjnym, ERP oraz Finanse, Bankowość i Usługi. Od 2013 roku pełni funkcję prezesa Rady Nadzorczej Comarch Swiss AG. Od roku 2013 pełniła funkcję członka Rady Nadzorczej Comarch. 2 października 2023 roku została delegowana czasowo przez Radę Nadzorczą do wykonywania czynności prezesa Zarządu Comarch. 3 stycznia 2024 r. została wybrana na stanowisko prezesa Zarządu Comarch. W latach 2015-2019 była członkiem Rady Ekonomicznej przy Uniwersytecie Jagiellońskim, aktualnie jest członkiem Rady Społecznej Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Krakowie.

18. Dominika Bettman

DYREKTOR GENERALNA
MICROSOFT

Przez 26 lat związana z firmą Siemens (ostatnie lata na stanowisku CEO). Przedsiębiorczyni, orędowniczka nowych technologii i zrównoważonego biznesu. Absolwentka Wydziału Handlu Zagranicznego SGH w Warszawie i Advanced Management Program IESE w Barcelonie. Z wykształcenia ekonomistka, humanistka z natury. Propagatorka idei różnorodności i przywództwa włączającego. Aktywna uczestniczka debaty publicznej nt. cyfrowej transformacji gospodarki i społeczeństwa. Autorka książki „Technologiczne magnolie”.



19.

Iwona Kossmann

PREZES ZARZĄDU
DENI CLER GROUP

Od października 2019 roku pełni rolę prezesa Zarządu Deni Cler Group. Wcześniej była prezesem Revo Technologies, spółki zajmującej się finansowaniem zakupów konsumenckich w handlu detalicznym. W 2012 roku założyła firmę Kossmann Fashion zajmującą się projektowaniem i produkcją odzieży dla kobiet biznesu. Do listopada 2011 roku była prezesem BBP,

wydawcy „Pulsu Biznesu”. W latach 2008-2010 pełniła funkcję prezesa DCG. W latach 2001-2008 zarządzała marketingiem i sprzedażą spółek telekomunikacyjnych w grupie Orange. Od 2005 roku członek Zarządu ds. marketingu i sprzedaży Orange, a następnie członek Zarządu ds. rynku masowego. Nominowana przez „Gazetę Finansową” do grona 50 najbardziej przedsiębiorczych kobiet w Polsce. Wyróżniona przez magazyn „Home & Market” tytułem Menedżera roku. W 2022 roku otrzymała nagrodę Klubu Inwestorów Indywidualnych dla „Business Woman roku 2022”. W 2015 roku została nagrodzona przez ministra gospodarki i wiceprezesa Rady Ministrów Statuetką Marka Polski oraz odznaczona medalem za zasługi dla rozwoju gospodarki RP.



20.

Joanna Erdman

PREZESKA ZARZĄDU FUNDACJI
POLSKA BEZGOTÓWKOWA

Współtworzyła założenia Programu Polska Bezgotówkowa i była od początku członkinią Rady Fundacji. W 2023 roku znalazła się w rankingu 50 najbardziej wpływowych kobiet w Polsce. Doświadczona menadżerka z ponad 20-letnią praktyką bankową. Współtworzyła i rozwijała mBank, który obecnie obsługuje ponad 5,7 mln klientów w Polsce, Czechach i na Słowacji. Za zasługi dla bankowości otrzymała medal im. M. Kopernika oraz wyróżnienie im. Remigiusza Kaszubskiego. Pasjonatka cyfryzacji, technologii i nowoczesnych rozwiązań płatniczych. Prowadziła liczne projekty strategiczne i współpracowała z kluczowymi partnerami m.in. w zakresie wdrażania innowacji finansowych, nowoczesnych form płatności, open banking, VAS, tożsamości cyfrowej, biometrii behawioralnej czy chmury. Za wsparcie rozwoju ekosystemu płatniczego została wyróżniona tytułem „Osobowość Fintech”. Jest absolwentką Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz studiów podyplomowych w Szkole Głównej Handlowej na kierunku „Przywództwo w innowacjach”. Posiada też tytuł MBA Polsko-Amerykańskiego Centrum Zarządzania oraz University of Maryland.



21. Beata Drzazga

PRZEDSIĘBIORCA, TWÓRCA, FILANTROP, ZAŁOŻYCIEL
WIELU FIRM W POLSCE, M.IN. BETAMED S.A.

BetaMed to największa firma medyczna w Polsce świadcząca usługi opieki długoterminowej. Zatrudnia ponad 3200 osób. Posiada 91 filii opieki domowej w 11 województwach w Polsce. Właściciel Dono da Scheggia, Drzazga Clinic, Global Impact Beata Drzazga i Beata Drzazga Foundation. Jest założycielem także firm za granicą: Betamed International w Las Vegas, BetaNest Electronic w Miami, Viviane Group w Hiszpanii. Ekspert w zarządzaniu, ceniona prelegentka na konferencjach ekonomicznych i medycznych Autorka tekstów biznesowych dla przedsiębiorców, inspirowuje i doradza innym w prowadzeniu biznesu. Zajmuje się także działalnością charytatywną, współautorka prac naukowych z dziedziny ochrony zdrowia. Dziekan Wydziału Medycznego Akademii Górnośląskiej im. Wojciecha Korfa w Katowicach, Vice Prezes Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach. Laureatka ponad 270 prestiżowych nagród i wyróżnień w tym otrzymała za działalność gospodarczą Srebrny Krzyż Zasługi Prezydenta RP i Nagrodę Gospodarczą Prezydenta RP, a także za działalność filantropijną Gold Medal Award w Miami.



22. Pat Romanek

PREZES ZARZĄDU AMOCARAT

Praktyk biznesu. Od ponad 25 lat doradza w polskich i międzynarodowych koncernach przygotowując zespoły do transformacji i rozwoju. Zorientowana na wyniki, maksymalizację rentowności i wzrost wartości firmy. Przez ponad 10 lat zarządzała oddziałem brytyjskiej spółki w Polsce odpowiadającym za sprzedaż międzynarodową. Przygotowała oraz wdrożyła strategię, która pozwoliła firmie wejść na rynki Europejskie, Bliski Wschód oraz do Chin, przekształcając tym samym lokalną brytyjską markę w międzynarodową. Od ponad roku jest prezesem spółki Amocarar, właściciela marki bielizny Obsessive. Przygotowuje firmę do dalszego rozwoju biznesu na kilkudziesięciu rynkach międzynarodowych oraz prowadzi działania mające na celu wzrost wartości spółki.



23. Alicja Koleśnik

PREZES ZARZĄDU DOZ S.A.

Wyznacza kierunki rozwoju i buduje długookresowe strategie działania firmy oraz projektuje i nadzoruje wdrażanie nowych rozwiązań odpowiadających na oczekiwania pacjentów. Od dziewięciu lat pełni funkcję prezesa Zarządu DOZ S.A., firmy polskiej, jednego z największych i najdłużej działających podmiotów na polskim rynku aptecznym i jednocześnie największego pracodawcy na tym rynku. Zatrudnia ponad 5 tys. pracowników, którzy dbają o bezpieczeństwo leczenia farma-

kologicznego ponad 6 milionów pacjentów miesięcznie. Wcześniej przez osiemnaście lat związana z grupą Jeronimo Martins Polska. Ukończyła Wydział Zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu oraz studia podyplomowe MBA i Executive MBA. Jest absolwentką AMP na INSEAD Business School oraz wielu szkoleń biznesowych, w tym na Harvard Business School i Kellogg School of Management. Członek Business Center Club i dyrektor niewykonawczy CEPD N.V.

24. Anna Włodarczyk Moczowska

PREZES ZARZĄDU COMPENSA TU SA VIENNA INSURANCE GROUP I COMPENSA TU NA ŻYCIE SA VIENNA INSURANCE GROUP

Z branżą ubezpieczeniową związana jest od niemal 30 lat. Stoi na czele majątkowej i życiowej Compensy, spółek ubezpieczeniowych w Vienna Insurance Group. Wcześniej odpowiadała za sukces firmy Wiener, którą przeprowadziła przez dwie zmiany właścicielskie, aby w 2019 r. dołączyć do Grupy VIG. Piastowała stanowisko wiceprezes MTU w Grupie Ergo Hestia. Pełniła funkcję Prezydent Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. Obecnie jest przewodniczącą Komisji Rewizyjnej Polskiej Izby Ubezpieczeń.





25. Agnieszka Mosurek-Zava

CEO DOUGLAS POLAND & CEE REGION

Od ponad 24 lat związana z branżą beauty. W 2000 r. rozpoczęła pracę w spółce Douglas w Niemczech, a od 2001 r. odpowiadała za wprowadzenie i rozwój sieci perfumerii w Polsce. Od 2006 r. jest prezesem spółki Douglas Polska. Natomiast od 2009 r. odpowiada za region CEE, do którego obecnie należy dziewięć krajów (Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Bułgaria, Litwa, Łotwa, Estonia, Polska). Pod jej zarządem Douglas zbudował wiodącą pozycję w obszarze nowoczesnej sprzedaży omnichannelowej w sektorze luxury beauty, mając w swej strukturze 319 perfumerii w tym w Polsce 148 oraz autoryzowane perfumerie e-commerce na wszystkich rynkach. Uzyskała tytuł doktora na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, studiowała również w Getyndze, Bonn oraz w Hamburgu. Jest absolwentką prestiżowego programu menedżerskiego IESE w Barcelonie. Wolne chwile spędza z rodziną. Lubi podróże, góry, sport i dobrą literaturę.

26. Joanna Skoczeń

WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA I PREZES
ZARZĄDU VANITYSTYLE

Od 16 lat efektywnie kieruje zespołem spółki, budując strategię rozwoju opartą na zaangażowaniu poprzez zaufanie, otwartą komunikację i społeczną odpowiedzialność. Zarządzana przez nią firma pomaga polskim pracodawcom holistycznie dbać o zdrowie ich pracowników, propagując aktywność i apetyt na życie poprzez oferowanie programów motywacyjnych z zakresu sportu, rekreacji i kultury, pamiętając, że



człowiek, jego potrzeby i pasje jest najważniejszy. Doświadczony strateg i praktyk biznesowy z kilkunastoletnim doświadczeniem w obszarze zarządzania finansami i księgowością w firmach z branży IT, FMCG, doradztwa i konsultingu oraz ochrony środowiska. Absolwentka Wydziału Zarządzania Wojskowej Akademii Technicznej

oraz Wydziału Zarządzania i Marketingu Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania. Posiada dyplom ukończenia studiów podyplomowych Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania z zakresu rachunkowości zarządczej. Ukończyła program Strategic Leadership Academy w ICAN Institute.



27. Ewa Kudlińska-Pyrz

DYREKTOR GENERALNA MARY KAY POLSKA & LITWA

Swoją przygodę z Mary Kay rozpoczęła w 2001 roku, spodobała jej się filozofia firmy, w której to kobiety wymyślały strategię działania i metody jej realizacji. W 2003 r.

wprowadziła firmę do Polski i zbudowała jej strukturę na rynku. Od 2004 roku kieruje także operacjami Mary Kay na Litwie, Łotwie i w Estonii. Absolwentka Politechniki Warszawskiej, przez całe życie zawodowe związana z prestiżowymi markami kosmetycznymi. Została wybrana na stanowisko prezesa Zarządu Polskiego Stowarzyszenia Sprzedaży Bezpośredniej (PSSB) na trzy dwuletnie kadencje z rzędu. Z powodzeniem kreuje pozytywny wizerunek sprzedaży bezpośred-

niej w Polsce. Obecnie pełni funkcję członka Zarządu, będąc ważnym głosem doradczym i decydującym. Od 2017 roku pełni funkcję przedstawiciela rynku polskiego w Światowej Federacji Stowarzyszeń Sprzedaży Bezpośredniej (WF DSA). Jej misją w DSA jest promowanie etycznych zachowań biznesowych. Jej inicjatywy zostały kilkakrotnie uhonorowane przez organizację Polish National Sales Award Certyfikatem Etycznej Sprzedaży i Zarządzania Obsługą Klienta.

28. Ewa Małyszko

PREZES ZARZĄDU PFR TFI

Menedżerka z ponad 20-letnim doświadczeniem na rynku finansowym. Obecnie kieruje PFR TFI, wcześniej zarządzała takimi instytucjami jak: PKO BP Bankowy PTE, KGHM TFI, SEB TFI. Zaangażowana w projekty związane z edukacją finansową, rozwojem aktywności zawodowej kobiet, wellbeingiem i standardami doradztwa finansowego. Prowadzi warsztaty i bierze udział w debatach, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem. Jest członkiem Rady EFPA Polska i jej przedstawicielem w Standards and Qualifications Committee EFPA. Zasiada w Radzie Programowej Europejskiego Kongresu Finansowego oraz Radzie Izby Zarządzających Funduszami i Aktywami. Absolwentka prestiżowego Programme for the Executive Development dla kadry menedżerskiej wyższego szczebla w IMD Institute w Lozannie oraz programu z zakresu zarządzania organizacją w Wallenberg Institute w Szwecji. Współautorka projektu PPK. Aktywnie uczestniczyła także w opracowaniu założeń dla indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego. Jedna z 25 najbardziej zasłużonych osób dla rozwoju rynku kapitałowego w Polsce wg gazety Parkiet.





29. Sylwia Bilaska

GENERAL MANAGER
EDENRED POLSKA

Dynamiczny lider biznesu odnoszący sukcesy w technologii, eCommerce i Payments. Od ponad 15 lat komercjalizuje digital i digitalizuje biznesy na rynkach rozwiniętych i rozwijających się. Obecnie General Manager, członek Zarządu Edenred – globalnego lidera rozwiązań technologicznych w obszarach motywacji i angażowania pracowników, a także budowania lojalności w biznesie oraz zwiększania sprzedaży na rynku

B2B2 C. Doświadczenie zawodowe zdobywała w działach marketingu, sprzedaży i strategii, pracując na poziomie C-level dla firm, takich jak: Tesco Central Europe, PayU Poland i Central Europe, Avon, Philip Morris oraz Oriflame. Członek rad nadzorczych firm technologicznych i FinTech oraz członek Zarządu Polskiej Izby Informatyzacji i Telekomunikacji. Od blisko dekady wspiera mentoringiem kobiety i startupy. W 2016 nagrodzona Digital Champion Award przez Forum Liderów Cyfrowego Biznesu, rok później otrzymała tytuł Charyzmatycznego Lidera, nadany przez magazyn WhyStory. Znalazła się na liście „25 Najbardziej Przedsiębiorczych Kobiet 2022” przygotowanym przez Gazetę Finansową oraz dwukrotnie wyróżniona tytułem Strong Woman in IT – Global Edition w 2021 i 2023 r. Prawnik z wykształcenia, absolwentka European Executive MBA.

