

RÓWNOŚĆ PRAW KOBIET I MĘŻCZYŹN REGION POMORSKI

GDAŃSK MAJ 2019

Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów

BADANIE

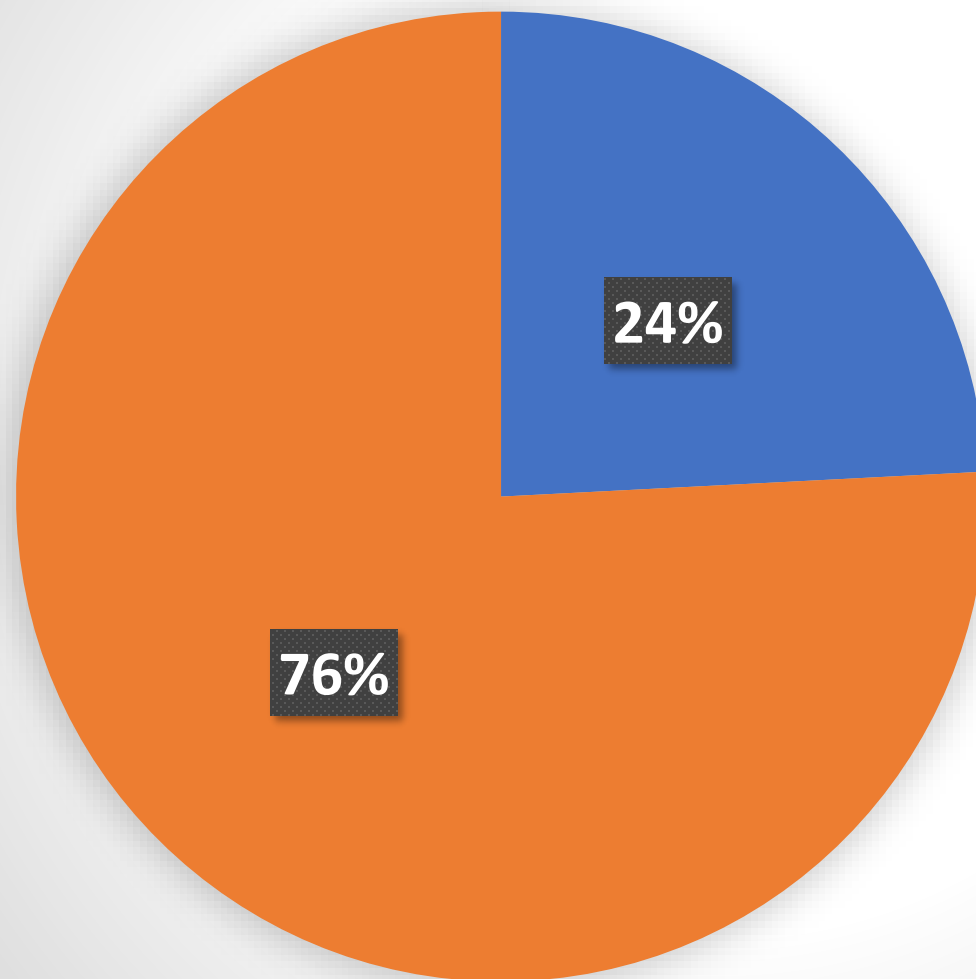


W I kwartale 2019 roku GfKM przeprowadziła **ankietę wśród 297** uczestników Programu MBA. Ankieta była dedykowana dla potrzeb prac WRDS.

**244 ankiet ważnych,
prawidłowo wypełnionych.**

53 ankiety nieważne.

