



mamazone.pl

---

# KOBIETY - RYNEK PRACY – RÓWNE TRAKTOWANIE.

---

EWA LISOWSKA

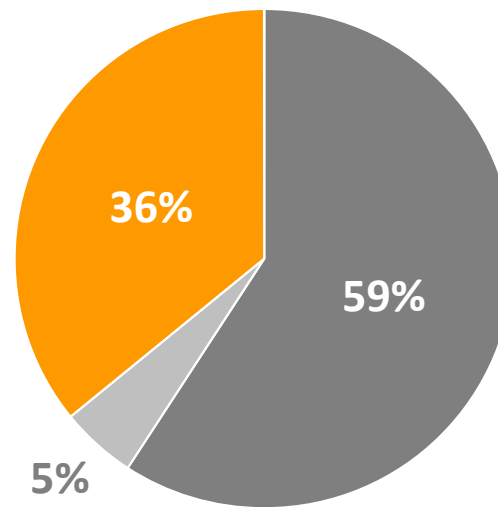
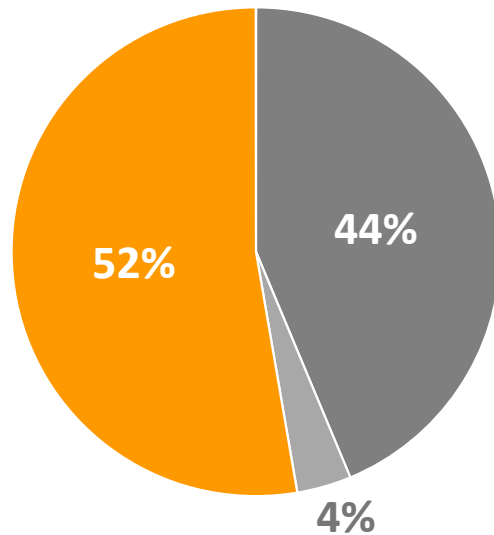
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

---

## Co mówią dane statystyczne?

- Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni są bierne zawodowo (odpowiednio: 52% i 36%).
- Zatrudnienie kobiet jest w Polsce niskie na tle innych krajów UE (UE-27 to 58%, a w Polsce niecałe 50%).
- Wśród pracujących większość stanowią zatrudnieni na czas nieokreślony, ale na przestrzeni lat 2000-2009 odsetek zatrudnionych na umowy czasowe wyraźnie wzrósł: dla kobiet z 5 do 28%; mężczyzn z 6 do 28%.
- Polki pracujące w niepełnym wymiarze stanowią 12% ogółu pracujących, podczas gdy przeciętna unijna wynosi 31%.

