

# 1. Historie kobiet

- MEGAN YEATS
- ANONYMOUS 1
- ANONYMOUS 2
- SOPHIE PERKTOLD
- ECONSULT  
BETRIEBSBERATUNG





Megan Yeates



## Megan Yeates, zdobywczyni złotego medalu w spedycji i logistyce

### Promowanie kobiecego przywództwa

#### Zasoby:

- [Szanse dla kobiet w logistyce](#)
- [Konkurs WorldSkills](#)
- [Blog Moja Logistyczna Podróż Życiowa](#)

#### Źródła:

- <https://momentumconsulting.ie/wp-content/uploads/2022/06/WIL-Opportunities-for-Women-in-Logistics-in-2022-by-Megan-Yeats.pdf>
- <https://worldskills.org/media/news/choosetochallenge-megan-ireland-freight-forwarding/>
- <https://mylogisticslifejourney.home.blog/>
- <https://worldskills.org/>
- <https://fleet.ie/picture-of-the-week-megan-yeates-honoured-at-tud-from-russia-with-gold/>
- <https://www.irishtimes.com/sponsored/lidl/graduate-to-a-rewarding-career-at-one-of-ireland-s-leading-retailers-1.4355645>

Urodzona w Dublinie Megan, w wieku 24 lat, po ukończeniu szkoły średniej zrobiła sobie rok przerwy. Pracując w sklepie detalicznym, zainteresowała się logistyką. Dołączyła do stopnia Logistics & Supply Chain Management na Technological University Dublin i konkurowała w WorldSkills Kazan 2019, gdzie zdobyła złoty medal w Freight Forwarding.

Jak w przypadku każdego wydarzenia na arenie światowej, nie wystarczy po prostu pojawić się i mieć nadzieję, że wszystko się uda. Rywalizacja na tym poziomie wymaga treningu i poświęcenia, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę, że Megan musiała skończyć egzaminy na ostatnim roku studiów i ukończyć swoją pracę dyplomową przed podróżą do Kazania. Mając to na uwadze, Megan zwyciężyła ze Złotym Medalem WorldSkills w Spedycji, co było niesamowitym osiągnięciem.

W tym [podcaście](#) Megan wyjaśniła swoje pochodzenie i to, jak zainteresowała się logistyką i zarządzaniem łańcuchem dostaw, a także przełamała pewne piętno, które zostało przypisane do tej pracy. Wspomniano również o obawach związanych z Covid-19.

Co więcej, jej spostrzeżenia dotyczące tej pandemii często były powiewem świeżości i znacząco różniły się od powszechnie wyrażanych pesymistycznych narracji obecnych czasów.

Wreszcie, w ostatniej części podcastu, Megan przedstawiła swoje spostrzeżenia na temat tego, co może przynieść przyszłość dla irlandzkiej branży logistycznej. W końcu jej entuzjazm i rozległa wiedza na temat branży logistycznej są widoczne w całym tym krótkim Q&A.



**KLIKNIJ  
DO WGLADU  
OPPORTUNITIES**



*"Zawsze byłem przewyższany pod względem mężczyzn i kobiet, zarówno na studiach, jak i w mojej pracy. To było bardzo dużo wszystkich mężczyzn, zwłaszcza na wyższym poziomie ... Wspaniale jest widzieć, jak kobiety odnoszące sukcesy w branży dzielą się swoją historią, wyzwaniem, przed którym stanęły i jak je pokonały"*

Megan Yeates

Wywiad z #ChooseToChallenge:

<https://worldskills.org/media/news/choosetochallenge-megan-ireland-freight-forwarding/>

## Megan's Message

Chciałbym przekazać, że logistyka i łańcuch dostaw to nie tylko brudne magazyny i ciężarówki (nasze magazyny są bardzo czyste!). W tym sektorze jest tak wiele możliwości i tak wiele ekscytujących wyzwań. Chciałabym, aby więcej kobiet dołączyło do nas i abyśmy mieli nadzieję na lepszą równowagę płci.

Jestem zaszczycony, że miałem okazję uczestniczyć w wydarzeniach i mówić o swoich doświadczeniach i dzielić się swoją historią, aby zachęcić innych. Szczególnie każdego, kto wie, że chciałby zrobić dyplom z biznesu, ale chciałby czegoś specjalistycznego, a jednocześnie mieć

dużo różnorodności.

W tych trudnych czasach branża logistyczna udowodniła swoje znaczenie; od importu niezbędnego sprzętu ochrony osobistej, po utrzymywanie zapasów na półkach sklepów spożywczych i wszystko pomiędzy. Każdy w branży logistyki i łańcucha dostaw odegrał swoją rolę, aby utrzymać kraj w ruchu. Jestem dumny, że mogę się nazywać #Essentialworker.

