

# GENDER X3DNI

FIRMA RÓWNYCH SZANS 2007  
II edycja konkursu

Raport z badań



Projekt realizowany przy udziale środków  
Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

# GENDER X3DNI

FIRMA RÓWNYCH SZANS 2007  
II edycja konkursu

Raport z badań



Raport został przygotowany w ramach projektu Gender Index, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

W przypadku cytowania fragmentów należy umieścić przypis: Firma Równych Szans 2007 (II edycja konkursu). Raport z badań, EQUAL, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2008

Wszelkie uwagi i zapytania dotyczące niniejszej publikacji należy kierować pod adresem wydawcy: PKPP Lewiatan, ul. Klonowa 6, 591 Warszawa, tel. 48 (22) 8459550; [www.pkpplewiatan.pl](http://www.pkpplewiatan.pl).

Redakcja naukowa: **Ewa Lisowska**

Autorzy:

**Bożena Balcerzak-Paradowska** *Ochrona przed zwolnieniami*

**Bogusława Budrowska** *Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – stosowane rozwiązania*

**Małgorzata Ciesielska** *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*

**Małgorzata Fuszara** *Rekrutacja*

**Irena E. Kotowska** *Opinie pracowników o stosowanych rozwiązaniach w zakresie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych*

**Ireneusz Kuroпка** *Opis i zasady konstruowania rankingu firm*

**Ewa Lisowska** *Wstęp i Zakończenie*

**Zdzisław Pisz** *Opis i zasady konstruowania rankingu firm*

**Renata Siemieńska** *Dostęp do szkoleń i awansów*

**Eleonora Zielińska** *Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć, mobbingiem i molestowaniem*

Projekt okładki inspirowany plakatem „Equality Empowers” UNFPA 2005 przygotowanym przez Real Design Associates/NY.

Projekt graficzny i skład: [rzeczyobrazkowe.pl](http://rzeczyobrazkowe.pl)

Warszawa 2008

Elektroniczna wersja raportu dostępna na stronie:  
[www.pkpplewiatan.pl](http://www.pkpplewiatan.pl) i [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

---

## Spis treści

- 5 | O autorkach i autorach
- 7 | Wstęp
- 9 | Opis i zasady konstruowania rankingu firm
- 15 | Rekrutacja
- 19 | Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn
- 23 | Dostęp do szkoleń i awansów
- 31 | Ochrona przed zwolnieniami
- 37 | Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – stosowane rozwiązania
- 45 | Opinie pracowników o stosowanych rozwiązaniach w zakresie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych
- 53 | Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć, mobbingiem i molestowaniem
- 58 | Zakończenie
  
- 60 | Alfabetyczna lista firm, które wzięły udział w konkursie *Firma równych szans 2007*
  
- 63 | Laureaci konkursu *Firma równych szans 2007*



## O autorkach i autorach

**Bożena Balcerzak-Paradowska**, dr hab., dyrektorka Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, wiceprzewodnicząca Komitetu Nauk o Pracy i Polityki Społecznej Polskiej Akademii Nauk.

**Bogusława Budrowska**, dr, adiunkt w Zespole ds. Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.

**Małgorzata Ciesielska**, mgr zarządzania i marketingu, doktorantka i wykładowczyni w Instytucie Organizacji Kopenhaskiej Szkoły Handlowej oraz członkini grupy badającej zjawisko przedsiębiorczości instytucjonalnej w ramach ruchu 'open source software' (<http://www.icco.dk>).

**Małgorzata Fuszara**, dr hab., profesorka Uniwersytetu Warszawskiego, kierowniczka Ośrodka Badań Społeczno-Prawnych nad Sytuacją Kobiet ISNS UW oraz Podyplomowego Studium nad Społeczną i Kulturową Tożsamością Płci ISNS UW.

**Irena E. Kotowska**: prof. zw., dr hab., kieruje Zakładem Demografii w Instytucie Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Od 2002 r. przewodniczy Radzie Naukowej Środkowoeuropejskiego Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych, a od 2005 r. – Radzie Naukowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Jest przedstawicielką Polski w European Advisory Committee on Statistical Information in the Economic and Social Spheres (CEIES).

**Ireneusz Kuropka**, prof. nadzw., dr hab., pracuje w Katedrze Prognoz i Analiz Gospodarczych na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Członek Komitetu Nauk Demograficznych PAN oraz członek Rządowej Rady Ludnościowej.

**Ewa Lisowska**, doktor ekonomii, pracuje w Instytucie Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Prowadzi badania dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy, finansowej niezależności kobiet, motywacji do zakładania własnych firm, kobiecych stylów zarządzania. Redaguje czasopismo „Kobieta i Biznes”, które ukazuje się w polskiej i angielskiej wersji językowej od 1993 r.

**Zdzisław Pisz**, prof. zw., dr hab., kierownik Katedry Socjologii i Polityki Społecznej na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN oraz Komitetu Zagrożeń PAN.

**Renata Siemieńska**, prof. zw., dr hab., dyrektorka Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, kierowniczka Ośrodka Interdyscyplinarnych Badań nad Problemami Płci, Zakładu Socjologii Oświaty i Wychowania Instytutu Socjologii UW, Katedry UNESCO „Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój”.

**Eleonora Zielińska**, prof. zw., dr hab., kierowniczka Katedry Studiów Porównawczych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalistka w dziedzinie prawa karnego, prawa medycznego oraz prawnych aspektów zasady równości. Wieloletnia ekspertka Rady Europy oraz Komisji Europejskiej ds. przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć.



## Wstęp

Równe traktowanie pracowników niezależnie od ich płci, wieku, rasy i innych cech demograficzno-społecznych jest jednym z filarów nowoczesnego zarządzania firmą. W literaturze przedmiotu opisuje się je jako zarządzanie różnorodnością (ang. diversity management). Jego istotą jest tworzenie równych szans dla wszystkich zatrudnionych, bez względu na ich płeć czy pochodzenie etniczne, oraz tworzenie warunków dla jak najlepszego spożytkowania talentów, którymi dysponują pracownice i pracownicy.

W związku z upowszechnianiem się aktywności zawodowej kobiet i coraz szerszym ich uczestnictwem w edukacji na poziomie wyższym oraz w dokształcaniu się na różnego rodzaju studiach podyplomowych, polscy menedżerowie coraz częściej mają do czynienia z kobietami jako kandydatkami do pracy i pracownicami. Kobiety też coraz śmielej podejmują się prac tradycyjnie zarezerwowanych dla mężczyzn i sięgają po stanowiska jeszcze do niedawna postrzegane jako „męskie”. Środowisko pracy większości przedsiębiorstw staje się zróżnicowane ze względu na płeć i wymaga od pracodawców oraz menedżerów wiedzy, jak zarządzać tak różnorodnymi zasobami kadrowymi. Z jednej strony niezbędne jest przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, a z drugiej – zdyskontowanie różnorodności ze względu na płeć w budowaniu konkurencyjnej na rynku firmy.

Gender Index – prekursorski w Polsce miernik równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy – stanowi narzędzie, za pomocą którego można odpowiedzieć na pytania, czy dana firma realizuje politykę równych szans w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i awansów, czy spełnia standardy dotyczące równej płacy za pracę tej samej wartości, czy ułatwia łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, czy chroni przed molestowaniem i mobbingiem.

Analizy przedsiębiorstw z punktu widzenia realizowania polityki równych szans z wykorzystaniem miernika Gender Index dokonano po raz pierwszy w Polsce w 2006 r. Na podstawie informacji zebranych w działach kadr firm oraz opinii przedstawicieli pracodawców i pracowników testowano stworzony przez ekspertów i ekspertki teoretyczny model wskaźnika równouprawnienia. Wyniki tego eksperymentu pozwoliły na opracowanie rankingu i wyłonienie laureatów pierwszej edycji konkursu *Firma Równych Szans 2006*, a zebrany materiał empiryczny został wykorzystany do opracowania pierwszej w Polsce kompleksowej diagnozy sytuacji w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w firmach.<sup>1</sup>

W 2007 r. odbyła się druga edycja konkursu, otwartego zarówno dla firm małych i średnich, jak i dużych, sektora publicznego i prywatnego, zatrudniających co najmniej 10 pracowników różnej płci i działających na rynku polskim od co najmniej 3 lat. Zgłosiło się do niej ponad dwa razy więcej firm niż w 2006 r. (odpowiednio 130 i 56). Zgodnie z regulaminem konkursem objęto 100 firm najwcześniej zgłoszonych. Było wśród nich 28 dużych oraz 72 małe i średnie przedsiębiorstwa. Ankietę dla pracowników wypełniło 7447 osób, w tym nieco więcej kobiet (54%) niż mężczyzn (45%). W drugiej edycji konkursu wykorzystano dwa kwestionariusze: jeden wypełniany przez dział kadr, drugi – przez pracowników – kobiety i mężczyzn, dobieranych według następujących reguł:

---

1. Patrz: E. Lisowska (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007. Książka ta, opracowana przez zespół ekspertek i ekspertów z czołowych ośrodków akademickich oraz badawczych w Polsce, szeroko omawia wyniki badań przeprowadzonych w ramach pierwszej edycji konkursu *Firma Równych Szans 2006*.



1. W przypadku firm małych i średnich (zatrudniających do 249 osób) badaniem obejmowano wszystkich pracowników.
2. W przypadku firm dużych (250 lub więcej osób), które zatrudniały mniej niż 100 kobiet (lub mężczyzn), badaniem obejmowano wszystkie kobiety (lub wszystkich mężczyzn) i tyleż mężczyzn (kobiet) zajmujących takie same lub podobne stanowiska.
3. W przypadku firm dużych, które zatrudniały ponad 100 kobiet i mężczyzn, badaniem obejmowano po 100 pracowników każdej płci, dobranych w sposób losowy spośród ogółu zatrudnionych według zajmowanego stanowiska, tak aby wszystkie stanowiska były reprezentowane.

Niniejsza publikacja omawia rezultaty badań w odniesieniu do firm, które wzięły udział w drugiej edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*, według kluczowych dla wskaźnika Gender Index obszarów, czyli procesu rekrutacji, wysokości wynagrodzeń, dostępu do szkoleń i awansów, możliwości łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz ochrony przed molestowaniem i mobbingiem. Prezentowane wyniki nie mogą być uogólniane na całą zbiorowość firm w Polsce, bowiem badaniami objęto wyselekcjonowane przedsiębiorstwa, które – według oceny ich kierownictwa – miały się czym pochwalić, jeśli chodzi o politykę równego traktowania i zostały zgłoszone do konkursu. Takie też było założenie projektu, aby pokazać firmy/instytucje, które mogą służyć dobrym przykładem w zakresie polityki równościowej, a przy okazji promować ideę równego traktowania i stwarzania jednakowych szans rozwoju zawodowego wszystkim zatrudnionym bez względu na ich płeć, jako niezbędnego warunku budowania konkurencyjnej firmy i uzyskiwania coraz lepszych rezultatów ekonomicznych.

Projekt Gender Index był realizowany przez partnerstwo zarządzane przez UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju<sup>2</sup> w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

---

2. Pełny skład partnerstwa był następujący: UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet. Obszerna informacja o projekcie znajduje się na stronie internetowej [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl).

## Opis i zasady konstruowania rankingu firm

### ZAKRES MERYTORYCZNY BADAŃ

W drugiej edycji konkursu *Firma Równych Szans*, podobnie jak miało to miejsce w przypadku pierwszej edycji, stopień równego traktowania pracowników według płci był analizowany w siedmiu obszarach funkcjonowania firmy, które ściśle wiążą się z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Obszary te dotyczyły:

1. Rekrutacji pracowników (przyjmowania do pracy)
2. Dostępu do awansów
3. Ochrony przed zwalnianiem
4. Dostępu do szkoleń
5. Wynagrodzeń
6. Możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi
7. Ochrony przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem.

Miernik równego traktowania kobiet i mężczyzn (gender index) został zbudowany na podstawie odpowiedzi na pytania udzielone przez działy kadr przedsiębiorstw, które zgłosiły chęć uczestnictwa w konkursie, oraz pracowników tych firm. Zbiorowość uczestników konkursu podzielono na dwie grupy: przedsiębiorstwa duże oraz przedsiębiorstwa małe i średnie. Tych pierwszych było 28, a drugich 72.

Do budowy wskaźnika wykorzystano informacje uzyskane w odpowiedzi na wybrane pytania. W poszczególnych obszarach były to następujące kwestie i pytania:

1. Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy):
  - Liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę i płci (stan na 30.06.2007 r.)
  - Liczba pracowników według wykształcenia i płci
  - Liczba osób przyjętych do pracy według płci w 2006 r.
  - Czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadawano Panu(i) pytania o: stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany dotyczące urodzenia dziecka, kto będzie opiekował się dzieckiem/-ćmi pod Pana(i) nieobecność w domu, dyspozycyjność, gotowość pracy po godzinach, gotowość do częstych wyjazdów?
2. Dostęp do awansów:
  - Liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych według płci
  - Liczba pracowników według płci, którzy awansowali w 2006 r.,
  - Czy w firmie, w której Pan(i) pracuje, są realizowane programy ułatwiające awans na stanowiska kierownicze pracownikom tej płci, która jest w mniejszym stopniu na nich reprezentowana, czyli np. kobietom, gdy te są w mniejszości wśród kierowników, lub mężczyznom, gdy jest ich wśród kierowników mniej niż kobiet?
  - Czy w obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał(a) Pan(i) poczucie, że pominięto Pana(ią) przy awansie tylko ze względu na płeć?
3. Ochrona przed zwalnianiem:
  - Liczba pracowników według płci, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę w 2006 r.
  - Czy w Pana(i) firmie zdarzyło się kiedykolwiek, że osoba po urlopie wychowawczym nie powróciła na dotychczasowe stanowisko?

- Z zasady pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego nie może być wypowiedziany stosunek pracy, ani zmienione warunki pracy i płacy. Czy zdarza się, że przepisy te są w Pana(i) przedsiębiorstwie w praktyce omijane?
4. Dostęp do szkoleń:
- Liczba pracowników według płci uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowanych przez zakład pracy w 2006 r.
  - Czy w ciągu ostatniego roku uczestniczył(a) Pan(i) w kursach, seminariach, konferencjach lub innych formach dokształcania (np. coaching, szkolenie na stanowisku pracy),
  - Czy w obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał(a) Pan(i) poczucie, że pominięto Pana(ią) przy kierowaniu na szkolenia zawodowe tylko ze względu na płeć?
5. Wynagrodzenia:
- Przeciętne roczne wynagrodzenie według płci w 2006 r.
  - Dodatkowe świadczenia oferowane pracownikom w zależności od stanowiska, które występują w firmie
  - Czy Pana(i) zdaniem, w obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość zarobków?
6. Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi:
- Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin pracy według płci
  - Liczba pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy) według płci
  - Czy przedsiębiorstwo prowadzi żłobek przyzakładowy, przedszkole przyzakładowe, dofinansowuje opiekę nad dziećmi (żłobek, przedszkole), organizuje lub dofinansowuje wypoczynek dzieci pracowników, dofinansowuje naukę dzieci pracowników (języków obcych, zajęć plastycznych, muzycznych itd.), opłaca opiekunkę do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy, oferuje wydłużony płatny urlop macierzyński?
  - Czy w firmie, w której Pan(i) pracuje, istnieją programy/udogodnienia, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?
  - Czy w Pana(i) firmie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników?
  - Na ile jest Pan(i) zadowolony(a) lub niezadowolony(a) ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?
7. Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem:
- Czy pracownicy firmy uczestniczyli w szkoleniach dotyczących: molestowania seksualnego, mobbingu?
  - Czy w firmie jest: osoba, do której można składać skargi na nierówne traktowanie lub molestowanie, jednostka organizacyjna przyjmująca takie skargi, telefon zaufania, gorąca linia lub inna forma komunikacji, pozwalająca na zgłoszenie skargi na nierówne traktowanie lub molestowanie, skrzynka, do której można wrzucać listy z takimi skargami, zapis w wewnętrznym kodeksie/regulaminie o postępowaniu w przypadkach nierównego traktowania i molestowania?
  - Czy w obecnym miejscu pracy zdarzyło się Panu(i) być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanym(a) tylko ze względu na swoją płeć?
  - Czy w obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał(a) Pan(i) poczucie, że jest długotrwale upokarzany(a) lub gnębiony(a) przez przełożonych bądź kolegów/koleżanki z pracy?

- Czy w obecnym miejscu pracy kiedykolwiek zdarzyło się, że miał(a) Pan(i) niestosowne propozycje o charakterze seksualnym ze strony przełożonego lub kolegi/koleżanki z pracy?
- Czy w Pana(i) obecnym miejscu pracy są ustalone procedury, jak ma postępować osoba, która czuje się upokarzana, gnębiona lub molestowana seksualnie?
- Czy wie Pan(i), do kogo należy się zwrócić w razie wystąpienia problemów wymienionych wyżej?
- Czy uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniach organizowanych przez firmę na temat równego traktowania w miejscu pracy, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, a w tym molestowaniu i mobbingowi?

Z przedstawionego wykazu widać, że w bieżącej edycji konkursu do wyznaczenia wartości wskaźnika wykorzystano odpowiedzi na 32 pytania, w tym 15 to informacje pozyskane z działów kadr, a 17 informacje pochodzące od pracowników. W poprzedniej edycji konkursu zbiór informacji był nieco większy: stanowiły go odpowiedzi na 36 pytań. Zmniejszenie zakresu informacji zostało spowodowane ograniczeniem objętości ankiety oraz przydatnością niektórych odpowiedzi do różnicowania przedsiębiorstw ze względu na rozważaną problematykę. Odpowiedzi na niektóre pytania miały bowiem bardzo małą wartość diagnostyczną. Tak było np. w przypadku pytań ankiety działu kadr:

- Czy w przedsiębiorstwie stosuje się sformalizowane zasady i procedury rekrutacji, np. konkursy?
- Czy zdarza się, że w treści ogłoszenia dotyczącego rekrutacji pracowników mieści się informacja o wymaganej płci kandydata?
- Czy są wymagane informacje o stanie rodzinnym kandydata/teki?

Prawie we wszystkich przedsiębiorstwach na wymienione pytania uzyskano identyczne odpowiedzi.

Modyfikacja ankiet nie polegała tylko na eliminacji pytań, ale także na dążeniu do pozyskania istotnych z punktu widzenia celu badania informacji, które wcześniej nie były wzięte pod uwagę. Wprowadzono więc dodatkowe pytania i spośród nich do wyznaczenia wartości wskaźnika były wykorzystane odpowiedzi pracownic i pracowników na następujące pytania:

- Czy w firmie, w której Pan(i) pracuje, są realizowane programy ułatwiające awans na stanowiska kierownicze pracownikom tej płci, która jest w mniejszym stopniu na nich reprezentowana, czyli np. kobietom, gdy te są w mniejszości wśród kierowników, lub mężczyznom, gdy jest ich wśród kierowników mniej niż kobiet?
- Czy w obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał(a) Pan(i) poczucie, że jest długotrwale upokarzany(a) lub gnębiony(a) przez przełożonych bądź kolegów/koleżanki z pracy?
- Czy uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniach organizowanych przez firmę na temat równego traktowania w miejscu pracy, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, a w tym molestowaniu i mobbingowi?

## SPOSÓB PRZETWARZANIA DANYCH

Zawarte w ankietach pytania dotyczyły różnych cech charakteryzujących sytuację i sposób funkcjonowania przedsiębiorstw oraz poglądy i wiedzę pracowników w zakresie traktowania osób odmiennej płci. Były wśród nich zarówno cechy ilościowe, jak i jakościowe, które uwzględniały różne ilości kategorii. Zróżnicowany charakter badanych cech wymagał odmiennych sposobów przetworzenia uzyskanych w ramach badań danych:

- w przypadku cech ilościowych przy wyznaczaniu liczbowej charakterystyki odpowiedzi dla odzwierciedlenia relacji między wyróżnionymi kategoriami posłużono się wskaźnikami udziałów,
- w przypadku cech dychotomicznych wartość 1 przyporządkowywano przedsiębiorstwu, gdy występowała w nim korzystna sytuacja, a wartość 0 w przeciwnym wypadku,
- w przypadku cech jakościowych z wyróżnioną większą niż dwa liczbą wariantów wartość cechy utożsamiano ze średnią kategorią; przy czym w przypadku pytań kierowanych do pracowników rolę wag przy wyznaczaniu kategorii przeciętnej pełniły frakcje wybranych odpowiedzi.

Szczegółowo sposób przetwarzania uzyskanych w wyniku badania informacji przedstawiono w pracy opisującej pierwszą edycję konkursu.<sup>3</sup> Zróżnicowany charakter cech opisujących złożone zjawisko, jakim niewątpliwie jest traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, spowodował, że do ustalania rankingu wykorzystano metodę rangowania (zob. np. Góralski 1976)<sup>4</sup>.

Na podstawie przetworzonych informacji ustalana była kolejność badanych podmiotów według każdej cechy (każdego z wybranych pytań). Na pierwszym miejscu umieszczana była firma mająca najkorzystniejsze natężenie badanej cechy. Jeżeli firma nie podała informacji lub odpowiedziała, że ich nie gromadzi, była klasyfikowana na ostatnim miejscu ze względu na rozważaną cechę. W przypadku gdy firm takich było więcej, przyznawano im takie samo, średnie miejsce w klasyfikacji. Suma rang, przyporządkowanych każdej firmie w danym obszarze, wyznaczyła jej miejsce w rankingu.

#### USTALANIE WSKAŹNIKA GENDER INDEX

Porządek wyłoniony w poszczególnych obszarach tematycznych odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez przedsiębiorstwo. Firma, znajdująca się np. na miejscu pierwszym w obszarze rekrutacji, uznana została w świetle przyjętych kryteriów za podmiot najlepiej realizujący zadania w tym obszarze na tle innych firm, poddanych weryfikacji wskaźnikiem Gender Index.

Częstkowe rankingi, zbudowane dla poszczególnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi, stanowiły podstawę do wyznaczenia ogólnej wartości wskaźnika równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Wskaźnik ten został wyznaczony jako średnia ważona miejsc zajętych przez badane przedsiębiorstwa w rankingach częściowych, przy czym wagi wyznaczono na podstawie opinii pracowników, dotyczących znaczenia poszczególnych obszarów dla równego traktowania.

Tabela 1. Znaczenie obszarów zarządzania zasobami ludzkimi dla równego traktowania kobiet i mężczyzn w opinii pracowników

Kategoria firmy	Rekrutacja	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem	Dostęp do szkoleń	Wynagrodzenia	Łączenie obowiązków	Ochrona przed molestowaniem
Firmy duże	0,131	0,144	0,136	0,100	0,155	0,180	0,154
Firmy małe i średnie	0,132	0,138	0,133	0,101	0,159	0,180	0,157

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań II edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

3. Zob.: I. Kuroпка, Z. Pisz, Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstruowania, (w:) E. Lisowska (red.), Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 25-42.

