

**Joanna Soszyńska-Budny,
Joanna Pioch,
Anna Golec**

NIERÓWNOŚCI PŁCI W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH W OPINIACH KOBIET

Streszczenie

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy w polskich przedsiębiorstwach obserwowane są nierówności ze względu na płeć, a jeśli tak, to jaka jest ich skala? W ramach wprowadzenia do tej tematyki, dokonano krótkiego przeglądu literatury na temat terminologii i badań nad różnymi rodzajami nierówności w miejscu pracy, w tym nierówności płci, w Unii Europejskiej i na świecie.

Analiza ilościowa została oparta na badaniu przeprowadzonym na próbie ponad 4000 respondentek. Kobiety biorące udział w badaniu zatrudnione są w firmach z różnych sektorów (telekomunikacja, finanse, bankowość i ubezpieczenia, usługi, turystyka, uroda, prawo, energetyka, telekomunikacja i IT, medycyna, inne) i o różnej wielkości (50–250 pracowników, 251–1000 pracowników, powyżej 1000 pracowników).

W przeprowadzonym badaniu zapytano, czy według ankietowanych kobiet, otrzymują one takie same możliwości rozwoju i awansu jak mężczyźni na podobnym stanowisku. Czy wielkość firmy i sektor przemysłu ma wpływ na to, kto jest najwyższymi w hierarchii badanej firmy – kobieta czy mężczyzna? Czy bycie kobietą sprawia, że badana osoba otrzymuje takie same, czy gorsze warunki i czy wpływ na to ma również wielkość firmy i branża, w której zatrudnione są respondentki oraz czy płeć bezpośredniego przełożonego ma wpływ na wsparcie rozwoju ankietowanych kobiet?

Przeprowadzona w artykule analiza ilościowa wykazała, że w polskich firmach nadal występuje nierówność płci, mimo coraz większej świadomości istnienia problemu. Niniejszy artykuł ułatwia zrozumienie występujących w badanym zakresie problemów, co pomoże również opracować strategie pomocy w celu poprawy istniejącej w przedsiębiorstwach nierówności traktowania ze względu na płeć.

Słowa kluczowe: równość płci, cele zrównoważonego rozwoju, dyskryminacja, badania ankietowe.



GENDER INEQUALITY IN POLISH COMPANIES IN WOMEN'S OPINIONS

Abstract

The aim of this article is to answer the question whether gender inequalities are observed in Polish companies and, if so, what is their scale? As an introduction to this topic, a brief literature review of the terminology and research on different types of workplace inequalities, including gender inequality, in the European Union and globally, was conducted.

The quantitative analysis was based on a survey with a sample of over 4,000 female respondents. The women in the survey are employed in companies in various sectors (telecommunications, finance, banking and insurance, services, tourism, beauty, law, energy, telecommunications and IT, medicine, other) and of different sizes (50–250 employees, 251–1000 employees, more than 1000 employees).

The survey asked whether, according to the women surveyed, they receive the same opportunities for development and promotion as men in a similar position. Does the size of the company and the industry sector influence who is highest in the hierarchy of the company surveyed – a woman or a man. Whether being a woman makes the respondent receive the same or worse conditions, and whether this is also influenced by the size of the company and the industry in which the respondents are employed, and whether the gender of the immediate supervisor influences the support for the development of the female respondents.

The quantitative analysis carried out in this article shows that gender inequality still exists in Polish companies, despite a growing awareness of the problem. This article facilitates an understanding of the issues at stake, which will also help to develop support strategies to improve the existing gender inequality in companies.

Keywords: gender equality, sustainable development goals, discrimination, survey.

Wstęp

W artykule poruszono ważny problem społeczny dotyczący nierówności ze względu na płeć w środowisku pracy. Zagadnienie dyskryminacji w miejscu pracy i konieczność podejmowania działań w celu jej zmniejszenia nie zawsze są oczywiste, zaś potrzeba pogłębienia wiedzy w tym zakresie przyczyniła się do przeprowadzenia badania ankietowego i stała się powodem podjęcia tej tematyki w niniejszym artykule, z nadzieją iż przyczyni się on do merytorycznej dyskusji na temat istniejących nierówności w pracy i podejmowania działań w celu ich zmniejszenia.

1. Przegląd badań w zakresie analizy równości płci w Polsce i na świecie

1.1. Dyskryminacja, zarządzanie różnorodnością, równość i nierówność płci – podstawowe pojęcia

Pojęcie dyskryminacji dopiero relatywnie niedawno nabrało kontekstu, którego aktualnie się używa, oznaczającego „prześladowanie poszczególnych osób lub grup społecznych albo ograniczanie ich praw ze względu na rasę, narodowość, wyznanie, płeć itp.”¹. Jeszcze w latach 60. XX wieku *Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego wiązał dyskryminację przede wszystkim z ograniczeniami prawnymi stosowanymi przez jedno państwo względem drugiego lub względem pewnej grupy własnych obywateli (w handlu zagranicznym, wobec dzieci pozamażeńskich, ze względu na przesady rasowe)².

Wśród wielu dopiero współcześnie analizowanych zagadnień w zakresie braku dyskryminacji czy też równości szans i niedyskryminacji pojawia się również kwestia równości kobiet i mężczyzn. Równe traktowanie w zatrudnieniu w Polsce jest regulowane w rozdziale IIa Kodeksu Pracy³.

W naukach ekonomicznych istotne w kontekście równości praw jest pojęcie zarządzania różnorodnością, które kojarzone jest na ogół z przeciwdziałaniem dyskryminacji⁴. Według Forum Odpowiedzialnego Biznesu, zarządzanie różnorodnością to świadome działania organizacji, które oznacza dostrzeżenie różnic między ludźmi w organizacji (i poza nią) i świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji⁵.

Istotą tego podejścia jest zrozumienie, że różnorodność podnosi jakość i efektywność funkcjonowania organizacji, instytucji, czy przedsiębiorstw poprzez wykorzystywanie różnorodnych kulturowych, zawodowych, osobistych itp. doświadczeń, wiedzy, umiejętności, predyspozycji i wrażliwości. Według M. Durskiej treść i dynamikę debaty nad rolą różnorodności w kształtowaniu życia społecznego, ekonomicznego i politycznego w pierwszej dekadzie XXI wieku wyznaczyły płeć i rasa. Nie są to jednak jedyne wymiary różnorodności. Współcześnie na równi z nimi traktowane są różne inne wymiary, takie jak

¹ *Słownik języka polskiego PWN*,

<https://sjp.pwn.pl/sjp/dyskryminacja;2555760.html> [dostęp: 01.12.2023].

² *Słownik języka polskiego*, Polska Akademia Nauk, (1963-1969), red. W. Doroszewski, t. I–XI, PWN. <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/dyskryminacja;5424303.html> [dostęp: 01.12.2023].

³ Zob. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24 poz. 141, art. 18.3.

⁴ Durska M., *Zarządzanie różnorodnością: kluczowe pojęcia*, „Kobieta i Biznes” 2009, nr 1–4, s. 8–12, 36–41.

⁵ *Firma=różnorodność*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2010, s. 8, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/firma-roznorodnosc/> [dostęp: 12.12.2023].

grupa etniczna, narodowość, religia, wiek, niepełnosprawność, przynależność do mniejszości seksualnej, negatywna stygmatyzacja (np. byli przestępcy)⁶.

Według niektórych badaczy, nie wszystkie firmy dobrze radzą sobie z realizacją zarządzania różnorodnością. Podstawowym ograniczeniem w tym zakresie jest wizja przywództwa, dotycząca celu zróżnicowanej siły roboczej. David A. Thomas and Robin J. Ely opisali dwie najbardziej dominujące orientacje zarządzania różnorodnością i ich ograniczenia. Wskazali oni, że istotny dla powodzenia tego typu zarządzania jest paradygmat uczenia się i skuteczności, zaangażowanie w pozyskanie wiedzy o środowisku, strukturze i zadaniach swojej organizacji oraz nadanie większego priorytetu dostosowaniu do zmian niż bezpieczeństwu tego, co jest znane (przeciwdziałanie uprzedzeniom)⁷.

Wracając do pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, najczęściej definiuje się je jako nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce również w sytuacji, w której kobiety dyskryminują inne kobiety, a mężczyźni dyskryminują innych mężczyzn⁸.

