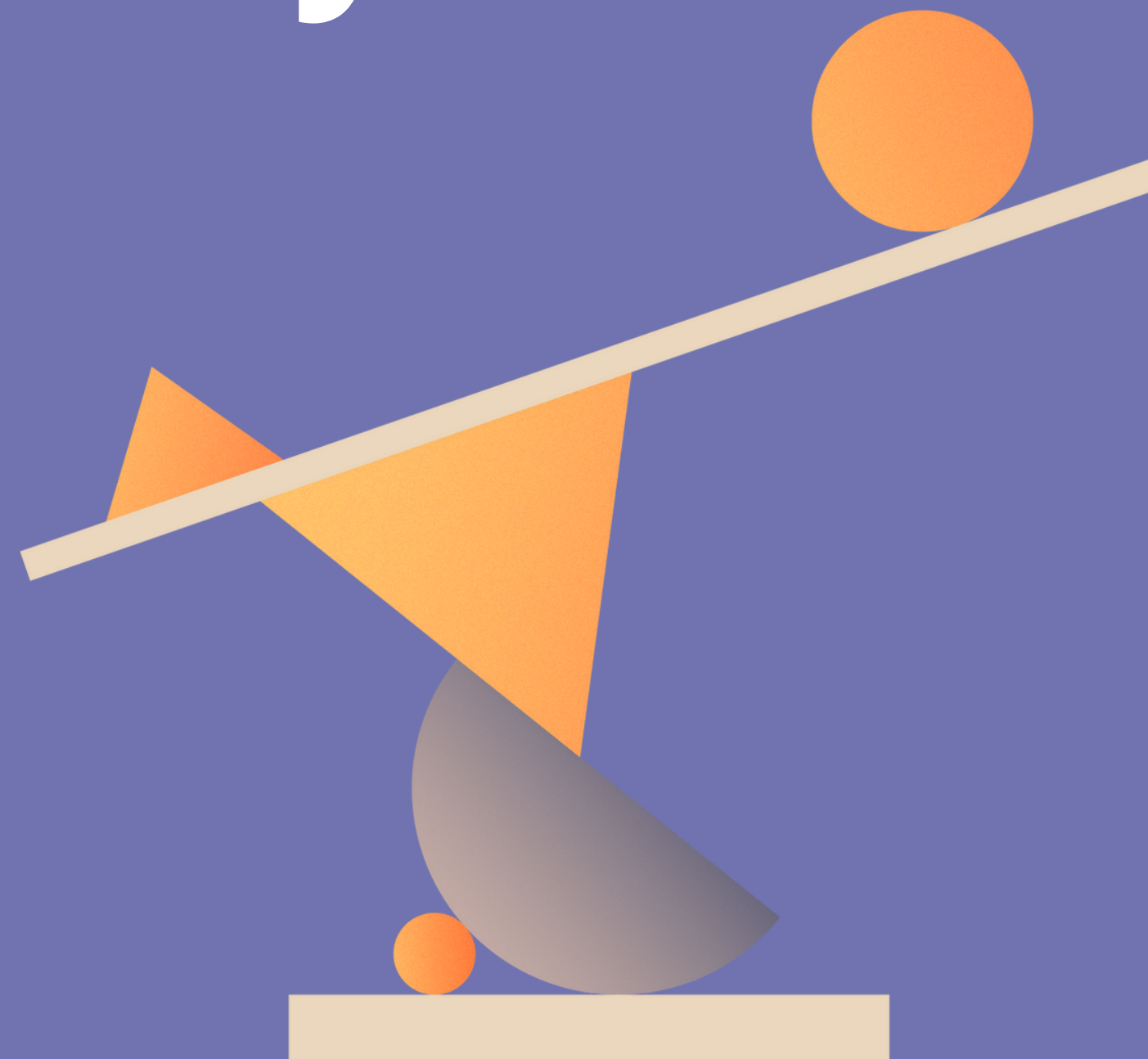


Kobiety, rynek pracy i równość płac

Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet

Ewa Rumińska-Zimny, Alicja Wejdner

marzec 2023



KONGRES KOBIEC

Iceland

Liechtenstein

Norway



Active

citizens fund

BADANIA zrealizowane przez Instytut Badań Pollster. Badanie ilościowe na próbie reprezentatywnej dla osób aktywnych zawodowo w Polsce w wieku 18-64, **N=1114**. **Badanie zostało uzupełnione częścią jakościową, zrealizowano 10 wywiadów IDI z przedstawicielkami i przedstawicielami działów HR w firmach** działających na polskim rynku - próba **zróżnicowana pod kątem wielkości firmy oraz regionalnie**.

PODZIĘKOWANIA

Dziękujemy wszystkim firmom, które wzięły udział w procesie wypracowywanie dobrych praktyk: **Allegro, BNP Paribas, PKP Energetyka, IKEA, Orange Polska, Żabka Polska, Konfederacji Lewiatan** za współpracę oraz **ZUS** za udostępnienie danych.

REDAKCJA NAUKOWA: Małgorzata Fuszara, Iga Magda, Barbara Kijewska; **REDAKCJA:** Joanna Cierkońska; **OPRACOWANIE GRAFICZNE:** Katarzyna Brągiel; **KOORDYNATORKA PROJEKTU:** Zuzanna Rokita

Publikacja powstała w ramach projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy” realizowany w ramach programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG.

Główne wnioski

- **W ciągu ostatnich 4 lat pandemia COVID utrwaliła się gorszą sytuacja kobiet w porównaniu z mężczyznami na rynku pracy.** Uważa tak 35% ankietowanych kobiet i tylko 13% mężczyzn. Cechuje ją niższa aktywność zawodowa, dezaktywizacja i niższe płace. Główną przyczyną są obowiązki rodzinne.
- **Brakuje świadomości, wiedzy i danych o równości praw.** Aż 78% pracujących nie spotkało się z pojęciem luki płacowej i aż w 70% firm nigdy nie było mowy na temat nierówności płac.
- **Dyskryminacja jest istotną przyczyną nierówności.** Aż 1/5 mężczyzn uważa, że nierówności płac kobiet i mężczyzn wynika z mniejszego zaangażowania w pracę z uwagi na dzieci.
- **Mężczyźni znacznie rzadziej dostrzegają dyskryminację** i częściej są przekonani o równości szans. Tylko 39% mężczyzn na tych samych stanowiskach i z tymi samymi obowiązkami kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Blokuje to wprowadzanie polityk prorównościowych.
- **Działania rządu mają charakter fasadowy.** I fatycznie wpierają dezaktywizację kobiet zachęcając je do pozostania w domu. Brakuje woli politycznej i konkretnych działań – harmonogramu prac, jak też źródeł finansowania. Wymaga to odejścia od patriarchalnego modelu gospodarki na rzecz modelu partnerskiego.
- **Biznes ma szansę zostać liderem zmian, zwłaszcza duże firmy.**
- **Ważną rolę pełnią organizacje kobiece, które działają w szerszej perspektywie praw kobiet.**
- Konieczne są **nowe regulacje wprowadzające „twarde” narzędzia** realizacji praw pro-równościowych. Równocześnie należy **wzmocnić „miękkie” działania** na rzecz zmiany stereotypów dotyczących roli kobiet.
- **Kluczowe znaczenie mają rozwiązania wprowadzane w ramach dyrektywy dotyczącej łączenia obowiązków praca-dom**, tak aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mieli wybór, decydując się na rodzicielstwo i karierę zawodową.
- **Konieczne jest kompleksowe działanie w wielu obszarach i współpraca** wszystkich interesariuszy – rządu, samorządów, sektora prywatnego i organizacja pozarządowych.

Kobiety na rynku pracy

2019 - 2022

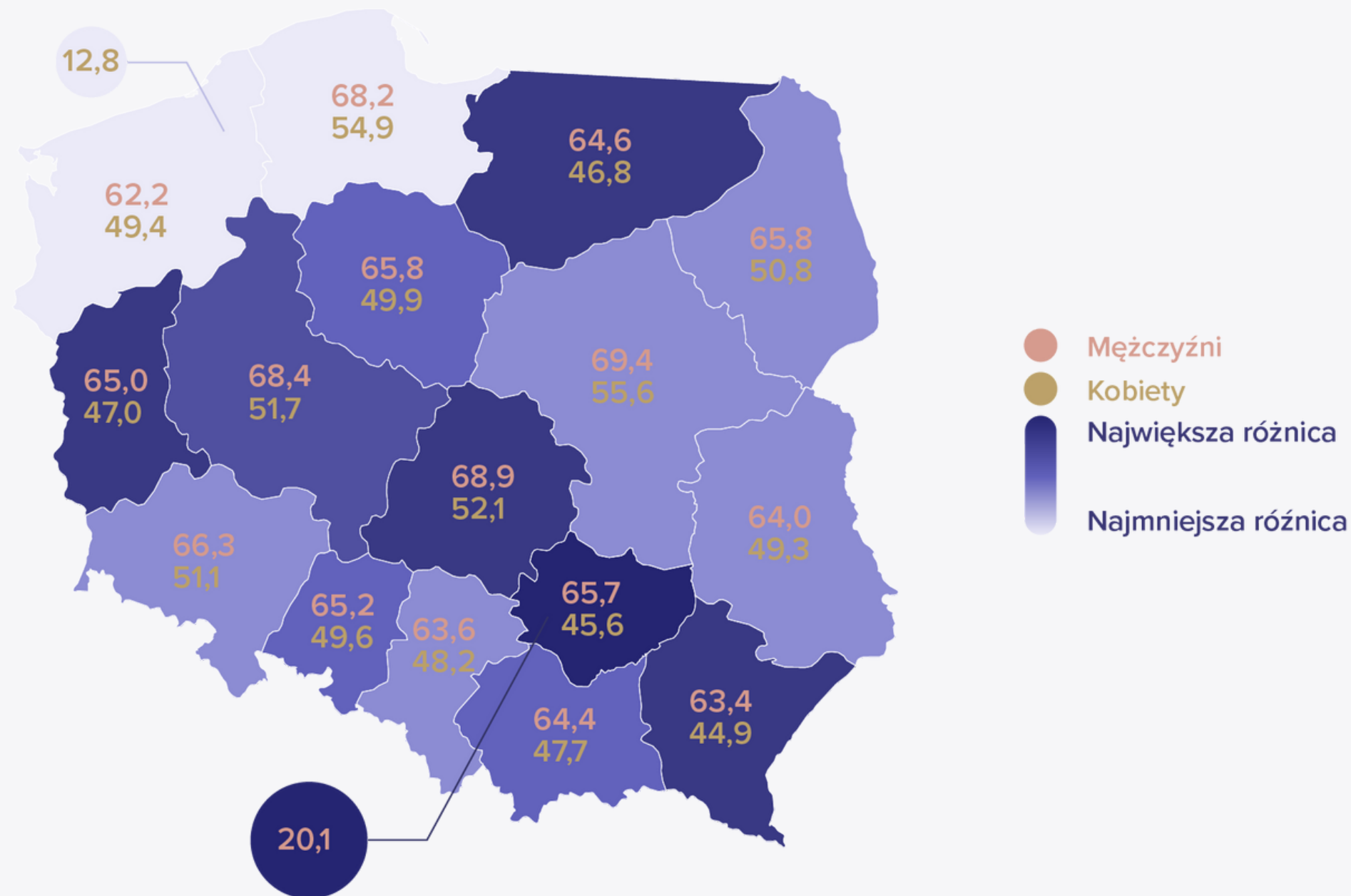
Utrwała się gorsza pozycja kobiet na rynku pracy w porównaniu z pozycją mężczyzn. Ich sytuację cechuje mniejsza aktywność zawodowa, większa dezaktywizacja, a także koncentracja zatrudnienia na niższych stanowiskach i w mniej płatnych branżach.