4. A. Góralski, Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii, PWN, Warszawa 1976.

## MIEJSCE W RANKINGU A STOPIEŃ SFEMINIZOWANIA FIRMY

Miejsce zajęte przez przedsiębiorstwo w rankingu uwzględniającym równe traktowanie pracowników według płci może mieć związek ze stopniem sfeminizowania załogi. Do weryfikacji tej hipotezy wykorzystano współczynnik korelacji rang Spearmana<sup>5</sup>, który pozwala ocenić zgodność uporządkowań jednostek ze względu na dwie cechy:

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

gdzie:  $n$  oznacza liczbę badanych jednostek, a  $d_i$  różnicę rang nadanych  $i$ -tej jednostce ze względu na badane cechy

W naszym przypadku jedną z badanych cech był stopień sfeminizowania, a drugą ogólna wartość wskaźnika lub jeden z siedmiu wskaźników cząstkowych. Obliczone wartości współczynników korelacji zawarto w Tabeli 2.

Tabela 2. Równe traktowanie a stopień sfeminizowania: wartości współczynnika korelacji rang Spearmana według wielkości przedsiębiorstwa i obszarów równego traktowania

Kategoria firmy	Ogólna wartość współczynnika	Rekrutacja	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem	Dostęp do szkoleń	Wynagrodzenia	Łączenie obowiązków	Ochrona przed molestowaniem
Firmy duże	-0,057	-0,512	-0,243	0,235	0,250	0,046	-0,171	0,111
Firmy małe i średnie	-0,406	-0,390	-0,496	-0,341	-0,115	-0,097	0,116	-0,121

Źródło: jak dla Tabeli 1.

Na poziomie istotności  $\alpha=0,05$  krytyczna wartość współczynnika korelacji rang wynosi 0,317, co oznacza, że tylko w niektórych przypadkach można mówić o występowaniu istotnego związku między stopniem sfeminizowania, a miejscem zajmowanym przez przedsiębiorstwo w danej klasyfikacji. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw wystąpiła ujemna, istotna zależność między uporządkowaniem przedsiębiorstw według wskaźnika ogólnego i według wskaźników cząstkowych w obszarach: rekrutacja, awanse oraz ochrona przed zwalnianiem, a stopniem sfeminizowania. Oznacza to, że **w stosunku do małych i średnich firm można sformułować następujący wniosek: im większą część załogi stanowiły kobiety, tym niższe miejsce w rankingu zajmowało przedsiębiorstwo.** Innymi słowy gorzej była oceniana realizowana w przedsiębiorstwie polityka równego traktowania pracowników według płci. W przypadku dużych przedsiębiorstw taka sytuacja wystąpiła tylko w obszarze „rekrutacja”. W pozostałych obszarach nie było istotnej zależności między miejscem w rankingu a stopniem sfeminizowania, czyli mniejszy był wpływ stopnia sfeminizowania na wielkość wskaźnika równości, a tym samym – na miejsce zajęte przez firmę w rankingu.

5. Zob. np.: S. Ostasiewicz, Z. Rusnak, U. Siedlecka, Statystyka: elementy teorii i zadania. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2006.



## Rekrutacja

### ZASADA RÓWNOŚCI PŁCI W ROZMOWACH KWALIFIKACYJNYCH

Przestrzegania zasady równości płci podczas rekrutacji dotyczyły pytania skierowane zarówno do działu kadr, jak i do pracownic i pracowników, odnoszące się przede wszystkim do przebiegu rozmów kwalifikacyjnych. Pytaliśmy o to, czy podczas tych rozmów zadawane są pytania dotyczące stanu cywilnego, liczby dzieci, opieki nad dzieckiem podczas pracy rodziców, planów prokreacyjnych, a także dyspozycyjności, gotowości do pracy po godzinach i do wyjazdów służbowych.

Wprawdzie zarówno odpowiedzi uzyskane z działów kadr, jak i od osób pracujących, które odpowiedziały na ankietę, pokazują, że w mniejszości są firmy, gdzie zadawane są pytania dotyczące sytuacji rodzinnej, ale występuje tu charakterystyczna różnica: kadry znacznie rzadziej przyznają, że pytania takie są zadawane (tak – 3%), częściej o takich praktykach mówią osoby pracujące (tak – 15%).

Warto przyrzeć się bliżej odpowiedziom osób pracujących. Wprawdzie ogółem różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn są bardzo małe (13% mężczyzn i 16% kobiet mówi o zadawaniu takich pytań), jednak bardziej znaczące różnice zauważymy wówczas, gdy ograniczymy się do osób w wieku, w którym najwięcej jest rodziców niedorośliwych dzieci, a więc w wieku 30–39 oraz 40–49 lat. Pytanie o liczbę dzieci zadawano 21% kobiet i 16% mężczyzn w wieku 30–39 lat oraz 23% kobiet i 16% mężczyzn w wieku 40–49 lat. Różnica w zależności od płci dotyczy więc nie wszystkich pracowników, ale tych, którzy są rodzicami – w tej grupie dość często kobietom (blisko ¼ badanych) i wyraźnie częściej im niż mężczyznom zadawane jest pytanie o liczbę dzieci. Z drugiej strony brak różnic w odpowiedziach dostrzegalny jest zwłaszcza w przypadku pracowników starszych – po 50 roku życia.

Podobne związki zauważyć możemy w przypadku pytania o plany prokreacyjne. Wprawdzie ogólnie takie pytanie jest zadawane dość rzadko (ogółem 4%), ale młodym kobietom (w wieku 30–39 lat) zadawane jest dwa razy częściej (8%). I choć nie jest to wysoki odsetek badanych, warto podkreślić, że pytanie takie zadano 111 kobietom – nie można więc tego problemu bagatelizować. Podobna tendencja występuje w przypadku pytania o to, kto będzie się opiekował dziećmi w czasie pracy – ogółem pytanie takie zadawano 3% mężczyzn i 8% kobiet, ale różnica zwiększa się w przedziale wieku 30–39 lat – 4% mężczyzn i 12% kobiet, co oznacza, że 166 spośród badanych kobiet przepytawano, kto będzie sprawował opiekę nad dziećmi w czasie ich pracy. Trzeba to tym bardziej podkreślić, że badaliśmy wyłącznie osoby aktualnie pracujące, nie wiemy więc, ile kobiet nie znalazło pracy właśnie na skutek niezadawalającej pracodawcę odpowiedzi na to i podobne pytania o stan rodzinny.

Stereotypowość w podejściu do kobiet i mężczyzn ubiegających się o pracę polega też na tym, że mężczyznom częściej zadawane są pytania dotyczące dyspozycyjności, gotowości do pracy po godzinach i do wyjazdów służbowych. Wskazuje to zapewne, że mężczyznom oferuje się stanowiska powodujące, że są „nieobecny członkiem rodziny”, rzadziej niż kobiety mogący uczestniczyć w pracach domowych i życiu rodzinnym, zaś z drugiej strony kobietom rzadziej są oferowane niektóre stanowiska, być może wyżej wynagradzane niż te, na których nie oczekuje się dyspozycyjności.

### ZASADA RÓWNOŚCI PŁCI W OGŁOSZENIACH O PRACY

Na prośbę badaczy firmy, które przystąpiły do konkursu, załączały do ankiet przykładowe ogłoszenia o rekrutacji nowych osób do pracy. Analiza ofert pokazuje, podobnie jak w poprzedniej edycji



konkursu, że większość ogłoszeń zawiera sformułowania, które nie odnoszą się w takim samym stopniu do kobiet i do mężczyzn, a co więcej – zdecydowanie częściej mamy do czynienia z ogłoszeniami, które sugerują, że oferta skierowana jest przede wszystkim do mężczyzn, gdyż powszechną praktyką w konstruowaniu ogłoszeń o poszukiwaniu osób do pracy jest używanie wyłącznie form męskoosobowych. Trzeba też jednak zauważyć, że w porównaniu z pierwszą edycją konkursu, wyraźnie zwiększyła się liczba ogłoszeń, w których stosowane są przynajmniej niektóre sformułowania pokazujące, że oferta skierowana jest w równym stopniu do osób obu płci.

Ogółem w II edycji konkursu *Firma Równych Szans* do analizy pozyskano 131 ogłoszeń prasowych i anonsów zamieszczanych w Internecie o poszukiwaniu przez firmy pracowników. Spośród nich 33 (25%) zawierały wyraźne sformułowania podkreślające, że oferta pracy skierowana jest zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn. Przykładem mogą być firmy, które poszukują „kobiet i mężczyzn na stanowisko”, ambitnej osoby na stanowisko „asystent/ka” lub „asystenta(tki)”; „księgowę/księgowego”; „kandydatów i kandydatek”; osoby na stanowiska „recepjonista/recepjonistka”; „samodzielny(a) księgowy(a)”; „specjalista/тка ds. marketingu”. Wyraźnie częściej niż w poprzedniej edycji konkursu, w ogłoszeniach znajdowały się zwłaszcza zwroty o poszukiwaniu „kandydata lub kandydatki” na określone stanowisko. Były także firmy, które formułując ogłoszenie dbały o to, by w jego treści znalazły się zwroty skierowane zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn, np. firma poszukuje „najodpowiedniejszej/najodpowiedniejszego kandydata/kandydatki” czy firma, która zaznacza, że poszukuje „kandydatki/kandydata” na stanowisko, na którym będzie „odpowiedzialna(y) za” wymienione poniżej zadania. Przytoczone zwroty i sposoby opisu poszukiwanych do pracy osób można uznać za wzorcowe i godne polecenia. Pokazują one także, że nieprawdziwe są wyjaśnienia, które niejednokrotnie słyszymy od pracodawców oraz firm rekrutujących osoby do pracy, iż w ogłoszeniach używane są formy męskoosobowe z tego powodu, że takie formy narzuca polski język, utrudniający konstruowanie ogłoszeń w sposób zachęcający do podjęcia pracy zarówno kobiety, jak i mężczyzn.

Użycie takich sformułowań nie oznacza niestety, że ogłoszenia, w których się znalazły, wolne były od stereotypów płciowych. I tak wiele firm ogłasza wprawdzie, że poszukuje kandydatów i kandydatek, ale stanowisko określa wyłącznie w formie męskoosobowej (np. kierownik projektu, specjalista itp.), co więcej, jedna z nich opatrzyła ogłoszenie zdjęciem dwóch mężczyzn. Ta sama firma w innym ogłoszeniu umieściła wprawdzie na zdjęciu dwóch mężczyzn i jedną kobietę, ale poszukuje kandydatów i kandydatek na stanowisko „koordynator rozwoju”, a w innym ogłoszeniu – na stanowisko „główny specjalista ds. księgowości”. Podobnie rzecz się miała z firmą, która poszukuje kandydatów i kandydatek na stanowisko „kierownik ds. rejestracji produktów leczniczych” czy „specjalisty ds. zakupów”, a jedynie w ogłoszeniu o poszukiwaniu „recepjonisty/recepjonistki” używa dla określenia stanowiska pracy obu form językowych.

Najczęściej formy wyłącznie męskoosobowe występowały w określeniach właśnie stanowisk pracy. Firmy niejednokrotnie zaznaczają wprawdzie, że poszukują „kandydata lub kandydatki”, ale stanowisko określają w formie wyłącznie męskoosobowej („kierownik”, „specjalista”, „koordynator” itp.). Przykładem może być firma, która zamieściła wprawdzie w ogłoszeniu zdjęcia uśmiechniętej kobiety i mężczyzny, ale w treści ogłoszenia wskazała, że poszukuje osoby na stanowisko „młodszy specjalista ds. obsługi klienta”. Zdarzały się także wyjątki, kiedy stanowisko określone zostało w sposób prawidłowy, uwzględniający i kobiety i mężczyzn, ale w ogłoszeniu były inne elementy świadczące o nierówności w rekrutacji, jak w przypadku firmy, która poszukuje np. „kandydatów na stanowisko specjalista/тка”.

W całym zebranych materiale jedynie 9 (7%) ogłoszeń można uznać za całkowicie wolne od tego rodzaju nierównych z punktu widzenia płci sformułowań o osobie poszukiwanej do pracy, a jed-

nocześniej zawierające określenia wskazujące na to, że przyszły pracownik to może być zarówno kobieta, jak i mężczyzna.

Niezbyt liczna była też grupa ogłoszeń, które określić możemy jako „neutralne z punktu widzenia płci”, a więc takie, które nie zawierają sformułowań, które powodowałyby, że ktoś z powodu płci może poczuć się wykluczony z ubiegania się o stanowisko, ale też nie zawierają żadnych sformułowań, które wskazywałyby wyraźnie, że o stanowisko ubiegać się może zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Ogółem takich ogłoszeń było 24 (18%), z czego aż 8 stanowiły ogłoszenia anglojęzyczne, w których taka neutralność jest łatwa do zachowania. Zwykle zawierają one sformułowania w rodzaju „we look for person”; „person to join our office”, a te, które napisane były w języku polskim, niejednokrotnie zawierały anglojęzyczne określenia stanowiska pracy.

Największą grupę stanowią ogłoszenia, w których wyraźnie naruszone są zasady równego traktowania w rekrutacji. Ogłoszeń takich było 74 (57%). Aż 3 spośród nich w sposób wyraźny i wprost, a nie tylko poprzez użyte formy językowe, naruszały zasady równości w rekrutacji, określając płć osoby poszukiwanej do pracy. We wszystkich tych przypadkach do pracy poszukiwano mężczyzny. Dwukrotnie ogłoszenia takie dawał ten sam zakład, co świadczy o niewiedzy jego kierownictwa o obowiązujących zasadach niedyskryminowania ze względu na płć. I tak zakład ten ogłasza, że zatrudni „mężczyzn z doświadczeniem technicznym do przyuczenia na stanowisko ślusarz narzędziowy oraz ustawiacz wtryskarek”, a w innym ogłoszeniu poszukuje „mężczyzn na stanowisko magazyniera”. Najbardziej zdumiewający jest jednak trzeci przypadek: „pana na stanowisko: pracownik administracyjny” poszukuje Kancelaria Prawa Gospodarczego (!) – a więc firma prawnicza, która powinna szczególnie dbać o przestrzeganie istniejących przepisów.

Lista stanowisk określanych wyłącznie przy pomocy nazw odnoszących się do mężczyzn jest bardzo długa i różnorodna, zwłaszcza dzieje się tak wówczas, gdy są to stanowiska kierownicze (przynajmniej z nazwy) lub sugerujące posiadanie wysokich kwalifikacji. Tak więc firmy poszukują: kierownika, specjalisty, lidera obszaru, lidera zespołu, lidera grupy zakupowej, menedżera, doradcy, konsultanta, analityka finansowego, asystenta, analityka, starszego projektanta – szefa zespołu, asystenta-specjalisty, koordynatora, młodszego specjalisty, młodszego analityka, prawnika, ale także – przedstawiciela, referenta, księgowego, stażysty, studenta, rencisty, sprzedawcy. Jak więc widzimy, formy męskoosobowe stosowane są nie tylko wówczas, gdy można próbować tłumaczyć to faktem braku językowego zwyczaju używania form żeńskich, ale także wówczas, gdy tradycje takie są długie, a używanie form żeńskoosobowych jest powszechnie akceptowane. I tak firmy ogłaszają nie tylko, że poszukują księgowego czy studenta, ale dotyczy to niekiedy także bardzo sfeminizowanych zawodów, na co wskazuje zwłaszcza forma „sprzedawca”.

Znacznie rzadziej, bo w 3 ogłoszeniach, użyto żeńskoosobowych form określenia stanowiska: dwukrotnie było to ogłoszenie o poszukiwaniu pielęgniarki, raz – laborantki. Warto dodać, że w grupie ogłoszeń nienaruszających zasady równości firma wyraźnie zaznaczyła, że poszukuje kandydata/kandydatki na stanowisko pielęgniarki/pielęgniara.

Męskoosobowe formy językowe wykorzystywane są także w zamieszczanych niekiedy wstępnych częściach ogłoszeń, informujących o firmie: „zatrudnimy specjalistów”, „firma jest producentem” (a przecież słowo „firma” jest rodzaju żeńskiego) to typowe zwroty używane w tej części, w której firma chce się zareklamować.

Wiele firm w ogłoszeniach pisze, że „poszukuje kandydatów”, używa sformułowań: „od kandydata oczekujemy” czy „kandydaci powinni spełniać wymogi”. Zwraca uwagę fakt, że takie praktyki stosowane są we wszystkich branżach, niezależnie od profilu produkcji czy usług, niezależnie też od formy własności firmy. I tak ogłoszenia takie zamieszczają m.in. firmy prawnicze, ubezpiecze-

niowe, doradcze, projektowe, banki, firmy kosmetyczne, firmy handlowe, firmy świadczące różnego rodzaju usługi, firmy informatyczne, consultingowe, produkujące i sprzedające biżuterię, zielarskie, telekomunikacyjne, piwowarskie, cukiernicze, urzędy skarbowe i szpitale.

## PODSUMOWANIE

Zarówno wyniki badań ankietowych prowadzonych w firmach, które zgłosiły się do konkursu, jak też analiza zamieszczanych przez nie ogłoszeń o poszukiwaniu osób do pracy wskazują, że zasada równości w rekrutacji nie zawsze jest przestrzegana. Kobiетom niejednokrotnie zadawane są pytania dotyczące życia rodzinnego, częściej dzieje się tak zwłaszcza w przypadku kobiet w wieku 30-39 lat, co zapewne wskazuje na fakt, że kobietom w tym wieku stawiane są pewne dodatkowe przeszkody przy podejmowaniu pracy, że przechodzić muszą przez nieprzyjemne fazy rozmowy rekrutacyjnej, by udowodnić, że sprawdzą się jako pracownice i życie rodzinne nie będzie przeszkadzało im w pracy zawodowej. Mężczyznom zaś wyraźnie częściej niż kobietom zadaje się pytania o dyspozycyjność, a więc gotowość do spędzania wielu godzin poza domem. Oba te fakty pokazują, że łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym może rzutować na podejście pracodawców do kobiet i mężczyzn, choć w inny sposób, w zależności od płci osoby podejmującej pracę. Takie konstruowanie rozmów rekrutacyjnych i wymagań wobec osób zatrudnianych odzwierciedla stereotypowe podejście – do kobiet jako do osób, które bardziej zajęte są rodziną i za nią odpowiedzialne, a do mężczyzn jako do osób gotowych spędzać długie godziny w pracy.

Stereotypy związane z płcią odnajdujemy także w wielu ogłoszeniach o poszukiwaniu osób do pracy. Uwagę szczególnie zwracają określenia stanowisk pracy, w których występują niemal wyłącznie nazwy męskoosobowe. Wyjątkiem są stanowiska tradycyjnie sfeminizowane (pielęgniarka, laborantka), w których z kolei używane są niekiedy wyłącznie formy żeńskoosobowe. Wydaje się, że jest to zagadnienie wykraczające poza ramy naszych badań, które odnosi się do nazewnictwa wielu stanowisk pracy w Polsce, a problem ten powinien być rozwiązany w szerszym zakresie, tym bardziej że wydaje się łączyć z przekonaniem, że tylko forma męskoosobowa w sposób „poważny” określa stanowisko pracy, jest więc sposobem maskowania hierarchii związanej z męskimi i żeńskimi formami językowymi.

Analiza ogłoszeń skłania jednak także do uwagi optymistycznej – w obecnej edycji konkursu częściej niż w poprzedniej spotykaliśmy się z zaznaczeniem, że pracodawcy poszukują zarówno kobiet, jak i mężczyzn, mniej też w nich było elementów wskazujących na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn w rekrutacji.

## Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

### WPROWADZENIE

Dane określające poziom i zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn uważa się za podstawowe i najbardziej obrazowe wskaźniki nierówności związanych z płcią w miejscu pracy<sup>6</sup>. Różnice w poziomie płac kobiet i mężczyzn wynikają bowiem z szeregu niekorzystnych zjawisk, takich jak np. występowanie „szklanego sufitu” czy „lepkiej podłogi”. Szklany sufit (ang. *glass ceiling*) opisuje sytuację, w której kobiety awansują rzadziej niż mężczyźni, przez co w ogólnych statystykach średnio osiągają niższe wynagrodzenia. Z „lepką podłogą” (ang. *sticky floor*) mamy zaś do czynienia na wyższych szczeblach hierarchii organizacyjnej, gdy kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, pomimo iż zajmują te same stanowiska. Oba te zjawiska w pewnym stopniu występują w firmach biorących udział w II edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*. Jednakże w odniesieniu do statystyk krajowych, europejskich, a także danych z konkursu *Firma Równych Szans 2006*, wyniki drugiej edycji konkursu należy ocenić pozytywnie.

Ponieważ firmy bardzo często, poza wynagrodzeniami wypłacanymi w formie pieniężnej, oferują swoim pracownikom także świadczenia dodatkowe, rzetelna ocena polityki równych szans wymaga zwrócenia uwagi także na system przyznawanych (niepieniężnych) bonusów. Zjawiska, które w tym wymiarze można zaobserwować, mogą mieć zarówno korzystny charakter (wspomaganie pracowników na urlopach macierzyńskich i wychowawczych), jak i negatywny – dyskryminacyjny (podobnie jak przy wynagrodzeniach).

### MONITOROWANIE PŁAC

Monitorowanie wynagrodzeń, a w szczególności występujących różnic w płacach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach jest jednym z podstawowych narzędzi polityki równych szans. Jest ono niezbędnym elementem oceny stopnia jej realizacji.

Z informacji uzyskanych z działów kadr wynika, iż w większości przedsiębiorstw nie monitoruje się relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Niecałe 30% przedsiębiorstw biorących udział w II edycji konkursu deklaruje, iż analiza wynagrodzeń jest prowadzona na bieżąco. Znacznie lepiej w tym zakresie wypadają firmy duże, z których prawie połowa monitoruje płace. Podobnie odpowiedziało tylko 19% małych i średnich przedsiębiorstw. Najczęściej corocznej analizie wynagrodzeń dokonują firmy o niewielkim stopniu sfeminizowania<sup>7</sup> (co trzecia z nich).

Dla porównania, spośród firm z pierwszej edycji konkursu (2006): 37% małych i średnich oraz 46% dużych organizacji deklarowało regularnie monitorowanie płac.

### RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH WEDŁUG STANOWISK

Różnice w wynagrodzeniach według stanowisk oceniano na podstawie udostępnionych kwot przeciętnego rocznego wynagrodzenia w podziale na płeć. W analizie uwzględniano także wielkość firmy (podział na firmy duże oraz małe i średnie), a także stopień jej sfeminizowania (do 30%, 31-60% oraz 61% i więcej).

6. Por. np. H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, IFIS PAN, Warszawa 1999.

7. Firmy zatrudniające do 30% kobiet.

Spośród firm, które wzięły udział w II edycji konkursu, dane o średnim rocznym poziomie wynagrodzeń swoich pracowników w podziale na płeć i stanowiska gromadzi odpowiednio 69% małych i średnich oraz 79% dużych przedsiębiorstw. Najslabiej wypadły tu firmy o średnim stopniu sfeminizowania personelu, z których prawie połowa nie posiada takich statystyk.

