

asBIZnesu

Poznań jest kobietą!



Temat numeru: Nowa perspektywa na równość

Wywiad z Jackiem Jaśkowiakiem Prezydentem Miasta Poznania

Dobre praktyki: Vilmorin Garden i ALFATEC

Inspirujemy przedsiębiorców

- Tworzymy platformę wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności

- Inicjujemy partnerską współpracę firm z organizacjami pozarządowymi

- Oferujemy fachowe wsparcie – szkoleniowe i doradcze przy planowaniu działań CSR

- Organizujemy wolontariat pracowniczy

Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

ul. Pl. J. Metziga 26/6
64-100 LESZNO
Tel./Fax 65 520 78 86

ul. F. Ratajczaka 26/6/96
61-815 POZNAŃ
Tel./Fax 61 851 91 34

e-mail: pisop@pisop.org.pl


**CENTRUM
PISOP**

Równośćowo



Dużo danych przekonuje o nierówności szans pomiędzy kobietami i mężczyznami. Przyczyny wiadome – głównie biologia! Ale czy są to działania wystarczające? Z pewnością nie! Choć z drugiej strony hobby-stycznych zajęć mogą nam panowie pozazdrościć. Zaś każda przedsię-

biorczyni znajdzie wsparcie kobiecych organizacji. Może problem jest w stworzeniu alternatywy, oferty dla kobiet, które nie chcą ani szydełkować, ani być szefowymi?

Odpowiedź na różne potrzeby, wykorzystanie różnych potencjałów to ważny obszar społecznej odpowiedzialności. CSR dotyczy więc także kobiet. Jak podają wszelkie dane, w obowiązującym systemie one jednak nadal tracą: otrzymując niższe wynagrodzenia, rzadziej awansując czy podejmując mniej prestiżowe zadania. O tym wszystkim można dyskutować podczas 9. Kongresu Kobiet w Poznaniu. Tym bardziej As Biznesu jest skierowany także do mężczyzn.

Na co dzień funkcjonujemy w potoku stereotypów, często nie zdając sobie sprawy z ich wpływu na nasze decyzje i zachowania. Warto więc po pierwsze spojrzeć na fakty (**Badania**), a zaraz potem szerzej potraktować temat (**Nowa perspektywa na równość**) za dr Ewą Rumińską-Zimny, która przekonuje, że *równość „opłaca się” firmom i gospodarce*. Podejście to wzmacniają wypowiedzi Jacka Jaśkowiaka, prezydenta Poznania i Magdaleny Środy (**Wywiad**), jednej z inicjatorek kongresów, a także Dominiki Bettman, prezeski Forum Odpowiedzialnego Biznesu (**Okiem ekspertki**). Podstawą są jednak inspiracje do działania. Tych dostarczamy – jak zwykle – szeroki katalog, poczynawszy od firm prowadzonych przez kobiety (**Dobre praktyki**), poprzez inicjatywy wymiany doświadczeń (**Warto wiedzieć**), aż do zachęty do zaangażowania społecznego. Dla spragnionych wytchnienia – bez względu na płeć – polecamy natomiast spacer herstoryczny (her story, z ang. jej historia) – **Poznaj Poznań!** Polecam również pozostałe artykuły, nie tylko w międzyczasie Kongresu, ale w wolnej chwili.

Zapraszamy także do udziału w panelu **Kobieta zaangażowana**, który odbywa się w ramach Kongresu Kobiet, w niedzielę 10 września na Międzynarodowych Targach Poznańskich.

Ewa Gałka

Redaktor naczelna

Spis treści

- 3 Wstęp
- 4 Poznaj Poznań
- 6 Badania: **Kobieta na rynku pracy**
- 9 **Temat numeru: Nowa perspektywa na równość**
- 12 Okiem ekspertki
- 13 Wywiad: **Zarządzanie różnorodnością w Poznaniu**
- 15 Wywiad: **Kongres Kobiet w Poznaniu**
- 16 Dobra praktyka: **Vilmorin Garden pomaga budzić się!**
- 18 Dobra praktyka: **Siła jest kobietą**
- 20 Odpowiedzialne: **Odpowiedzialne kobiety**
- 21 Warto wiedzieć: **Przywódczynie, bizneswoman, liderki – wspierajmy się!**
- 24 Inny punkt widzenia: **Kongres jako inspiracja do zmian**
- 26 Prawo: **Prawo do urlopu rodzicielskiego**
- 28 Po godzinach: **Uwierz w siebie!**
- 30 Felieton: **Alert dla praw kobiet**
- 31 Fotorelacja: **Angażuj się społecznie!**

asbiznesu od 2011 roku

Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

Adres redakcji Kwartalnika:

ul. Ratajczaka 26/6/96, 61-815 Poznań
tel./faks 61 851 91 34 | e-mail: pisop@pisop.org.pl
NIP: 697-20-53-010 | Regon: 411184520

Redaktor naczelna: Ewa Gałka

Redaktor prowadząca: Natalia Kęsek

Wsparcie merytoryczne: Agata Robińska, Justyna Schaefer-Kurkowiak

Korekta językowa: Maria Gałka

Projekt makiety i skład: ePic, Anna Wardowska

Projekt okładki: ePic, Anna Wardowska

Druk: Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK | **Nakład:** 4000 egz.

Magazyn wraz z portalem www.asbiznesu.pl stanowią kompleksowe źródła inspiracji i wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu.

Magazyn As Biznesu w ramach społecznie odpowiedzialnych działań wydawcy drukowany jest w przedsiębiorstwie społecznym – Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK w Zerkowie.

Redakcja Kwartalnika zaprasza do przesyłania swoich opinii, refleksji czy informacji prasowych wszystkich, którzy chcą podzielić się społecznie odpowiedzialną wiedzą i doświadczeniem: redakcja@asbiznesu.pl.

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych, zastrzega sobie prawo redagowania nadesłanych tekstów, nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

Kwartalnik jest częścią projektu LOWES – Leszczyński Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej realizowanego przez Centrum PISOP.

Poznaj Poznań!

Kongres Kobiet po raz pierwszy odbędzie się poza Warszawą. Zapraszamy do udziału w spacerze, podczas którego spojrzeć będzie można na Poznań nieco inny niż zwykle i uświadomić sobie, jak wiele zyskał i wciąż zyskuje dzięki aktywnym kobietom.

Chwaliszewo

Spacer po Poznaniu można zacząć od Starego Rynku (najlepiej w południe, gdy „trykają się” koziołki), zobaczyć okazały ratusz, kolorowe kamienice, pełen przepychu barokowy kościół farny oraz brukowane ulice, mnóstwo zabudowań, kawiarenek i pubów. Kto poczuje się nieco zmęczony tym natłokiem wrażeń, może udać się nad Wartę – wystarczy 5 minut piechotą, by odpocząć na łonie natury. Niewielką częścią Poznania, która łączy Stare Miasto z nadwarciańskimi ścieżkami, jest Chwaliszewo. Było to niegdyś samodzielne miasto, z własnym ratuszem, burmistrzem, a nawet... stosem. W 1511 roku świeckie władze Chwaliszewa jako pierwsze w historii Polski spaliły na stosie kobietę oskarżoną o bycie czarownicą. Z podań wynika, iż kobieta rzeczywiście zasłużyła na swój los – podobno zatrąła kadzie z wodą, której używali browarnicy. O to, aby los „Czarownicy z Chwaliszewa” nie został zapomniany, walczy inna kobieta – Ewa Łowżył. I choć do dziś założycielce KontenerArt (centrum kultury i sztuki nad Wartą) nie udało się pozyskać środków na budowę pomnika, historię kobiety przypominały koncerty „Pieśni Czarownicy z Chwaliszewa”, odbywające się w ramach festiwalu „Bliscy Nieznajomi” i w nadwarciańskim amfiteatrze.

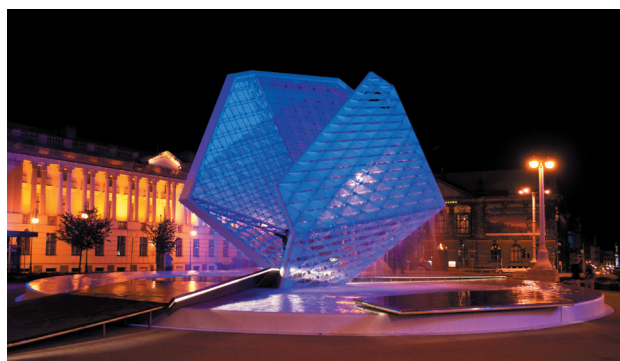


Renesansowy Ratusz od zawsze był najbardziej reprezentacyjnym budynkiem Poznania, co podkreślono umiejscowieniem na placu Rynku.

Plac Wolności

Pomiędzy średniowieczną częścią Starego Miasta a Dzielnicą Cesarską (zabudowaniami z czasów zaboru

pruskiego) znajduje się Plac Wolności. Kojarzy się on głównie z hotelem Bazar (to z balkonu tego budynku Ignacy Jan Paderewski wygłosił przemówienie, które uznaje się za początek Powstania Wielkopolskiego), nowoczesną fontanną i księgarnią Św. Wojciecha. To miejsce stosunkowo mało znane. Po wejściu w bramę kamienicy przy Al. Marcinkowskiego 12 ujrzymy zabytkowe, tzw. „hiszpańskie” schody z początku XX wieku, a tuż przy nich – Muzeum Farmacji. Z miejscem tym łączy się historia Filipiny i Konstancji Studzińskich, które jako pierwsze na świecie (w 1824 roku!) uzyskały tytuł magistra farmacji. Rodzone siostry, zakonnice ukończyły studia na Uniwersytecie Jagiellońskim po dziesięcioletniej praktyce w zawodzie. Filipina po studiach przyjechała do Poznania, gdzie z dyplomem farmacji została przełożoną nowo powstałego Szpitala Przemienienia Pańskiego.



Plac Wolności wytyczono na początku XIX w. jako Plac Wilhelmowski, obecna nazwa nadana mu została po odzyskaniu przez Polskę niepodległości, prawa autorskie: Łukasz Kuszel

Park i Plac Adama Mickiewicza

Park z fontanną naprzeciwko Teatru Wielkiego to jedno z ulubionych miejsc poznaniaków i poznaniaków. Lubią tutaj chwilę odpocząć na trawie, zanim opuszczą centrum miasta i udadzą się w stronę Jeźyc lub Piątkowa. Pełno tu także czytających studentek i studentów Wydziału Filologii Polskiej UAM. Do parku przylega plac Adama Mickiewicza z pomnikiem poety, a wokół wznoszą się budynki Dzielnicy Cesarskiej. Teatr Wielki, Collegium Maius, Zamek Cesarski wraz z Ogrodem Zamkowym, Collegium Minus, Collegium Iuridicum – te „pamiątki” po zaborze pruskim służą teraz, na przekór historii,

krzewieniu polskiej kultury. Wymiar patriotyczny tego miejsca pogłębiają jeszcze Poznańskie Krzyże – pomnik Ofiar Czerwca 1956. Może jednak zamiast skupiać się na wielkich, patriotycznych narracjach, warto zajrzeć do książki Krystyny Kofty, autorki pochodzącej z Poznania. „Wióry” to powieść, która jako źródło i epicentrum powstania wskazuje szare, poznańskie kamienice i podwórka, a za główną jego siłę uznaje sąsiedzką współpracę kobiet i mężczyzn ubogich warstw społecznych.

Zamek Cesarski

Zamek to część Dzielnicy Cesarskiej. Dawna rezydencja cesarza Wilhelma II jest obecnie centrum kulturalnym Poznania. W czerwcu na parkingu przed budynkiem rozbrzmiewa muzyka świata za sprawą Festiwalu Ethnoport. W ciągu roku można tutaj zobaczyć dobry film w studyjnym Kinie Pałacowym, obejrzeć wystawę (od 27. września w Zamku zagości Frida Kahlo!), posłuchać koncertu (np. w ramach festiwalu Poznań Baroque) i oczywiście napić się dobrej kawy (to podstawa, w Poznaniu trudno znaleźć „fyrteł” bez dobrej kawy). Obecnie całym tym „zamieszaniem” kieruje Anna Hryniewiecka, dawna rzeczniczka prasowa Malta Festival. To za jej sprawą 11 listopada ulicą Św. Marcin przechodzi kolorowa, radosna parada rodzin z dziećmi, obecne są wystawy poświęcone twórczości kobiet czy poruszające tematykę migracji.



Pomimo, że Zamek Cesarski (obecnie Centrum Kultury Zamek) powstał dla Wilhelma II, cesarz był w nim zaledwie dwa razy.

Stary Browar i Art Stations Foundation

Stary Browar – Centrum Sztuki i Biznesu, otwarte w 2003 roku w wyniku rewitalizacji i rozbudowy zrujnowanych XIX-wiecznych zabudowań Browaru Huggerów. Warto odwiedzić to miejsce, którego dwie bryły: Atrium i Pasaż, połączone Dziedzińcem Sztuki, stały się wizytówką Poznania i na stałe wpisały w tkanę miejską. Wnętrze budynku to nie tylko butiki, punkty gastronomiczne i usługowe, ale także świetnie zaaranżowana przestrzeń

dla sztuki, z rzeźbami Igora Mitoraja i Alessandro Mendiniego w centralnych lokalizacjach. Dodatkowo warto zobaczyć projekt „Stary Browar Nowy Taniec”, który popularyzuje wśród poznańskiej publiczności nurty w tańcu i współczesnej choreografii. Trudno o bardziej rozbudowany program wydarzeń związanych z tańcem nowoczesnym – w Studio Słodownia +3 fundacja Art Stations Foundation, założona przez Grażynę Kulczyk, utworzyła platformę wymiany doświadczeń artystów i młodych adeptów, zorganizowała też warsztaty dla najmłodszych.



