

Według danych GUS kobiety to 58 proc. osób studiujących i 63 proc. absolwentów uczelni wyższych. Systematycznie zwiększa się też liczba studentek na kierunkach politechnicznych, tradycyjnie utożsamianych z innowacjami. Rośnie też udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w nauce – w ostatnich latach aż trzykrotnie wzrosła liczba rektorek wyższych uczelni.

Według naukowców innowacyjność to zdolność przedsiębiorstwa do kreatywności, tworzenia i wdrażania innowacji produktowych, procesowych i społecznych, jak również ich absorpcji. Niestety udział kobiet w innowacyjnych projektach jest ciągle dużo mniejszy niż mężczyzn. To problem całej Unii Europejskiej. Mimo że w promowanie równości płci w nauce i technologii włożono w UE wiele wysiłku, kobiety wciąż są niedostatecznie reprezentowane w naukach przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyce, określanych wspólnie skrótowo STEM. Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) tylko 17 proc. specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych to kobiety. – Biorąc pod uwagę fakt, że technologia wywiera ogromny wpływ na nasze życie, nierówny udział kobiet i mężczyzn w działaniach związanych z badaniami i innowacją jest szczególnie niepokojący – komentuje Brigitte Ratzler, badaczka z Politechniki Wiedeńskiej, pracująca w biurze ds. kompetencji w zakresie uwzględniania perspektywy płci.

PROJEKT RÓWNOŚĆ

A jak pod tym kątem wypada Polska? Niestety jesteśmy w ogonie Europy i mamy ciągle wiele do nadrobienia. Przyczyną

Kobiety w innowacjach

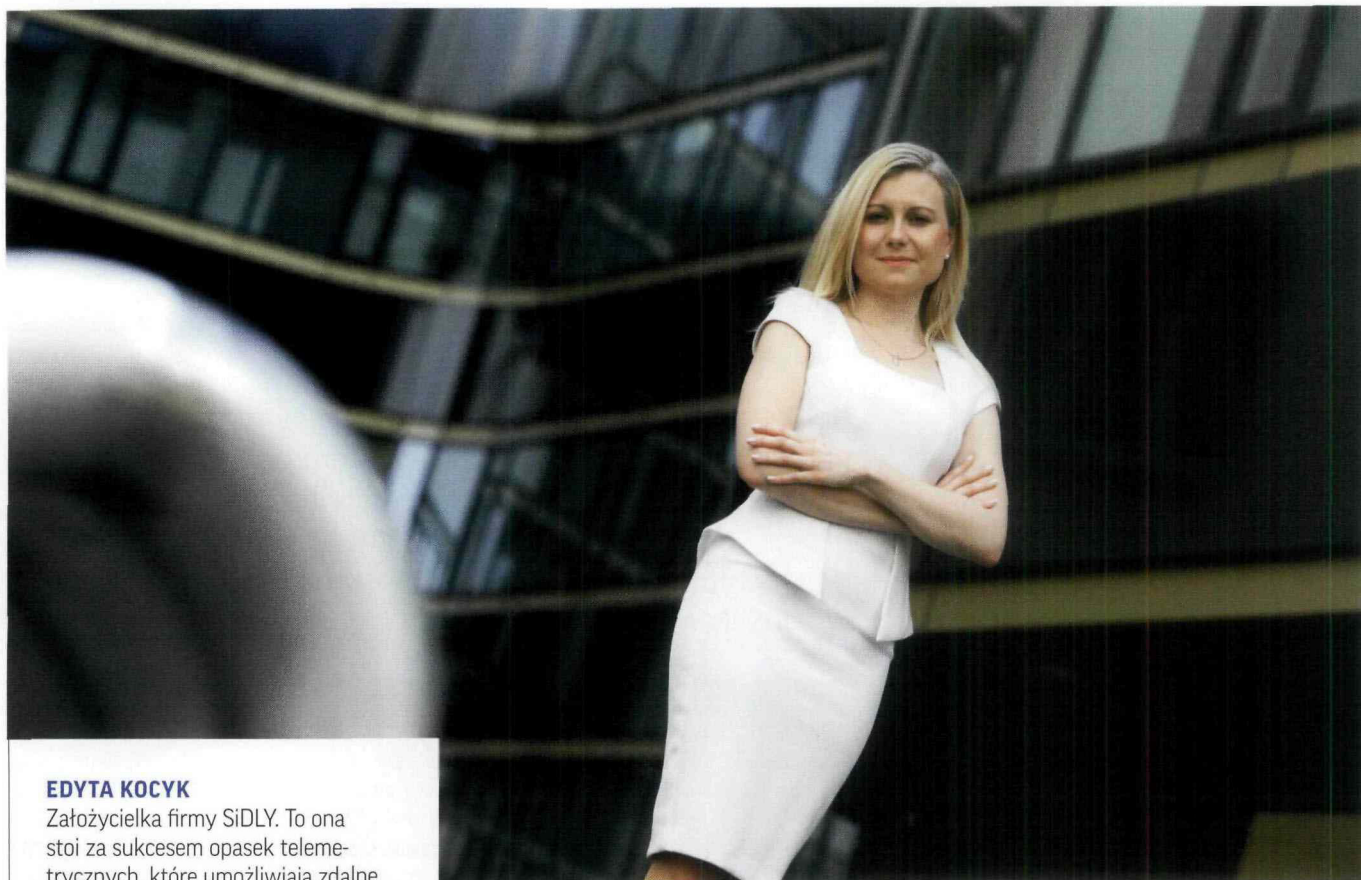
Kobiety odnoszą coraz większe sukcesy w badaniach naukowych, zakładają też firmy, które potrafią zamienić ich odkrycia na dobrze prosperujący biznes. Przestają czekać z założonymi rękami, aż mężczyźni zaproszą je do współpracy. Coraz częściej postanawiają działać na własnych warunkach.