W małych i średnich przedsiębiorstwach przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet stanowiło w 2006 r. jedynie 78% przeciętnego rocznego wynagrodzenia mężczyzn. W dużych firmach różnice pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn były mniejsze – kobiety zarobiły w 2006 r. przeciętnie 86% tego, co mężczyźni. Zbiorcze dane o wynagrodzeniach wskazują, iż największe dysproporcje w płacach kobiet i mężczyzn wystąpiły w przedsiębiorstwach o średnim stopniu sfeminizowania – tutaj przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet w 2006 r. stanowiło tylko 74% przeciętnej pensji mężczyzn.

Na stanowiskach kierowniczych są największe różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (na to także wskazują dane ogólnopolskie – blisko 30-procentowa różnica). W badanej grupie przedsiębiorstw przeciętna roczna płaca brutto kierowniczki w stosunku do przeciętnej pensji kierownika wyniosła w małych i średnich firmach ok. 82%, zaś w dużych zakładach ok. 85% (dane za 2006 r.). **Najkorzystniej dla kierowniczek proporcja ta kształtowała się w mało sfeminizowanych firmach (105%), a najmniej korzystnie w organizacjach w najwyższym stopniu sfeminizowanych (76%).**

W małych i średnich firmach kobiety na stanowiskach administracyjnych zarabiały średniorocznie 81% tego, co mężczyźni na takich stanowiskach, a w dużych 89%. W firmach zatrudniających do 30% kobiet sytuacja prezentowała się najlepiej, bowiem kobiety na stanowiskach administracyjnych zarabiały tylko o 5% mniej niż mężczyźni.

Najmniejsze różnice w płacach kobiet i mężczyzn można było zaobserwować wśród pracowników zajmujących stanowiska szeregowo: w małych i średnich firmach kobiety zarabiały tylko 5% mniej niż mężczyźni, natomiast w dużych firmach średnio o 11% mniej. Najmniejsze dysproporcje wystąpiły w firmach o dużym stopniu sfeminizowania (o 4% mniej), największe w firmach zatrudniających mniej niż 30% kobiet (o 12% mniej).

## ŚWIADCZENIA NIEPIENIĘŻNE

Wśród organizacji biorących udział w II edycji konkursu stosowanie „bonusów” (świadczeń niepieniężnych) deklarowały aż 94 firmy (88% małych i średnich i 97% dużych). Działy kadr w odpowiedzi na to pytanie miały za zadanie określić, czy wymieniona forma „bonusu” jest oferowana osobom określonej płci w 4 grupach pracowniczych: osoby „na stanowiskach kierowniczych”, „na pozostałych stanowiskach”, „na urlopie macierzyńskim”, oraz „na urlopie wychowawczym”. Wszystkie prezentowane poniżej dane odnoszą się do faktu występowania w firmach danego świadczenia niepieniężnego w konkretnej grupie pracowników, a nie liczby osób faktycznie z nich korzystających.

Najpowszechniej stosowanymi świadczeniami niepieniężnymi, oferowanymi kierownikom i kierowniczkom były: telefon komórkowy, laptop oraz samochód służbowy, a także opłacanie abonamentu medycznego. Telefon komórkowy otrzymują mężczyźni w 80% małych i średnich oraz w 93% dużych firm, a kobiety odpowiednio w 84% i 93% przedsiębiorstw. Laptopy są udostępniane mężczyznom w 72% małych i średnich i 86% dużych zakładów, a kobietom odpowiednio w 77% i 86%. Z samochodu służbowego częściej korzystają mężczyźni kierownicy (w 61% małych i średnich oraz w 90% dużych firm) niż ich koleżanki (odpowiednio w 57% i w 79% firm).

Osobom na kierowniczych stanowiskach oferowano ponadto abonament medyczny dla pracownika (w 56% małych i średnich i w 83% dużych firm – zarówno kobietom jak i mężczyznom), finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, np. klub fitness, basen (w 49% małych i średnich i 69% dużych firm – zarówno kobietom jak i mężczyznom), okolicznościowe bony towarowe (w ponad 47% małych i średnich i 55% dużych firm, zarówno kobietom jak i mężczyznom). Abonament medyczny dla rodziny pracownika oferowała 1/3 małych i średnich firm, natomiast w dużych przedsiębiorstwach częściej otrzymywali go mężczyźni kierownicy (48% firm) niż kobiety kierowniczki (45% firm). W mniej niż 1/3 zakładów kierownicy uzyskiwali także dopłaty do wyjazdów wypoczynkowych, opłacenie sieci internetowej w domu pracownika, dofinansowanie żywienia, pracowniczy program emerytalny, podróże studyjne oraz pokrycie kosztów umundurowania i czyszczenia odzieży (tam, gdzie występuje *dress code*).

Pracownikom zajmującym stanowiska niekierownicze oferowano te same bonusy, tylko rzadziej lub znacznie rzadziej (w szczególności dotyczy to samochodu służbowego). Najczęściej otrzymywali oni: telefon komórkowy (mężczyźni w 55% małych i średnich i 89% dużych firm; kobiety odpowiednio w 56% i 76% firm), abonament medyczny dla pracownika (w 55% małych i średnich i w 76% dużych firm – zarówno kobiety jak i mężczyźni), laptop (mężczyźni w ok. 50% firm, kobiety w ponad połowie przedsiębiorstw) oraz finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych (w 42% małych i średnich i w prawie 3/4 dużych firm – zarówno kobiety jak i mężczyźni).

Zdecydowana większość (91%) ankietowanych w 2007 r. pracowników stwierdziła, iż w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń<sup>8</sup>. Częściej na możliwość dyskryminacyjnych praktyk w tym obszarze wskazywały kobiety (15%), będące w wieku 40-49 lat (19% ankietowanych kobiet), pracujące w danym zakładzie ponad 6 lat (aż co piąta kobieta).

## PODSUMOWANIE

Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w firmach biorących udział w II edycji konkursu *Firma Równych Szans* były co do zasady większe niż w przypadku firm z pierwszej edycji, ale wciąż są mniejsze od przeciętnych poziomów w kraju. W przeciwieństwie do wyników I edycji, wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są mniej zróżnicowane w dużych korporacjach niż w małych i średnich firmach.

Analiza wyników badań przeprowadzonych na użytek II edycji konkursu potwierdza wniosek z I edycji, iż różnice w dostępności poszczególnych świadczeń niepieniężnych zależą przede wszystkim od zajmowanej w firmie pozycji i przysługują prawie tak samo często kobietom, jak i mężczyznom. System tzw. „bonusów” obejmuje przede wszystkim osoby piastujące stanowiska kierownicze. Te same świadczenia są także oferowane pracownikom na pozostałych stanowiskach, ale dużo rzadziej.

Podobnie jak w pierwszej edycji konkursu do pozytywnych zjawisk można zaliczyć między innymi dość powszechne finansowanie abonamentu medycznego. Jednocześnie potwierdziła się też niekorzystna tendencja, zgodnie z którą pracodawcy częściej są skłonni pokrywać koszty zajęć sportowych niż te same pieniądze przeznaczyć na dofinansowanie opieki nad dziećmi czy abonament medyczny dla członków rodzin pracownic i pracowników.

Ze świadczeń niepieniężnych rzadziej korzystają kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim. Najczęściej przysługuje im abonament medyczny (w 47% małych i średnich oraz 79% dużych firm)

8. W I edycji konkursu na dyskryminację w tym zakresie wskazywały częściej osoby zatrudnione w dużych firmach (odpowiedzi „tak” udzieliło 19% pracowników) niż w małych i średnich (13% pracowników).

oraz możliwość używania służbowego telefonu komórkowego (w prawie połowie małych i średnich oraz w 62% dużych firm). W stosunkowo najmniejszym stopniu jakieś formy „bonusów” przysługują pracownikom i pracownikom przebywającym na urlopie wychowawczym. Jednak w porównaniu z wynikami I edycji konkursu, co zasługuje na podkreślenie, znacznie większy jest odsetek firm, które pozostawiły tej grupie osób możliwość korzystania z abonamentu medycznego (ponad 1/3 małych i średnich oraz ponad połowa dużych firm).

## Dostęp do szkoleń i awansów

### WPROWADZENIE

Jacques Delors, pisząc o wyzwaniach XXI wieku w dokumencie *Learning: The treasure Within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty First Century*, opublikowanym w 1996 r., podkreślał wagę edukacji ustawicznej w zmieniających się współcześnie społeczeństwach i gospodarce. Konieczność kształcenia się w ciągu całego życia określił jako narzędzie indywidualnego i społecznego postępu. W tomie opublikowanym pod swoją redakcją dwa lata później pisał: „Edukacja, na wiele różnych sposobów, jest pulsem społeczeństwa. Stanowi odbicie zarówno dzisiejszych napięć jak i jutrzejszych aspiracji.”<sup>9</sup> Proces edukacji winien składać się z nabywania wiedzy, nabywania umiejętności, nabywania wyobrażenia jak postępować oraz uczenia się bycia wśród ludzi. Prowadzone badania pokazują, że kształcenie po zdobyciu dyplomów szkolnych zarówno szkół niższych szczebli, jak i studiów wyższych, staje się w Polsce coraz powszechniejsze. Szybko następujące zmiany technologiczne i organizacyjne, zmiany w systemach wartości wymagają stałego aktualizowania swojej wiedzy zarówno w ramach przedsiębiorstw, jak i poza nimi. Firmy muszą być konkurencyjne a pracownicy efektywni. Edukacja pracowników zwiększa wartość kapitału ludzkiego firmy, a także indywidualne możliwości jednostki w danej firmie i na rynku pracy.

Na dziś jest faktem bezspornym nieproporcjonalnie mała obecność kobiet w kadrach najwyższego szczebla zarządzających większymi i dużymi firmami. Dzieje się tak, pomimo że od początku lat 80. XX wieku kobiety stanowiły ponad połowę studiujących w wielu krajach. W Polsce kobiety stanowią obecnie ponad 60% kończących studia ekonomiczne i administracyjne, w tym także podyplomowe o takim profilu, a więc takie, które są szczególnie oczekiwane w przypadku menedżerów.<sup>10</sup> Stanowią też w skali kraju podobną liczbę doksztalających się w ramach szkoleń oferowanych przez zakłady pracy. Dane te pokazują, że przyczyną nieawansowania kobiet należy szukać nie w braku kwalifikacji, a w czynnikach kulturowych.<sup>11</sup>

Ta część dotyczy udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach oferowanych im przez przedsiębiorstwa, które wzięły udział w konkursie *Firma Równych Szans w 2007* oraz dostępu do awansów w ich hierarchii organizacyjnej. Dane z działów kadr oraz odpowiedzi pracowników na ankietę pozwalają również poznać ewentualne bariery i ułatwienia napotymane w tych dziedzinach przez zatrudnione w nich osoby. Sformułowanie pełniejszej diagnozy, uwzględniającej rolę czynników kulturowych, zawiera raport opracowany w oparciu o wyniki pierwszej edycji konkursu *Firma Równych Szans*.<sup>12</sup>

### UCZESTNICTWO W SZKOLENIACH W ŚWIETLE DANYCH DZIAŁÓW KADR

Dane dostarczone przez działy kadr pokazują, że w dużych firmach pracownicy częściej uczestniczą w różnego typu szkoleniach niż w małych i średnich, a także, że w firmach o niskim i wysokim poziomie sfeminizowania częściej niż w pozostałych. Odsetki kobiet doksztalających się są nie-

9. J. Delors, *Education for the Twenty First Century*, UNESCO, Paris 1998, s. 7.

10. Por. R. Siemieńska, *Edukacja*, (w:) *Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2006.

11. Por. np.: R. Siemieńska, *Płeć a dostęp do szkoleń i awansów*, (w:) E. Lisowska (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007; S. Vinnicombe, N.L. Colwill, *Kobieta w zarządzaniu*, Wyd. Astrum, Wrocław 1999.

12. R. Siemieńska, *Płeć a dostęp do szkoleń i awansów*, op. cit.



znacznie niższe od tych dla mężczyzn, gdy liczone są w stosunku do liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w badanych firmach (Tabela 1). W przypadku udziału wśród kształcących się, odsetki kobiet są wyraźnie niższe w firmach dużych niż małych i średnich oraz w firmach mało i średnio sfeminizowanych w porównaniu z wyraźnie sfeminizowanymi, gdzie kobiety stanowią większość wśród kształcących się (Tabela 2). Te ostatnie dane pozwalają twierdzić, że w firmach na ogół nie podejmuje się działań mających wzmocnić pozycję kobiet poprzez częstsze oferowanie im możliwości dokształcania się. Równocześnie należy zdawać sobie sprawę z faktu, iż odsetki pracowników z wyższym wykształceniem są wysokie w badanych firmach, a więc nie odzwierciedlają sytuacji ogółu osób aktywnych zawodowo w Polsce. W małych i średnich firmach wśród osób z wyższym wykształceniem kobiety stanowią 55%, a w dużych firmach 48%. Wśród osób z wykształceniem średnim różnice w proporcjach są podobne: w firmach MSP kobiety stanowią 47%, a w dużych 50%. Kobiet jest znacznie mniej (34%) wśród pracowników z wykształceniem poniżej średniego w małych i średnich firmach, a w dużych stanowią połowę.

Tabela 1. Zatrudnieni i uczestniczący w szkoleniach finansowych i dofinansowanych przez zakład pracy w badanych firmach

Wyszczególnienie	Wielkość firmy		Stopień sfeminizowania		
	małe i średnie	duże	do 30%	31-60%	60% i więcej
<b>Zatrudnienie:</b>					
Pracownicy ogółem	5374	51363	13651	19388	23698
Mężczyźni – liczby bezwzględne	2703	26389	10766	10871	7455
Mężczyźni – % ogółu zatrudnionych	50	51	79	56	31
Kobiety – liczby bezwzględne	2671	24974	2885	8517	16243
Kobiety – % ogółu zatrudnionych	50	49	21	44	69
<b>Uczestnictwo w szkoleniach:</b>					
Ogółem	2159	28418	11708	6882	21987
Mężczyźni – liczby bezwzględne	917	19501	9324	3874	7220
Mężczyźni – % ogółu zatrudnionych	34	74	87	36	97
Kobiety – liczby bezwzględne	1242	18917	2384	3008	14767
Kobiety – % ogółu zatrudnionych kobiet	46	76	83	35	91
Liczba firm, które nie gromadzą danych o uczestnictwie w szkoleniach	20	5	1	16	8
% firm, które nie gromadzą danych o uczestnictwie w szkoleniach	27	17	5	36	21

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych działów kadr firm biorących udział w II edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Tabela 2. Pracownicy uczestniczący w szkoleniach finansowych i dofinansowanych przez zakład pracy według płci (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość firmy		Stopień sfeminizowania		
	małe i średnie	duże	do 30%	31-60%	60% i więcej
Ogółem (N=100%)	2159	28418	11708	6882	21987
Mężczyźni	42	51	80	56	33
Kobiety	58	49	20	44	67

Źródło: obliczenia własne na podstawie odpowiedzi pracowników II edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

### UDZIAŁ I DOSTĘP DO SZKOLEŃ W ŚWIETLE ODPOWIEDZI PRACOWNIKÓW

Dwie trzecie pracowników firm biorących udział w II edycji konkursy deklarowało, że w ciągu ostatniego roku uczestniczyło w jakiejś formie doksztalania (nie licząc obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp). Zarówno w małych i średnich, jak i dużych firmach, odsetek szkolących się wynosił 66%, przy czym w grupie małych i średnich firm odsetek kobiet był minimalnie wyższy (68% ogółu zatrudnionych tu kobiet) niż mężczyzn (66% ogółu pracujących w nich mężczyzn). W dużych firmach było odwrotnie – odsetek mężczyzn był nieco wyższy (69%) niż odsetek doksztalających się kobiet (63%). Ogółem wśród 7447 badanych pracowników doksztalało się 2234 mężczyzn (na 3328), to jest 67%, i 2641 kobiet (na 4051), to jest 65% (podane liczby różnią się od przedstawionych przez działy kadr, ponieważ tylko część pracowników odpowiadała na ankietę). Najczęściej doksztalali się pracownicy i pracownice w wieku 30-39 lat. Odsetek doksztalających się w tej grupie wiekowej wynosił 70% (wśród mężczyzn 73%, a wśród kobiet 67%). Zatem uzyskane wyniki zaprzeczają potocznym wyobrażeniom, że kobiety w wieku do 39 lat niechętnie angażują się w zajęcia odciążające je od obowiązków domowych i rodzinnych, które szczególnie w tej fazie życia są najbardziej czasochłonne. Niepokoić powinien fakt, iż wśród osób w wieku 40-49 lat odsetek doksztalających się wynosił 63%, a w przypadku najstarszej grupy pracowników – 50 lat i więcej – jedynie 54% (odsetki kobiet i mężczyzn były jednakowo niskie wśród kobiet i mężczyzn w tym wieku). Oznacza to, że pracownicy mający przed sobą jeszcze wiele lat pracy, przyjmując, że zakończą ją zgodnie z obowiązującym ustawowym wiekiem emerytalnym, nie są postrzegani przez pracodawców jako obiekt godny inwestowania albo też sami unikają doksztalania się. Analizując dane statystyczne dotyczące dezaktywizacji Polek i Polaków, można wszakże przypuszczać, że część osób z dużym wyprzedzeniem „przygotowuje się” do skorzystania z wcześniejszej emerytury. Pracodawcy, znając preferencje Polaków, w tym również osób zatrudnionych w swoich firmach, rezygnują tym samym z proponowania szkoleń osobom, które mogą nosić się z zamiarem wcześniejszego zakończenia pracy, niż wynikałoby to z ustawowego wieku emerytalnego. Warto tu jeszcze podkreślić, że podobne są odsetki nieszkolących się wśród starszych kobiet i mężczyzn, a zatem mężczyźni, którzy powinni pracować o 5 lat dłużej niż kobiety, relatywnie wcześniej nie zwiększają swojego kapitału kulturowego, który czyniłby z nich bardziej efektywnych pracowników w następnych latach pracy.

Pracownice i pracownicy zatrudnieni w firmach 3-5 lat częściej biorą udział w szkoleniach (ogółem 72%; mężczyźni 73%, kobiety 71%), niż legitymujący się krótszym bądź dłuższym stażem pracy, wśród których liczba doksztalających się wynosi odpowiednio 65% i 64%, przy braku istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Poziom sfeminizowania zakładu zasadniczo nie różnicował udziału doksztalających się. Rysował się jedynie słaby trend, iż im wyższy poziom feminizacji, tym mniej pracowników doksztalało się. W fir-

mach, w których kobiety stanowiły nie więcej niż 30% zatrudnionych ogółem, doksztalało się w ciągu ostatniego roku 68% pracujących (wśród mężczyzn 67%, a wśród kobiet 69%). W grupie firm o większym udziale kobiet, to jest 31-60% bądź ponad 60%, doksztalało się odpowiednio 66% i 65% ogółu pracowników, przy czym odsetki kobiet były niższe o kilka punktów procentowych niż mężczyzn.

#### PROGRAMY UŁATWIAJĄCE AWANS NA STANOWISKA KIEROWNICZE

W ankiecie skierowanej do pracowników zadano pytanie, czy w firmach, w których pracują, istnieją jakieś programy ułatwiające awans na stanowiska kierownicze pracownikom tej płci, która jest w mniejszym stopniu reprezentowana, czyli np. kobietom, gdy te są w mniejszości wśród kierowników lub mężczyznom, gdy jest ich wśród kierowników mniej niż kobiet. Chodziło tu o takie inicjatywy, jak np. program mentoringu, indywidualny program rozwoju zawodowego, inicjatywa na rzecz zwiększania liczby liderów, specjalistyczne szkolenia czy sieć kontaktów w celu wymiany doświadczeń. Tego rodzaju programy są stosowane przez firmy zarówno państwowe, jak i prywatne w różnych krajach.<sup>13</sup> Celem pytania było stwierdzenie, czy pracownicy orientują się, jakie możliwości w tym zakresie oferują ich firmy. 23% osób odpowiedziało, że takie programy istnieją, przy czym nieco więcej mężczyzn niż kobiet. Kobiety częściej były przekonane, że nie ma takich programów (34% ogółu pytanym kobiet), w odróżnieniu od mężczyzn (25%). Prawie połowa pracowników (45%) nie wiedziała nic na ten temat, w tym 48% mężczyzn i 43% kobiet. Wielkość firmy nie wpływała na opinie pytanym osób. Im bardziej była sfeminizowana firma, tym rzadziej pracownicy, a zwłaszcza kobiety twierdziły, że w ich firmach istnieją programy wyrównywania szans. W firmach o najmniejszym stopniu sfeminizowania (do 30%) 28% osób stwierdzało ich istnienie. Tam, gdzie stopień sfeminizowania wynosił 31-60% – 23%, a w firmach o najwyższym poziomie sfeminizowania jedynie 21%.

Osobami, które relatywnie najczęściej deklarowały wiedzę na temat omawianych programów, byli pracownicy w wieku 40-49 lat (28% ogółu ankietowanych w tym wieku), przy czym zdecydowanie częściej mężczyźni (33%) niż kobiety (24%), a następnie najstarsi pracownicy obu płci, podczas gdy w młodszych grupach wiekowych niewiele ponad 20% ogółu pracowników w poszczególnych kohortach wiekowych. Z tego wynika, że wiedza młodych pracowników, o tym jak można budować swoją karierę w bliższej lub dalszej przyszłości, jest zdecydowanie najmniejsza. Relatywnie najwięcej na ten temat wiedzą osoby pracujące 6 lat i więcej, a w tej grupie zwłaszcza mężczyźni; ogółem 25%, mężczyźni 29%, a wśród kobiet 22%.

Czy pracownicy czują się dyskryminowani ze względu na płeć w dostępie do szkoleń? Bardzo rzadko mają oni poczucie, że płeć zdecydowała o nieskierowaniu na szkolenia zawodowe. Odsetki tak twierdzących kobiet i mężczyzn w przypadku małych i średnich firm to odpowiednio 3% i 2%, w dużych 5% i 2%, co potwierdzałoby wcześniej zauważoną większą nierówność między kobietami i mężczyznami w dostępie do szkoleń w dużych firmach. Relatywnie największe grupy osób, które skarżyły się na pomijanie w dostępie do szkoleń, to 6% ogółu kobiet w wieku 30-39 lat, podczas, gdy tylko 2% mężczyzn w tym wieku miało takie poczucie.