## Struktura kobiet i mężczyzn w wieku 15 lat i więcej według statusu na rynku pracy (GUS, 2009)



- Pracujące/cy
- Bezrobotne/ni
- Niepracujące/cy

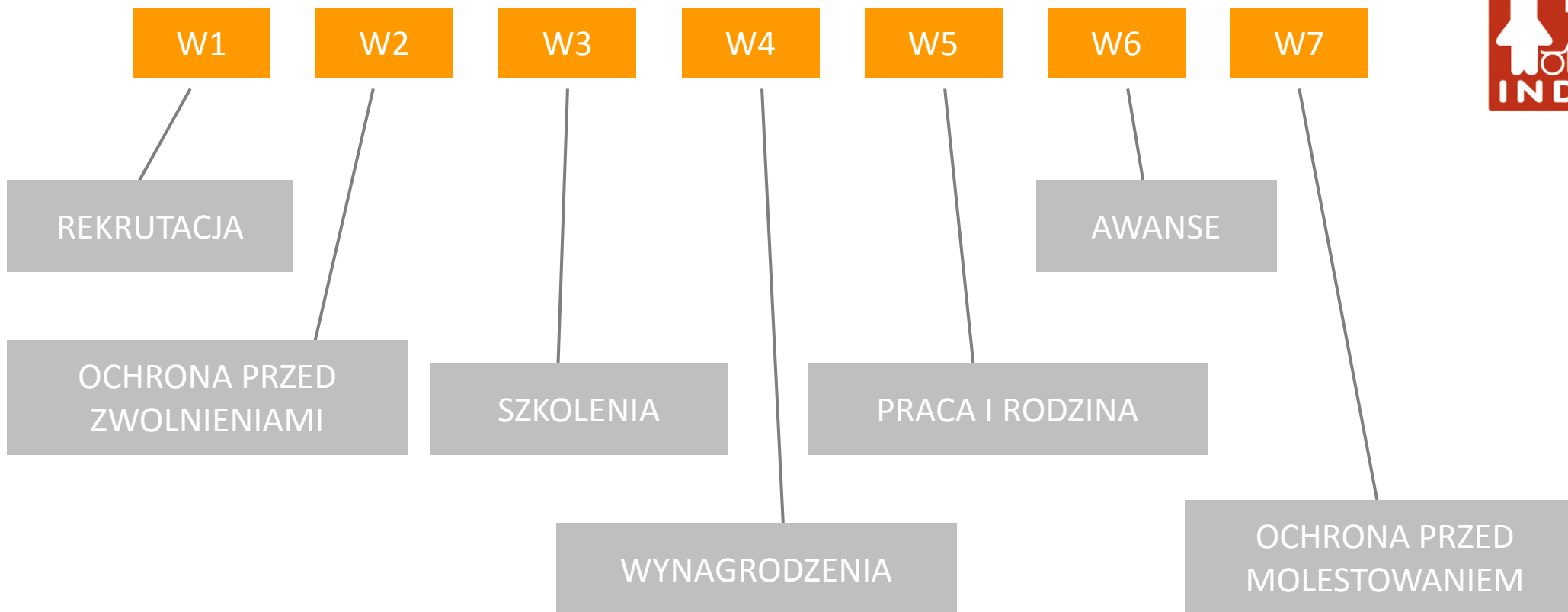
## Zatrudnieni na czas określony wg płci (Eurostat 2000 i 2007; GUS 2009)

	Kobiety	Mężczyźni
EU-27	12,9%; <b>15,2%</b>	11,6% 13,8%
Hiszpania	34,7% <b>33,1%</b>	30,9% 30,6%
Irlandia	6,6% <b>8,6%</b>	4,3% 6,0%
Polska	4,7% <b>27,9%</b>	6,4% 28,4%
Polska 2009	27,6%	27,5%

## Idea Gender Index

- Obiektywny miernik równego traktowania kobiet i mężczyzn w firmie
  - Promowanie firm z najlepszą polityką równościową
  - Wskazanie pracodawcom korzyści płynących z polityki równości
-

## Wskaźnik Gender Index



## Gender Index - konkurs

### *Firma równych szans 2006 i 2007*

- I edycja – 2006 r.: 52 firmy, 101 pracodawców, 4108 pracownic i pracowników;
- II edycja – 2007 r.: 100 firm, 7447 pracownic i pracowników
- Projekt realizowany w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL przez m.in. UNDP, SGH, PKPP Lewiatan

## Gender Index – kilka wniosków

- Standard europejski w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy z TRUDEM toruje sobie drogę w polskich firmach
- W niektórych obszarach jest już całkiem dobrze: ochrony przed zwolnieniami kobiet w ciąży i korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego; dostępu do szkoleń
- Kobietom, szczególnie młodym, są zadawane pytania dotyczące sytuacji rodzinnej i planów prokreacyjnych (ok. 1/5 deklaracji); mężczyznom częściej zadawane są pytania o dyspozycyjność, gotowość pracy po godzinach i do wyjazdów służbowych

## Gender Index – obszar łączenia pracy z rodziną

- Ułatwienia w godzeniu pracy z rodziną deklarowało 27% firm małych i średnich oraz 72% firm dużych  
głównie elastyczny czas pracy  
dofinansowywanie wypoczynku dzieci (21% firm małych i średnich oraz 66% dużych)  
praca w niepełnym wymiarze

