Informacja prasowa 7 lutego 2024, Gdańsk

**Kobiety odważnym krokiem wkraczają do „męskich” branż**

**Kobiety coraz częściej podejmują pracę w tych samych sektorach gospodarki co panowie, wynika z najnowszego raportu Grupy Progres. Jest ich więcej nie tylko w branżach, ale też zawodach, które dotychczas uważane były za typowo męskie. Aż 77 proc. pań deklaruje, że podjęłoby pracę w „męskiej” profesji i tak też robią. W sektorze produkcji samochodów już 36 proc. pracowników tymczasowych stanowią kobiety, tyle samo jest ich w przemyśle stoczniowym, a w sektorze TSL – w wielu polskich firmach – tymczasowo zatrudnianych jest nawet 67 proc. pań.**

Podział polskiego rynku pracy na branże „męskie” i „damskie” powoli zaczyna zanikać. Kobiety coraz częściej chciałyby wejść w świat męskich zawodów, a wśród tych najbardziej popularnych – w których chcą pracować panie – są mechanik samochodowy, spawacz i budowlaniec, kierowca czy operator maszyn produkcyjnych. Co więcej, 63 proc. z nich nie zgadza się z twierdzeniem, że niektóre zawody powinni wykonywać jedynie mężczyźni, a niektóre tylko kobiety. Innego zdania jest 37 proc. pań uważających, że są profesje, które powinny być dedykowane jednej płci – do tych „męskich” zalicza m.in. te wymagające siły fizycznej i dźwigania ciężkich rzeczy. I mimo że – jak podaje raport Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) – kobiety pracują w usługach, handlu, nieruchomościach czy branży turystycznej, to coraz częściej można je też spotkać w budownictwie, sektorze elektrycznym i metalurgicznym, transporcie, produkcji oraz rolnictwie.

**Mechanik jest kobietą**

Oczywiście w sektorze motoryzacji oraz w branżach związanych z produkcją metalu, stolarki, maszyn i urządzeń czy przemyśle stoczniowym nadal, przeważają mężczyźni, stanowiący – według raportu Grupy Progres – od 60 do 80 proc. tymczasowej kadry pracowniczej. Jednak to powoli zaczyna się zmieniać np. w branży elektronicznej w wielu firmach obserwuje się przewagę kobiet – stanowią one aż 60 proc. pracowników tymczasowych. I mimo że sektor związany z technologią często kojarzony jest z męskimi zainteresowaniami, to kobiety odgrywają w nim coraz większą rolę. Podobnie jest w branży TSL, gdzie wiele stanowisk tymczasowych zajmuje aż 67 proc. pań vs. 33 proc. panów oraz na produkcji tworzyw sztucznych, gdzie etaty tymczasowe obsadzone są w 64 proc. kobietami i 36 proc. mężczyznami.

Już co trzecim pracownikiem tymczasowym w produkcji samochodów i mebli oraz w przemyśle stoczniowym jest kobieta (średnio 35 proc. zatrudnionych tymczasowo). W zakładach produkujących maszyny i urządzenia tymczasowo pracuje 35 proc. pań, a 15 proc. zajmuje się produkcją wyrobów metalowych.

*– Istnieje kilka czynników, które mogą skłaniać kobiety do podejmowania pracy w tradycyjnie męskich sektorach i zawodach. Przede wszystkim zarobki w tego typu branżach są zdecydowanie wyższe niż w sektorach, w których najczęściej zajmują one etaty tj. handel, usługi czy HoReCa. Nie bez znaczenia jest postawa pracodawców, są oni coraz bardziej otwarci na różnorodność i równość płci w miejscu pracy. Dostrzegają też korzyści płynące z różnic w perspektywach i umiejętnościach, jakie do zespołu wnoszą panie. Również zmieniające się wymagania rynku pracy i rozwój technologiczny pomagają się przełamać i sprawiają, że wiele tradycyjnie "męskich" zawodów staje się bardziej dostępnych dla kobiet –* **mówi Iwona Wieczyńska, dyrektor regionu w Grupie Progres.**