Poczucie pomijania w dostępie do szkoleń najrzadziej miały osoby pracujące poniżej 2 lat; ogółem 2% pracowników. Odpowiednie odsetki wynosiły dla osób pracujących 3-5 lat: 3% mężczyzn i 5% kobiet, a dla pracujących 6 i więcej lat: 3% mężczyzn i 6% kobiet. Poczucie ograniczonego dostępu do szkoleń kobiety odczuwały relatywnie częściej niż mężczyźni w firmach mniej sfeminizowanych:

13. S. Vinnicombe, N.L. Colwill, *Kobieta w zarządzaniu*, op. cit.

w firmach, w których kobiety stanowiły do 30% pracowników – 2% mężczyzn i 7% kobiet, w firmach, w których stanowiły 31-60% – 1% mężczyzn i 4% kobiet, a w firmach o najwyższym stopniu feminizacji w tym samym stopniu pracownicy i pracownice (po 4% kobiet i mężczyzn).

Przytoczone wyniki badań pokazują, że praca kobiet w firmach zmaskulinizowanych jest trudna nie tylko ze względu na bariery niechęci, które napotykają w procesie rekrutacji, ale również później, gdyż częściej odczuwają ograniczenia w dostępie do szkoleń, nierzadko warunkujących możliwości awansu.

## DOSTĘP DO AWANSÓW

Podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety nie wzbudza obecnie szczególnych zastrzeżeń, choć nadal istnieje wyraźny podział na zawody kobiece i męskie, a co zatem idzie na działy gospodarki, które w konsekwencji stają się zdominowane przez kobiety, podczas gdy inne pozostają domeną mężczyzn. W przypadku stanowisk kierowniczych rzucają się w oczy dysproporcje płci, dlatego w literaturze przedmiotu często mówi się o „szklanym suficie”, „lepiej podłódze”, „szklanych schodach”, „szklanych ścianach”, które to terminy są nazwami szeregu mechanizmów powodujących, że mobilność wertykalna pracowników w firmach jest wolniejsza i bardziej ograniczona niż mężczyzn.

Podstawowy dla tej koncepcji „szklany sufit” oznacza niewidzialną barierę, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery. Termin został wprowadzony przez Amy Saltzman w 1991 r. Pojęcie „szklanego sufitu” odnosi się do przeszkód przy awansowaniu na sam szczyt, ale większość kobiet nie dochodzi nawet do średniego szczebla zarządzania, stanowiącego odskocznnię do dalszej kariery jak zauważa wielu badaczy.<sup>14</sup>

Tabela 3. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych według płci w badanych firmach (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość firmy		Stopień sfeminizowania		
	małe i średnie	duże	do 30%	31-60%	60% i więcej
<b>Ogółem na stanowiskach kierowniczych:</b>					
- mężczyźni %	54	59	72	67	42
- kobiety %	46	41	28	23	58
<b>Najwyższy szczebel (prezes, wiceprezes, dyrektor generalny, członkowie zarządu i rady nadzorczej):</b>					
- mężczyźni %	65	71	76	73	56
- kobiety %	35	29	24	27	44
<b>Wyższy szczebel (np. dyrektor departamentu, oddziału):</b>					
- mężczyźni %	56	62	72	72	51
- kobiety %	44	38	28	28	49
<b>Niższy szczebel (kierownicy komórek):</b>					
- mężczyźni %	49	56	72	64	37
- kobiety %	51	44	28	36	63

Źródło: jak dla Tabeli 1.

14. L. Brannon, Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 395; także S. Vinnicombe, N.L. Colwill, Kobieta w zarządzaniu, op. cit.

Stanowiska kierownicze w badanych firmach są zdominowane przez mężczyzn. Zgodnie z niejednokrotnie czynionymi analizami w Polsce i innych krajach, także analiza wyników II edycji konkursu *Firma Równych Szans* prowadzi do wniosku, że im wyższe stanowisko w hierarchii firmy, tym większa przewaga mężczyzn, nawet w przypadku firm w znaczącym stopniu sfeminizowanych (por. Tabela 3). Dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych są mniejsze w firmach małych i średnich niż w dużych.

Według danych uzyskanych z działów kadr, więcej kobiet (60%) niż mężczyzn (40%) było awansowanych w 2006 r. Odsetki awansowanych były identyczne we wszystkich firmach bez względu na ich wielkość. W firmach o wysokim i średnim poziomie sfeminizowania częściej awansowali mężczyźni niż kobiety. Jedynie w firmach, w których stanowiły one powyżej 60% zatrudnionych, stanowiły większość wśród awansowanych (67%).

Jednakże w badanych firmach jedynie 2% mężczyzn i 7% kobiet twierdziło, iż mają świadomość tego, że ich płeć w jakichś momentach kariery zdecydowała o tym, że nie byli awansowani. Częściej odczuwali to pracownicy dużych firm, zwłaszcza kobiety, najczęściej kobiety pracujące w firmach silnie zmaskulinizowanych. W tych ostatnich odsetek kobiet, które doświadczyły tej bariery sięga 10%, podczas gdy w firmach zatrudniających powyżej 30% kobiet odsetek był dwa razy niższy. Odsetki mężczyzn, mających poczucie, że płeć ma znaczenie przy awansowaniu, były jednakowe bez względu na poziom sfeminizowania zakładu i wynosiły 2-3%. Jak widać sytuacja kobiet w firmach zmaskulinizowanych jest pod wieloma względami trudniejsza niż w pozostałych. Dotyczy to zarówno dostępu do szkoleń, o czym była mowa wcześniej, jak i awansów. Podobnie jak w przypadku dostępu do szkoleń, ograniczenia ze względu na płeć w dostępie do awansów odczuwają częściej pracownicy w wieku powyżej 30 lat: ich odsetek jest podobny w każdej z wyższych kohort wiekowych i wynosi 8-9%. Odsetki mężczyzn, odczuwających negatywny wpływ swej płci na możliwość awansu, jest stabilnie niski we wszystkich wyżej wymienionych grupach wiekowych i nie przekracza 2-3%.

Poczucie wpływu płci na możliwość awansu jest wyższe wśród osób o dłuższym stażu pracy. Cezurą jest tu staż pracy poniżej i powyżej trzech lat. Osoby pracujące najkrócej – zarówno kobiety (3%), jak i mężczyźni (2%) rzadko sądzą, że płeć ma tu jakieś znaczenie. O fakcie pomijania przy awansie właśnie z powodu płci znacznie częściej mówiły pracownicy o stażu 3-5 lat oraz 6 i więcej lat (odpowiednio 8% i 10%). Wśród mężczyzn odsetek był niezmiennie niski – 3%.

## NIERÓWNOŚCI W DOSTĘPIE DO AWANSÓW I SZKOLEŃ NA TLE INNYCH OBSZARÓW

Odmienne pod wieloma względami pozycje kobiet i mężczyzn w firmach są zjawiskiem powszechnie znanym. Tutaj szczególnie interesuje nas, w jakim stopniu badani przez nas pracownicy uważają, że przyczyną jest nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o możliwości awansu i dostęp do szkoleń. W porównaniu z innymi obszarami nierównego traktowania, dostęp do szkoleń jest według pracowników dziedziną, w której w najmniejszym stopniu odczuwają nierówne traktowanie. Kwestia ograniczonej możliwości awansu kobiet stanowi dużo poważniejszy problem, aczkolwiek nierówność w tym zakresie pracownicy odczuwają w mniejszym stopniu niż w sferze wynagrodzeń, czy w sferze godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych (por. Tabela 4).

Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do awansów częściej dostrzegają pracownicy niż pracownicy bez względu na wielkość firmy. Nierówność w dostępie do szkoleń jest podobnie oceniana w małych i średnich, jak i dużych firmach.

Tabela 4. Obszary nierównego traktowania w ocenie pracowników (średnia ocen)

Obszary	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Rekrutacja pracowników	3,5	3,5	3,5	3,4
Dostęp do awansów	3,5	4,0	3,6	4,2
Ochrona przed zwalnianiem pracowników	3,6	3,6	3,7	3,6
Dostęp do szkoleń	2,9	2,6	2,7	2,7
Wysokość wynagrodzeń	3,9	4,6	3,9	4,5
Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	4,9	4,9	4,8	4,7
Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem	4,4	4,1	4,2	3,9

**Uwaga:** Każdy z obszarów był oceniany według skali: 1 – najmniej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami, 7 – najbardziej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami. Im wyższa wartość średniej, tym częściej odczuwana nierówność.

Źródło: jak dla Tabeli 2.

Awansowanie jest problemem szerszym niż dochodzenie do szczytu drabiny organizacyjnej firmy. Chodzi tu o wszelkie przesunięcia w górę w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa, które w końcu decydują, czy ktoś dysponuje doświadczeniem i wiedzą predestynującą do zajmowania stanowisk kierowniczych, o ile te są obsadzane według kryterium merytokratycznego.

Uzyskane dane pokazują, że tylko w wysoce sfeminizowanych firmach większość awansowanych osób to kobiety. Czy w związku z tym należy sądzić, że kobiety nie są zainteresowane awansem, gdyż tak niewiele mówi o trudnościach wynikających z reprezentowania „niewłaściwej” płci? Czy w grę wchodzi tu inne czynniki, które nie jawią się pytanym jako bezpośredni skutek posiadanej płci? Badania prowadzone w ramach I edycji konkursu pokazały, że trudność w awansowaniu najczęściej dostrzegają kobiety ze średnim i pomaturalnym oraz wyższym wykształceniem, w odróżnieniu od kobiet i mężczyzn mających wykształcenie poniżej średniego.<sup>15</sup> A zatem, poziom zgromadzonego kapitału kulturowego, mierzonego wysokością wykształcenia, ale wiążącego się z odmiennymi aspiracjami zawodowymi, powoduje, że wyżej wykształcone/ni mają częściej poczucie, że nie otrzymują tego, co im się należy. Prawdą jest także, że kobiety i mężczyźni dobrze wykształceni mają nieco inaczej ukształtowane priorytety w swoim życiu, inne wartości i inaczej godzą rolę społeczne.<sup>16</sup>

## WPLYW SYTUACJI RODZINNEJ NA UDZIAŁ W SZKOLENIACH I DOSTĘP DO AWANSÓW

Niejednokrotnie zwraca się uwagę, że kobiety ze względu na swoje zobowiązania w sferze prywatnej (przede wszystkim chodzi tu o opiekę nad dziećmi) nie chcą, bądź nie mogą, angażować się w pracę zawodową w tym samym stopniu, co kobiety niemające dzieci lub mężczyźni z zasady mniej zaabsorbowani zajęciami domowymi i opieką nad dziećmi. Badania nad budżetami czasu pokazują wyraźnie, że mężczyźni poświęcają dziennie o kilka godzin mniej na tego typu zajęcia.<sup>17</sup> Okazuje się jednak, że posiadanie dzieci prawie w tym samym stopniu koreluje z uczestnictwem w różnego typu

15. R. Siemieńska, Płeć a dostęp do szkoleń i awansów, op. cit.

16. Ibidem.

17. R. Siemieńska, Zarządzanie czasem – budżety czasu, w: Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn, t. 1, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2006, s. 599 i dalsze.

szkoleniach kobiet i mężczyzn: 64% osób mających dzieci uczestniczyło w szkoleniach, przy czym różnica między kobietami i mężczyznami wynosiła 4% na korzyść mężczyzn. Pracownicy niemający dzieci nieco częściej brali w nich udział: ogółem 75%, przy czym równie często mężczyźni i kobiety. Pracownice niemające dzieci lepiej orientowały się w istnieniu programów mogących ułatwić awans na stanowiska kierownicze. Częściej też niż mężczyźni posiadający dzieci (25% mężczyzn i 34% kobiet) i ich nieposiadający (27% mężczyzn i 34% kobiet) wiedziały, że ich firmy nie oferują takich programów. Warto podkreślić, że kobiety mające dzieci równie sporadycznie co kobiety bez dzieci twierdziły, iż nie odczuwały swojej płci jako czynnika utrudniającego im dostęp do szkoleń i awansów.

## PODSUMOWANIE

Aktywność edukacyjna pracownic zaprzecza potocznym wyobrażeniom, że kobiety w wieku do 39 lat niechętnie angażują się we wszelkie poczynania, które odciągają je od zajęć domowych. Niepokoić powinien fakt, iż wśród osób w wieku 40-49 lat lub więcej odsetki doksztalających się były niższe, przy czym jednakowo niskie wśród kobiet i mężczyzn.

Stopień sfeminizowania zasadniczo nie różnicował udziału doksztalających się. Rysował się jedynie słaby trend, że im wyższy stopień feminizacji, tym mniej pracowników, którzy się doksztalają.

Bez względu na wielkość firmy mężczyźni nieco częściej mówili o istnieniu programów wyrównujących szanse na awans, a kobiety o ich braku. Równocześnie mężczyźni częściej niż kobiety (różnica kilku procent), zwłaszcza w dużych firmach, nie wiedzieli, czy takie programy w ogóle istnieją. Im bardziej firma była sfeminizowana, tym rzadziej pracownicy twierdzili, że istnieją programy wyrównujące szanse w awansach. Wiedza młodych pracowników o tym, jak można budować swoją karierę w bliższej lub dalszej przyszłości jest zdecydowanie niska. Potwierdzają to również dane, ukazujące relacje pomiędzy stażem pracy a znajomością takich programów.

Poczucie ograniczonego dostępu do szkoleń kobiety odczuwały relatywnie częściej niż mężczyźni w firmach mniej sfeminizowanych. Im wyższe stanowisko w hierarchii firmy, tym większa przewaga mężczyzn również w przypadku firm charakteryzujących się wysokim stopniem sfeminizowania. Dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych są mniejsze w firmach małych i średnich niż w dużych.

W porównaniu z innymi obszarami nierównego traktowania, dostęp do szkoleń jest dziedziną, w której pracownicy w najmniejszym stopniu odczuwają nierówne traktowanie. Kwestia ograniczonej możliwości awansu kobiet stanowi poważniejszy problem, aczkolwiek nierówność w tym zakresie pracownicy odczuwają w mniejszym stopniu niż np. w sferze wynagrodzeń czy godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Jest tak pomimo ewidentnych różnic w dostępie do wyższych stanowisk kobiet i mężczyzn w hierarchii badanych przedsiębiorstw.

Czy w związku z tym należy sądzić, że kobiety nie są zainteresowane awansem? Biorąc pod uwagę wyniki innych badań dotyczących oczekiwań wobec wykonywanej pracy, należy odpowiedzieć negatywnie na tak zadane pytanie. Jednakże zwiększenie udziału kobiet w kadrze zarządzającej wymaga bardziej kompleksowych rozwiązań instytucjonalnych oraz przemian kulturowych, prowadzących między innymi do redefinicji ról kobiet i mężczyzn, czyniąc je bardziej elastycznymi. To prowadziłyby do zrównoważenia obowiązków i bardziej efektywnego godzenia przez kobiety i mężczyzn ról w sferze prywatnej i publicznej. Problem, jak bowiem widać, nie leży w kapitale kulturowym kobiet i mężczyzn, ani w niechęci do jego zwiększania lub aktualizacji, ale w sferze kulturowo określonych, odmiennych powinności przypisanych jednemu i drugiemu.

## Ochrona przed zwolnieniami

### WPROWADZENIE

Polskie ustawodawstwo przewiduje cały szereg uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i osobom wychowującym małe dzieci, mających na celu ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Regulacje w tym zakresie zawiera Kodeks Pracy, głównie art. 176-189 (1). Jednym z takich uprawnień jest ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży. Pracodawca nie może wypowiedzieć warunków pracy ani rozwiązać umowy o pracę w tym okresie. W przypadku, gdy umowa o pracę była zawarta na czas określony, ulega ona przedłużeniu do dnia porodu. Pracownicy zapewniają pewność zatrudnienia przez okres ciąży. Dla pracodawcy jest to czasami „wymuszone” zatrudnienie, pociągające za sobą wypłatę wynagrodzenia za czas trwania przedłużonego stosunku pracy.

Ponadto okres ciąży pracownicy chroniony jest dodatkowymi zakazami. Pracownicy w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej, godzinach nadliczbowych, delegować – bez jej zgody – poza stałe miejsce pracy. Może to rodzić trudności organizacyjne po stronie pracodawcy. Pracodawca zatrudniający pracownice w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, zobowiązany jest przenieść pracownicę do innej pracy, a w przypadku braku takiej możliwości zwolnić ją od obowiązku świadczenia pracy. Przeniesienie do innej pracy, o ile wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem, rodzi konieczność wypłaty dodatku wyrównawczego. W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Istnieje również obowiązek udzielania przez pracodawcę pracownicy w ciąży zwolnień od pracy na przeprowadzenie badań lekarskich, jeżeli nie mogą być one przeprowadzone w innym czasie. Za czas nieobecności z tego tytułu przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Kiedy urodzi się dziecko, kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego. Po jego upływie może skorzystać z urlopu na opiekę nad dzieckiem do lat 4, czyli urlopu wychowawczego. Prawo do części urlopu macierzyńskiego (14 dni) oraz do skorzystania z urlopu wychowawczego przysługuje także ojcom, ale w praktyce z tych uprawnień korzystają głównie kobiety. W czasie korzystania przez pracownicę/pracownika z urlopu wychowawczego pracodawca nie może rozwiązać z nimi umowy o pracę. Nieobecność w pracy może jednak stwarzać konieczność zmiany organizacji pracy, a nawet zatrudnienia dodatkowego pracownika. Osoba korzystająca z urlopu wychowawczego ma gwarantowany powrót do pracy i dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli jest to niemożliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym, odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę, przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym. Może to oznaczać, że pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie wyższe, niż przysługujące na nowym stanowisku pracy. Innymi słowy, system prawa pracy chroni trwałość stosunku pracy osób korzystających z przerw spowodowanych obowiązkami rodzinnymi i gwarantuje powrót do pracy na to samo lub równorzędne stanowisko.

W praktyce wyznacznikiem stosunku pracodawcy do pracowników mających obowiązki rodzinne jest ich zachowanie w sytuacji powrotu pracownika/cy do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym oraz respektowanie innych praw, w tym zapewnienie stabilności warunków pracy. Dotychczasowe badania i rozpoznana w drodze kontroli Państwowej Inspekcji Pracy praktyka wskazują, że uprawnienia kobiet, związane z okresem ciąży i urlopu macierzyńskiego, są na ogół respektowane przez pracodawców. Gorzej przedstawia się sytuacja, jeśli chodzi o gwarancje powrotu do pracy po urlopie wychowawczym. Zagadnienia te zostały objęte analizą i oceną w ramach zarówno I, jak i II edycji konkursu *Firma Równych Szans*.



## GWARANCJA POWROTU DO PRACY PO OKRESOWEJ DEZAKTYWIZACJI

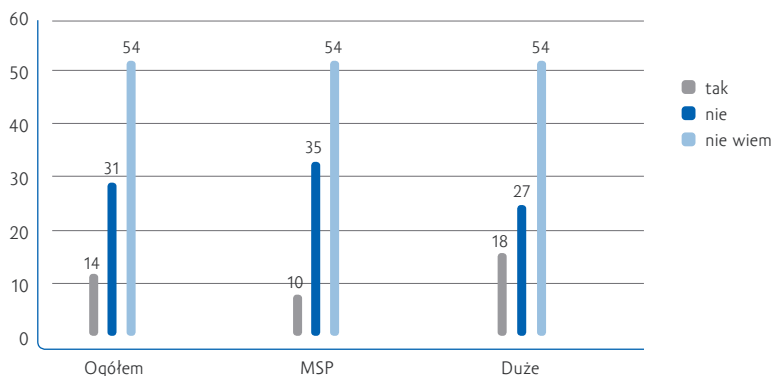
W firmach uczestniczących w II edycji konkursu do pracy po dłuższej przerwie urlopowej, związanej z opieką nad dziećmi lub chorobą, powróciło ogółem 107 pracowników z małych i średnich firm i 689 pracowników dużych firm. Stanowili oni odpowiednio: 2% i 1,3% ogółu pracowników, tak więc można powiedzieć, że okresowe ubytki kadrowe były w obu przypadkach niewielkie, ale trochę częściej wystąpiły w małych i średnich firmach (MSP).

Najczęściej nieobecność ta dotyczyła kobiet: wśród powracających stanowiły one 95% w MSP i 92% w dużych firmach. Większość powracających pracowników była zatrudniana na tym samym stanowisku, co przed przerwą. W lepszej sytuacji znajdowali się powracający mężczyźni – wszyscy objęli te same stanowiska.

Sytuacja kobiet była zróżnicowana zależnie od wielkości firmy. O ile w dużych firmach wszystkie kobiety powróciły na te same stanowiska, o tyle w małych i średnich tylko 91%. Praktyka zapewnienia powracającym kobietom dotychczasowych stanowisk była powszechna w firmach o wysokim stopniu sfeminizowania. Stuprocentowe gwarancje powrotu na te same stanowiska miały pracownice (pracownicy) firm w największym stopniu sfeminizowanych. W firmach zatrudniających mniej niż 60% kobiet wskaźnik gwarancji był niższy – 96%. Niezależnie od stopnia sfeminizowania firmy mężczyźni znajdowali się w sytuacji „uprzywilejowanej” – wszyscy powracający z dłuższych urlopów byli zatrudniani na dotychczasowych stanowiskach.

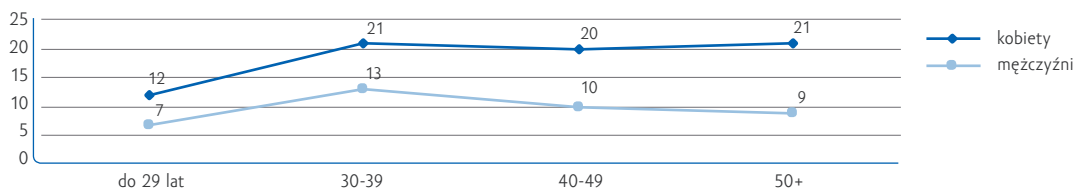
Mniej korzystnie przedstawia się sytuacja w zakresie gwarancji powrotu na to samo stanowisko w opinii pracowników. Wprawdzie ponad połowa badanych nie miała zdania na ten temat, ale 14% pracowników ogółu firm, w tym 10% pracowników małych i średnich firm oraz 18% dużych potwierdziło istnienie takich gwarancji w ich firmach.

Rysunek 1. Przypadki braku gwarancji powrotu na to samo stanowisko dla osób powracających po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem (lub chorobą), w opinii pracowników MSP oraz dużych firm (w %).



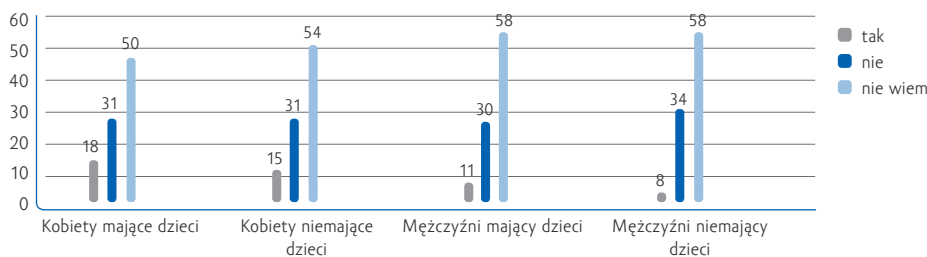
Zarówno w małych i średnich, jak i w dużych firmach, kobiety bardziej krytycznie oceniały sytuację. Można sądzić, że wynika to z większego zainteresowania kobiet sytuacjami, które w większym stopniu ich dotyczą lub mogą dotyczyć. Ten związek można dostrzec również uwzględniając jako zmienną wiek respondenta. Różnice w opiniach między mężczyznami i kobietami dotyczą przedstawicieli obu płci reprezentujących wszystkie grupy wieku. Najmniejsze różnice występują w grupie respondentów w wieku 30-39 lat, a więc w wieku nasilonych obowiązków rodzicielskich.