Widok na Stary Browar od ulicy Ratajszaka

Jeżyce

Tutejsze secesyjne kamienice zachwycają ornamentyką, wewnętrzne dziedzińce i podwórka skrywają mnóstwo opowieści (nie tylko tych znanych z Jeżycjady). Przykładem jest kamienica przy ul. Dąbrowskiego 5 – siedziba Teatru Nowego, który swoje istnienie zawdzięcza wytrwałości i zaangażowaniu Izabelli Cywińskiej. To ona reaktywowała tę instytucję w 1973 roku po 36 latach nieobecności na kulturalnej mapie Poznania. Tutaj też 20 lat życia artystycznego spędziła Krystyna Feldman. W zaułku nazwanym jej imieniem możemy chwilę odpocząć, zanim ruszymy w głąb dzielnicy. Całe szczęście, że mnogość kawiarni i restauracji (znajdzie się coś dla amatorów każdego rodzaju kuchni, od polskiej po libańską) nie pozwoli zgłodnieć po drodze. Jeśli stopy zawiodą nas aż na ulicę Gajową, koniecznie zajrzyjmy pod numer 4 – to tutaj przez wiele lat mieszkała i tworzyła Kazimiera Iłakowiczówna. Obecnie w pokojach przez nią zajmowanych znajduje się muzeum. Oprócz fotokopii dokumentów i listów zobaczymy pokój poetki z zachowanym wyposażeniem. Zwiedzanie Jeżyc można zakończyć w Bałtyku – przeszklonym biurowcu, zbudowanym w miejscu legendarnego kina. Z tarasu widokowego na 12. piętrze zobaczymy panoramę Poznania i wszystkie wcześniej odwiedzone miejsca. ■

Kobieta na rynku pracy

Dlaczego, choć Polki dobrze wypadają w rankingach, ich sytuacja nie jest rewelacyjna?

Stanowiska, wynagrodzenia

Wydawałoby się, że sytuacja Polek na rynku pracy jest całkiem niezła. Według The Economist, publikującego co roku tzw. Indeks szklanego sufitu¹, Polska znalazła się na wysokim 5. miejscu. Teoretycznie mamy lepszą sytuację niż Francuzki, Dunki, Belgijki a nawet Niemki.

dzieckiem. Mamy też sporo kobiet na stanowiskach menadżerskich (4. miejsce, 40,2%, średnia OECD – 37,1%), jednak gdy przyjrzymy się temu bliżej, możemy zauważyć, że zaledwie 8% prezesów zarządów czy dyrektorów zarządzających w firmach to kobiety (wśród 36 badanych państw jest to 11. wynik od końca). Jak wynika z badania „Women in

Mamy sporo kobiet na stanowiskach menadżerskich (40,2%), jednak zaledwie 8% prezesów zarządów czy dyrektorów zarządzających w firmach to kobiety.

Najwyżej punktowana jest sytuacja kobiet w krajach skandynawskich, chociaż nadal kobiety w tych krajach ciągle zarabiają wyraźnie mniej (7,1% do 19,6%) od mężczyzn na tych samych stanowiskach (w Polsce jest to średnio 11,1% mniej), ale też coraz częściej zasiadają w zarządach spółek (30,44%, podczas gdy w Polsce tylko 10,9%) i zajmują 39,6 – 47,6% miejsc w parlamencie (u nas – 27,4%).

Dlaczego jednak, mimo że Polki tak dobrze wypadają w rankingach, ich sytuacja wcale nie jest rewelacyjna? Przede wszystkim – Polska dobrze wypada w mniej punktowanych aspektach, takich jak – długi płatny urlop macierzyński, procent kobiet z niskim wykształceniem, stosunkowo niska luka płacowa czy niewysokie koszty opieki nad

Business 2017” – realizowanego przez Millward Brown dla Grant Thornton International – Polki na stanowiskach kierowniczych pełnią rolę głównie dyrektorów finansowych (46% osób pracujących na tym stanowisku to kobiety), dyrektorów HR (25%) i szefowych działów controllingu (21%)².

W październiku 2014 roku różnica pomiędzy średnią płacą kobiet i mężczyzn wyniosła 764 zł. Przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 17% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn.

Gdy wczytamy się w raport GUS³ z 2016 roku, sytuacja wygląda jednak inaczej – dużo mniej optymistycznie.

W październiku 2014 roku różnica pomiędzy średnią płacą kobiet i mężczyzn wyniosła 764 zł. Mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 9,1% (o 374 zł) wyższe od średniego w skali kraju, natomiast kobiety o 9,5% (o 390 zł) niższe. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 17% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn.

Sytuacja zawodowa

Polki są częściej niż mężczyźni pracownikami najemnymi, częściej też spotyka je dyskryminacja w miejscu zatrudnienia. Zaczynając już od nawiązania stosunku pracy – to kobiety są częściej pytane o plany reprodukcyjne czy też sytuację

rodzinną (mimo przepisów zakazujących takich pytań). Otrzymują też niższe propozycje wynagrodzenia

Tekst:

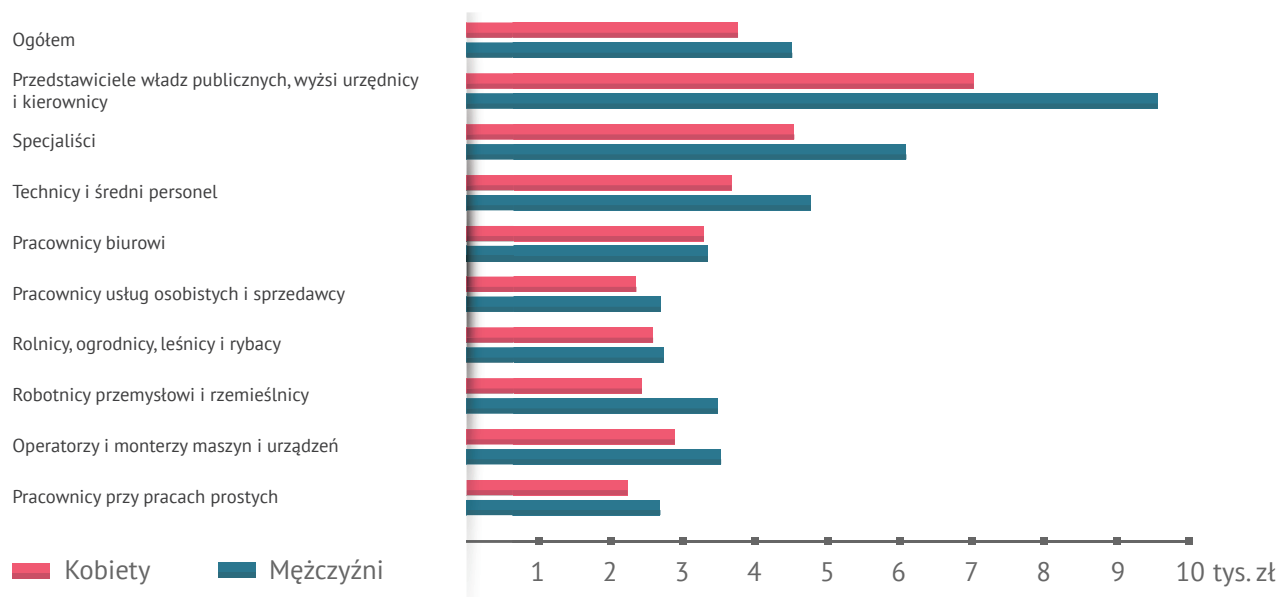
Anna Kamińska

Trenerka antydyskryminacyjna i równościowa, autorka programu edukacji różnorodnościowej i równościowej „Galeria Tolerancji”

¹ The glass-ceiling index – badanie przeprowadzane w 28 krajach OECD dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy. www.press.economist.com/stories/10640-the-economist-releases-2017-glass-ceiling-index

² www.grantthornton.pl/publikacja/polskie-firmy-stawiaja-na-plec-piekna

³ Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2016, GUS, Warszawa 2016

Wynagrodzenie miesięczne brutto według płci i grup zawodowych w październiku 2014 r. Źródło: Raport GUS

niż mężczyźni zatrudniani na tym samym stanowisku. Co ciekawe, że co pracodawcy negatywnie odbierają u kobiet, punktują u mężczyzn. Ojców postrzegają lepiej pod względem zawodowym niż bezdzietnych, chętniej ich zatrudniają i awansują. Z kolei matki są oceniane zdecydowanie gorzej niż bezdzietne pracownice, przypisując im mniejsze kompetencje zawodowe. Z dyskryminacją spotykają się nie tylko na poziomie rekrutacji, ale także dostępu do awansów, możliwości dokształcania w ramach pracy (pracodawcy mniej chętnie inwestują w podnoszenie kwalifikacji pracowników). Narażone są także na mobbing i molestowanie seksualne – sprawcami molestowania są szefowie (15,8%), współpracownicy (24,7%) oraz klienci (19,9%)⁴. Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy deklaruje ponad 60% zatrudnionych kobiet. Stereotypy związane z postrzeganiem kobiet przez pryzmat ich fizyczności mają duży wpływ na ich sytuację zawodową. Pomijając aspekt zaczepek o wydzźwięk seksualnym, to zbyt młoda i zbyt atrakcyjna kobieta traktowana jest jako

potencjalnie mniej kompetentna niż kolega w podobnym wieku. Atrakcyjność fizyczna mężczyzn (o ile jest zgodna z genderowym oczekiwaniem wobec płci) zwiększa szanse na szacunek i awans. Z jednej strony – oczekuje się od kobiet cech stereotypowo kobiecych (opiekuńczość, delikatność, skłonność do pokojowego rozwiązywania konfliktów, uległość), z drugiej – wszystkie te

Stereotypowa rola

Mimo zmian w wizerunkach ról społecznych kobiet i mężczyzn, akcji promujących aktywizację zawodową, zaledwie połowa Polek jest w tej chwili aktywnych na rynku pracy (około 48,6%)⁵. Jest kilka przyczyn takiej sytuacji: nadal to właśnie kobiety pełnią funkcje opiekuńcze (opieka nad małoletnimi dziećmi,

Zbyt młoda i zbyt atrakcyjna kobieta traktowana jest jako potencjalnie mniej kompetentna niż kolega w podobnym wieku. Atrakcyjność fizyczna mężczyzn zwiększa szanse na szacunek i awans.

cechy są traktowane jako mniej efektywne (mimo badań nad tzw. kobiecym stylem zarządzania). Jednak w sytuacji, gdy kobiety zaczynają zachowywać się wbrew stereotypowi (tj. w sposób uznawany za męski), jej kompetencje w oczach pracodawcy – a przy tym szanse na zatrudnienie, dobrą płacę czy awans – maleją.

wnukami, osobami starszymi czy też chorymi). Z tego powodu ponad dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn decyduje się na pracę w niepełnym wymiarze godzin i w sytuacji, gdy taka forma zatrudnienia jest niemożliwa, to rezygnuje z pracy. Polki częściej też niż mężczyźni decydują się na kontynuację

⁴ www.fundacjaster.org.pl/upload/Raport-STERu-do-netu.pdf

⁵ www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF – O roli kobiety w rodzinie, CBOS 2013

nauki i podnoszenie kwalifikacji. Brak kobiet w statystykach zatrudnienia to także wynik polityki prowadzonej w tzw. firmach rodzinnych – kobiety pracujące w tych firmach nie są uwzględniane i rejestrowane jako osoby zatrudnione.

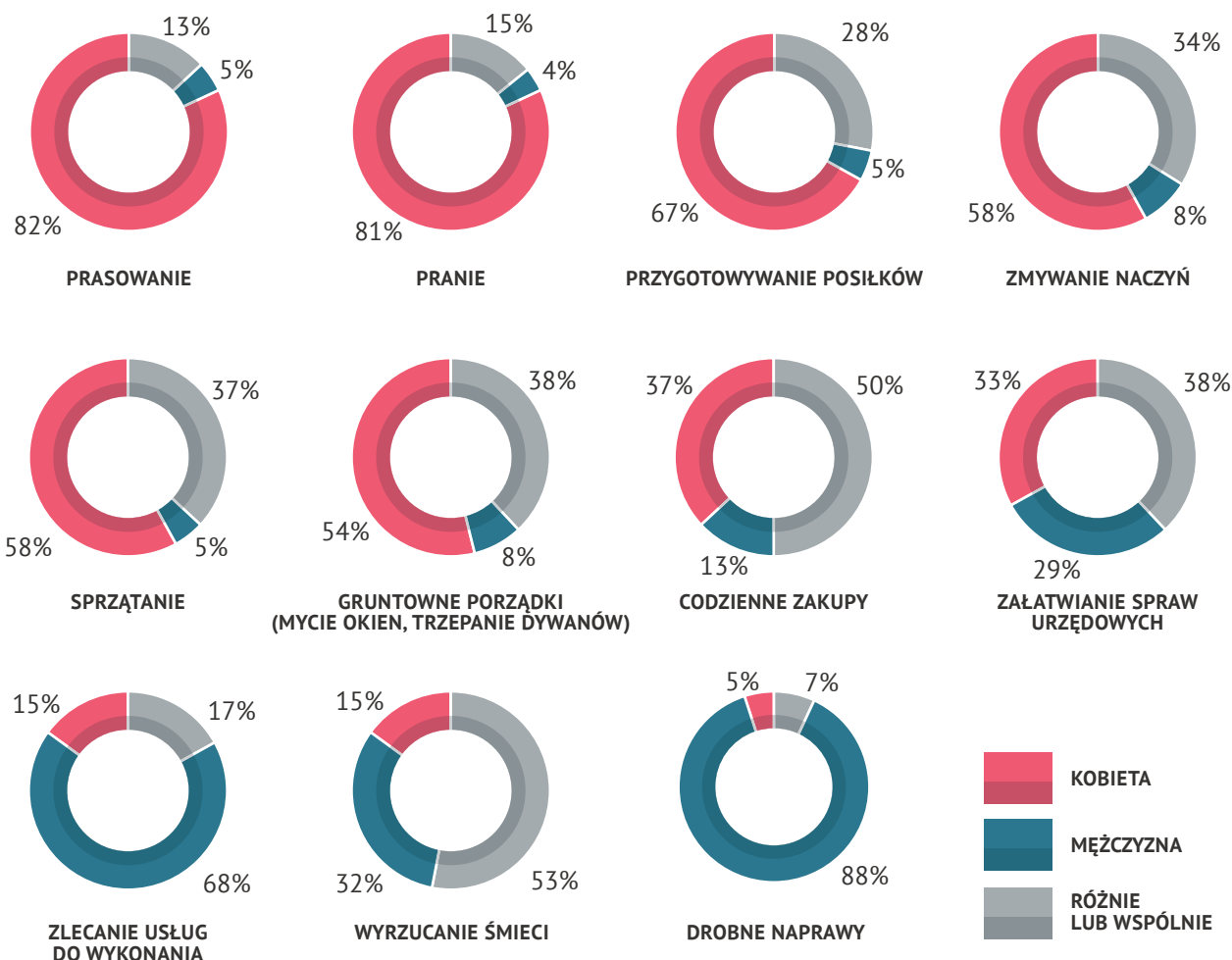
Ważnym aspektem jest też kwestia stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn – w przypadku konieczności rezygnacji z pracy z powodów rodzinnych, to właśnie kobiety decydują się na odejście z miejsca zatrudnienia, bo fakt angażowania się w działania w sferze prywatnej (domowej) jest lepiej przyjmowany społecznie (naturalna rola kobiety) niż w przypadku mężczyzn. Badania zwracają

również uwagę (co zapewne będzie lepiej widoczne w kolejnych latach) na aspekt związany ze zmianą sytuacji po wprowadzeniu rządowego programu 500+. Matki pracujące na niskopłatnych stanowiskach, zatrudnione na umowę śmieciową coraz częściej decydują się na rezygnację z aktywności zawodowej i pełnoetatową opiekę nad dziećmi. Szczególnie, że kwestie systemowej opieki nad dziećmi nadal nie są rozwiązane – w Polsce brakuje żłobków i przedszkoli, a w sytuacji podwyższenia wieku emerytalnego (co też za chwilę ulegnie zmianie), mniejszej liczby „babć na emeryturze” pozostanie w domu do czasu osiągnięcia przez potomstwo wieku szkolnego,

jest czasami jedyną możliwością dla wielu młodych matek.

