

## Gender Index

### Cel 5: Równość Płci

Cel 5 zrównoważonego rozwoju, jeden z 17 celów zrównoważonego rozwoju ustanowionych przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 r. ma na celu osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt. Sześć celów to:

- wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji kobiet i dziewcząt na całym świecie
- wyeliminowanie przemocy i wykorzystywania kobiet i dziewcząt
- wyeliminowanie szkodliwych praktyk, takich jak małżeństwa dzieci, wczesne i przymusowe małżeństwa oraz okaleczanie żeńskich narządów płciowych
- podniesienie wartości bezpłatnej opieki i promowanie podziału obowiązków domowych
- zapewnienie pełnego udziału kobiet w przywództwie i podejmowaniu decyzji
- zapewnienie dostępu do powszechnych praw reprodukcyjnych i zdrowia



[Cele Zrównoważonego Rozwoju \(un.org.pl\)](http://un.org.pl)

SDG 5 ma na celu zapewnienie kobietom i dziewczętom równych praw, możliwości życia świecie bez dyskryminacji, w tym dyskryminacji w miejscu pracy lub jakiegokolwiek przemocy. Zapewnienie kobietom i dziewczętom równego dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, godnej pracy i reprezentacji w politycznych i gospodarczych procesach decyzyjnych jest sposobem na napędzanie zrównoważonej gospodarki i przyniesie korzyści społeczeństwom i całej ludzkości. Pandemia COVID-19 dotknęła kobiety, ponieważ są one bardziej narażone i mają ograniczony dostęp do leczenia. Dane wskazują na wzrost przemocy wobec kobiet w czasie trwania pandemii.

## Polska

W rankingu równości płci Światowego Forum Ekonomicznego Polska zajmuje obecnie 40. miejsce. Narastają nierówności między kobietami i mężczyznami w Polsce. Nierówności płciowe są najbardziej widoczne w dziedzinie dostępu do stanowisk decyzyjnych i na płaszczyźnie czasu poświęcanego na prace domowe i opiekę nad innymi. Podobnie jak w większości krajów, kobiety w Polsce nadal wykonują więcej nieodpłatnej pracy w domu, dodając do swojego dnia 32 minuty dodatkowej pracy w porównaniu do mężczyzn.

Młode kobiety w Polsce częściej niż młodzi mężczyźni mają wyższe wykształcenie: 43% kobiet i 29% mężczyzn w wieku 25-34 lat ma wykształcenie wyższe. Istnieją jednak duże różnice między płciami w zakresie studiowanych kierunków: około 75% absolwentów kierunków związanych ze zdrowiem i opieką społeczną to kobiety, podczas gdy na kierunkach inżynierskich było ich tylko 34%, a na informatycznych - 16%. Problemem jest jednak segregacja rynku pracy ze względu na płeć. Kobiety stanowią 81% pracowników służby zdrowia i opieki społecznej oraz 71% nauczycieli. Dla porównania, tylko 30% pracowników w sektorze transportu, magazynowania i komunikacji stanowią kobiety.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przy medianie zarobków w Polsce (ok. 8%) jest jedną z najniższych w OECD (średnia dla OECD wynosi 16%); oraz różnica w wynagrodzeniach osób najlepiej zarabiających w Polsce jest niewielka. Kobiety w Polsce częściej niż mężczyźni są zatrudnione na stałe. Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce (36%) jest jednym z najwyższych wśród krajów OECD (średnia wynosi 32%). Jednak udział kobiet w zarządach wynosi 7%, poniżej średniej OECD (10%), w porównaniu do 18% we Francji i 38% w Norwegii.



[Nierówność płci - co ją powoduje? - Piękno umysłu \(pieknoumyslu.com\)](http://pieknoumyslu.com)

# RÓWNOŚĆ PŁCI W POLSCE



**75% ABSOLWENTÓW  
KIERUNKÓW ZWIĄZANYCH ZE  
ZDROWIEM I OPIEKĄ  
SPOŁECZNĄ TO KOBIETY; NA  
KIERUNKACH INŻYNIERSKICH  
I INFORMATYCZNYCH JEST  
ICH TYLKO 34% I 16%**



**RÓŻNICE W  
WYNAGRODZENIACH  
KOBIET I MĘŻCZYŹN  
PRZY MEDIANIE  
ZAROBKÓW W POLSCE  
WYNOŚI OK. 8%**



**UDZIAŁ KOBIET W  
ZARZĄDACH WYNOŚI  
7%, A NA  
STANOWISKACH  
KIEROWNICZYCH -  
36%**



**KOBIETY WYKONUJĄ WIĘCEJ  
NIEODPŁATNEJ PRACY W  
DOMU, DODAJĄC DO  
SWOJEGO DNIA 32 MINUTY  
DODATKOWEJ PRACY**

## Gender Index

Celem projektu GENDER INDEX jest rozwój i promocja skutecznego modelu zarządzania przedsiębiorstwem uwzględniający zasady równości płci. Koncepcję projektu zaproponowali eksperci programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), i projekt zajmuje się dyskryminacją kobiet na rynku pracy. Projekt obejmuje wdrażanie modelu zarządzania nastawiony na optymalne wykorzystanie potencjału wszystkich osób pracujących w firmie, praktyczne narzędzia zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy i podnoszenia efektywności firmy, nowoczesne instrumenty biznesowe związane z zarządzaniem różnorodnością oraz promowanie rozwiązań na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Projekt ma na celu zbadać i zwiększyć świadomość w firmach o nierównościach płci na rynku pracy. Aby zachęcić przedsiębiorstwa do stosowania odpowiednich praktyk w zakresie równych praw płci, Gender Index stworzył model i zalecenia dotyczące następujących kwestii :

