

Ewa Lisowska

## Informacja o konferencji „Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy: oczekiwania i rzeczywistość”

Zagadnienia związane z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy były przedmiotem licznych badań prowadzonych w ostatniej dekadzie w Polsce (*Szklany sufit* 2003; *Gender Index* 2007; *PARP* 2007; Lisowska 2008; Dojwa 2009; Kupczyk 2009; Lisowska 2009; Domański 2011; Malinowska, Dzwonkowska-Godula 2012; *Polityka różnorodności* 2012; Słoczyński 2012; Kacprzak-Choińska 2013). Ich wyniki wzbogaciły wiedzę ekonomiczną i socjologiczną w zakresie respektowania w Polsce unijnej zasady równego traktowania kobiet oraz mężczyzn w zatrudnieniu.

Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego zorganizował 8 kwietnia 2013 r. konferencję pt. „Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy: oczekiwania i rzeczywistość”. Jej celem była prezentacja najnowszych badań dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w kontekście ich oczekiwań oraz aspiracji. Wyniki dwóch projektów badawczych z lat 2011–2012 zostały przedstawione w ramach tej konferencji: międzynarodowego projektu pt. „Światowe badania nad wartościami” oraz projektu realizowanego w administracji rządowej pt. „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”. Jako prelegentki w konferencji wzięły udział: prof. dr hab. Renata Siemieńska z UW, dr Małgorzata Durska z UW, dr Ewa Lisowska z SGH, prof. dr hab. Irena E. Kotowska z SGH, mgr Beata Balińska z Instytutu Badań Edukacyjnych. Zaprezentowane tematy dotyczyły następujących zagadnień: praca w systemie wartości oraz aspiracji kobiet i mężczyzn; korzyści z różnorodności w miejscu pracy; kobiety i mężczyźni na stanowiskach kierowniczych; wynagrodzenia a płęć; łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy.

Z badania nad wartościami Polek i Polaków, prowadzonego przez Renatę Siemieńską<sup>1</sup>, wynika, że im wyższy poziom wykształcenia kobiet, tym więcej z nich

<sup>1</sup> Wyniki tego badania nie były jeszcze publikowane. Dane zaczerpnięto z referatu R. Siemieńskiej przedstawionego na konferencji.

wskazuje, że praca jest bardzo ważną sprawą w życiu: od 54% kobiet z wykształceniem podstawowym do 69% z wykształceniem wyższym. Jeśli chodzi o mężczyzn, to większość z nich również wskazuje, że praca jest bardzo ważną sprawą w życiu, ale najczęściej twierdzą tak mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (76%), podczas gdy z wyższym – 66%. Najrzadziej tak uważają mężczyźni z wykształceniem podstawowym (58%), czyli podobnie jak w przypadku kobiet. W opinii 77% pracujących kobiet praca zawodowa jest najlepszym sposobem na niezależność; z tą opinią zgadza się tylko 56% pracujących mężczyzn. W odpowiedzi na pytanie o pożądane cechy pracy mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na wysokie zarobki (dobra płaca), możliwość wykazania się inicjatywą i odpowiedzialnością; kobiety zaś częściej niż mężczyźni twierdziły, że pożądana praca to taka, która daje poczucie bezpieczeństwa, stwarza szanse rozwoju i osiągnięć, oferuje dogodne godziny i cieszy się szacunkiem. Warto podkreślić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni w największym stopniu doceniają w pracy wysokie zarobki. Jak już wspomniano, kobiety częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na to, aby praca dawała poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość samorozwoju. W szczególności kobiety z wyższym wykształceniem wskazują na te dwa aspekty pracy wyraźnie częściej niż mężczyźni z takim poziomem wykształcenia, a dodatkowo cenią sobie, gdy praca jest interesująca.

Badania przeprowadzone w administracji rządowej na przełomie 2011 i 2012 r. w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” potwierdziły, że większość zatrudnionych w administracji to kobiety – 62%. Najwięcej kobiet pracuje w Kancelarii Premiera i Ministerstwie Edukacji Narodowej – odpowiednio 70% i 73%, a najmniej w Ministerstwie Spraw Zagranicznych – 54%. Osoby zatrudnione w urzędach administracji centralnej charakteryzują się wysokim poziomem wykształcenia – niemal wszyscy pracownicy (blisko 95%) legitymują się przynajmniej licencjackim wykształceniem.