Mimo że na poziomie ogólnospołecznym preferencje w zakresie modelu rodziny ewoluują w kierunku relacji coraz bardziej egalitarnych, coraz więcej osób skłania się ku modelowi partnerskiemu. Znaczy to, że kobieta i mężczyzna w zbliżonym stopniu angażują się w sprawy rodzinne i zawodowe, aczkolwiek zaangażowanie obu płci w sprawy domowe nie jest równe. To nadal na barkach kobiet spoczywają zajęcia związane z codziennym funkcjonowaniem gospodarstwa domowego (poza drobnymi naprawami i wynoszeniem śmieci)⁶. ■

Kto zazwyczaj wykonuje w Pani/Pana gospodarstwie domowym następujące obowiązki domowe?



⁶ www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF – O roli kobiety w rodzinie, CBOS 2013

Nowa perspektywa na równość

Dziś trudno już udawać, że nie ma związku między równością a gospodarką. Wiemy, że równość nie tylko „należy się”, ale też „opłaca się” firmom i gospodarce.

Perspektywa równości szans kobiet i mężczyzn w myśleniu i działaniu przebiła się do środowiska ekonomistów. Badania i raporty, jakie powstały z inicjatywy biznesu i instytucji rządowych i pozarządowych, identyfikują i wyliczają korzyści, jakie daje takie podejście na rynku pracy. Jest to m.in. zwiększenie innowacyjności, efektywności i tempa rozwoju zarówno na poziomie firm, jak i gospodarki. Mamy ogromny potencjał do wykorzystania z uwagi na duże luki w poziomie zatrudnienia kobiet, płacach i wpływie na decyzje w gospodarce zarówno w porównaniu do sytuacji mężczyzn w Polsce, jak też kobiet w wielu innych krajach. Likwidacja tych różnic to szansa na szybszy rozwój Polski i jej regionów¹. Tylko jak to zrobić?

Wykorzystać potencjał

Wykorzystanie potencjału kobiet wymaga działań wielu aktorów, poczynając od samych kobiet i ich organizacji, poprzez środowiska biznesu/pracodawców, instytucje władzy na wszystkich szczeblach: centralnej, regionalnej i lokalnej, jak też środowiska akademickie (więcej w ramach). Każdy z nich dysponuje innymi narzędziami i ma wpływ na inne obszary, ale można się pokusić o wskazanie zasad i sposobów ich działania.

Po pierwsze trzeba chcieć. Decyzja o podjęciu działań pro-równościowych musi zapaść na „górze”, czyli wyjść od zarządu firmy, prezydenta miasta, marszałka, ministra gospodarki i rozwoju. Decyzja o podjęciu działań musi też wyjść od samych kobiet i organizacji kobiecych czy też uczelni i instytucji przydzielających granty na badania.

Po drugie należy ocenić sytuację w zakresie równości, mieć argumenty i działać na zwiększanie świadomości społecznej w swoim środowisku, że równość się opłaca i że warto doceniać kompetencje kobiet



Dr Ewa Rumińska-Zimny

Ekonomistka,
wiceprezeska zarządu
Stowarzyszenia
Kongres Kobiet

(w przypadku kobiet te argumenty to znajomość zalet i własnych praw).

Po trzecie określić jasno cele i wskaźniki ich realizacji, np. założenie własnej firmy, zwiększenie udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach w spółkach skarbu państwa do 40% w ciągu najbliższych 5 lat.

Decyzja o podjęciu działań pro-równościowych musi zapaść na „górze”, czyli wyjść od zarządu firmy, prezydenta miasta, marszałka, ministra gospodarki i rozwoju.

Podjąć działania na podstawie planu działań równościowych zatwierdzonych przez Zarząd w pięciu obszarach:

- Rekrutacja (forma oferty pracy, ocena kompetencji, pozyskiwanie aplikacji kobiet);
- Awanse (ścieżki kariery dla kobiet, coaching, mentoring);
- Zapewnienie równowagi: praca – dom (elastyczny czas pracy, powrót po macierzyńskim);
- Ochrona przed dyskryminacją (równościowe szkolenia dla pracowników; monitoring);
- Poziom wynagrodzenia (ocena i wyrównanie luki płac – można wykorzystać bezpłatną aplikację do audytu różnic płac w firmie: www.ibs.org.pl/resources/rownosc-wynagrodzen-aplikacja/).

**Co mogą
zrobić
firmy?**

Źródło: Poradnik dla firm „Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca”, MPIPS 2014, www.rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/materialy-do-pobrania.html

¹ „Czas na kobiety: dlaczego warto inwestować w równość” (2016) raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet. (www.kongreskobiet.pl).

Co mogą zrobić samorządy?

- Włączyć konkretne cele w strategię rozwoju gminy, regionu czy miasta i zabezpieczyć środki na ich realizację, jasno określić wskaźniki ich realizacji i monitoring. Szczególną rolę powinny spełniać projekty realizowane ze środków unijnych 2014-2020.
- Podjąć działania na rzecz likwidacji bezrobocia (praca dla kobiet) i zwiększenia ich aktywności zawodowej (w tym poprzez rozwój sieci żłobków i przedszkoli zwłaszcza na obszarach wiejskich), rozwój przedsiębiorczości kobiet, wsparcia dla start-upów, udział kobiet w rozwoju innowacji i nowych technologii.
- Wprowadzić budżety równościowe.

Po czwarte przygotować strategię działań i przeznaczyć na nie odpowiednie środki np. przygotowanie projektu, stworzenie sieci żłobków i przedszkoli na obszarach wiejskich lub na audyt płac w firmie, aby ocenić wysokość różnicy w poziomie płac kobiety – mężczyźni. Trzeba tu podkreślić, że wykorzystanie potencjału kobiet i proces zrównywania ich szans na rynku pracy z mężczyznami nie jest „darmowy”. Wymaga inwestycji i kosztów, aby osiągnąć korzyści. Po piąte ustalić system monitorowania realizacji założonego celu.

Motywacja

Kobiety muszą uwierzyć w siebie, aby poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Tutaj same cenimy się mniej aniżeli mężczyźni. Ponadto – co postulują od lat feministki – musimy znać swoje prawa, czyli tego, co się nam „należy” i wiedzieć, jak je egzekwować np. jeśli jesteśmy obiektem dyskryminacji. Konferencje, warsztaty czy konkursy na kobietę sukcesu motywują, inspirują i pomagają kobietom „uwierzyć w siebie”. Pomagają odnaleźć się przy wchodzeniu w dorosłe życie, po utracie pracy, rozwodzie czy ucieczce od przemocy w rodzinie, gdy dzieci są małe, a były mąż nie płaci alimentów. Budują wzajemne więzi, ułatwiają podjęcie trudnych decyzji, pokazują, jak szukać pracy, zachęcają, aby nie stronić od dobrze płatnych, męskich zawodów i, że warto wybierać studia

techniczne, startować w konkursach na kierownicze stanowiska i walczyć o wyższe płace.

Dużą rolę w tym procesie odgrywają pozytywne wzorce. Także te

sukces związany jest ze spełnieniem marzeń o niezależności finansowej i o decydowaniu (wreszcie) o tym, co robią. Mamy przykłady sukcesów firm prowadzonych przez kobiety, które weszły na rynki globalne, takie jak Irena Eris czy Solange Olszewska (autobusy Solaris). Mamy też wiele start-upów w tradycyjnych branżach (w tym tworzonych przez kobiety na urlopie macierzyńskim np. odzież ciążowa – firma My Tummy, nosidła dla dzieci Baby Tuli), ale też branż nowoczesnych jak telemedycyna (firma SiDLy).

Nie wystarczy jednak, aby kobiety mogły zrealizować swój potencjał

W wydatkach budżetu priorytet mają preferencje mężczyzn (infrastruktura: drogi, stadiony) w stosunku do preferencji kobiet (dobrej jakości infrastruktura społeczna: żłobki, przedszkola, opieka nad osobami starszymi/zależnymi).

z przeszłości, jak pierwsze posłanki na Sejm w przedwojennej Polsce, np. Zofia Moraczewska. Współcześnie przykładem do naśladowania stają się kobiety biznesu, ponieważ ich

w gospodarce. Zrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy wymaga zmian w sposobie myślenia i funkcjonowania firm i gospodarki opartych o „męskie” reguły gry.



Co może zrobić środowisko akademickie?

- Podejmować badania pokazujące korzyści z równości w gospodarce.
- Wprowadzić perspektywę równości do przedmiotów: ekonomia, biznes, zarządzanie.

Teraz korzystamy głównie z badań światowych w zakresie biznesu i makroekonomii (feministyczna ekonomia). Mamy narzędzia i inspiracje i dobrą bazę w postaci polskich badań dotyczących demografii, polityki rodzinnej przedsiębiorczości kobiet czy budżetów czasu. Brakuje jednak badań nad korzyściami z równości polskiej gospodarki dla kraju, w tym różnych regionów czy gmin.

„Męskie” reguły gry

Gospodarka jest wciąż obszarem, gdzie reguły gry są określone przez „męskie” wzorce zachowania i priorytety. Firmy oczekują od kobiet pracy na dwóch etatach – płatnym w ramach gospodarki rynkowej i tym bezpłatnym w domu. Praca domowa nie jest uwzględniana w dochodzie

rodziny, jak też na linii rodzina – państwo. W związku z tym należy stworzyć warunki do łączenia obowiązków praca – dom zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Jest to związane ze zwiększeniem udziału mężczyzn w bezpłatnej pracy opiekuńczej (np. wykorzystanie urlopów tacierzyńskich), włączeniem kobiet w ścieżki kariery i awansu w firmach

Decydenci – na poziomie firmy czy też władz gminy, regionu bądź państwa – mają do dyspozycji dwie grupy narzędzi: regulacje prawne i eko-system sprzyjający karierze zawodowej kobiet.

narodowym (PKB), mimo że bez niej gospodarka rynkowa nie mogłaby sprawnie funkcjonować chociażby dlatego, że potrzebuje nowych pracowników (to kobiety ich „dostarczają” i dbają o nich w dzieciństwie). Z kolei po stronie wydatków budżetu priorytet mają preferencje mężczyzn (infrastruktura: drogi, stadiony) w stosunku do preferencji kobiet (dobrej jakości infrastruktura społeczna: żłobki, przedszkola, opieka nad osobami starszymi/zależnymi) (zob. Ramka Budżety równościowe). Wykorzystanie potencjału kobiet wymaga zmiany obecnych reguł gry nie tylko poprzez włączenie bezpłatnej pracy opiekuńczej do rachunku ekonomicznego firmy i gospodarki, ale jej podziału zarówno na szczeblu

poprzez zmiany w polityce kadrowej, a także zmianą priorytetów w wydatkach budżetu państwa. Konieczne są też działania na rzecz przełamywania stereotypów dotyczących roli kobiet.

- Budżety równościowe nie są odrębnymi kalkulacjami.
- Budżety równościowe polegają na ocenie istniejących budżetów (gminy, regionu, miasta czy państwa) z perspektywy równości szans zarówno po stronie wpływów, jak też zwłaszcza wydatków.
- Podstawowe jest pytanie o cel określonej grupy wydatków (np. na ochronę zdrowia, edukację i szkolenia, rozwój przedsiębiorczości), ich wpływ na wyrównywanie szans i zgodność z potrzebami kobiet i mężczyzn.
- Budżety równościowe stosowane są m.in. w Szwecji i Francji (ocena budżetu państwa); we Włoszech (budżety miast i gmin) czy w Niemczech (Berlin).
- W Polsce mamy już próby stworzenia budżetów równościowych na poziomie miasta (Gdańsk) oraz gminy (Mszczonów). Źródło: www.samorząd.lex.pl/czytaj/-/artykul/miasta-i-gminy-wyroznione-za-rownoscowe-budżety

Budżety równościowe

Decydenci – na poziomie firmy czy też władz gminy, regionu czy państwa – mają do dyspozycji dwie grupy narzędzi: regulacje prawne i tworzenie eko-systemu sprzyjającego karierze zawodowej kobiet². Przykładem tych pierwszych są kwoty dotyczące udziału kobiet w zarządach i zmiany procesu rekrutacji na stanowiska kierownicze we władzach firm (przejrzystość, jasne kryteria, udział kobiet-kandydatek). Te drugie to „miękkie” działania służące budowie eko-systemu sprzyjającego karierze zawodowej kobiet m.in. poprzez edukację i budowanie dobrych standardów zachowań, aby zmienić stereotypy i wyeliminować lekceważenie aspiracji zawodowych kobiet. Przykładem może tu być list od prezesa firmy do wszystkich pracowników informujący o równości jako priorytecie polityki firmy.

Autorka zaprasza do udziału w dyskusji w ramach Centrum Przedsiębiorczości i Innowacji IX Kongresu Kobiet, Poznań, 9-10 września. ■

Ewa Rumińska-Zimny podczas wrześniowego Kongresu Kobiet będzie koordynatorką Centrum Przedsiębiorczości i Innowacji oraz uczestniczką panelu „Równość się opłaca”.

² Raport „Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce, projekt Równość w Biznesie. MPiPS, 2014

Potrzeba zmian

Nie wykorzystujemy potencjału kobiet – jak ktoś, kto zamyka w garażu ferrari, a chodzi wszędzie piechotą. Polska gospodarka traci na tym setki milionów złotych!

Odwołajmy się do wyliczeń Deloitte: gdyby pół mln Polek zaczęło pracować, polska gospodarka otrzymałaby do 2025 roku zastrzyk w postaci około 180 mld złotych. Czy możemy sobie więc pozwolić, by tak wiele kobiet w Polsce zostawało w domu? Nie! Zwłaszcza, że – nie ma sensu pudrować rzeczywistości – starzejemy się jako społeczeństwo. Od 2010 roku aż o 1 mln skurczyła się liczba osób w wieku produkcyjnym.