Rysunek 2. Osoby potwierdzające przypadki braku gwarancji powrotu na to samo stanowisko dla osób powracających po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem (lub chorobą), w opinii pracowników według wieku (w %)



Najbardziej krytyczne w opinii na temat praktyk dyskryminacyjnych w stosunku do osób powracających do pracy po dłuższej przerwie są osoby posiadające dzieci, zwłaszcza kobiety, jakkolwiek różnica ze względu na płeć nie jest zbyt duża.

Rysunek 3. Przypadki braku gwarancji powrotu na to samo stanowisko dla osób powracających po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem (lub chorobą), w opinii pracowników wg faktu posiadania dzieci (w %)



Wskazania na sytuację niezatrudnienia pracownika powracającego po dłuższej przerwie do pracy wzrastają wśród pracowników mających dłuższy staż pracy (od 8% przy stażu do 2 lat do 21% przy stażu powyżej 6 lat), a jednocześnie maleje odsetek niezorientowanych w tej sprawie (z 65% do 43%). Dłuższy staż pozwala niewątpliwie na szerszą obserwację praktyk stosowanych w danej firmie.

## GWARANCJA OCHRONY STOSUNKU PRACY KOBIET W CIĄŻY I NA URLOPIE MACIERZYŃSKIM

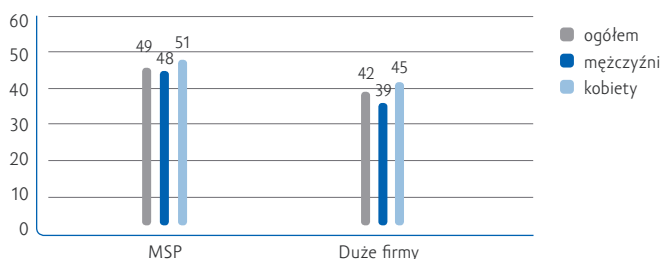
Blisko połowa badanych pracowników (45%) stwierdziła, że przepisy w zakresie ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży i na urlopie macierzyńskim nigdy nie były omijane w ich firmie, a 6% uznało, że są omijane ale „raczej rzadko”. Pozostali byli na ogół niezorientowani w sytuacji, co wyrażano stwierdzeniem „trudno powiedzieć” (47%). Opinie, że praktyki takie występują „dość często”, wyraził tylko 1% respondentów, nikt nie uznał, że sytuacje takie występują „bardzo często”. Kobiety wyrażały swoje opinie w tej sprawie częściej niż mężczyźni (rzadziej udzielały odpowiedzi „trudno powiedzieć”), ale różnica nie jest zbyt duża (odpowiednio: kobiety – 43%, mężczyźni – 51%).

Wiek respondentów w niewielkim stopniu różnicuje opinie na temat nieprzestrzegania przez pracodawców prawa w zakresie uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego. Osoby najmłodsze (do lat 29) częściej nie miały rozeznania co do stosowanych praktyk – 51%, w tym 57% mężczyzn i 47% kobiet. Najbardziej zdecydowane opinie

wyrażały osoby w wieku 30-39 lat – 49% potwierdziło, że w ich firmach nigdy nie omija się stosowanych przepisów prawa, twierdziły tak zwłaszcza kobiety (52%).

Posiadanie dzieci przez respondentów nie różnicuje opinii w powyższej sprawie. Na brak praktyk dyskryminacyjnych wskazało 45% osób bezdzietnych i 47% posiadających dzieci; 46% osób bezdzietnych i 48% z dziećmi nie miało rozpoznania sytuacji (odpowiedź „nie wiem”). Brak praktyk dyskryminujących częściej potwierdzili pracownicy małych i średnich firm niż dużych.

Rysunek 4. Całkowity brak praktyk w zakresie niespektowania uprawnień kobiet w ciąży i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego, w opinii pracowników (w %)



W firmach o większym stopniu sfeminizowania trochę rzadziej pojawiała się odpowiedź „trudno powiedzieć”. Tam, gdzie udział kobiet w zatrudnieniu wynosił 61 i więcej procent, odpowiedź taka padła w 43% przypadków, podczas gdy w firmach w najmniejszym stopniu sfeminizowanych – 52%. Pracownicy firm sfeminizowanych w najwyższym stopniu częściej też negowali przypadki niespektowania uprawnień pracownic w ciąży i osób przebywających na urloпах macierzyńskich (w firmach, w których udział kobiet w zatrudnieniu nie przekroczył 30%, brak praktyk dyskryminacyjnych potwierdziło 41%, podczas gdy w najbardziej sfeminizowanych odpowiedzi takiej udzieliło 48% respondentów). Na taki rozkład odpowiedzi – jak można oceniać – mogła mieć wpływ większa skala zjawiska niespektowania praw pracownic w ciąży i przebywających na urloпах macierzyńskich, wynikająca z większej liczby zatrudnionych kobiet.

Obszar ochrony przed zwolnieniami został oceniony przez pracowników jako ten, który w niewielkim stopniu jest narażony na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Nieco bardziej krytyczni w ocenach byli mężczyźni, mimo że w porównaniu z kobietami częściej nie mieli rozpoznania co do sytuacji w firmie, dotyczącej ochrony pracowników przed zwolnieniami. Ochrona przed zwolnieniami jako potencjalny obszar zagrożenia nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn znalazł się na przedostatnim miejscu wśród wszystkich siedmiu analizowanych obszarów.

## TENDENCJE ZMIAN

Przypadkowy dobór firm uczestniczących w pierwszej i drugiej edycji konkursu oraz zmieniony zakres pytań nie pozwalają na zbyt daleko idące porównania. Warto jednak zasygnalizować niektóre spostrzeżenia dotyczące obszaru ochrony przed zwolnieniami.

W wysokim stopniu były zbieżne opinie pracowników w obu edycjach odnośnie do przestrzegania gwarancji stosunku pracy i warunków pracy dla kobiet w ciąży oraz osób korzystających z urlopu macierzyńskiego. Prawie taki sam – niewielki odsetek pracowników – zaprzeczył występowaniu takich praktyk, jak i podobny był odsetek tych, którzy nie wiedzieli o nich. W obu edycjach

częściej zaprzeczali występowaniu praktyk dyskryminacyjnych w tym obszarze pracownicy małych i średnich firm niż dużych. W podobny sposób różnicowały opinie takie cechy respondentów, jak płeć i posiadanie dzieci.

W 2007 r. lepiej przedstawia się sytuacja osób powracających po dłuższym okresie nieobecności w pracy; częściej niż w firmach biorących udział w konkursie w 2006 r. powracały one na dotychczasowe stanowiska pracy. Dotyczy to w szczególności mężczyzn, którzy według danych z poprzedniej edycji rzadko powracali na to samo stanowisko pracy.

Pomimo widocznych pozytywnych tendencji, ochrona przed zwolnieniami uzyskała w 2007 r. wyższą średnią w ocenie pracowników, co oznacza, że uznano ten obszar za bardziej zagrożony nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn niż w 2006 r. Może to świadczyć o wyższym stopniu świadomości pracowników co do praw przysługujących osobom zatrudnionym mającym obowiązki rodzinne i konieczności ich respektowania.

## PODSUMOWANIE

Pomimo zapisów kodeksowych gwarantujących osobie korzystającej z urlopu wychowawczego powrót do pracy na to samo stanowisko, które zajmowała wcześniej, nie wszystkie osoby mogą mieć poczucie pewności w tym zakresie. W lepszej sytuacji są osoby pracujące w dużych zakładach oraz mężczyźni.

W opinii badanych pracowników rzadko wystąpiły przypadki wypowiedzenia stosunku pracy kobietom w ciąży lub zmiany warunków ich pracy i płacy oraz osobom przebywającym na urlopie macierzyńskim. Respondenci bądź nie wiedzieli o ich występowaniu, bądź zdecydowanie zaprzeczyli takim praktykom. Można wnioskować, że w zdecydowanej większości przypadków w badanych firmach przepisy w tym zakresie były respektowane. Na pozytywną tendencję utrwalania się postaw pracodawców w zakresie respektowania uprawnień pracownic w ciąży i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego wskazują dane o charakterze ogólnym (wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy), jak i porównanie z wynikami badań w firmach uczestniczących w pierwszej edycji konkursu.

Można zatem zaryzykować wniosek o zmianach w postawach pracodawców, odnoszących się do respektowania uprawnień pracownic i pracowników mających obowiązki rodzinne. Zmiany te można odnieść tylko do firm, które zdecydowały się wziąć udział w konkursie, jednak może tak być także wśród szerszego grona pracodawców. Upowszechnianiu takich postaw sprzyjać powinna kontynuacja konkursu *Firma Równych Szans* i prezentowanie dobrych praktyk.



## Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – stosowane rozwiązania

### WPROWADZENIE

Na rynku pracy, wymagającym od pracowników nieraz ponadwymiarowego zaangażowania i dyspozycyjności, szanse kobiet są często – z racji większego obciążenia odpowiedzialnością za dom i rodzinę – znacznie niższe niż szanse mężczyzn. O istotnie większym obciążeniu kobiet zobowiązaniami rodzinnymi mówią zarówno codzienne obserwacje, jak i dane zgromadzone w badaniach. Głównie na kobietach spoczywa wykonywanie większości obowiązków domowych, niemal wyłącznie na kobietach spoczywa ciężar odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi, szczególnie małymi dziećmi<sup>18</sup>. Uwikłanie w obowiązki domowe postrzegane jest przez opinię społeczną jako jedna z głównych barier awansu kobiet i najważniejsza przyczyna ich mniejszej obecności w życiu publicznym<sup>19</sup>. Stosowanie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych jest więc w istocie niezwykle ważnym instrumentem wyrównywania tych szans.

Udogodnienia proponowane przez pracodawców mają szczególne znaczenie w sytuacji słabo rozwiniętego systemu usług społecznych, w tym usług opiekuńczych, jaki ma miejsce w Polsce<sup>20</sup>. Częściowej odpowiedzi na pytanie, czy polscy pracodawcy oferują rozwiązania, które umożliwiają pracownikom harmonijne łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i jakie formy tych praktyk są najczęściej stosowane, pozwolił udzielić materiał zgromadzony w ramach badania przeprowadzonego na potrzeby konkursu *Firma Równych Szans 2006*<sup>21</sup>. Druga edycja konkursu to okazja do ponownego zbadania tego obszaru, tym bardziej cenna, iż do udziału w konkursie zgłosiła się dwukrotnie większa liczba firm.

### UDOGODNIENIA STOSOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW

Wyniki pierwszej edycji konkursu pokazały, iż na miano najczęściej stosowanego rozwiązania, mającego ułatwiać godzenie roli rodzinnej i zawodowej, zasługuje elastyczny czas pracy (wymieniony wówczas przez co trzeciego badanego pracodawcę). Pracownicy firm biorących udział w drugiej edycji konkursu wśród stosowanych w ich miejscu pracy udogodnień również najczęściej wskazywali na elastyczny czas pracy (37% wskazań). Dane z działów kadr firm niosą informację, iż z różnych form elastycznego czasu pracy – na przykład zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, telepracy – korzysta 12% pracowników firm dużych (11% kobiet, 13% mężczyzn) i 22% pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (19% kobiet, 24% mężczyzn). Dane te prowadzą do dwóch niekoniecznie oczywistych konkluzji – po pierwsze, na większą elastycz-

18. Na opiekę nad dziećmi poniżej dziesiątego roku życia kobiety poświęcają średnio blisko 30 godz. więcej tygodniowo niż mężczyźni. Za: A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska, Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004. Zob. też: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.) Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007.

19. B. Budrowska, D. Duch-Krzystoszek, A. Titkow, Czy kobiety chcą rozbić szklany sufit?, w: Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet, pod red. A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

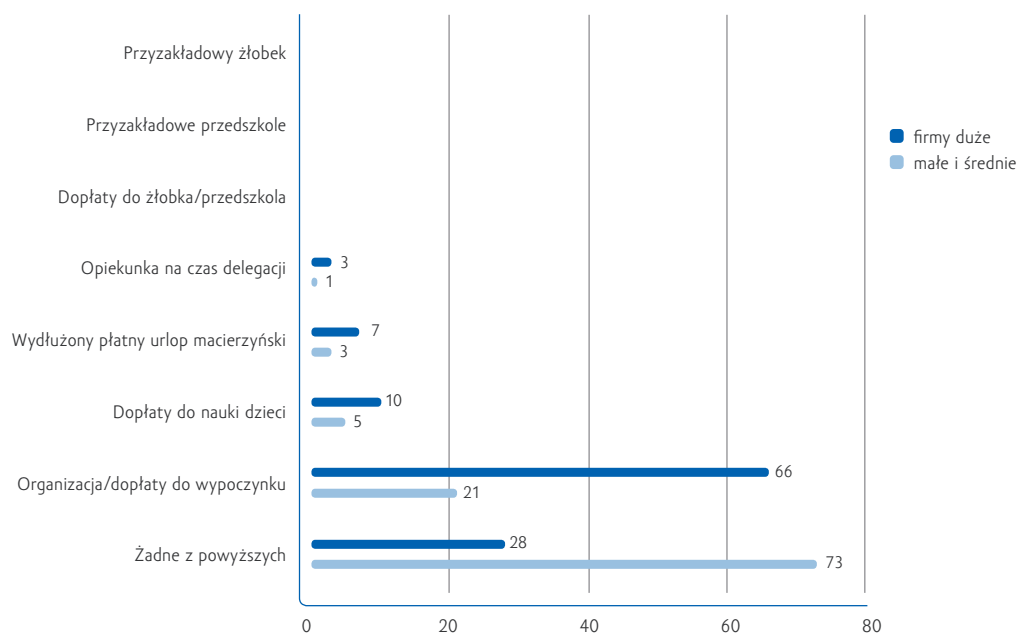
20. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat liczba żłobków zmniejszyła się ponad czterokrotnie – z 1553 w 1989 r. do 371 w 2006 r.; liczba przedszkoli zmalała o 38% – z 12676 w 1989 r. do 7811 w 2006 r. (na podstawie Roczników Statystycznych).

21. Zob.: E. Lisowska (red.), Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.

ność czasu pracy mogą liczyć pracownicy firm małych i średnich, po drugie, mężczyźni korzystają z elastycznego czasu pracy częściej niż kobiety.

W ankietach skierowanych do działów kadr znalazły się również pytania o to, czy przedsiębiorstwo prowadzi przykładowy żłobek, przedszkole; czy dofinansowuje opiekę nad dziećmi (żłobek, przedszkole); czy organizuje lub dofinansowuje wypoczynek dzieci pracowników i ich naukę; czy opłaca opiekunkę do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy; czy oferuje wydłużony płatny urlop macierzyński. Zgodnie z uzyskanymi informacjami, 28% firm dużych oraz 73% firm małych i średnich nie oferuje pracownikom żadnego z powyższych udogodnień (por. Rysunek 1).

Rysunek 1. Oferowane przez firmy udogodnienia, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (% firm)



Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach II edycji konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

W żadnej z firm, które wzięły udział w konkursie *Firma Równych Szans 2007*, nie prowadzono przykładowego żłobka czy przedszkola, żadna firma nie oferowała też dopłat do opieki nad dziećmi (do żłobka, przedszkola). Udogodnieniem najczęściej spotykanym spośród wymienionych, oferowanym w dwóch trzecich firm dużych i jednej piątej małych i średnich przedsiębiorstw, okazało się organizowanie lub dofinansowywanie wypoczynku dzieci pracowników. Znacznie rzadziej firmy dofinansowują naukę dzieci pracowników – na przykład języków obcych, zajęć plastycznych, muzycznych – oferowanie takich dopłat zgłosiły trzy firmy duże (10%) i cztery firmy z kategorii małych i średnich (5%). Sporadycznie spotykanymi rozwiązaniami są wydłużony płatny urlop macierzyński czy opłacanie opiekunki do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy. Dłuższy urlop macierzyński oferowały swoim pracownikom dwie firmy duże i dwa przedsiębiorstwa z kategorii MSP. Opłacanie opiekunki na czas delegacji pracownicy to rozwiązanie praktykowane w jednej z firm dużych i w jednej z firm małych i średnich spośród uczestniczących w konkursie.

Porównanie częstości stosowania rozwiązań z zakresu „praca-rodzina” w firmach o różnym stopniu sfeminizowania (zob. Tabela 1) prowadzi do wniosku, iż na relatywnie większą troskę ze strony pracodawców w zakresie tego rodzaju udogodnień liczyć mogą pracownice firm o niskim stopniu sfeminizowania, w których kobiety stanowią mniej niż 30% załogi.

Tabela 1. Rozwiązania z zakresu „praca-rodzina” a stopień sfeminizowania firmy

Rodzaj rozwiązania	Stopień sfeminizowania firmy					
	do 30%		31-60%		ponad 61%	
	Liczba firm	% firm	Liczba firm	% firm	Liczba firm	% firm
Prowadzenie przyzakładowego żłobka	0	0%	0	0%	0	0%
Prowadzenie przyzakładowego przedszkola	0	0%	0	0%	0	0%
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobek, przedszkole)	0	0%	0	0%	0	0%
Organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników	10	48%	13	30%	12	31%
Dofinansowanie nauki dzieci pracowników (np. jęz. obcych, zajęć plastycznych, muzycznych)	2	10%	2	5%	3	8%
Opłacanie opieki do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy	1	5%	0	0%	1	3%
Oferowanie wydłużonego płatnego urlopu macierzyńskiego	2	10%	0	0%	2	5%
Żadne z powyższych	8	38%	30	68%	25	64%

Źródło: jak do Rysunku 1.

Firmy o średnim i wysokim stopniu sfeminizowania znacznie częściej niż te o niskim stopniu sfeminizowania nie proponują żadnych z wymienionych udogodnień, pozwalających łatwiej łączyć życie rodzinne z pracą zawodową (64-68% w porównaniu do 38%). Stosunkowo najczęściej spotykane udogodnienie, jakim jest organizowanie lub dofinansowywanie wypoczynku dzieci pracowników, ma miejsce w blisko połowie (48%) firm zatrudniających do 30% kobiet i tylko w niespełna jednej trzeciej (30-31%) firm, mających wśród załogi więcej niż 30% kobiet.

#### UDOGODNIENIA W PERCEPCJI PRACOWNIKÓW

Na pytanie o istnienie w ich miejscu pracy określonych udogodnień, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, odpowiadali w ankietach także pracownicy firm, które zgłosiły się do konkursu *Firma Równych Szans 2007*. Uwagę zwraca fakt (zob. Tabela 2), iż znacząca część pracowników i pracownic nie potrafiła odpowiedzieć, czy w ich firmie funkcjonują przedstawione rozwiązania, przy czym wiedzy na ten temat częściej brakowało objętym badaniem mężczyznom niż kobietom.



Tabela 2. Istnienie udogodnień z zakresu „praca-rodzina” według kobiet (N=4051) i mężczyzn (N=3328)

Czy w firmie, w której Pan(i) pracuje, istnieją wymienione poniżej programy/udogodnienia, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową	% odpowiedzi							
	Tak		Nie		Nie wiem		Brak odpowiedzi	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko, lub praca w niepełnym wymiarze; program „pracująca mama”	39	35	26	13	34	51	1	1
Kąciak/pokój dla matek/ojców z dziećmi (np. na karmienie)	12	12	72	60	14	26	2	2
Pokój, w którym można zostawić dziecko pod fachową opieką w razie konieczności	1	2	85	71	12	25	2	2
Program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat” organizowane przez firmę	3	5	62	45	33	48	2	1
Dodatkowy płatny urlop macierzyński	5	6	46	24	47	69	2	2
Specjalna troska o kobiety będące w ciąży	32	28	28	15	38	55	2	1

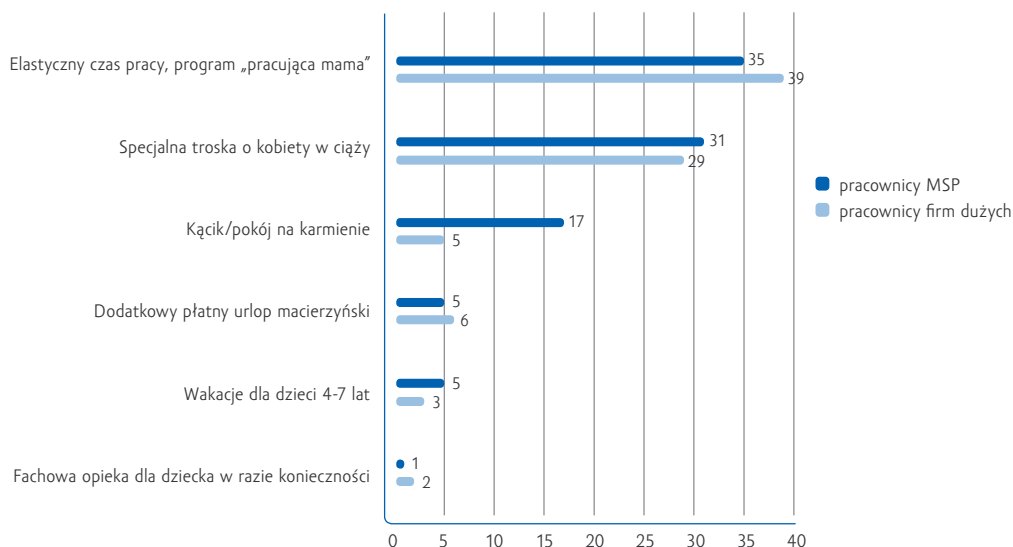
**Uwaga:** K = kobiety; M = mężczyźni.

Źródło: jak do Rysunku 1.

Między 27 a 71% mężczyzn i między 14 a 49% kobiet nie potrafiło odpowiedzieć, czy w firmie, w której pracują, istnieją poszczególne wymienione udogodnienia, ułatwiające łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową. Najwięcej trudności sprawiło pracownikom pytanie o to, czy ich firma oferuje dodatkowy płatny urlop macierzyński – nie potrafiło na nie udzielić odpowiedzi ponad dwie trzecie mężczyzn i około połowa kobiet.

