

Debata "Przedsiębiorczość i innowacyjność kobiet i mężczyzn" (PTE w Warszawie, 24 października 2016 r.)

Innowacje mają płeć

Role kobiet i mężczyzn w procesie innowacji są różne – wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu „InnoGend”. Kobiety w większym stopniu są skoncentrowane na ludziach, bardziej skłonne do ryzyka, łatwiej podejmują decyzje. Mężczyźni są bardziej skoncentrowani na kompetencjach i zadaniach oraz cechuje ich niekonwencjonalny sposób myślenia i działania.

– Proces innowacji, podobnie jak inne procesy, np. badawcze, edukacyjne, twórcze, nie może być traktowany jako neutralny względem płci, a tak właśnie dzieje się w praktyce, z czego wynika wiele nieporozumień – mówiła prof. Ewa Okoń-Horodyńska.

– (...) podejście „InnoGend” wprowadzone w naszych badaniach (...) to koncepcja, która wiąże w określonych sytuacjach rolę kobiet i mężczyzn z kreatywnością, aktywnością innowacyjną, innowacyjnością. W projekcie poszukiwaliśmy specyficznych cech kobiet i mężczyzn, które mają zdecydowany wpływ na ostateczne rezultaty i korzyści w procesie innowacji, wyselekcjonowaliśmy i zbadaliśmy te cechy – tłumaczy prof. Okoń-Horodyńska.

Przygotowując badania ankietowe sformułowano następująco hipotezy:

- różnorodność wynikająca z płci nie jest dostatecznie zbadana i wykorzystana w kontekście aktywności innowacyjnej, a więc i innowacyjności;
- niedostatecznie wykorzystanie znaczenia płci w procesie innowacji ogranicza postęp społeczno-gospodarczy, a w tym kontekście utrudnia też zapewnienie równości płci, postulowane przecież jako wyznacznik postępu społecznego – powodując swoiste zakłęte koło niemożności;
- zastosowanie koncepcji płci jako swoistego wyznacznika postępu w polityce społecznej i gospodarczej, ale również w polityce innowacji, jest krokiem w kierunku rozwoju innowacyjnej gospodarki.

– Wśród wielu pytań badawczych na czoło wysuwały się następujące: Czy profile kobiet i mężczyzn w procesie innowacji można opisać poprzez specyficzne cechy, zachowania, umiejętności, role? I inaczej: Czy specyficzne cechy, zachowania, koncepcje, kompetencje, umiejętności i role są różne dla kobiet i mężczyzn w procesie innowacji? Czy unikalne cechy, umiejętności, kompetencje kobiet i mężczyzn w procesie innowacji mogą zapewnić nadzwyczajne korzyści i stać się nowym źródłem postępu? – wyliczała prof. Ewa

Okoń-Horodyńska. – Poszukiwania te są o tyle istotne, że, jak wiadomo, polska gospodarka należy do tych o niskim poziomie innowacyjności, a więc wykazanie każdego nieznanego dotąd dodatkowego źródła wzrostu innowacyjności Polski uważać należy za sukces.

Naukowcy przeprowadzili badanie ankietowe wśród personelu przedsiębiorstw innowacyjnych, które otrzymały środki z POIG. Z badań tych wynika, że role kobiet i mężczyzn w procesie innowacji są różne. Kobiety wnoszą do niego wyższy poziom zaufania, skoncentrowania na ludziach, skłonności do ryzyka czy zdolności do podejmowania decyzji. Mężczyźni, w porównaniu z kobietami, wnoszą znacznie wyższy poziom koncentracji na kompetencjach, zadaniach oraz niekonwencjonalny sposób myślenia i działania.

– Interesowało nas powiązanie pomiędzy innowacjami a płcią, między innowacjami a kobietami i mężczyznami – wyjaśniała dr hab. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz. – Nie są to kategorie często ze sobą łączone, niemniej niektóre badania były poświęcone temu właśnie powiązaniu (...). Wynika z nich, że istnieje na pewno pozytywna korelacja pomiędzy różnorodnością personelu badawczo-rozwojowego a zdolnością do innowacji, w której chodzi o pewną masę krytyczną, pozwalającą wprowadzić nowe pomysły do takiego bardziej urozmaiconego zespołu. Jeżeli chodzi o samą kategorię płci, badania prowadzone przez nasz zespół pokazują, że kreatywność wymaga zarówno elementów męskich, jak i żeńskich, jednak praktyki w organizacjach bardzo często warunkują i utrudniają innowacyjne zachowania kobiet – dodała.

Dr Rafał Wiśła zwrócił uwagę, że obserwowany jest stały wzrost udziału kobiet badaczy zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw w stosunku do wszystkich badaczy we wszystkich sektorach instytucjonalnych niemalże we wszystkich krajach, z wyjątkiem Finlandii, które objęto analizami.

– Podkreślenia wymaga wysoka dynamika wzrostu udziału kobiet w zespołach B+R sektora przedsiębiorstw podmiotów hiszpańskich oraz duńskich – mówił dr Rafał Wiśła. – W regionie Europy Środkowo-Wschodniej wyróżniają się Węgry. Jednak z międzynarodowych studiów porównawczych wynika wyraźna prawidłowość mniejszego zaangażowania kobiet w kreacji wiedzy naukowej oraz wiedzy technicznej.

Według badaczy, ciągle problemem jest dyskryminacja kobiet w miejscu zatrudnienia. – Okazuje się, że poczynając mniej więcej od 30. roku życia, kobiety na najwyższych stanowiskach, najbardziej wykształcone, nagle zaczynają dochodowo tracić w stosunku do mężczyzn i ta różnica pomiędzy płacami wzrasta od 7 punktów procentowych do 20 i

zostaje już do końca życia – zwróciła uwagę prof. dr hab. Barbara Liberda. – W naszych badaniach sprawdziliśmy też, jaka jest relacja dochodów kobiet i mężczyzn w rodzinach. (...) Tutaj niestety też wyniki nie są najlepsze. Mianowicie średnio kobiety wnoszą 40%, a mężczyźni 60% do całego dochodu rodziny, czyli kobiety zarabiają o jedną trzecią mniej.

– Skoro tak jest, to znaczy, że dochodzi do blokowania kobietom takiego samego udziału w życiu ekonomicznym jak mężczyznom – oceniła prof. dr hab. Barbara Liberda. – Dzieje się to w różny sposób i tu nie chodzi nawet o formalne blokady, bo czasem są one nieformalne, są to pewne społeczne braki, bariery, które kobiety ciągle mają na drodze do realizacji swoich ambicji zawodowych. Te różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, zwłaszcza w najwyższych grupach zawodowych, są zupełnie nieuzasadnione. Więc jest to brak efektywności, który wpływa na marnotrawienie talentów – podkreśliła.

W panelu udział wzięły: prof. dr hab. Ewa Okoń-Horodyńska, Uniwersytet Jagielloński, dr hab. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, Uniwersytet Jagielloński, dr Rafał Wisła, Uniwersytet Jagielloński, prof. Danuta Tomczak, Østfold University College (Norwegia), prof. dr hab. Barbara Liberda, Uniwersytet Warszawski. Dyskusję moderowała dr hab. Agnieszka Domańska, Szkoła Główna Handlowa.

Oprac. Robert Grzesiński