Tekst:

Dominika Bettman

CFO Siemens Polska Sp. z o.o.,
członkini Rady Nadzorczej
Eurobanku, wiceprezesa
Stowarzyszenia Kongres Kobiet,
Prezesa FOB

Nie marnujemy potencjału

Niewystarczająca promocja kobiet w przedsiębiorstwach to czyste marnotrawstwo. Powinniśmy dbać o nią wyjątkowo intensywnie w sektorze technologii. Wprawdzie odsetek kobiet z nim związanych wzrósł w ciągu ostatnich kilku lat o 6% (Raport „Potencjał kobiet w branży technologicznej”, Siemens i Fundacja Edukacyjna Perspektywy), aczkolwiek ich udział w zarządach firm z tego obszaru zwiększył się o 11%, jednak to wciąż za mało. Z badań Europejskiej Agencji Cyfrowej wynika, że gdyby kobiety były reprezentowane w technologiach na równi z mężczyznami, to PKB Unii Europejskiej zwiększyłoby się rocznie o mniej więcej 9 mln euro.

Bez różnorodności nie ma innowacyjności

Kobiety stanowią ogółem 34% osób na kierowniczych stanowiskach w Polsce („Women in Business” 2016, Grant Thornton), tymczasem w UE jest ich mniej – 24%. Nie cieszymy się jednak z tego faktu. Kobiety stosunkowo łatwo awansują na kierownicze stanowiska, ale później pojawia się szklany sufit. Mało jest prezesek i wiceprezesek – w zarządach i radach nadzorczych spółek giełdowych w Polsce jest ich jedynie kilkanaście procent. Ponad połowa absolwentów szkół wyższych to kobiety. Co się dalej z nimi dzieje? Dlaczego tak niewiele z nich wspina się na sam szczyt? Myślę, że odpowiedź jest jedna – nie otrzymują efektywnego wsparcia. Do tego potrzebna jest zmiana nastawienia firm do potrzeb kobiet np. w zakresie umożliwienia im elastycznej opieki nad dziećmi.

Świat stawia na kobiety

Przywódcy takich krajów jak Japonia czy Niemcy od dawna zdają sobie sprawę, że kobiety stanowią potencjał potrzebny gospodarce niemal jak powietrze. Premier Japonii Shinzo Abe powiedział podczas tegoż rocznego Global Summit of Woman, że jest zdeterminowany, by do 2020 roku japońskie kobiety zajęły 30% stanowisk zarządczych. Z kolei kanclerz Niemiec Angela Merkel w czasie W20 Summit w Berlinie (szczytu, który zgromadził przedstawicielki państw grupy G20) podkreśliła, że wzmocnienie pozycji kobiet w krajach do grupy należących jest priorytetem.

Kobiety powinny mieć znaczący wpływ na ekonomię – dla dobra całego społeczeństwa! Jeśli nie będziemy wystarczająco mocno pracować nad zmianą dzisiaj, to jaką rzeczywistość stworzymy dla przyszłych pokoleń? ■

Gdyby kobiety były reprezentowane w technologiach na równi z mężczyznami, to PKB Unii Europejskiej zwiększyłoby się rocznie o mniej więcej 9 mln euro.

Zarządzanie różnorodnością w Poznaniu

Chcę zrobić wszystko, aby przedstawiciele obu płci mieli równe szanse w każdej dziedzinie – mówi prezydent Poznania, Jacek Jaśkowiak.

Urząd Miasta Poznania to dobre miejsce pracy dla kobiet. Co im zapewniacie?

Ponad 70% osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Poznania to kobiety. Panie doceniają tu m.in. pełen pakiet praw pracowniczych czy też regularne, a niekiedy i elastyczne godziny pracy. Urząd to stabilny pracodawca, liczący się z potrzebami kobiet – poczynając od awansu zawodowego, a skończywszy na możliwej do osiągnięcia równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, czyli tzw. work-life-balance.

Jak Pan, jako Prezydent Miasta Poznania (i jako pracodawca), postrzega kwestię wspierania awansu zawodowego kobiet?

Staramy się w Urzędzie wspierać każdego pracownika w jego ścieżce kariery zawodowej, nie faworyzujemy ze względu na płeć. Doceniam cechy pań ogólnie jako pracowników – są zaangażowane w powierzone zadania, skrupulatne i dokładne, ale też otwarte na różne rozwiązania. W pracy doceniam po prostu odpowiednie cechy i podejście, płeć jest kwestią wtórną. Liczą się kompetencje i skuteczność, a panie,

z którymi dane mi było pracować we własnej firmie czy teraz w urzędzie – takie w dużej mierze są. I dobrze, że awansują w różnych strukturach. Jednak w każdym przypadku to musi być decyzja indywidualna, poparta umiejętnościami i cechami osobowymi.

Jako prezydent promuje Pan ideę Wolnego Miasta Poznań. Co to oznacza?

To otwartość na drugiego człowieka i odmienną kulturę, wzajemny szacunek i zrozumienie, a także

– z tego powodu podpisałem Kartę Różnorodności.

Jaką wartość dla Pana niesie Karta Różnorodności, czy zarekomendowałby ją Pan i dlaczego?

Liczę, że dzięki niej wszyscy lepiej zrozumiemy, skąd się bierze w naszym społeczeństwie nietolerancja i dyskryminacja. Trzeba potrafić zauważać ich przejawy, bo to podstawowy warunek skutecznej reakcji. Karta Różnorodności będzie nas mobilizować do podejmowania szeregu działań potrzebnych

Podpisałem Kartę Różnorodności, ponieważ zależy mi na tym, aby Urząd Miasta Poznania, a także inne poznańskie instytucje były bardziej wrażliwe na potrzeby osób narażonych na dyskryminację.

przeciwstawianie się przemocy oraz jakimkolwiek przejawom rasizmu, homofobii i seksizmu czy wykluczeń. Zależy mi na tym, aby Urząd Miasta Poznania, a także inne poznańskie instytucje były bardziej wrażliwe na potrzeby osób narażonych na dyskryminację. To – między innymi

w każdym środowisku pracy. Mam wielką nadzieję, że pracowniczki i pracownicy będą w nich chętnie uczestniczyć. Jako samorząd terytorialny musimy dawać w tym względzie przykład. Życzyłbym sobie, by otoczenie biznesowe, społeczne i naukowe Poznania inspirowało się



Jacek Jaśkowiak jest Prezydentem Poznania od 2014 r. Fot. archiwum prywatne

nami w tym zakresie. Podpisując Kartę Różnorodności podkreśliłem, jak ważna jest dziś kwestia równego traktowania nie tylko w życiu codziennym, ale także w miejscu pracy. Spędzamy w nim wszyscy mnóstwo czasu, jego jakość i atmosfera są więc znaczącym wyznacznikiem naszej kondycji fizycznej i psychicznej. Inna sprawa to zadania, jakie wykonujemy. W tak dużym zespole, jak Urząd Miasta Poznania ważne jest, aby czerpać z różnorodności pracowników i pracowni, bo to sprzyja kreatywnym rozwiązaniom. Jeden styl pracy i jeden styl myślenia nie jest w stanie wygenerować niczego naprawdę twórczego. Po to, żeby tworzyć coraz lepsze usługi, potrzebujemy otwarcia na innych i mniej rutyny.

Z punktu widzenia samorządowego, jakie widzi Pan możliwości tworzenia przestrzeni i miejsc pracy dla kobiet tak, by one miały większy wpływ na decyzje?

Podzielić się może osobistą refleksją. Nie jestem zwolennikiem tworzenia czegoś odgórnie, na siłę zwłaszcza,

jeśli to sprawy indywidualnych życiowych wyborów, a kariera zawodowa po części do takich wyborów należy. Naturalnie nie zawsze „chcieć to móc”, rodzaj i warunki pracy to przecież wypadkowa wielu życiowych czynników. Niestety dziś jeszcze bardzo często kobiety hamuje tzw. szklany sufit i w tym zakresie warto rozważać parytety. Jednak w oparciu o zdroworozsądkowe zasady, a nie z rozdzielnika. Mam długoletnie doświadczenie w prowadzeniu własnego biznesu. Co więcej, w ramach świadczenia usług wielu innym przedsiębiorcom, czasem podmiotom o sporej skali działalności stykałem się z różnymi osobami na różnych stanowiskach. Bywały przypadki, że osoby te nie do końca sprawdzały się na stanowi-

nie można kategoryzować i wykluczać. I w takim kontekście potrzebna jest szersza współpraca wielu środowisk, by równe szanse stawały się faktem dokonany. Zarówno prywatnie i jako samorządowiec uważam, że kobiety na rynku pracy są bardzo cenne. Mają wiele cech korzystnych dla pracodawcy, dzięki którym osiągają też sukcesy, prowadząc własny biznes.

W jaki sposób przebiega współpraca samorządu z przedsiębiorcami? Czy wśród nich pojawiają się kobiety?

Poznań współpracuje z przedsiębiorcami na różnych polach – zarówno mniejszych, opierających się na tworzeniu licznych startup-ów czy

Niestety dziś jeszcze bardzo często kobiety hamuje tzw. szklany sufit i w tym zakresie warto rozważać parytety. Jednak w oparciu o zdroworozsądkowe zasady, a nie z rozdzielnika.

skach, które piastowały niezależnie od płci. Moim zdaniem o sukcesie w tym obszarze decydują kompetencje, umiejętności, odpowiednie cechy osobowości, a nie konkretna płeć. Nie wiadomo, jak bardzo ktoś nadaje się do danej działalności, dopóki się nie sprawdzi. W środowisku pracy – w korporacji, firmie rodzinnej czy urzędzie – zespoły się uzupełniają, czerpiąc z pracy wszystkich zaangażowanych. Nie można tego regulować zarządzeniami. Z mojego doświadczenia wynika, że kobiety zdeterminowane do osiągnięcia jakiegoś celu po prostu go osiągają. Konieczny jest równy start, nie można faworyzować ze względu na płeć – to podstawa, tu pełna zgoda. W środowisku pracy

organizowaniu bezpłatnych szkoleń dotyczących prowadzenia działalności, jak i większych, w zakresie promocji miasta na arenie międzynarodowej i realizowania wspólnych projektów jak np. wspólnych działań z Volkswagenem. Oczywiście wśród przedsiębiorców, z którymi współpracujemy, są kobiety, które niejednokrotnie w negocjacjach lub ustalaniu warunków współpracy okazują się być bardziej konkretne niż mężczyźni.

Czy uważa Pan, że warto inwestować w rozwój kobiet przedsiębiorczych i dlaczego?

Jako prezydent tak dużego miasta, jakim jest Poznań, chcę zrobić

wszystko, aby przedstawiciele obu płci mieli równe szanse w każdej dziedzinie. Między innymi z tego powodu tak ważny jest dla mnie Ogólnopolski Kongres Kobiet, który po raz pierwszy odbędzie się poza Warszawą. We wrześniu panie z całej Polski i spoza jej granic spotkają się u nas, by debatować o polityce, ekologii, kulturze, macierzyństwie, o swoich prawach. Wybór naszego miasta traktuję jako wyraz akceptacji dla zmian, jakie w Poznaniu zachodzą, naszej otwartości oraz wartości, które staramy

się tu pielęgnować i głosić. Niezgoda na dyskryminację, zapobieganie wykluczeniom – te kwestie są niestety w dzisiejszym społeczeństwie aktualne. Dotyczą całego spektrum zjawisk, także sytuacji kobiet. Cenię inicjatywy i działaczki Kongresu Kobiet, bo walczą o fundamentalne sprawy równości, a jej – niestety – w wielu kwestiach po prostu nie ma. Stąd moja odpowiedź: tak, warto inwestować w rozwój kobiet przedsiębiorczych, to obecną nierówność trzeba niwelować. I chodzi tu o prawa kobiet – o które tak

zdecydowanie zawalczył Czarny Protest, ale też o ich sytuację na rynku pracy. Jako miejski samorząd nie mamy wystarczających narzędzi w tym zakresie, są to przecież kwestie wybiegające poza nasze możliwości w wielu różnych aspektach. Jednak staramy się działać, a organizacja IX Ogólnopolskiego Kongresu Kobiet jest tego najlepszym dowodem. Osobiście mam nadzieję, że udział w Kongresie pozwoli mi lepiej zrozumieć postulaty kobiet i nauczyć się bardziej wykorzystywać ich ogromny potencjał. ■

Kongres Kobiet w Poznaniu

Kobietom daje się 500 plus, by realizowały utopie „tradycyjnej roli kobiecej”, a nie myśli się w ogóle o ich aktywności zawodowej – mówi Magdalena Środa, filozofka, etyczka, członkini Rady Programowej Kongresu Kobiet

Dlaczego Kongres odbywa się w Poznaniu?

Od tego roku Kongres postanowił wędrować po całej Polsce. Nie lubimy centralizacji, zależy nam na aktywności w regionach. Mamy przecież lokalne kongresy w całym kraju i to są bardzo ciekawe wydarzenia. Są zróżnicowane tematycznie. Poznajemy wtedy nowe problemy, nowe osobowości. Nasza największa impreza nie może być gorsza i też rusza w Polskę. Zaczynamy od Poznania z oczywistych względów. Miasto piękne, doskonale położone, otwarte, gościnne a do tego „wolne”! Poza tym, a może przede wszystkim, jest tu wiele aktywnych środowisk kobiecych, akademickich, młodzieżowych.

Hasło Kongresu to „Alert dla praw kobiet!” Czy to oznacza, że w Polsce prawa kobiet są łamane?

Gorzej, nie uznaje się ich, a w każdym razie uznaje w coraz mniejszym zakresie. Kobieta to „dodatek do mężczyzny”: ma rodzić, wychowywać, modlić się. Obecny rząd chętnie widziałby kobiety jako w pełni ubezwłasnowolnione, dlatego nie uznaje praw reprodukcyjnych kobiet. Nawet gwałcone mają rodzić. Kobietom daje się 500 plus, by realizowały utopie „tradycyjnej roli kobiecej”. Nie myśli się w ogóle o ich aktywności zawodowej, o braku przedszkoli czy starości. Z 500 plus nie ma emerytury. Zaczynamy sesję plenarną „Parasolek nie składamy!” – czyli debatą o nowych ruchach demokratycznych.



Magdalena Środa. Fot. archiwum prywatne

A potem o wszystkim, co ważne i dla demokracji, i dla kobiet: o edukacji, o polityce, o przemocy, o kulturze, o samorządach, o zdrowiu, o oporze, o książkach, o nastolatkach, o prawach reprodukcyjnych, o przyszłości, o starości, o biznesie, o pracy, o wolności, o równości i różnorodności.