Pod względem sytuacji kobiet w UE na rynku pracy mierzonej złożonym indeksem GEI/praca Polska wciąż znajduje się w dolnej połowie listy (na 23 miejscu wśród 27 krajów). Dzieli nas spory dystans nie tylko od liderów (Szwecja, Dania), ale też od wartości przeciętnej indeksu UE-27.



Aktywność zawodowa

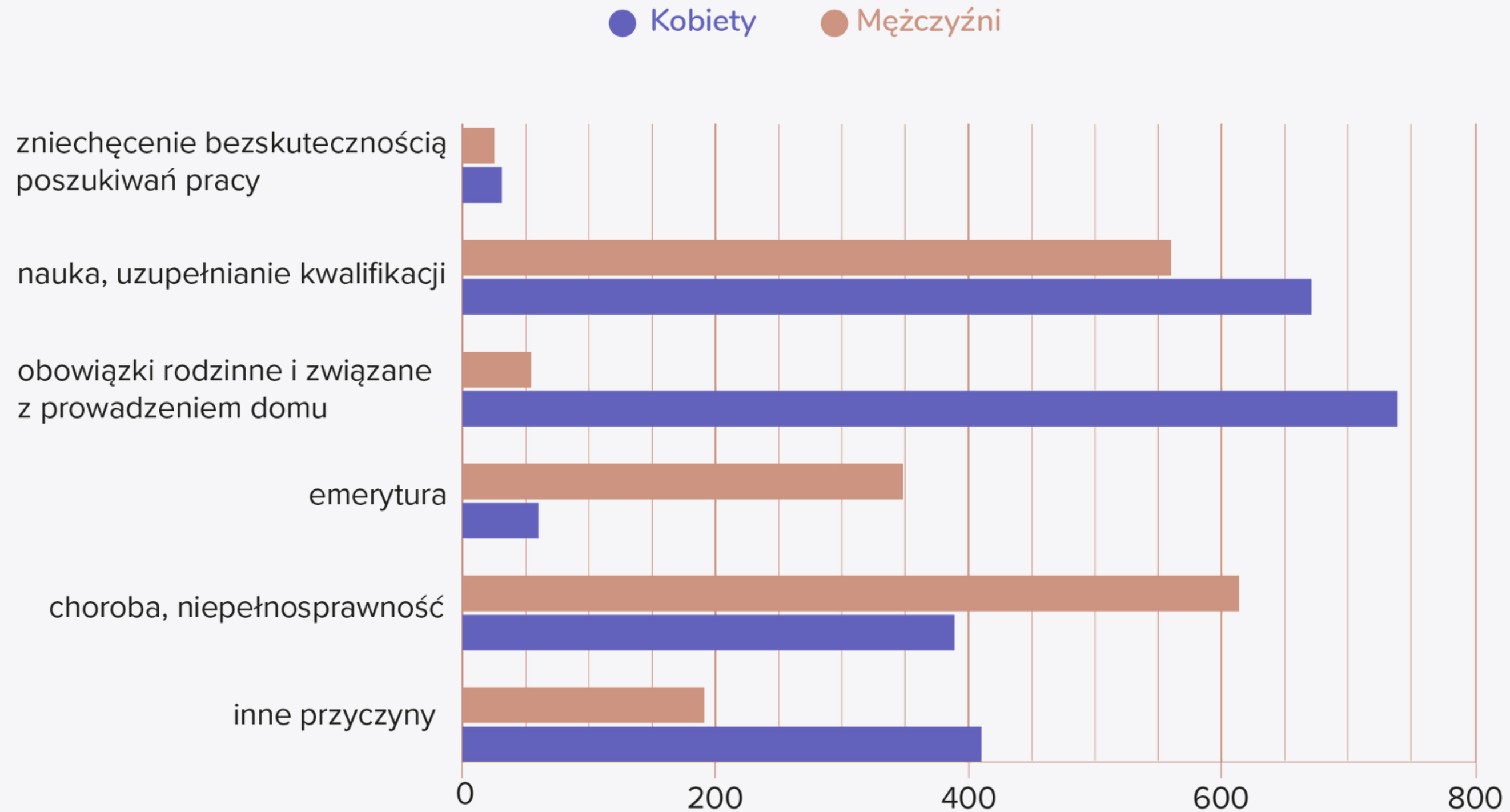
2022



Różnice regionalne w aktywności zawodowej w wieku 15+ lat ze względu na płeć w 2022 roku, GUS

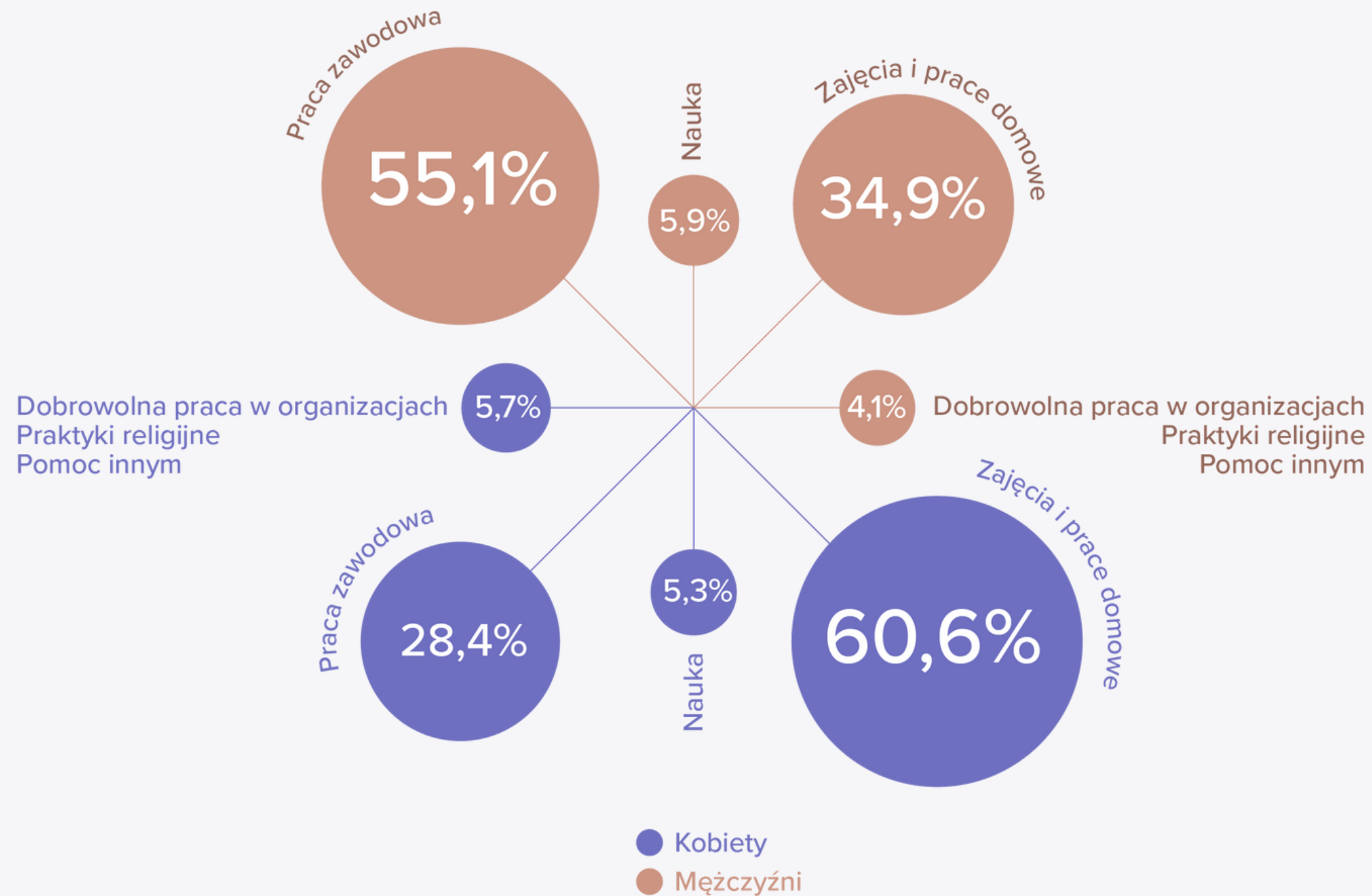
- W I kw. 2022 r. **najmniej kobiet** było aktywnych zawodowo w woj. **podkarpackim** (44,9% kobiet vs. 63% mężczyzn),
- **Najwięcej** w woj. **pomorskim** (54,9% kobiet vs. 68,2% mężczyzn). Odsetek ten jest najwyższy w Warszawie, gdzie wynosi 59,7%.
- **Największe różnice** w aktywności zawodowej dotyczą **kobiet w młodym wieku** (20–24 lata), na który przypada okres edukacji wyższej. Kolejne etapy życia, na których są duże różnice, **to 25–29 oraz 30–34 lata**, czyli okresy, na które przypada macierzyństwo oraz finalnie w wieku **55–59 lat**, czyli w okresie przedemerytalnym.
- Najniższe różnice obserwowane są dla grupy wieku 50-54 lata.