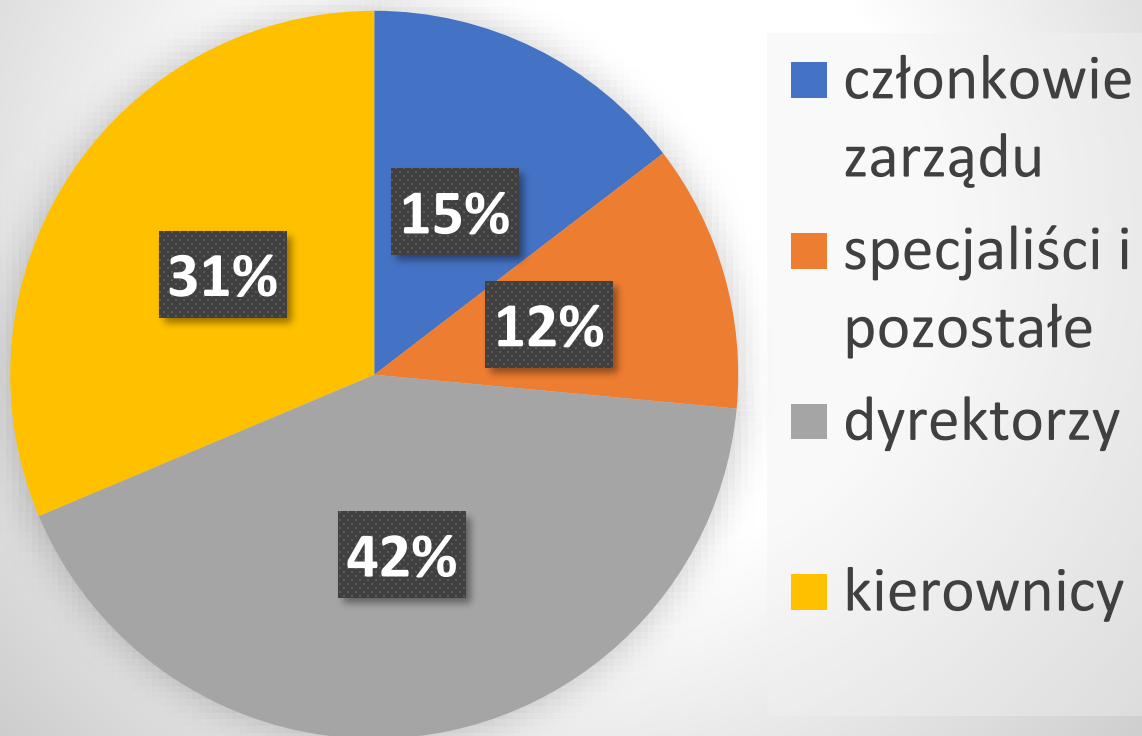
Uczestnicy Programu MBA według płci



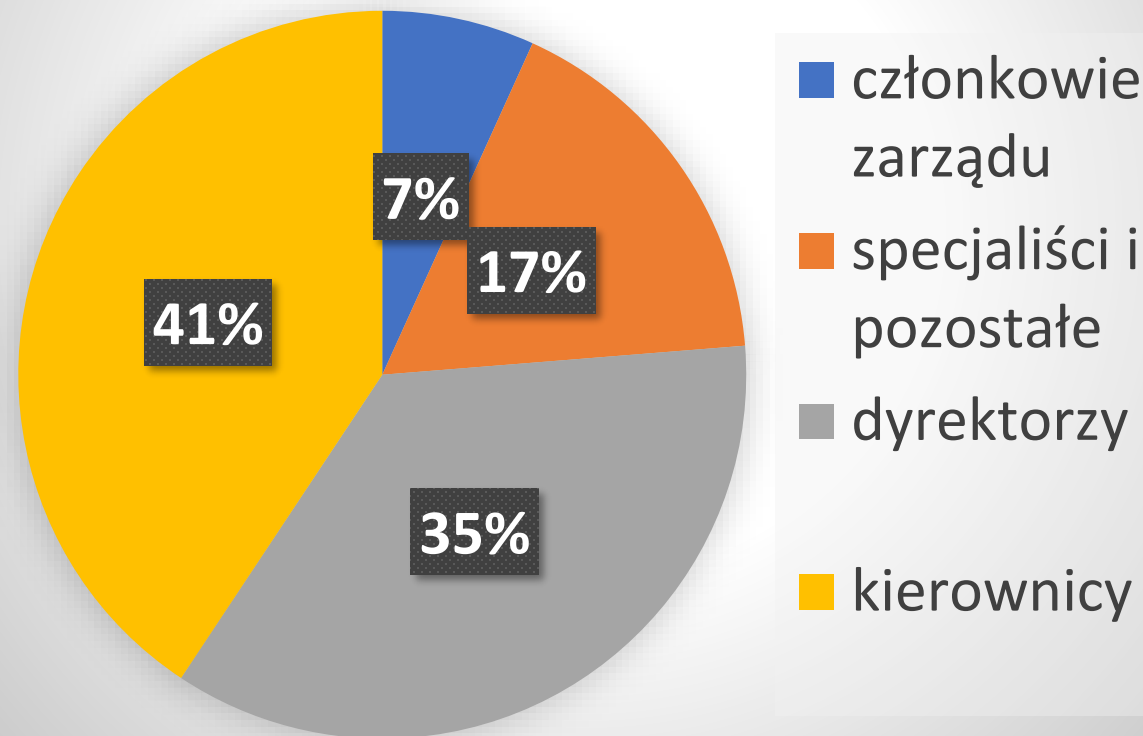
■ kobiety

■ mężczyźni

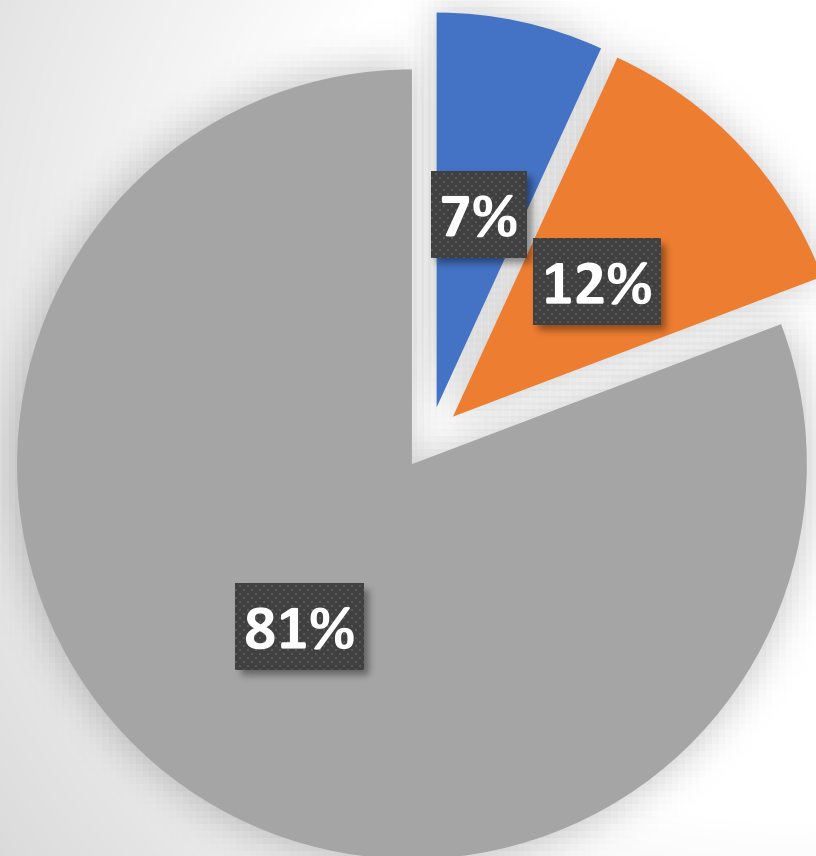
Mężczyźni uczestniczący w Programie MBA według stanowisk