DR OLGA MALINKIEWICZ

Twórczyni Saule Technologies, z powodzeniem rozwija opracowaną przez siebie technologię produkcji ogniw słonecznych na bazie perowskitów. Wartość jej firmy wyceniana jest na 900 mln zł.

– Zakładanie startupu to nie jest łatwe przedsięwzięcie, zwłaszcza w nowych technologiach. Jest wiele czynników, które decydują o tym, czy to się uda. To duże ryzyko. Jednak znam siebie i wiem, że gdybym nie spróbowała, to ta myśl stale by do mnie wracała – mówiła o początkach Saule Technologies na konferencji Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.



EDYTA KOCYK

Założycielka firmy SiDLY. To ona stoi za sukcesem opasek telemetrycznych, które umożliwiają zdalne monitorowanie funkcji życiowych np. seniorów. Źródłem pomysłu na własny biznes stała się osobista sytuacja rodzinna: troska o stan zdrowia babci. – Doświadczenie życiowe, z jakim musiałam zetknąć się kilka lat temu, sprawiło, że znalazłam w sobie siłę do tego, by stworzyć jeden z najbardziej innowacyjnych produktów teleopieki w Europie – mówiła w czasie konferencji zorganizowanej przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

są bariery mentalne, szklany sufit, a niekiedy też brak wiary we własne możliwości. Firma doradcza Ayming opracowała raport pt. „Międzynarodowy Barometr Innowacji”. Przeanalizowała w nim rynek badawczo-rozwojowy w 12 krajach na świecie, w tym w Polsce. Ankieta objęto 300 osób – ekspertów B+R, dyrektorów finansowych, właścicieli firm i kadry zarządzającej. To jedno z najlepszych kompendiów wiedzy dotyczących innowacji. Co z niego wynika?