Artykuł 33 Konstytucji RP⁹ dotyczący równości kobiet i mężczyzn wskazuje, że:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Pozwala to wskazać elementy istotne dla zdefiniowania dyskryminacji ze względu na płeć, w tym: mniej korzystne traktowanie w podobnej sytuacji, niższe wynagrodzenie, oczekiwanie realizacji dodatkowych obowiązków, utrwalanie stereotypów dotyczących społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet, opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci. Do elementów, które wskazywane są jako dyskryminacja kobiet

⁶ Durska M., op.cit., s. 8–12, 36–41.

⁷ Thomas D.A. and Ely R.J., *Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity*, „Harvard Business Review”, September–October 1996, <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity> [dostęp: 01.12.2023].

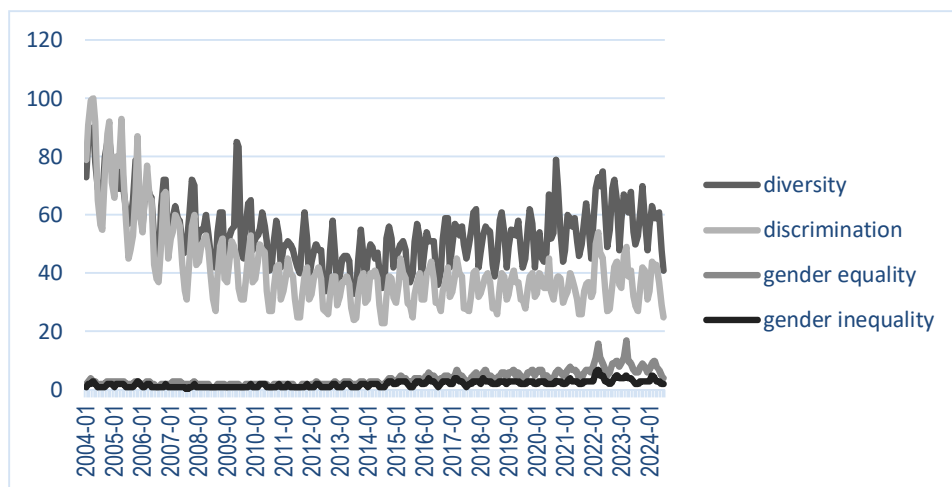
⁸ Strona Biuletyn Informacji Publicznej Rzecznika Praw Obywatelskich, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>, [dostęp: 29.12.2023].

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483, art.33.

należą także ograniczenia możliwości edukacji, przymusowe małżeństwa lub reprodukcja itd.¹⁰.

Pojęcia *równości płci*, *nierówności płci*, *różnorodności* i *dyskryminacji* wydają się zarówno w Polsce, jak i na świecie budzić spore, choć zróżnicowane w czasie zainteresowanie. Ilustruje to wykres trendów wyszukiwarki Google w zakresie angielskiej formy badanych pojęć na całym świecie.

Wykres 1. Trendy wyszukiwania pojęć: *zróżnicowanie*, *dyskryminacja*, *równość* oraz *nierówność płci*, przy pomocy wyszukiwarki Google



Źródło: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&q=gender%20equality,gender%20inequality,diversity,discrimination&hl=pl> [dostęp: 07.07.2024].

Z analizy danych zawartych na wykresie 1 za 20-letni okres od stycznia 2004 roku do lipca 2024 wynika, że częstotliwość wyszukiwania poszczególnych fraz wynosiła około 100 razy miesięcznie dla pojęcia *zróżnicowanie* na początku i spadała do około 30 wyszukiwań w ostatnich badanych miesiącach. Podobne liczby wyszukiwań można zaobserwować w odniesieniu do pojęcia *dyskryminacja*, choć w tym przypadku spadek zainteresowania jest mniejszy (pojęcie to wyszukiwano około 50 razy miesięcznie w ostatnim okresie). Pojęcia *równość* i *nierówność płci* wyszukiwane były znacząco rzadziej, choć można zaobserwować okresowy wzrost zainteresowania tą tematyką.

¹⁰ Guterres A., Sekretarz Generalny ONZ, *The gender power gap*, 02 March 2020, <https://www.un.org/pl/oionz/niernowosc-plci-a-kwestia-wladzy/3307> [dostęp: 12.12.2023].

1.2. Badania dot. sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet oraz równości płci na świecie i w UE

Amerykanka, prof. Claudia Goldin z Uniwersytetu Harvarda, historyk gospodarki i ekonomistka pracy, została w 2023 roku laureatką Nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii za pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy. Goldin wykazała, w jaki sposób i dlaczego różnice między płciami w zarobkach i wskaźnikach zatrudnienia zmieniały się w czasie w Stanach Zjednoczonych. Udział zameężnych kobiet zmniejszył się wraz z przejściem od społeczeństwa agrarnego do przemysłowego w XIX wieku, ale wzrósł wraz z rozwojem sektora usług w XX wieku. Goldin wyjaśniła ten wzorzec jako wynik zmian strukturalnych i ewoluujących norm społecznych dotyczących obowiązków kobiet związanych z domem i rodziną¹¹. Goldin przeanalizowała dane z amerykańskich archiwów w okresie ponad 200 lat i wyjaśniła, w jaki sposób różnice w płacach i wskaźnikach zatrudnienia zmieniały się na przestrzeni dziejów. Pokazała, dlaczego udział kobiet w rynku pracy nie rósł w tym okresie od razu, lecz tworzył krzywą przypominającą literę "U"¹². Autorka przez większość życia prowadziła badania przez pryzmat przeszłości (jako historyk) dotyczące nierówności (rasowej – niewolnictwa) już w latach 70. XX w., zaś od połowy lat 90. ub. w. kontynuowała te badania w odniesieniu do nierówności traktowania kobiet na rynku pracy¹³.

W publikacji z 2000 roku, Goldin (jako współautorka) przeanalizowała dane z rekrutacji do orkiestr muzycznych w Stanach Zjednoczonych. Wyniki wskazały na to, że przejście na system przesłuchań za maskującą płć kandydatów kurtyną przyczyniło się do dużego wzrostu zatrudnienia kobiet w orkiestrach¹⁴.

Różnorodne problemy współczesności, z którymi borykają się społeczeństwa na całym świecie, zostały zauważone również przez międzynarodowe gremia, w tym ONZ.

Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 została przyjęta przez przywódców państw ONZ w 2015 roku, jako kontynuacja Milenijnych Celów Rozwoju, realizowanych w latach 2000–2015. Zakłada ona transformację w pięciu

¹¹ <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/goldin/facts/> [dostęp: 01.12.2023].

¹² <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C98798%2Camerykanka-prof-claudia-goldin-laureatka-nagrody-nobla-z-ekonomii.html> [dostęp: 17.12.2023].

¹³ Zob. więcej: Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Claudia Goldin – jak historia służy wyjaśnieniu nierówności na współczesnym rynku pracy*, „Ekonomista” 2023, 4, s. 463–470, https://www.researchgate.net/publication/376863707_Claudia_Goldin_-_how_history_serves_to_explain_the_inequality_in_contemporary_labour_market/fulltext/658d722e0bb2c7472b17e26a/Claudia-Goldin-how-history-serves-to-explain-the-inequality-in-contemporary-labour-market.pdf [dostęp: 01.12.2023].

¹⁴ Goldin C, Rouse C., *Orchestrating Impartiality: The Effect of 'Blind' Auditions on Female Musicians*, „American Economic Review”, September 2000.

dziedzinach mających kluczowe znaczenie dla ludzkości: ludzie, planeta, dobrobyt, pokój i partnerstwo. Agenda 2030 obejmuje 17 celów zrównoważonego rozwoju oraz 169 zadań, które oddają trzy główne wymiary zrównoważonego rozwoju – gospodarczy, społeczny i środowiskowy. Wśród 17 celów ONZ obok walki z ubóstwem, głodem, zmianami klimatycznymi czy chęcią poprawy warunków życia, zdrowia i jakości edukacji na świecie, wymienia się (jako piąty) również równość płci¹⁵.