30. Agnieszka Servaas

PRZEDSIĘBIORCZYNI, CEO VIVE MANAGEMENT,
WSPÓŁWŁAŚCICIELKA VIVE GROUP, MENTORKA
I CERTYFIKOWANY COACH

Od ponad 25 lat wspiera i współtworzy biznes. Wierzy w dobrostan w życiu i biznesie, który łączy ekologię z gospodarką obiegu zamkniętego. Zarządza grupą spółek VIVE Group, gdzie wdraża gospodarkę o obiegu zamkniętym w modzie, budując ekosystem wspierający planetę. Jest inicjatorką nurtu Textile Upcycling – formy przetwarzania wtórnego odpadów tekstylnych oraz prezeską Fundacji Play Sustain działającej na rzecz upcyklingu i cyrkularności, która wspiera zrównoważone życie i życie ze zrównoważoną modą. Przyczyniła się do rozwoju sprzedaży VIVE Group na 80 rynkach na świecie. Lubi dzielić swoje pasje i doświadczenie z innymi. Jest członkinią zarządu Stowarzyszenia LiderShe oraz Koalicji Liderzy Pro Bono. Z wielką radością towarzyszy liderom w budowaniu przywództwa opartego na wartościach. Angażuje się w inicjatywy wspierające rozwój dzieci i młodzieży, bo wierzy i wie, że jest to inwestycja w przyszłe pokolenia. Przede wszystkim pasjonują ją ludzie. Kocha podróże i poznawanie różnych kultur. W czerwcu 2019 zdobyła Dach Afryki – Kilimandżaro.



31. dr Katarzyna Józwik

GENERAL MANAGER SMARTNEY

Smartney to fintech, którego model biznesowy zapoczątkował rewolucję na rynku kredytów konsumenckich. Ekspert z ponad 20-letnim doświadczeniem w branży finansowej. Stawia na zwinne zarządzanie i budowanie kultury ciągłego testowania nowych rozwiązań. Orędowniczka nowych technologii, przewodnicząca Komisji Fintech przy Związku Przedsiębiorstw Finansowych i popularyzatorka Metaverse w Polsce. Autorka artykułów, panelistka podczas konferencji i webinarów poświęconych rozwiązaniom przyszłości. Ukończyła kolejno Marketing i Zarządzanie w Szkole Głównej Handlowej, Strategic Leadership Academy w ICAN Institute, Fintech Programme w University of Oxford. Fascynatka corporate foresight, uzyskała stopień doktora w SMC University w Szwajcarii. Certyfikowana ekspert ds. Metaverse i Blockchain. W Smartney



prowadzi „Metaverse Taskforce”, mający na celu wyłonienie pierwszych projektów wirtualnych, w które zaangażuje się firma. Uważa, że technologia smart jest przyszłością i że dostęp do finansowania daje ludziom skrzydła, a metaverse wspomaga szeroko rozumiany smart living. Dlatego, że po prostu DA SIĘ.



32.

Katarzyna Suchcicka

PREZES ZARZĄDU OX2 W POLSCE

Od 15 lat związana z energoetyką, a konkretniej z odnawialnymi źródłami energii. Absolwentka studiów inżynierskich za granicą i ekonomicznych w kraju. Ma międzynarodowe doświadczenie w zarządzaniu i budowaniu efektywnych zespołów. Aktywnie uczestniczy w polskiej transformacji energetycznej.



33. Agnieszka Isa

DYREKTOR GENERALNA
AVON COSMETICS POLSKA

nie zarówno w zakresie rozwoju sprzedaży, jak i budowania wartości marki. Od 2009 roku podróżowała po całym świecie, budując kompetencje na poziomie międzynarodowym. Zajmowała kilka kluczowych stanowisk kierowniczych, w tym dyrektora marketingu w Johannesburgu w RPA, dyrektora wykonawczego ds. marketingu na rynki Europy Zachodniej oraz dyrektora wykonawczego ds. marketingu w Stambule na Turcję, Afrykę Północną i Bliski Wschód. Ostatnio pracowała w regionie Azji i Pacyfiku, gdzie zasiadała w zarządach Avon w Szanghaju w Chinach oraz w Manili na Filipinach. Głęboko wierzy i promuje wizję Avon o tworzeniu lepszego świata dla kobiet, wprowadzając inicjatywy skoncentrowane na zdrowiu, bezpieczeństwie i przedsiębiorczości kobiet. Aktywnie wdraża transformację unowocześniającą i digitalującą biznes.

Ma ponad 24-letnie doświadczenie zawodowe, a od 20 lat związana jest z Avon. Swoją karierę rozpoczęła w polskim oddziale. Pracowała na różnych stanowiskach w marketingu, zdobywając doświadcze-

34. Marta Zycińska

DYREKTORKA GENERALNA
POLSKIEGO ODDZIAŁU
MASTERCARD EUROPE

Dołączyła do Mastercard siedem lat temu. Początkowo kierowała działem marketingu w Polsce, a następnie awansowała na stanowisko wiceprezesa ds. marketingu i komunikacji na Europę Środkowo-Wschodnią, z sukcesem łącząc rozwój biznesu z działaniami marketingowymi na 20 rynkach. W ubiegłym roku objęła stanowisko wiceprezesa ds. globalnego marketingu produktowego i B2 B, odpowiadając w szczególności za obszar współpracy Mastercard z fintechami, a także usług przedpłaconych. Jest liderką biznesową z wieloma osiągnięciami w zarządzaniu projektami realizującymi cele komercyjne w obszarach B2 B i B2 C, przy ścisłej współpracy z działami sprze-



daży, rozwoju i produktu. Przed dołączeniem do Mastercard pracowała jako dyrektorka biura marketingu w Grupie PZU, gdzie przeprowadziła rebranding i odpowiadała za wsparcie sprzedaży, komunikację i digital marketing. Wcześniej była związana przez wiele lat z firmą telekomunikacyjną Orange, gdzie kierowała departamentem komunikacji B2 C.



Jest zaangażowana w największe projekty prowadzone przez Grupę. Od 2009 roku była odpowiedzialna za realizację prestiżowego projektu rewitalizacji Fabryki Norblina w Warszawie. Odpowiada za zarządzanie projektami firmy w zakresie asset management. Jest autorką koncepcji Biuro Plus, według której w każdym z projektów Grupy Capital Park wdrażane są indywidualne rozwiązania mające

35. Kinga Nowakowska

CZŁONEK ZARZĄDU, DYREKTOR
OPERACYJNA GRUPY CAPITAL PARK

na celu wsparcie potrzeb najemców. Ich podstawą są wysokiej jakości architektura, ekologia i zrównoważony rozwój, zieleń i jakość otoczenia, promocja sportu i aktywności fizycznej, sztuka i kultura w przestrzeniach wspólnych, szeroki wachlarz usług i kreatywne podejście do asset managementu. Założyła i prowadzi sieć Anielic Biznesu – Black Swan Fund – inwestującą w start-up’y zarządzane przez kobiety. Pełni tam funkcję członka zarządu. Sama inwestuje w start-upy z różnych branż. Jedną z jej najciekawszych inwestycji jest BioBazar – pierwszy w Polsce targ z ekologiczną, certyfikowaną żywnością – który od 10 lat działa na warszawskim rynku.



36. Marta Pilczuk

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA
KRAFT HEINZ W POLSCE

Z branżą związana od 15 lat, międzynarodowe doświadczenie zbierała w regionalnych i globalnych strukturach zakupowych oraz strategicznych Mars i Kraft Heinz. Absolwentka prestiżowego programu Stanford University Leadership Masters. Swoją innowacyjną wizję przywództwa w organizacji opiera na zrównoważonym rozwoju i wspieraniu różnorodności przy jednoczesnej silnej koncentracji na osiągnięciu wyznaczonych celów. Pasjonatka dalekich podróży i poznawania nowych kultur.



37.

Magdalena Bartkiewicz-Podoba

CEO LIEBRECHT & WOOD

Związana z Liebrecht & wood od początków obecności firmy w Polsce. W swojej 25-letniej pracy w Grupie Liebrecht & wood m.in. kierowała pracą Departamentu Prawnego, a od 2002 roku współzarządzała bieżącą działalnością Liebrecht & wood w charakterze członka Zarządu, partnera oraz udziałowca. Od 2018 roku jest CEO Liebrecht & wood w Polsce. Kieruje ponad 70-osobowym zespołem, nadzorując zarówno realizację nowych projektów deweloperskich jak też zarządzanie istniejącym portfelem budynków.

38.

Magdalena Dziewguć

COUNTRY MANAGER
GOOGLE CLOUD POLAND

Menedżer z wieloletnim doświadczeniem w branży nowych technologii. Studiowała prawo i psychologię, ma tytuł Executive MBA SGH oraz GMP Harvard Business School. Od 2014 r. pracuje dla Google. Wcześniej wiceprezes Exatel i członek kilku Rad Nadzorczych. Od 2000 roku współtworzyła rynek usług telekomunikacyjnych dla biznesu w sieci Orange i Plus. Założycielka Digital University oraz LiderSHE w Polsce. Od początku swojej kariery zajmuje się tematyką nowych technologii i ich wpływu na procesy biznesowe w organizacjach. Jako ekspert w dziedzinie innowacji, restrukturyzacji i budowania kultury zaangażowania i współpracy ma za sobą szereg transformacji cyfrowych. Na co dzień mama Soni, Adasia i Franka, aktywnie działa w projektach rozwijających obecność kobiet w przestrzeni publicznej. Głęboko wierzy, że dwa czynniki zmieniają świat na lepsze: nowe technologie i więcej decyzji podejmowanych przez kobiety.



39. Małgorzata Rusewicz

PREZES ZARZĄDU IGTE,
PREZES ZARZĄDU IZFIA

Absolwentka prawa UwB oraz podyplomowych studiów z zakresu ubezpieczeń w SGH. Karierę rozpoczęła w ZUS. Następnie współpracowała z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych oraz Komisją Europejską jako ekspert z zakresu rynku pracy, oraz prawa ubezpieczeniowego. W latach 2005-2007 była związana z Uniwersytetem w Gandawie, gdzie uczestniczyła w programie Training and Reporting on European Social Security. W latach 2007-2012 pracowała w Konfederacji Lewiatan jako dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy oraz Koordynator Rady Rynku Pracy. Była także członkiem Zespołu Trójstronnej Komisji ds. Ubezpieczeń Społecznych, Komitetu ds. Dialogu Społecznego przy Komisji Europejskiej oraz grup eksperckich funkcjonujących w ramach BUSINESSEUROPE. Od 2013 roku stoi na cze-



le Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych, a od 2020 roku także Izby Zarządzających Funduszami i Aktywami. Jest również członkiem Komitetu ds. Product Governance Giełdy Papierów Wartościowych, członkiem Komitetu Nadzorczego w GPW Benchmark oraz członkiem działającej w ramach Ministerstwa Finansów Rady Rozwoju Rynku Finansowego.



40. Justyna Andreas

MANAGING DIRECTOR
COMMERCIAL ENTITIES
W PACKETA GROUP

Ekspertka i praktyk od wielu lat związana z branżą logistyczną. Z ramienia Packety Group wprowadziła i rozwinęła na polskim rynku innowacyjną platformę e-commerce, umożliwiającą sklepom online łatwe w organizacji, szybkie i atrakcyjne cenowo dostawy zagraniczne. Dziś, poza rynkiem polskim, Justyna zarządza też Packetą w Europie Zachodniej, Rumunii, na rynkach bałtyckich, skandynawskich i adriatyckich. Jest liderką, wizjonerką i businesswoman aktywnie przyczyniającą się do wzrostu znaczenia cross-borderu w branży e-commerce. Justyna studiowała na UW i Uniwersytecie Karola w Pradze. Skończyła też studia podyplomowe na Akademii Leona Koźmińskiego.



41.

Maria Magdalena Kwiatkiewicz

WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA
I WSPÓŁWŁAŚCICIELKA YES

Od ponad 35 lat wprowadza na polski rynek najlepszy światowy design. Założycielka Gallerii YES i właścicielka unikatowej Kolekcji Współczesnej Polskiej Sztuki Złotniczej, rejestrującej wszystkie zjawiska zachodzące w tej dziedzinie sztuki od czasów powojennych, aż do dzisiaj. Właścicielka wspaniałej kolekcji biżuterii etnicznej, którą przywozi z licznych podróży.

42.

Irena Rej

PREZES ZARZĄDU DAGOMED PHARMA

Abсолwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Od 27 lat pełni funkcję prezesa Zarządu Izby Gospodarczej „Farmacja Polska” zrzeszającej ponad 115 podmiotów gospodarczych działających w sektorze farmaceutycznym – producentów, dystrybutorów i importerów produktów leczniczych. Właścicielka wytwórni leków homeopatycznych Dagomed Pharma. Aktywnie działa m.in. na rzecz poprawy jakości tworzenia prawa, podejmując wiele inicjatyw zmierzających do eliminacji niejasnych i szkodliwych przepisów. Uhonorowana wieloma prestiżowymi nagrodami.



fot.:PAP/FotoWare FotoWeb

43. Irena Eris

WSPÓŁWŁAŚCICIELKA, DYREKTOR
DS. BADAŃ I ROZWOJU DR IRENA
ERIS

Ukończyła Akademię Medyczną w Warszawie, doktorat obroniła na berlińskim Uniwersytecie Humboldta. Od początku działalności firmy zajmuje się kreacją nowych produktów i zarządza procesem ich powstawania. Laureatka wielu prestiżowych nagród, m.in.: Dama biznesu dziesięciolecia (Business Centre Club, 1999), Biznesmen roku 1999 (tytuł nadany przez studentów SGH, 2000), Nagroda Kisiela za stworzenie wielkiego, średniego przedsiębiorstwa (tygodnik „Wprost”, 2000), Perły Biznesu 2003 r. za stworzenie najcenniejszej polskiej marki z nazwiska (miesięcznik „Businessman”, 2003). W 2004 r. zajęła wysoką, 20., pozycję na liście najbardziej wpływowych kobiet w dziejach



Polski – kobiet, które odwróciły bieg wydarzeń, przełamały stereotypy, zainicjowały nowy sposób myślenia (Poczet Kobiet Wpływowych, tygodnik „Polityka”, 2004). W 2014 została nominowana w plebiscycie „Ludzie Wolności”, zorganizowanym na 25-lecie Solidarności w kategorii biznes. 5 czerwca 2014 r. za wybitne zasługi dla rozwoju i promocji polskiej przedsiębiorczości, za osiągnięcia w działalności społecznej została odznaczona Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski.