Okazuje się, że w polskich firmach zespoły B+R w zdecydowanej większości składają się z mężczyzn. W przypadku aż 83 proc. organizacji kobiety stanowią mniej niż połowę osób w zespole ds. innowacji. Co więcej, jedna czwarta respondentów przy-

znała, że w skład ich działów odpowiedzialnych za prace badawczo-rozwojowe wchodzi mniej niż 10 proc. kobiet.

Te wyniki nie nastrajają optymizmem. Tym bardziej że w tym samym badaniu prawie połowa ankietowanych uznała kwestię różnorodności płci w swoich zespołach za mało istotną. Jedynie 21 proc. ankietowanych zadeklarowało, że to ich zdaniem bardzo ważna sprawa.

ROZWAŻNE I NIEZALEŻNE

Jak zachęcić kobiety do podejmowania pracy w innowacyjnych branżach? Najwięcej, aż 40 proc. badanych, wskazuje na potrzebę stworzenia przejrzystej ścieżki kariery. Według 37 proc. ankietowanych firm pomogłoby wprowadzenie szkoleń, a 36 proc. chciałoby ustanowienia polityki różnorodności w firmie. To pokazuje, że potrzebne są aktywne działania antydyskryminacyjne i promowanie w biznesie kultury równościowej.

Zbyt mały udział kobiet w innowacjach to nie tylko problem społeczny, ale też biznesowy. Według specjalistów różnorodność płci pozytywnie wpływa bowiem na innowacyjność firm, a co za tym idzie – ich rozwój ekonomiczny. „Harvard Business Review” przeprowadziło na ten temat badania z udziałem 1700 firm ze Stanów Zjedno-

czonych, Francji, Niemiec, Chin, Brazylii, Indii, Szwajcarii oraz Austrii. Okazało się, że organizacje, które dbają o różnorodność płciową, są średnio o 12 proc. bardziej rentowne i uzyskują o 19 proc. większe dochody z innowacji niż te, które nie prowadzą równościowej polityki. Tego, że firmy odnoszą lepsze wyniki, gdy w ich władzach zasiadają kobiety, dowodzą także badania naukowców z Katedry Rachunkowości Akademii Leona Koźmińskiego. Przeanalizowali oni pod tym kątem wyniki wszystkich przedsiębiorstw notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Wcześniej nikt w Polsce nie przeprowadził tak kompleksowego badania na ten temat.

Okazuje się, że firmy, w których kobiety stanowią 20–40 proc. składu rady nadzorczej, miały nawet kilka razy wyższe zyski niż średnia dla wszystkich przebadanych firm. – W Polsce w radach nadzorczych i zarządach wciąż dominują mężczyźni. Tymczasem w wielu krajach europejskich wprowadzono już nowe regulacje i po kilku latach możemy obserwować znacznie lepsze wyniki przedsiębiorstw i większą transparentność ich działania. A to za sprawą większego zaangażowania kobiet w życie gospodarcze – ocenia prof. Dorota Dobija, ekonomistka i koordynatorka badań.

Oczywiście raport Akademii Koźmińskiego nie dowodzi bezpośredniego związku przyczynowo-skutkowego między liczbą kobiet na stanowiskach a rezultatami ekonomicznymi spółki. Jednak, jak zauważa prof. Dobija, inne badania pokazują, że kobiety statystycznie różnią się od mężczyzn w sposobie zarządzania. Są bardziej rozważne, ostrożniej podejmują decyzje, ale też zwracają uwagę na pozafinansowe aspekty podejmowania decyzji. – Ponadto myślą bardziej niezależnie i są mniej uzależnione od tak zwanej męskiej solidarności – podkreśla prof. Dobija.

POTRZEBNE PROCEDURY RÓWNOŚCIOWE

Mówiąc wprost – jeśli chcemy, żeby polskie nauka i biznes były bardziej innowacyjne, musimy promować w nim kobiety. Bez tych działań nawet wzrastające wydatki budżetowe na naukę, prace rozwojowe i działalność innowacyjną niekoniecznie powodują postęp w dziedzinie innowacji. W rankingach innowacyjności Polska ciągle zajmuje odległe miejsca.