Zrównoważony rozwój jest również jedną z podstawowych zasad *Traktatu o Unii Europejskiej* i należy do celów priorytetowych polityki wewnętrznej i zewnętrznej UE¹⁶. Komisja Europejska uwzględniła w swojej strategii i politykach realizację konkretnych działań, które przyniosą wymierne postępy w dziedzinach objętych celami zrównoważonego rozwoju. Każdy z 17 celów zrównoważonego rozwoju wpisuje się w co najmniej jeden z sześciu naczelných celów ogłoszonych w wytycznych politycznych, UE zaprezentowanych w tabeli 1.

Tabela 1. Cele ONZ a priorytety Komisji Europejskiej

Lp.	Priorytety KE	Cele ONZ
1.	Europejski Zielony Ład	2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
2.	Gospodarka służąca ludziom	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
3.	Europa na miarę ery cyfrowej	4, 9
4.	Promowanie europejskiego stylu życia	3, 4, 10, 16
5.	Silniejsza pozycja Europy na świecie	17
6.	Nowy impuls dla demokracji europejskiej	5, 10, 16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-whole-government-approach_pl [dostęp: 20.06.2024].

Cel 5. ONZ dotyczący równości płci znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w priorytetach 2 i 6 Komisji Europejskiej, natomiast w szerszej interpretacji można go powiązać również z priorytetem 4 (równość płci w Europie od pewnego czasu jest przedmiotem różnych zmian legislacji, jak również jest jedną z podstaw europejskiego stylu życia).

Unia Europejska bada zarówno obowiązkowe, jak i dodatkowe (nieobligatoryjne) dane statystyczne w zakresie realizacji wszystkich celów zrównoważonego

¹⁵ Zob. np.: <https://www.gov.pl/web/polskapomoc/cele-zrownowazonego-rozwoju> [dostęp: 20.06.2024].

¹⁶ Strona Komisji Europejskiej, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_pl [dostęp: 29.12.2023].

rozwoju¹⁷. Stopień realizacji poszczególnych celów ONZ ukazuje raport UE dot. zrównoważonego rozwoju, opublikowany w roku 2024¹⁸. Analiza w nim zawarta dotyczy m.in.: postępu w ostatnich 5 latach na podstawie danych zebranych w latach 2017–22 oraz 2018–2023. Znaczący postęp zaobserwowano w zakresie realizacji celów 8 i 10, gdzie cel 10 dotyczy zmniejszania nierówności. Przeciętny postęp w zakresie realizacji celów ONZ (w kolejności od największego do najmniejszego) odnotowano w przypadku 11 celów tj.: 1, 2, 14, 12, 9, 4, 5, 16, 17, 11, 13, gdzie cel 5 – równość płci – znajduje się na 9 miejscu. Negatywne tendencje realizacji celów ONZ (spadek poziomu ich realizacji) odnotowano w przypadku celów 6, 7, 3 i 15, ogólnie dotyczących przyczyn i skutków zanieczyszczenia środowiska oraz braku troski o środowisko lądowe. Z dalszej części tego raportu można wyciągnąć bardziej pogłębione wnioski dotyczące realizacji celu 5. w państwach członkowskich UE¹⁹. Poruszono 4 podstawowe kwestie powiązane z równością płci:

- fizyczna lub seksualna przemoc wobec kobiet,
- edukacja,
- zatrudnienie, w tym luka płacowa,
- zajmowanie wyższych stanowisk w organizacjach.

Każde z tych zagadnień jest dalej bardziej szczegółowo dzielone i analizowane. W niniejszym artykule przytoczono jedynie wybrane z nich. Nie ma danych za ostatnie 12 lat, tj. od 2012 roku, kiedy zebrano je w pełnym zakresie po raz ostatni. Już sam ten fakt jest bardzo znaczący. Wg badań z 2012 roku, aż 8% kobiet doświadczyło przemocy w poprzedzających badania 12 miesiącach. Jeśli chodzi o pełniejszy obraz, to 1/3 kobiet przed badaniem była ofiarą jakiegoś rodzaju przemocy w swoim życiu. Młode kobiety są znacznie lepiej wyedukowane, ponieważ mniej ich odpada z systemu edukacji niż mężczyzn w tych samych grupach wiekowych oraz więcej podejmuje edukację na poziomie wyższym. Mimo to kobiety zarabiały przeciętnie o 10,2 % mniej niż mężczyźni w 2023 roku, co stanowiło poprawę w relacji do 2022 roku, gdy różnica ta wynosiła 12,7%. Zmniejszenie luki płacowej postępuje w tempie niższym niż oczekiwano w ramach polityki UE. W zakresie zajmowania stanowisk wiążących się z władzą, badano 2 aspekty, tj.: udział kobiet w polityce (badano obsadzenie miejsc w parlamentach krajowych państw członkowskich – 33,2%) oraz udział kobiet w zarządach spółek notowanych na giełdach. W tej drugiej kategorii przeciętny wynik w UE wyniósł 33,8% kobiet, przy wyznaczonym celu

¹⁷ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_pl [dostęp: 29.12.2023].

¹⁸ *Sustainable development in the European Union - monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context, 2024 edition*, Publications Office of the European Union, 2024, s.11, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15234730/19397895/KS-05-24-071-EN-N.pdf/730c983a-fa93-6ce2-7905-2379de04f3e9?version=1.0&t=1718611411114> [dostęp: 29.12.2023].

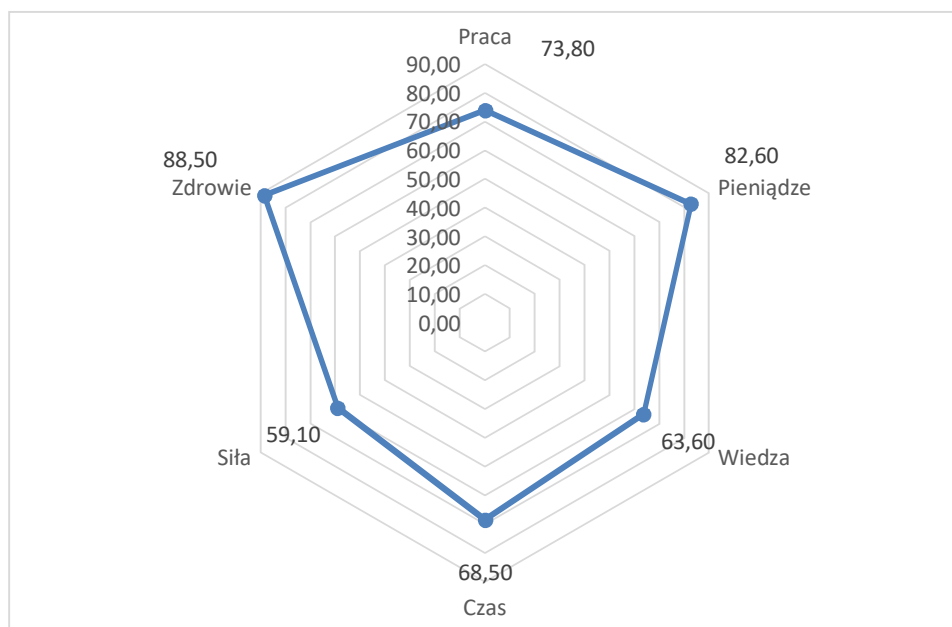
¹⁹ Ibidem.

40%. W Polsce pod tym względem jest jeszcze dużo do zrobienia, gdyż osiągnięto zaledwie 27,2% udział kobiet w zarządach.