44. Teresa Mokrysz

ZAŁOŻYCIELKA GRUPY MOKATE

Niewielką rodzinną firmę przekształciła w międzynarodową Grupę Mokate, sprzedającą dziś swoje produkty do ponad 70 państw na całym świecie. Z sukcesem wprowadziła Mokate do czołówki europejskich producentów żywności. Wybudowała od podstaw kombinat produkcyjny w Ustroniu i Żorach, rozbudowała i zmo-

dernizowała zakład Mokate w Czechach. Podtrzymuje tradycyjne wartości firmy rodzinnej, opartej wyłącznie na bazie polskiego kapitału. Została wyróżniona m.in. tytułem „Najbardziej Przedsiębiorczej Kobiety Świata” przez Międzynarodową Fundację Przedsiębiorczości Kobiet z Los Angeles. Otrzymała szereg prestiżowych odznaczeń i nagród, w tym Krzyż Oficerski Orderu Odrodzenia Polski nadany przez Prezydenta RP. Uczestniczy w życiu społecznym i gospodarczym kraju. Od lat jest członkiem Polskiej Rady Biznesu. Patronuje przedsięwzięciom ze sfery kultury i nauki, wspomaga materialnie funkcjonowanie placówek służby zdrowia, domów opieki, szkół. 1 stycznia 2016 r. przekazała zarządzanie rodzinną firmą w ręce syna – Adama Mokrysza.

45.

Dorota Soszyńska

WSPÓŁWŁAŚCICIELKA
I DYREKTOR KREATYWNA OCEANIC

Absolwentka Akademii Muzycznej na Wydziale Wychowania Muzycznego i Fortepianu. To właśnie muzyka nauczyła ją wrażliwości, analitycznego myślenia i precyzyjności, które bardzo przydają się w codziennej pracy. Bo choć muzyka pozostała jej wielką miłością, swoje życie związała z branżą kosmetyczną. Jest współwłaścicielką i dyrektorką kreatywną firmy Oceanic, która od ponad 30 lat troszczy się o skórę wrażliwą



i skłoną do alergii oraz Euro Fragrance. Bez wahania może powiedzieć, że lubi swoją pracę, która jest dla niej fascynującą i pełną wyzwań przygodą. Zadeklarowana frankofilka – miłośniczka kultury i mody francuskiej.



46.

Magdalena Bezulska

PREZES ZARZĄDU VEOLIA TERM

Związana z Grupą Veolia od 1999 r. W 2005 r. zorganizowała i prowadziła dział sprzedaży usług środowiskowych dla klientów przemysłowych. Od 2008 r. w spółce Veolia Usługi dla Środowiska pełniła funkcję prokurenta i dyrektora ds. personalnych i korporacyjnych. W tym okresie odpowiadała za integrację spółek z Grupy Veolia i SULO, do jej kompetencji nale-

żało także zbudowanie oraz realizacja strategii personalnej i współpracę ze związkami zawodowymi. W latach 1999- 2008 pełniła również funkcje członka zarządu i Rad Nadzorczych spółek zależnych. Od lipca 2012 r. pracuje w dywizji energetycznej grupy na stanowisku dyrektora HR. Od sierpnia 2013 r. do 12 maja 2019 r. pełniła funkcję dyrektora HR Grupy Veolia w Polsce, członka zarządu spółki Veolia Energia Polska. W tym czasie odpowiadała za transformację obszaru HR, stworzenie strategii personalnej odpowiadającej na wyzwania biznesowe i jej realizację. Nadzorowała obszar dialogu społecznego i realizację zmian za-

kładowych układów zbiorowych pracy w spółkach. W latach 2016-2018 nadzorowała również spółkę Veolia Centrum Usług Wspólnych. Pełni funkcje członka Rad Nadzorczych spółek w Warszawie, Poznaniu, Łodzi, Tarnowskich Górach, CUW. Od marca 2019 r. dołączyła do zarządu Fundacji Veolia. Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych. Ukończyła również francuskie studia podyplomowe na Uniwersytecie Lille w zakresie zarządzania terytorialnego i Executive MBA HR na Uczelni im. Łazarzskiego. Posiada dyplom Ministra Skarbu Państwa – Licencję członka Rad Nadzorczych.

47. Magda Gessler

RESTAURATORKA, OSOBOWOŚĆ
MEDIALNA

Restauratorka, właścicielka i współwłaścicielka wielu lokali w Polsce. Największą popularność zdobyła dzięki programowi „Kuchenne rewolucje”. Magda Gessler jest córką Mirosława Ikonowicza, korespondenta Polskiej Agencji Prasowej. Jest jurorką w programie „MasterChef”.



fot.:PAP/Foton



© @remi_dabrowski

48. Katarzyna Bonda

PISARKA, AUTORKA BESTSELLERÓW

Pisarka, autorka książek dokumentalnych. Z wykształcenia dziennikarka i scenarzystka. Urodzona w 1977 r. w Białymstoku. Obecnie mieszka w Warszawie. Wszystkie jej powieści zyskały status bestsellerów. Jest autorką trylogii kryminalnej z Hubertem Meyerem („Sprawa Niny Frank”, „Tylko martwi nie kłamią”, „Florystka”), dokumentów kryminalnych „Polskie morderczynie” i „Zbrodnia niedoskonała” oraz podręcznika „Maszyna do pisania”. Ogromną popularność oraz prestiżowe nagrody przyniosła jej seria z profilerką Saszą Zatuską: „Pochłaniacz”, „Okularnik”, „Lampiony”. „Pochłaniacz” otrzymał Nagrodę Publiczności na Międzynarodowym Festiwalu Kryminałów 2015, a „Okularnik” – nagrodę Bestsellery Empiku 2015.



49. Karolina Frąckowiak

COMMERCIAL DIRECTOR EAST
AND SOUTHEAST EUROPE YARA
INTERNATIONAL ASA, PREZES ZARZĄDU
YARA POLAND

Karolina Frąckowiak ma wykształcenie wyższe rolnicze oraz tytuł doktora nauk rolniczych. Z firmą Yara Poland jest związana od roku 2013, gdzie pracowała w dziale Agronomii i Marketingu, na stanowiskach Agronomu Specialist, następnie Agronomu Manager East Europe oraz Agronomu&Marketing Director East Europe. Karolina Frąckowiak będzie odpowiedzialna za sprzedaż nawozów Yara w Polsce oraz w krajach Europy Wschodniej i Środkowo Wschodniej (m.in. Czechy, Węgry, Rumunia, Ukraina).

50. Agnieszka Drzyżdżyk

PREZES ZARZĄDU, DYREKTOR
ZARZĄDZAJĄCY ALUMETAL



Związana ze spółką od 2003 roku. W latach 2003-2010 pracowała w zespole Działu Handlowego, początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, a następnie jako specjalista ds. handlowych. Od 2010 roku przejęła rolę osoby zarządzającej Zespołem Sprzedaży w ramach Działu Handlowego jako kierownik Działu Sprzedaży. Sześć lat później, w 2016 roku, objęła stanowisko dyrektora Sprzedaży. W 2017 roku została powoła-

na do Zarządu Alumetal i objęła funkcję członka Zarządu dyrektora handlowego. Od 17 kwietnia 2019 roku pełni funkcję prezesa Zarządu we wszystkich polskich spółkach Grupy Alumetal. Jest absolwentką Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, a także posiada dyplom Executive Master of Business Administration Krakowskiej Szkoły Biznesu prowadzonej przez Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

POMAGANIE JEST W NASZYM DNA

Z Anetą Podymą, prezes Zarządu Unum,
rozmawia Katarzyna Mazur.

Jak udaje się Pani angażować tak dużą liczbę pracowników w działania charytatywne? Jakie korzyści z aktywności wolontaryjnej, prospołecznej, proekologicznej, widzi Pani sama oraz widzą Pani pracownicy?

Pomaganie jest w naszym DNA. Branża, którą reprezentujemy – ubezpieczenia na życie – sprawia, że jesteśmy blisko ludzi. Towarzyszymy im także w trudnych życiowych wydarzeniach. To wymaga od nas wszystkich wrażliwości i empatii. Ponadto w codziennej pracy kierujemy się wartościami takimi jak uczciwość, odpowiedzialność i zaangażowanie. Nasze działania społeczne realizuje funkcjonująca od 2009 r. Fundacja Unum. Każdego roku ponad 50 proc. pracowników i współpracowników Unum – a jest nas już ponad 800 osób – angażuje się w akcje charytatywne. Za każdym razem mamy bardzo duży odzew. To zasługa Fundacji, która zmieniła nasz sposób myślenia – dzięki niej czynienie dobra to dla nas codzienność. Wierzymy, że niesienie pomocy oprócz faktyczne-

go wsparcia lokalnych społeczności, scala również zespoły, uczy komunikacji i wzmacnia nasze więzi.

W ubiegłym roku po raz kolejny Unum zostało wyróżnione jako firma przyjazna klientowi. W jaki sposób przekazuje Pani swojemu zespołowi, że klient jest naprawdę ważny i relacja z nim jest istotą działalności?

Zacznijmy od relacji wewnątrz firmy – wielu młodych ludzi, którzy do nas dołączają, po jakimś czasie pracy mówi, że dzięki atmosferze w Unum zburzyliśmy im sposób myślenia o korporacji. Nasi pracownicy i współpracownicy czują się częścią czegoś, co ma sens – łączy nas serdeczność i wzajemne wsparcie. Wszyscy rozumiemy, po co tu jesteśmy i jaka jest nasza rola. Ochrona życia i zdrowia naszych klientów jest priorytetem dla nas wszystkich. Chcemy chronić jak największą liczbę rodzin w Polsce. A „chronić”, oznacza dla nas wypłacać należne świadczenia i spełniać dane klientom obietnice. Za każdą polisą, za każdym klientem kryje się osobista historia

i do każdego klienta podchodzimy indywidualnie. Nie ma innej drogi.

Dużo dzisiaj w przestrzeni medialnej, w dyskusjach na temat zarządzania firmami mówi się o potrzebie tworzenia różnorodnych zespołów. Jakie jest Pani podejście do różnorodności w firmie i jak to się przekłada na budowanie zespołu Unum?

Różnorodność to moje oczko w głowie. I priorytet dla całego Unum – począwszy od prezesa Unum w Stanach Zjednoczonych, przez naszych kolegów w Wielkiej Brytanii czy Irlandii. Wszystkie relacje budujemy w oparciu o wzajemny szacunek. To jest również szacunek do różnorodności myśli, pomysłów, podejścia. Do tego niezbędna jest odwaga. Dajemy sobie

**WSZYSCY ROZUMIEMY,
PO CO TU JESTEŚMY
I JAKA JEST NASZA ROLA.
OCHRONA ŻYCIA I ZDROWIA
NASZYCH KLIENTÓW JEST
PRIORYTETEM DLA NAS
WSZYSTKICH.**



ZA KAŻDĄ POLISĄ, ZA KAŻDYM KLIENTEM KRYJE SIĘ OSOBISTA HISTORIA I DO KAŻDEGO KLIENTA PODCHODZIMY INDYWIDUALNIE. NIE MA INNEJ DROGI.

Żyjemy w dynamicznych czasach, jeżeli chodzi o sytuację geopolityczną i gospodarczą. Jak te ostatnie lata wpłynęły na rozwój produktów oferowanych przez Unum i Wasze kanały komunikacji?

Ostatnie lata faktycznie nie pozwalają nam odpocząć. Najpierw pandemia, która była wielkim momentem „sprawdzam”. Wywróciła nasze życie do góry nogami. Teraz wojna w Ukrainie. To są punkty zwrotne w myśleniu człowieka o bezpieczeństwie. Pokazujemy klientom, jak blisko jesteśmy, jak odpowiedzialni jesteśmy i jak wielkie znaczenie ma posiadanie ubezpieczenia. Nie tylko jako Unum, ale jako cała branża ruszyliśmy z edukacją. I musimy to kontynuować, bo wszyscy, jako ludzie bardzo szybko zapominamy o złych doświadczeniach. Działamy więc w tej materii bardzo intensywnie z Polską Izbą Ubezpieczeń. Budujemy świadomość Polaków. Bardzo ważnym elementem, który rozwinął się podczas pandemii, jest technologia. Rozmowy z klientami online, podpisy elektroniczne, telekonferencje, AI. Dzięki temu nasze procesy mogą przebiegać o wiele szybciej, być bardziej transparentne. To niezwykle ważne z punktu widzenia budowania relacji z klientami. A te są dla nas najważniejsze. ■

i ludzi wokół nas przyzwolenie na bycie innymi. Mamy odwagę słuchać pracowników, współpracowników i klientów. Wychodzimy poza swoją strefę komfortu. Przyjmujemy każde „nie zgadzam się”, „widzę to inaczej”. Każdy, niezależnie od stanowiska i tego, co ma na wizytówce, może mieć inny pomysł, inną opinię czy punkt widzenia. Takie podejście sprzyja otwartości, także w kontekście akceptacji innych różnorodności.

Dla mnie osobiście równość jest niezwykle istotna. Często mówię o tym, że jesteśmy różni, ale równi. W Unum program różnorodności opiera się na trzech filarach: różnorodności płciowej, wiekowej i sprawnościowej. Organizujemy Tydzień Równości, a w jego ramach proponujemy webinary, spotkania z ciekawymi ludźmi, prelekcje, dyskusje. Otwarcie się angażujemy, by każdy czuł się w naszej firmie równo ważny.

ZNALEŹĆ CZAS NA RÓWNOWAGĘ,

czyli jak łączyć aktywne życie zawodowe z osobistym

Jesteśmy przemęczeni i nie potrafimy się regenerować. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z warunków zachowania zdrowia, dobrego samopoczucia i satysfakcji z pracy i z życia prywatnego. Brak tej równowagi może prowadzić do chronicznego przemęczenia, frustracji, problemów rodzinnych, poczucia osamotnienia, a w konsekwencji do wypalenia zawodowego a nawet do poważnych chorób.



RENATA WRONA,

właścicielka firmy szkoleniowej, trenerka biznesu i rozwoju osobistego, coach ICF, wykładowczyni akademicka, Mentorka, Konsultantka metod DISC, nauczycielka mindfulness, jogi i relaksacji, autorka książek z zakresu sukcesu, rozwoju i relacji w życiu kobiety.