Kobiety uczestniczące w Programie MBA według stanowisk

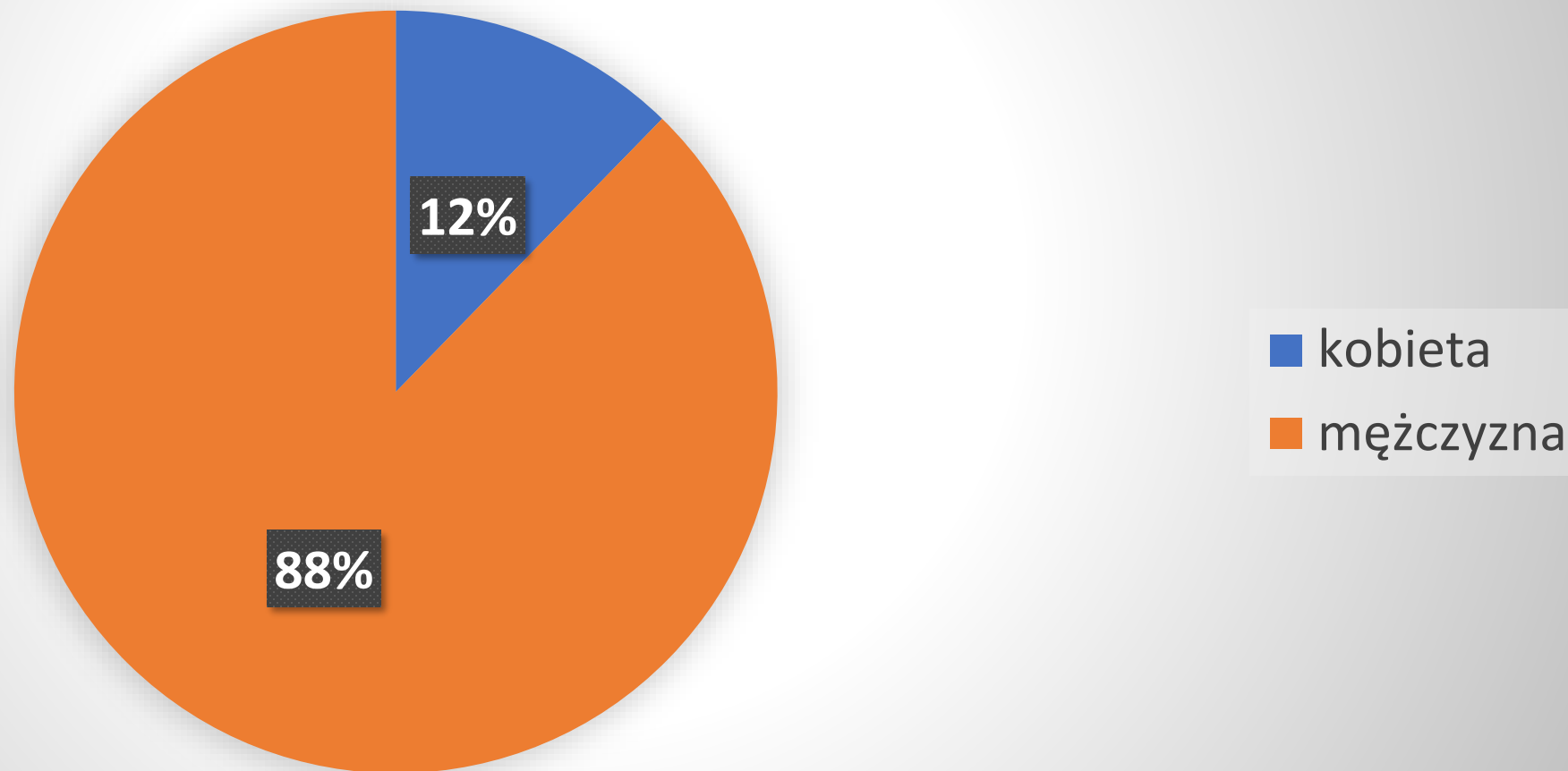


Przełożeni uczestników Programu MBA według płci

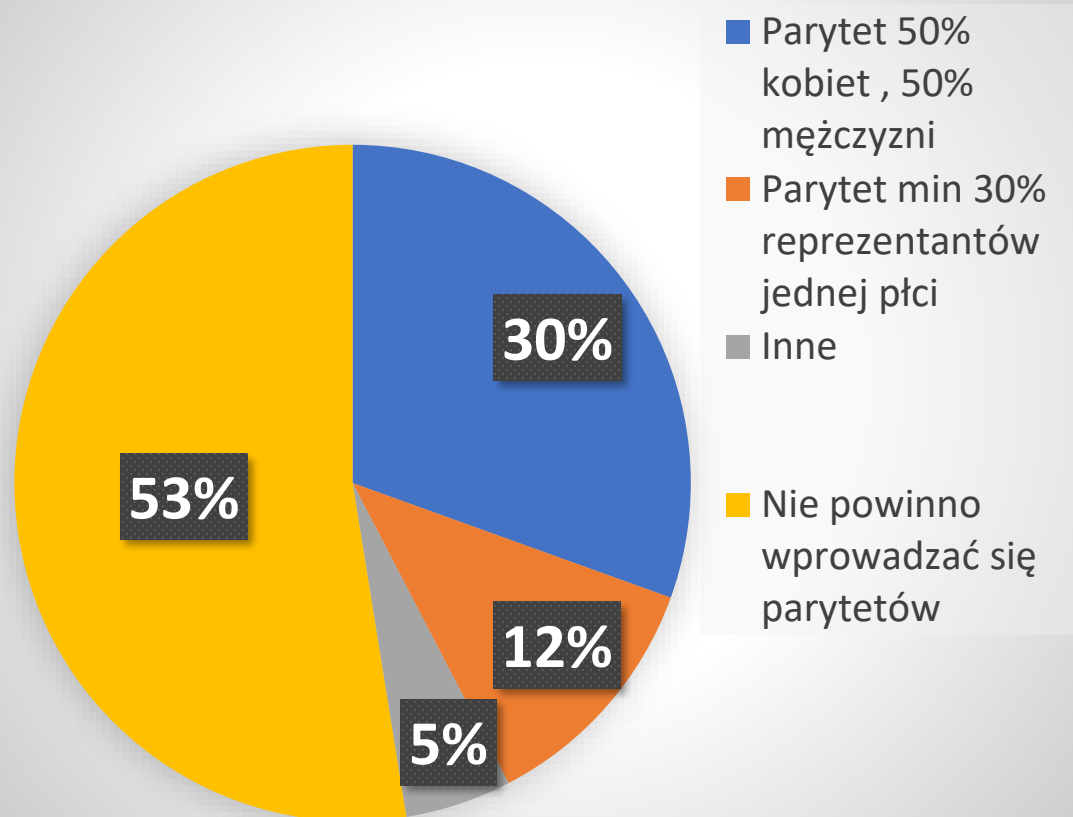


- brak przełożonego
- przełożony - kobieta
- przełożony - mężczyzna

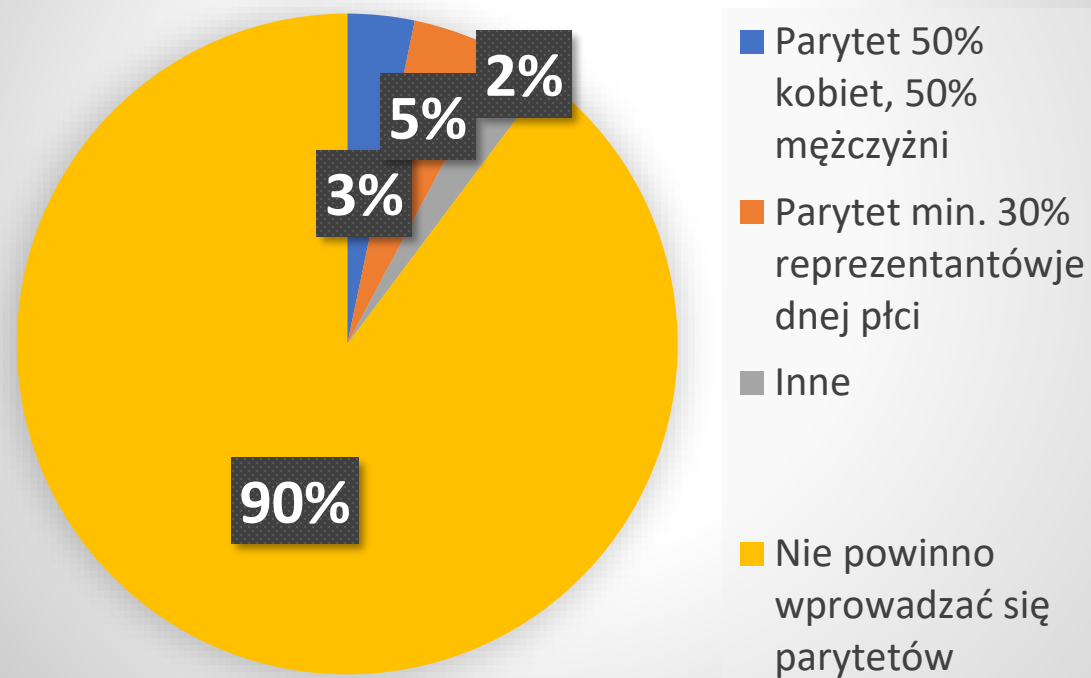
Szefowie firm uczestników Programu MBA według płci