ŹRÓDŁO: <https://the-irish-graduate.com/2020/07/20/my-graduate-life-megan-yeates/>

## Kariera w logistyce

- "Logistyka obejmuje wszystko, od transportu, przez magazynowanie, po dostarczanie towarów do sklepów. Kiedy pomyślisz o wszystkich krokach, jakie musi przejść twoja poranna kawa, zanim dotrze do ciebie, to właśnie jest logistyka i zarządzanie łańcuchem dostaw w działaniu" - mówi Megan.
- Megan zaleca, aby szukać możliwości podnoszenia kwalifikacji, wydarzeń i grup networkingowych, aby rozwijać karierę w logistyce



### Nazwa

Anonimowy

### Data rozmowy kwalifikacyjnej

05.01.2022

### Osoba kontaktowa

Anonimowy

### Email

Anonimowy

Niniejsze studium przypadku zostało przygotowane na podstawie danych podanych przez pracownicę zatrudnioną w logistyce.

Dzięki temu wywiadowi, który przeprowadziłyśmy przez telefon, udało nam się zrozumieć, że uczestniczka dąży do zmiany w dziedzinie w zakresie wzrostu liczby Kobiet w branży.

Jest głęboko przekonana, że kobiety są równie zdolne do wykonywania swoich obowiązków w terenie i nie musi istnieć żadna bariera, która powstrzymuje je przed pójściem do przodu.

Uważa też, że w logistyce nie ma równego wynagrodzenia dla kobiet w porównaniu z mężczyznami.

Kobiety w logistyce otrzymują mniejsze wynagrodzenie niż mężczyźni w tej branży, a jej opinia na ten temat jest taka, że kobiety powinny otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak mężczyźni i powinny bronić swoich praw.

KLIKNIJ  
DO WGLĄDU



## Pracownica powiedziała.

Ta firma logistyczna " Anonymous" promuje oferty pracy w równym stopniu dla mężczyzn i kobiet. Dają możliwości wszystkim pracownikom bez względu na płeć. Oferują również płatne szkolenia zawodowe dla wszystkich stażystów, którzy chcą się szkolić. Poza tym, mają specjalną politykę dla pracowników płci żeńskiej, takich jak polityka antydyskryminacyjna i jako szczególnej troski firma ma prawnika, którego pracownik może zwrócić się do incase żadnych nieodpowiednich działań występuje takich jak mobbing, molestowanie itp.

## Ale wady...

Pomimo wszystkich specjalnych programów oferowanych pracownikom, firma przeanalizowała, że pracownikom trudno jest pracować w dłuższych godzinach.

Pracownicy płci żeńskiej nie są w stanie zarządzać swoim życiem osobistym i pracą, ponieważ są zobowiązani do zajmowania się rodziną, dziećmi itp.

Z tego powodu kobiety wybierają tę dziedzinę mniej w porównaniu do innych dziedzin, ponieważ nie są w stanie poradzić sobie z pracą i życiem osobistym.

Firma podjęła więc inicjatywę skrócenia czasu pracy kobiet.



## Firma postanowiła więc

Ustanowienie różnych polityk i programów ułatwiających pracę pracownic, aby dać im większą elastyczność w miejscu pracy i zatrzymać pracownice w firmie.

Nie są to kroki w kierunku wzmocnienia pozycji kobiet ani w kierunku promowania możliwości kobiet pracowników. Ale są to kroki we właściwym kierunku, aby uczynić miejsce pracy bardziej przyjaznym dla kobiet pracowników

## Wniosek

Dzięki tym politykom i elastyczności oferowanej pracownicom, są one w stanie kontynuować pracę w firmie z łatwością. Są one w stanie zarządzać swoimi godzinami pracy i czasem rodzinnym w inteligentny sposób. Jakość wykonywanej pracy również poprawia się z dnia na dzień.



### Nazwa

Pani Milena

### Data rozmowy kwalifikacyjnej

23.03.2022

### Osoba kontaktowa

Tytuł

### Email

Tytuł

Oparty na sytuacji, z jaką spotyka się zawodowo kobieta na stanowisku kierowniczym w firmie logistycznej. Ten przypadek rzuca światło na znaną sytuację, w której kompetencje kobiety są ignorowane ze względu na wcześniejsze wyobrażenia. Takie wirtualne szklane ściany i szklane sufity wymagają większej świadomości i technik radzenia sobie z takimi sytuacjami.

A stylized graphic of a laptop computer, shown from a slightly elevated angle. The screen is a solid grey color. A dark blue circular button is overlaid on the bottom right corner of the laptop screen.