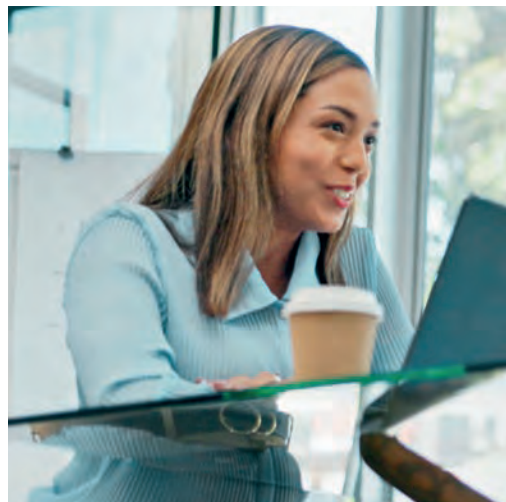
Należy zwrócić przede wszystkim uwagę na rosnący w nas stres. Skutków stresu w pracy doświadcza niemal co czwarty pracownik w Unii Europejskiej, a statystyki pokazują, że około 60 proc. przyczyn absencji chorobowej ma związek ze stresem. Stres zajmuje drugie miejsce wśród najczęściej zgłaszanych problemów

zdrowotnych związanych z pracą zawodową. Z badań wynika, że w ostatnich latach odnotowujemy wypalenie zawodowe nawet już po półtora roku pracy.

Jednak łączenie aktywnego życia zawodowego z osobistym i życie w tzw. równowadze jest możliwe, jeśli tylko zarówno organizacje jak i sami menedżerowie i pracownicy zdecydują się na kilka niewielkich, aczkolwiek istotnych zmian w zawodowym i prywatnym życiu.

Work-life blending – skuteczny trend w walce o równowagę

Dziś już wiemy, że sztywne metody work-life balance utrzymujące sztuczną granicę między obiema strefami, strefą zawodową i strefą prywatną, nie sprawdzają się we współczesnym świecie. Coraz większą popularność zyskuje nowa koncepcja – Work-life blending, która akceptuje integralność strefy zawodowej i prywatnej, pojedna-



nie ich a nawet mieszanie w tym samym czasie. Koncepcja work-life blending zakłada pełne zrozumienie, że żyjemy w świecie, w którym jednocześnie jesteśmy zajęci terminowym wykonywaniem zadań służbowych, ale także koniecznością umówienia i odbycia wizyty u lekarza, zrobieniem zakupów czy wyjściem na spacer. W obecnych czasach, kiedy granica między pracą i życiem prywatnym coraz bardziej się zaciera, także pracodawcy zmieniają swoje podejście. Nowoczesne firmy stawiają na elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca zdalna (home office), mieszane formy (np. przez dwa dni praca w biurze i trzy dni praca w domu) oraz elastyczne godziny pracy, aby pracownicy mogli jak najlepiej połączyć zawodową i prywatną strefę życia.

Gdy pracownik, w zależności od potrzeb, wykonuje służbowe bądź prywatne obowiązki, kompleksowo zarządza swoim czasem, energią, odpoczynkiem i dodatkowymi zajęciami, obie strefy przenikają się i współgrają ze sobą, nie wywołując frustra-



cji, że któraś strefa jest zaniedbywana. Życie staje się bardziej aktywne i jednocześnie bardziej satysfakcjonujące zarówno dla pracownika oraz dla organizacji. W tym celu organizacje przeprowadzają także szkolenia dla pracowników z tematyki Work-life blending, aby nauczyli się stosować go w praktyce.

Nowoczesne organizacje świadome różnic generacyjnych

Coraz częściej w organizacji pracują pracownicy z różnych generacji, tak więc i ich potrzeby, możliwości oraz sposób życia są różne. I, wbrew obawom wielu zarządców, właśnie w tej różnorodności możemy dopatrywać się siły danej organizacji. Organizacje powinny stawać się inteligentne generacyjnie, zrozumieć różnice każdej generacji i przygotować portfel współpracy tak, aby każde pokolenie mogło wykorzystać swoje mocne strony. Rozumieć, że inaczej pracuje pracownik z generacji X, przyzwyczajony, aby nie odbierać telefonu i nie sprawdzać służbowej

KONCEPCJA WORK-LIFE BLENDING ZAKŁADA PEŁNE ZROZUMIENIE, ŻE ŻYJEMY W ŚWIECIE, W KTÓRYM JEDNOCZEŚNIE JESTEŚMY ZAJĘCI TERMINOWYM WYKONYWANIEM ZADAŃ SŁUŻBOWYCH, ALE TAKŻE KONIECZNOŚCIĄ UMÓWIENIA I ODBYCIA WIZYTY U LEKARZA, ZROBIENIEM ZAKUPÓW CZY WYJŚCIEM NA SPACER

poczty po wyjściu z biura i czas po pracy traktować, jako czas wolny, a dla pokoleń Y i Z, bycie cały czas obecnym i dostępnym w sieci, jest czymś naturalnym i integracja obu stref, zawodowej i prywatnej, jest dla nich zupełnie naturalna.

Znaczące więc staje się elastyczne i indywidualne podejście organizacji do każdego pracownika, między innymi poprzez zapewnienie zatrudnionym z każdego pokolenia optymalnego dla niego sposobu pracy. Takiego,

który z jednej strony zapewni firmie maksymalną efektywność pracowników, a z drugiej pozwoli pracownikom działać w taki sposób, który umożliwi im godzenie zawodowych obowiązków z życiem prywatnym. Przechodzenie na projektowy i zadaniowy sposób rozliczania pracy, zamiast sztywnego pilnowania godzin czy kontrolowania pracowników. Tak, aby każdy indywidualnie w optymalny dla siebie sposób mógł organizować swój czas pracy i odpoczynku. Nowe podejście do pracy to zgoda na to, aby każdy pracował zgodnie ze swoją biologią i potrzebami.

Wprowadzenie praktyk Mindfulness – skuteczne remedium na ogólny chaos

Wielu menagerów żyje w stanie psycho-fizycznego wyczerpania co przekłada się na spadek wydajności oraz na problemy z relacjami interpersonalnymi zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. Są przeciążeni pracą i wyzwaniem. Mają problemy z koncentracją, ze snem, nie potrafią efek-



tywnie zarządzać swoimi emocjami i stresem, a przecież powinni jeszcze mieć energię na to, by być wsparciem dla swojego zespołu.

Tu z pomocą przychodzi mindfulness, czyli praktyka uważności, która wspiera utrzymanie maksymalnej wydajności, kreatywności i motywacji, nawet w obliczu ciągłych zmian i stresu.

Globalne firmy takie jak: Apple, Procter & Gamble, McKinsey, General Mills, eBay, które wdrożyły i nadal rozwijają regularne kursy mindfulness, lekcje relaksacji oraz programy redukcji stresu poprzez uważność, obserwują spadek poziomu stresu wśród pracowników oraz zdecydowany wzrost poziomu odczuwalnego relaksu, jakości snu, co przekłada się na wyraźną produktywność pracowników. Jednak coraz częściej także nasze rodzime, mniejsze firmy decydują się na wsparcie menagerów i pracowników poprzez organizowanie im kursów Mindfulness. Jest to metoda poprawy uważności i świadomej obecności, dzięki której

znaczaco redukuje się stres, poczucie wypalenia, presja czy nerwowość działania. A właśnie stan emocjonalny pracownika oddziałuje w największym stopniu na poziom zaangażowania w pracy, koncentrację w działaniu, popełniane błędy i efektywność radzenia sobie z nimi oraz nerwowość i konfliktowość w relacjach zarówno zespołowych jak i indywidualnych.

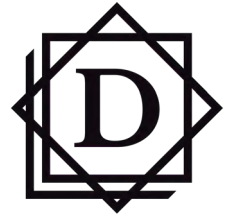
Mindfulness jest sprawdzoną metodą, opracowaną naukowo ponad 30 lat temu przez prof. Jona Kabat-Zinna i jest od lat wykorzystywany w biznesie jako element rozwoju pracowników w organizacjach świadomie inwestujących w kulturę zdrowia

CORAZ CZĘŚCIEJ TAKŻE NASZE RODZIME, MNIEJSZE FIRMY DECYDUJĄ SIĘ NA WSPARCIE MENAGERÓW I PRACOWNIKÓW POPRZEC ORGANIZOWANIE IM KURSÓW MINDFULNESS.

pracowników. Liczne badania nad mindfulness wskazują, że już po kilku tygodniach treningu mentalnego technikami mindfulness pojawiają się pozytywne zmiany w mózgu związane z koncentracją i równowagą wewnętrzną. Wykazano, że trening uważności przynosi pozytywne efekty dla ogólnego dobrostanu człowieka np.: lepszej koncentracji, uważnego wykonywania zadań, zmniejszenie stresu i doświadczenia lęku, odczuwania bólu fizycznego i stanów depresyjnych, zmniejszenie nadmiernej reaktywności emocjonalnej i poprawa relacji z samym sobą oraz poprawa relacji z innymi. Można stwierdzić, że w obecnym stanie wiedzy naukowej, również neurobiologicznej, mamy niezbitę dowody na to, że rozwijanie uważności jest korzystne dla zdrowia, równowagi psychicznej i relacji z innymi, a to pozwala nam aktywniej wypoczywać i efektywniej pracować, lepiej zarządzać swoją energią.

Kształtowanie nowych postaw to proces długofalowy. Przy wsparciu trenera uczestnicy mają szansę na integrację poprzez refleksje i wgląd w swój styl życia, system przekonań i założeń do własnych możliwości. Jest to sposób na budowanie nowych nawyków i wprowadzania zmian nawet tam, gdzie wydają się one początkowo niemożliwe. Dzięki temu zarówno organizacje jak i pracownicy, mogą w sposób trwały doskonalić i rozwijać się, dostosowując do wymogów współczesnych czasów łącząc aktywne życie zawodowe z satysfakcjonującym życiem osobistym. ■





DRZAZGA CLINIC



Zapraszam Beata Drzazga - Założyciel

CO WSPIERA, A CO OGRANICZA ZAWODOWY ROZWÓJ KOBIET?

Temat wyrównywania szans kobiet na rynku pracy od lat jest dyskutowany w społeczeństwie. Jedni powiedzą, że przecież żadnego problemu nie ma i istnieje na tym polu „równouprawnienie”, inni uważają ten temat za niezwykle istotny do uregulowania. Pomimo istniejących różnic w spojrzeniu na ten problem, faktem jest, że kobiety są pomijane w wyborze na wysokie stanowiska w przedsiębiorstwach – zgodnie z badaniami z grudnia 2022 r., w Polsce w zarządach spółek zasiada zaledwie 17 proc. kobiet.



MARTYNA ZGAIŃSKA,
HR Business Partner, XTB

Za tą liczbą stoi wiele różnych czynników – kobiety ze względu na utrwalony tzw. tradycyjny model rodziny niejednokrotnie nie podejmują zatrudnienia w ogóle z uwagi na chęć lub konieczność zajmowania się domem i rodziną. Niektóre z nich nawet pomimo chęci rozwijania kariery, zmuszone są do przerwy w aktywności zawodowej na rzecz urodzenia i wychowania dzieci. Bariery jest także brak rozbudowanego systemu pomocy młodym rodzicom – w dużych miastach żłobków i przedszkoli jest pod dostatkiem, lecz niejednokrotnie

już sam „wyścig” o miejsce w takiej placówce stawia rodziców na przegranej pozycji. W mniejszych miejscowościach liczba dzieci zdecydowanie przewyższa liczbę miejsc zapewnioną w placówkach. Niejednokrotnie rodziny muszą więc zdecydować, kto zostanie z dzieckiem w domu. Zgodnie z danymi ZUS, w 2021 r., zaledwie 1 proc. mężczyzn skorzystało z urlopu rodzicielskiego.

Wesprzeć rozwój kobiet na rynku pracy

Powyższe problemy mogą zostać w pewnym stopniu rozwiązane poprzez wsparcie rozwoju kobiet na rynku pracy. W minionym roku wprowadzone zostały dyrektywa work-life balance oraz dyrektywa w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, które sprowokowały dyskusję na temat udziału kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Pierwsza z nich wprowadziła m.in. urlop rodzi-

cielski dedykowany wyłącznie dla ojców. Druga z nich wprowadziła na pracodawców m.in. obowiązek sprawozdawczości w odniesieniu do danych na temat nierówności w wynagrodzeniach. Oznacza to, że pracodawca będzie miał obowiązek raportować szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń, także w podziale na płeć pracowników. Obie regulacje powinny sprzyjać możliwościom rozwoju kobiet w strukturach przedsiębiorstwa oraz redukować ewentualnie istniejące luki płacowe.

Polskie prawo także nie pozostaje obojętne na rozwój zawodowy kobiet. W minionym roku do Kodeksu pracy zostały wprowadzone przepisy, które objęły szczególną ochroną rodziców małych dzieci korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem – pracownicy (zarówno



kobiety, jak i mężczyźni) są objęci ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części oraz urlopu ojcowskiego, lub jego części do dnia zakończenia korzystania z tych urlopów. Takie regulacje powinny wpłynąć pozytywnie na większą skłonność mężczyzn do korzystania z przysługujących im uprawnień.

Regulacje wprowadzone do polskiego kodeksu wpłynęły na konieczność dostosowania się pracodawców do zmieniających się oczekiwań pracowników-rodziców. Zgodnie z wprowadzonymi w zeszłym roku przepisami, pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8.

roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie dla niego elastycznej organizacji pracy. Polegać ona może m.in. na możliwości wnioskowania o pracę zdalną, w systemie skróconego tygodnia pracy czy obniżenia wymiaru czasu pracy. Celem wszystkich rozwiązań jest umożliwienie pracownikowi pogodzenie rodziciel-

**POLSKIE PRAWO NIE
POZOSTAJE OBOJĘTNE
NA ROZWÓJ ZAWODOWY
Kobiet.**

stwa z pracą zawodową. Niektórzy z pracodawców decydują się także na inne udogodnienia dla kobiet wracających do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego. Część firm oferuje dla dzieci miejsca w żłobkach na terenie zakładu pracy, niektórzy umożliwiają pracownikom przedłużenie pobytu z dzieckiem w domu w formie tzw. dodatkowego urlopu rodzicielskiego, płatnego w 100 proc., jeszcze inne przedsiębiorstwa oferują tzw. programy re-boardingowe, które wspierają rodziców po powrocie i w ponownym wdrożeniu się do pracy.