W świetle odpowiedzi pracowników (zob. Rysunek 2), najczęściej występującym udogodnieniem jest elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko. Umożliwianie młodym matkom pracy w różnych formach elastycznego czasu pracy potwierdziło 35% pracowników firm dużych i 39% pracowników firm małych i średnich. Ponadto, blisko jedna trzecia zatrudnionych w firmach objętych badaniem (31% pracowników firm dużych i 29% MSP) potwierdziła funkcjonującą w ich zakładach pracy praktykę, polegającą na otaczaniu specjalną troską kobiet będących w ciąży. Odsetki osób potwierdzających istnienie pozostałych, przedstawionych pracownikom rozwiązań, były znacznie niższe.

Rysunek 2. Odsetki pracowników (N=7447) potwierdzających istnienie udogodnień, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową



Źródło: jak do Rysunku 1.

Istnienie specjalnego kącika czy pokoju dla matek lub ojców z dziećmi (przeznaczonego na przykład na karmienie) potwierdziło 17% pracowników firm dużych i 5% pracowników firm małych i średnich; dodatkowy płatny urlop macierzyński – 5% pracowników firm dużych i 6% MSP; program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat”, organizowane przez firmę – 5% pracowników firm dużych i 3% MSP. Pojedynczy respondenci (1% z firm dużych i 2% z MSP) potwierdzili istnienie w firmie specjalnego pokoju, w którym można np. nakarmić niemowlę.

Biorąc pod uwagę stopień sfeminizowania firmy, można na podstawie odpowiedzi pracowników wnioskować, iż praca w firmie o wyższym odsetku kobiet zwiększa prawdopodobieństwo istnienia udogodnień z zakresu „praca-rodzina” (zob. Tabela 3).

Tabela 3. Odsetki pracowników potwierdzających istnienie udogodnień „praca-rodzina” a stopień sfeminizowania firmy

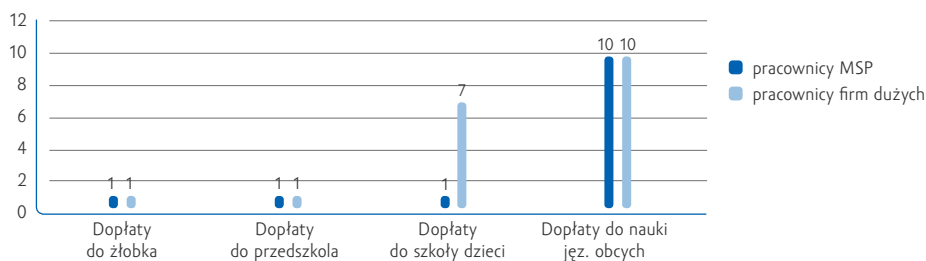
Rodzaj udogodnienia	Stopień sfeminizowania firmy		
	do 30%	31-60%	ponad 61%
Elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko, lub praca w niepełnym wymiarze; program „pracująca mama”	31	39	39
Kącik/pokój dla matek/ojców z dziećmi (np. na karmienie)	10	16	9
Pokój, w którym można zostawić dziecko pod fachową opieką w razie konieczności	1	1	2
Program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat” organizowane przez firmę	4	4	5
Dodatkowy płatny urlop macierzyński	7	4	7
Specjalna troska o kobiety będące w ciąży	23	30	35

Źródło: jak do Rysunku 1.

Pracownicy firm, w których kobiety stanowią więcej niż 30% załogi, nieco częściej niż pracownicy firm o mniejszym odsetku zatrudnionych kobiet potwierdzali istnienie w ich firmach rozwiązań polegających na specjalnej trosce o kobiety w ciąży i oferowaniu elastycznego czasu pracy dla kobiet, które urodziły dziecko. Niewykluczone jednak, że za efektem tym kryje się mniejsze zainteresowanie w tej tematyce – co pokazały wcześniej zaprezentowane dane – męskiej części załogi (a taka przeważa w zakładach pracy o niskim stopniu sfeminizowania).

W ankiecie, którą wypełniali pracownicy, znalazło się również pytanie o to, czy firma stosuje dopłaty do opieki i/lub kształcenia ich dzieci – do żłobka, przedszkola, szkoły i do nauki języków obcych. Z odpowiedzi pracowników wynika (zob. Rysunek 3), iż firmy właściwie nie oferują tego rodzaju dofinansowania.

Rysunek 3. Odsetki pracowników potwierdzających stosowanie przez firmę dopłat do opieki i/lub kształcenia ich dzieci

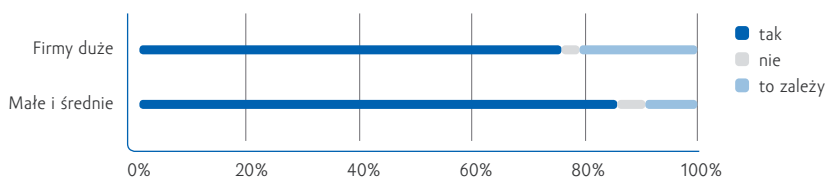


Źródło: jak do Rysunku 1.

Poza rzadko stosowanymi dopłatami do nauki języków obcych, zgłoszonymi przez 10% respondentów (taki sam odsetek pracowników firm dużych oraz małych i średnich), a także dopłatami do szkoły, zgłoszonymi przez 7% pracowników firm dużych, śladowe odsetki respondentów potwierdziły istnienie innych dopłat. Dane te wykazują znaczący stopień zgodności z danymi uzyskanymi z działów kadr, które, przypomnijmy, niosły informację o kompletnym braku dopłat w zakresie opieki (dopłat do żłobka, przedszkola) i o rzadko występującym dofinansowywaniu nauki języków obcych, zajęć plastycznych, muzycznych dla dzieci pracowników (10% firm dużych, 5% MSP). Jednocześnie trzeba podkreślić, że powszechnie stosowaną praktyką w firmach jest finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, takich jak basen czy klub fitness. Tego rodzaju dopłaty oferuje swoim pracownikom 72% firm dużych i 41% małych i średnich przedsiębiorstw. Bardzo podobne były w tym względzie wyniki poprzedniej edycji konkursu – przy pojedynczych przypadkach dopłat do opieki, kształcenia dzieci pracowników, dopłaty do zajęć rekreacyjno-sportowych oferowało 77% firm dużych i 44% MSP.

Na tle przedstawionych powyżej danych stosunkowo korzystnie wypada zagadnienie planowania urlopów wypoczynkowych pod kątem zobowiązań rodzinnych pracowników. W świetle informacji uzyskanych z działów kadr (zob. Rysunek 4), uwzględnianie tego rodzaju zobowiązań przy ustalaniu terminów urlopów jest normą w większości uczestniczących w konkursie firm.

Rysunek 4. Czy przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych pracowników uwzględnia się ich zobowiązania rodzinne?



Źródło: jak do Rysunku 1.

Nieuwzględnianie zobowiązań rodzinnych podczas planowania terminów urlopów zadeklarowało tylko 5 firm – jedna firma duża i cztery firmy z kategorii MSP. W działach kadr 6 firm dużych (21%) i 7 małych i średnich (9%) odpowiedziano, że ustalanie terminów urlopów zależy od innych czynników – na przykład od działu/jednostki, decyzji kierownika, stażu pracy. W pozostałych firmach, to jest w 76% firm dużych i 84% małych i średnich, przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych pracowników ich zobowiązania rodzinne są brane pod uwagę.

Jako przykład dobrej praktyki z tego obszaru warto na koniec zasygnalizować praktykę polegającą na tym, że dodatkowe elementy wynagrodzenia, czyli tzw. „bonusy”, przysługują także osobom przebywającym na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Na przykład służbowy telefon komórkowy oferuje swoim pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim 62% firm dużych i 48% firm małych i średnich (na urlopie wychowawczym – 20% dużych i 25% MSP). Narzędziem pracy, jakim jest służbowy laptop, mogą się w trakcie urlopu macierzyńskiego posługiwać pracownicy i pracownice 55% firm dużych i 36% firm małych i średnich (na urlopie wychowawczym – 17% dużych, 16% MSP). Można zatem stwierdzić, że oferowanie sprzyjających kontaktowi z pracą i z firmą „bonusów”, takich jak telefon komórkowy czy laptop, nie należy do rzadkości (więcej szczegółowych informacji na ten temat w rozdziale *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*).

## PODSUMOWANIE

Najczęściej stosowanymi przez firmy rozwiązaniami, ułatwiającymi łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, są elastyczny czas pracy i otaczanie specjalną troską kobiet będących w ciąży. Z elastycznego czasu pracy częściej mogą korzystać pracownicy firm małych i średnich (22%) niż dużych (12%). Mężczyźni korzystają z elastycznego czasu pracy nieco częściej niż kobiety. Przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych pracowników uwzględniane są ich zobowiązania rodzinne (76% firm dużych i 84% małych i średnich). W znacznej części firm osoby przebywające na urloпах macierzyńskich oraz wychowawczych zatrzymują prawo do korzystania ze służbowego telefonu, laptopa, abonamentu medycznego, jeśli przysługiwał im przed urlopem.

Firmy nie prowadzą przyzakładowych żłobków, przedszkoli ani nie dofinansowują kosztów opieki czy kształcenia dzieci, oprócz dosyć rzadkich dopłat do nauki języków obcych (na poziomie nie przekraczającym 10%). Brak dopłat do opieki/kształcenia dzieci pracowników kontrastuje z dosyć powszechną praktyką dopłat do zajęć rekreacyjno-sportowych, basenu (72% firm dużych i 41% MSP). Popularne w dużych firmach (66% firm) jest organizowanie lub dofinansowywanie wypoczynku dzieci pracowników (MSP 21%).

Rozwiązania takie jak: wydłużony płatny urlop macierzyński; opłacanie opiekunki do dziecka na czas delegacji mamy; kącik/pokój dla rodzica z dzieckiem (na karmienie) czy pokój, w którym można w razie konieczności zostawić dziecko pod fachową opieką – są rozwiązaniami spotykanymi sporadycznie.



## Opinie pracowników o stosowanych rozwiązaniach w zakresie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych

### WPROWADZENIE

Wyniki analizy stopnia zadowolenia pracowników z polityki firmy, dotyczącej stosowania rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, na podstawie danych z pierwszej edycji konkursu *Firma Równych Szans* z 2006 r., wskazały na stosunkowo wysoki stopień zadowolenia, wyższy wśród pracujących w firmach małych i średnich niż dużych, mimo skromnego zakresu stosowania tych rozwiązań<sup>22</sup>. Większość pracowników mających dzieci nie uskarżała się na trudności w wykonywaniu pracy zawodowej z powodu sprawowania opieki nad dziećmi. Wśród uskarżających się nieco więcej było kobiet niż mężczyzn oraz pracowników obu płci w dużych firmach.

Kwestie te będą przedmiotem analizy na podstawie danych z drugiej edycji konkursu, przy czym jako zmienne objaśniające, oprócz wielkości firmy i wieku, uwzględniono także długość stażu pracy oraz stopień feminizacji, określony jako udział kobiet wśród pracujących.

### STOPIEŃ ZADOWOLENIA Z OFEROWANYCH PRZEZ FIRMĘ ROZWIĄZAŃ

Zadowolenie pracowników ze stosowanych w firmie rozwiązań, dotyczących łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową, oceniano na podstawie pytanie „Na ile jest Pan(i) zadowolony(a) lub niezadowolony(a) ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?”. Generalnie opinie pracowników są pochlebne – udział osób zadowolonych zdecydowanie przewyższa udział niezadowolonych (Tabela 1). Oceny kobiet i mężczyzn są zbliżone w obu grupach firm. Udział pracowników, którzy wyrazili swe zadowolenie z polityki firmy w tej dziedzinie, wahał się od 42% w dużych firmach do około 49% w firmach małych i średnich, a odsetek niezadowolonych oscylował między 12-13% w firmach małych i średnich oraz 16-17% w dużych firmach. Zatem podobnie jak w pierwszej edycji pracownicy firm małych i średnich byli bardziej zadowoleni niż pracownicy firm dużych.

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, według wielkości firmy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Firmy małe i średnie (N=100%)</b>	<b>3272</b>	<b>1572</b>	<b>1700</b>
W ogóle niezadowolony(a)	3,5	3,6	3,5
Raczej niezadowolony(a)	8,8	8,0	9,6
Ani zadowolony(a) ani niezadowolony(a)	38,9	39,1	38,7
Raczej zadowolony(a)	34,1	33,6	34,5
Bardzo zadowolony(a)	14,6	15,8	13,6

22. Zob. I.E. Kotowska, Oczekiwania pracowników wobec rozwiązań w zakresie łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi a praktyka pracodawców, (w:) E. Lisowska (red.), Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.

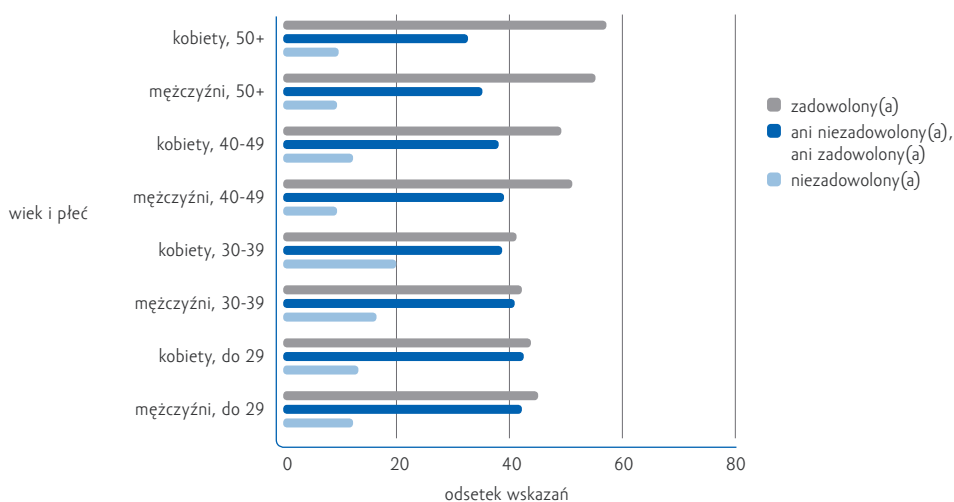
Firmy duże (N=100%)	3997	1706	2291
W ogóle niezadowolony(a)	5,6	5,2	5,9
Raczej niezadowolony(a)	10,8	10,5	11,0
Ani zadowolony(a) ani niezadowolony(a)	41,4	41,9	41,0
Raczej zadowolony(a)	31,6	30,4	32,6
Bardzo zadowolony(a)	10,6	12,1	9,4

**Uwaga:** We wszystkich analizach prezentowanych tutaj pominięto braki odpowiedzi.

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Wiek pracowników w przybliżeniu odzwierciedla fazę rozwoju rodziny. Biorąc pod uwagę rozkład urodzeń pierwszych i drugich, według wieku można uznać, iż nasilenie obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad małymi dziećmi jest największe dla osób w wieku 30-39 lat.

Rysunek 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, według wieku i płci pracowników (w %)



Źródło: jak dla Tabeli 1.

Osoby młodsze (do 39 lat) są bardziej krytyczne w ocenie rozwiązań stosowanych przez firmę niż osoby w wieku 40 lat i więcej, co przejawia się tym, iż rzadziej wyrażają zadowolenie, a częściej niezadowolenie (Rysunek 1). Wyraźnie bardziej niezadowolone są osoby w wieku 30-39 lat, szczególnie kobiety. Należy podkreślić, że stosunkowo dużo osób nie miało poglądu w rozważanej kwestii (od 33% do 43%), przy czym wraz z wiekiem zmniejsza się odsetek niezdecydowanych.

Staż pracy jest kolejnym czynnikiem różnicującym opinie pracowników o stosowanych rozwiązaniach ułatwiających łączenie pracy i obowiązków rodzinnych (Tabela 2). Pracownicy o najkrótszym stażu pracy wyrażają się najbardziej przychylnie o sytuacji w firmie, ocena ta pogarsza się wyraźnie dla osób ze stażem pracy 3-5 lat, zarówno kobiet jak i mężczyzn, by poprawić się nieco w grupie osób o stażu 6 i więcej lat.

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, według stażu pracy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Do 2 lat			3-5 lat			6 i więcej lat		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Ogółem (N=100%)</b>	<b>3329</b>	<b>1471</b>	<b>1858</b>	<b>1485</b>	<b>699</b>	<b>786</b>	<b>2455</b>	<b>1108</b>	<b>1347</b>
W ogóle niezadowolony(a)	2,9	2,9	2,9	5,7	5,3	6,0	6,5	5,8	7,1
Raczej niezadowolony(a)	8,7	7,7	9,4	11,9	12,2	11,7	10,4	9,6	11,1
Ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	41,3	42,0	40,7	42,8	41,9	43,6	37,4	37,8	37,0
Raczej zadowolony(a)	34,3	33,0	35,3	30,0	29,8	30,2	32,3	31,9	32,7
Bardzo zadowolony(a)	12,9	14,4	11,7	9,6	10,9	8,5	13,4	15,0	12,0

Źródło: jak dla Tabeli 1.

Stopień feminizacji zatrudnienia najbardziej uwidacznia różnice w poglądach kobiet i mężczyzn. Im wyższy stopień feminizacji, tym bardziej przychylne są opinie kobiet (Tabela 3). Mężczyźni są najmniej zadowoleni ze stosowanych rozwiązań w firmach o średnim udziale kobiet w zatrudnieniu, zaś pracujący w firmach najbardziej sfeminizowanych tylko nieznacznie lepiej oceniają sytuację niż pracownicy firm najmniej sfeminizowanych.

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, według stopnia feminizacji i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	do 30%			31-60%			61% i więcej		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Ogółem (N=100%)</b>	<b>1651</b>	<b>1023</b>	<b>628</b>	<b>2975</b>	<b>1451</b>	<b>1524</b>	<b>2643</b>	<b>804</b>	<b>1839</b>
W ogóle niezadowolony(a)	4,7	5,0	4,1	4,6	4,2	5,1	4,7	4,0	5,1
Raczej niezadowolony(a)	10,7	10,6	10,8	11,5	9,2	13,6	7,7	7,7	7,7
Ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	42,3	42,6	41,9	39,2	39,6	38,8	40,2	39,8	40,4
Raczej zadowolony(a)	32,0	30,8	34,1	32,5	33,8	31,3	33,4	29,9	35,0
Bardzo zadowolony(a)	10,3	11,0	9,1	12,2	13,2	11,3	13,9	18,7	11,9

Źródło: jak dla Tabeli 1.

## OPIEKA NAD DZIEĆMI A TRUDNOŚCI Z WYWIĄZYWANIEM SIĘ Z OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Ocena skali trudności łączenia pracy z rodziną dokonywana jest na podstawie odpowiedzi na pytanie „Jak często opieka nad dziećmi utrudnia Panu(i) wykonywanie obowiązków zawodowych?”. W analizie uwzględniono jedynie osoby, które miały dzieci i udzieliły odpowiedzi na pytanie.



Pracownicy posiadający dzieci w większości uważają, że opieka nad dziećmi nie utrudnia im wywiązywania się z obowiązków zawodowych. Odsetek pracowników, którzy twierdzili, iż opieka nad dziećmi nigdy nie utrudnia im wykonywania obowiązków zawodowych wahał się od 23% (kobiety w firmach dużych) do 31% (mężczyźni w firmach małych i średnich), a około jedna trzecia była zdania, iż taka sytuacja występuje rzadko (Tabela 4). Wielkość firmy nie różnicuje opinii mężczyzn, zaś kobiety w dużych firmach nieco rzadziej wskazywały, iż nigdy lub bardzo rzadko doświadczają trudności (58% wobec 64%), a częściej nie miały zdecydowanej opinii w tej sprawie. Można więc uznać, że trudności łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi były nieco częściej doświadczane w firmach dużych.

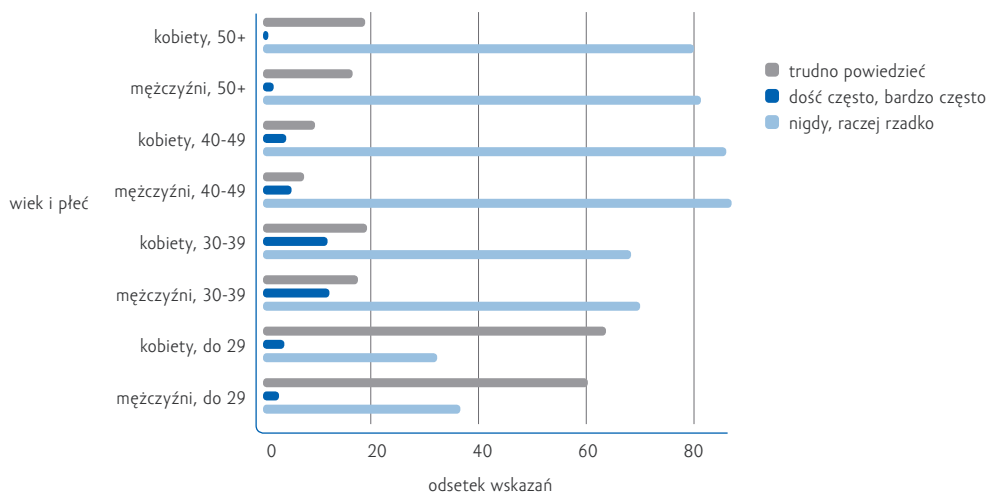
Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych, według wielkości firmy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Firmy małe i średnie (N=100%)</b>	<b>2261</b>	<b>1179</b>	<b>1082</b>
Nigdy	29,4	31,4	27,3
Rzadko	35,6	34,5	36,7
Dość często	5,1	5,1	5,2
Bardzo często	1,6	1,9	1,4
Trudno powiedzieć	28,3	27,1	29,4
<b>Firmy duże (N=100%)</b>	<b>3483</b>	<b>1492</b>	<b>1991</b>
Nigdy	25,1	27,7	23,1
Rzadko	35,4	35,2	35,6
Dość często	5,7	5,8	5,6
Bardzo często	1,5	1,4	1,6
Trudno powiedzieć	32,3	29,9	34,2

Źródło: jak dla Tabeli 1.

Opieka nad dziećmi, zwłaszcza małymi, dotyczy głównie osób młodych. Można zatem oczekiwać, że osoby w wieku do 39 lat, w tym szczególnie kobiety, mogą się częściej uskarżać na utrudnienia w łączeniu ról. Najczęściej na trudności sprostania obowiązkom zawodowym i rodzinnym wskazują respondenci będący w wieku 30-39, aczkolwiek odsetek tych wskazań nie przekracza 15% dla kobiet i mężczyzn. Wśród pracowników do 29 lat jest najwięcej osób o niesprecyzowanej opinii, a następnie takich, którzy co najwyżej rzadko mają trudności z pracą zawodową z tytułu opieki nad dziećmi. W grupie osób w wieku 40 lat i więcej udział deklarujących rzadko występujące trudności przekracza 80%. Opinie kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wieku były zbliżone, czyli nie jest tak, żeby to kobiety uskarżały się na większe trudności z wywiązywaniem się z obowiązków zawodowych z powodu opieki nad dziećmi.

Rysunek 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych, według wieku i płci pracowników (w %)



Źródło: jak dla Tabeli 1.