1.3. Indeks równości płci oraz luka płacowa w Unii Europejskiej i Polsce

Unia Europejska liczy coroczny indeks równości płci, tzw. Gender Equality Index, który za 2023 rok wyniósł ok.70%²⁰. Dane dla Indeksu 2023 zebrane zostały za lata 2021 i 2022. Wskaźnik równości płci pozwala ustalić dla UE i państw członkowskich wynik od 1 do 100. Wynik 100 oznacza, że dany kraj osiągnął pełną równość kobiet i mężczyzn. Istotne jest, że na ogólny wynik indeksu równości składa się 6 lub 7 analizowanych kategorii strukturalnych (wcześniej uwzględniano także przemoc wobec kobiet, aktualnie nie jest to obowiązkowe), obejmujących m.in. takie zagadnienia, jak: praca, pieniądze, wiedza, czas, siła i zdrowie, które uśrednione składają się na ostateczny wynik. Rezultaty badania w poszczególnych kategoriach dla UE przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Składowe Indeksu równości płci UE w pkt. w 2023



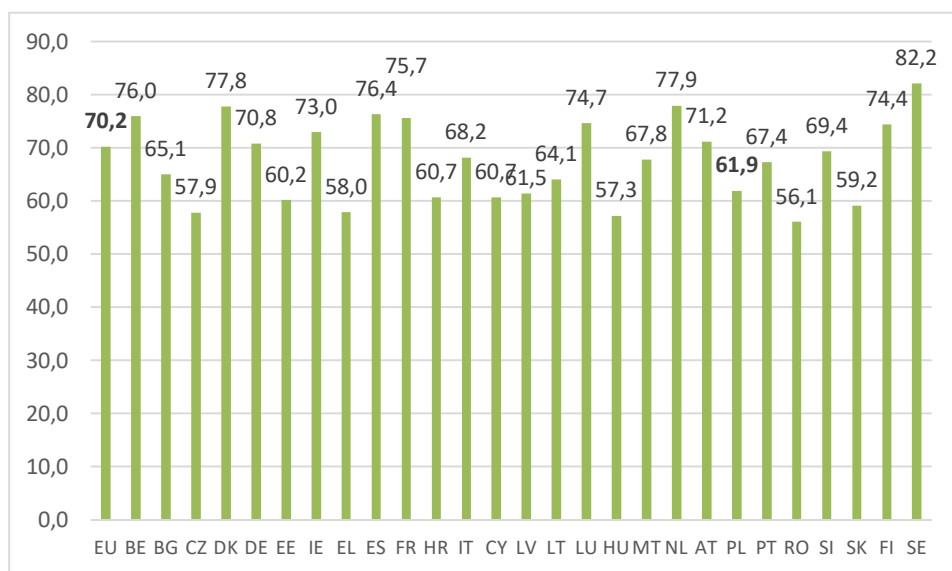
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and Energy*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [dostęp: 14.12.2023].

²⁰ *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and Energy*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [dostęp: 14.12.2023].

Najlepiej wypada kategoria zdrowie (w tym: oczekiwana długość życia, spożywanie używek, dostęp do opieki medycznej), najsłabiej kategoria siła (władza), która porównuje udział kobiet w parlamentach, władzach samorządowych oraz zarządach spółek giełdowych.

Wykres 3 zawiera grafikę, która ilustruje średnią indeksu równości dla UE oraz wyniki poszczególnych państw członkowskich, a także cząstkowe, przenikające się nierówności, takie jak np.: nieodpłatna praca kobiet związana z opieką nad dziećmi, opieką długoterminową nad chorymi członkami rodziny oraz prace domowe. Wskazuje się także mniejszy dostęp do opieki zdrowotnej czy wyższe wykształcenie kobiet, nieodzwierciedlone w sytuacji na rynku pracy.

Wykres 3. Indeks równości płci UE w pkt. w 2023 roku



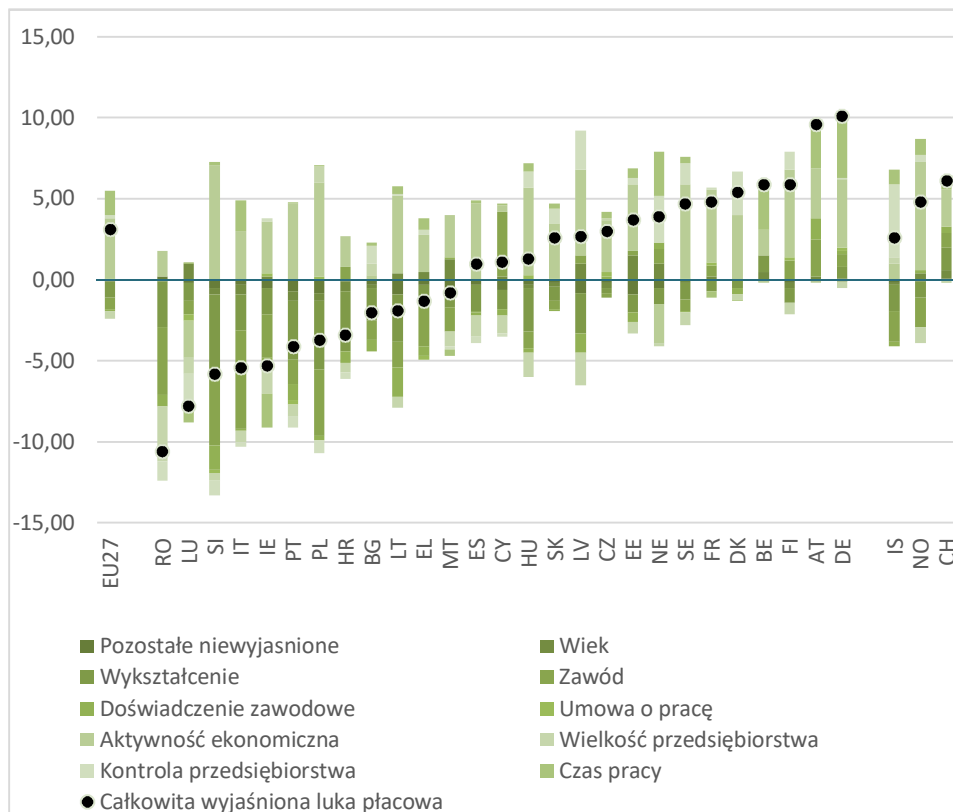
Źródło: *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and Energy*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [dostęp: 14.12.2023].

Dane dotyczące Polski z wynikiem na poziomie 61,9% mimo tego, że znacząco poniżej średniej UE, pozwalają spojrzeć w przyszłość z nadzieją, gdyż w ostatnim badanym okresie wskaźnik ten wzrósł o 4,2 pp

W innym, wcześniejszym, badaniu na podstawie danych z 2018 roku, dotyczącym luki płacowej państw członkowskich UE dokonano dekompozycji tej luki na część, która może być wyjaśniona za pomocą czynników takich jak: czas pracy, wiek, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, wielkość przed-

siębiorstwa itd²¹. Wykres 4 zawiera wyniki tej dekompozycji dla badanych państw w roku 2018, poprzez zaznaczenie czarną kropką całkowitej luki płacowej wyjaśnionej innymi przyczynami niż płeć badanych.

Wykres 4. Indeks równości płci UE w 2018 roku



Źródło: Leythienne D., Pérez-Julián M., *Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — 2021 edition*, Publications Office of the European Union, 7 march 2022, s. 19, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409> [dostęp: 17.12.2023].

²¹ Leythienne D., Pérez-Julián M., *Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — 2021 edition*, Publications Office of the European Union, 7 march 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409> [dostęp: 17.12.2023].

Poszczególne państwa na wykresie 4 zostały uporządkowane według stopnia wyjaśnienia luki płacowej – od lewej największa różnica płac wynikająca z płci, do prawej strony wykresu – brak luki płacowej związanej z płcią. Na wykresie uwzględniono 3 państwa nienależące do UE. Polska zajęła 7 miejsce od końca.

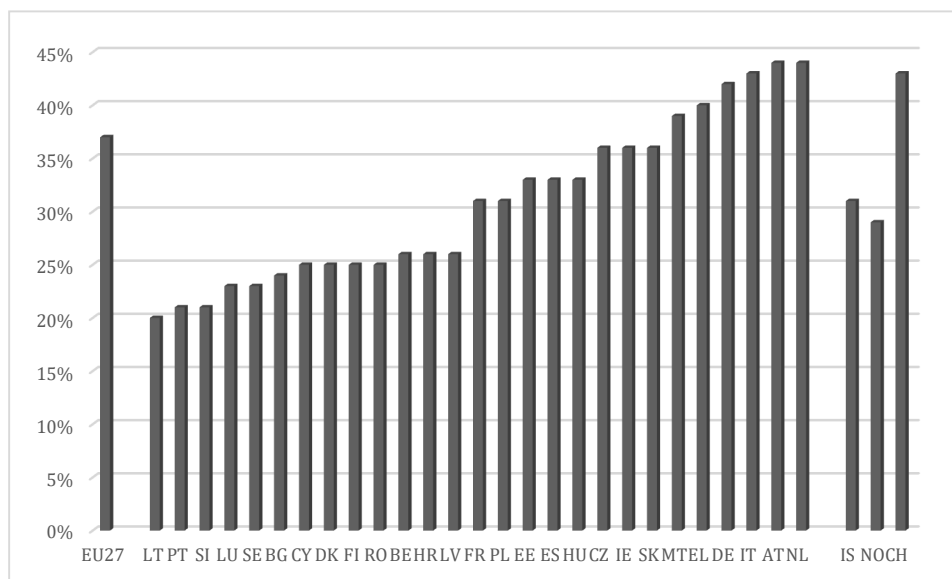
Kolejna publikacja UE z roku 2018²² zawiera wyniki badań różnic wynagrodzeń w państwach członkowskich, choć nie tylko w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej z perspektywy statystycznej. W badaniu tym wykorzystano dane, metodologię i oprogramowanie statystyczne Eurostatu. Dokonano w nim dekompozycji zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Autorzy stwierdzili, że ponieważ luka płacowa może wynikać z:

- możliwych różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet za "taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości",
- różnic w przeciętnych cechach mężczyzn i kobiet na rynku pracy,
- różnych zwrotów finansowych mężczyzn i kobiet dla danej cechy.