Stanowisko kobiet w sprawie parytetu

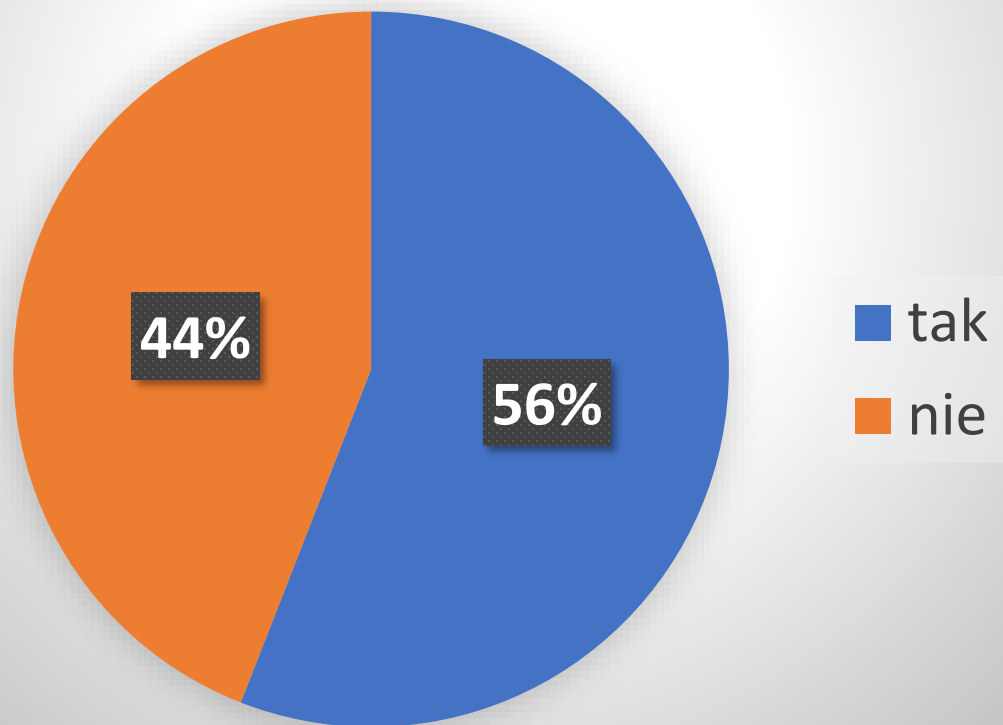


Stanowisko mężczyzn w sprawie parytetu



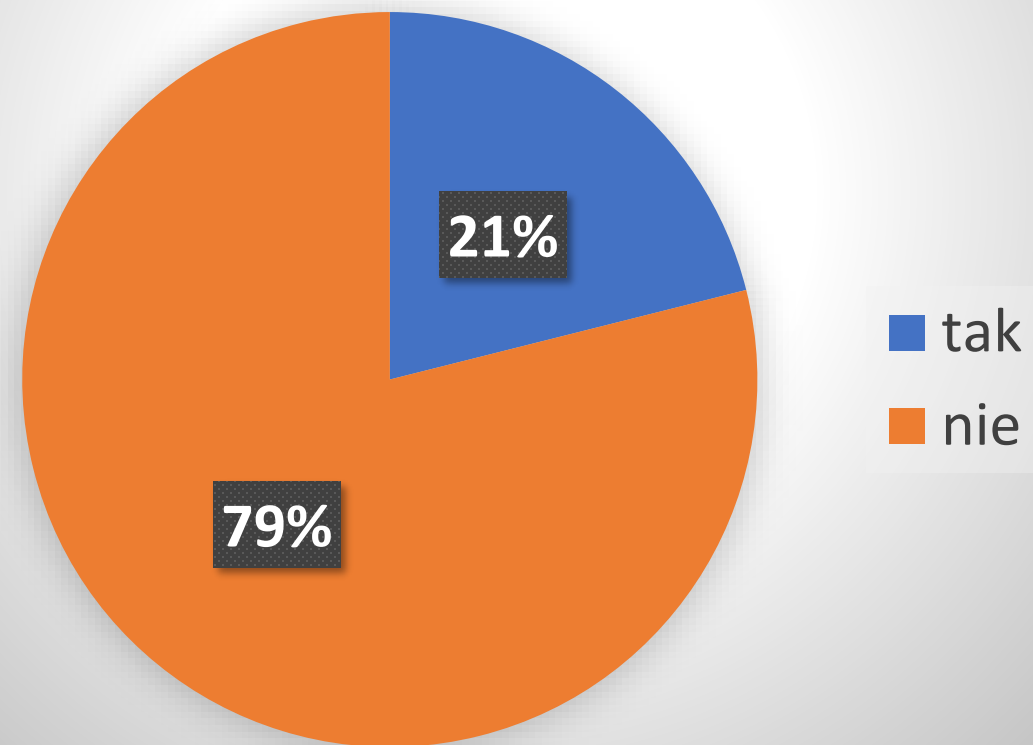
**KOBIETY - czy byłaś świadkiem sytuacji
gdy o awansie zaważyła płeć kandydata?
56% kobiet było świadkiem takiej
sytuacji.**

**W każdej z sytuacji do awansu wskazano
mężczyznę (100%).**

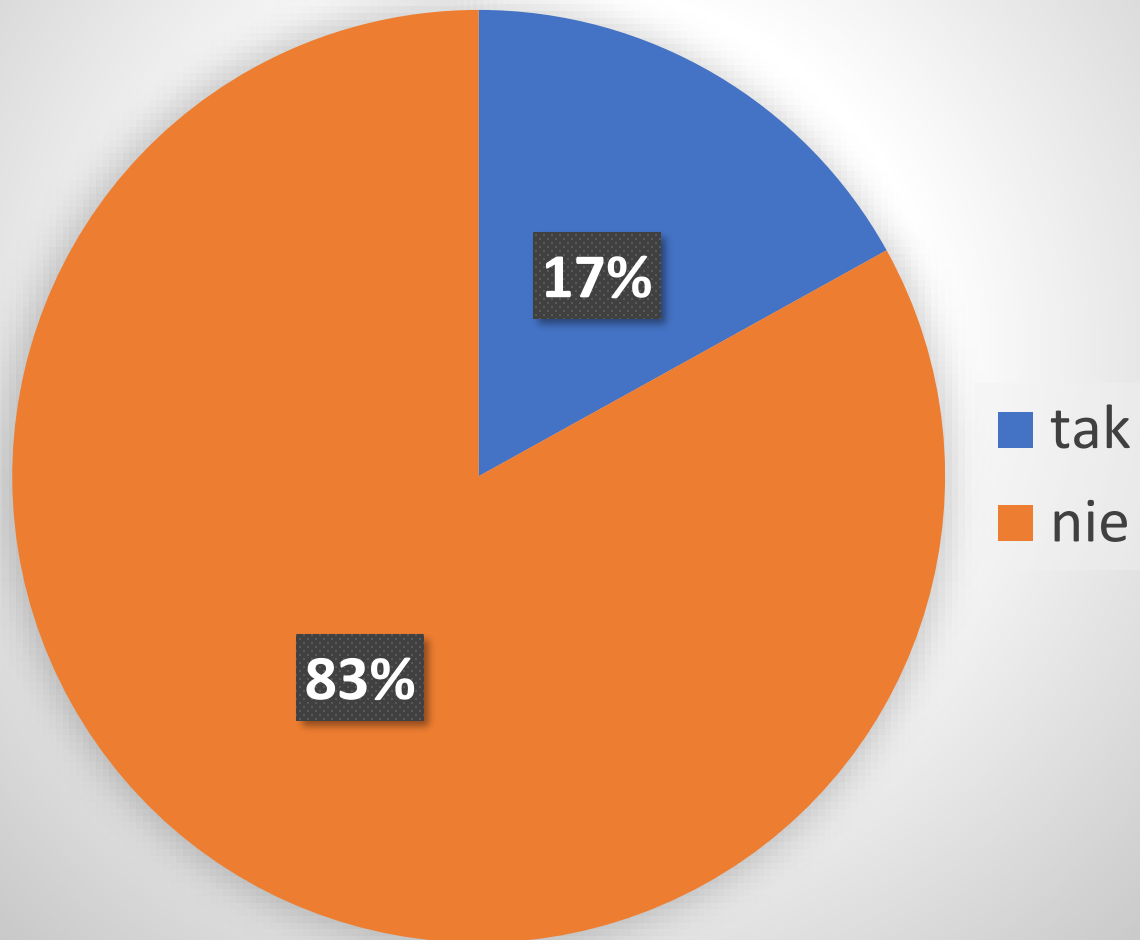


**MĘŻCZYŹNI - czy byłeś świadkiem sytuacji
gdy o awansie zaważyła płeć kandydata?
21% mężczyzn zaobserwowało taką sytuację.**

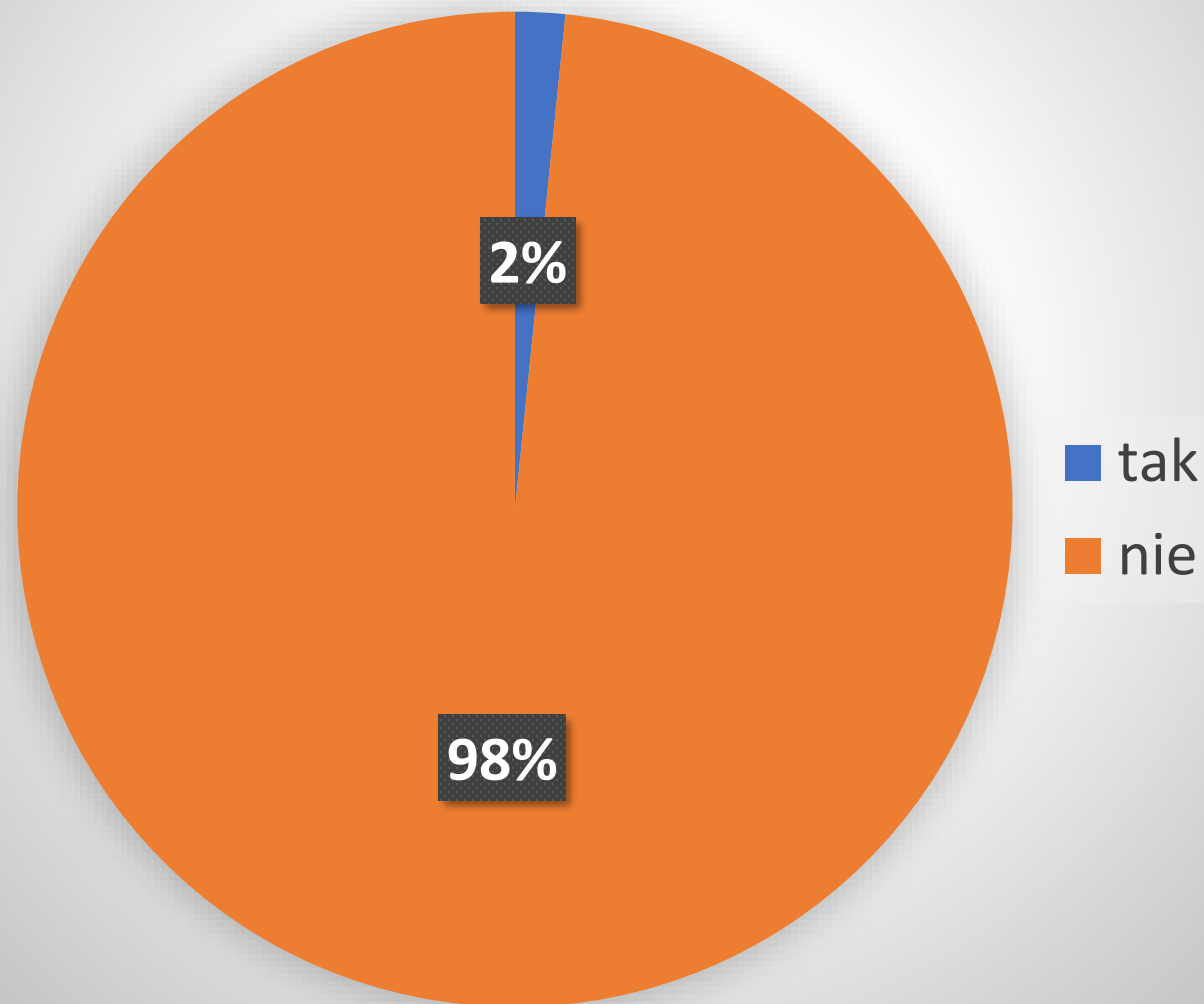
**W 56% sytuacji do awansu ze względu na
płeć wskazano mężczyzn, w 44% sytuacji
awans ze względu na płeć otrzymały kobiety.**