KLIKNIJ  
DO WGLĄDU

## Osoby zaangażowane

Spółka A - Spółka dominująca (określana jako Parent Inc.). Kraj zagraniczny, nieeuropejski. Jej przedstawiciel, właściciel i dyrektor, pan A.

Spółka AB - spółka córka (określana jako Spółka Zależna). Kupujący. Firma z kraju spoza UE w UE. Jej przedstawiciel, kierownik logistyki, pani Milena.

Firma C - firma handlowa (zwana Sprzedawcą). Firma z kraju UE. Jej przedstawiciel, dyrektor, pan C.

## Tło

Zgodnie z umową pomiędzy dyrektorem Parent Inc. a Sprzedającym została zawarta umowa na zakup towarów i ich import z kraju UE do kraju europejskiego spoza UE, w imieniu Spółki zależnej. Dyrektor Parent Inc. z zagranicy informuje Milenę (kierownika logistyki w Spółce zależnej), że została zawarta umowa zakupu ze Sprzedającym i że sprzęt zostanie dostarczony z kraju UE do kraju europejskiego spoza UE w bardzo krótkim czasie.

## Problem biznesowy

Milena sprawdza możliwość wykorzystania ewentualnych przywilejów importowych, w celu uniknięcia płacenia cła, jeśli prawo na to pozwala. Oczywiście, taka możliwość istnieje, jeśli spełnione są warunki, tj. jeśli istnieją dwustronne, wielostronne umowy lub porozumienia o wolnym handlu z krajem importującym oraz jeśli

spełniony jest warunek kumulacji preferencyjnego pochodzenia; po prostu jeśli importowany sprzęt jest produkowany w kraju eksportera. Jednak nie ma takiej umowy z krajem UE, w którym firma jest obecną, więc Milena szybko zdaje sobie sprawę, że jej spółka zależna będzie musiała zapłacić cła za import.



## Odpowiedź

Milena informuje swojego przełożonego z Parent Inc. i z załączonymi fragmentami ustawy i umowy stwierdza, że będzie obowiązek zapłaty cła, jeśli sprzęt zostanie sprowadzony z kraju UE. W korespondencji pojawia się również pan C, dyrektor firmy Seller, który upiera się, że belki zostały wyprodukowane w Rosji i nie ma znaczenia, czy zostały zaimportowane z Rosji do kraju UE, a następnie z kraju UE do kraju europejskiego nie będącego członkiem UE, twierdząc, że będzie można skorzystać z przywileju importu bez płacenia cła, biorąc pod uwagę umowę o wolnym handlu między krajem europejskim nie będącym członkiem UE a Rosją.

## Klauzula

Umowa o wolnym handlu między Rosją a krajami europejskimi spoza UE pozwala na import/eksport towarów z krajów europejskich spoza UE do Rosji i odwrotnie pod kilkoma warunkami: handel będzie się odbywał bezpośrednio między firmami z Rosji i krajów europejskich spoza UE, a sprzedawane/kupowane towary mają preferencyjne

rosyjskie/nieeuropejskie pochodzenie i zostały wyprodukowane w jednym z tych krajów.

Oczywistym było, że żaden z tych warunków nie został spełniony i że spółka zależna będzie zobowiązana do zapłaty cła z tytułu importu towarów, co zwiększy dodatkowe koszty towarów.

## Wynik

Sprzedawca i dyrektor firmy Sprzedawcy, jest już wyraźnie zdenerwowany. Twierdzą, że nie będzie żadnych problemów, a w korespondencji zaczynają używać niestosownych i nieprofesjonalnych zwrotów. Przełożony Mileny nie chce przyjąć jej analizy. Jest podejrzliwy i przyjmuje propozycję sprzedawcy. Nieświadomy praw rynku, na którym działa spółka zależna, ufa Sprzedawcy, a nie swojemu pracownikowi, który otrzymał uprawnienia i obowiązki do pracy.

**Niestety, sprawa ta zakończyła się tym, że spółka zależna została zmuszona do zapłacenia ceł importowych i kar pieniężnych również za próbę "nadużycia" umowy o wolnym handlu z Rosją.**

## Nauka

Gdyby Milena wytrwała w swojej analizie, mogłaby popchnąć swój argument dalej.

Obawiała się jednak, że jeśli będzie się upierać, to wyjdzie na nieuprzejmą.

Umiejętność bycia wytrwałym w pracy, bez popadania w nieuprzejmość, jest umiejętnością nabytą, która wymaga wielu lat nauki i praktyki.

Jednak można również nabyć takie umiejętności poprzez programy szkoleniowe.

Program szkoleniowy WIL Power mógłby wnieść wiele wartości dla kobiet takich jak Milena, które są nieefektywne w miejscu pracy, ponieważ nie są w stanie zademonstrować swoich możliwości i kompetencji z powodu mentalności dominującej siły roboczej.