Aby zmierzyć te dwa ostatnie efekty, zastosowano metodę statystyczną, znaną jako dekompozycja Blindera-Oaxaca na mikrodanych zebranych w ramach badania struktury zarobków 2018. W kolejnej części badania rozszerzono zakres na całą populację mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym oraz zmierzono różnice w ich średnich oczekiwanych zarobkach, przeanalizowano wpływ różnic między płciami w stopach zatrudnienia, liczbie przepracowanych godzin i zarobkach godzinowych (nieskorygowana różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn). Wyniki przedstawiono w obszernym opracowaniu, zaś jeden z istotnych jego wyników przedstawia wykres 5.

²² Ibidem.

Wykres 5. Ogólna różnica w zarobkach ze względu na płeć w 2018 roku



Źródło: Leythienne D., Pérez-Julián M., *Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — 2021 edition*, Publications Office of the European Union, 7 march 2022, s. 28, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409> [dostęp: 17.12.2023].

Ogólna różnica w zarobkach między płciami w UE27 wyniosła w 2018 roku 37% na niekorzyść kobiet, w Polsce wskaźnik wyniósł 31%. Mimo postępu w wyrównywaniu dysproporcji płac, ciągle jest jeszcze wiele do poprawy.

Spośród polskich badań nad luką w płacach kobiet i mężczyzn warto przytoczyć wyniki zawarte w pracy Witkowska i in.²³. Z badań tych wynika, że w badanym sektorze edukacyjnym luka płacowa wynosi 4,6% i jest zbliżona do krajowej. Różnica wyjaśniona wynosi 0,5% na niekorzyść mężczyzn oraz 4,1% na niekorzyść kobiet. W grupie nauczycieli poziom „faworyzowania” mężczyzn wynosi 4%, a w grupie kadry kierowniczej aż 9,3%, co potwierdza istotność problemu luki płacowej w Polsce.

²³ Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019, s. 163.

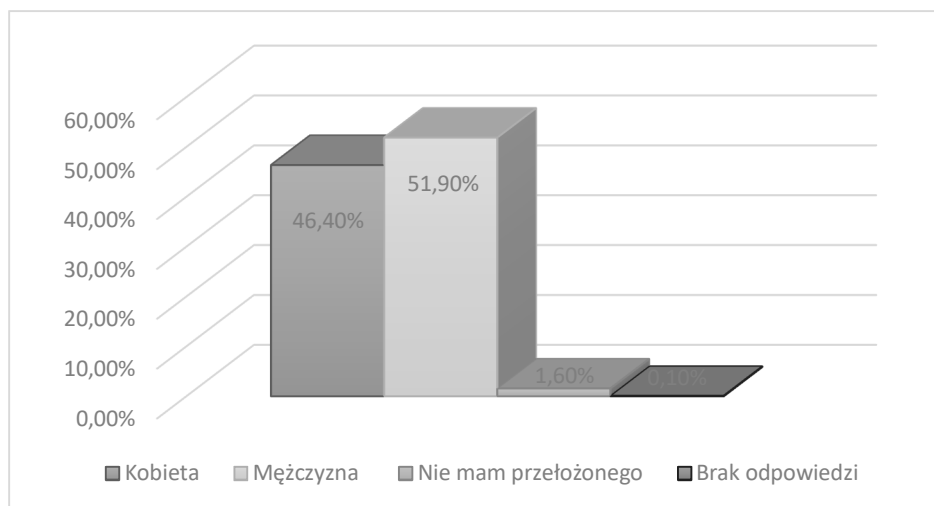
2. Nierówności płci w polskich przedsiębiorstwach

2.1. Analiza ilościowa nierówności płci w polskich przedsiębiorstwach

W badaniu własnym poddano analizie wyniki ankiet przeprowadzonych na próbie 4262 kobiet pracujących w małych, średnich i dużych firmach na różnych stanowiskach. Kobiety biorące udział w badaniu reprezentowały wysoki poziom wykształcenia. Aż 94,7% respondentek posiadało wykształcenie wyższe. Większość badanych - aż 90,0%, stanowiły osoby pracujące w dużych miastach powyżej 200 tysięcy mieszkańców. Z miast liczących między 50 a 200 tysięcy mieszkańców pochodziło 6,3% odpowiedzi, natomiast pozostałe głosy, 3,7% pochodziły od kobiet pracujących w miastach poniżej 50 tysięcy mieszkańców i pracujących na wsi. W przeprowadzonej ankiecie zapytano, jakie są odczucia kobiet dotyczące ich równego traktowania w miejscu pracy.

Na pytanie dotyczące najwyżej zajmowanego stanowiska w firmie (Wykres 6) ponad połowa (5,90% respondentek) odpowiedziała, że mężczyzna. 46,40% kobiet odpowiedziało, że to kobieta zajmuje najwyższe stanowisko w firmie, 1,60% badanych kobiet nie miało przełożonego, a 0,10% w ogóle nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

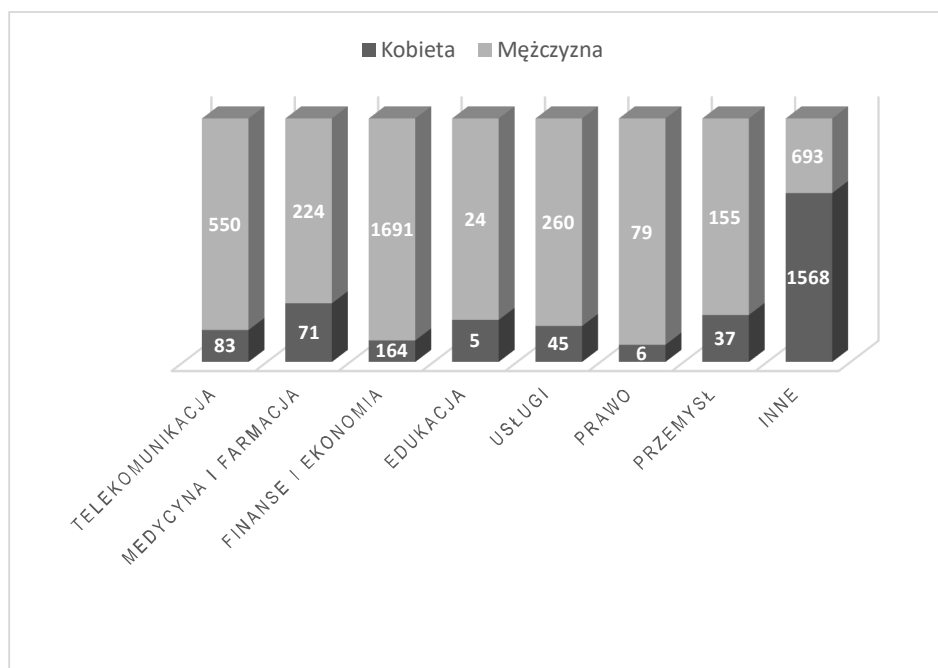
Wykres 6. Kto jest najwyżej w hierarchii firmy?



Źródło: opracowanie własne.

Jeśli uwzględnić podział na sektor działalności firmy, wyniki kształtują się jak na wykresie 7.

Wykres 7. Kto jest najwyżej w hierarchii firmy z podziałem na sektor działalności firmy?