Przyczyny bierności zawodowej



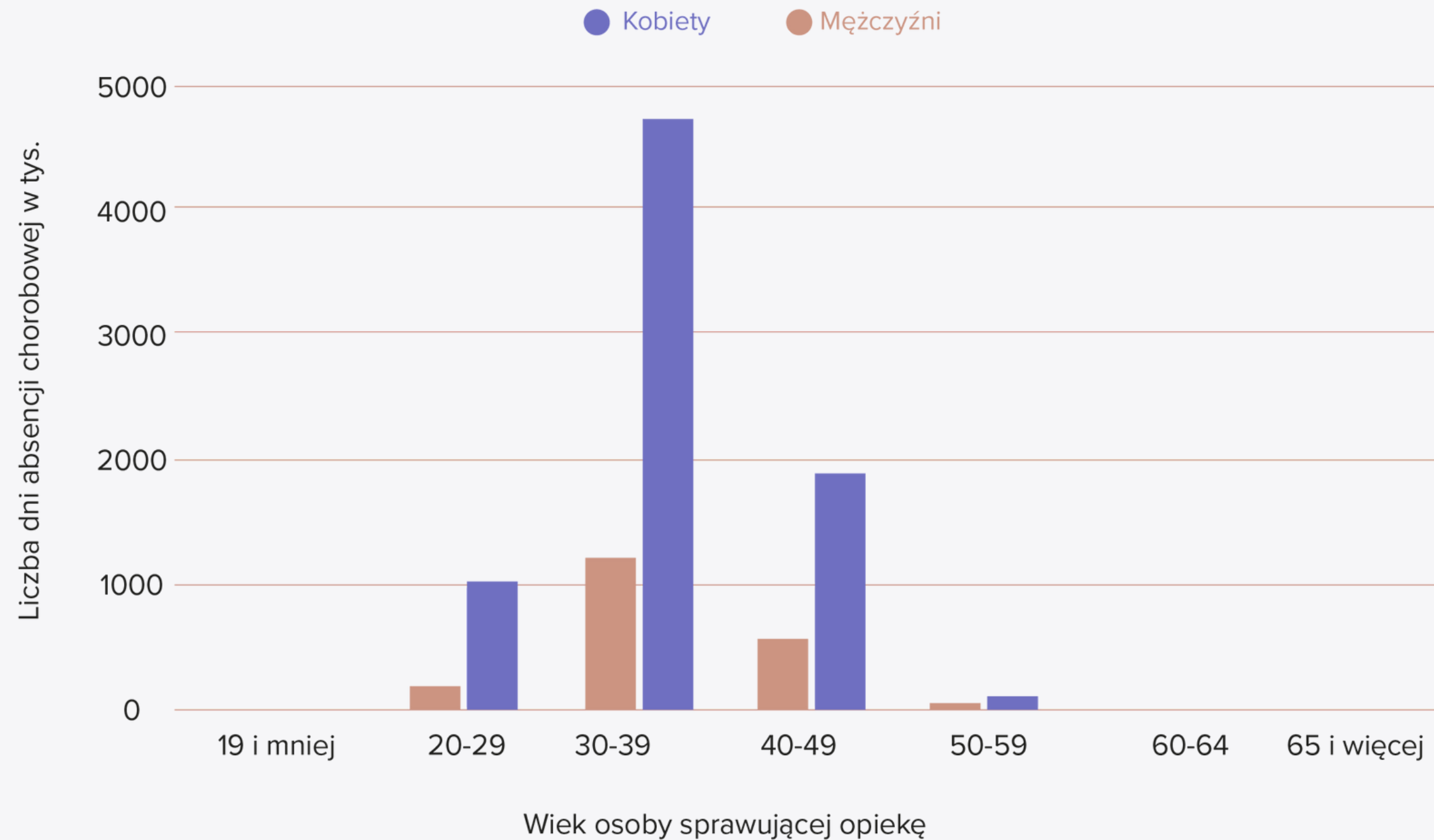
Przyczyny bierności zawodowej w wieku produkcyjnym 18–59/64 lata ze względu na płeć w 2022 r. (w tys.), GUS

Podział obowiązków



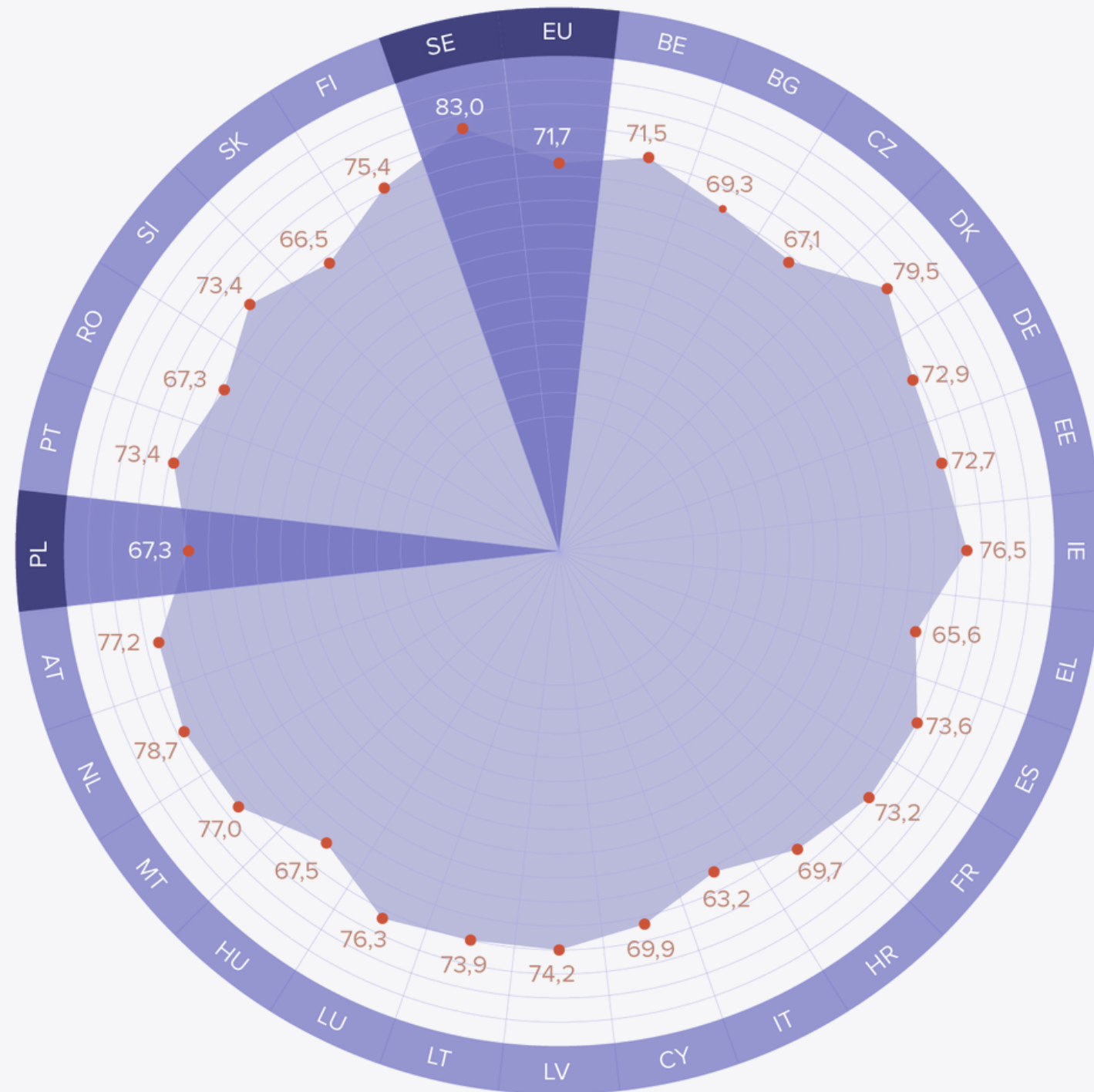
Struktura czasu osób powyżej 15 lat, GUS

To kobiety biorą wolne na dzieci



Liczba dni absencji chorobowej z tytułu opieki nad dzieckiem osób ubezpieczonych w ZUS według płci i wieku w 2021 r., ZUS

Polska na tle krajów UE



- **Indeks GEI/PRACA** - stopa zatrudnienia, długość pracy zawodowej, udział zatrudnienia kobiet w edukacji, zdrowiu, opiece; elastyczny czas pracy, perspektywa kariery
- "Pajęczyna" **pokazuje odległość krajów od maksymalnej równości** w obszarze praca (100 pkt).
- **Polska zajmuje 23 miejsce wśród UE. Za nami są Czechy, Słowacja, Grecja, Włochy**
- PL- 67,3 pkt, średnia UE-71,1 pkt. Liderzy ok. 80 pkt

Indeks „Praca kobiet” w krajach UE w 2022 r. Źródło:
Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Nie chcą czy są blokowane?

Kobiety bywają pomijane przy awansach przez kierownictwo lub/i przez pracowników HR, jako:

- **Bardziej „problematiczne”**, bo zachodzą w ciążę, biorą zwolnienia na dziecko itd.
- Posiadające **mniejsze predyspozycje** niż mężczyźni na stanowiska kierownicze: bardziej emocjonalne, mniej konkretne, gorzej zorganizowane itd.
- **Trudne do zaakceptowania jako szefowe** przez mężczyzn pracujących na stanowiskach wykonawczych, zwłaszcza w męskich branżach, zespołach zdominowanych przez mężczyzn i/lub w mniejszych miastach / społecznościach