Vilmorin Garden pomaga budzić się!

Dzięki wzrastającej świadomości firm na temat społecznej odpowiedzialności biznesu, coraz więcej przedsiębiorstw wspiera inicjatywy obywatelskie.

Odpowiedzialność

Firma działa w branży ogrodnictwa, głównie zajmując się produkcją nasion w torebkach: warzyw, roślin ozdobnych, ziół i kielków oraz ich sprzedażą na rynku amatorskim. Od 20 lat zaobserwować można spadek sprzedaży nasion. Wiąże się to ze zmianą stylu życia, brakiem wiedzy i czasu. Firma Vilmorin Garden postanowiła zatrzymać ten trend i od lat inwestuje w produkty, aby ich jakość, atrakcyjność i dostępność zachęciły konsumentów do aktywnego uprawiania ogrodów, wysiewania nasion na tarasach, balkonach czy parapetach.

Vilmorin Garden współpracuje z Fundacją AKogo? Ewy Błaszczyk,

aby finansowo wspierać dzieci znajdujące się w śpiączce. *Chcemy, aby miały najlepszą opiekę, a nade wszystko, by specjaliści pomogli im się obudzić i powrócić do pełni zdrowia* – mówi Violetta Ratajczak, dyrektor sprzedaży na Europę Centralną i Wschodnią firmy. Nie jest to jedyny obszar społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Jak przyznaje Violetta Ratajczak, aby zdobyć zaufanie konsumenta już nie wystarczy dobra jakość czy cena. *Społeczna odpowiedzialność naszej firmy to koncepcja, według której działamy od lat. Współpracujemy z lokalnymi organizacjami wspierającymi rozwój idei ekologii, ogrodnictwa, a także pomagamy wykazać się młodym architektom krajobrazu. Klient chce poczuć, że wydane pieniądze są warte produktu, usługi czy wiedzy. Na podstawie obserwacji zachowania konsumenta oraz światowych trendów przygotowaliśmy koncept rozbudzenia pasji nie tylko do uprawy warzyw, ale i społecznej odpowiedzialności* – dodaje.

Współpraca

Od blisko dwóch lat firma wspiera Fundację Ewy Błaszczyk AKogo? oraz Klinikę Budzik. Zdecydowała się na tę współpracę z kilku powodów. Jednym z nich jest promowanie zdrowego stylu życia i trendu „Grow your own” („Rozwijaj się”) tak ważnego w czasach postępu cywilizacji i degradacji środowiska. Innymi



Natalia Kęsek

Redaktorka
prowadząca
Asa Biznesu

ważnymi aspektami są: budzenie pasji do aktywnego życia, bliżej natury, z rodziną, edukacja konsumentów w zakresie uprawy roślin, rozwijanie wrażliwości społecznej a przede wszystkim utożsamienie się z założeniami projektu „Razem z Vilmorin Garden wspieram Fundację AKogo? oraz Klinikę Budzik”. *Współpraca planowana była na dwa lata, ale obie strony wspólnie podjęły decyzję o jej przedłużeniu do końca maja 2018 roku. Nasza firma ma jasny cel, dąży do tego, aby ludzie, dbając o siebie i swoje otoczenie, nie zapomnieli również o wsparciu tych, którzy tego potrzebują* – przyznaje Beata Gawęcka, kierownik marketingu. Firma wspiera finansowo fundację oraz klinikę poprzez przeznaczanie części zysku ze sprzedaży na rzecz fundacji oraz promocyjnie – poprzez dystrybucję materiałów reklamowych, specjalne ekspozycje i plakaty podczas targów, kongresów i spotkań biznesowych. Dodatkowo wokół Budzika powstał nowy projekt zagospodarowania przestrzeni, w którego efekcie m.in. cebulki tulipanów zakwitły na wiosnę, sprawiając otoczenie kliniki bardziej kolorowym.



Sklepy biorące udział w akcji „Razem z Vilmorin Garden wspieram Fundację AKogo?” otrzymują materiały promujące projekt.



Coraz więcej placówek zauważa potrzebę działań na rzecz drugiego człowieka i otoczenia.

Celem współpracy Vilmorin Garden z Fundacją AKogo? i Kliniką Budzik jest zwrócenie uwagi społeczeństwa na wspieranie osób potrzebujących oraz przekonanie do uprawy własnych warzyw, ziół, roślin i kielków w trosce o zdrowie i poprawę jakości z użyciem ekologicznych preparatów. Efektywność praktyki jest mierzona wielotorowo. Poprzez rejestrację placówek handlowych na stronie www.akcja.eskp.pl sklepy mogą deklarować przystąpienie do tego przedsięwzięcia. Chętna placówka wypełnia formularz zamówienia, w którym zgłasza zapotrzebowanie na materiały promujące sprzedaż, na których znajduje się informacja o współpracy firmy z partnerem społecznym. Materiały następnie są dostarczane do sklepów. Vilmorin Garden na I sezon praktyki przypadający na 2016 r. założyło sobie cel: zarejestrowanie 300 sklepów – przystąpiło ich 323. Na sezon II w 2017 r. przewidzianych jest 200 placówek. Wysyłka materiałów do sklepów realizowana jest bezpośrednio z siedziby firmy, a kontrolę nad nią sprawują 2 osoby z działu marketingu. Firma od trzech lat wspiera także Kongres Kobiet. W ramach swojego zaangażowania priorytetowo traktuje coroczne działania edukacyjne, skierowane do kobiet. Violetta

Ratajczak, dyrektorka Vilmorin, pełni także funkcję społecznej pełnomocniczki kongresu na Wielkopolskę, a więc w dużej mierze odpowiada za tegoroczne wydarzenie.

Korzyści

Korzyści i efekty akcji można zaobserwować już teraz. Po raz pierwszy na tak szeroką skalę w branży ogrodniczej handel tradycyjny został zaangażowany do ogólnopolskiej praktyki odpowiedzialnego biznesu.

Celem współpracy firmy z Fundacją AKogo? i Kliniką Budzik jest m.in. promowanie zdrowego stylu życia i trendu grow your own.

Dla tego kanału dystrybucji największą korzyścią jest osiągnięcie przewagi konkurencyjnej, uwzględnienie innowacyjności. Dla firmy zyskiem jest sprawne wprowadzenie do handlu nowych produktów, co nie jest łatwe. Praktyka Razem z Vilmorin Garden wspieram Fundację Akogo? i Klinikę Budzik przede wszystkim była pozytywnym zaskoczeniem i zwróciła uwagę interesariuszy na nowe rozwiązania w uprawie roślin oraz produkty

ekologiczne poprawiające jakość gleby. Ponadto interesariusze otrzymali serię nasion dla dzieci, których nauka określona trendem „grow your own” przełoży się na świadome, dbające o środowisko społeczeństwo. Firma sukcesywnie rozszerza swoje działania odpowiedzialne społecznie. Ich dobre praktyki skierowane są również bezpośrednio do handlu, rynku detalicznego. Polegają one między innymi na produkcji specjalnie dedykowanych ziół z serii Miniogródek z podłożem kokosowym, kolekcji dla dzieci oraz specjalistycznych preparatów ekologicznych do odżywiania roślin. Produkty te przedstawiają podczas różnego rodzaju wydarzeń branżowych, promując zdrowy styl życia. Dodatkowo Vilmorin Garden zachęca swoich klientów do identyfikacji z akcją i jej wspierania.

Akcja Razem z Vilmorin Garden wspieram Fundację Akogo? i Klinikę Budzik planowo przewidziana do listopada 2017 r., wydłużona została o 12 miesięcy. *Dodatkowy okres akcji pozwoli nam na dotarcie do kolejnych sklepów ogrodniczych oraz do kolejnych interesariuszy, a co za tym*

idzie dalsze wsparcie finansowe dla fundacji i kliniki. Zostanie wzmocniona komunikacja na temat praktyki, m.in. dzięki udziałowi w ważnych publikacjach i raportach – dodaje Violetta Ratajczak. Takie działania Vilmorin Garden mogą zmotywować nie tylko potencjalnych klientów, ale też inne podobne firmy do zwrócenia uwagi na działania społecznie odpowiedzialne. Sprawiają one, że firma staje się jeszcze bardziej atrakcyjna i wiarygodna. ■

Siła jest kobietą

W przypadku ALFATEC sukces był nieunikniony. Wystarczyła determinacja, rzetelność, pracowitość właścicielki i całego zespołu oraz wiara we własne możliwości i w... potencjał innych ambitnych kobiet.

Początki

ALFATEC jest dystrybutorem opakowań do wypieków oraz delikatów włoskich. Działa nie tylko w całej Polsce, ale również w wielu krajach w Europie i Azji, zaopatrując hurtownie, cukiernie, piekarnie, zakłady mięsne, firmy cateringowe oraz restauracje. Dzisiaj firma dynamicznie się rozwija, jest wiodącym graczem na rynku opakowań. Nie zawsze jednak tak było. Właścicielka i zarazem prezes Wioletta Jankielewicz tak wspomina swoje początki: *ALFATEC założyłam w roku 2004. Była to szybka i spontaniczna decyzja. Niewiele wskazywało, że osiągnę jakiegokolwiek wynik, nie mówiąc o sukcesie. Dysponowałam kwotą około 30.000 zł, byłam w ostatnim miesiącu ciąży, moim biurem był mały pokój, a pomieszczeniem magazynowym garaż 40 m².*

Skąd więc taka determinacja, aby osiągnąć sukces? *Moje życie było*

dość dramatyczne: trudne dzieciństwo, skomplikowane relacje rodzinne, nieudane małżeństwo w młodym wieku. Obiecałam sobie jednak, że będę zawsze samodzielna i spełnię swoje marzenia. Jedyne co miałam, to ogromne pokłady energii i marzeń, choć nie raz napotykałam kłody pod nogami – podsumowuje prezeska. Jak widać jej determinacja, odwaga i pracowitość wystarczyły. Dzisiaj firma osiąga sukcesy. Pani Wioletta jest kobietą bardzo zapracowaną, ale spełnioną i usatysfakcjonowaną.

Wewnątrz

Kobiety biznesu chcą być nie tylko idealne we wszystkim, co robią, ale także mają poczucie, że wszystko



Agata Robińska
Redaktorka

Jankielewicz. Od roku więc wprowadziła poważne zmiany i oddała część obowiązków podwładnym. Z satysfakcją podkreśla, że otacza się ludźmi entuzjastycznie nastawionymi do życia i do pracy.

Firma chętnie zatrudnia kobiety, a w szczególności mamy, gdyż dotychczasowe doświadczenia wskazują, że są one świetnie zorganizowane i wiedzą, czego chcą. Cięża, macierzyński, choroba dziecka zatrzymująca pracownicę w domu –

Firma chętnie zatrudnia kobiety, a w szczególności mamy. Doświadczenia wskazują, że są one świetnie zorganizowane i wiedzą, czego chcą. Cięża, macierzyński, choroba dziecka zatrzymująca pracownicę w domu – to nie problem, to samo życie.

w firmie jest zależne od ich pracy, że to one wykonują zadania najlepiej i są niezastąpione, w efekcie czego wszystko robią same. Nie zauważają, kiedy wpadają w pułapkę coraz większych wymagań – przyznaje

to nie problem, to samo życie. Takie sytuacje są przecież nieuniknione. Podchodząc ze zrozumieniem i spokojem do takich przypadków, przedsiębiorstwo nieraz spotyka się z tym, że pracownica czując



ALFATEC zostało zaliczone do jednego z najbardziej dynamicznych przedsiębiorstw 2016 r. Fot. archiwum prywatne.



Wioletta Jankielewicz, właścicielka firmy ALFATEC, chętnie zatrudnia kobiety w szczególności mamy. Fot. archiwum prywatne.

odpowiedzialność, pojawia się w pracy z własnej inicjatywy wcześniej, aby nadrobić zaległości. W zespole jest pani, która została awansowana, mimo że ma bardzo małe dziecko. Inna z pań chciała pobyć z dzieckiem w domu i wtedy pojawiła się okazja, że na jej stanowisku w pracy biurowej zastąpił ją jej mąż – pracownik magazynu ALFATEC. Zaufanie i zrozumienie – to się po prostu opłaca. W firmie cenione są pracownice pewne siebie, ambitne, które wiedzą, czego chcą.

Na zewnątrz

Pani prezes przyznaje, że kiedyś bardzo jej zależało, żeby pomagać w ramach oddolnych inicjatyw kobietom doświadczonym przez los, ale nie ma dobrych doświadczeń. Brak jakiegokolwiek inicjatywy, postawa bierna i roszczeniowa – takie zachowania u tych kobiet bardzo ją zniechęciły do oferowania im swojego wsparcia i zaangażowania. Jaką radę daje innym kobietom? *Po prostu działajcie! Nie słuchajcie tych, którzy nie mają odwagi. Jeśli czujecie, że dacie radę, nic nie jest w stanie was zatrzymać!*

Interesy prowadzi jednak głównie z mężczyznami. Na początku swojej biznesowej drogi wyruszyła do Moskwy bez znajomości języka rosyjskiego, kontaktów, wsparcia w poszukiwaniu partnerów biznesowych, skąd wróciła po dwóch tygodniach z sukcesem. *Dzięki temu obecnie przedsiębiorstwo dostarcza*

opakowania w najdalsze zakątki Rosji i jest poważnym graczem na rosyjskim rynku – twierdzi właścicielka.

Jak się pracuje w świecie zdominowanym przez mężczyzn? Bardzo dobrze i bardzo kobieco zarazem. Z doświadczeń ALFATEC wynika, że kobiety nie muszą rezygnować ze swojego uroku w rozmowach biznesowych. Może on bowiem być przydatny w budowaniu i utrwalaniu długoletnich relacji z klientami opartymi na zaufaniu, kompetencjach, profesjonalizmie i jakości.

Wszystkie produkty firmy są przyjazne dla środowiska, można je więc poddać całkowitemu recyklingowi. Opakowania aluminiowe są biodegradowalne – materiał jest wytwarzany z surowców roślinnych, a posiada takie same właściwości jak tworzywo sztuczne. Firma stawia także na innowacyjność. Obecnie zajmuje się produkcją własnych opakowań, co jest bardzo ambitnym projektem związanym między innymi z prawami autorskimi i długimi konsultacjami z prawnikami.