Z pomocą programów

Kobietom wsparcie mogą również zapewnić coraz częściej spotykane programy mentoringowe oraz programy równościowe. Pro-



gramy mentoringowe mogą mieć na celu pomoc w świadomym kształtowaniu kariery zawodowej lub wzmocnienie pozycji kobiet wracających na rynek pracy po przerwie. Z kolei programy równościowe często koncentrują się na ustalaniu parytetów w przedsiębiorstwach, co ma na celu stopniowe przyzwyczajanie społeczeństwa do równego udziału kobiet na wysokich stanowiskach. Kierunek ten wspiera dyrektywa¹, która weszła w życie 27 grudnia 2022 r., mająca na celu poprawę równowagi płciowej wśród dyrektorów spółek giełdowych. Zakłada ona, że 40 proc. niewykonawczych członków zarządu lub 33 proc. wszystkich dyrektorów powinny stanowić osoby z płci obecnie niedostatecznie reprezentowanej.

Jak już zostało zauważone, przerwa kobiet w pracy zawodowej niejednokrotnie stanowi dla nich wyzwanie. Taka przerwa w aktywności na rynku pracy może trwać zarówno 1 rok (okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego), jak i 4 lata (dodając urlop wychowawczy). W momen-

cie, gdy inni pracownicy wspinają się po coraz to wyższych szczeblach kariery lub zdobywają nowe umiejętności czy uprawnienia, kobiety spędzają ten czas na wychowywaniu dzieci. Po powrocie do pracy także nie mają łatwo – zostawiają dziecko w placówce lub z nianią. Oba rozwiązania niejednokrotnie wiążą się z ponoszeniem bardzo wysokich kosztów dla całej rodziny – zarówno finansowych, jak i emocjonalnych. Kobieta po powrocie także w pracy spotyka szereg wyzwań, np. konieczność współpracy z nowymi współpracownikami, w zupełnie przekształconej strukturze firmy czy w oparciu o zupełnie nowe systemy operacyjne.

Dyskryminacja kobiet w miejscu pracy

Tematem, o którym rzadko mówi się otwarcie, ale który może mieć miejsce, jest dyskryminacja kobiet w miejscu pracy. Podobno zdarzają się przypadki, gdy kobiet nie zaprasza się na część firmowych spotkań, ich pomysły spotykają się z krytyką ze strony mężczyzn, a one same doświadczają

TEMATEM, O KTÓRYM RZADKO MÓWI SIĘ OTWARCIE, ALE KTÓRY MOŻE MIEĆ MIEJSCE, JEST DISKRYMINACJA KOBIET W MIEJSCU PRACY.

istnienia tzw. szklanego sufitu. Jednak w tych przypadkach trudno odnieść się do konkretnych danych, ponieważ nie są one raportowane na szeroką skalę.

Według ekspertów kobiety w młodym wieku mogą w ogóle nie być brane pod uwagę w momencie awansowania pracowników na wyższe szczeble. Powodem tego ma być błędne przekonanie pracodawców o tym, że zatrudnienie takiej kobiety może spowodować problem w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w momencie, gdy zdecyduje się ona na powiększenie rodziny lub obawy, że posiadanie dzieci



będzie wiązało się z częstszymi absencjami w pracy. Wszystko to jednak jest spowodowane wzorcami kulturowymi, albowiem tylko w „tradycyjnym modelu” rodziny panuje przekonanie, że tylko i wyłącznie kobieta zajmuje się dzieckiem.

Pomimo że Polska w zestawieniu Women in Work Index, które ocenia sytuację kobiet na rynku pracy, awansowała na 8. miejsce w krajach OECD, co wzbudza duży entuzjazm, temat ten nie powinien być bagatelizowany. Pewne ograniczenia dla kobiet w rozwo-

ju na rynku pracy nadal istnieją i powinniśmy je diagnozować oraz mówić o nich głośno. W dzisiejszych czasach mamy możliwość korzystania z wielu narzędzi pomocnych kobietom jak wymienione powyżej. Jednak to wszystko samo w sobie nie jest w stanie dokonać rewolucyjnych zmian.

Kluczowe są przede wszystkim zmiany światopoglądowe. Niejednokrotnie kobiety łączące rolę pracownika z wychowywaniem dzieci wzorują się na modelu rodzinnym, w którym ich matki także były aktywnymi zawodowo.

Z kolei kobiety-menedżerki rzadziej pochodzą z rodzin o „tradycyjnym modelu”, gdzie jedynie ojciec pracował zawodowo. Dlatego punktem wyjścia do zmiany pozycji kobiet na rynku pracy powinna być przede wszystkim edukacja i podnoszenie świadomości społecznej. ■

1. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en

DOCENIAMY PŁATNOŚCI BEZGOTÓWKOWE

Z Joanną Erdman, prezeską zarządu Fundacji Polska Bezgotówkowa, rozmawiała Katarzyna Mazur.

Jaka przyszłość czeka cyfrowe płatności? Co wpływa na rynek, kształtuje go, a co go ogranicza?

Rynek cyfrowych płatności bardzo dynamicznie się rozwija i dotyka praktycznie wszystkich obszarów naszego codziennego życia. Dzieje się tak przede wszystkim z uwagi na rozwój nowych technologii, w tym biometrii i sztucznej inteligencji, internetu rzeczy czy technologii mobilnych i chmurowych – te obszary wykorzystuje do rozwoju innowacji i zabezpieczeń branża płatnicza. Drugi obszar rozwoju to rosnące oczekiwania klientów – obok szybkości, wygody i bezpieczeństwa pojawiają się dodatkowe wyzwania dla dostawców usług: natychmiastowość, interopera-

cyjność oraz inkluzywność. W obszarze ograniczeń dostawcy usług płatniczych najczęściej wskazują zbyt wolne dostosowywanie się prawa krajowego i unijnego do zmieniającej się rzeczywistości, co powoduje niepewność regulacyjną.

Jak płatności bezgotówkowe oceniają przedsiębiorcy?

Aż 74 proc. uczestników Programu Fundacji potwierdza pozytywne zmiany obserwowane przez przedsiębiorców po uruchomieniu płatności bezgotówkowych w swojej firmie. Dotyczą one wzrostu obrotów, liczby klientów czy zmiany wizerunku firmy na bardziej nowoczesny. W małych ośrodkach to często również wyróżnik wobec konkurencji, ale w dzisiejszych



trudnych warunkach rynkowych najważniejsze jest zaspokojenie potrzeb wszystkich grup potencjalnych klientów. Udostępnienie konsumentom możliwości wyboru sposobu dokonania płatności – kartą, telefonem lub gotówką – przynosi realną korzyść dla przedsiębiorcy w postaci możliwości rozwoju czy skalowania biznesu. Dlatego też ponad 80 proc. uczestników Programu Fundacji poleca możliwość skorzystania z bezpłatnych terminali kolejnym przedsiębiorcom. Warto myśleć o rozwoju działalności i wspierających go narzędziach, brać pod uwagę te usprawnienia, które ułatwią i przyspieszą obsługę klientów, ograniczą pomyłki kasowe oraz będą zgodne z oczekiwaniami konsumentów, jak wybór preferowanej metody płatności. ■



ZARZĄDZANIE W KOBIECYM STYLU, CZYLI JAKIE?

Wokół tematu zarządzania czy sprawowania kierowniczych ról przez kobiety narosło wiele mitów. Wciąż w wielu organizacjach pokutuje przekonanie, że najlepszymi menedżerami są mężczyźni. Na szczęście nie brakuje też przykładów i dowodów na to, że kobiece podejście do zarządzania cieszy się coraz większym uznaniem, a pomimo licznych wyzwań z jakimi panie muszą się zmierzyć, organizacje przez nie kierowane osiągają wymierne sukcesy.



JUSTYNA ANDREAS,

Managing Director, Commercial Entities, Packeta Group

Stereotypy odchodzą w niepamięć

W Polsce na rynek pracy wchodzi co roku mniej więcej taka sama liczba kobiet i mężczyzn. Jednak wraz z kolejnymi szczeblami kariery zawodowej, nierówności płci na stanowi-

skach menedżerskich stają się coraz bardziej widoczne. Sytuacja ta wynika z wciąż jeszcze funkcjonujących stereotypów związanych z płcią, często wzmacnianych przez zaangażowanie kobiet w tzw. tradycyjne role związane z rodziną, np. wiele pań rezygnuje z rozwoju zawodowego, koncentrując się na rodzinie. Na początku kariery managerskiej kobiety często też napotykać na dodatkowe wyzwania związane m.in. z niewłaściwą oceną własnej wartości, co może wynikać ze stereotypowych przekonań dotyczących płci, a nie trzeźwej oceny umiejętności czy osiągnięć.

Na szczęście powoli obserwujemy zmiany zachodzące w tym obszarze. Wiele firm zidentyfikowało korzyści płynące z różnorodności i konsekwentnie pro-



muje inkluzywną kulturę pracy, wdrażając inicjatywy i proaktywne działania na rzecz zwiększenia roli kobiet i ich obecności na najwyższych stanowiskach. Oczywiście jest to proces, nadal istnieje potrzeba edukowania społeczeństwa i środowiska biznesowego w zakresie równości płci, eliminowania uprzedzeń i budowania kultury opartej na umiejętnościach i osiągnięciach, a nie płci czy wyglądzie.

Początki bywają trudne

Początki na stanowisku kierowniczym, zwłaszcza przy zakładaniu czy budowaniu firmy od podstaw, niosą ze sobą szereg wyzwań. To czas intensywnego działania, wymagającego od lidera wielowątkowości, elastyczności oraz zdolności do podejmowania decyzji w warunkach

niepewności. Na własnym przykładzie mogę powiedzieć, że w pierwszych miesiącach pracy w Packecie, kiedy głównie skupiałam się wokół postawienia polskiego oddziału „od zera”, najwięcej czasu zajęło mi rozrysowanie struktury i powiązań pomiędzy departamentami, zaplanowanie jak firma powinna funkcjonować na rynku, ale też w odniesieniu do innych oddziałów zagranicznych Packety, dostosowanie jej do regulacji korporacyjnych, ale też prawnych w Polsce. I rzecz najważniejsza – wybór odpowiednich ludzi do zespołu. W początkowej fazie rozwoju firmy decyzje personalne są decydujące dla sukcesu przedsięwzięcia, dlatego umiejętność oceny dopasowania danej osoby do dynamicznego otoczenia start-upu jest kluczowa. Elastyczność, otwarcie na nowe wyzwania oraz zdolność do pracy w warunkach, gdzie brak jest sztywnego podziału ról, stają się kluczowymi cechami poszukiwanych współpracowników.

Moment początkowy wiąże się często z chaosem, dużym ry-

zykiem popełnienia błędu, brakiem ustalonych procedur oraz koniecznością podejmowania decyzji na bieżąco. Jednak, gdy wizja i strategia firmy zaczynają układać się w spójną strukturę, a zespół zaczyna działać jak zgrana drużyna, satysfakcja, a co za tym idzie – motywacja do dalszego działania – są nie do przecenienia. Packeta jest obecnie na etapie silnych wzrostów rok do roku. Daje nam to dużą autonomię i elastyczność pozwalającą na skuteczną i indywidualną współpracę z klientami, zarówno w kraju, jak i za granicą. Wzmacnia to również pozytywny obraz marki na zewnątrz oraz stanowi dalszą motywację dla pracowników.

Wartość różnych perspektyw

Kobiety na stanowiskach kierowniczych często kładą duży nacisk na osobowość poszczególnych członków zespołu, gdyż wpływa to nie tylko na atmosferę pracy oraz również na wyniki finansowe organizacji. Sama uważam, że osoby zdecydowane, niezależne, kreatywne i gotowe niekiedy na ryzyko stanowią fundament efektywnej współpracy. Samodzielność oraz zdolność do podejmowania szybkich i skutecznych decyzji są szczególnie cenione w kontekście dynamicznego środowiska biznesowego, gdzie tempo reakcji na zmieniające się warunki rynkowe jest kluczowe. Kreatywność natomiast staje się wartością dodaną, umożliwiającą zespołowi spojrzenie na problemy z innej perspektywy, co generuje innowacyjne rozwiązania. Jak wspomnia-

**KOBIETY NA
STANOWISKACH
KIEROWNICZYCH
CZĘSTO KŁADĄ DUŻY
NACISK NA OSOBOWOŚĆ
POSZCZEGÓLNYCH
CZŁONKÓW ZESPOŁU, GDYŻ
WPŁYWA TO NIE TYLKO
NA ATMOSFERĘ PRACY,
ALE RÓWNIEŻ NA WYNIKI
FINANSOWE ORGANIZACJI.**



**PRACA NA STANOWISKACH
C-LEVEL TO NIE
TYLKO WYZWANIE
KOMPETENCYJNE, ALE
RÓWNIEŻ NIEUSTANNE
DOSKONALENIE
UMIEJĘTNOŚCI
OSOBISTYCH.**

łam, menedżerki cenią osoby, które potrafią pracować samodzielnie, ale jednocześnie takie, które są gotowe zaangażować się we wspólne cele i projekty.

Empatyczne zarządzanie to istotny element kobiecego stylu przywództwa. Liderki potrafią spojrzeć na problemy i wyzwania z różnych perspektyw, wykorzystując swoją empatię jako narzędzie do zrozumienia potrzeb i oczekiwań zespołu. Są zdolne do spojrzenia na sytuację nie tylko z perspektywy biznesowej, ale również z uwzględnieniem aspektów społecznych i emocjonalnych. To podejście może prowadzić do bardziej holistycznego i zrównoważonego podejścia do zarządzania oraz tworzenia pozytywnej atmosfery w miejscu pracy. Uważam, że empatyczne zarządzanie, to nie tylko atut indywidualny, ale również kluczowy element budowania innowacyjnych i zrównoważonych organizacji. Współpraca

różnych perspektyw staje się motorem napędowym dla sukcesu biznesowego.

Ewolucja na szczycie kariery
Praca na stanowiskach C-level to nie tylko wyzwanie kompetencyjne, ale również nieustanne doskonalenie umiejętności osobistych. Kobiety na tych stanowiskach często wypracowują sobie niezbędne cechy, takie jak wytrwałość, wiara we własne możliwości i umiejętność oceny ryzyka. Rygory harmonogramu, presja wynikająca z odpowiedzialności za strategiczne decyzje oraz konieczność skutecznego zarządzania zespołem wymagają silnej woli i determinacji. Bez wytrwałości trudno utrzymać się na szczycie, zwłaszcza w dynamicznym otoczeniu biznesowym.