U podstaw przeprowadzonych badań w urzędach administracji centralnej tkwiła chęć odpowiedzi na pytania, czy instytucje te są otwarte na różnorodność zasobów pracy oraz czy mogą służyć za przykład w zakresie realizowanej polityki równości i różnorodności. Celem było ustalenie, w jakim stopniu urzędy administracji centralnej wypełniają europejskie standardy wynikające z prawa dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji i wprowadzania rozwiązań służących upowszechnianiu polityki równego traktowania. Badaniami objęto wszystkie jednostki administracji centralnej oraz wszystkich pracowników w nich zatrudnionych. Dane dotyczące instytucji jako całości zbierano za pomocą ankiety kierowanej do działu kadr, a opinie pracowników za pomocą anonimowej ankiety, która była wypełniana bezpośrednio na stronie internetowej firmy badawczej. Do wypełnienia ankiety zostali zaproszeni wszyscy pracownicy, bowiem chodziło o to, żeby uzyskać jak najszersze spektrum ich różnorodności demograficzno-społecznej i w efekcie móc wnioskować o stopniu zaangażowania urzędów administracji centralnej w proces wcielania w życie zasady równego traktowania pracowników ze względu na ich różnorodne cechy (*Polityka różnorodności* 2012).

Jak wskazała Małgorzata Durska w swoim referacie, różnorodność i zarządzanie różnorodnością to temat, który dopiero toruje sobie drogę w Polsce. Tylko w pięciu spośród badanych urzędów administracji centralnej pracownicy działów kadr wypełniający ankietę przyznali, że znane są im wyniki badań o korzyściach płynących z różnorodności, ale tylko w jednym (Ministerstwie Spraw Zagranicznych) wykorzystywano tę wiedzę przy zatrudnianiu pracowników (Durska 2012). Ogólnie rzecz biorąc, różnorodność kapitału ludzkiego w badanych instytucjach administracji centralnej sprowadza się w praktyce do płci i wieku, bowiem udział osób niepełnosprawnych wśród zatrudnionych był na poziomie zaledwie 1–3% w zależności od urzędu, a cudzoziemców nie zatrudniano, choć Ustawa o służbie cywilnej z 2008 r. daje taką możliwość (art. 5, punkt 1 i 2).

Kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowiły 52%, a więc wyraźnie więcej niż wynosi przeciętna dla kraju (39% według danych GUS dla III kwartału 2011 r.). Na najwyższych stanowiskach kierowniczych, czyli wśród ministrów, wiceministrów i dyrektorów generalnych, udział kobiet kształtował się na poziomie 20%, na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla – 47%, a najniższego – 58%. Prezentując te wyniki, Renata Siemieńska zwróciła uwagę, że mężczyźni kierownicy stanowili 20% ogółu zatrudnionych mężczyzn, a kobiety na stanowiskach kierowniczych – 13% ogółu zatrudnionych kobiet, czyli kobiety mają mniejsze szanse na objęcie stanowiska kierowniczego niż mężczyźni. Mimo że kobiety są równie dobrze wykształcone jak mężczyźni i uczestniczą w doksztalcaniu, to rzadziej awansują i ogólnie częściej mają poczucie pominięcia przy awansie. Warte podkreślenia jest, że kobiety częściej niż mężczyźni nie otrzymywały mentoringu, co wyraźnie było widać wśród osób w grupach wiekowych 45–54 i powyżej 55 lat – odpowiednio 63% i 53% kobiet w tych kategoriach wiekowych nie miało do czynienia z mentoringiem, gdy równocześnie brak mentoringu był udziałem odpowiednio 55% i 42% mężczyzn, a zatem różnice sięgały ok. 10% (Siemieńska 2012).