### GDY TYMCZASEM:

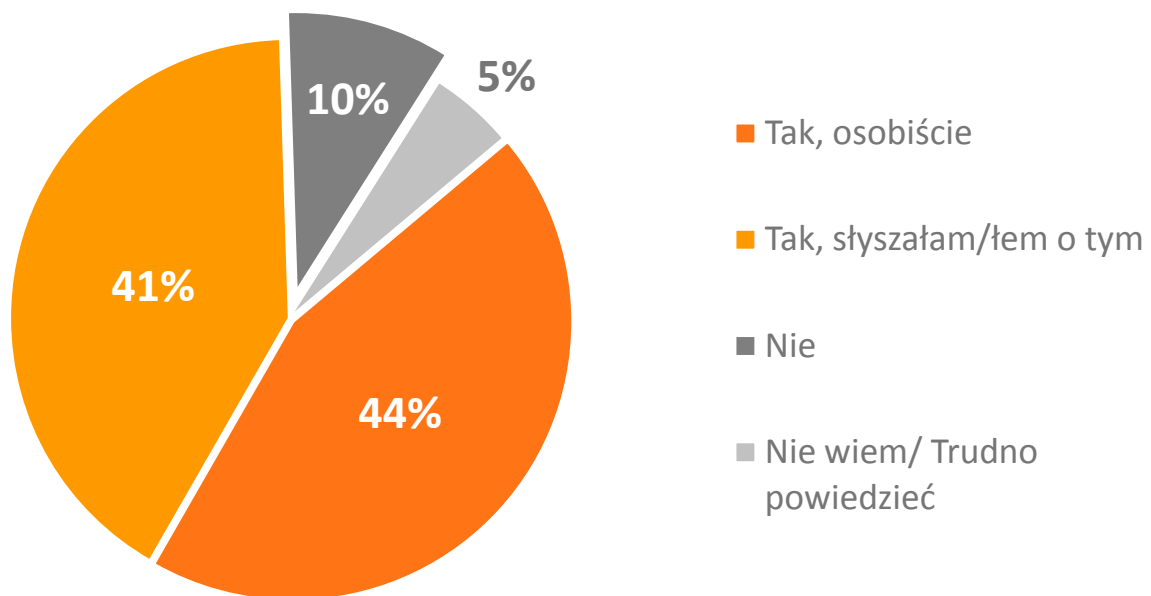
- Finansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych: 41% małych i średnich i 72% firm dużych

## Równowaga praca-rodzina: przykłady stosowanych rozwiązań

- opłacanie opiekunki na czas wyjazdu młodej mamy w delegację
- wydłużony płatny urlop macierzyński
- praca w domu z dostępem do Intranetu
- bezpłatne miejsca w wybranych przedszkolach dofinansowanych przez firmę
- maternity bonus w wysokości 3 pensji
- klub fitness dla przyszłych i młodych mam
- indywidualne konto czasu pracy

## Głos rodziców – wyniki badań portalu pracuj.pl (2008 r.; 1270 osób, w tym 70% to rodzice)

Czy spotkałeś/spotkałaś się ze zjawiskiem dyskryminacji kobiet w pracy, ze względu na to, że są (lub mogą być) matkami?



## Głos rodziców: przejawy dyskryminacji

- **Wśród najczęściej wymienianych przejawów dyskryminacji znalazły się trudności ze znalezieniem pracy (taką odpowiedź wskazało 7 na 10 osób).**