Czy pracodawcy rzeczywiście otwierają się na zatrudnianie kobiet w „męskich” branżach? Wydaje się, że tak. Wiele firm podejmuje działania, które z czasem pomogą im dostosować stanowiska do kobiecych umiejętności i potrzeb. Zmieniają np. organizację pracy, zapewniają odpowiednie wsparcie i szkolenia oraz wdrażają technologie ułatwiające wykonywanie zleconych zadań. Oczywiście nie można jeszcze mówić o rewolucji w firmach, ale o ewolucji już tak. Nadal istnieją bowiem pewne bariery, które utrudniają pełne zaangażowanie kobiet w niektórych sektorach tj. stereotypy płciowe oraz nierówności w dostępie do edukacji i szkoleń zawodowych. Przeszkodą bywa też prawo pracy, które uniemożliwia zatrudnianie kobiet w niektórych obszarach, ponieważ zlecane obowiązki wymagają np. dużej siły fizycznej.

**Przetasowanie na rynku po wybuchu wojny**

Nie bez znaczenia dla rynku pracy była też wojna w Ukrainie. Po jej wybuchu wielu mężczyzn wróciło do swojej ojczyzny, a Ci, którzy planowali przyjazd do Polski, zostali w Ukrainie, by bronić jej granic przed Rosją. Z czasem deficyt mężczyzn na rynku pracy w Polsce pogłębił się i był coraz bardziej odczuwalny. To sprawiło, że niektórzy przedsiębiorcy byli zmuszeni dostosować ciężkie stanowiska pracy do kobiet – to głównie one przyjeżdżały nad Wisłę po 24 lutego 2022 r. Gotowość do ich zatrudnienia deklarowało wiele firm. Zakładały one przeprowadzenie działań zmierzających do stworzenia dodatkowych miejsc pracy dla kobiet tj. przekształcenie części stanowisk, które dotychczas zajmowali mężczyźni. Niestety duża część z tych prób skończyła się niepowodzeniem, ponieważ realia związane z reorganizacją okazywały się zbyt trudne do pokonania. Dotyczyło to m.in. branż zaliczanych do ciężkich tj. przemysł stoczniowy, metalowy, czy sektor produkcji okien i drzwi, gdzie kobiety mogą wykonywać jedynie prace pomocnicze, których jest niewiele, a zdecydowana większość obszaru produkcyjnego wymaga zatrudniania panów albo ogromnych nakładów finansowych na wprowadzenie zmian, na które firm nie było stać. Dlatego sporo zapowiadanych działań pozostało na poziomie deklaratywnym.

– *Są jednak obszary, w których za deklaracjami szły też czyny np. w sektorze spożywczym faktycznie dostosowano stanowiska pracy do pań. Dzięki czemu firmy z tej branży uniknęły przestojów spowodowanych brakami kadrowymi, a „męskie” etaty w 70 proc. obsadzono kobietami. Podobnie w sektorze logistycznym, w którym udało się zrekrutować je na część lżejszych etatów. Oczywiście, w niektórych branżach, szczególnie tych ciężkich i przemysłowych, dostosowanie stanowisk pracy do kobiet może być trudne lub niemożliwe ze względu na specyfikę pracy czy wymagania fizyczne. W tych przypadkach, mimo chęci i deklaracji przedsiębiorców, zmiany mogą być ograniczone, co będzie skutkowało dalszym dominowaniem mężczyzn w tych sektorach i walką o kandydatów. Jednak dobrze, że nie są już one aż tak hermetyczne, jak kiedyś i kobieta na budowie czy wózku widłowym nikogo nie dziwi* **– dodaje Iwona Wieczyńska, dyrektor regionu w Grupie Progres.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965