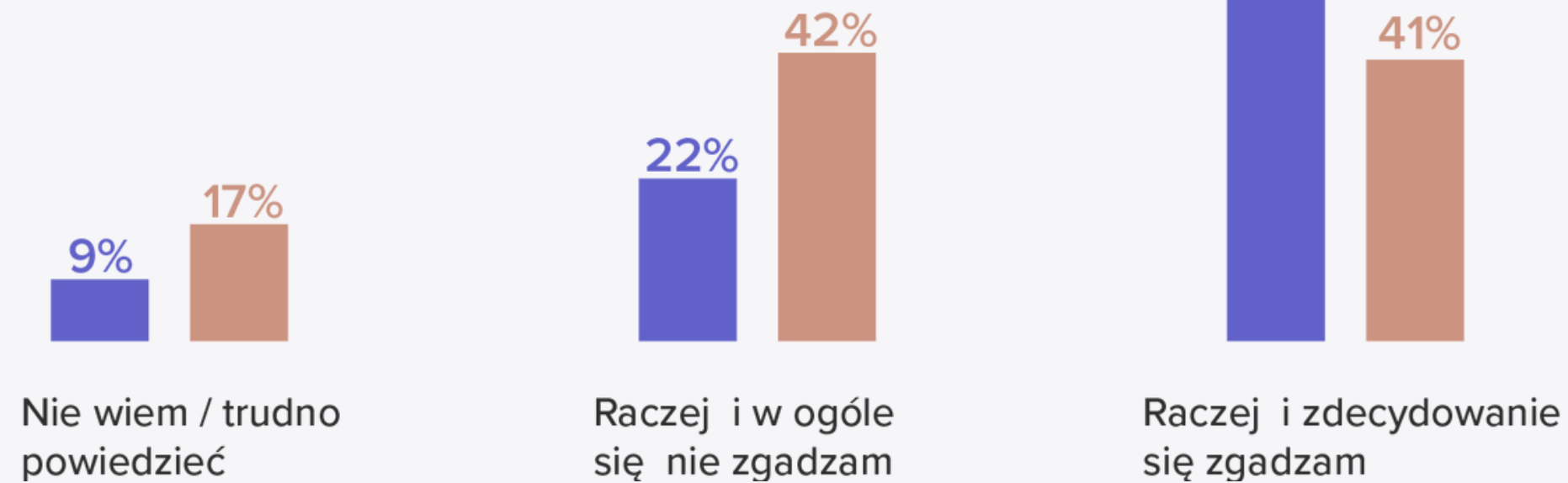
Kobiety same się wykluczają z awansu, nie aplikując na stanowiska kierownicze ponieważ:

- **Obawiają się, że nie dadzą rady** pogodzić kariery zawodowej z opieką nad dziećmi i domem
- **Zakładają, że się „nie nadają”** do zarządzania w branżach „typowo męskich”, mimo że często nie ma w nich szklanego sufitu przy awansach
- Uznają, że praca na stanowiskach kierowniczych jest **zbyt stresująca i/lub zbyt absorbująca czasowo.**

Prestiż i awans

Mężczyznom łatwiej jest uzyskać awans niż kobietom

● Kobiety
● Mężczyźni



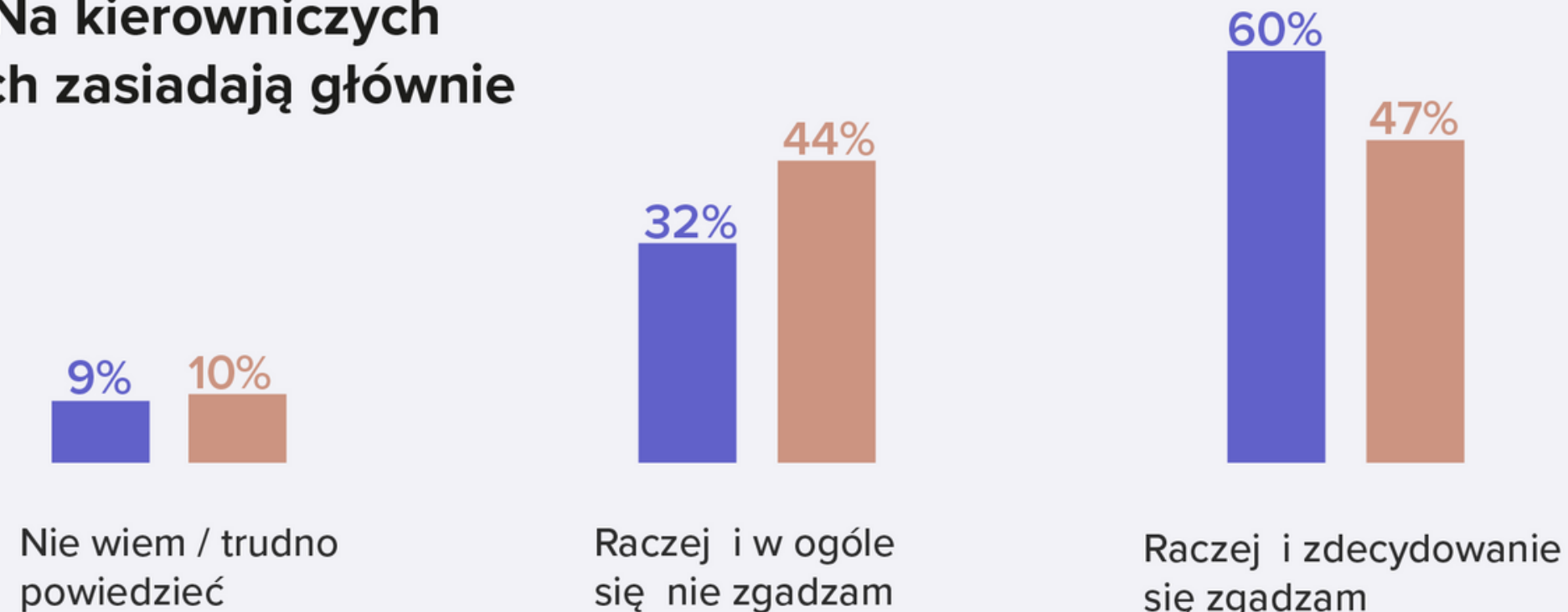
Zawody tzw. kobiece, mają mniejszy prestiż niż tzw. męskie



Wciąż decydują mężczyźni

Na kierowniczych stanowiskach zasiadają głównie mężczyźni

● Kobiety
● Mężczyźni

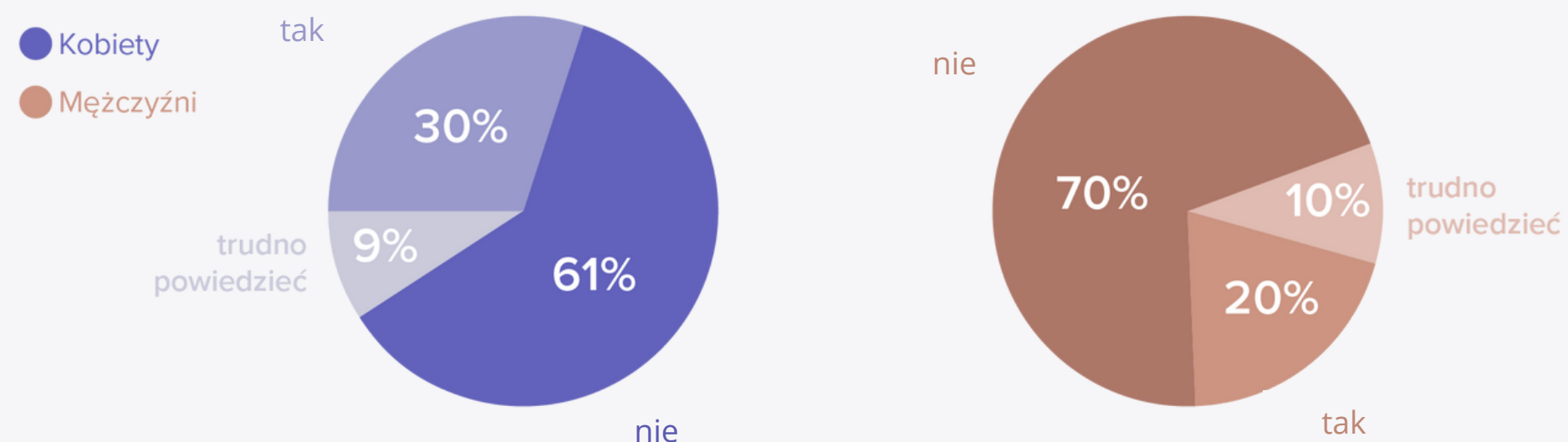


Zawody tzw. kobiece, w których pracuje więcej kobiet, są słabiej opłacane niż tzw. męskie

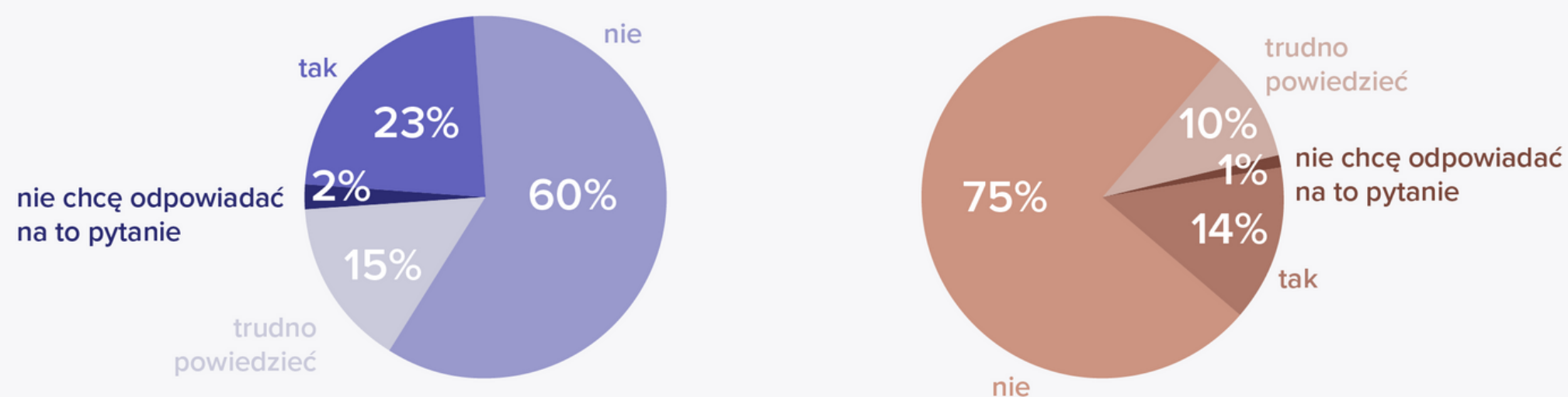


COVID-19

Czy zwiększyła się liczba Twoich obowiązków domowych?



Czy pandemia spowodowała u Ciebie problemy z samopoczuciem psychicznym?