ALFATEC angażuje się w projekty charytatywne. Firma skupia się na pomocy dzieciom żyjącym w ciężkiej sytuacji. Pracownicy biorą udział w akcjach, zaopatrując dom dziecka w pobliskim Strzeszynie. Firma odpowiada także na prośby skierowane do niej przez placówki wspierające najmłodszych, finansując akcje dokarmiania oraz leczenia dzieci z okolicy, w której mieści się jej siedziba. Przedsiębiorstwo rozważa w najbliższej przyszłości organizację spotkań z młodzieżą z domu

Wszystkie produkty firmy są przyjazne dla środowiska, można je więc poddać całkowitemu recyklingowi.

dziecka w siedzibie ALFATEC, podczas których pracownice opowiedzą o swojej trudnej drodze do sukcesu. *Pragnę, aby moja postawa była przykładem dla tych, którzy nie wierzą we własne możliwości, aby zainspirowała ich do działania, pokazała, że mimo przeciwności losu można osiągnąć wiele – deklaruje Jankielewicz.* Dobrym krokiem byłoby także zaoferowanie możliwości odbycia praktyk w firmie. ALFATEC ma w planach kolejne ambitne wyzwania. Gratulujemy i życzymy dalszych sukcesów! ■

Odpowiedzialne kobiety

Jedna pracuje w urzędzie, druga w prywatnej firmie. Obie jednak zgodnie twierdzą, że w kwestii równości płci w miejscu pracy jest jeszcze sporo do zrobienia.



Fot. archiwum prywatne

Marta Mazurek – z wykształcenia jest anglistką, ma doktorat z literatury amerykańskiej. Książki i praca naukowo-badawcza obudziły w niej wrażliwość feministyczną. *Zrozumiałam, co to znaczy żyć w kulturze patriarchalnej, na czym może polegać wykluczenie systemowe i w jaki sposób jesteśmy wszyscy w tę kulturę i w ten system uwikłani – kobiety i mężczyźni o różnych kolorach skóry czy orientacjach seksualnych* – mówi. Od roku pełni funkcję pełnomocniczki Prezydenta Miasta Poznania ds. przeciwdziałania wykluczeniu. Odpowiada za realizację polityki miasta w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji osób i grup przede wszystkim ze względu na płeć, kolor skóry, narodowość, przynależność etniczną, orientację seksualną i wiek. W Poznaniu nigdy dotąd nie było takiego oddzielnego stanowiska w gabinecie prezydenta. Stąd niektóre z działań, które realizuje np. podejmowanie tematu dyskryminacji na sesjach Rady Miasta, organizowanie „Miesiąca dialogu o różnorodności” mają miejsce w Poznaniu po raz pierwszy. Dużym osiągnięciem jako pełnomocniczki było przyjęcie przez Urząd Miasta Poznania Karty Różnorodności. *Takie podkreślenie przez pracodawcę znaczenia wartości poszanowania różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy ma niesamowite przełożenie na atmosferę w pracy oraz wszelkie inne działania urzędu* – dodaje. Jak sama przyznaje, sporo wyzwań jeszcze przed nią. *Będę się starać stworzyć system wsparcia karier kobiet. Wprowadzanie równościowych polityk przez urząd na własnym podwórku będzie skutkowało większym zrozumieniem kwestii wśród zarządzających miastem i oddziaływało na politykę w całym Poznaniu* – podsumowuje. ■



Fot. archiwum prywatne

Anna Kosińska jest Prezeską Fundacji INEA. Wiele lat zajmowała się księgowością, aczkolwiek zawsze była to dla niej tylko część zainteresowań. Odkąd pamięta, bliżej jej było do człowieka niż do liczb. Szczególnie bliski jest jej ten obszar CSR, który łączy nowe technologie z edukacją i wyrównywaniem szans. Przyznaje, że dla wielu dzieci XXI wiek jeszcze się nie zaczął. Obecnie pracuje nad projektem, który będzie wspierał edukację oraz pomagał dzieciom rozwijać umiejętności i wyobraźnię przy wykorzystaniu najnowszych technologii. Jak przekonuje, kodowanie, roboty to już nie tylko modne hasła, ale potrzeba naszych czasów.

Dla pani Anny największym wyzwaniem w jej miejscu pracy jest fakt, iż branża telekomunikacyjna jest zdecydowanie zdominowana przez mężczyzn, co sprawia, że kobieta musi bardziej się napracować, by zostać zauważoną i wysłuchaną. *Zwiększanie świadomości poznanianek i Polek na temat możliwości samorozwoju i udziału w życiu społeczno-gospodarczym jest niezwykle istotne. Myślę, że większości kobiet brakuje odwagi, by „ruszyć do przodu”, często myślą one w pierwszej kolejności o innych – rodzinie, prowadzonych projektach – zamiast o własnych potrzebach i marzeniach. Moim zdaniem kobiety powinny dążyć do tego, aby znaleźć równowagę i rozwijać także swoje umiejętności, podnosić kwalifikacje, a wreszcie – zmieniać świat na lepsze* – dodaje pani Anna. ■

Przywódczynie, bizneswoman, liderki – wspierajmy się!

„W piekle jest specjalne miejsce dla kobiet, które nie wspierają innych kobiet.”
– Madeleine Albright.

Temat przywództwa kobiet coraz częściej pojawia się w debacie publicznej, wywoływany czy to przez kampanię Hillary Clinton w wyborach prezydenckich w USA, wypowiedzi 19-letniej laureatki Pokojowej Nagrody Nobla – Malali Yousafzai czy kolejne książki Sheryl Sandberg, wiceszefowej Facebooka. Coraz więcej badań skupia się na stylach przywództwa, analizując czy jest on związany z płcią i na ile większy udział kobiet jest korzystny dla całej organizacji. Niektórzy prognostują wręcz, że XXI wiek będzie należał do kobiet.

To jest biznes

Coraz większa liczba firm w sposób świadomy zaczyna doceniać korzyści wypływające z różnorodnych zespołów złożonych z osób w różnym wieku, z różnym doświadczeniem, a przede wszystkim składających się z mężczyzn i kobiet. Dla biznesu liczą się liczby, a te pokazują, że udział kobiet w ciałach zarządczych jest po prostu opłacalny. Według badań McKinseya z 2010 r. – średni zysk operacyjny w latach 2007-2009 w spółkach bez udziału kobiet w zarządach wyniósł 11%, a z największym udziałem kobiet 17%. Badania Catalista prowadzone od

1995 r. pokazują, że spółki, gdzie były więcej niż trzy kobiety we władzach, miały lepsze niż przeciętnie wyniki w zakresie zwrotu na kapitale własnym (ROE), zwrotu na sprzedaży (ROS) oraz zwrotu na zainwestowanym kapitale (ROIC). W raporcie Credit Suisse z kolei widać korelację pomiędzy obecnością kobiet w zarządach oraz wskaźnikami ekonomicznymi i finansowymi w spółkach. Według ranking BrandZ Top 100 aż 77% najsilniejszych marek świata ma w swoich zarządach kobiety. W okresie 5 lat marki te wykazują średnią stopę wzrostu na poziomie 66%, natomiast marki, w zarządach których zasiadają jedynie mężczyźni, odnotowują wzrost na poziomie 6%.

Warto dodać do tego analizę kompetencji przywódczych, gdzie w jednym z badań na wszystkich poziomach, w 12 na 16 kompetencji, które składają się na profil wybitnego przywódcy, kobiety są oceniane wyraźnie lepiej niż mężczyźni. Dwa obszary, w których kobiety uzyskały największą przewagę – podejmowanie inicjatyw i dążenie do realizacji wyników – od zawsze były uważane za szczególną domenę mężczyzn. Jak się okazało, w badaniu tym mężczyźni wypadli znacznie lepiej od kobiet tylko w przypadku jednej



Mirella Panek-Owsiańska

Ekspertka CSR i zarządzania różnorodnością, założycielka Instytutu Przywództwa Kobiet, trenerka, inspiratorka i łączniczka wielu kobiecych inicjatyw

kompetencji zarządczej – umiejętności stworzenia strategicznej perspektywy.

Gdzie jest Polska?

Światowe trendy najczęściej docierają do Polski z opóźnieniem i choć niewiele krajów może się pochwalić trzema kobietami sprawującymi funkcję premierki, to patrząc na statystyki dotyczące kobiet w biznesie widzimy, że czeka nas sporo pracy. Niewiele się zmienia w dużych firmach – wg. raportu Fundacji Liderki Biznesu Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Czas na zmiany – w 2015 roku w zarządach spółek notowanych na Rynku Głównym GPW w 2015 roku było zaledwie 12,05% kobiet, a w radach nadzorczych 14,49%. Z kolei 33,4%, czyli co trzecia firma w Polsce została założona i jest prowadzona przez kobietę, a jak pokazuje raport Zawód prezesa przygotowany przez Sieć

Przedsiębiorczych Kobiet – kobiety, które decydują się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, mają różne motywacje. 42% respondentek zadeklarowało, że po zdobyciu niezbędnego doświadczenia chciało zacząć „coś swojego”, zaś 37% badanych przyznało, że w dotychczasowym miejscu pracy osiągnęły już wszystko, co mogły i chciały.

Polki potrafią

Nie czekając na zmiany systemowe, prawne czy też zmiany mentalności, w ciągu ostatnich kilku lat pojawiło się w Polsce wiele inicjatyw mających na celu wzmocnienie przywództwa kobiet w biznesie. Opiszę tylko kilka największych projektów, z którymi miałam okazję współpracować, mając świadomość, że w różnych miastach funkcjonują też mniejsze, lokalne inicjatywy networkingowo-rozwojowe dla kobiet przedsiębiorczych.

W wielu firmach powstały kobiece kluby/networki. Najczęściej ich działania są wewnętrzne, skierowane do menadżerek danej firmy, czasem otwarte także dla klientek. Największą inicjatywą jest klub SheXO założony w 2011 roku przez firmę Deloitte Polska, aby tworzyć przestrzeń dla regularnej wymiany

Wybrane inicjatywy networkingowo-rozwojowe dla kobiet:

Klub SheXo

www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/solutions/Klub-SheXO.html

Klub „Gdzie diabeł nie może”

www.siemens.pl/pl/newsletter/nr45/kobiety-maja-glos.htm

GE Women's Network

www.ge.com/careers/culture/diversity/womens-network

Stowarzyszenia Kobiet PZU

www.aktywnosckobiet.pl

Fundacja Liderów Biznesu

www.fundacjaliderekbiznesu.pl

Międzynarodowe Forum Kobiet

www.mfk.org.pl

Fundacja Vital Voices Chapter Poland

www.vitalvoices.pl

Fundacja Sieć Przedsiębiorczych Kobiet

www.siecprzedsiębiorczychkobiet.pl

Latająca Szkoła Kobiet

www.latajacaszkola.pl

wiedzę z zakresu rozwoju zawodowego kobiet, prowadzi badania i wydaje raporty, m.in. Kobiety i władza w biznesie. Dzięki szefowej SheXO Iwonie Georgijew polskie doświadczenia w aktywizowaniu i motywowaniu kobiet są rozprzestrzeniane w innych krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Klub „Gdzie diabeł nie może” został stwo-

i szkolenia. Podobną funkcję pełni GE Women's Network czy CitiWomen w banku Citi Handlowy. Innym modelem są stowarzyszenia zakładane przez kobiety pracujące w danej firmie – taka była geneza Stowarzyszenia Kobiet PZU. Orange Polska jest partnerem polskiego oddziału Professional Women's Network, będącego częścią ruchu światowego, który rozwinął duży program mentoringowy, brał także udział w europejskim projekcie ACCELERATE!, mającym na celu promocję kobiet w zarządach firm. Z kolei menadżerki związane z firmą doradczą EY są założycielkami Fundacji Liderów Biznesu, która powstała w celu osiągnięcia większych korzyści gospodarczych, dzięki lepszemu wykorzystaniu talentów kobiet w zarządzaniu. Fundacja prowadzi programy mentoringowe i rozwojowe, organizuje śniadania z liderką, warsztaty i debaty, przygotowuje raporty dotyczące udziału kobiet w spółkach giełdowych.

W firmach powstały kobiece kluby/networki. Najczęściej ich działania są wewnętrzne, skierowane do menadżerek danej firmy, czasem otwarte także dla klientek.

myśli, rozwijania cech przywódczych oraz networkingu. Klub organizuje spotkania biznesowe, na które zapraszani są eksperci i ekspertki z wielu dziedzin, między innymi psychologii biznesu, coachingu, mentorzy oraz ludzie sukcesu; patronuje publikacjom, które pogłębiają

rzony przez kobiety-menadżerki z firmy Siemens – dla nich samych, a także tych wszystkich kobiet ciekawych ludzi i świata, które również chciałyby wykorzystać wspólną przestrzeń duchowo-intelektualną do nowych inspiracji, motywacji i wyzwań. Organizuje on spotkania

Warto także wspomnieć o najstarszej organizacji kobiet biznesu – Międzynarodowym Forum Kobiet, które rozpoczęło działalność już w 1993 roku, a jego misją jest promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet oraz kreatywności kobiet zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i osobistej. Forum wspiera kobiety, które wyróżniają się przedsiębiorczością, podejmują wyzwania współczesności oraz przyczyniają się do zmiany wizerunku kobiety w społeczeństwie. Wieloletnią prezeską MFK była dr Ewa Lisowska, ekspertka w zakresie przedsiębiorczości kobiet.

Model współpracy z kobietami, pracującymi w różnych firmach, przyjęła fundacja Vital Voices Chapter Poland, która reprezentuje międzynarodową organizację Vital Voices Global Partnership, założoną w 1997 roku przez Hillary Clinton i Madeleine Albright. Misją Vital Voices Poland jest inwestowanie w kobiety o potencjale przywódczym w Polsce, Europie i Azji. Fundacja posiada grono ponad 100 stypendystek programu mentoringu, w tym kobiety z Ukrainy, Białorusi, Gruzji i Mołdawii. W Polsce przeszkoliła ponad 500 kobiet w zakresie przywództwa. Jedną z najbardziej znanych inicjatyw fundacji jest Global Mentoring Walk, którego idea jest bardzo prosta – podczas wspólnego spaceru uznani liderzy i liderki spotykają się z kobietami, które do tej roli aspirują. Lider/liderka doradza i wspiera swoją podopieczną. Dyskutują na temat swoich wyzwań zawodowych i dzielą się doświadczeniami, budując relację Mentor-Mentee. Ta relacja często nabiera charakteru długofalowego, a obie strony utrzymują regularny kontakt i kontynuują proces mentoringu we własnym zakresie. Fundacja Sieć Przedsiębiorczych Kobiet została założona przez Katarzynę Wierzbowską i Dorotę Czekaj.