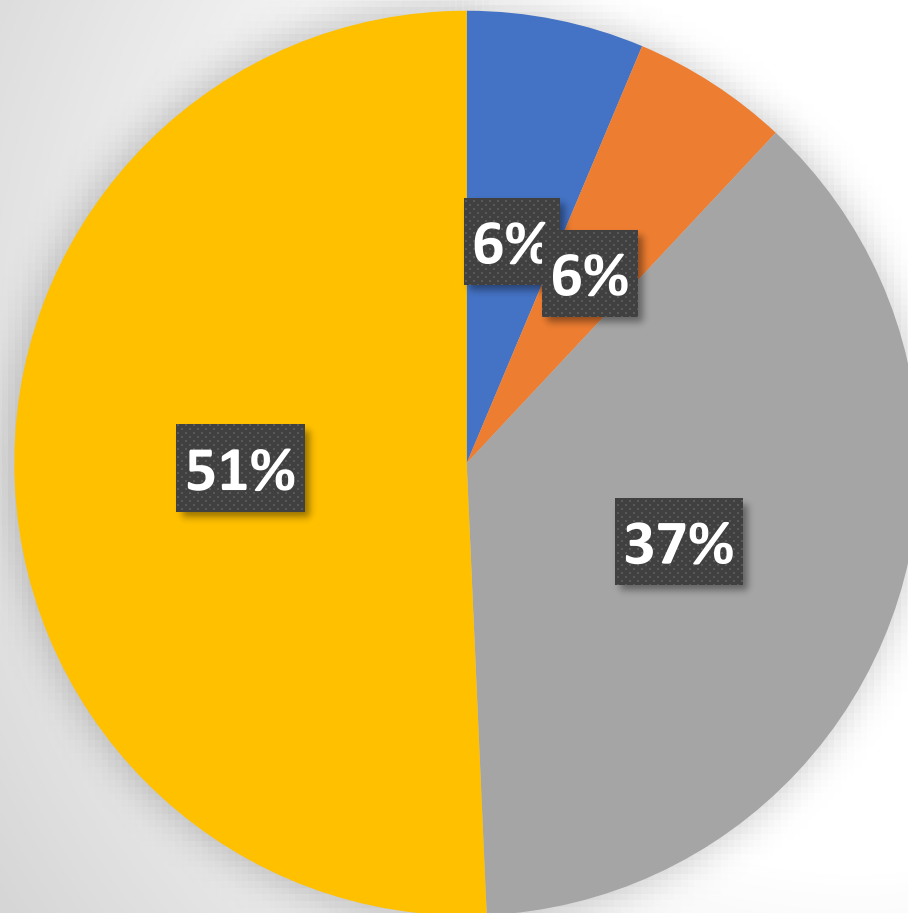
**KOBIETY - czy zdarzyło Ci się
być pominiętą w awansie
z uwagi na płeć**



**MĘŻCZYŹNI - czy zdarzyło Ci się
być pominiętym w awansie
z uwagi na płeć**



WYNAGRODZENIA osób różnych płci na podobnych stanowiskach - odpowiedzi uczestników ankiety



- osoby innej płci na tym samym stanowisku zarabiają mniej
- osoby innej płci na tym samym stanowisku zarabiają więcej
- nie mam wiedzy ile zarabiają osoby na podobnych stanowiskach
- osoby innej płci zarabiają podobnie na tych samych stanowiskach

PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANKIETY

gfk^m

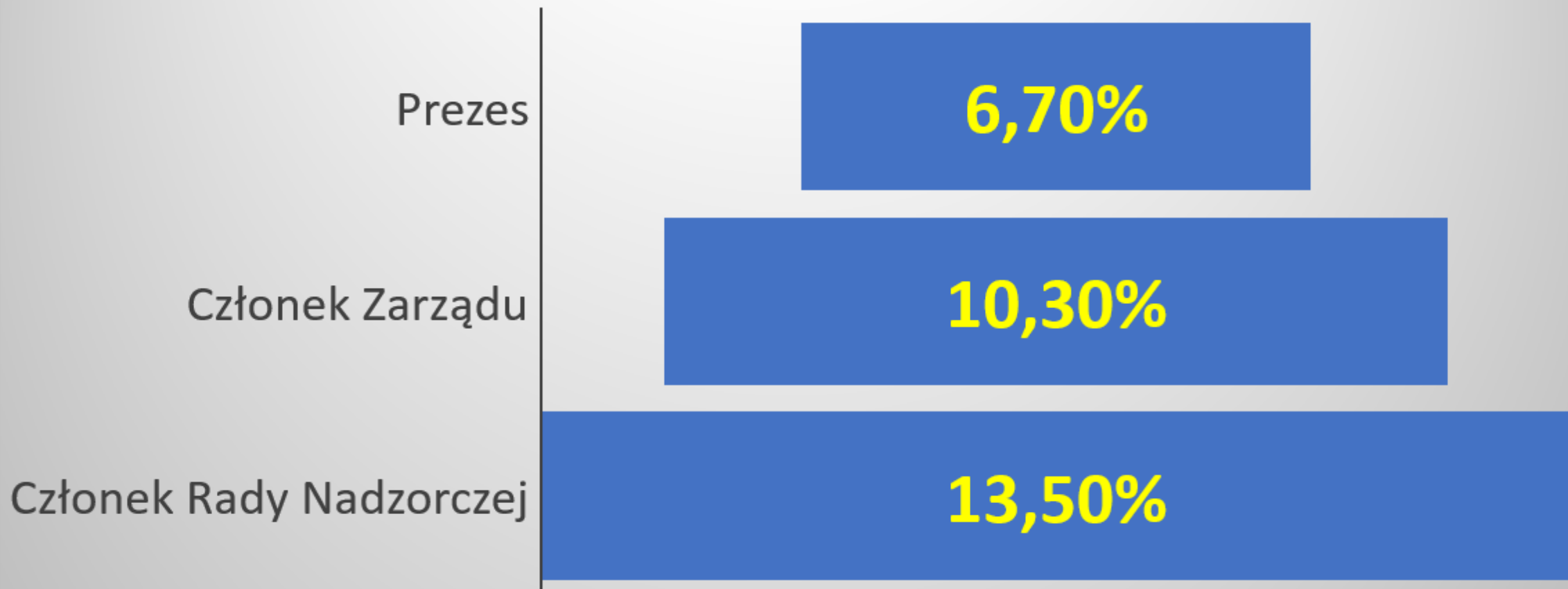
- Niski procentowy udział kobiet wśród osób na kierowniczych stanowiskach.
- Uczestnicy MBA w strukturze płci odzwierciedlają niski udział kobiet wśród najwyższych stanowisk w biznesie.
- Odczucia kobiet i mężczyzn dotyczące równego traktowania w zakresie awansu wskazują na brak równego traktowania z uwagi na płeć.
- Odmienne z uwagi na płeć oczekiwania dotyczące regulacji w postaci parytetu – kobiety oczekują wsparcia administracyjnego (opinie na temat awansu).
- Występuje zjawisko nierówności w obszarze płacowym m.in. Z uwagi na płeć oraz braku transparentności w obszarze płacowym.
- Badania własne GFKM potwierdzają sytuację dotyczącą niskiego wykorzystania potencjału kobiet w biznesie nie znajdującego odzwierciedlenia w wykształceniu kobiet w Polsce, w liczebności Polek oraz w wykorzystaniu potencjału kobiet podobnie jak np. w ngo.