- **Rekrutacja pracowników:** w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w procesie rekrutacji zaliczyć należy używać zarówno męskich, jak i żeńskich form nazw zawodów oraz męskich i żeńskich końcówek w odniesieniu do kandydatów i kandydatek. Szczególnie istotne jest stosowanie sformalizowanych praktyk rekrutacyjnych, minimalizujących ryzyko dyskryminacji, a także niepodawanie w ogłoszeniach informacji o preferowanej płci kandydata. W procesie rekrutacji należy unikać zadawania pytań o życie rodzinne, liczbę posiadanych dzieci i plany prokreacyjne. O dyspozycyjność pytać można jedynie w wypadkach uzasadnionych warunkami pracy. Należy przy tym uwzględniać indywidualne preferencje kandydatów.
- **Dostęp do awansów i szkoleń:** awansowanie kobiet na stanowiska kierownicze wszystkich szczebli. Istotne są nie tylko liczby bezwzględne, lecz także odsetek ogółu zatrudnionych przedstawicieli danej płci, jaki stanowią osoby na stanowiskach kierowniczych oraz osoby korzystające ze szkoleń finansowanych przez pracodawcę. Liczba pracowników /pracowniczek awansowanych i korzystających z finansowanych lub dofinansowanych przez pracodawcę szkoleń powinna być monitorowana. Godną polecenia praktyką jest zapewnienie kobietom mentoringu.
- **Ochrona przed zwolnieniem:** podporządkowanie się normom prawnym, lecz także dodatkowe działania, m.in.: umożliwianie zatrudnionym kobietom powrotu po urlopie macierzyńskim na to samo stanowisko pracy, a w czasie trwania urlopu umożliwić kontakt z firmą zapobiegający obniżeniu kwalifikacji zawodowych, a często także umożliwiający ich podnoszenie.
- **Wynagrodzenie za pracę:** zapewnienie jawności płac na danym stanowisku, równy dla kobiet i mężczyzn dostęp do innych niż pieniężne form wynagrodzenia, takich jak dodatkowe świadczenia oraz bonusy (służbowy samochód, telefon, laptop, opieka medyczna, dopłata do przejazdów do i z pracy i inne).
- **Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem:** programy antydyskryminacyjne zawierające jasne i znane wszystkim pracownikom procedury składania skarg i reagowania na

nie, w tym wyznaczenie osoby, do której można składać skargi w wypadku molestowania lub mobbingu; przeszkolenie pracowników w zakresie umiejętności rozpoznawania zachowań dyskryminacyjnych i unikania ich; opracowanie kodeksów etycznych stwierdzających jasno, że w danej firmie molestowanie i mobbing nie są tolerowane.

- **Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi:** zapewnienie pakietów dodatkowych świadczeń, takich jak opieka medyczna i dopłaty do żłobka lub przedszkola; elastyczny czas pracy oraz możliwość pracy w domu; szerokie informowanie pracownic i pracowników o przysługujących im prawach, a także zagwarantowanie im możliwości skorzystania z nich.



[untitled \(rownosc.info\)](http://www.gendri.info)

Ponadto, Gender Index przeprowadził liczne konkursy i kampanie dla firm, na przykład: Konkurs “Firma Równych Szans” - którego celem było wyłonienie liderów polskiego biznesu, wprowadzających najskuteczniejsze rozwiązania w zakresie zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy; Szkolenia dla biznesu „Zarządzanie Firmą Równych Szans” - przedsiębiorcom i przedsiębiorczynom przekazywane były konkretne rozwiązania i praktyczne narzędzia zwiększające efektywność zarządzania zasobami ludzkimi i zapewniające skuteczne wdrożenie strategii równych szans we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

### Efekty działań

Gender Index stworzył model, który mobilizuje firmy i rekruterów do przyjęcia bardziej sprawiedliwego podejścia do kwestii płci w miejscu pracy. Poprzez badania, konkursy, kampanie i szkolenia, projekt przyczynił się do zwiększenia świadomości na temat wielu wymiarów problemu nierówności płci na rynku pracy.

Khushi Sinha

Źródła:

Równouprawienie płci na wstecznym biegu. Bartłomiej Mayer. 15 Październik 2019. Puls Biznesu.  
<<http://www.pb.pl>>

Closing the Gender Gap. Poland. OECD. <<http://www.oecd.org>>

"Genderowy Index problemów. Genderowy Index rozwiązań", UNDP, EQUAL  
<<http://www.genderindex.pl>>