Dwie kobiety chciały założyć własny biznes, ale nie było miejsca, gdzie mogłyby znaleźć potrzebną wiedzę i doświadczenie oraz nawiązać odpowiednie znajomości/kontakty. Dlatego założyły fundację, aby zainspirować inne kobiety do współpracy w celu osiągnięcia tego, co w pojedynkę nie jest w pełni możliwe. Poprzez szereg spotkań networkingowych – śniadań i konferencji, inkubator Biznes w kobiecych rękach, programy mentoringowe, a także aktywną działalność w mediach społecznościowych – fundacja stała się najbardziej rozpoznawalną platformą kobiecych biznesów. Od niedawna jednym z projektów jest Black Swam Fund, pierwszy fundusz anielic biznesu, oparty na koncepcie „kobiety wspierają kobiety”, gdzie zarówno liderkami biznesów, jak i inwestorkami są kobiety.

Ciekawą formułę ma założona w 2011 roku przez Agatę Dutkowską Latająca Szkoła Kobiet. Wspiera twórcze kobiety w tym, aby były jeszcze bardziej twórcze i nie bały się robić tego, co kochają i na tym zarabiać. Działa poprzez comiesięczne

ekspertki.org oraz www.znaneekspertki.pl, aby zwiększać reprezentację kobiet w programach informacyjnych i publicystycznych, zwłaszcza o tematyce ekonomicznej oraz na strategicznych konferencjach gospodarczych, relacjonowanych przez polskie i zagraniczne media. Źródłem wiedzy i inspiracji jest portal Sukces, pisany szminką, prowadzony przez Olgę Kozierowską, który organizuje także konkurs Bizneswomen Roku.

Cyklicznie odbywają się konferencje: Forum Kobiet w logistyce – spotkanie biznesowe kobiecej kadry menadżerskiej branży logistycznej czy Kobiety z energią dla menadżerek z branży energetycznej. Ukazało się wiele książek o przywództwie kobiet. Wspomnę tylko „Doktrynę Ateny” Johna Gerzema czy „Niezniszczalne” Katarzyny Ratajczyk.

Solidarność, moc, działanie

Wydaje się więc, że kryzys i poszukiwania nowych modeli biznesowych mogą być szansą dla przywództwa kobiet w biznesie. Wiele badań

Kryzys i poszukiwania nowych modeli biznesowych mogą być szansą dla przywództwa kobiet w biznesie.

Latające Kręgi Miejskie w większości dużych miast w Polsce, cotygodniową Poczta Pantoflową (newsletter), coroczne ZLOTY w Krakowie oraz roczną szkołę on-line. Wytworzyła swoją własną społeczność kobiecych „niewacikowych” biznesów i kobiet, które wzajemnie się wspierają.

Programy organizacji uzupełniają inne inicjatywy i projekty wspierające przywództwo i udział kobiet w życiu publicznym.

Z myślą o dziennikarzach i dziennikarkach powstały bazy www.

potwierdza, że kobiety wybierają takie taktyki sprawowania władzy, które mają długofalowe skutki i sprawiają, że środowisko biznesowe staje się bardziej transparentne. Czego zatem nam jeszcze potrzeba? Synergii istniejących inicjatyw i projektów, kobiecej solidarności oraz wiary, że tak w biznesie, jak i w życiu publicznym kobiecy punkt widzenia jest ważny i potrzebny, a większa równowaga pod kątem płci jest opłacalna dla biznesu i korzystna dla całego społeczeństwa. ■

Kongres jako inspiracja do zmian

Społeczne zaangażowanie przynosi korzyści nie tylko tym, którym pomagamy. To wymiana barterowa.

Nasza aktywność ma znaczenie

John Donne, angielski poeta i prozaik w XVII wieku pisał o tym, że *żaden człowiek nie jest samoistną wyspą, każdy stanowi ułamek kontynentu*. Troska o otaczający świat, poczucie wspólnoty i odpowiedzialności, za coś i kogoś więcej, niż siebie, towarzyszą człowiekowi od zawsze. Trzy stulecia później słowa te powtórzył Ernest Hemingway, w powieści „Komu bije dzwon”. Pomimo upływu kilku stuleci, rewolucji i wojen, które miały zmieniać sposób myślenia – o świecie, o społeczeństwach, o narodach, o jednostkach – przywołany cytat nie stracił na swojej aktualności, a dla mnie stanowi punkt wyjścia do rozważań na temat odpowiedzialności społecznej i roli, jaką w jej kreowaniu pełnią kobiety.

Kobiety uchodzą za bardziej empatyczne, skłonne do współczucia i zrozumienia. Zdając sobie sprawę z tego, że takie przekonanie ociera się o stereotyp, uważam je jednak za uprawnione. Z tej naturalnej wrażliwości wynika umiejętność rozpoznawania potrzeb otaczającego świata i tym samym dalej idąca skłonność do właściwego reagowania na te potrzeby.

Kobiety opanowały sztukę multitaskowania do perfekcji, co czyni je świetnymi liderkami i strategami. Od lat łączą rolę matek, żon, przyjaciółek, córek i siostr, coraz częściej

z zawodową aktywnością. Dbają o dom i rodzinę, rozwijając jednocześnie swoje pasje, talenty, a i niejednokrotnie prężnie działające firmy. Aktywność w kreowaniu społecznej odpowiedzialności to naturalna konsekwencja bycia częścią określonej wspólnoty, środowiska, w którym funkcjonujemy. To także wyraz realizacji swoistego obowiązku – którego poczucie powinniśmy wzmacniać, jeżeli zależy nam na budowie silnego, wspierającego się społeczeństwa obywatelskiego. Angażując się społecznie, poprawiamy relacje z lokalną społecznością, przyczyniamy się do jej zrównoważonego rozwoju i dobrobytu, a tym samym wpływamy na polepszenie świata, który nas otacza, co w prostej linii prowadzi – nawet jeśli zabrzmi to przesadnie – do wzrostu wskaźnika szczęśliwości. Społeczne zaangażowanie to także szansa na

Tekst:

Weronika Hołowczyc

Adwokat, Wielkopolscy Adwokaci
Społecznie

humanitarnej. Możemy wspierać finansowo, możemy także pomagać swoją pracą – dzielić się wiedzą, kompetencjami oraz postawami. Możemy się zrzeszać i przekonywać, że pogląd, który nas łączy, jest słuszny. W każdym tym działaniu musi nam towarzyszyć przekonanie, że nasza aktywność ma znaczenie.

Kongres inspiruje

Przyjrzyjmy się na przykład Kongresowi Kobiet. Jego rola, w powszechnej świadomości, sprowadza się do podkreślania potrzeby wyrównywania szans kobiet w polityce, biznesie i na każdej innej płaszczyźnie życia zarówno osobi-

Społeczne zaangażowanie to szansa na rozwój osobisty zarówno duchowy, jak i intelektualny.

rozwój osobisty zarówno duchowy, jak i intelektualny. Wreszcie to możliwość osiągnięcia satysfakcji i poczucia samospełnienia.

Wykonanie tego społecznego obowiązku możliwe jest na wielu polach poczynawszy od małych, codziennych gestów, poprzez aktywny udział w stowarzyszeniach, akcjach charytatywnych, organizację pomocy

stego, jak i zawodowego, choć w rzeczywistości te postulaty są znacznie szersze. Działalność Kongresu, społeczna aktywność jego założycielek, ich imponujące życiorysy pobudzają kobiety do odważnego myślenia o swoim życiu, o swojej karierze, a także wywołują to niezwykle potrzebne dla społeczeństwa obywatelskiego poczucie, że mamy

obowiązek robić coś nie tylko dla siebie. W tym sensie sam Kongres uruchamia kulę śniegową społecznej, przydatnej aktywności.

Podczas pierwszego Kongresu, w którym miałam okazję uczestniczyć, zgłosiłam swój udział w Biurze Prasowym. Przygotowywałam relacje z poszczególnych paneli i dyskusji. Kobiety, które wówczas poznałam, ich historie i osiągnięcia zrobiły na mnie kolosalne wrażenie. Jeszcze większe wrażenie zrobiło na mnie to, że każda z nich, w mniejszym lub większym stopniu, poświęcała swój czas aktywności społecznej. Zarządzane przez nie firmy stawiały na różnorodność, dostrzegały i wykorzystywały potencjał kobiet, aktywnie wspierały młodych, innowacyjnych przedsiębiorców. To również dzięki takim inspiracjom sama zdecydowałam się aktywniej uczestniczyć w życiu społecznym. Po dwóch latach od zdania egzaminu adwokackiego razem z grupą przyjaciół z aplikacji zapragnęliśmy dać coś od siebie. Bez specjalnego uzasadnienia. Bez oczekiwań. Z przekonaniem, że nasze kompetencje, zdobyta niełatwo wiedza powinna dotrzeć również do tych, którzy na jej nabycie na zasadach rynkowych nie mogą sobie pozwolić. Tych, którzy potrzebują pomocy, ale z jakichś powodów się boją lub tej pomocy po prostu nie potrafią poszukać. Tak powstał Wielkopolski Adwokaci Społecznie.

Nasze doświadczenie

Stworzyliśmy Zespół do Spraw Inicjatyw Społecznych, który funkcjonuje przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Poznaniu. Naszym celem jest pogłębianie świadomości prawnej wybranych grup docelowych. Docieramy do tych, którzy na skutek przeciwności losu wymagają wsparcia. Przez kilka miesięcy naszej dotychczasowej działalności przeprowadzaliśmy



Adwokat Marta Kościelska podczas spotkania z podopiecznymi Domu Samotnej Matki im. św. Faustyny w Kiekrzu k. Poznania.

wykłady i udzielaliśmy porad prawnych w instytucjach zajmujących się pomocą samotnym matkom. Prowadziliśmy zajęcia z gimnazjalistami i licealistami. Opowiadaliśmy o znaczeniu i roli prawa, szczególnie Konstytucji. Służymy wiedzą i doświadczeniem, wychodząc z założenia, że poza wykonywaniem swojej pracy (choć może zabrzmi to górnolotnie), spoczywa na nas także swego rodzaju misja i powinność.

Angażując się społecznie, lepiej poznajemy ludzi, z którymi (a nie wśród których) żyjemy. Dostrzegamy i rozumiemy ich potrzeby, nabieramy przekonania co do tego, że

że przestrzeganie zasad społecznej odpowiedzialności w długim terminie da nam przewagę nad konkurencją, zapewni zaufanie i lojalność ze strony klientów, wpłynie na kształtowanie pozytywnego wizerunku naszej firmy. Bez względu na to, czy nie podejmujemy aktywności zawodowej lub chcemy od pracy profesjonalnej oddzielić tę społeczną, dzięki zaangażowaniu w sprawę oddolne możemy zyskać przychylność lokalnej społeczności, sympatię i szacunek. W tej sytuacji poczucie satysfakcji i zadowolenia, jakiego z pewnością doświadczymy, będzie miłym dodatkiem.

Jeżeli prowadzimy biznes, możemy być pewni, że przestrzeganie zasad społecznej odpowiedzialności przyniesie nam przewagę nad konkurencją.

stanowimy część pewnej wspólnoty, jej nieodłączny element. To daje poczucie bezpieczeństwa i przynależności, które z kolei odgrywa istotne znaczenie przy budowaniu naszej tożsamości, własnego „ja”. Społeczne zaangażowanie przynosi korzyści nie tylko tym, którym pomagamy. To wymiana barterowa. Jeżeli prowadzimy biznes, możemy być pewni,

Organizacje i stowarzyszenia, takie jak Kongres Kobiet to dowód na to, jak siła i energia innych potrafią być impulsem do zmian i do odważniejszego spojrzenia na otaczającą nas rzeczywistość. Sama jestem tego najlepszym przykładem. Każdy, jeśli tylko chce, może włączyć się w społeczną aktywność, czerpiąc z niej radość, dumę i poczucie spełnienia. ■

Prawo do urlopu rodzicielskiego

Chociaż rola kobiet w społeczeństwie się zmienia, jedno pozostaje stałe. Większość z nich nadal pragnie i planuje założyć rodzinę. Niestety w praktyce decyzja o posiadaniu dzieci bywa trudna. Istotne są więc ramy prawne zapewniające stabilizację i dające mamom poczucie bezpieczeństwa.

Wyniki przeprowadzonych przez CBOS badań z marca 2013r. dotyczących postaw prokreacyjnych kobiet wskazują, że bardziej zainteresowane posiadaniem potomstwa są kobiety mające oparcie w rodzinie. Przede wszystkim chodzi o sytuacje, gdy można liczyć na pomoc swoich rodziców. Ewentualnie mogą to być także inni członkowie rodziny, którym w razie potrzeby można powierzyć opiekę nad pociechą. Nie bez znaczenia pozostaje, że chęć posiadania dzieci częściej deklarują absolwentki wyższych uczelni. W obecnych czasach kobiety wykształcone stanowią większość pracujących mam. Są one bowiem

problemy z zapewnieniem dzieciom opieki. Co trzecia bowiem ankietowana musiała zrezygnować z pracy zawodowej. Dziesięć procent badanych matek natomiast straciło pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

Czy i w jaki sposób można godzić życie zawodowe z rodzicielstwem?

Możliwość łączenia roli matki i pracy daje między innymi przewidziana w ustawie z dnia 26 czerwca 1974r. kodeks pracy (Dz.U.2016.1666 j.t) instytucja urlopu rodzicielskiego. Pomimo wprowadzenia urlopu rodzicielskiego w obecnym kształcie



Katarzyna Gorzkowska

Prawniczka IPGTiS im. prof. E Taylora

Urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo lub etapowo, nie więcej niż w czterech częściach.

świadome ewentualnych komplikacji, jakie mogą powstać po pojawieniu się dziecka.

Według badań co trzecia respondentka obawia się konfliktu pomiędzy rolami społecznymi. Istotnym problemem pozostaje zatem znalezienie sposobu na łączenie aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi. Badania wskazują także na niebezpieczną tendencję ze względu na

do prawa pracy na początku 2016r., jeszcze mało która świeżo upieczona mama zdaje sobie sprawę z istnienia tego urzędu. Niewiele kobiet wie, na czym on polega oraz jak z niego skorzystać.

Należy podkreślić, że urlop rodzicielski nie jest tożsamy z urlopem macierzyńskim. W praktyce obie instytucje niestety bywają często mylone. Obu terminów też błędnie

używa się zamiennie. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego nie jest obowiązkiem, lecz swego rodzaju rodzicielskim przywilejem. Urlopu rodzicielskiego udziela pracodawca na pisemny wniosek pracownicy, która została matką. Warunkiem jest złożenie przez pracownicę – matkę wniosku w nieprzekraczalnym terminie 21 dni od daty porodu.

Pracodawca co do zasady ma obowiązek uwzględnić wniosek. Może odmówić wyłącznie, jeżeli urlopu nie da się pogodzić ze względu na organizację lub rodzaj wykonywanej pracy. W takim wypadku o odmowie uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownicę na piśmie.