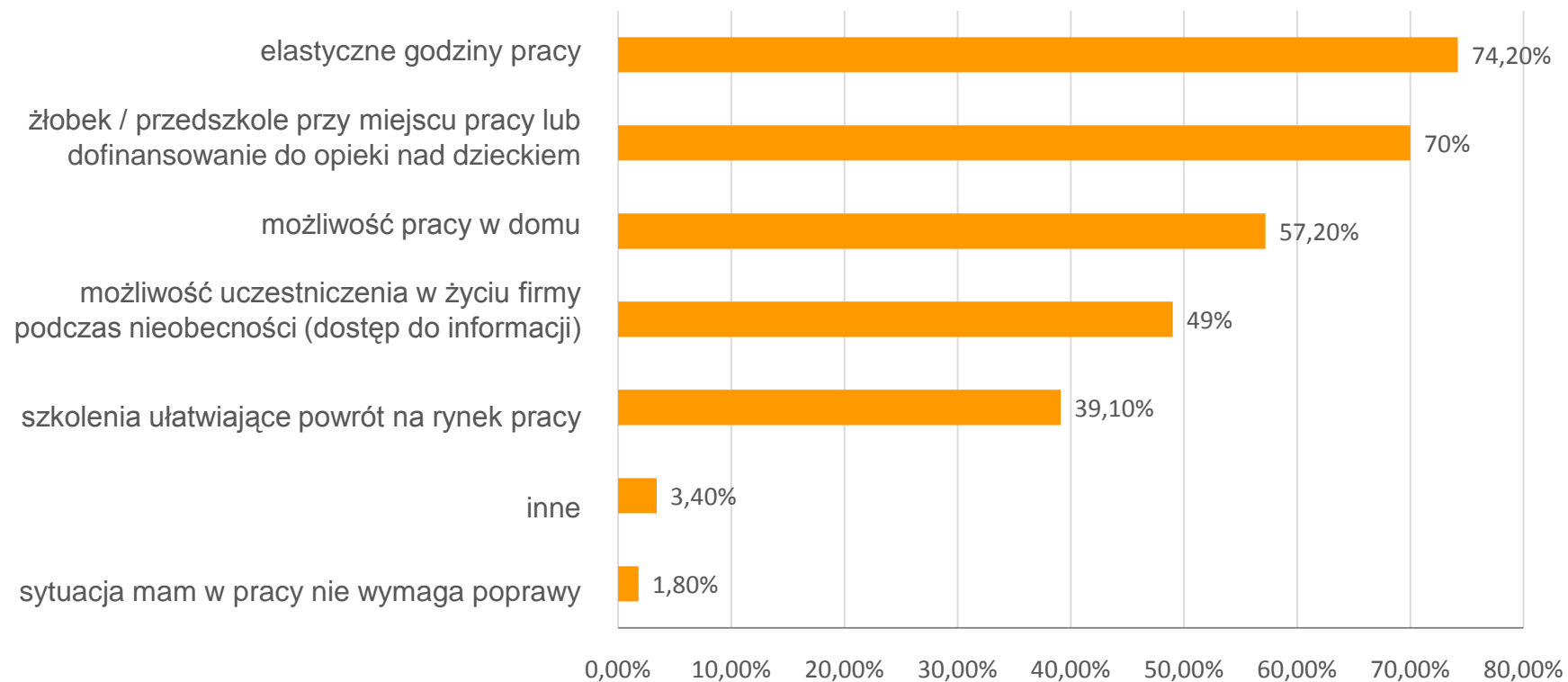
### **Inne to:**

- zagrożenie zwolnieniem po powrocie do pracy (62% wskazań)
- brak możliwości awansu i negatywna atmosfera w firmie w czasie ciąży i po powrocie do pracy (po 40% wskazań).

# Głos rodziców: co można zrobić

## Co mogłoby poprawić sytuację mam w pracy?

(Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)



## Podsumowanie

- Pracodawcy bronią się przed zatrudnianiem młodych kobiet, na rozmowach kwalifikacyjnych kobiety są pytane o plany prokreacyjne, o posiadanie dzieci oraz opiekę nad nimi.
- Rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z rodziną stosowane przez pracodawców to głównie elastyczny czas pracy oraz dofinansowanie wypoczynku dzieci.
- Oczekiwania rodziców to: żłobek/przedszkole w miejscu pracy lub opłacany przez firmę; możliwość pracy w domu; jakaś forma kontaktu z firmą podczas urlopu związanego z opieką nad dzieckiem; szkolenia wprowadzające do firmy po urlopie.

