

# Dwie trzecie za jedną dziesiątą



**W** raporcie Narodów Zjednoczonych zapisano: „Kobiety stanowią połowę ludności świata, wykonują prawie dwie trzecie prac, otrzymują jedną dziesiątą światowego dochodu i posiadają mniej niż jedną setną własności na świecie”.

Z badań i analiz ekspertów od kwestii równościowych wynika, że tam, gdzie tworzy się politykę, podejmuje decyzje i kształtuje kulturę organizacji, brakuje kobiet. Tym samym możliwości tworzenia strategii odpowiadających potrzebom klientów są ograniczone, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że w wielu sektorach kobiety stanowią ponad 50 proc. siły nabywczej. Wysiłki podejmowane w celu zlikwidowania nierówności ze względu na płeć w biznesie często koncentrują się na formalnych barierach utrudniających awans kobiet, tj. na strategiach, praktykach i procedurach. Tymczasem rozwój zawodowy kobiet hamowany jest też przez nieformalne procesy i relacje w miejscu pracy, np. styl komunikacji, sposoby myślenia, przyjmowanie archetypicznych ról kobiecych i męskich („Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans”, Gender Index, UNDP, EQUAL, 2007). Badania Roya Adlera z Pepperdine University w USA, przytoczone w powyższym wydawnictwie, wykazały związek między obecnością kobiet na stanowiskach kierowniczych a rentownością. Prowadzone przez 19 lat studium, badające 215 firm z rankingu „Fortune 500”, udowodniło zależność między wysokim odsetkiem promocji kobiet na stanowiska kierownicze a wysoką rentownością – 25 firm z listy „Fortune 500”, które miały najwyższą reprezentację kobiet na kierowniczych stanowiskach, wykazało zyski od 18 do 69 proc. wyższe w porównaniu z medianą firm z „Fortune 500” z tej samej branży (R.D. Adler, Women in the Executive Suite Correlate to High Profits, Glass Ceiling Research Center 2001, [www.equalpay.nu/docs/en/adler\\_web.pdf](http://www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf)).

Strategia uwzględniania polityki równości płci (gender mainstreaming) w działaniach społecznych, gospodarczych i politycznych została zapisana w deklaracjach ONZ z 1995 r. (Deklaracja Pekńska), rok później Komisja Europejska uznała ją za obowiązującą w polityce i działaniach UE. We wrześniu 2010 r. Komisja Europejska przyjęła nową strategię na rzecz promowania równości kobiet i mężczyzn w Europie.

Jednym z ważnych elementów działań w obszarze CSR jest prowadzenie przez firmę polityki równouprawnienia w kontekście płci. W ten sposób działają firmy, które wzięły udział w projekcie ZP BCC „Firma Dobrze Widziana”, współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jako ważny element działań CSR w miejscu pracy wymieniają: prowadzenie polityki równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, równy dostęp kobiet i mężczyzn do procesów decyzyjnych awansów, podwyżek, stanowisk kierowniczych; system wynagradzania, który nie dyskryminuje ze względu na płeć, przyjazne warunki pracy dla matek z dziećmi. ←

## POLITYKA RÓWNOUPRAWNIENIA - WEDŁUG FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE „FIRMA DOBRZE WIDZIANA..

→ Świadczenia dla młodych rodziców: dodatkowy urlop rodzicielski dla matek oraz ojców w wymiarze 30 dni do wykorzystania w ciągu roku od daty urodzenia dziecka, wyprawka dla dziecka w wysokości 1000 zł, możliwość pracy w domu przez jeden dzień w tygodniu dla matki wychowującej dziecko do lat 2. (Gdańskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o.)

→ Firma stosuje klarowne zasady zatrudniania pracowników i współpracy z nimi oparte na systemie, w którym oceniane są kompetencje i zaangażowanie pracownika, nie zaś kryteria rasowe, wyznaniowe czy płciowe. Świadczy o tym skład kadry zarządzającej. Oprócz właścicielki, dwa spośród trzech stanowisk dyrektorskich zajmują kobiety. Stanowią one ok. 70 proc. wszystkich zatrudnianych. (Centrum Witek – Karolina Witek)

→ Strategia określa priorytety w zakresie CSR na lata 2010-11, m.in.: sprzyjanie różnorodności w miejscu pracy, prowadzenie działań z zakresu edukacji finansowej – zwłaszcza skierowanej do kobiet. (Bank BPH SA)

→ W połowie roku 2010 w Strabag sp. z o.o. przeprowadzono szczegółową analizę struktury zatrudnienia. Wyniki analizy pokazały, że na stanowiskach o profilach ekonomiczno-finansowych i administracyjnych zatrudnienie kobiet wynosi ponad 50 proc., natomiast (ze względu na specyfikę branży budowlanej) mniejszy jest udział kobiet na stanowiskach o profilu technicznym. Aby zapobiec pogłębianiu się różnicy oraz aby zwiększyć udział kobiet na stanowiskach technicznych, w ofercie szkoleniowej przewidziane są m.in. szkolenia, skierowane do osób mających wpływ na politykę zatrudnienia i awansowania, z „Praktycznych aspektów zasad równych szans kobiet i mężczyzn”. (STRABAG sp. z o.o.)

→ Prowadzimy m.in. Program Junior skierowany do przyszłych i młodych mam, zapewniając im różnorodne świadczenia – od praktycznych wskazówek dotyczących np. szkół rodzenia, poprzez ułatwienie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, dodając w pakiecie możliwość zadbania o kondycję fizyczną. Otaczamy mamy specjalną opieką i zapewniamy im w miarę możliwości najlepsze rozwiązania, np. elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania części obowiązków w domu. Ten program się sprawdza i procentuje. Nie tracimy pracownika, kobieta wraca do pracy spełniona i szczęśliwa, bo jest matką, ale jest też spokojna o swoją pozycję w firmie. (Imperial Tobacco Polska SA)

→ Szczególnie zależy nam na równym dostępie kobiet i mężczyzn do procesów decyzyjnych w branży postrzeganej jako „męska”. Wysokie stanowiska kierownicze, jak dyrektor finansowy czy główny księgowy, zajmują właśnie kobiety! Uczestniczymy i organizujemy spotkania dla pracowniczek i klientek, by propagować model kobiety w biznesie. (Firma Karlik sp.j.)

→ Struktura zatrudnienia ze względu na płeć wskazuje zdecydowaną przewagę kobiet (86 proc. ogółu zatrudnionych). Panie stanowią również przeważającą większość na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych. Możemy poszczycić się dużą liczbą młodych mam, które dzięki przyjaznej polityce firmy mogą łączyć rozwój zawodowy z opieką nad dziećmi. (PGF Urtica sp. z o.o.)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