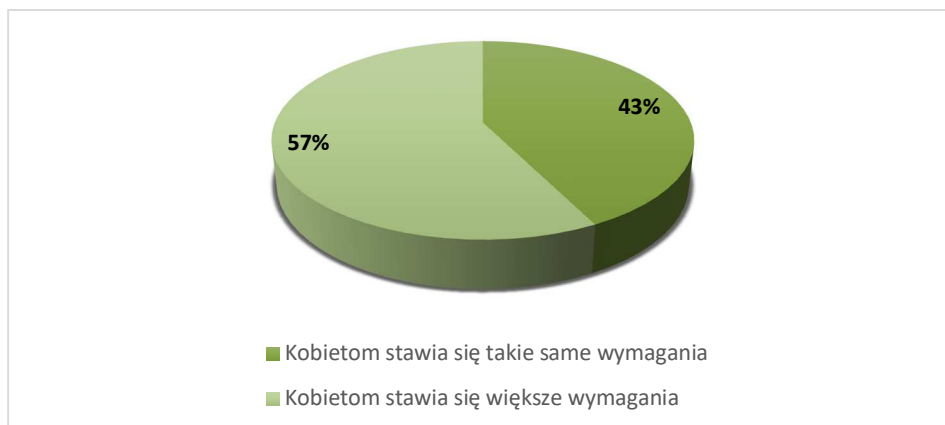


Źródło: Opracowanie własne.

Można zaobserwować, że w dziedzinie prawo, ponad 92% najwyżej zajmowanych stanowisk stanowią mężczyźni, w sektorze finanse, ponad 91% najwyżej zajmowanych stanowisk to mężczyźni, natomiast w telekomunikacji ten odsetek stanowi 87%.

Na pytanie dotyczące stawianych wymagań na danym stanowisku (Wykres 5) 57% badanych kobiet stwierdziło, że kobietom stawia się większe wymagania niż mężczyznom na tym samym stanowisku, natomiast 43% kobiet uważała, że wymagania stawiane mężczyznom na tym samym stanowisku są takie same.

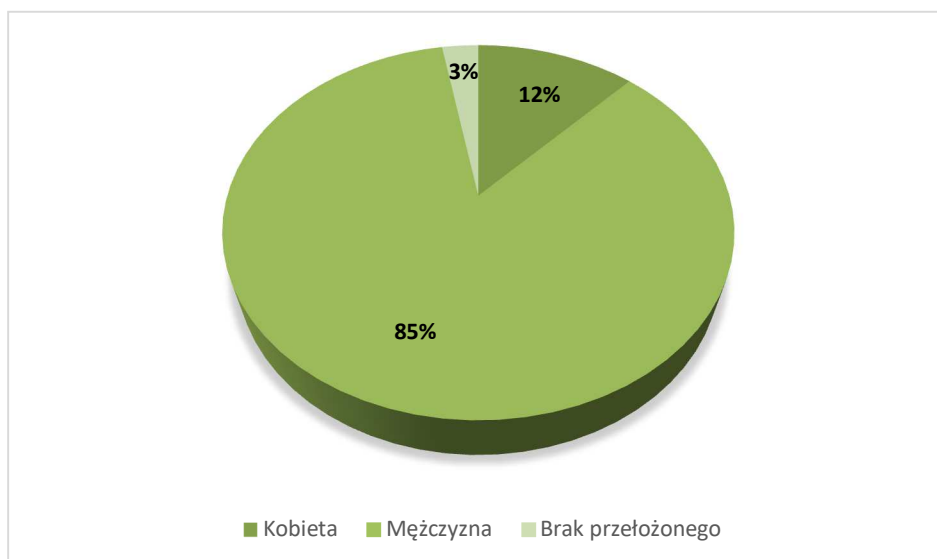
Wykres 8. Jakie wymagania stawiane są kobietom, a jakie mężczyznom na tym samym stanowisku?



Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie dotyczyło bezpośredniego przełożonego (Wykres 9).

Wykres 9. Kto jest Twoim bezpośrednim przełożonym?



Źródło: opracowanie własne.

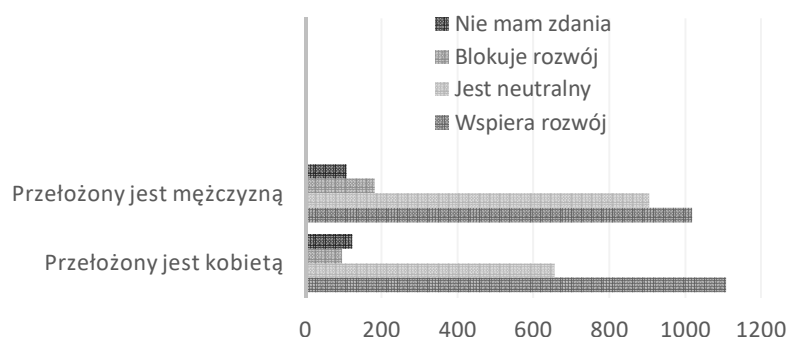
Aż 85% respondentek odpowiedziało, że to mężczyzna jest ich bezpośrednim przełożonym, 12% badanych kobiet za bezpośredniego przełożonego ma kobietę, natomiast 3% respondentek odpowiedziało, że nie ma przełożonego. Wyniki tych odpowiedzi kolejny raz potwierdzają, że to jednak mężczyźni częściej zajmują wyższe stanowiska w hierarchii firmy.

Ważnym problemem, o jaki zapytano w przeprowadzonym badaniu jest również to, czy pracujące kobiety otrzymują wsparcie od swojego przełożonego/przełożonej. Na pytanie: Czy uważasz, że twój bezpośredni przełożony:

1. wspiera Twój rozwój,
2. jest neutralny,
3. blokuje Twój rozwój, (zob. Wykres 10),

ponad 46% kobiet, których przełożonym jest mężczyzna deklaruje, iż otrzymuje wsparcie, natomiast ponad 55% kobiet, których przełożoną jest kobieta deklaruje wsparcie swojego rozwoju. Na podstawie tych wyników zdecydowanie można powiedzieć, iż kobiety wspierają się w rozwoju. Częściej w przypadku przełożonego mężczyzny obserwuje się jego neutralne zachowanie, bo aż 40,9% kobiet udzieliła takiej odpowiedzi, natomiast w przypadku przełożonego kobiety zanotowano 33,1% odpowiedzi. Natomiast w przypadku blokowania rozwoju, respondenci odpowiedziały, iż 8,2% mężczyzn blokuje rozwój kobietom, zaś tylko 4,2% kobiet, a więc prawie o połowę mniej.

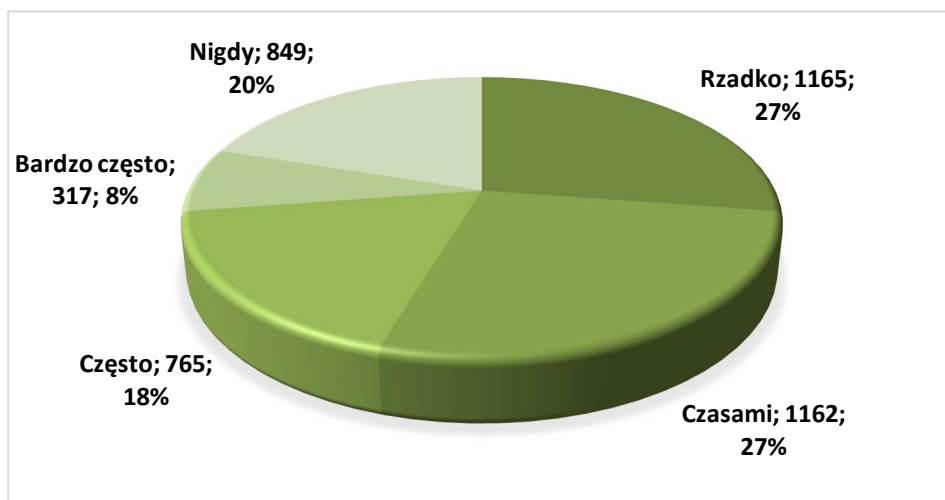
Wykres 10. Czy uważasz, że twój bezpośredni przełożony wspiera/jest neutralny/blokuje Twój rozwój?



Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie: czy kobiety nie nadają się na stanowiska kierownicze, zarówno 27% respondentek odpowiedziało, że rzadko i tyle samo kobiet uważa, że czasami. Tylko 8% kobiet odpowiedziało, że nigdy (Wykres 11).