- Pandemia **pogorszyła sytuację kobiet** na rynku pracy głównie z uwagi na **wzrost ilości wykonywanej pracy opiekuńczej**.
- **Ograniczenia w działalności szkół i przedszkoli** zwiększyły zaangażowanie rodziców i były czynnikiem utrudniającym pracę zdalną i godzenie tych ról.
- **Kobiety deklarowały większe obciążenie obowiązkami** (30% wobec 20% mężczyzn) i **problemy z samopoczuciem psychicznym** (23% wobec 14% mężczyzn)
- Mężczyźni zaś **częściej wskazywali na trudność w oddzieleniu czasu pracy od czasu prywatnego** (odpowiednio M 32%). Sugeruje to, że łączenie roli zawodowej i opiekuńczej okazało się większym wysiłkiem dla mężczyzn

Luka dochodów: niższe płace i emerytury



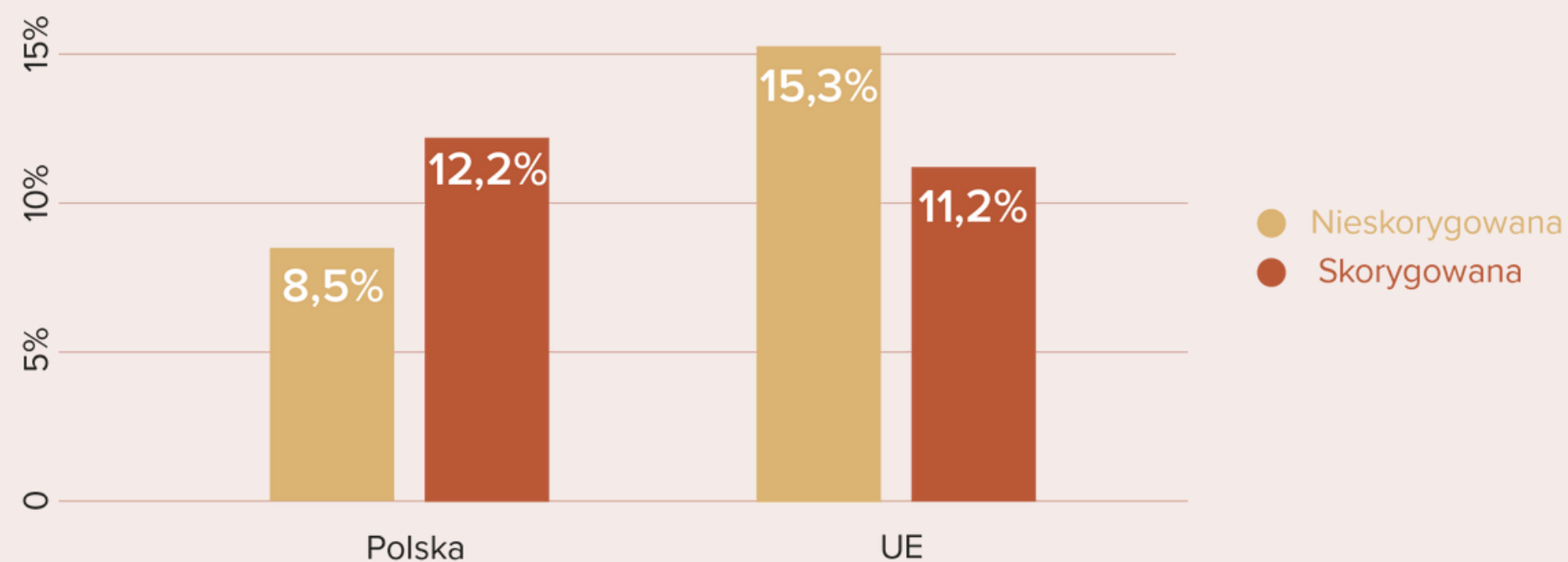
Kobiety w Polsce, podobnie jak w innych krajach, zarabiają mniej od mężczyzn, wykonując tę samą pracę. Jest to niezgodne z Konstytucją RP (art. 33), Kodeksem pracy (rozdział IIa, art. 18) oraz zapisami prawa międzynarodowego, które Polska przyjęła w ramach członkostwa w ONZ (w tym Konwencja CEDAW i konwencje ILO) oraz w Unii Europejskiej. Brak jawności płac i trudności w ocenie luki płacowej powodują, że w polskim społeczeństwie wiedza na ten temat jest znikoma.

Pokazują to wyniki badania SKK na potrzeby niniejszego raportu. Aż 78% pracujących kobiet i mężczyzn nie spotkało się z terminem „luka płacowa”. Osoby z wyższym wykształceniem i z dużych miast częściej znały ten termin (choć i tak 74% nie spotkało się z tym pojęciem).

Nie jesteśmy liderem

Nieskorygowana (surowa) luka płacowa to procentowa różnica między przeciętnym godzinowym wynagrodzeniem pracujących kobiet i mężczyzn, mierzona jako procent wynagrodzenia mężczyzn. Miara ta nie uwzględnia charakterystyk osób zatrudnionych.

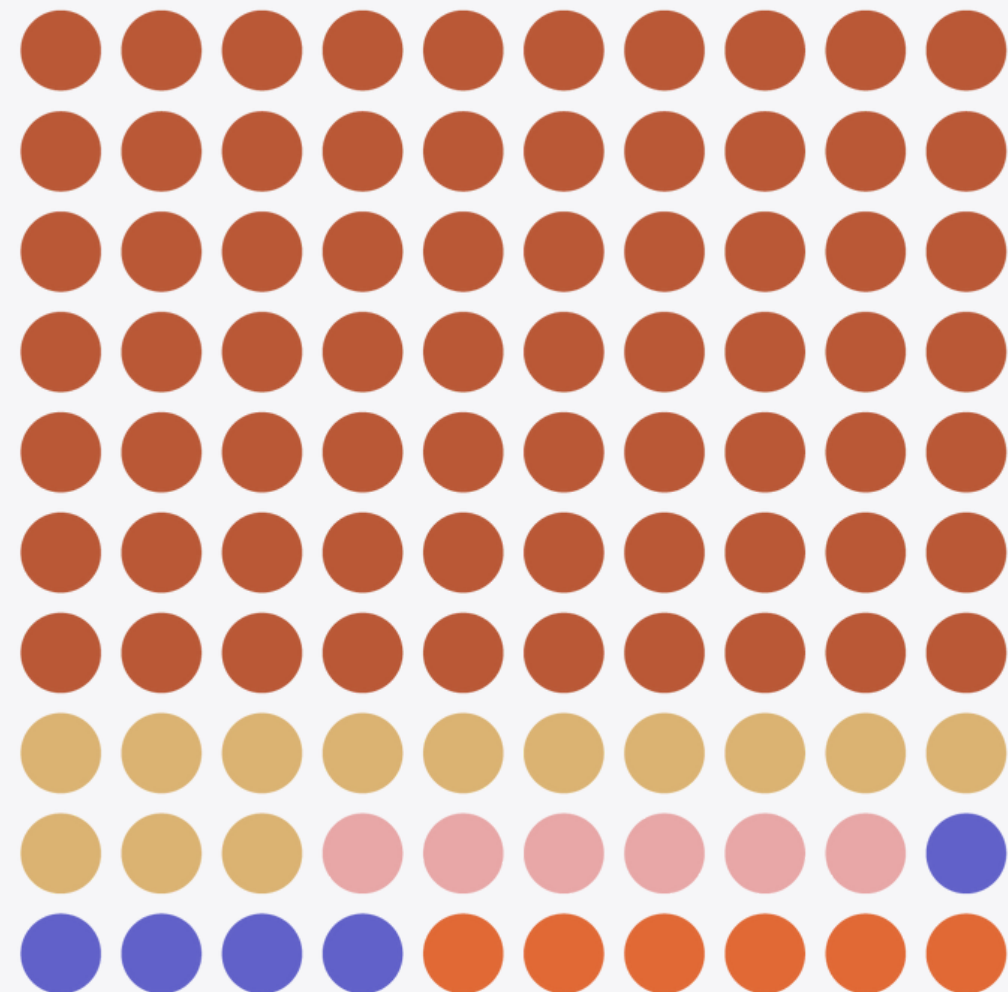
Skorygowana luka płacowa to miara różnic w wynagrodzeniach „podobnych” mężczyzn i kobiet (np. pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy), pracujących w podobnych firmach (np. pod względem sektora własności, branży, wielkości) na podobnych stanowiskach. Skorygowaną lukę płacową szacuje się z wykorzystaniem metod ekonometrycznych.



Różnica w oszacowaniu luki płacowej w Polsce i EU w 2018 r., Eurostat

Nie wiemy

Czy u ciebie w firmie podejmowany jest temat nierówności płac?



70% Nie, nigdy nie było rozmowy na ten temat

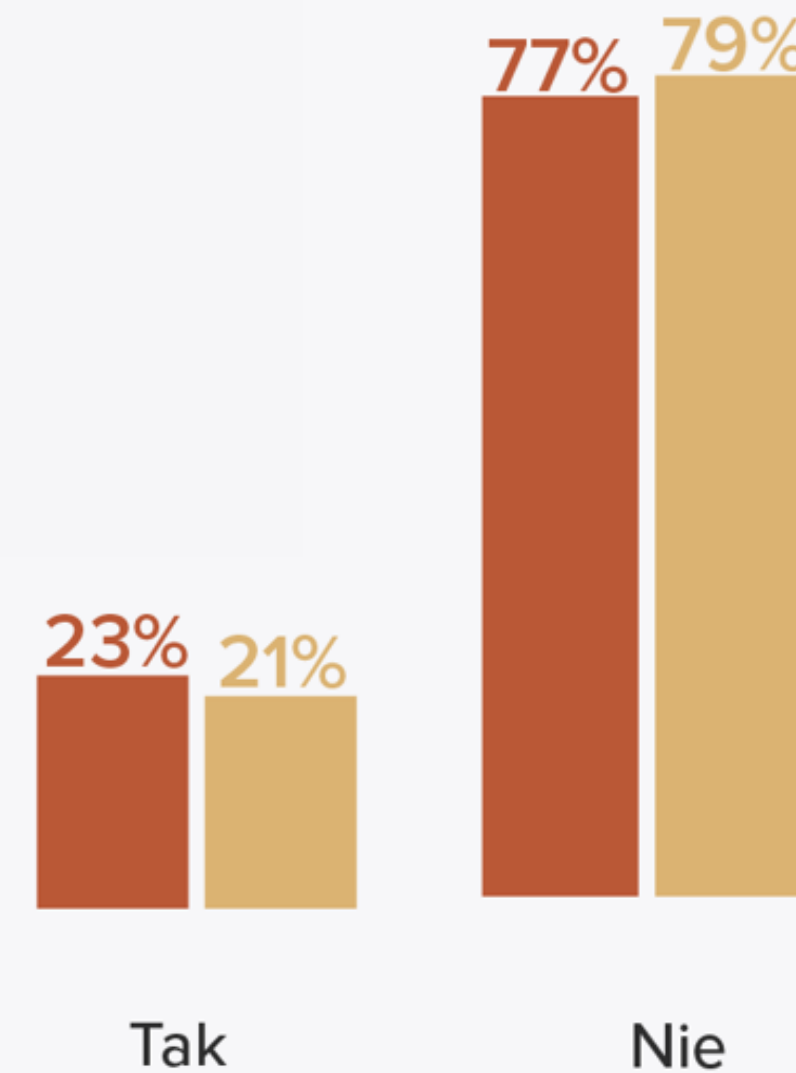
13% Trudno powiedzieć

6% Tak, rozmawia się o tym, ale sytuacja w firmie/instytucji nie wymaga podejmowania dodatkowych działań w kwestii nierówności