Wraz ze wzrostem stażu pracy zwiększa się udział osób, które twierdzą, że nigdy lub bardzo rzadko miały trudności z wykonywaniem obowiązków zawodowych ze względu na opiekę nad dziećmi, na rzecz zmniejszania się udziału osób o niesprecyzowanej opinii (Tabela 5). Może na to wpływać fakt wycofywania się z rynku pracy kobiet, które uznały, iż nie mogą połączyć pracy zawodowej i obowiązków opiekuńczych. Te, które pracują, rzadziej niż mężczyźni deklarowały, iż nigdy nie doświadczały trudności. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że udział osób wskazujących na trudności, zwiększa się prawie dwukrotnie (do blisko 10%) wśród tych, którzy mają najmniejszy staż pracy (do 2 lat).

Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych, według stażu pracy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Do 2 lat			3-5 lat			6 i więcej lat		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Ogółem N=100%</b>	<b>2357</b>	<b>1087</b>	<b>1270</b>	<b>1150</b>	<b>558</b>	<b>592</b>	<b>2237</b>	<b>1026</b>	<b>1211</b>
Nigdy	23,8	26,3	21,7	22,2	24,4	20,1	32,3	35,3	29,8
Rzadko	26,9	27,0	26,9	38,3	38,0	38,7	43,0	41,5	44,3
Dość często	3,6	3,4	3,9	6,3	5,9	6,6	7,0	7,5	6,6
Bardzo często	1,2	1,3	1,2	2,7	2,2	3,2	1,3	1,7	1,1
Trudno powiedzieć	44,4	42,0	46,5	30,5	29,6	31,4	16,3	14,0	18,2

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Stopień feminizacji uwidacznia różnice w opiniach kobiet i mężczyzn: kobiety rzadziej deklarowały, że nigdy nie odczuwały trudności i częściej niż mężczyźni nie miały zdania w tej kwestii. Ze wzrostem stopnia feminizacji zwiększa się udział osób, które nigdy nie miały trudności, a spada udział osób o niesprecyzowanej opinii.

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych, według stopnia feminizacji i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	do 30%			31-60%			61% i więcej		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
<b>Ogółem N=100%</b>	<b>1399</b>	<b>879</b>	<b>505</b>	<b>2243</b>	<b>1135</b>	<b>1089</b>	<b>2161</b>	<b>657</b>	<b>1479</b>
Nigdy	26,6	28,0	23,6	25,2	27,0	23,0	29,0	35,3	26,1
Rzadko	37,3	37,2	37,6	33,4	34,6	32,6	36,0	32,1	37,9
Dość często	6,3	6,4	6,1	5,2	5,0	5,4	5,2	5,2	5,3
Bardzo często	1,6	1,6	1,6	1,9	1,8	2,0	1,2	1,4	1,1
Trudno powiedzieć	28,2	26,8	31,1	34,3	31,6	37,0	28,6	26,0	29,5

Źródło: jak dla Tabeli 1.

### ŁĄCZENIE OBOWIĄZKÓW Z ZAKRESU PRACA-RODZINA A INNE OBSZARY

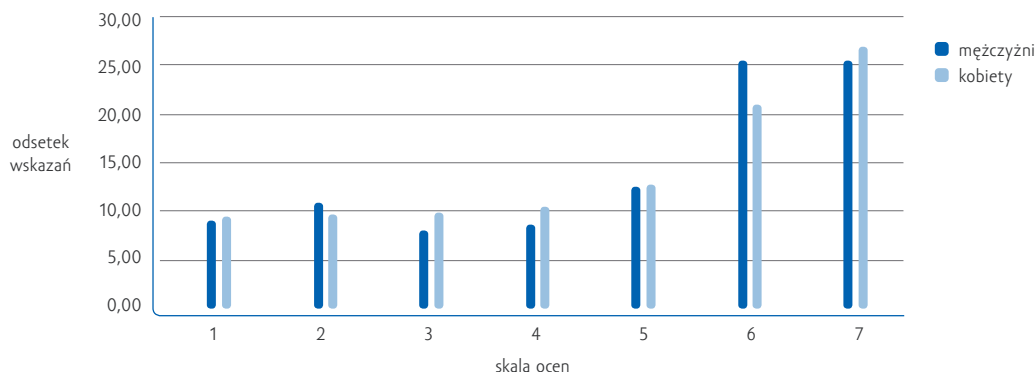
Stosunkowo dobra ocena sytuacji w firmach współwystępuje z faktem, iż spośród obszarów, w których może dochodzić do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, ocenianych w skali od 1 do 7 (1 – najmniejsze narażenie na nierówne traktowanie, 7 – największe narażenie na nierówne traktowanie), w zgodnej opinii kobiet i mężczyzn obszar łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi został uznany za najbardziej narażony na nierówne traktowanie (Tabela 7). W przypadku takich obszarów, jak wysokość wynagrodzeń, dostęp do awansów czy ochrona przed molestowaniem i mobbingiem, rozbieżności w odpowiedziach kobiet i mężczyzn są znaczące. Wysoką zgodność opinii kobiet i mężczyzn dla obszaru łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi ilustruje dodatkowo Rysunek 3.

Tabela 7. Średnia z ocen dotyczących stopnia narażenia poszczególnych obszarów na nierówne traktowanie, według płci pracowników

Analizowane obszary	Mężczyźni	Kobiety
Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy)	3.5	3.5
Dostęp do awansów	3.5	4.1
Ochrona przed zwalnianiem pracowników	3.6	3.6
Dostęp do szkoleń	2.8	2.7
Wysokość wynagrodzeń	3.9	4.6
Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	4.8	4.8
Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem	4.3	4.0

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Rysunek 3. Rozkład ocen stopnia narażenia na nierówne traktowanie obszaru „łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi”, według płci pracowników



Źródło: jak dla Tabeli 1.

Wysoki stopień zadowolenia pracowników ze stosowanych w firmach rozwiązań w konfrontacji z raczej skromnym zakresem tego, co firmy oferują w obszarze ułatwiania pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (por. *Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – stosowane rozwiązania*), zdaje się przemawiać za tym, iż wymagania pracowników wobec pracodawców w tych kwestiach nie są wysokie. Z drugiej jednak strony pracownicy i pracownice doskonale zdają sobie sprawę, że obowiązki rodzinne w największym stopniu generują zagrożenie nierównym traktowaniem w miejscu pracy z tego powodu, że łączenie obu aktywności postrzegane jest przez pracodawców jako problem dotyczący kobiet.

## PODSUMOWANIE

Wyniki powyższej analizy świadczą, że niezależnie od płci pracownicy są zadowoleni ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową. Podobnie jak w 2006 r. osoby zatrudnione w firmach małych i średnich lepiej oceniały sytuację niż osoby zatrudnione w firmach dużych. Osoby młodsze (do 39 lat) były bardziej krytyczne w ocenie oferowanych przez firmę rozwiązań niż osoby w wieku 40 lat i więcej; najbardziej krytycznie wypowiadały się kobiety w wieku 30-39 lat.

Większość kobiet i mężczyzn mających dzieci deklaruje, że ich wychowywanie nie stanowi trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Stosunkowo najczęściej na takie trudności wskazywali pracownicy i pracownice w wieku 30-39 lat. Im dłuższy staż pracy, tym częściej deklarowany jest brak utrudnień w zakresie praca-opieka nad dziećmi, ale jednocześnie zwiększa się udział osób wskazujących występowanie trudności.

Najwyraźniejsze różnice poglądów według płci występują w zależności od stopnia feminizacji firmy i dotyczy to zarówno opinii o stosowanych w firmie rozwiązaniach, jak i trudności wywiązywania się z obowiązków zawodowych w przypadku posiadania dzieci. Im wyższy stopień feminizacji, tym bardziej przychylne są opinie kobiet w stosunku do opinii mężczyzn. Ze wzrostem stopnia feminizacji zwiększa się udział kobiet, które nigdy nie miały trudności, a spada udział tych o niesprecyzowanej opinii.

Można skonstatować, że oceny pracowników, dotyczące rozpatrywanych tu kwestii, czyli rozwiązań w obszarze łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, oferowanych przez firmę oraz

trudności w wywiązywaniu się z zadań zawodowych w związku z posiadaniem dzieci, są korzystne dla firm uczestniczących w konkursie. Podobnie jak w pierwszej edycji konkursu *Firma Równych Szans*, lepiej oceniają sytuację pracownicy i pracownice z firm małych i średnich niż dużych. W stosunku do poprzedniej edycji, opinie kobiet i mężczyzn zdają się być mniej zróżnicowane.

## Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć, mobbingiem i molestowaniem

### WPROWADZENIE

W ramach drugiej edycji konkursu *Firma Równych Szans* badano skuteczność ochrony pracowników przed molestowaniem i mobbingiem<sup>23</sup>. Analizy w tym zakresie dokonano na podstawie anonimowych wypowiedzi pracowników, a także informacji uzyskanych z działu kadr. W ankietach kierowanych do pracowników (kobiet i mężczyzn) starano się uzyskać odpowiedzi na temat, czy często w danej firmie zdarzają się przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności molestowania seksualnego lub mobbingu, a dodatkowo, czy pracownice/pracownicy mają poczucie nierównego traktowania. Ponadto starano się ustalić, czy były skargi na dyskryminację, a także, czy istnieją w danej firmie odpowiednie szkolenia dla pracowników oraz ustalone procedury postępowania w sytuacji, gdy osoba zatrudniona czuje się ofiarą dyskryminacji, a także godne upowszechnienia praktyki, mające na celu zwalczanie tego zjawiska.

### SKARGI W ŚWIETLE DANYCH DZIAŁÓW KADR

Analiza informacji uzyskanych z działów kadr wykazała, że trudno jest uzyskać odpowiedź na pytanie, jak często zdarzają się skargi na nierówne traktowanie. Okazało się bowiem, że co najmniej w 20% badanych firm, zarówno małych i średnich, jak i dużych, dane na ten temat nie są ewidencjonowane ani gromadzone. Z ankiet działów kadr wynika, że te nieliczne skargi, które w ogóle wpłynęły, dotyczyły głównie mobbingu (łącznie było ich 4, w tym w trzech przypadkach złożyły je kobiety). Zarówno w małych i średnich, jak i dużych firmach, nie odnotowano żadnej skargi na molestowanie seksualne, a tylko jedną (złożoną przez kobietę) na nierówne traktowanie.

Mała liczba skarg świadczyć może, przyjmując wariant optymistyczny, o istnieniu innych, bardziej skutecznych a mniej sformalizowanych mechanizmów rozwiązywania problemów powstałych na tle dyskryminacji. Przy przyjęciu wariantu pesymistycznego świadczyć zaś może o niedostatku informacji o trybie składania skarg, o braku wiary wśród pracowników w możliwość skutecznego dochodzenia swych praw na tej drodze, albo wynikać z obawy, że dochodzenie praw może wywołać retorsję

23. Transpozycja definicji molestowania i molestowania seksualnego z prawa wspólnotowego do polskiego Kodeksu pracy nie jest do końca prawidłowa, z tego przede wszystkim względu, że polski ustawodawca za molestowanie seksualne uważa również molestowanie ze względu na płeć, czyli niemające żadnego odniesienia do seksualności człowieka, lecz związane tylko z faktem, że ktoś jest kobietą lub mężczyzną, które jest odróżniane w prawie wspólnotowym od molestowania seksualnego i zaliczane tam do zjawiska określanego jako „molestowanie” (por. dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, porządkująca, uzupełniająca i uchylająca niektóre wcześniejsze dyrektywy). Wprawdzie Kodeks pracy również stosuje pojęcie „molestowanie”, lecz używa go dla określenia zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (art. 183a par. 5 pkt 2), niezależnie od tego, jakimi względami było podyktowane, przez co zaciera się dyskryminujący charakter tej formy molestowania. Nadaje więc temu pojęciu zbliżone znaczenie do mniej drastycznej formy mobbingu, o którym jest mowa w art. Art. 943. Kodeksu pracy. Mobbing, zgodnie z treścią wyżej przywoływanego przepisu, oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika/pracownicy lub skierowane przeciwko pracownikowi/pracownicy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wręcz wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wspólne molestowaniu i mobbingowi jest działanie mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, w przypadku jednak mobbingu należy ustalić, że nękanie lub zastraszanie pracownika/pracownicy miało charakter uporczywy i długotrwały oraz wywołało określone wyżej skutki. Wobec braku wyraźnych kryteriów rozgraniczenia zjawiska molestowania i mobbingu w prawie polskim, w badaniu *Firma Równych Szans* odniesiono się wymiennie do obu form naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

ze strony pracodawcy i doprowadzić do dalszego pogorszenia warunków zatrudnienia czy nawet utraty pracy. Znaczący odsetek firm, w których nie gromadzi się danych o skargach na nierówne traktowanie, może sugerować, że skargi takie były, lecz nie zostały odnotowane.

#### SKARGI W ŚWIETLE ODPOWIEDZI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW

Informacje uzyskane z ankiet pracowniczych wskazują na to, że dyskryminacja pracownicza ze względu na płeć w badanych firmach miała znacznie częściej miejsce, niż wynikałoby to z danych działów kadr.

Przeważająca większość ankietowanych pracownic i pracowników zadeklarowała, że nie miała poczucia, żeby była dyskryminowana: 80% ogółu ankietowanych, w tym 85% mężczyzn oraz 75% kobiet, deklaruowało, że nigdy nie miało poczucia bycia gorzej traktowanym ze względu na płeć. Odsetki te kształtowały się podobnie zarówno w małych i średnich, jak i dużych firmach, z tym że w tych firmach odsetek kobiet był nieco niższy i wynosił 71%.

Liczba osób, które przyznały, że niekiedy (rzadko) czuły się gorzej traktowane ze względu na płeć, wynosiła ogółem 654 (9% ankietowanych, z czego 161 mężczyzn – 5% oraz 489 kobiet – 12%). Podobne proporcje wystąpiły w małych i średnich oraz dużych przedsiębiorstwach, z tym, że w tych ostatnich odsetek kobiet, które niekiedy czuły się gorzej traktowane, wyniósł 14%. Poczucie występowania dyskryminacji w stopniu częstym lub bardzo częstym potwierdziły 153 osoby (2% ogółu respondentów), w tym 106 w dużych firmach (3%) oraz 47 (1%) w małych i średnich. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” oscylowały wokół 10%. Biorąc pod uwagę te dane można stwierdzić, że przypadki osób, które czuły się dyskryminowane były kilkaset razy liczniejsze, niż by to wynikało z liczby złożonych skarg. Zjawisko to było prawie dwukrotnie częściej udziałem kobiet.

Warto podkreślić, że w poprzedniej edycji konkursu deklarację, że dana osoba nigdy nie czuła się dyskryminowana ze względu na płeć, złożyła tylko połowa ankietowanych pracowników. W konsekwencji też odsetki ankietowanych pracowników, którzy odczuwali gorsze traktowanie, były w pierwszej edycji konkursu zdecydowanie wyższe niż uzyskane w obecnej edycji konkursu. W obu edycjach częściej kobiety niż mężczyźni potwierdzały, że w danej firmie zdarzały się przypadki dyskryminacji ze względu na płeć. Niemniej jednak w poprzedniej edycji te dysproporcje były mniejsze i nigdy nie dochodziło do sytuacji, żeby prawie dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn skarżyło się na dyskryminację, jak to miało miejsce w obecnej edycji konkursu w dużych firmach. Komentując wyniki poprzedniej edycji podkreślano, iż fakt iż mężczyźni stosunkowo często mają też poczucie dyskryminacji, nie świadczy o tym, że zjawisko bycia dyskryminowanym ze względu na płeć jest w zbliżonym stopniu udziałem kobiet i mężczyzn, lecz raczej dowodzi większego uwrażliwienia mężczyzn na wszelkie przejawy nierównego traktowania w odniesieniu do nich. Znaczny obecnie wzrost liczby kobiet, które miały poczucie bycia dyskryminowanymi, przy braku innych danych potwierdzających intensyfikację zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć, może przemawiać za wzrostem wiedzy kobiet na temat dyskryminacji oraz większym obecnie uwrażliwieniem tej grupy pracowników na jej symptomy.

#### PRZYPADKI MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO I MOBBINGU

W poprzedniej edycji tylko sporadycznie zdarzały się odpowiedzi, najczęściej udzielane przez kobiety, że osoba ankietowana czuła się ofiarą molestowania seksualnego. Obecnie liczba osób, które dały odpowiedź pozytywną na pytanie o to, czy miały miejsce niestosowne propozycje seksualne, była

istotnie wyższa (co mogło się łączyć z większą liczbą badanych firm i większą ogólnie liczbą ankietowanych pracowników). W małych i średnich firmach takich osób było łącznie 69 (2% badanych, w tym 25 mężczyzn – 2% i 44 kobiety – 3%), w dużych przedsiębiorstwa blisko dwa razy więcej – 117 osób (3% ogółu badanych, w tym 26 mężczyzn – 2% i 90 kobiet – 4%). Nie odnotowano istotnego związku między stopniem sfeminizowania firmy a liczbą zgłoszonych przypadków molestowania seksualnego.

Częściej niż molestowanie seksualne deklarowano występowanie mobbingu: ogółem 581 ankietowanych (8%), w tym 236 mężczyzn (7%) i 337 kobiet (8%). Odsetki te były podobne w małych i średnich oraz dużych firmach oraz w różnych grupach wiekowych pracowników.

Należy dodać, że odsetki osób będących ofiarami molestowania seksualnego lub mobbingu, ujawnione w badaniach Gender Index są znacznie niższe od uzyskiwanych w innych badaniach.<sup>24</sup> Z tego, że w badanych firmach zwłaszcza przypadki molestowania seksualnego były bardzo rzadkie, nie musi wynikać wniosek o małych rozmiarach tego zjawiska wśród firm zgłoszonych do konkursu. Może być tak, że firmy biorące udział w konkursie były w większym stopniu wyczulone na to zjawisko i podejmowały działania przeciwdziałające, a tym samym liczba przypadków była w nich mniejsza niż przeciętna dla ogółu firm w Polsce. Ale może być i tak, że nie wszyscy ankietowani byli zdolni do rozpoznania zjawiska molestowania seksualnego, zwłaszcza gdy nie przybierało ono postaci zamachów na integralność cielesną danej osoby.<sup>25</sup> Trzeci istotny powód to taki, że ludzie na ogół niechętnie, nawet gdy odpowiadają anonimowo, przyznają się do tego, że byli obiektem praktyk związanych z molestowaniem seksualnym. Dlatego też z pewną rezerwą należy traktować dane liczbowe uzyskane w ramach konkursu *Firma Równych Szans*.

## PROCEDURY ZGŁASZANIA SKARG

Niezwykle rzadkie przypadki składania przez pracowników skarg na dyskryminację zdarzały się również w tych firmach, w których spory odsetek badanych kobiet i mężczyzn deklarował, że w ich zakładzie pracy są ustalone procedury, jak ma postępować osoba zatrudniona, która czuje się ofiarą molestowania seksualnego lub innej formy dyskryminacji. Z ankiet pracowniczych wynikało, że w grupie małych i średnich przedsiębiorstw 27% ankietowanych (łącznie 907 osób, w tym 478 mężczyzn – 30% i 423 kobiety – 25%) twierdziło, że w firmie istnieją ustalone procedury postępowania w sytuacji, gdy pracownik/ca czuje się dyskryminowany/a. Niemal tyle samo zaprzeczyło istnieniu takich procedur w tej grupie przedsiębiorstw – 26% respondentów (861 osób, w tym 362 mężczyzn – 23% oraz 492 kobiety – 29%). W dużych przedsiębiorstwach odsetki te kształtowały się podobnie: łącznie o istnieniu procedur wiedziało 1261 osób (31%, w tym 576 mężczyzn – 33% oraz 675 kobiet – 29%);

24. Z innych badań prowadzonych w latach 1996-2003 wynika, że w miarę upływu czasu coraz więcej osób przyznaje się do bycia ofiarą molestowania (w latach 90. przyznawało się do tego tylko ok. 7% ankietowanych, a w latach 2000-2003 odsetek ten zamykał się w granicach od 17 do 28% w zależności od badania). Wg badań CEBOS w 2007 wynosił 22%. Wyniki sondaży na temat przedstawia E. Pietrzak, Świadomość molestowania kobiet w miejscu pracy, [www.gender.lodz.pl/czytelnia/lodz\\_gender](http://www.gender.lodz.pl/czytelnia/lodz_gender) oraz Sondaż CEBOS 2007 [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K\\_035\\_07.pdf](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.pdf).

25. W poprzedniej edycji konkursu z zapisu dyskusji przeprowadzonej w grupie pracodawców wynikało, że główną przyczyną udzielania odpowiedzi zaprzeczających występowaniu molestowania seksualnego może być brak umiejętności rozpoznawania tego zjawiska, pomimo iż od pewnego już czasu media pokazują liczne przykłady. Nawet w dosyć oczywistych sytuacjach molestowania seksualnego, kiedy np. zaproponowano na imprezie firmowej jednej z pracowników wyjazd sponsorowany, pracodawcy kobiety i mężczyźni biorący udział w dyskusji w ramach badania fokusowego mieli wątpliwości co do tego, czy tę propozycję można uznać za molestowanie seksualne. Ostatecznie zostało to potraktowane jako niesmaczny żart i nie doszło do wyciągnięcia wobec osoby zgłaszającej taką propozycję żadnych konsekwencji służbowych.



zaprzeczyło istnieniu takich procedur 933 pracowników (23%, w tym 330 mężczyzn – 19% i 586 kobiet – 25%). W obu grupach przedsiębiorstw prawie połowa pracowników (47%), z lekką przewagą mężczyzn w grupie dużych przedsiębiorstw, nie wiedziała, czy takie procedury istnieją.

Na pytanie, czy pracownik/pracownica wie, do kogo może się zwrócić w razie wystąpienia problemów związanych z molestowaniem seksualnym lub mobbingiem, odpowiedzi pozytywnej udzieliła większość kobiet i mężczyzn w obu grupach firm (64% mężczyzn i 62% kobiet ogółem; 66% mężczyzn i 65% kobiet w małych i średnich oraz 61% mężczyzn i 59% kobiet w dużych).

Z odpowiedzi uzyskanych z działów kadr wynika, że w 71% małych i średnich oraz w 62% dużych była wyznaczona osoba, do której można składać skargi na nierówne traktowanie i molestowanie; w 27% małych i średnich oraz 55% dużych była jednostka organizacyjna przyjmująca takie skargi, w 17% i 38% odpowiednio działał telefon zaufania lub gorąca linia; w 13 i 14% – skrzynka do wrzucania skarg, a w 36% małych i średnich oraz w 69% dużych firm był zapis w wewnętrznym regulaminie. Żadne z wymienionych procedur nie występowały w 20% firm małych i średnich oraz w 7% firm dużych.

Uzyskane informacje wskazują ponadto, że bardzo rzadko są organizowane w firmach szkolenia dotyczące równego traktowania, molestowania seksualnego i mobbingu. Spośród małych i średnich przedsiębiorstw organizowała je zdecydowana mniejszość (ok. 30%), spośród dużych ok. połowa.