Sophie Perktold, BSc

Anonimowy

LIPIEC 2022 R.

Jestem Młodszy Konsultantem Logistycznym odpowiedzialnym za analizę procesów klienta, modelowanie i parametryzację oraz wdrażanie nowego oprogramowania u klienta

Sukcesy w studiowaniu "Logistyki przemysłowej" doprowadziły do tego, że obecnie pracuję również nad moimi studiami magisterskimi w zakresie "Logistyki przemysłowej".

W trakcie studiów zdobyłem cenną praktykę w prawdziwym "Świecie Logistyki" np. przy produkcji i pakowaniu, kompletacji czy dysponowaniu wypożyczonym sprzętem.

Jesteśmy firmą, w której wszyscy nieustannie się szkolą, uczą się od siebie i wymieniają doświadczeniami.

Cały czas studiuję i jednocześnie kończę studia magisterskie, a gdy mam np. egzamin, to mam wsparcie i można odpowiednio zorganizować sobie pracę.

**Moim zdaniem w mojej firmie promowane są możliwości awansu dla kobiet. Jako przykład można podać pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz wcześniejszy powrót do pracy z urlopu macierzyńskiego.**

W firmie nie ma różnicy między pracownikami płci męskiej i żeńskiej, więc dodatek dla kobiet nie jest z mojego punktu widzenia potrzebny. W firmie awansują wszyscy bez względu na płeć.

**"Jesteśmy firmą, w której wszyscy nieustannie się szkolą, uczą się od siebie i wymieniają doświadczeniami".**



**Mag. Gerda Hartmann**

**Econsult Betriebsberatung**

**LIPIEC 2022 R.**

Strategiczne i operacyjne doradztwo logistyczne dla przedsiębiorstw oraz planowanie i wdrażanie systemów logistycznych to działalność firmy doradztwa logistycznego ECONSULT z siedzibą w Wiedniu w Austrii. Doświadczony zespół ekspertów z nastawieniem na praktykę i realizację pracuje nad pokonaniem wyzwań logistycznych.

Nazywam się Gerda Hartmann i od 2001 roku pracuję w ECONSULT jako starszy konsultant, zmieniając się w różnych obszarach działalności. Zaczynałam od tematów związanych z zarządzaniem procesami i controllingiem, a następnie specjalizowałam się w logistyce w służbie zdrowia. Z czasem przenieśliśmy swój punkt ciężkości na badania logistyczne.

W tym celu studiowałam ekonomię i zarządzanie przedsiębiorstwem w Wiedniu, gdzie specjalizowałam się w "zarządzaniu transportem" oraz "środowisku i rozwoju regionalnym".





Women in Logistics  
and Transport

*"Logistyka to wciąż dyscyplina silnie zdominowana przez mężczyzn. Często próba rekrutacji samych kobiet kończy się niepowodzeniem, ponieważ na ogłaszane stanowiska aplikują wyłącznie mężczyźni."*

## MOŻLIWOŚCI DLA KOBIET W LOGISTYCE

Zespół ECONSULT składa się z około 20 ekspertów z różnych dziedzin. Ponieważ jest to mała firma, wiele procesów nie jest bardzo sformalizowanych. Kontakt i wybór są bardzo osobiste.

W małych firmach szkolenia są bardzo indywidualne i zależą od potrzeb i zainteresowań pojedynczych pracowników. Ponieważ ze względu na wielkość firmy struktura organizacyjna jest bardzo płaska, awans osobisty jest bardziej prawdopodobny w obszarze odpowiedzialności.

Jak już wspomniano, ECONSULT jest małą firmą, w której problemy rozwiązywane są twarzą w twarz. Również rodzinna atmosfera w firmie stanowi dobrą podstawę do dyskusji.

Ogłoszenia o pracę są formułowane w sposób neutralny pod względem płci (co może być wyzwaniem, gdyż język niemiecki rozróżnia formy męskie i żeńskie). Aplikacje często wynikają również z osobistych kontaktów.

W Austrii o wynagrodzeniach tradycyjnie się nie rozmawia - czasem nawet w rodzinie.

Od 2012 roku w Austrii obowiązuje ustawa o przejrzystości płac: firmy zatrudniające co najmniej 150 pracowników muszą składać raporty o dochodach i w ten sposób pokazywać, jak wygląda wynagrodzenie za takie same i porównywalne stanowiska w ich firmie. Jeśli jednak firmy nie sporządzają raportów, to nie ma żadnych konsekwencji.

Małe firmy nie są zobowiązane do publikowania raportów, dlatego nie można składać oświadczeń o równym wynagrodzeniu.