KOBIETY WE WŁADZACH SPÓŁEK
I ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH
W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

WYNAGRODZENIA KOBIET NA KIEROWNICZYCH STANOWISKACH

KOBIETY WE WŁADZACH SPÓŁEK - WOJEWÓDZTWO POMORSKIE 2017r.

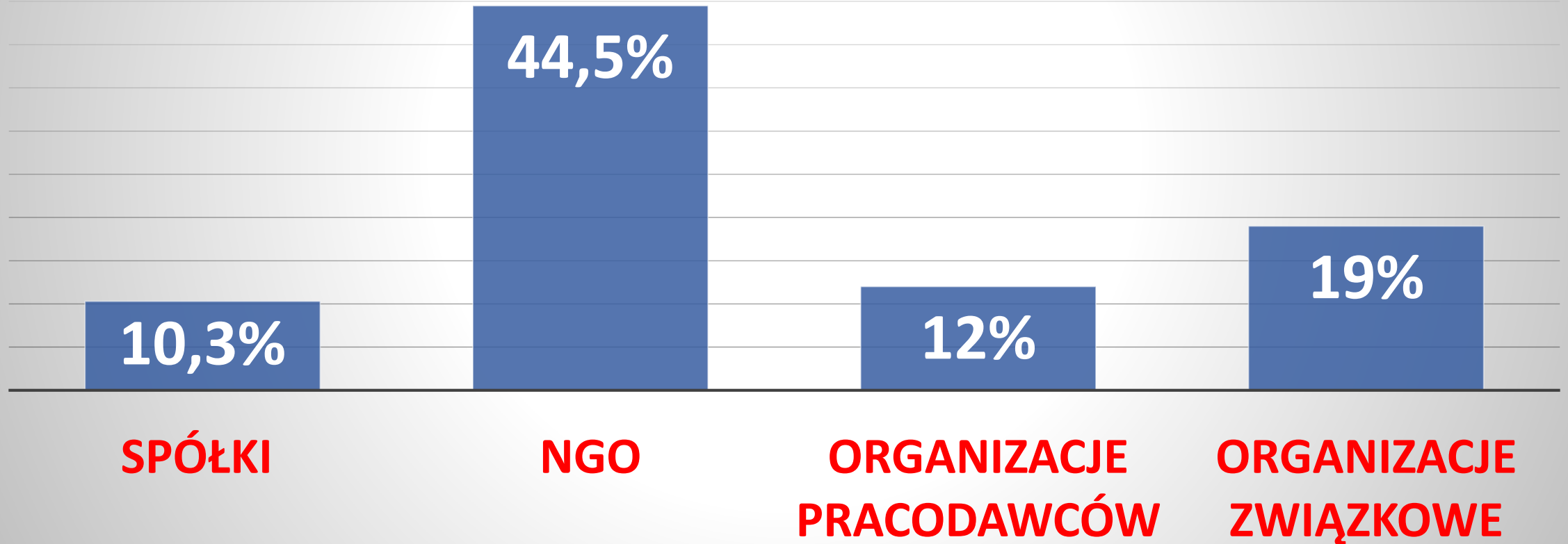
wg. Raport -kobiety na pomorskim rynku pracy - wybrane aspekty, opracowanie Stowarzyszenie WAGA, dr Barbara Kijewska na zlecenie Wydziału Rozwoju Społecznego
w Gdańsku



KOBIETY W ZARZĄDACH

województwo pomorskie – średni udział

wg. „Raport -kobiety na pomorskim rynku pracy - wybrane aspekty”, opracowanie Stowarzyszenie WAGA, dr Barbara Kijewska na zlecenie Wydziału Rozwoju Społecznego w Gdańsku, wg Raportu z badań III sek



Wynagrodzenia - województwo pomorskie kobiety – mężczyźni

(dane GUS (2016) oraz według „Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty RAPORT” przygotowany na zlecenie Wydziału Rozwoju Społecznego Urzędu Miasta Gdańska opracowany przez Stowarzyszenie WAGA, dr Barbarę Kijewską)

15,5 % – tyle średnio mniej zarabiają kobiety od mężczyzn (693,74 zł).

17,5% – tyle średnio mniej zarabiają kobiety od mężczyzn w sektorze prywatnym (769,94 zł).

6450 zł – średnie wynagrodzenie kobiety z 6 – 8 letnim stażem pracy na stanowisku dyrektora stanowi **68% mediany** wynagrodzenia mężczyzny dyrektora z identycznym stażem pracy.

2200 brutto – tyle zarabiała średnio kobieta na szeregowym stanowisku pracy ze stażem mniejszym niż rok – to jest 92% tego co odpowiednio mężczyzna na szeregowym stanowisku ze stażem mniejszym niż rok.

WRDS W GDAŃSKU

SKŁAD WRDS

STRONY Społeczne

WRDS w Gdańsku KOBIEТЫ I MĘŻCZYŹNI

Prezydium
0 kobiet /9 osób

Szefowie zespołów
WRDS 1 kobieta /4
osoby

SKŁAD WRDS 30 osób : 24 mężczyzn i 6 kobiet

Strona
pracodawców
1 kobieta /12 osób

Samorząd
województwa
0 kobiet/3 osoby

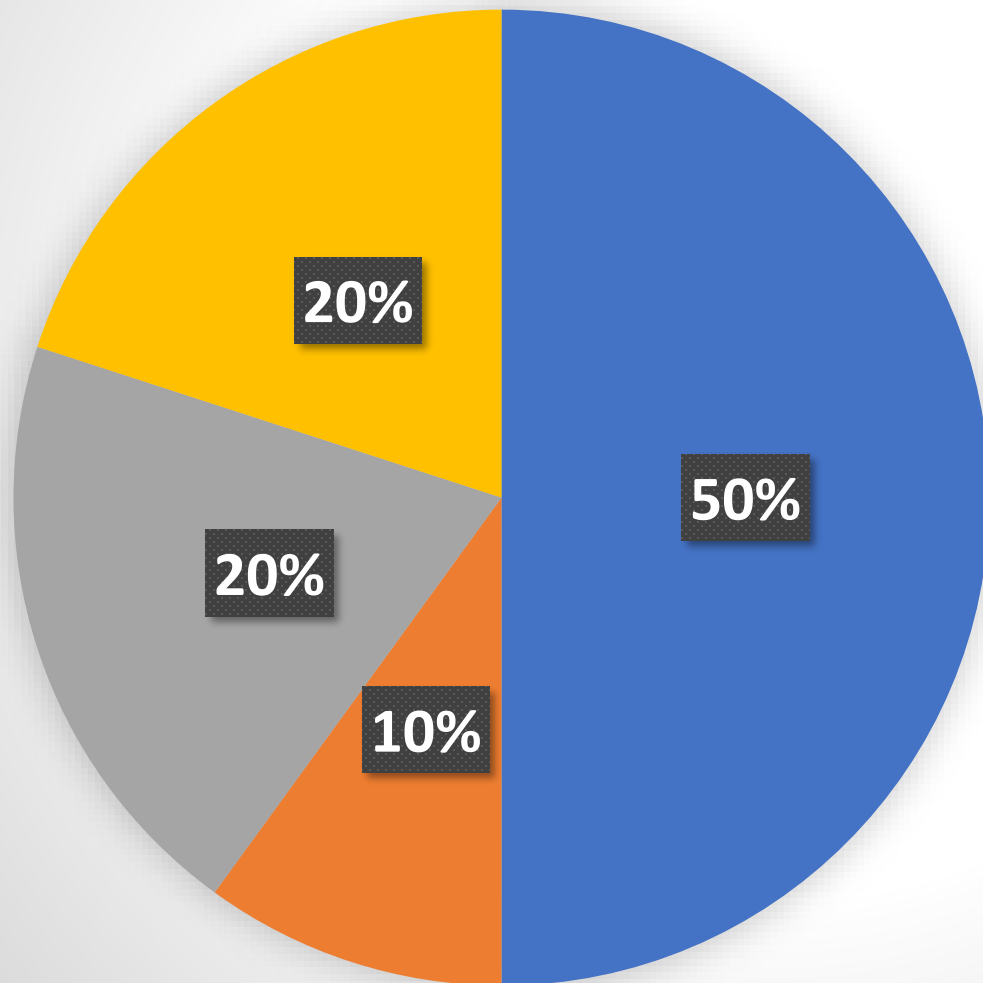
Strona związku
zawodowe
3 kobiety/12 osób