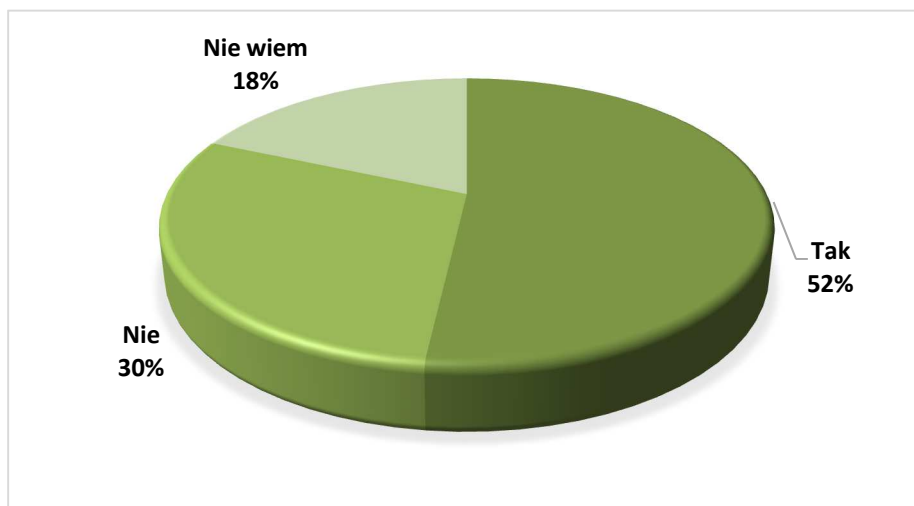
Wykres 11. Czy kobiety nie nadają się na stanowiska kierownicze?



Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie: czy uważasz, że w Twojej firmie kobiety otrzymują takie same szanse rozwoju jak mężczyźni na podobnym stanowisku, ponad połowa, bo aż 52% odpowiedziała, że tak. 30% kobiet uznała, że nie ma takich samych szans rozwoju (zob. Wykres 12).

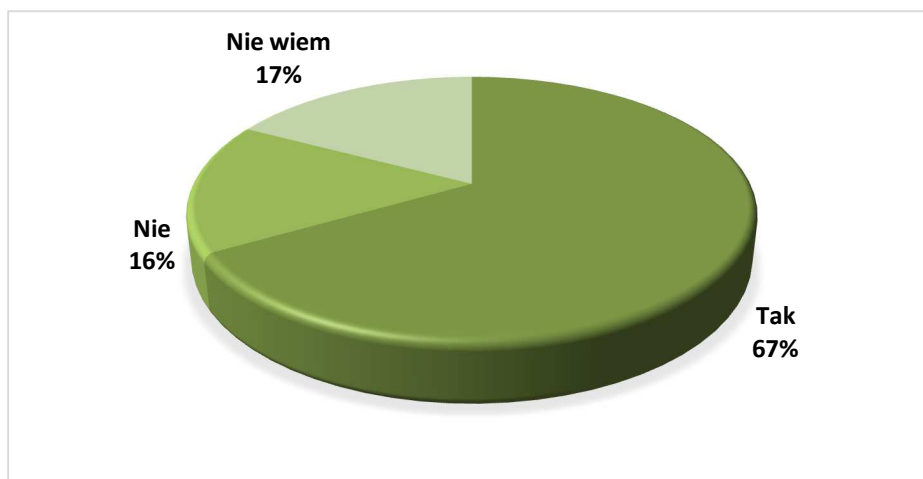
Wykres 12. Czy uważasz, że w Twojej firmie kobiety otrzymują takie same szanse rozwoju jak mężczyźni na podobnym stanowisku?



Źródło: opracowanie własne.

Dla wydajności pracy ważne jest zadowolenie pracownika, dlatego zapytano również, czy kobiety są zadowolone z pracy w obecnym miejscu. Aż 67% kobiet zadeklarowało swoje zadowolenie z aktualnego miejsca pracy, 16% kobiet odpowiedziało, że nie są one zadowolone, natomiast 17% nie potrafiło jednoznacznie wyrazić swojego stanowiska (Wykres 13).

Wykres 13. Czy jesteś zadowolona z pracy w obecnym miejscu?



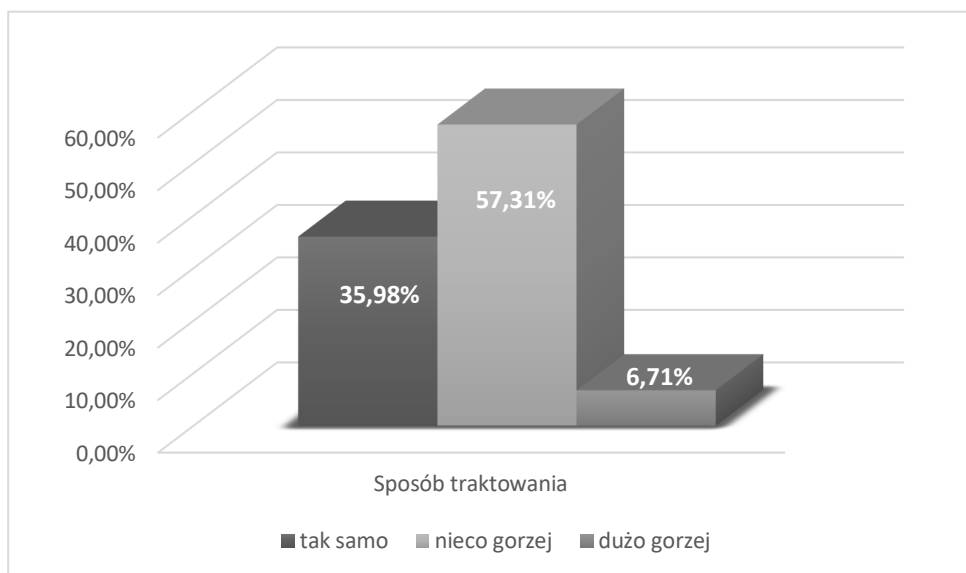
Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć, a mianowicie: czy Twoja płeć (fakt bycia kobietą) sprawia, że w swoim miejscu pracy:

- a) jesteś traktowana tak samo,
- b) jesteś traktowana nieco gorzej,
- c) jesteś traktowana dużo gorzej (Wykres 14),

ponad 57% kobiet odczuwa, że jest traktowana nieco gorzej ze względu na fakt bycia kobietą. Prawie 36% kobiet uważa, że jest traktowana tak samo, natomiast ponad 6% uważa, że jest traktowana dużo gorzej.

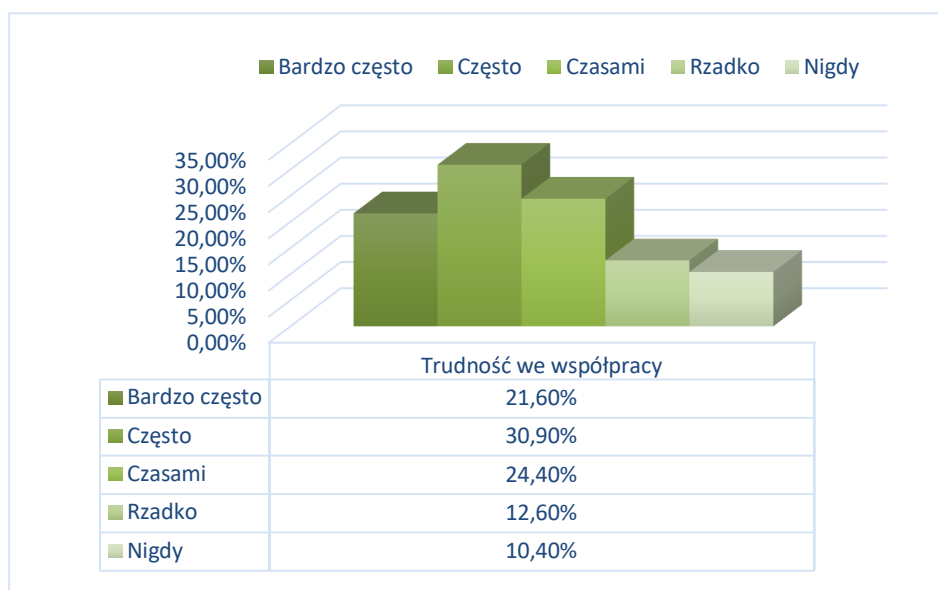
Wykres 14. Czy twoja płeć (fakt bycia kobietą) sprawia, że w swoim miejscu pracy jesteś traktowana tak samo/jesteś traktowana nieco gorzej/jesteś traktowana dużo gorzej?



Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie, czy ambitne kobiety są trudne we współpracy, ponad połowa (52%) ankietowanych uznała, że często lub bardzo często jest to prawdą. 24,4%, uznała, że tylko czasami, ponad 12%, że rzadko, natomiast 10,4% kobiet uznało, że nigdy ambitne kobiety nie bywają trudne we współpracy (Wykres 15).

Wykres 15. Czy ambitne kobiety są trudne we współpracy?



Źródło: opracowanie własne.

2.2. Wnioski z badania ankietowego

Na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety można zauważyć, że ciągle istnieją nierówności ze względu na płeć w polskich firmach. Przeprowadzone badanie pokazało, że to mężczyźni częściej zajmują najwyższe stanowiska w firmie. 57% ankietowanych kobiet uznało, że to kobietom stawia się większe wymagania niż mężczyznom na tym samym stanowisku. Ponad 57% badanych kobiet uważa, że są one traktowane w swoim miejscu pracy nieco gorzej niż mężczyźni tylko dlatego, że są kobietami. Przeprowadzone badanie pokazuje, że należałoby się zastanowić nad zjawiskiem nierówności i być może wdrożyć w firmach odpowiednie procedury, które doprowadzą do zmniejszenia tego zjawiska.

Z przeprowadzonego badania ankietowego płyną też pozytywne refleksje, dotyczące odczuć kobiet w ich miejscu pracy. Obserwuje się, że ponad 60% kobiet jest zadowolonych ze swojego miejsca pracy. To świadczy o tym, że współczesne kobiety znają swoją wartość i odchodzą z pracy, gdy warunki im nie odpowiadają, natomiast pozostają tam, gdzie czują się usatysfakcjonowane. Ponad połowa przebadanych kobiet uważa, że w swoim miejscu pracy ma takie same szanse rozwoju jak mężczyzna na podobnym stanowisku. Badanie pokazało również, że blisko połowa ankietowanych stwierdziła, że bezpośredni przełożony wspiera ich rozwój bez względu na to, czy jest nim kobieta czy mężczyzna. Tutaj wyniki były porównywalne.

Ważnym zjawiskiem godnym zastanowienia jest również fakt, iż ponad połowa ankietowanych (52%) uznała, że bardzo często lub często ambitne kobiety są trudne we współpracy. Można postawić pytanie: czy udzielone odpowiedzi były pod wpływem rzeczywistego doświadczenia takiej relacji, czy być może na stereotypowe pytanie udzielono stereotypowej odpowiedzi. A może pytanie zostało niepoprawnie sformułowane? Możliwe, że ambicje są negatywnie oceniane w społeczeństwie. Możliwe, że pytanie powinno dotyczyć asertywności? Być może jest to dobry temat do analizy i socjologowie oraz psycholodzy powinni zbadać, dlaczego takie są odczucia kobiet. Przeprowadzona analiza ilościowa wpisuje się w szereg publikacji, które być może pomogą lepiej zbadać i interpretować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Polsce i Unii Europejskiej.

Zakończenie

W artykule dokonano ilościowej analizy pozyskanych danych ankietowych dotyczących sytuacji respondentek w środowisku pracy. Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego pokazały, że w polskich firmach wciąż można zaobserwować pewne stereotypy oraz fakt nierówności ze względu na płeć. Z przeprowadzonej ankiety wynika, że to mężczyźni częściej zajmują najwyższe stanowiska w firmach, natomiast kobietom ciągle stawia się większe wymagania na danym stanowisku niż mężczyznom. Jak wynika z badania, polskie społeczeństwo ma jeszcze wiele do przepracowania, aby osiągnąć cele zrównowżonego rozwoju dotyczące równości płci oraz wzmocnienia pozycji kobiet, gdyż biorące udział w badaniu kobiety w większości stwierdziły, iż są traktowane nieco gorzej niż mężczyźni.

Z przeprowadzonego badania ankietowego płyną też pozytywne refleksje, a mianowicie: kobiety coraz częściej znają swoją wartość, ponad połowa ankietowanych uznała, że ma takie same szanse rozwoju jak mężczyźni i że są zadowolone z aktualnego miejsca pracy. Wydaje się, że stereotypy związane z płcią w coraz mniejszym stopniu wpływają na decyzje pracodawców. Dla pracodawców liczą się częściej kwalifikacje i cechy osobowości kandydata na dane stanowisko.

Na pewno poruszany w artykule problem nierówności i stereotypów dotyczących kobiet wymaga dalszych wnikliwych badań specjalistów, w tym psychologów lub socjologów.

Bibliografia

1. Durska M., *Zarządzanie różnorodnością: kluczowe pojęcia*, „Kobieta i Biznes” 2009, nr 1–4.
2. *Firma=różnorodność*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2010, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/firma-roznorodnosc/> [dostęp: 12.12.2023].

3. *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and Energy*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [dostęp: 14.12.2023].
4. Goldin C., Rouse C., *Orchestrating Impartiality: The Effect of 'Blind' Auditions on Female Musicians*, „American Economic Review” September 2000.
5. Guterres A., Sekretarz Generalny ONZ, *The gender power gap*, 02 March 2020, <https://www.unic.un.org.pl/oionz/nierownosc-plci-a-kwestia-wladzy/3307>. [dostęp: 12.12.2023].
6. <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C98798%2Camerykanka-prof-claudia-goldin-laureatka-nagrody-nobla-z-ekonomii.html> [dostęp: 17.12.2023].
7. <https://www.gov.pl/web/polskapomoc/cele-zrownowazonego-rozwoju> [dostęp: 01.12.2023].
8. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/goldin/facts/> [dostęp: 01.12.2023].
9. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483, art.33.
10. Leythienne D., Pérez-Julián M., *Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — 2021 edition*, Publications Office of the European Union, 7 march 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409>. [dostęp: 17.12.2023].
11. Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/sjp/dyskryminacja;2555760.html>. [dostęp: 01.12.2023].
12. Słownik języka polskiego. Polska Akademia Nauk, (1963-1969), red. W. Doroszewski, t. I-XI, PWN, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/dyskryminacja;5424303.html> [dostęp: 01.12.2023].
13. Strona Biuletyn Informacji Publicznej Rzecznika Praw Obywatelskich, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>, [dostęp: 29.12.2023].
14. Strona Komisji Europejskiej, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_pl [dostęp: 29.12.2023].
15. *Sustainable development in the European Union – monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context, 2024 edition*, Publications Office of the European Union, 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15234730/19397895/KS-05-24-071-EN-N.pdf/730c983a-fa93-6ce2-7905-2379de04f3e9?version=1.0&t=1718611411114> [dostęp: 29.12.2023].
16. Thomas D.A., Ely R.J., *Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity*, „Harvard Business Review”, September–October 1996,

<https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity> [dostęp: 01.12.2023].

17. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, art. 18.3.
18. Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.
19. Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Claudia Goldin – jak historia służy wyjaśnieniu nierówności na współczesnym rynku pracy*, „Ekonomista” 2023, 4, https://www.researchgate.net/publication/376863707_Claudia_Goldin_-_how_history_serves_to_explain_the_inequality_in_contemporary_labour_market/fulltext/658d722e0bb2c7472b17e26a/Claudia-Goldin-how-history-serves-to-explain-the-inequality-in-contemporary-labour-market.pdf [dostęp: 01.12.2023].

Informacje o autorkach:

dr hab. Joanna Soszyńska-Budny, prof. UMG
Uniwersytet Morski w Gdyni,
Wydział Nawigacyjny, Polska,
e-mail: j.soszynska-budny(at)wn.umg.edu.pl

dr Joanna Pioch,
Sopocka Akademia nauk Stosowanych,
Wydział Ekonomii i Finansów, Polska,
e-mail: joanna.pioch(at)sopocka.edu.pl

dr Anna Golec,
University West,
Division of Real Estate, Economics and Society, Szwecja,
e-mail: anna.golec(at)hv.se