Z analizy przedstawionej przez Ewę Lisowską wynika, że obszar wynagrodzeń jest w wysokim stopniu narażony na nierówne traktowanie ze względu na płeć. Na podstawie uzyskanych danych (tylko 9 instytucji na 17 badanych podało pełne dane o średnich wynagrodzeniach uzyskanych w 2010 r. przez kobiety i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach) można wnioskować, że przeciętne roczne zarobki mężczyzn były wyższe niż kobiet. Na przykład w Ministerstwie Edukacji Narodowej – kobiety zarobiły 91% tego co mężczyźni, a w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego – 97%. Na stanowiskach kierowniczych było to odpowiednio 97% i 100%, na stanowiskach administracyjnych – 103% i 95%, a na pozostałych (szeregowych) – 55% i 106%. Zaledwie 3 ministerstwa deklarowały, że monitorują wynagrodzenia według płci i wieku: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Infrastruktury oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (Lisowska 2012).

O konflikcie między pracą zawodową a życiem prywatnym mówiła Irena Kowtowska. Problem ten w większym stopniu dotyczy kobiety niż mężczyzn. Blisko 1/3

pracownic administracji centralnej spośród odpowiadających na ankietę i 25% pracowników mężczyzn wskazało, że doświadcza go bardzo często i dość często (nigdy – 28% mężczyzn wobec 22% kobiet; pozostałe osoby – po 44% kobiet i mężczyzn – doświadczały tego konfliktu raczej rzadko). Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobami starszymi dotyczyło ok. 1/3 osób w wieku do 44 lat oraz około 63% w wieku 45 lat i więcej. Jednak nasilenie tego konfliktu było mniejsze niż w przypadku opieki nad dziećmi: zaledwie 14% pracowników obojga płci doświadczało często trudności w sprawowaniu tej opieki, zaś około 40% – nigdy. Wysoki jest odsetek (72%) deklarujących, że przynajmniej kilka razy w miesiącu są zbyt zmęczeni po pracy, by zająć się niezbędnymi obowiązkami domowymi. Doświadczają tego głównie kobiety oraz osoby młodsze (do 44 roku życia), a więc osoby w fazach tworzenia rodziny i jej rozwoju oraz jednoczesnego budowania swej pozycji w miejscu pracy. Na to, że obowiązki rodzinne przeszkadzają w realizacji zobowiązań zawodowych, uskarża się znacznie mniej osób niż na zmęczenie pracą i konflikt czasu poświęcanego na pracę oraz życie prywatne. Jak podkreśliła Irena Kotowska, ciekawe jest i warte dalszych badań to, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarowały, że w ciągu ostatniego roku nigdy nie doświadczyły tego, by obowiązki rodzinne przeszkadzały w wywiązywaniu się z zadań zawodowych (40% kobiet wobec 32% mężczyzn).

W podsumowaniu swojej prezentacji Irena Kotowska wskazała, że spośród trzech analizowanych przez nią wymiarów konfliktu między pracą zawodową a życiem prywatnym najbardziej dotkliwy jest konflikt wynikający ze zmęczenia pracą zawodową, zaś stosunkowo najmniej ten związany z mniejszą koncentracją na pracy ze względu na zobowiązania rodzinne. Rozpatrywane typy konfliktów w największym stopniu dotyczą pracownic i pracowników w wieku 35–44 lata. Współgra to z ustaleniami, że tylko 20% kobiet i mężczyzn w wieku do 44 lat jest zadowolonych z udogodnień związanych z łączeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym, oferowanych przez instytucję, w której pracują. W największym stopniu brakuje niektórych rozwiązań dotyczących organizacji pracy (zadaniowego czasu pracy, ruchomego czasu pracy, indywidualnego konta pracy) oraz opieki nad dziećmi w miejscu pracy, bardziej w postaci przedszkoli niż żłobków (Kotowska 2012).