Strona Rządowa
2 kobiety/3 osoby

ZESPOŁY WRDS 45 osób : 34 mężczyzn i 11 kobiet

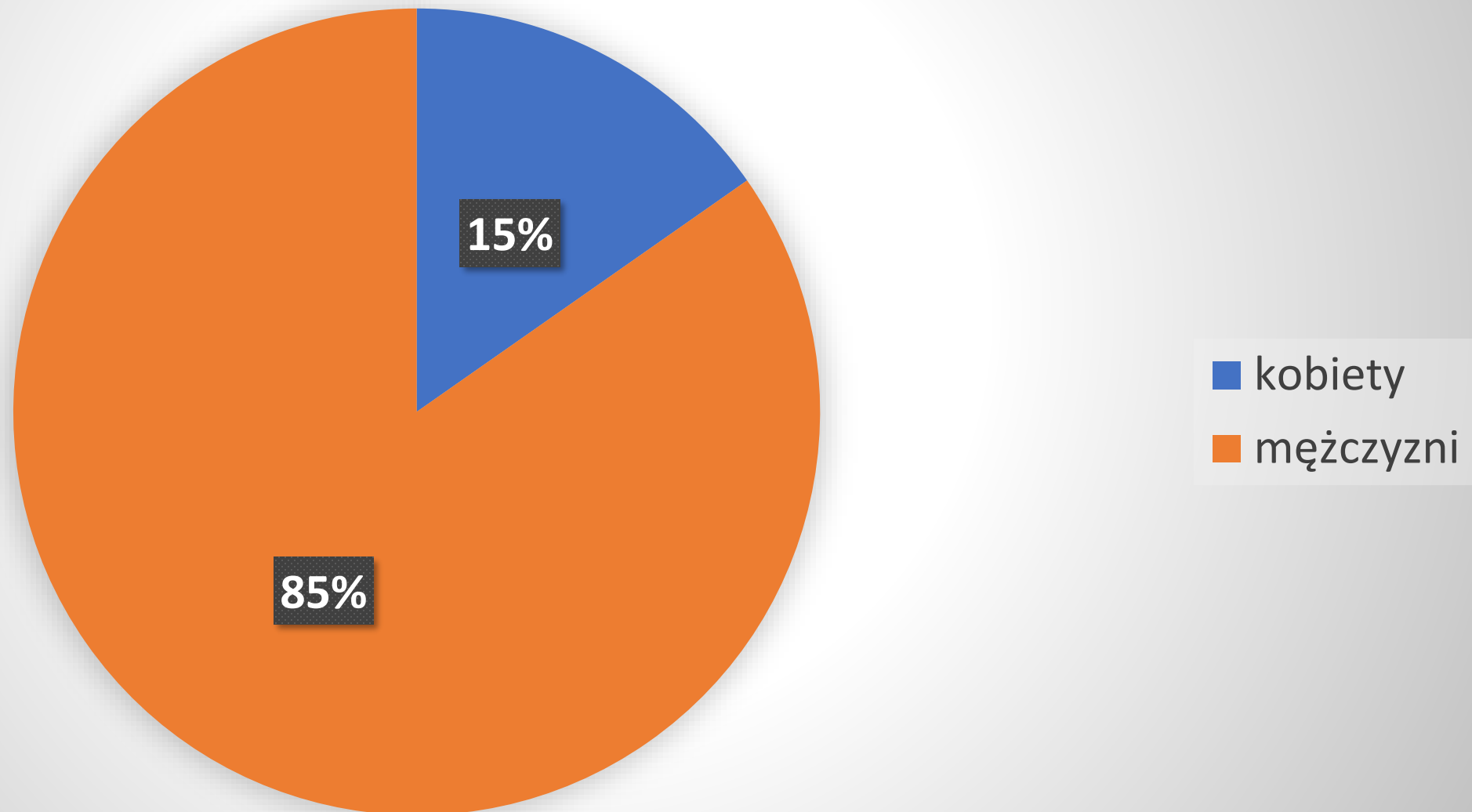
KOBIETY

w zarządach organizacji przedsiębiorców i pracodawców oraz samorządzie gospodarczym (próba -10 organizacji w tym organizacje, których przedstawiciele zasiadają w WRDS)