## PODSUMOWANIE

Oceniając wyniki przeprowadzonych badań, którymi objęte były tylko firmy biorące udział w drugiej edycji konkursu *Firma Równych Szans* nasuwa się generalna refleksja, że stopień wiedzy i świadomości na temat dyskryminacji, a w szczególności jej przejawu w postaci molestowania i mobbingu, jest wśród pracowników niewystarczający. Niezbędne jest więc prowadzenie systematycznych szkoleń, kładących nacisk na psychologiczną genezę zjawiska molestowania seksualnego w miejscu pracy i akcentujących znaczenie czynników indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych, takich jak siła fizyczna, status, władza i dominacja.<sup>26</sup> Program szkoleń powinien też uwzględniać zagadnienie skutków psychologicznych i zdrowotnych molestowania oraz mobbingu, a także wpływ tych zjawisk na efektywność pracy danej osoby. Szkolenie powinno również wskazywać aspekty prawne oraz wynikającą z prawa ochronę gwarantowaną osobie pokrzywdzonej. W szczególności celowe jest uświadamianie pracownikom powodów, dla których molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy są traktowane jako przejaw dyskryminacji oraz jakie ułatwienia procesowe przewiduje kodeks pracy w związku z dochodzeniem roszczeń z tego tytułu. Szkolenie powinno też mieć na celu uświadomienie pracownikom, jak wielką wagę kierownictwo firmy przywiązuje do przestrzegania zasady równości w zatrudnieniu, że ma wolę stałego monitorowania przestrzegania tej zasady i eliminowania przejawów dyskryminacji ze względu na płeć oraz przejawia troskę o tworzenie środowiska pracy wolnego od molestowania seksualnego i mobbingu.

Z badań ankietowych wynika, że w niektórych uczestniczących w konkursie firmach, częściej w dużych niż małych i średnich, są ustalone procedury lub wyznaczone osoby bądź specjalne jednostki, których zadaniem jest przyjmowanie skarg i monitorowanie sytuacji. Ale nie we wszystkich, co wynikać może z przekonania pracodawców, że wystarczające jest istnienie w przedsiębiorstwie

26. Por. E. Mandala. Molestowanie seksualne w miejscu pracy, „Czasopismo Psychologiczne” 2001, t. 7, nr 1, s. 66-67 oraz E. Mandala, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, „Palestra” 2002, nr 1-2, s. 82, a także wskazana tam literatura.

działu kadr lub związków zawodowych, które z założenia mają zajmować się problemem ochrony praw pracowników. Warto więc przypomnieć, że z przepisów prawa wspólnotowego wynika, iż pracodawcy mają obowiązek wyznaczenia lub utworzenia w zakładzie pracy specjalnej jednostki odpowiedzialnej za przestrzeganie zasady równego traktowania, określenia procedury postępowania oraz trybu zgłaszania skargi w razie wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć.

Osoby wyznaczone do przyjmowania skarg związanych z nierównym traktowaniem, molestowaniem lub mobbingiem powinny być merytorycznie do tego przygotowane przez odbycie stosownego szkolenia, uwrażliwiającego na problematykę dyskryminacji ze względu na płeć oraz na standardy wspólnotowe w tym zakresie. Osoby te należy wyposażyć też w odpowiednie instrumentarium, umożliwiające im monitorowanie polityki równego traktowania w miejscu pracy. W tym celu pracodawca powinien zapewnić gromadzenie danych segregowanych ze względu na płeć, dotyczących przypadków molestowania i mobbingu, a także skarg dotyczących innych obszarów podatnych na dyskryminację ze względu na płeć (zasad rekrutacji, systemu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, dostępu do szkoleń i awansów).

Nie mniej ważne niż ustanowienie odpowiedniej instytucji wewnątrz firmy oraz wyznaczenie osoby czuwającej nad przestrzeganiem zasady równego traktowania jest poinformowanie pracowników i pracowników o ich istnieniu oraz zasadach ich funkcjonowania, a także o procedurach zwracania się do nich o pomoc w przypadku poczucia, że jest się dyskryminowanym. Z odpowiedzi pracowników wynika, że stopień poinformowania jest niedostateczny.

Należy też podejmować szczególne działania, mające na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi. W tych przedsiębiorstwach, w których na serio podchodzi się do tego problemu, stosowana jest praktyka, że każda nowo przyjmowana do pracy osoba, podobnie jak musi przejść szkolenie w zakresie bhp, tak też jest informowana (na piśmie) o polityce firmy wobec zjawiska molestowania i przeszkolona w tym zakresie. Można przyjąć, że bezpieczne i higieniczne warunki pracy zależą w dużym stopniu również od tego, czy w firmie jest atmosfera wolna od molestowania i mobbingu. Te bowiem niepożądane zjawiska nie tylko uchybiają godności pracownika/pracownicy, wpływają negatywnie na jego/jej wydajność pracy i godzą w zasadę równego traktowania bez względu na płeć, lecz naruszają tradycyjnie rozumiane zasady bhp, bowiem zagrażają zdrowiu i dobremu samopoczuciu pracujących kobiet i mężczyzn. Można więc powiedzieć, że pracodawca, który w niedostatecznym stopniu podejmuje działania na rzecz ich eliminacji, nie wywiązuje się z podstawowego obowiązku, jaki na nim spoczywa – dbania o bezpieczne warunki pracy.

## Zakończenie

Konkurs *Firma Równych Szans* służy wyłonieniu firm, które stosunkowo najlepiej realizują politykę równouprawnienia, czyli nie tylko przestrzegają obowiązujących przepisów o zakazie dyskryminacji, ale oferują unikatowe rozwiązania sprzyjające różnorodności ze względu na płeć i rozwojowi zawodowemu pracowników obu płci, zapewniają równe płace na tych samych lub podobnych stanowiskach, ułatwiają łączenie ról zawodowych z rodzinnymi, czynią miejsce pracy wolnym od molestowania seksualnego i mobbingu.

Celem zarówno pierwszej, jak i drugiej edycji konkursu, była ocena stopnia realizowania zasady równości w zgłoszonych do niego przedsiębiorstwach i wyłonienie tych, które najlepiej wywiązują się z tego zadania. Podstawą opracowania rankingu były informacje uzyskane w działach kadr oraz opinie pracowników, dotyczące siedmiu obszarów składających się na politykę równości.

Wyniki przeprowadzonych na użytek konkursu badań potwierdzają, że standard europejski dotyczący równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy z trudem toruje sobie drogę w polskich firmach. W niektórych obszarach jest już całkiem dobrze, np. firmy na ogół przestrzegają prawa związanego z ochroną kobiet w ciąży i ochroną przed zwolnieniami osób korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz (rzadziej) urlopu wychowawczego, a w innych jest jeszcze dużo do zrobienia, np. w obszarze dostępu do awansów, łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, rekrutacji.

Jeśli chodzi o rekrutację, to regułą jest stosowanie w treści ogłoszeń o pracy męskich form osobowych. Pisz się np. „kandydat” na dane stanowisko, zamiast „kandydat lub kandydatka” bądź też „osoba zatrudniona na tym stanowisku”; nazwy zawodów mają najczęściej męską końcówkę nawet wtedy, gdy żeńska forma jest ogólnie przyjęta (dotyczy np. księgowej i sprzedawczyni). Jedynie 9 (7%) na 131 analizowanych ogłoszeń można uznać za wzorcowe. Podczas rozmów kwalifikacyjnych kobiety częściej niż mężczyźni pytane są o sprawy rodzinne (liczbę dzieci, plany prokreacyjne czy opiekę nad dzieckiem), a mężczyźni częściej niż kobiety o dyspozycyjność i gotowość do pracy po godzinach. Świadczy to o stereotypowym postrzeganiu przez pracodawców kandydatów i kandydatek do pracy.

Wynagrodzenia kobiet były niższe od wynagrodzeń mężczyzn, z tym że różnice w płacach były mniejsze od średnich dla Polski zarówno w odniesieniu do stanowisk kierowniczych, jak i szeregowych. Sytuacja w tym obszarze była lepsza w małych i średnich firmach niż w dużych korporacjach. Zaledwie 28% firm uczestniczących w II edycji konkursu monitoruje płace kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach. Częściej czynią to firmy duże (48% monitoruje) niż małe i średnie (19%).

Kobiety niezależnie od ich wieku, wykształcenia czy faktu posiadania dzieci, rzadziej niż mężczyźni biorą udział w szkoleniach finansowanych przez firmę. Rzadziej są reprezentowane na stanowiskach kierowniczych wyższego i najwyższego szczebla, również w tych firmach, które charakteryzują się wysokim stopniem feminizacji (kobiety pracują a rządzą mężczyźni). W niewielu firmach istnieją programy, mające na celu promowanie kobiet na stanowiska kierownicze, szczególnie najwyższego szczebla.

Rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi wystąpiły w 27% firm małych i średnich oraz w 72% firm dużych. Najczęściej było to dofinansowywanie wypoczynku dzieci (stosowane w 21% firm małych i średnich oraz w 66% firm dużych). Żadne z przedsiębiorstw, które uczestniczyły w II edycji konkursu, nie prowadziło przyzakładowego żłobka/przedszkola, ani

nie dofinansowywało kosztów opieki czy kształcenia dzieci, oprócz dosyć rzadkich dopłat do nauki języków obcych (na poziomie nieprzekraczającym 10%). Rozwiązania takie jak: wydłużony płatny urlop macierzyński; opłacanie opiekunki do dziecka na czas delegacji mamy; kącik/pokój dla rodzica z dzieckiem (na karmienie) czy pokój, w którym można w razie konieczności zostawić dziecko pod fachową opieką są rozwiązaniami spotykanymi sporadycznie (stosują je jedna lub dwie firmy). Dość powszechnie stosowaną praktyką w firmach jest za to finansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych: 72% firm dużych i 41% małych i średnich przedsiębiorstw. Płynie stąd taki oto wniosek, że firmy dbają o dobre zdrowie pracownic i pracowników, bowiem pracodawcy mają już dziś świadomość, że przekłada się to na wyższą wydajność, ale nie mają świadomości, że ułatwianie pracownikom i pracownicom łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych także wpływa na efekty ekonomiczne firmy (gdy osoba zatrudniona czuje się bezpiecznie, to lepiej pracuje, jest lojalna wobec firmy i zostaje na dłużej).

Wiele przedsiębiorstw nie stosuje się do art. 941 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do poinformowania pracownic i pracowników, że firma przestrzega zasad równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi. Pracodawca ma do wyboru sposób tego poinformowania: przeprowadzenie wewnętrznego szkolenia, zapisanie informacji o zakazie dyskryminacji i procedurach postępowania, gdy zakaz ten jest naruszany, w kodeksie firmy, udostępnianym każdemu pracownikowi lub zamieszczenie jej w Intranecie. Częściej te standardy spełniają firmy duże (np. 69% spośród uczestniczących w konkursie miało zapis w wewnętrznym regulaminie, podczas gdy 36% małych i średnich). Standardy europejskie obligują też do wyznaczenia w firmie osoby (specjalisty/specjalistki ds. równouprawnienia) odpowiedzialnej za przestrzeganie zasady równego traktowania pracowników pod względem płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Osoba, do której można składać skargi, była wyznaczona w 71% małych i średnich oraz w 62% dużych firm, ale najczęściej – jak można przypuszczać – był to ktoś reprezentujący dział kadr, a nie oddzielną jednostkę organizacyjną – na tę wskazało bowiem 27% małych i średnich oraz 55% dużych firm.

Analiza wyników badań prowadzonych w ramach konkursu *Firma Równych Szans* (pierwszej i drugiej jego edycji) prowadzi do wniosku, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy z trudem toruje sobie drogę w polskich firmach. Przeszkody na tej drodze, to przede wszystkim tradycyjne podejście pracodawców do myślenia o kobietach i mężczyznach jako pracownikach, to także brak wiedzy i niezajomość przepisów, obowiązujących w tym zakresie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, wreszcie koszty wprowadzenia niektórych rozwiązań, szczególnie istotne w przypadku firm małych i średnich. Chociaż jeśli wziąć pod uwagę, jak znaczący jest udział firm, które stać na dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych szeregowym pracownikom, to można mieć wątpliwości, czy czynnik finansowy nie jest jednak wtórny w stosunku do czynnika kulturowego.

Konkurs *Firma Równych Szans* przyczynia się niewątpliwie do upowszechniania wiedzy o standardach równości w miejscu pracy, bowiem każda firma biorąca udział w konkursie otrzymuje indywidualny raport z analizą własnej sytuacji. Poznanie standardów przyczynia się do wprowadzania ich w życie, o czym świadczy chociażby większa liczba wzorowo sformułowanych ogłoszeń o pracy przedstawionych do analizy w drugiej edycji konkursu niż w pierwszej.

## Alfabetyczna lista firm uczestniczących w konkursie Firma Równych Szans 2007

1. ADAMED Sp. z o.o.
2. ADT Poland Sp. z o.o.
3. Agencja Transportowa Makroservice
4. American Express Poland S.A.
5. APART Sp. z o.o.
6. Aquatherm-Polska Jacek Ligaszewski
7. ASBIS PL Sp. z o.o.
8. „AUXILIUM” Kancelaria Biegłych Rewidentów S.A.
9. AVON Cosmetics Polska Sp. z o.o.
10. AXACOM Sp. z o.o.
11. Baker Tilly Smoczyński i Partnerzy Sp. z o.o.
12. Bank Handlowy w Warszawie S.A.
13. Bankowe Biuro Podróży „TRAVELBANK” Sp. z o.o.
14. Benteler Distribution Poland Sp. z o.o.
15. BEST S.A.
16. Billa Polska Sp. z o.o.
17. Biuro Szkód Ubezpieczeniowych i Assistance Coris Varsovie Sp. z o.o.
18. Carlsberg S.A.
19. Centrum Badań Jakości Sp. z o.o. w Lubinie
20. Centrum Kultury i Współpracy Międzynarodowej „Światowid”
21. Delfarma Sp. z o.o.
22. Deloitte Advisory Sp. z o.o.
23. Delphi Poland S.A.
24. DLF Sp. z o.o.
25. Dolnośląski Urząd Skarbowy we Wrocławiu
26. EC Harris Sp. z o.o.
27. EDEN Springs Poland
28. Ericsson Sp. z o.o.
29. ERRATA S.A.
30. Euromost Polska Sp. z o.o.
31. Europejskie Centrum Doradztwa i Dokumentacji Podatkowej Sp. z o.o. w Łodzi
32. Fresh Agencja Reklamowa Sp.z o.o.
33. Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
34. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi
35. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach

36. Gemius S.A.
37. Grafton Recruitment Sp.z o.o.
38. Grupa Pracuj Sp. z o.o.
39. Hays Poland Sp. o.o.
40. Hewitt Associates Sp. z o.o.
41. Hewlett-Packard Polska Sp. z o.o.
42. Instytut Monitorowania Mediów Sp. z o.o.
43. Jantar Sp. z o.o.
44. Johnson&Johnson Poland Sp. z o.o.
45. KK Electronic Polska Sp. z o.o.
46. Koksztys Kancelaria Prawa Gospodarczego Sp. Komandytowa
47. Kolaja & Partners Sp. z o.o.
48. LeasePlan Fleet Management (Polska) Sp. z o.o.
49. Martis Consulting Sp. z o.o.
50. Mary Kay Cosmetics Poland Sp. z o.o.
51. McCann Erickson Polska Sp. z o.o.
52. McDonald's Polska Sp. z o.o.
53. Media Odra Warta Sp. z o.o.
54. MEWAT Sp. z o.o.
55. Microsoft Sp. z o.o.
56. Muzeum Zamoyskich w Kozłówce
57. Ove Arup & Partners International Limited Sp. z o.o.
58. P.P. MARDOM Jan Walaszek
59. Partner of Promotion Sp. z o.o.
60. Platinet Polska Krzysztof Potok
61. Pneumat System Sp. z o.o.
62. Polska Telefonii Komórkowa Centertel Sp. z o.o.
63. Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A.
64. PONETEX LOGISTICS SP. Z O.O.
65. PPHU „Pol-Skór” Krystyna Bednarek
66. Pramerica TUIr S.A.
67. PREMIUM CLUB Sp. z o.o.
68. Procter & Gamble Operations Polska Sp. z o.o.
69. PROFES Centrum Kształcenia i Doradztwa
70. Provident Polska S.A.
71. Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowe „COMEX” Sp. z o.o.
72. Przedsiębiorstwo Remontowo-Handlowe „Bobrek” Sp. j.
73. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „ADM” Sp. z o.o.
74. Przedsiębiorstwo Zagraniczne Alpha Zakład Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych

75. Przedsiębiorstwo Związkowe „Solifar” Sp. z o.o.
76. PŚZ i PZ Elvita – Jaworzno III Sp. z o.o.
77. PHW Levant Kasem Bahloul
78. RINF Sp. z o.o.
79. SEB Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
80. SEKA S.A.
81. Skrivanek Sp. z o.o.
82. Specjalistyczny Szpital im. E. Szczeklika w Tarnowie
83. Spółdzielnia „Vambresia”
84. Spółdzielnia Pionier
85. TETRA PAK Sp. z o.o.
86. TNT Express Worldwide (Poland) Sp. z o.o.
87. Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie SKOK S.A.
88. TPA HORWATH Polska
89. Twenty Four Seven PR Sp. z o.o.
90. UL International Polska Sp. z o.o.
91. Urząd Skarbowy w Środzie Śląskiej
92. Vattenfall Poland Sp. z o.o.
93. Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.
94. Wrocławskie Zakłady Zielarskie „Herbapol” S.A.
95. Wydawnictwo FORUM Sp. z o.o.
96. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
97. Xerox Polska Sp. z o.o.
98. X-PRESS COURIERS Sp. z o.o.
99. Zakład Usługowo-Handlowy HYDRAULIK Edmund Kaczmarek
100. Zakłady Przemysłu Cukierniczego Mieszko S.A.

## Laureaci konkursu Firma Równych Szans 2007

### KAPITUŁA KONKURSU FIRMA RÓWNYCH SZANS 2007

prof. dr hab. **Adam Budnikowski**, rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie  
**Beata Balińska**, Koordynatorka projektu Gender Index z ramienia Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce  
**Anna Darska**, Szefowa Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce – przewodnicząca Kapituły  
**Henryka Bochniarz**, Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan  
prof. dr hab. **Ireneusz Kuropka**, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu  
prof. dr hab. **Zdzisław Pisz**, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

### LAUREACI KONKURSU FIRMA RÓWNYCH SZANS 2007

#### W KATEGORII MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

##### Miejsce I

###### **Skrivanek Sp. z o.o.**

Firma SkrivaneK zatrudnia w większości kobiety i one dominują na stanowiskach kierowniczych. Jest zarządzana przez kobietę. Wyróżnia się równościowym podejściem do szkoleń i awansów. Firma wykonuje usługi w zakresie tłumaczeń i szkoleń językowych. Jest polskim oddziałem firmy czeskiej. Ma swoją siedzibę w Lublinie i 10 biur w największych miastach Polski. Istnieje na rynku polskim od 1997 r.

##### Miejsce II

###### **Spółdzielnia Pionier**

Spółdzielnia Pionier zatrudnia głównie mężczyzn, ale prezesem jest kobieta. Na stanowiskach kierowniczych zarówno najwyższego, jak i wyższego szczebla jest wyrównana liczba kobiet i mężczyzn. Wyróżnia się dobrą polityką w obszarze dostępu do zatrudnienia i rekrutacji oraz szkoleń i awansów. Firma specjalizuje się w produkcji wyrobów metalowych dla przemysłu motoryzacyjnego. Ma swoją siedzibę w Prudniku. Istnieje od 1951 r.

##### Miejsce III

###### **Muzeum Zamoyskich w Kozłówce**

Muzeum Zamoyskich ma wyrównaną liczbę kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych, a na stanowiskach kierowniczych dominują kobiety. Wyróżnia się dobrą polityką w obszarze ochrony przed molestowaniem i mobbingiem oraz w obszarze wynagrodzeń. Ma swoją siedzibę w Kozłówce k. Lublina. Istnieje od 1944 r.

##### Wyróżnienie I

###### **ADT Poland Sp. z o.o.**

###### **za ułatwianie pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi**

ADT Poland prowadzi usługi w zakresie elektronicznych systemów zabezpieczeń. Ma swoją siedzibę w Warszawie. Istnieje od 2001 r.



**Wyróżnienie II****Platinet Polska Krzysztof Potok****za politykę równego dostępu do awansów**

Platinet Polska reprezentuje branżę komputerową – oferuje akcesoria komputerowe i nośniki danych. Ma swoją siedzibę w Krakowie. Istnieje od 2001 r.

## W KATEGORII DUŻYCH PRZEDSIĘBIORSTW

**Miejsce I****Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi**

Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna zatrudnia podobną liczbę kobiet i mężczyzn. Na stanowiskach kierowniczych jest więcej kobiet. Wyróżnia się dobrą polityką w zakresie rekrutacji, ułatwień w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi oraz dostępu do awansów.

Posiada status wyższej uczelni niepaństwowej. Ma swoją siedzibę w Łodzi. Istnieje od 1993 r.

**Miejsce II****Procter & Gamble Operations Polska Sp. z o.o.**

Firma Procter & Gamble wyróżnia się równym traktowaniem w obszarze wynagrodzeń oraz ochroną pracowników i pracownic przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Ma stosunkowo dużo kobiet na stanowiskach kierowniczych w proporcji do niewielkiej liczby ogółu zatrudnionych kobiet.

Firma jest dystrybutorem środków higienicznych i kosmetycznych oraz producentem pieluch Pampers. Ma swoją siedzibę w Warszawie. Istnieje na polskim rynku od 1991 r.

**Miejsce III****Specjalistyczny Szpital im. E. Szczeklika**

Szpital im. E. Szczeklika wyróżnia się dobrą polityką w zakresie wynagrodzeń oraz rozwiązaniami na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Ma swoją siedzibę w Tarnowie. Istnieje od 1999 r. Zatrudnia w większości kobiety.

**Wyróżnienie I****PP MARDOM Jan Walaszek****za politykę równego dostępu do awansów oraz ochrony przed molestowaniem i mobbingiem**

Firma MARDOM reprezentuje branżę drzewną – produkuje i sprzedaje karnisze drewniane oraz meble. Ma swoją siedzibę w Pułtusku. Istnieje od 1985 r. Zatrudnia zbliżoną liczbę kobiet i mężczyzn.

**Wyróżnienie II****Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o****za dobrą politykę rekrutacji i dostępu do zatrudnienia**

Firma Volkswagen Motor Polska reprezentuje branżę motoryzacją. Ma swoją siedzibę w Polkowicach. Zatrudnia w większości mężczyzn, ale dąży do zwiększenia liczby kobiet wśród pracowników. Istnieje na rynku polskim od 1998 r.

Partnerzy Projektu:



[www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)