Ochrona przed dyskryminacją, w tym molestowaniem seksualnym, jest bardzo istotnym elementem przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Na każdym pracodawcy ciąży obowiązek (art. 94 Kodeksu pracy) poinformowania pracowników o tym, że w miejscu pracy obowiązują określone procedury związane z przeciwdziałaniem wszelkim formom nierównego traktowania. Sposób poinformowania może być dowolnie wybrany przez pracodawcę: można zawrzeć wzmiankę w wewnętrznym kodeksie/regulaminie, zamieścić na tablicy ogłoszeń lub w Intranecie albo organizować co jakiś czas szkolenia na ten temat. Jak wskazała w swojej prezentacji Beata Balińska, z deklaracji działów kadr badanych 17 urzędów wynika, że szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji zorganizowało 10 spośród nich, z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu – 4, przeciwdziałania mobbingowi – 10. Sześć ministerstw w ogóle nie organizo-

wało takich szkoleń (Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Zdrowia oraz Ministerstwo Obrony Narodowej). W 15 badanych urzędach administracji rządowej jest wyznaczona osoba, do której można składać skargi na nierówne traktowanie lub molestowanie seksualne, w 10 jest jednostka organizacyjna przyjmująca takie skargi, 9 urzędów ma zapis w wewnętrznym kodeksie/regulaminie o postępowaniu w przypadkach nierównego traktowania, w 6 jest specjalista/specjalistka ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Tylko w trzech urzędach jest telefon zaufania, a w jednym skrzynka na listy, które to rozwiązania umożliwiają bezpieczne, wygodne i anonimowe zgłaszanie zapytań lub skarg na nierówne traktowanie, w szczególności związane z molestowaniem seksualnym. Wypowiedzi pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, wskazują, że przypadki nierównego traktowania, w tym molestowania seksualnego i mobbingu, są rzadkie, ale występują w niewielkiej liczbie w każdym urzędzie (Balińska 2012).

Podczas dyskusji pojawił się wątek związany z tym, że niektóre urzędy przywiązują większą wagę do zwalczania problemu dyskryminacji w miejscu pracy i w efekcie ich pozycja rankingowa według wartości wskaźników równego traktowania według płci, wieku czy innych wymiarów różnorodności jest lepsza. Niemniej jednak w każdej z badanych instytucji jest przestrzeń do podjęcia działań doskonalących politykę równości i różnorodności tak, aby w praktyce zbliżyć się do standardów wyznaczanych przez prawodawstwo unijne.

#### Literatura

- Balińska B., 2012, *Bariery polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w administracji publicznej*, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Dojwa K., 2009, *Kobiety w policji. Wybrane aspekty historyczno-socjologiczne w kontekście służby kobiet w formacjach mundurowych w Polsce*, w: B. Budrowska (red.), *Kobiety, feminizm, demokracja*, Warszawa: IFiS PAN.
- Domański H., 2011, *Nierówności płci w latach 1982–2008*, w: K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka (red.), *Gender w społeczeństwie polskim*, Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS.
- Durska M., 2012, *Wymiary różnorodności i zarządzanie różnorodnością*, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Gender Index, 2007, *Monitorowanie równości kobiet mężczyzn w miejscu pracy*, E. Lisowska (red.), Warszawa: UNDP, EQUAL.
- Kacprzak-Choińska A., 2013, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, w: K. Klineciewicz (red.), *Spoleczna odpowiedzialność biznesu – perspektywa pracownika. Raport z badań*, Warszawa-Bydgoszcz: Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Forum Związków Zawodowych.
- Kotowska I.E., 2012, *Łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym*, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.

- Kupczyk T., 2009, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa.
- Lisowska E., 2008, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
- Lisowska E., 2009, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, w: M. Musiał-Karg (red.), *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i społeczeństwie*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Lisowska E., 2012, *Wynagrodzenia a płeć*, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Malinowska E., Dzwonkowska-Godula K., 2012, *Świadomość społecznych nierówności płci*, w: P. Starosta (red.), *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i społecznego w regionie łódzkim*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- PARP, 2007, *Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii*, Warszawa: PARP.
- Polityka różnorodności w administracji centralnej*, 2012, E. Lisowska (red.), Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Siemieńska R., 2012, *Doksztalcanie i awanse*, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Słoczyński T., 2012, *Wokół międzynarodowego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej*, „Zeszyty Naukowe Kolegium Gospodarki Światowej” nr 34.
- Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, 2003, A. Titkow (red.), Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.