Wiara w siebie to, moim zdaniem filar, na którym opiera się sukces kobiety – menedżerki. Przekonanie, że posiada się umiejętności i kompetencje do pełnienia danej roli, pomaga w radzeniu sobie z presją oraz podejmowaniu trudnych decyzji. Sprawia też, że liderka staje się inspiracją dla współpracowników, motywując ich do osiągnięcia wyznaczonych celów, a tym samym przyczyniając się do sukcesu całego zespołu. W ciągu 15 lat wykształciłam w sobie większą skłonność do kompromisów, otwartość na opinie innych osób i zdolność efektywnej pracy zespołowej. Zrozumienie wartości różnorodności w zespole oraz aktywne wykorzystywanie jej potencjału stają się kluczowymi elementami budowania trwałego i silnego fundamentu dla organizacji.

Zarządzanie w kobiecym stylu to zatem połączenie zestawu umiejętności z ciągłą ewolucją opartą na doświadczeniach i wyzwaniach. Kobiety wnoszą do organizacji nie tylko swoje unikalne cechy, ale także zdolność do przekształcania początkowego chaosu w strukturę i harmonię. W obliczu współczesnych wyzwań rynkowych, warto docenić i wykorzystać potencjał zarządzania w kobiecym stylu. Sobie przed 15 lat powiedziałabym, żeby iść zawsze do przodu, nie poddawać się przeciwnościom losu, a po ewentualnym potknięciu otrząpać się i biec dalej.

Mam też radę dla firm, które dopiero wchodzą na ścieżkę doceniania roli kobiet na stanowiskach kierowniczych: bardzo istotne jest wzmacnianie wiary oraz wspieranie i motywowanie kobiet do walki o swoje plany i marzenia. Można to robić poprzez tworzenie programów coachingowych czy rozwojowych dla menedżerek. ■

REKLAMA

Informacja tylko dla Właścicieli Aptek



FRANCZYZA

Zdecydowanie!

Na Aptekach
znają się

DOZkonale

Marta,
z DOZ Franczyzą od 5 lat



Przetestuj współpracę
z nami przez 4 miesiące
w programie Pomarańcza

Dowiedz się więcej!
Napisz lub zadzwoń:
franczyza@doz.pl
723 206 118



www.dozfranczyza.pl

PARYTET PŁCIOWY PRZYCZYNIĄ SIĘ DO WZROSTU GOSPODARCZEGO

Według danych Światowego Forum Ekonomicznego zniwelowanie różnicy w traktowaniu kobiet i mężczyzn zajmie globalnie około 132 lat. Oznacza to, że jeszcze przez ponad wiek światowe gospodarki nie będą mogły w pełni korzystać z potencjału rozwojowego, jaki niesie równe traktowanie ze względu na płeć.



MARTA SZOSTAK,

dyrektorka w warszawskim biurze
Kearney

Tymczasem coraz więcej badań potwierdza, że zapewnienie większego i równego udziału kobiet w gospodarce poprawia możliwości społeczno-ekonomiczne, stymuluje innowacyjność, usprawnia podejmowanie decyzji czy w końcu ogranicza zagrożenie ubóstwem. Równościowe i inkluzywne podejście do środowiska pracy (DE&I) odgrywa dziś jedną z kluczowych ról w zarządzaniu organizacjami. Musi jednak opierać się na solidnych podstawach.

Kwestie związane z różnorodnością, równością oraz inkluzywnością (DE&I) coraz mocniej zakorzeniają się w kulturze organizacyjnej wielu światowych korporacji i firm. Praktyka ta, choć

jak najbardziej wskazana, okazuje się jednak być również dosyć krucho. W ostatnich latach jej słabości obnażyła pandemia Covid-19. Jako wskaźnik można potraktować chociażby odsetek osób, które wtedy utraciły, bądź zmieniły pracę. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) w czasie pandemii pracę straciło 5 proc. wszystkich zatrudnionych kobiet i 3,9 procent mężczyzn. Kobiety o 1,3 razy częściej niż mężczyźni decydowały się też wtedy na rezygnację z pracy lub zmniejszenie jej wymiaru czasowego.

Niższa reprezentacja kobiet to nie kwestia kompetencji lecz systemu

Często poruszaną kwestią w kontekście budowy równościowych miejsc pracy jest nie tylko udział kobiet w strukturze zatrudnienia, ale także ich obecność na najwyższych szczeblach decyzyjnych, takich jak zarządy firm. Ostatnie edycje listy Fortune 500 pokazują, że liczba prezesek największych na świecie przedsiębiorstw systematycznie rośnie,



ale jeśli chodzi o ich odsetek to wciąż jest to raptem ok. 9 proc. Niedostateczna reprezentacja kobiet liderów nie wynika jednak z braku zdolności czy ambicji. Częściej jest to kwestia systemowych barier, które przed nimi stoją. Przykładem może być model pracy hybrydowej lub zdalnej, który upowszechnił się szczególnie w okresie pandemii.

Kwestia ta została poruszona w raporcie Building back better for women at work, który Kearney przygotował w 2022 roku we współpracy z UN Women UK – światową organizacją na rzecz równości płci. Jego wnioski pokazują jakie piętno odcisnęła pandemia jeśli chodzi o temat statusu zawodowego kobiet oraz dotychczasowe osiągnięcia w obszarze DE&I. Zgodnie z raportem środowiska pracy stały się mniej przyjazne i równościowe. W okresie pandemii kobiety dużo częściej musiały radzić sobie z łączeniem pracy zdalnej i opieki nad



**OKRES PANDEMII
UJAWNIŁ WIELE SŁABYCH
PUNKTÓW PODEJŚCIA
DE&I, W KONSEKWENCJI
KTÓRYCH RYNEK PRACY
ODCZUŁ ROSNĄCE
NIEZADOWOLENIE
WŚRÓD PRACOWNIKÓW,
ZWŁASZCZA KOBIET, Z ICH
AKTUALNEJ POSADY.**

domem. Dodatkowo, w hybrydowym modelu pracy często zgłaszały one, że są wykluczane z formalnych i nieformalnych dyskusji i słabiej zauważane przez liderów, a w rezultacie mają bardziej ograniczone możliwości zawodowe.

Kolejną barierą mogą być kwestie zdrowotno-ekonomiczne. Kobiety borykają się z wieloma niedogodnościami w opiece zdrowotnej, od braku funduszy i badań nad chorobami kobiecymi,

mi, po leki i urządzenia testowane i projektowane głównie z myślą o potrzebach mężczyzn. Jednym z przykładów niedoinwestowania jest endometrioza, która wg statystyk dotyka 1 na 10 z nas, a do dziś nie jest powszechnie zrozumiana. Tylko w tym aspekcie zdrowotnym niezbędne są zmiany w zakresie ustawodawczym, edukacyjnym oraz badawczym. Zaadresowanie tego problemu i poprawa sytuacji kobiet przyczyniłaby się do ich bardziej aktywnej partycypacji w środowisku pracy. Według Światowego Forum Ekonomicznego, wpływ takiego działania na gospodarkę wyceniany jest nawet na 1 bilion dolarów rocznie do końca 2024 roku.

Jak tworzyć równościowe środowiska pracy?

Okres pandemii ujawnił wiele słabych punktów podejścia DE&I, w konsekwencji których rynek pracy odczuł rosnące niezadowolenie wśród pracowników,

zwłaszcza kobiet, z ich aktualnej posady. Organizacje powinny na nowo zdefiniować założenia swojego podejścia w kwestiach równości, różnorodności oraz inkluzywności, po to by w przyszłości ograniczyć odchodzenie pracowników i skutecznie pozyskiwać nowych. Szczegółowa analiza problemu, której dokonaliśmy w ramach raportu Building back better for women at work, pozwoliła nam zidentyfikować trzy kluczowe sposoby dostosowania praktyk DE&I, w celu poradzenia sobie z nierównościami w miejscu pracy.

1. Powiązanie idei różnorodności z celem organizacji i wprowadzenie realnej odpowiedzialności

Według raportu Kearney i UN Women UK sposób w jaki większość organizacji włącza potrzeby swoich pracowników do polityk i praktyk panujących w firmie jest nadal niejasny. Co





więcej, mniej niż połowa organizacji publicznie deklaruje swoje zobowiązania w tym zakresie. Organizacje powinny zatem dużo bardziej przyglądać się swojemu dotychczasowemu funkcjonowaniu. Nie tylko ze względów moralnych, ale też biznesowych. Tworzenie prawdziwie równościowego i różnorodnego środowiska pracy jest istotne m.in. z uwagi na rosnącą presję ze strony inwestorów, klientów, ale także kwestię pozyskiwania talentów skupionych na określonych wartościach firmy. Na barkach liderów spoczywa dziś niezwykle odpowiedzialne zadanie, które polega nie tylko na solidnym umocowaniu kwestii DE&I w strategii firmy, ale przede wszystkim na tworzeniu środowiska, w którym po prostu chce się pracować. Dobrym przykładem może być Netflix, który wyszedł daleko poza standardowe działania, a kwestie równości i różnorodności w pełni zintegrował ze swoimi celami organizacyjnymi. W roku 2021 Netflix opublikował ponadto swój pierwszy raport inkluzywności, który dał podgląd w kwestię reprezentacji różnych

grup w strukturze pracowników oraz omawiał plany dotyczące zwiększania różnorodności.

2. Tworzenie lepiej dopracowanych programów rozwojowych

Badanie Kearney i UN Women UK zidentyfikowało jeszcze jeden problem organizacji – retencję pracowników powodowaną często przez brak odpowiednio ukierunkowanych programów rozwoju zawodowego. Dotyczy to w szczególności kobiet. Większość badanych firm przyznała, że nie analizuje kwestii odpływu pracowników pod kątem podzia-

CZĘSTO PORUSZANĄ KWESTIĄ W KONTEKŚCIE BUDOWY RÓWNOŚCIOWYCH MIEJSC PRACY JEST NIE TYLKO UDZIAŁ KOBIET W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA, ALE TAKŻE ICH OBECNOŚĆ NA NAJWYŻSZYCH SZCZEBŁACH DECYZYJNYCH, TAKICH JAK ZARZĄDY FIRM.

łu na płęć. Odchodzenie z pracy często wiąże się natomiast z tym, że podnoszenie kompetencji nie jest odpowiednio doceniane. Tylko 38 proc. kobiet przyznało, że możliwości, jakie otrzymały w zakresie rozwoju kariery i umiejętności zaowocowały wyższym wynagrodzeniem. Jeszcze mniej, bo zaledwie 29 proc. twierdzi, że doprowadziło je to do awansu. Rozwiązanie powyższych problemów wymaga kompleksowego podejścia obejmującego inicjatywy społeczne, takie jak coaching i mentoring ukierunkowany na płęć, przejrzystą komunikację dotyczącą możliwości rozwoju oraz przyjęcie perspektywy wykraczającej poza mury własnej organizacji.

3. Umieszczenie DE&I w hybrydowym modelu pracy

Tak, jak przewidywało wielu ekspertów, rozpowszechniony w okresie pandemii model pracy hybrydowej pozostał z nami na dłużej. Z perspektywy kobiet ma on sporo zalet. Jak wynika z naszego raportu, w konsekwencji wprowadzenia pracy hybrydowej ponad połowa kobiet odnotowała wzrost motywacji (64 proc.) i produktywności (62 proc). Eksperti przyznają jednak, że wiążą się z tym również wyzwania, związane np. z nierównomiernym rozłożeniem obowiązków opieki nad dziećmi. Jedna na pięć kobiet uważa natomiast, że praca hybrydowa będzie miała negatywny wpływ na rozwój jej kariery m.in. ze względu na utrudniony kontakt z przełożonymi. Dbając o równościowe środowisko powinno się więc uwzględnić każdy funkcjonujący obecnie model pracy. ■

BY KAŻDA KOBIETA CZUŁA SIĘ WYJĄTKOWO

Z Pat Romanek, prezes Amocarat, właściciela marki Obsessive, rozmawia Justyna Szymańska

Firma, którą Pani zarządza, jest znana klientom na ponad 60 rynkach. Jakie wyzwania stanęły przed Panią, kiedy rozpoczęła Pani pracę w Amocarat?

Od ponad dwóch dekad specjalizujemy się w transformacji przedsiębiorstw. Moim głównym wyzwaniem po przyjęciu stanowiska w Amocarat było przekształcenie marki Obsessive w silnego uczestnika rynku międzynarodowego, który w pełni zarządza potencjałem swojej marki.

Główne wyzwania, z którymi musiałam zmierzyć się podczas tego procesu, to rozdrobnione portfolio dystrybucji, adaptacja do potrzeb klientów oraz transformacja przedsiębiorstwa. Aby skutecznie budować markę, konieczne było ujednoczenie podejścia i opracowanie spójnej strategii dystrybucji, co pozwala efektywniej dotrzeć do naszych klientów na ponad 60 rynkach. Zaczynamy pracować z dużymi partnerami na nowych zasadach dzięki którym budujemy wspólnie plany rozwoju. Kolejny element to postpandemiczny klient oraz późniejszy kryzys w zakresie non-essential goods, który był motorem do poszukiwania rozwiązań, jak marka ma się we współczesnym czasie odnaleźć, aby sprostać nowym oczekiwaniom klientów. To wszystko wymagało także kompleksowej transformacji organi-



zacyjnej niezbędnej do wprowadzenia nowego sposobu pracy, którego efektem jest zwiększenie skali współpracy z partnerami i skuteczniejsze zarządzanie marką. Wierzę, że dzięki takiemu podejściu udało nam się z sukcesem przekształcić markę Obsessive w dynamiczny, międzynarodowy biznes, który efektywnie reaguje na zmieniające się potrzeby rynku.

Jak Obsessive będzie się zmienił w najbliższych miesiącach?

Jako marka, która jest liderem w kategorii bielizny sensualnej, musieliśmy szybko reagować na zmiany rynkowe. Punktem wyjścia do nowej strategii były badania klientów na rynkach europejskich, aby lepiej poznać potrzeby współczesnych klientów. Efektem są zmiany, nad którymi obecnie pracujemy i dotyczą zarówno opakowań, jak i nowych kolekcji

produktowych, a także lepiej dopasowanej komunikacji.

Obsessive stawia na rozwój i nowoczesny wizerunek, w którym moda łączy się z sensualnością. Skąd Pani pomysł na taką odstonę marki?