5% Tak, rozmawia się o tym i firma/instytucja podjęła działania w kwestii nierówności płac

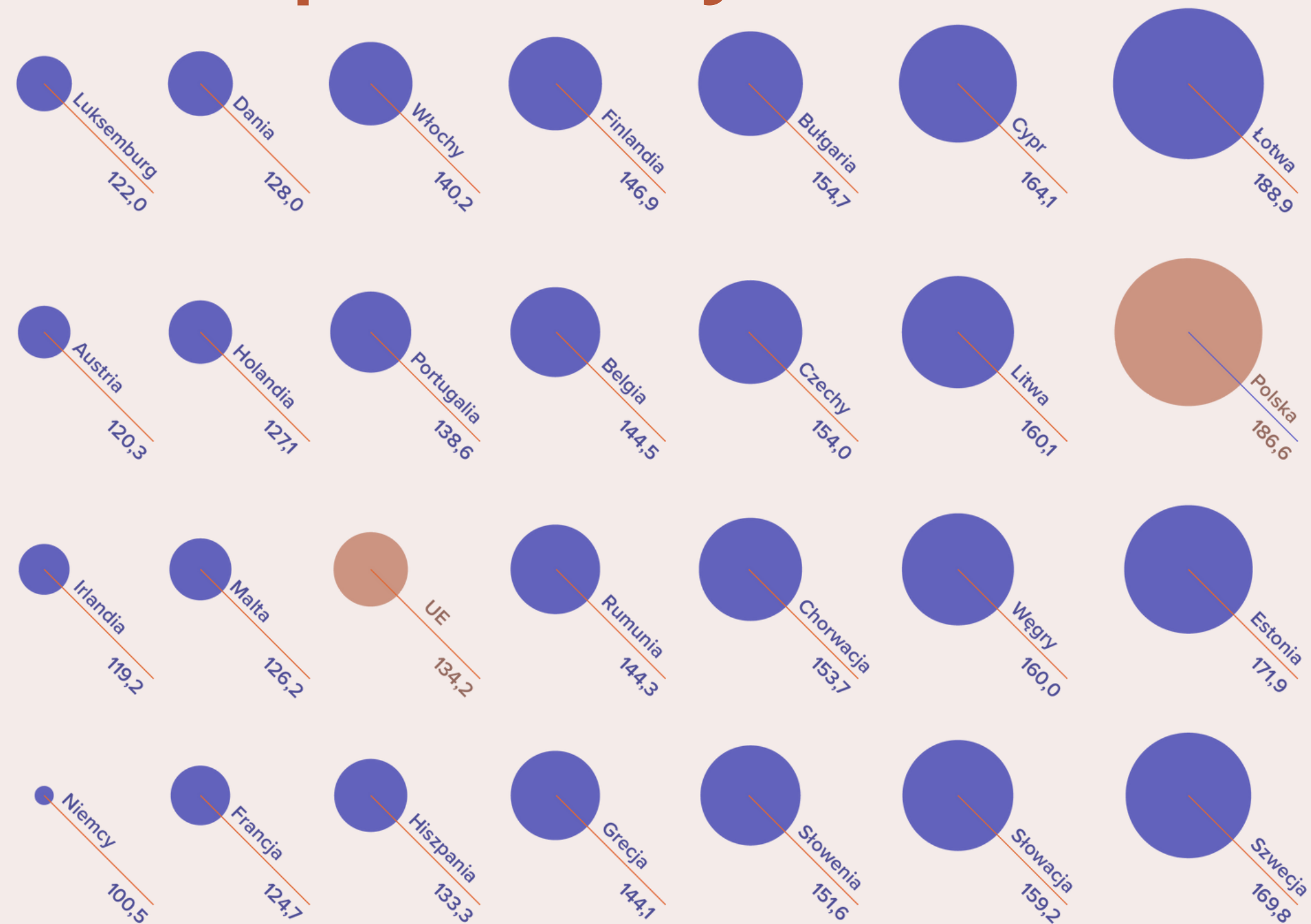
6% Tak, rozmawia się o tym, ale nie ma podejmowanych żadnych dodatkowych działań w kwestii nierówności płac

Czy spotkałaś/eś się wcześniej z terminem „luka płacowa”?



Przyczyny luki

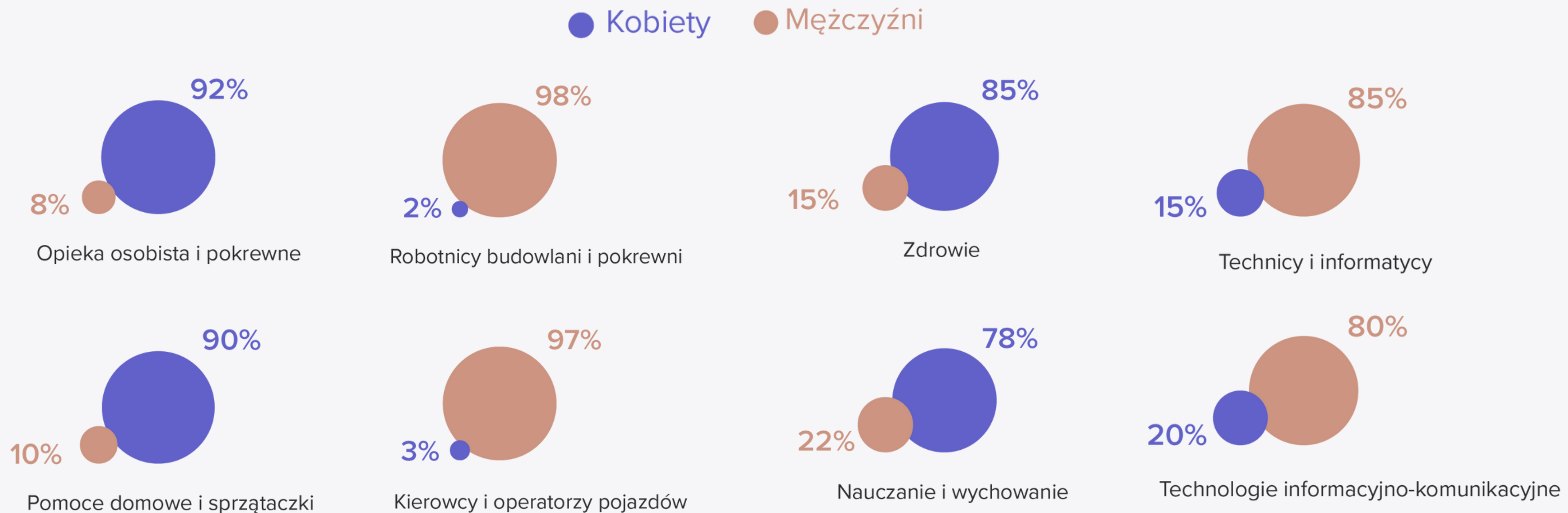
Niedoszacowanie poziomu wykształcenia kobiet



Absolwenci szkół wyższych według poziomu wykształcenia – kobiety na 100 mężczyzn w 2020 roku, Eurostat

Przyczyny luki

Feminizacja i maskulinizacja zawodów



Przyczyny luki

Stanowiska kierownicze

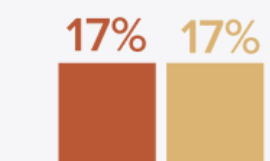
- W polskich firmach właścicielskich i/lub państwowych zdarza się, że **płace są uznaniowe i nie ma procedur monitorowania równości wynagrodzeń.**
- Jeśli właściciel i/lub zatrudniony przez niego zarząd czy kierownictwo mają **negatywne zdanie o pracy kobiet, będą one zarabiały mniej**
- **Mężczyźni** mają wyższe oczekiwania finansowe, „**bardziej się cenią**” niż kobiety.
- Wynagrodzenie na danym stanowisku ma widełki płacowe. **Oczekiwania kobiet często są w ich dolnej**, a mężczyzn – w górnej granicy, co czasem przekłada się na wysokość otrzymanej pensji.
- Kobiety mają **przerwy w zatrudnieniu** ze względu na ciążę i urlopy macierzyńskie / wychowawcze. Mniej są też skłonne do brania nadgodzin, wyjazdów służbowych itd.
- Powoduje to, że ich **doświadczenie zawodowe bywa mniejsze** niż mężczyzn na tym samym stanowisku.

Mężczyźni mniej zauważają

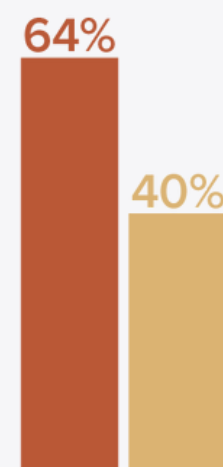
**Problem luki płacowej
został niesłusznie rozdmuchany, nie
ma takiego problemu w Polsce**

● Kobiety

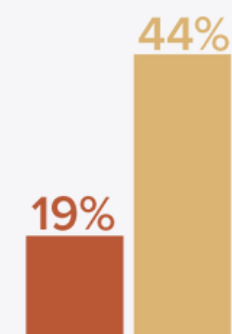
● Mężczyźni



Nie wiem / trudno
powiedzieć

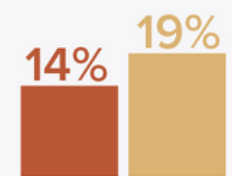


Raczej i w ogóle
się nie zgadzam

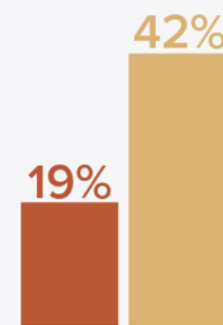


Raczej i zdecydowanie
się zgadzam

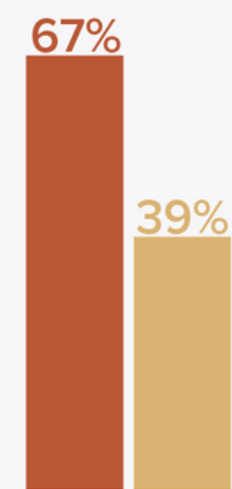
**W Polsce za tę samą pracę kobiety
dostają mniejsze wynagrodzenie od mężczyzn**