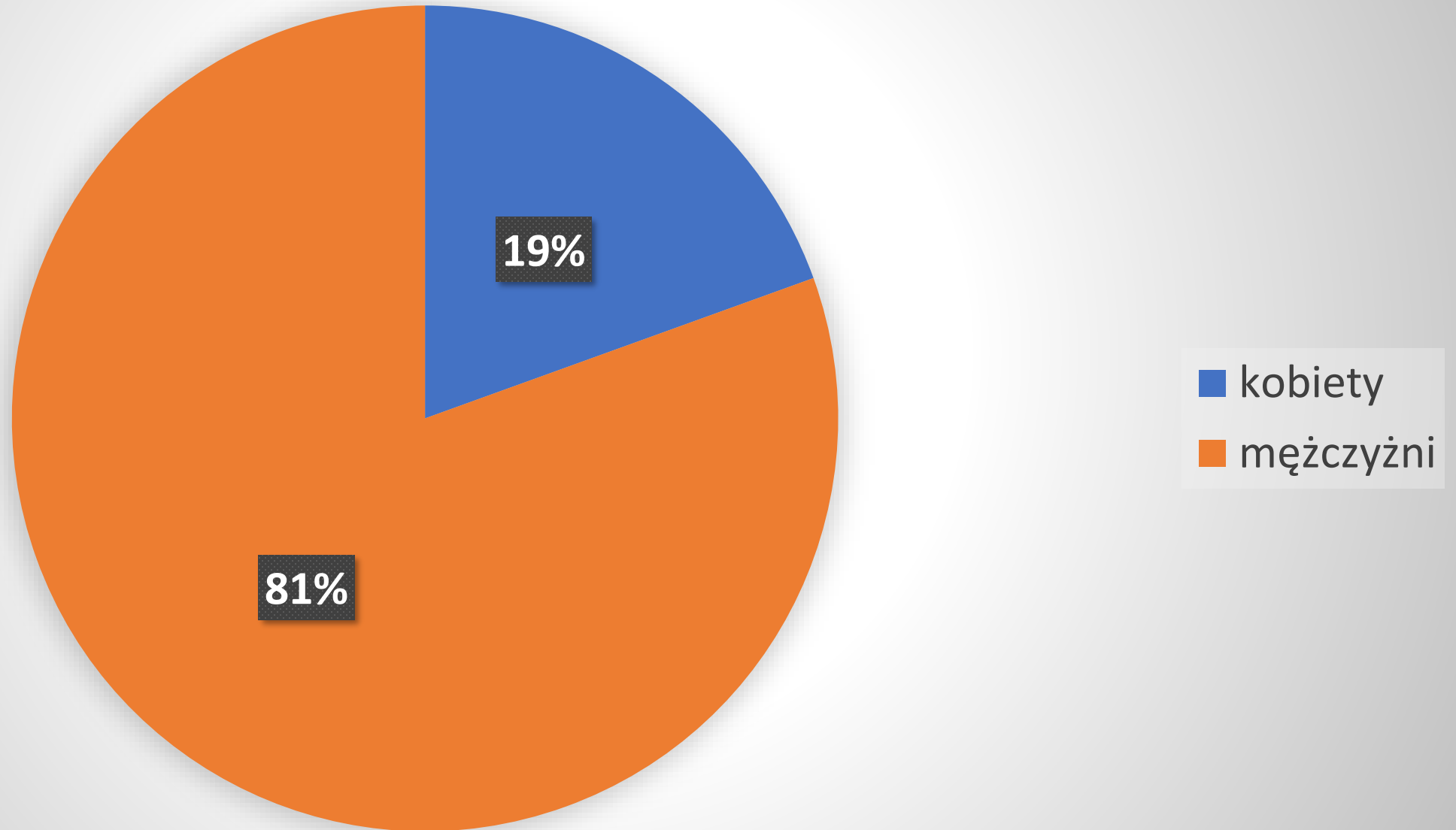


- 0 - kobiet
- 1 - kobieta
- 2 - kobiety
- 3 - kobiety

**Średni udział kobiet i mężczyzn we władzach organizacji pracodawców
i przedsiębiorców oraz samorządu gospodarczego
(10 organizacji województwa pomorskiego - dane w %)**



Średni % udział kobiet i mężczyzn udział w zarządach/prezydiach organizacji związkowych reprezentowanych w WRDS w Gdańsku



PODSUMOWANIE

Kobiety i mężczyźni w relacjach społecznych

POLSKA

(dane Uniwersytet Gdański Natasza Kossakowska zebrane według BDL, GPW, GUS, OECD, EUROSTAT)

51% kobiet

82 godziny vs 32 godziny

**20,6 % tyle mniej
średnio zarabiają
kobiety w Polsce**

13% w zarządach vs 87%

**7 lat – średnio tyle
dłużej kobiety czekają na awans**

Równość ekonomiczna i prawna

100

1918 rok Polska, 1906 Finlandia, początek drogi do równouprawnienia

200

2218 równość ekonomiczna kobiet i mężczyzn na świecie według

Światowego Forum Ekonomicznego

WNIOSKI

WNIOSKI z prezentacji WUP i analiz GFKM, danych Uniwersytetu Gdańskiego, GUS (2016) „Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty RAPORT

- ✓ Kobiety są lepiej wykształcone.
- ✓ Kształcenie ustawiczne w Polsce jest domeną kobiet (60-70% do 30 -40%), za wyjątkiem Programów kierowanych do najwyższej kadry menedżerskiej takich jak MBA (25 % kobiet co jest naturalne z uwagi na zdominowanie najwyższych stanowisk przez mężczyzn).
- ✓ Kobiety mają w związku z brakiem wzorców kobiecych karier wysokie oczekiwania wobec swoich kompetencji, wyższe niż mężczyźni co powoduje zaniżanie oczekiwań i ambicji w dążeniu do awansu.
- ✓ Kobiety zarabiają mniej (średnio 20,3% - Polska, Pomorze - 15,5%) od mężczyzn, im wyższe stanowisko tym większa różnica w wysokości wynagrodzenia.
- ✓ Kobiet dłużej czekają na awans (7lat).
- ✓ Częściej niż mężczyźni wskazują na konieczność rozwiązań administracyjnych wspierających awans kobiet (parytet). Takie rozwiązanie rekomendują kobiety z wysokich poziomów zarządzania (można założyć że te kobiety które odbyły drogę po awans)

WNIOSKI

WNIOSKI z prezentacji WUP i analiz GFKM, danych Uniwersytetu Gdańskiego, GUS (2016) „Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty RAPORT

- ✓ Na pomorzu udział kobiet w stanowiskach w Zarządach spółek (biznes 10,3%) jest zdecydowanie niższy niż udział kobiet w zarządach organizacji pozarządowych (44,5%).
- ✓ Wzrasta zjawisko bierności zawodowej kobiet. Bierność może prowadzić do uzależnienia ekonomicznego, do ubóstwa.
- ✓ Mężczyźni są w mniejszym stopniu zaangażowani w prace w domu i wychowanie dzieci. Kobiety poświęcają więcej czasu na prace domowe (opieka nad bliskimi, dom, dzieci) kobiety 82 godziny, mężczyźni 32 godzin.
- ✓ Kobiety są bardziej narażone są na ubóstwo. Składa się na to kilka czynników. Kobiety wcześniej nabywają prawa do emerytury, co oznacza krótszy okres składkowy, otrzymują niższe wynagrodzenie i dłużej żyją.
- ✓ Kobiety rzadziej też posiadają tytuł własności np. ziemi, lokalu. Kobiety znaczenie częściej pozostają z dziećmi na utrzymaniu, zwłaszcza w przypadku dzieci niepełnosprawnych.

W OBSZARZE WYNAGRODZEŃ, ZAJMOWANYCH STANOWISK, DOSTĘPU DO PRACY, OBCIĄŻENIA OBOWIĄZKAMI WOBEC NAJBLIŻSZYCH SYTUACJA KOBIEC I MĘŻCZYŹN NIE JEST SYTUACJĄ RÓWNOŚCI.

REKOMENDACJE

- ✓ Gospodarka w tym gospodarka pomorska nie wykorzystuje potencjału kobiet i ich wykształcenia. Zmiana postaw w tym zakresie zależy od polityki jaką przyjmą właściciele firm (Skarb Państwa, samorządy, sektor prywatny) oraz pracy jaką wykonują organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców oraz organizacje związkowe.
- ✓ Instytucje, samorządy, biznes wykorzystując potencjał kobiet i mężczyzn muszą zapewnić równe warunki kobietom i mężczyznom w zakresie wynagrodzenia i dostępu do awansu tak aby poprawiać dynamicznie sytuację w regionie zmniejszając występujące obecnie różnice płacowe.
- ✓ Wykorzystanie potencjału kobiet w sektorze organizacji pozarządowych powinno być przykładem dla biznesu.
- ✓ Świadome instytucje, samorządy, organizacje społeczne i biznes powinny promować równość kobiet i mężczyzn poprzez wdrażanie polityk równościowych i dobrych praktyk.
- ✓ Kobiety i mężczyźni nadal kultywują stereotypy w wychowaniu „rola kobiety to opieka nad dziećmi i domem” co powoduje ogromne obciążenie kobiet pracą. Należy dążyć do harmonijnego podziału ról, partycypacji w pozyskaniu środków na utrzymanie rodziny, poświęcania czasu rodzinie. Strony społeczne WRDS, samorząd, strona rządowa w zakresie swego oddziaływania powinny podejmować działania wpływające na zmianę tego stereotypu promując wzmocnienie rodziny jako zespołu ludzi odpowiadających wspólnie za finansową jak i emocjonalną więź.
- ✓ Równość praw jest podstawą demokracji – prawa kobiet i mężczyzn powinny być równe w zakresie dostępu do pracy, życia w rodzinie, czasu spędzanego z dziećmi, awansu, wynagrodzenia. Obowiązki kobiet i mężczyzn wynikające z uzyskania równości w prawach powinny być również równe. Równość praw w omawianym zakresie buduje poczucie własnej godności, wartości oraz szczęścia.
- ✓ Mężczyźni mają takie same prawa jak kobiety do udziału w wychowaniu dzieci dlatego nie może być ich jedyną rolą praca zawodowa i utrzymanie rodziny. Można osiągnąć wzmocnienie praw mężczyzn do wychowania dzieci i czasu spędzonego z rodziną wspierając zawodowe zaangażowanie kobiet i ich samodzielność oraz wprowadzanie na szerszą skalę urlopów tacierzyńskich.

DZIĘKUJĘ

Jolanta Szydłowska