Przede wszystkim widzimy w trendach high fashion, że bielizna sensualna nie tylko podkreśla walory ciała, ale również stanowi ważny element outfitu, stając się integralną częścią świata mody i inspirując klientów do świadomego kreowania własnego wizerunku. Wzorując się na najlepszych, my też powinniśmy być w trendzie. Chcemy dostosować się do zmieniającego się wizerunku współczesnej kobiety, dla której marka jest ważna także ze względu na wartości, jakie za nią stoją. Chcemy być marką modową, towarzyszącą kobietom w różnych momentach życia, dostosowaną do ich nastrojów, która pozwala wyrażać siebie i eksperymentować z modą.

Jakie przesłanie chciałaby Pani przekazać kobietom, które wybierają markę Obsessive?

Obsessive to bielizna inspirowana do wyrażania siebie. Już w marcu pojawi się nasza nowa, wiosenna kolekcja i bez względu na to, która linia produktowa najbardziej przemawia do serca, chcemy, aby każda kobieta czuła się wyjątkowo i pewnie, nosząc nasze produkty. Chcemy pokazać nową twarz marki. Wstuchiwaliśmy się w różne potrzeby, dlatego mam nadzieję, że zaufają nam również nowe klientki, dla których marka Obsessive do tej pory nie miała odpowiedniej oferty. ■



INWESTYCJA W UMIEJĘTNOŚĆ ZARZĄDZANIA STRESEM I ENERGIĄ TO KLUCZ DO SKUTECZNEGO ZARZĄDZANIA

Świat biznesowy pędzi do przodu jak szalony. Wyzwania, jakie stały przed pracownikami jeszcze 20 lat temu, już dziś w dużej mierze się zdezaktualizowały. Pojawiają się nowe tematy, z którymi jak najszybciej trzeba się zapoznać i za chwilę wdrożyć w swoim otoczeniu biznesowym. Przywództwo włączające, raportowanie ESG, usprawnianie zadań w organizacji poprzez wykorzystywanie AI to tylko jedne z tematów, które pojawiły się na agendach spotkań w których brałam ostatnio udział. A to wszystko rodzi ogromną presję zarówno na menedżerach jak i pracowników!



ALICJA DWOROWSKA,
certyfikowana Coach HeartMath®,
mentorka, AICPA & CIMA

W swojej głowie
Wielu liderów nie zdaje sobie sprawy, że ich pracownicy są tak pochłonięci własnymi myślami, że nie są w stanie się skupić na kolejnych projektach czy wyzwaniach, w jakich muszą uczestniczyć. Oprócz pracy mają

bowiem wyzwania osobiste, martwią się o swoje zdrowie, sytuację geopolityczną, swoje finanse oraz wiele innych spraw. Zatem kiedy widzą kolejnego e-maila od przełożonych, to często pierwszą rzeczą, która przychodzi im na myśl, jest ucieczka. Taki e-mail dodaje tylko kolejne zadania do ich i tak już długiej listy obowiązków, której końca nie widać.

Metody doraźne w obliczu stresu

W obliczu natłoku obowiązków, wzmożonego napięcia i stresu, który bardzo szybko pojawia się w takich sytuacjach część osób próbuje zmniejszyć jego poziom stosując różne metody, które zyskały w ostatnim czasie na popularności takie jak zajęcia z jogi czy tańca, medytacje, słuchanie mantr czy korzystanie z relaksacyjnych masażów. Metody te oczywiście działają, ale jedynie krótkofalowo – zmniejszając stres w momencie ich stosowania. A po powrocie do pracy stres znowu wraca, objawia się też niespodziewanie w czasie wolnym mogąc skutecznie popsuć nam weekend czy długo oczekiwany urlop.

Webinary i aplikacje ratunkiem na stres?

Problem zwiększonego stresu dostrzegły też firmy zwłaszcza w okresie pandemii, kiedy większość pracowników biurowych była zamknięta w czterech ścianach. Zaczęto wtedy inwestować w webinary na temat stresu, a nawet udostępniać pracownikom bezpłatnie apli-

kacje do medytacji. Być może niektórym pracownikom takie wsparcie ze strony pracodawcy faktycznie wystarczy, ale warto sprawdzić, ile osób w naszym zespole faktycznie ogląda takie webinary i próbuje medytować w domu. Z mojego doświadczenia wynika, że przy dość optymistycznych założeniach jest to zaledwie garstka. Pracownicy zwykle są odpowiedzialni za wiele zadań jednocześnie wykonując tzw. multitasking lub gasząc różnego rodzaju pożary i zazwyczaj omijają takie spotkania organizowane przez dział HR.

Brak synchronizacji serca i umysłu to brak zaangażowania

Trudno oczekiwać, że liderzy czy pracownicy będą zaangażowani i otwarci na nowe wyzwania bez umiejętności skutecznego zarządzania własną energią i wysokiej odporności. Niepokój, zmartwienia i frustra-

cje przyczyniają się do braku synchronizacji pracy naszego serca i umysłu. A to z kolei wywołuje niekontrolowane reakcje naszego organizmu na stres, drenaż naszej energii oraz szybkie wyczerpanie. To właśnie dlatego już w poniedziałek wiele osób marzy tylko o weekendzie i odpoczynku.

Istnieje skuteczne rozwiązanie

Na szczęście z pomocą w obliczu stresu czy niepokoju przychodzą techniki koherencji proponowane np. przez kalifornijski Instytut HeartMath. Jest to potwierdzony naukowo system technik interwencji stresowej, który w wymierny sposób poprawia zdrowie i wydajność osób i organizacji wspomagając je w uzyskaniu spokoju wewnętrznego i zredukowaniu codziennego stresu. Koherencja serca, która jest stanem współdziałania naszego serca, umysłu i emocji to optymalny stan naszego organizmu, do którego każdy z nas dąży. Dzięki łatwym do zastosowania ćwiczeniom opracowanym przez HeartMath można przestać budzić się w środku nocy z natłokiem myśli, odczuwać spokój wewnętrzny niezależnie od sytuacji, nauczyć się komunikować uważnie i prosto z serca z osobami z pracy oraz bliskimi, a przede wszystkim odnaleźć zagubioną gdzieś po drodze radość życia i przystawioną równowagę. Zachęcam do zapoznania się z tematem koherencji i zainwestowania w siebie oraz swój zespół, aby nabyć umiejętność skutecznego zarządzania stresem i swoją energią. ■

PROBLEM ZWIĘKSZONEGO STRESU DOSTRZĘŁY TEŻ FIRMY ZWŁASZCZA W OKRESIE PANDEMII, KIEDY WIĘKSZOŚĆ PRACOWNIKÓW BIUROWYCH BYŁA ZAMKNIĘTA W CZTERECH ŚCIANACH.

CZY SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA HAMUJĄ ROZWÓJ ZAWODOWY KOBIET?

Czy w XXI wieku pracownicy nadal mierzą się ze stereotypami dotyczącymi ról zawodowych mężczyzn i kobiet? Czy panie umniejszają swoje możliwości i nie doceniają potencjału, jaki mają? Czy kobietom nadal trudniej jest skruszyć szklany sufit w firmach?



SANDRA MOCZARSKA,
Team Manager SSC/BPO,
Banking&Insurance, Antal

Współczesny świat coraz lepiej rozumie fakt, że dla osiągnięcia sukcesu decydujące są wiedza i kompetencje, a nie płeć, a branża tradycyjnie uważana za domenę mężczyzn, stają się doskonałym miejscem dla rozwoju zawodowego kobiet. Jednak pomimo rosnącej liczby programów rozwojowych, mających wesprzeć kariery kobiet i coraz większej grupy firm, które wpisują różnorodność w swoje cele strategiczne, nadal niewiele pań dociera na szczyt firmowej hierarchii.

Co więcej, wciąż istnieje przekonanie, że kobiety lepiej sprawdzają się w segmentach wspierających działalność firm. Opinię potwierdzają wyniki najnowszej edycji badania „Kobiety w Finansach”

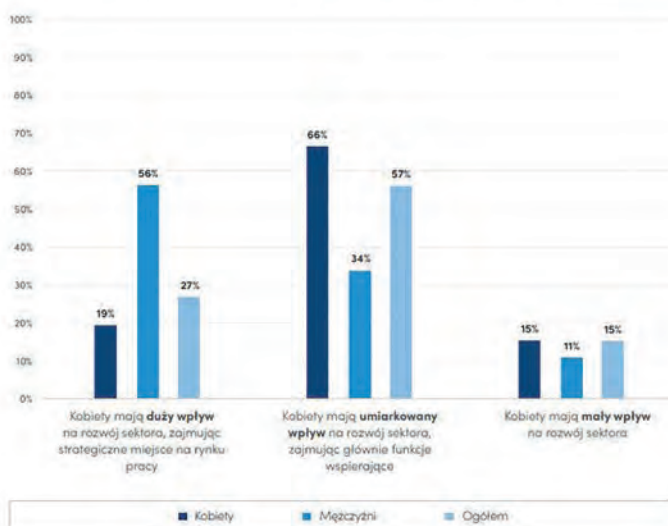
przeprowadzonego przez Antal wraz z CFA Society Poland, we współpracy z Bankiem BPH i Izbą Zarządzających Funduszami i Aktywami (IZFiA). Większość respondentek wskazała, że kobiety mają umiarkowany wpływ na rozwój sektora, zajmując głównie funkcje wspierające – 66 proc. W wynikach badania uwagę zwraca bardzo duża różnica w ocenie wpływu kobiet na rozwój sektora i zajmowanie strategicznych miejsc w podziale na

płeć. Wśród badanych mężczyzn aż 56 proc. uważa, że kobiety mają duży wpływ w tej dziedzinie, analogicznie zaś tylko 19 proc. kobiet jest tego samego zdania. Ponadto nadal utrzymuje się opinia, że kobiety lepiej sprawdzają się w segmentach wspierających działalność firm takich jak księgowość czy back office, a obszary lepiej opłacane, takie jak trading czy działalność maklerska są specjalnością męską.

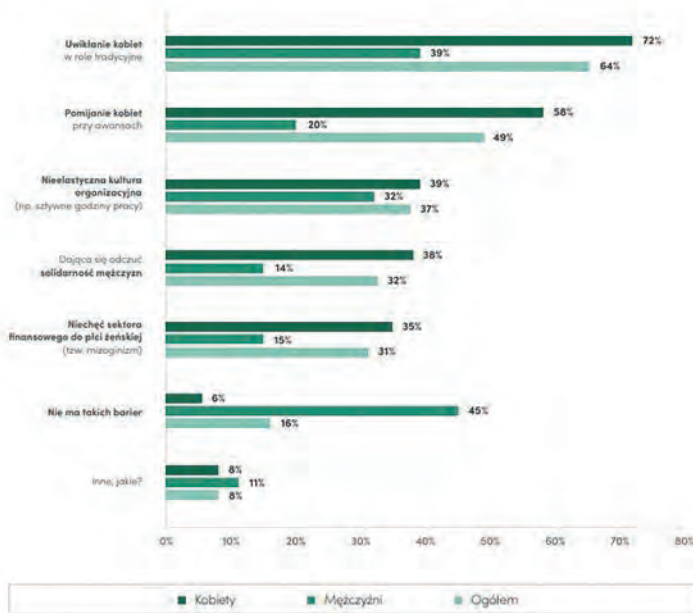
Kariera wysoko w hierarchii wartości kobiet

Wyniki badania „Kobiety w Finansach” pokazały, że chociaż to kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni wskazują, że kariera jest dla nich bardzo ważna, to niemal wszystkie panie dostrzegają bariery, które ograniczają ich awans. Co ciekawe, jedynie połowa mężczyzn dostrzega bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet. Na pytanie, co pomaga w karierze kobiet, większość respondentek odpowiedziała, że elastyczny czas pracy,

Jak ocenia Pani/Pan obecność kobiet na polskim rynku pracy w sektorze finansowym?



Proszę wskazać z poniższej listy trzy pojęcia, które uważa Pani/Pan za kluczowe bariery zewnętrzne w aktywizacji kobiet w sektorze finansowym



rosnące domowe dochody oraz obecność innych kobiet na strategicznych stanowiskach. Jednocześnie za główne bariery na drodze kobiecych karier respondenci uznali uwikłanie pań w tradycyjne role, trudności w pogodzeniu pracy z życiem prywatnym – głównie w przypadku kobiet wychowujących dzieci oraz tzw. fasadową skromność.

Co więcej, godziny nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym zdecydowanie wpływają na opinie pań na temat łatwości rozwijania ich karier. Im więcej godzin poświęcają na prowadzenie gospodarstwa domowego, tym większą odczuwają trudność w budowaniu swojej ścieżki biznesowej. 70 proc. kobiet mających trudności w rozwoju kariery, na nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym poświęca co najmniej cztery godzin.

Czy macierzyństwo wpływa na kariery Polek?

W Polsce bardzo podobna liczba kobiet i mężczyzn wchodzi na rynek pracy. Jednak wraz z przechodzeniem przez kolejne szczeble kariery nierówności stają się coraz bardziej widoczne. Wiele kobiet rezygnuje rozwoju zawodowego, koncentrując się na rodzinie. Z badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że luka zatrudnienia wyraźnie rośnie wraz z pojawianiem się kolejnych dzieci. I tak współczynnik zatrudnienia matek jednego dziecka spada o 3 proc., ale u matek trójki dzieci to już 35 proc. Kobiety te z czasem wracają na rynek pracy, jednak zwykle musi minąć sporo czasu. Czasami kilkanaście lat dezaktywacji zawodowej. Mamy po 10 latach od urodzenia dziecka zarabiają średnio 20 proc. mniej niż kobieta, która nie zdecydowa-

LUKA ZATRUDNIENIA WYRAŹNIE ROŚNIE WRAZ Z POJAWIANIEM SIĘ KOLEJNYCH DZIECI.