Nie wiem / trudno
powiedzieć



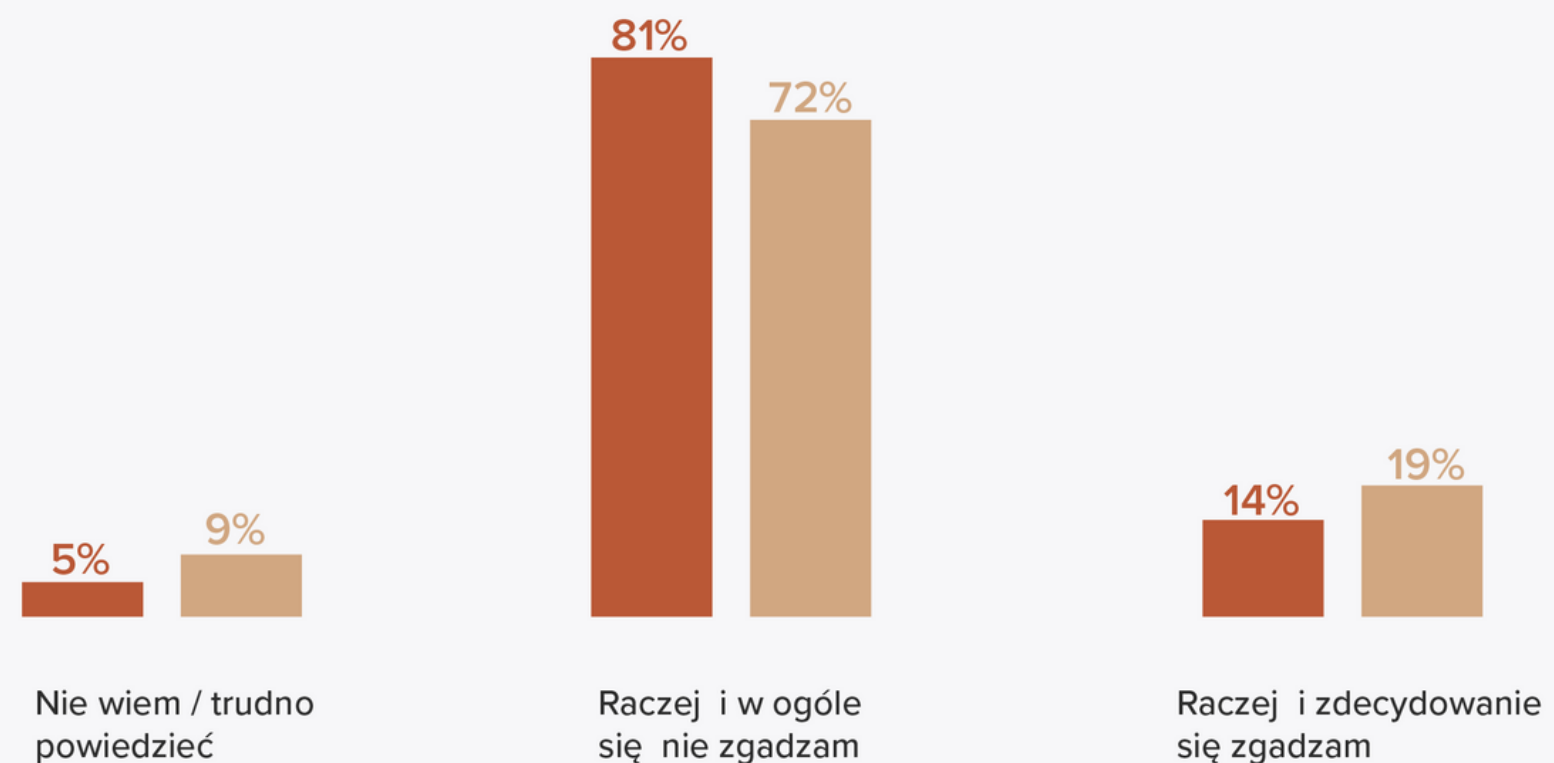
Raczej i w ogóle
się nie zgadzam



Raczej i zdecydowanie
się zgadzam

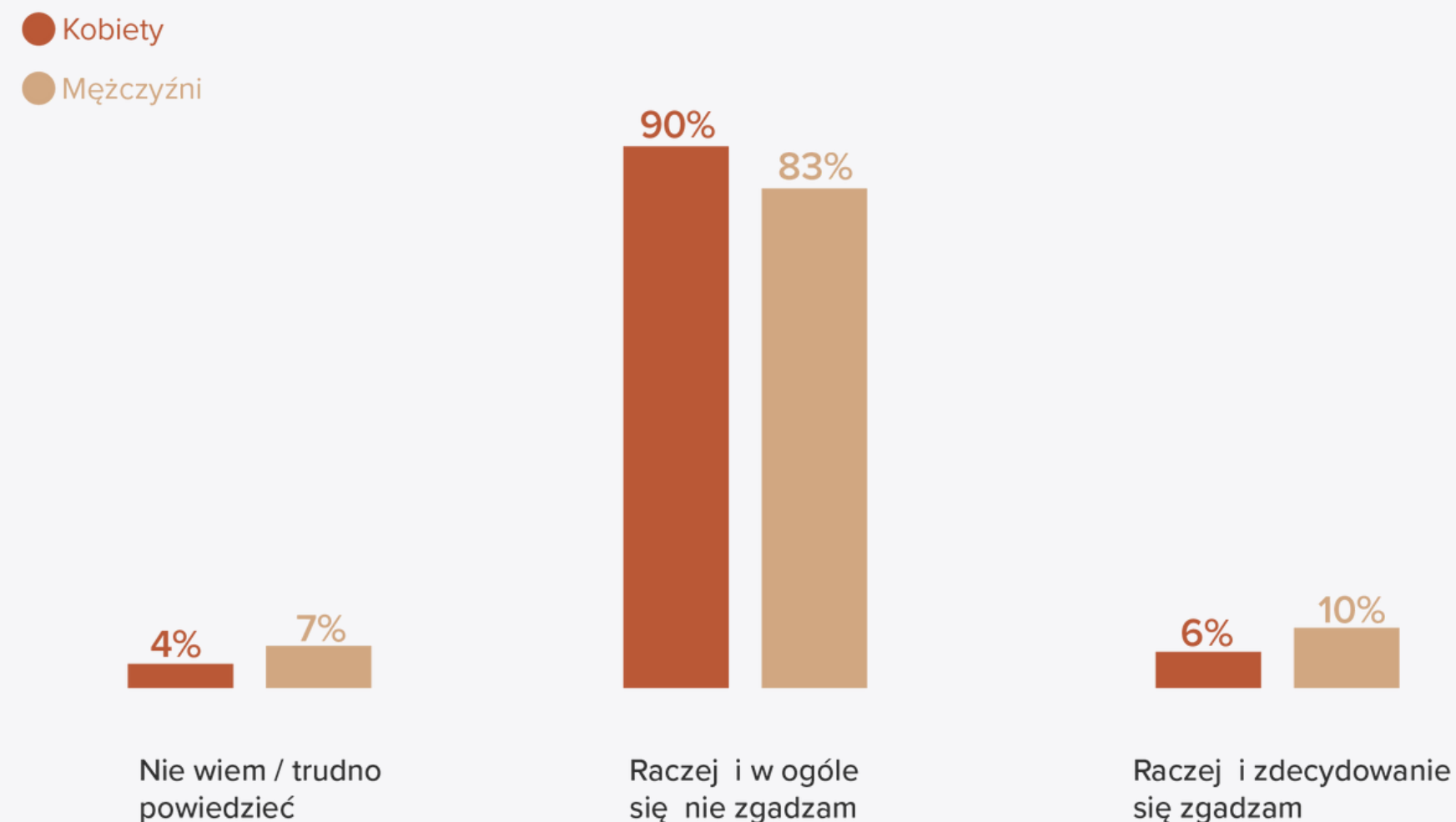
Stereotypy

Kobiety nie angażują się w pracę tak jak mężczyźni ze względu na posiadanie dzieci, więc słabiej zarabiają



Prawie jedna piąta mężczyzn uważa, że kobiety nie angażują się w tym samym stopniu w pracę co mężczyźni (więc mniej zarabiają).

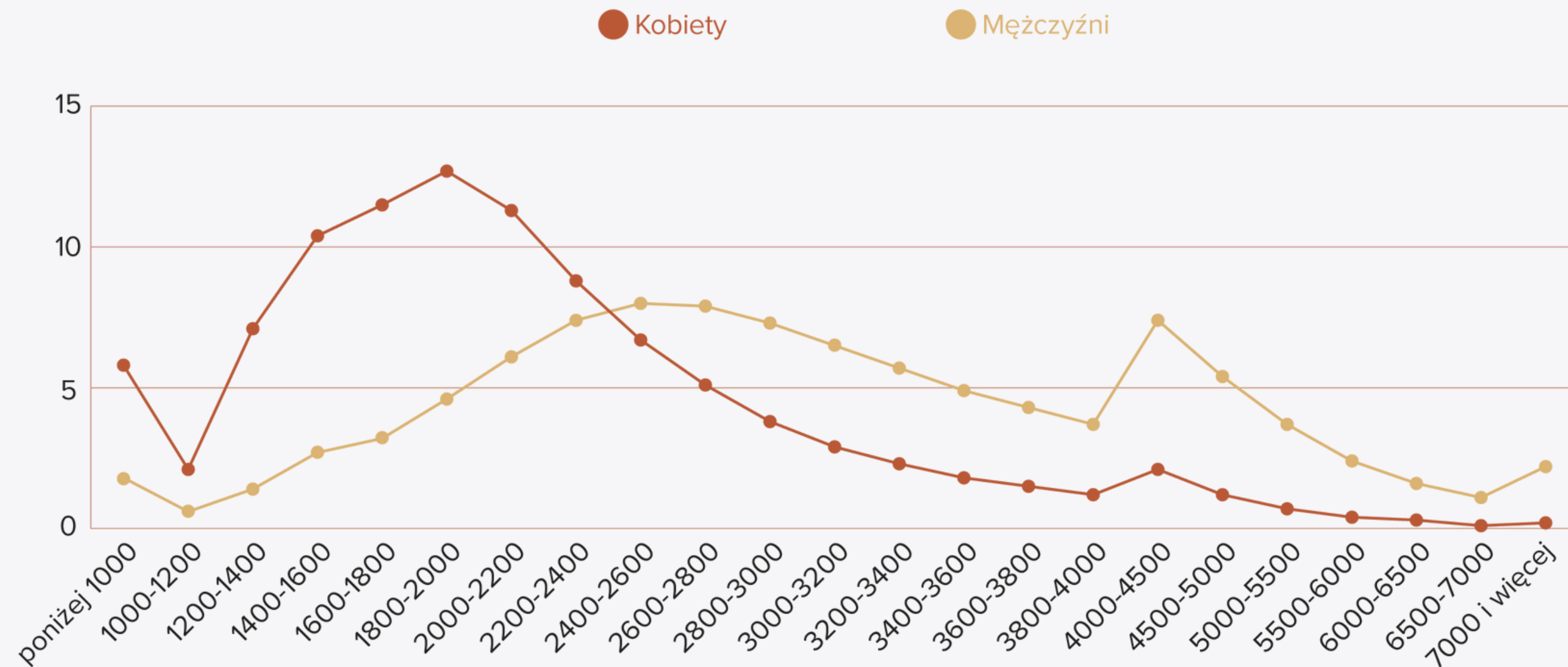
Kobiety są słabiej wykształcone, więc zarabiają gorzej



Co dziesiąty badany mężczyzna uważa, że kobiety gorzej zarabiają ze względu na słabsze wykształcenie.