Jakie czynniki sprawiają, że tak się dzieje? Postanowili to zbadać naukowcy z Uniwersytetów Jagiellońskiego i Warszawskiego, łącząc siły z Østfold University College w Norwegii. W interdyscyplinarnych zespołach badawczych odpowiedzi na to pytanie szukali m.in. ekonomiści, socjologowie, psychologowie, statystycy i eksperci od zarządzania.

Jedną ze zidentyfikowanych przyczyn opóźnień w innowacyjności okazał się brak równowagi płci. – Kobiety są dobrze wykształcone. Jest ich więcej niż mężczyzn zarówno na studiach magisterskich, jak i doktoranckich – zauważa w rozmowie z PAP prof. Ewa Okoń-Horodyńska, kierująca projektem „Innovative gender – as a New Source of Progress”. Potem jednak pojawia się luka w osiągnięciu wyższych pozycji naukowych, szczególnie tytułów profesorskich. Kobiety zdecydowanie rzadziej osiągają wyższe stanowiska w nauce i w biznesie. Zgłaszają mniej patentów niż mężczyźni. – A przecież badania amerykańskie pokazały, że zespoły mieszane są bardziej efektywne niż monopłciowe, dzięki synergii wynikającej z właściwej kombinacji

umiejętności, kompetencji, empatii, zdolności, odwagi – podkreśla prof. Okoń-Horodyńska z Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Z badań polskich naukowców wynika niestety, że kobiety gorzej oceniają swój wkład w innowacje niż mężczyźni. Zwykle są bardziej skromne i zachowawcze. – Okazuje się też, że w przedsiębiorstwach nie ma świadomości, procedur, obyczajów uwzględniających różnice płci – ocenia dr Rafał Wiśła z UJ.

KOBIECA SOLIDARNOŚĆ

Na szczęście to się zmienia. Z raportu Digital Ethics, który został opracowany przez specjalistów z Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego we współpracy z firmą Orange, wynika, że kobiety w Polsce posiadają większą wiedzę od mężczyzn na temat nowych technologii i są bardziej otwarte na ich wykorzystanie. – Są też bardziej niezależne w kwestii wyborów i bardziej polegają na swoim sumieniu niż męska część społeczeństwa. Mężczyźni z kolei chętniej deklarują, że na czymś się znają – ocenia Paweł Śpiechowicz, rzecznik Uniwersytetu Łódzkiego.

A to oznacza, że kobiety nie czekają bynajmniej z założonymi rękami. Odnoszą coraz większe sukcesy w badaniach naukowych, zakładają też firmy, które potrafią zamienić ich odkrycia na dobrze prosperujący biznes. W niniejszym raporcie pokazujemy te, które w innowacjach osiągnęły sukces. Zdaniem jednej z nich, dr Agaty Kurzyk, biotechnolożki z Sieci Badawczej Łukasiewicz, która kieruje projektem dotyczącym opracowania wielokomórkowego modelu raka płaskonabłonkowego skóry na podstawie nowatorskiej technologii bio-druku 3D, podstawowe znaczenie ma zmiana świadomości. – Z własnego doświadczenia wiem, jak ważne są programy mentoringowe dla kobiet, dzięki którym osoby, które decydują się na niełatwą ścieżkę kariery na styku biznesu i nauki, nie czują się na tej drodze samotne – ocenia dr Kurzyk. I dodaje: – Dzięki wsparciu innych kobiet łatwiej też znieść porażki, bo my, kobiety, często jesteśmy na nie zbyt mocno wyczulone. ©



PAULINA STOPCZYK I ANETA CZAPLIKA

Założycielki startupu DermaTech Beauty. Ich sukcesem jest opracowanie i wprowadzenie na rynek innowacyjnych kosmetyków zawierających ksantohumol – jeden z najsilniej działających antyoksydantów.