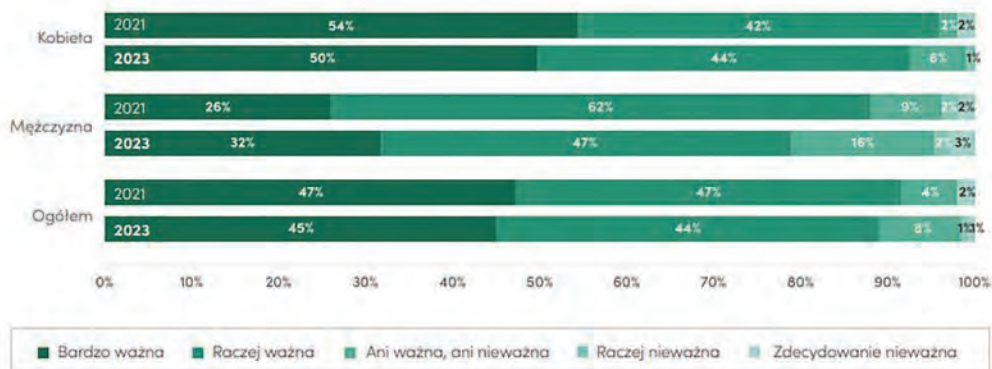
ła się na macierzyństwo. Niemniej jednak patrząc z perspektywy wieloletniej, ostatnie 10 – 20 lat, możemy mówić o znacznym postępie w zakresie zrównoważonego udziału młodych mam na rynku pracy. Raport „Macierzyństwo a aktywność zawodowa” przedstawiony przez Fundację Rodzic w mieście pokazuje, że ponad jedna trzecia respondentek podaje chęć rozwoju jako główny motywator powrotu do pracy. Większa aktywność zawodowa kobiet to również duże korzyści dla państwa. PKB Polski może być wyższy o 270 mld złotych w 2025 roku, jeśli więcej kobiet podejmie pracę. To, że wzrost różnorodności w organizacji przekłada się na jej wyniki finansowe oraz poprawę poziomu innowacyjności, potwierdzają także dane Peterson Institute for International Economics, który przebadał 22 tysiące firm w 91 krajach. Okazało się, że jeśli udział kobiet na najwyższych stanowiskach wynosi co najmniej 30 proc., to takie przedsiębiorstwa osiągają lepsze o 6 proc. wyniki finansowe.

Co wpływa na satysfakcję z kariery zawodowej wśród kobiet i jakich form wsparcia zawodowego oczekują?

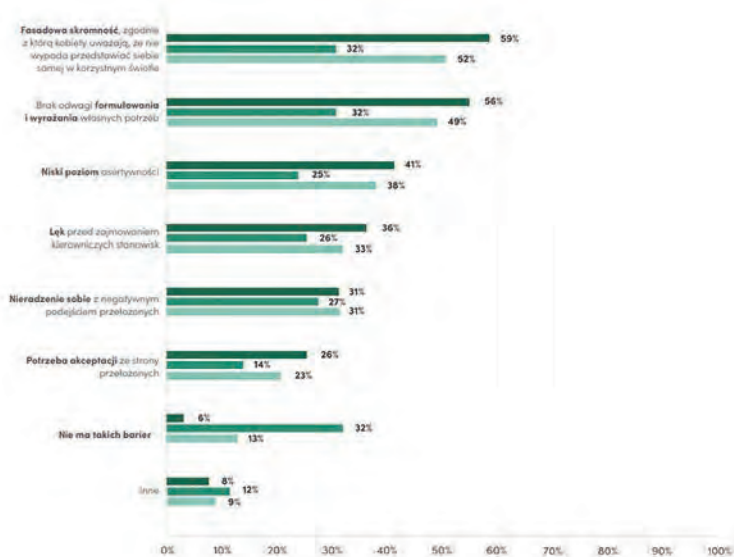
Realizacja działań z zakresu polityki równości-



Jak ważna jest dla Pani/Pana kariera?



Proszę wskazać z poniższej listy trzy pojęcia, które uważa Pani/Pan za kluczowe bariery wewnętrzne w aktywizacji kobiet w sektorze finansowym



bić to w taki sposób, aby możliwa była wymiana doświadczeń między kobietami w różnym wieku i na różnych szczeblach. Kobiety oczekują otwartej i wspierającej kultury organizacyjnej. Ważne jest, aby mieć możliwość wyrażania swoich poglądów i uczestniczenia w decyzjach, a także unikanie negatywnych zachowań w miejscu pracy. Znaczącą rolę może tu odegrać mentoring – kobiety potrzebują takiego wsparcia w rozwoju zawodowym. Mentorstwo może pomóc w budowaniu pewności siebie, zdobywaniu nowych umiejętności i nawiązywaniu cennych kontaktów w branży. Nie mniej ważne jest wsparcie społeczne, zarówno ze strony koleżanek z pracy, jak i społeczności zawodowej, co ma duże znaczenie dla satysfakcji z kariery. Tworzenie sieci kontaktów i udział w grupach wsparcia może pomóc kobietom w rozwoju zawodowym. Firmy, które efektywnie komunikują i realizują strategię zarządzania różnorodnością, mogą stać się atrakcyjniejsze dla potencjalnych pracowników, w tym kobiet dążących do kariery menedżerskiej. ■

wej to obecnie wyzwanie biznesowe, a nie jedynie HR-owe. Jednak by skutecznie wdrażać politykę równościową, trzeba najpierw poznać najważniejsze postawy dotyczące pełnienia funkcji zawodowych przez kobiety i mężczyzn oraz determinujące ich karierę. Następnie należy podejmować działania, które pozwolą wydobyć maksimum ich

potencjału i będą odpowiadać na ich oczekiwania. Aby panie mogły rozwijać swoje kompetencje i chciały aplikować na wyższe, zarządcze stanowiska kluczowe jest stworzenie w organizacji odpowiedniego środowiska. Potrzebne są rozwiązania na poziomie organizacyjnym, niezbędne jest zrozumienie i zaangażowanie zarządu. Warto budując zespoły ro-

BUDUJĘ WSPÓLNOTĘ WARTOŚCI

Z Dorotą Hryniewiecką- Firlej, Country Manager Pfizer Polska, rozmawia Katarzyna Mazur

Jakie wartości, którymi się Pani kieruje, pozwalają Pani sprawnie zarządzać organizacją?

Uważam, że kultura korporacyjna, podobnie jak demokracja, powinna być oparta na fundamencie wspólnych wartości, a nie jedynie wspólnych interesów. Wśród tych wartości najistotniejszy jest szacunek – szacunek dla różnorodności opinii, przemyśleń i pomysłów. To właśnie wymiana zróżnicowanych perspektyw sprzyja przekraczaniu własnych ograniczeń, przełamaniu stereotypów i efektywnie przyczynia się do eliminowania wewnętrznych barier. Nasz etos pracy opiera się na szacunku, co znajduje odzwierciedlenie w jakości naszych działań. Ta postawa umożliwia nam ciągły rozwój oraz budowanie takiej kultury w korporacji, do której pracownicy chcą przychodzić każdego ranka.

Co na to zespół? Relacja oparta nie na tabelkach, a na człowieczeństwie nie jest dość powszechna.

Profity, wyniki finansowe, bilans – to terminologia dobrze znana w świecie biznesu. Kluczem do sukcesu jest jednak łączenie wartości ludzkich z pragmatycznym podejściem. Dzięki temu ścieżka prowadząca do naszych celów staje się niezwykle efektywna, a jednocześnie pozostaje w zgodzie z etyką

naszych działań. Jest to świadomy wybór, o którego słuszności jestem przekonana.

Co Panią ogranicza? Co utrudnia zarządzanie i bycie z ludźmi?

Gdyby zadała mi Pani to pytanie 20 lat temu, pewnie mówiłabym przez trzy godziny (śmiech). Wtedy nie byłam pewna, czy mam wystarczające kwalifikacje, by aplikować na moje obecne stanowisko. Moja ówczesna szefowa działu HR udzieliła mi ogromnego wsparcia w podjęciu tej decyzji, co całkowicie odmieniło moje życie. Dzisiaj już nie mam takich wątpliwości, także wobec innych kobiet. Kobiety są niezwykle, kiedy wierzymy w siebie, jesteśmy nie do pokonania, nie do zatrzymania.

Jakie konkretne działania podejmuje Pfizer, jeżeli chodzi o politykę różnorodności, włączania, równości?

Rozpoczęliśmy od zmiany naszego sposobu myślenia, zaczynając od siebie i prostych inicjatyw, takich jak dzielenie się własnymi historiami. Tam, gdzie są emocje, tam można poruszyć serca. Dziś mamy grupy skoncentrowane na zwalczaniu wykluczenia kobiet, wsparciu osób z niepełnosprawnościami oraz społeczności LGBT+. Jako organizacja chcemy nadal rozwijać się w kierunku większej



otwartości. Nasze działania wykraczają poza granice firmy. Przekazujemy środki potrzebne na pomoc uchodźcom, wspieraliśmy m.in. ewakuację dzieci z domów dziecka w Ukrainie, doposażaliśmy uczniów w sprzęt IT, a to tylko nieliczne z naszych działań.

Nie jesteśmy społeczeństwem specjalnie zatroskanym o swoje zdrowie. Z różnych badań wynika, że trafiamy do tego lekarza, jak już jest trochę za późno, nie za bardzo lubimy profilaktykę. Jak to zmienić?

Jeśli chodzi o pewne wskaźniki zdrowotne, Polska pozostaje w tyle w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Kluczowa w tej sytuacji jest rozmowa, która poruszy emocje, ponieważ my, Polacy, często działamy pod wpływem uczuć. Istotne jest więc angażowanie partnerów z różnych środowisk, którzy będą potrafili przemawiać do szerokiego spektrum odbiorców. Nasze działania w tym obszarze są podyktowane przekonaniem, że edukacja jest kluczowa i stanowi skuteczną drogę do poprawy sytuacji zdrowotnej w naszym kraju. ■



BUDOWAĆ BARDZIEJ INNOWACYJNĄ, ELASTYCZNĄ I KONKURENCYJNĄ GOSPODARKE

W obliczu dynamicznie zmieniającej się technologicznej rzeczywistości moja rola jako współzałożycielki Future Collars, szkoły kompetencji cyfrowych, którą stworzyłam razem z Beatą Jarosz, nabiera szczególnego znaczenia.



**JOANNA
PRUSZYŃSKA-WITKOWSKA,**
VP Future Collars

Stawiamy na edukację i wsparcie kobiet w branży IT, ponieważ widzimy

ogromny niewykorzystany potencjał i potrzebę przełamania istniejących barier. To był kluczowy zamysł otwarcia naszej firmy – chcieliśmy zmienić status quo i umożliwić kobietom rozwój w obszarze, który nadal jest zdominowany przez mężczyzn.

Dynamiczne zmiany na rynku pracy pokazują, że aż 90 proc. firm zgłasza trudności z rekrutacją odpowiednich talentów, a jedynie 6 proc. pracowników

przeszło proces reskillingu. To alarmujące dane, które pokazują, jak bardzo potrzebna jest zmiana w podejściu do edukacji i rozwijania umiejętności – szczególnie w Polsce, gdzie zajmujemy 27. miejsce w UE pod względem kompetencji cyfrowych.

Kluczowe znaczenie dla budowania innowacyjnych i zrównoważonych organizacji

Z perspektywy kobiet w technologii nasz raport „Tytanki pracy: Kobiety na rynku pracy w dobie cyfrowej transformacji” ujawnia, że tylko 30 proc. kobiet zdaje sobie sprawę z rosnącego znaczenia kompetencji cyfrowych. W świetle przewidywań World Economic Forum, mówiących, że do 2025 roku 50 proc. pracowników będzie musiało przekwalifikować się, to znacząca luka, którą musimy jak najszybciej zacząć zamykać.

Problem nierówności płacowych i szklanego sufitu w IT jest nadal obecny. Mimo że różnorodność płciowa na stanowiskach kierowniczych może zwiększyć rentowność firm nawet o 25 proc., kobiety stanowią tylko 17 proc. specjalistów IT i zaledwie 5 proc. liderów technologicznych. To pokazuje, jak daleka jest droga do równości w branży technologicznej.

Moim komentarzem jako założycielki Future Collars jest to, że zarządzanie w kobiecym stylu, charakteryzujące się empatią, współpracą i skuteczną komunikacją, ma kluczowe znaczenie dla budowania innowacyjnych i zrównoważonych organizacji. Firmy z różnorodnymi zespołami zarządzającymi osiągają o 19 proc. wyższe przychody, co tylko potwierdza wartość, jaką kobiety wniosą do sektora technologii.

**TYLKO 30 PROC. KOBIET
ZDAJE SOBIE SPRAWĘ
Z ROSNĄCEGO ZNACZENIA
KOMPETENCJI CYFROWYCH.**

By kobiety mogły śmiało wkraczać w świat IT

Naszym celem w Future Collars jest umożliwienie kobietom zdobycia niezbędnych umiejętności, by mogły śmiało wkraczać w świat IT i rozwijać się w tej dynamicznie zmieniającej się branży. Chcemy, aby nasza szkoła była miejscem, gdzie kobiety

znajdą nie tylko wiedzę techniczną, ale też wsparcie i inspirację do dalszego rozwoju. Wspierając kobiety w dążeniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, promujemy elastyczność pracy i pomagamy w budowaniu odporności na wyzwania, które niesie za sobą kariera w technologii.

Świat idzie naprzód, a technologie nieustannie się rozwijają. Dlatego tak ważne jest, by kobiety były równie aktywnymi uczestnikami tej zmiany. Inwestując w rozwój kompetencji cyfrowych kobiet, przyczyniamy się nie tylko do ich indywidualnego sukcesu, ale także do budowania bardziej innowacyjnej, elastycznej i konkurencyjnej globalnej gospodarki. To przesłanie leży u podstaw działalności Future Collars i jest dla mnie, jako współzałożycielki, osobistą misją. ■

KAŻDA KOLEJNA KOLEKCJA TO WYZWANIE

Projektowanie kolekcji w modzie to wielkie wyzwanie wymagające kreatywności, umiejętności zarządzania czasem i zrozumienia rynku. Kluczowe jest badanie aktualnych trendów, słuchanie opinii klientów i elastyczność w dostosowywaniu się do zmian.

IWONA KOSSMANN,
prezes Zarządu Deni Cler

Współpraca z utalentowanym zespołem, innowacyjność i eksperymentowanie z nowymi elementami są kluczowe dla sukcesu. Ważne jest

utrzymanie świeżości pomysłów, aby przyciągnąć uwagę rynku.

Budowanie silnej marki, opartej na spójnych wartościach, stanowi fundament długotrwałego sukcesu. Zarządzanie czasem, samodyscyplina i gotowość do dostosowywania się do zmian są niezbędne w dynamicznym śro-



dowisku mody. Konsekwentne doskonalenie umiejętności projektowania i otwartość na naukę na błędach są kluczowe. Przejście przez ten proces wymaga równowagi między artystyczną wizją a wymaganiami rynku, umiejętnością reakcji na trendy i zaspokajania potrzeb klientów. ■