Konsekwencje luki płacowej

Luka emerytalna



Struktura emerytur według wysokości świadczeń oraz płci w 2021 r., opracowanie A. Wejdner na podstawie ZUS

Polityka równościowa na rynku pracy

Kluczowa jest tu wola polityczna do podjęcia działań równościowych i realizacja konkretnych zadań przez wszystkich interesariuszy – rząd, biznes, organizacje pozarządowe i społeczeństwo

Wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy wymaga nowych rozwiązań w zakresie: łączenia obowiązków praca-dom, odciążenia kobiet od pracy opiekuńczej, zapewnienia równych płac, równych szans na zrobienie kariery i równego udziału w podejmowaniu decyzji.

Ramy dla polityki równościowej stanowią regulacje UE. Trzy nowe dyrektywy UE wskazują kierunki działania i wprowadzają narzędzia realizacji polityki równościowej w obszarach: równowaga praca-dom (urlopy ojcowskie), zwiększenie udziału kobiet w zarządach firm (kwoty) i likwidacja luki płac (ujawnianie poziomu luki płac).

Fasadowy charakter działań rządu

Polityka rządu oparta na tradycyjnym modelu rodziny i gospodarki sprzyja dezaktywizacji zawodowej kobiet i ogranicza ich prawa. Kobiety zachęcane są do pozostania w domu, rodzenia dzieci i pełnienia funkcji opiekuńczych. Służą temu transfery pieniężne (500+), brak wystarczających inwestycji w publiczne żłobki i przedszkola, niski wiek emerytalny i promowanie modelu kariery zawodowej nakierowanej na rodzinę.

Krajowy Program Działania na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, oparty na wartościach i zaleceniach UE, zawiera zapowiedzi m.in. likwidacji luki płacowej wspierania aktywizacji zawodowej kobiet i zwiększenia ich udziału w zarządach firm. **Brakuje konkretnych działań, harmonogramu prac, jak też źródeł finansowania.**



Dyrektywy UE

WORK-LIFE BALANCE

- **elastyczny czas pracy** dla rodziców wychowujących dziecko poniżej 8 r.ż.
- **nieprzenaszalna część urlopu dla rodziców** w ramach urlopu rodzicielskiego, w wymiarze do 9 tygodni dla ojca i dla matki.
- **urlop opiekuńczy**

PAY TRANSPARENCY

- **informacja** o min. wynagrodzeniu lub widełkach płacowych przed procesem rekrutacyjnym
- **prawo pracowników_czek do informacji o średnim poziomie wynagrodzeń** za taką samą pracę lub pracę o równorzędnej wartości
- **Wzmocnienie skuteczności** dochodzenia praw

PARYTETY W BIZNESIE

- co najmniej **40% stanowisk w radach nadzorczych**
- **33% wszystkich stanowisk kierowniczych** (zarządy i rady nadzorcze) w spółkach giełdowych

Polityka równych płac Islandii

- regulacje obejmują około **80 proc. osób aktywnych zawodowo**.
- narzędziem do wdrażania regulacji jest **Standard Zarządzania Równymi Płacami oraz Certyfikat równości wynagrodzeń**
- **instytucje państwowe** zobowiązane są do posiadania certyfikatu od 2019 r., a od 2020 r. również **firmy**
- **audyt obejmuje całość wynagrodzeń** pracowników, w tym dodatki do podstawowej płacy, premie oraz uprawnienia emerytalne
- **grzywna** za brak dostosowania się do przepisów naliczana jest codziennie do daty uzyskania certyfikatu.



Organizacje kobiece: szerszy kontekst

Zakres tych działań ilustrują **postulaty XIV Kongresu Kobiet (2022)**, gdzie obok **równości płac i wprowadzenia parytetów** w zarządach spółek, kobiety domagają się:

- **instytucjonalnych gwarancji równości** (powołania ministry ds. równego traktowania w każdy województwie z odrębnym budżetem),
- **„suwaka”** na listach wyborczych
- **parytetów** we władzach wykonawczych (zwłaszcza w rządzie),
- **pełni praw reprodukcyjnych** (w tym m.in. refundowanej antykoncepcji, in vitro, edukacji seksualnej w szkołach),
- **podniesienia świadczeń opiekuńczych** i uznania prawa do pracy dla osób zajmujących się dziećmi z niepełnosprawnością,
- **ochrony przed przemocą domowa** i molestowaniem w sferze publicznej,
- **nowoczesnej, równościowej edukacji**, która zrównoważy patriarchalna wizje historii przez **herstorię** a także prawa do zawierania małżeństw dla wszystkich dorosłych osób, niezależnie od ich płci i orientacji seksualnej
- radykalnej **zmiany podejścia do środowiska**



USTAWA
W SPRAWIE OGRANICZANIA
RÓŻNICY W WYNAGRODZENIACH
Kobiet I MĘŻCZYŹN
(projekt)

Biznes jako lider zmian

Dobre praktyki firm oraz ankieta ewaluacyjna polityk równych płac:

1. **Mechanizmy wspierające równość płci** (zasady, strategie narzędzia, struktury, programy wspierające karierę kobiet, szkolenia)
2. **Rekrutacja i kariera (podawanie widełek, przejrzyste zasady awansu)**
3. **Równość płac** (standaryzacja stanowisk, analiza punktów krytycznych i regularny audyt)



Dobre praktyki firm

Stworzenie struktur

Dotyczy to m.in. powołania koordynatora/ki ds. równego traktowania, do których zadań mogą należeć m.in. opracowywanie polityk firmy wzmacniających różnorodność w miejscu pracy, organizacja szkoleń i programów wspierających różnorodność, ochrona grup mniejszościowych.

- *Menedżer_ka ds. Zarządzania Różnorodnością i Włączeniem, Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej.* **BNP Paribas, Żabka Polska**
- *Lider_ka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności oraz Sieć Różnorodności – grupa pracowników i pracowniczek zaangażowanych w inicjatywy z zakresu różnorodności i włączania.* **IKEA**
- *Komitet ds. Równości Płci i Różnorodności.* **Orange Polska**
- *DI&E Expert; D&I Champions – grupa pracowników i pracowniczek wspierających swoimi działaniami budowanie środowiska pracy sprzyjającego inkluzji.* **Allegro**

Przejrzyste zasady awansu

- *Osoba, która ubiega się o awans, może sprawdzić, jakie widełki towarzyszą stanowisku, na które aspiruje.* **Orange Polska**
- *Każde zatrudnienie, zmiana wynagrodzenia i awans są weryfikowane i akceptowane przez Biuro Polityki Wynagrodzeń, aby zwiększyć spójność płacową i uniknąć ryzyka nierównego traktowania.* **PKP Energetyka, BNP Paribas**
- *Nasze procesy rekrutacji i awansów sprzyjają różnorodności i równym szansom, wskutek czego udział kobiet na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólny udział kobiet wśród osób zatrudnionych (54% kobiet menedżerek / 58% kobiet wśród ogółu pracujących).* **IKEA**

Analiza punktów krytycznych

Opis: Punkty krytyczne to momenty, w których luka płacowa się pogłębia, takie jak wejście do organizacji czy podjęcie ról opiekuńczych.

- *Analizujemy punkty krytyczne w firmie i podejmujemy inicjatywy, żeby im przeciwdziałać.* **BNP Paribas, IKEA, Żabka Polska**

Ankieta ewaluacyjna równe płace

Pozwala na **własną ocenę działań prowadzonych w wymienionych trzech obszarach**. Ankieta zawiera punktację, która informuje, w jakim miejscu znajduje się firma, jeśli chodzi o politykę równości.

Maksymalnie można zdobyć 60 punktów. Wyniki w granicach 0–14 punktów wskazują, że firma jest **na początku wdrażania** polityki równości, wynik w granicach 15–44 punkty – że jest **na dobrej drodze**, a wynik w granicach 45–60 punktów oznacza, że **może stanowić dobry przykład** dla innych. Ankieta udostępniona jest nieodpłatnie wszystkim zainteresowanym. Jednocześnie chcemy podkreślić, że ma ona charakter pilotażowy.

Ankieta ewaluacyjna równo płace

Mechanizmy wspierające równość płci

Czy w twojej organizacji	TAK (2 pkt)	W TRAKCIE (1 pkt)	NIE (0 pkt)
Przyjęcie strategii, zasad i narzędzi polityki równości na poziomie firmy			
wyznaczono cel ograniczania luki płacowej?			
przyjęto politykę równości uwzględniającą specyfikę firmy?			
polityka równości dotyczy całej organizacji?			
stosowana polityka równości jest promowana oraz znana pracownikom i pracowniczkom?			
Stworzenie struktur, zasad i narzędzi instytucjonalnych			
powołano stanowisko i/lub grupę, komitet odpowiedzialne za różnorodność i równe traktowanie w firmie?			
osoba lub grupa odpowiadająca za różnorodność ma swój własny budżet?			
istnieje formalna ścieżka raportowania do zarządu organizacji tematów związanych z różnorodnością i równym traktowaniem w firmie?			
w zarządzie lub/i radach nadzorczych jest co najmniej 30% kobiet?			
jest stosowany elastyczny czas pracy?			

Dziękujemy za współpracę

allegro



BNP PARIBAS



PKP ENERGETYKA

zabka