Skorzysta ona wtedy z urlopu rodzicielskiego po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego. Ważne, że nie musi wykorzystać od razu całego urlopu rodzicielskiego, ponadto może się nim podzielić z ojcem dziecka.

Urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo lub etapowo, nie więcej niż w czterech częściach. Powinien zostać wykorzystany najpóźniej do momentu, w którym

dziecko ukończy szósty rok życia. Co do zasady każda z udzielanych części urlopu rodzicielskiego nie powinna trwać krócej niż osiem tygodni. W wymiarze nieprzekraczającym szesnastu tygodni może zostać udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu.

Warto podkreślić, że pracownik nie ma obowiązku wykorzystywania przysługującego mu urlopu rodzicielskiego w jego pełnym wymiarze. Z urlopu można zrezygnować. Rezygnacja może co prawda nastąpić w każdym czasie, niemniej jednak

Urlop macierzyński jest obowiązkowy i trwa 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka.

Przy urodzeniu więcej dzieci jest on dłuższy.

Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu matka może z niego zrezygnować i wrócić do pracy. Możliwe to jest tylko jeżeli pozostałe 6 tygodni weźmie ojciec dziecka, który jest pracownikiem lub jest ubezpieczony.

Polska nadal znajduje się w czołówce państw europejskich o najniższym współczynniku dzietności.

W związku z tym niezbędne są kolejne, podobne instytucje umożliwiające wydłużenie czasu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ułatwianie godzenia roli pracownika i rodzica jest niezbędne

Nie można pominąć, że urlop rodzicielski wzmacnia także rolę mężczyzny. Możliwość dzielenia urlopu między oboje rodziców daje również ojcu szansę spędzenia czasu z dzieckiem, zaangażowania w opiekę nad nim. Jest to zatem rozwiązanie korzystne dla obojga rodziców.

Niestety obecnie funkcjonujące rozwiązania nie są wystarczające i nie spełniają społecznych oczekiwań. Poza krytyką przepisów prawa pracy coraz częściej pojawiają się również głosy, że program 500+ to za mało, aby na stałe zachęcić Polki do inwestowania w rodzinę. Przede wszystkim brakuje stałej polityki i przewidywalności organów administracji publicznej.

Nie sposób pominąć zmiany praktyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który po wielu latach dopatrzył się zbiegu podstaw ubezpieczenia przedsiębiorczych kobiet korzystających z urlopu macierzyńskiego. W efekcie ZUS zaczął

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego można łączyć z wykonywaniem pracy u dotychczasowego pracodawcy.

wymaga zgody pracodawcy, podobnie jak i sam powrót do pracy w przypadku przerwania urlopu rodzicielskiego. Poza wydłużeniem czasu spędzonego z potomstwem, urlop rodzicielski umożliwia zachowanie aktywności zawodowej. Korzystanie z urlopu rodzicielskiego można bowiem łączyć z wykonywaniem pracy u dotychczasowego pracodawcy. Wymiar czasu pracy nie może wówczas przekroczyć połowy pełnego etatu. W przypadku, gdy pracownica zdecyduje się na opcję łączenia urlopu rodzicielskiego z kontynuowaniem pracy, okres przysługującego jej urlopu rodzicielskiego ulegnie wydłużeniu.

Niewątpliwie instytucja urlopu rodzicielskiego stanowi jedną z oznak zwrócenia większej uwagi na sytuację polskiej rodziny. Niemniej jednak, pomimo wprowadzania wszelkiego rodzaju zachęt,

w sytuacji braku miejsc w żłobkach i przedszkolach. Przede wszystkim umożliwia zmniejszenie kosztów korzystania z pomocy osób trzecich, w tym prywatnych instytucji czy zatrudnienia opiekunki. Dla aktywnych mam będzie zaś szansą na kontynuowanie zatrudnienia i pozostawania na bieżąco z zachodzącymi

Pracownik nie ma obowiązku wykorzystywania przysługującego mu urlopu rodzicielskiego w jego pełnym wymiarze.

w danej branży zmianami. Co warto podkreślić – w trakcie urlopu rodzicielskiego matka może bez przeszkód podejmować zatrudnienie również u innego pracodawcy bądź podejmować inne prace, w tym na umowy cywilne (np. zlecenie, dzieło).

wzywać prowadzące działalność gospodarczą kobiety do zwrotu należnych im zasiłków wraz z odsetkami. Takie zachowanie niewątpliwie nie przyczyni się do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa wśród młodych Polek. ■

Uwierz w siebie!

Z poczuciem własnej wartości jest jak ze sprawnością fizyczną – jeśli chcemy je udoskonalić, musimy ćwiczyć tak długo, aż osiągniemy satysfakcjonujące nas efekty.

Poczucie własnej wartości to taki stan, który możemy w sobie ciągle ulepszać, rozwijać i wzmacniać. Z charakterem zresztą jest podobnie – jeśli chcemy go właściwie ukształtować, powinniśmy ćwiczyć tak długo, aż osiągniemy satysfakcjonujące nas efekty.

W myśl logodydaktyki, koncepcji wspierającej rozwój człowieka, poczucie własnej wartości to podstawowa cecha charakteru zasługująca na wszystko, co dobre, to poczucie godności, ważności, niepowtarzalności, prawo do szczęścia i miłości zarówno dla siebie, jak i własnego

postępujemy a nasze zachowania z kolei wpływają z poczucie własnej wartości.

Lepiej poczuć się ze sobą i w relacjach z innymi

Jeśli ufamy swojemu umysłowi, podejmujemy konkretne proaktywne działania, a tym samym sprawiamy, że podnosimy jakość życia. Jednym słowem – działamy, szukamy rozwiązań, nie poddajemy się przeciwnościom losu. Jeśli nie ufamy swojemu umysłowi, jesteśmy mniej świadomi własnych działań,

a więc bierni – co za tym idzie – mniej wytrwali w pokonywaniu trudności. Nie działamy, poddajemy się temu, co przynosi życie, doświadczamy niepowodzeń i tym sposobem zamykamy błędne koło myślenia, że jesteśmy „do niczego”. Nie dostrzegamy w danej sytuacji, że pewne niepowodzenia wynikają z tego, że być może nie działamy na poziomie swoich najwyższych możliwości.

Często dzieje się tak dlatego, że nie ufamy swoim umiejętnościom, nie dajemy sobie szansy na wykazanie się. Jeśli działamy w oparciu o schemat, w którym ufamy sobie,

Esencją poczucia własnej wartości jest zaufanie do własnego umysłu i przekonanie, że zasługujemy na szczęście.

ciała. To „wdrukowane” do podświadomości pozytywne informacje o sobie, właściwa i wysoka, ale jednocześnie adekwatna samoocena. Esencją poczucia własnej wartości jest zaufanie do własnego umysłu i świadomość, że zasługujemy na szczęście. Potęgą tego stwierdzenia polega na tym, że nie jest ono osądem czy przekonaniem, ale przede wszystkim czynnikiem motywacyjnym, który nas inspirowuje do określonego zachowania. Określiłabym to układem sprzężenia zwrotnego, aczkolwiek poczucie własnej wartości wpływa na to, jak



Tekst:

Agnieszka Kazuś-Musiał

Prezeska DBL Wynajem Odzieży Roboczej Sp. z o.o., właścicielka Kazus Partner, laureatka Konkursu Kobieta Przedsiębiorcza Wielkopolski 2012

wzmacniamy poczucie własnej wartości. Wytrwale realizujemy nasze cele, wierzymy w siebie, działamy, zwiększamy szansę na osiągnięcie sukcesu. Szanujemy siebie i wymagamy, aby inni odnosili się do nas z szacunkiem, wysyłamy sygnały i zachowujemy się w sposób zwiększający prawdopodobieństwo, że inni będą reagować podobnie. Nasze pierwotne przekonanie potwierdza się i umacnia.

Jeśli działamy w oparciu o schemat przeciwny – doznając porażki, popadamy w rolę ofiary, nie wyciągamy wniosków z własnych błędów, nie szanujemy siebie i innych, a tolerowanie braku grzeczności traktujemy jako rzecz oczywistą.

Poczucie własnej wartości ma ogromny wpływ na wszystkie obszary naszego życia: nasze zachowanie się w miejscu pracy, nasze relacje z ludźmi, nasze osiągnięcia osobiste, w kim się zakochujemy, jak odnosimy się do naszych partnerów, dzieci, przyjaciół i – a może przede wszystkim – czy jesteśmy szczęśliwi.

Jak rozwijać poczucie własnej wartości?

Co zatem robić, aby rozwijać poczucie własnej wartości? Oto niektóre z technik:

- Powtarzać sobie często: kocham, lubię siebie.
- Mówić o sobie dobrze i nie pozwalać, aby inni mówili o mnie źle.
- Celebrować swoje sukcesy.
- Nie bać się nieznanego, sięgać po kolejne wyzwania.
- Zdobywać nowe umiejętności.
- Za każdym razem po zrealizowaniu czegoś z listy zadań na dzień, „odhaczyć” ten punkt.
- Traktować swoje ciało z miłością.
- Nie robić czegoś, na co nie mamy ochoty, co jest wbrew naszym wartościom tylko po to, aby ktoś nas lubił, kochał, nie opuścił.
- Wybaczać sobie i innym.



Poczucie własnej wartości ma ogromny wpływ na wszystkie obszary naszego życia: zachowanie się w miejscu pracy, relacje z ludźmi, osiągnięcia, w kim się zakochujemy, jak odnosimy się do naszych partnerów, dzieci, przyjaciół i – a może przede wszystkim – czy jesteśmy szczęśliwi.

- Nie zadawać się z ludźmi, którzy nas niszczą lub wpływają demotywująco.
- Z wdzięcznością przyjmować komplementy.
- Stanąć przed lustrem i powiedzieć do siebie: kocham cię i zrobię wszystko, żebyś był/a szczęśliwy/a. Zadbam o twoje poczucie własnej wartości, twoje ciało, umysł, duszę.
- Pomyśleć o sobie, jak o małym dziecku i przypomnieć sobie, jak się opiekuje małym dzieckiem. Rozwinąć w sobie opiekuńczy głos.
- Zweryfikować na nowo swój scenariusz rodzinny, w którym zostaliś wychowani. On nie musi być nadal aktualny.
- W kontekście pracy nad sobą zrobić listę zadań, podzielić je na mniejsze etapy i zweryfikować postępy. Cieszyć się z każdego najmniejszego sukcesu.

Warto pamiętać, że to my sami mamy wpływ na rozwój poczucia własnej wartości. Nie wzmocnimy go w tydzień ani w miesiąc. Wystarczy jednak pamiętać, że w zależności od posiadanego poziomu potrzebujemy adekwatnego czasu do jego rozwoju. Budujące jest, że nad poczuciem własnej wartości możemy systematycznie pracować i je rozwijać, dokładnie tak samo, jak każdą inną umiejętność. ■

Agnieszka Kazuś-Musiał podczas wrześniowego Kongresu Kobiet będzie uczestniczką Panelu „Mała przedsiębiorczość – siłą regionu” w Centrum Przedsiębiorczości i Innowacji.

Bibliografia

„Logodydaktyka – Droga rozwoju”
Iwona Majewska Opiełka, GWP 2013

Alert dla praw kobiet

25 dziewczynek na 100 w wieku 7-9 lat ma wątpliwości, czy lepiej być dziewczynką czy chłopcem. W grupie chłopców – wszyscy chłopcy chcą być chłopcami.¹

Z wiekiem pewność siebie dziewczynek nie rośnie. Polskie nastoletnie dziewczynki mają najgorszą samoocenę w Europie. Wyobrażam sobie, iż statystyczni rodzice tych dzieci należą do pokolenia trzydziestolatków ukształtowanych w bardziej przyjaznych i swobodnych czasach. Czy w tym pokoleniu nadal kształtuje się ciała i charakteru córek, odbierając im prawo bycia sobą i beztrudną dorastania? Czy może dziewczynki naśladują swoje zapracowane mamy? Czy ich ojcowie są obecni w życiu córeczek i ich mam jako partnerzy, biorąc na barki znoje codziennych obowiązków?

Siła jest kobietą a kobiety – Polki – mogą i potrafią wiele. Polski feminizm ma wiele twarzy i jest ponadpartyjny.

ków? Mieszkając przez dłuższy czas w Słowenii, obserwowałam rodziców chwalebnych dzieci, z których wyrastają szczęśliwi, zrównoważeni i pewni siebie młodzi ludzie wiedzący, czego w życiu chcą.

Wszystkie zabierające głos kobiety w przeprowadzonej jakiś czas temu dyskusji na facebooku wspominały bolesną krytykę rodziców – w większości matek. Na moje pytanie, kto pochwalił dzisiaj swoje dziecko, dostałam jedną, pełną energii odpowiedź mamy nastolatki: Ja chwale swoją córkę codziennie! A mnie

nadal ciśnie się na usta apel: Chwalmy nasze dzieci! Często wyobrażam sobie, że jako rodzic, jestem buforem, tłumaczką świata i pomocną ręką podkładającą poduszkę, gdy dziecko upada. Padłaś? Powstań, popraw koronę i zasuwasz dalej! – jak głosi facebookowe hasło. I moje ulubione: Nie mów mi, co mam robić! To ostatnie jest uniwersalne, pasuje zawsze, wszędzie i powoduje, iż zadzieram podbródek w ekstazie tryumfu – cytując neuropsychologa Wojciecha Eichelbergera.

Zupełnie od niedawna zadzieram podbródek, mówię o sobie fizyczka oraz naukowczyni. Z początku

żeńskie końcówki źle mi się kojarzyły, jako że brzmią może nazbyt nowocześnie. Czego jednak nie ma w języku – nie istnieje wcale. Nasza żeńska samoświadomość pojawia się powoli i z pewną nieśmiałością. Tego procesu jednak nic nie powstrzyma. Z drugiej strony o formę męską prosi się kosmetyczka, jako że panowie w tym zawodzie już pracują.

Spotkane niedawno polityczki młodego pokolenia są pewne siebie, kompetentne i zaradne. Ich życie rodzinne przeplata się z aktywnością polityczną tak samo, jak nasze

prywatne z zawodowym, tyle że ich w zawrotnym tempie. Ich zdaniem, jak i innych kobiet sukcesu, problemy nie istnieją – są tylko sprawy do załatwienia. Słuchając życiorysów tych kobiet, moich rówieśniczek, moją uwagę zwrócił fakt, jakie jesteśmy do siebie podobne. Kobięca solidarność pomaga nam przetrwać najtrudniejsze chwile, gdy nasza godność jest narażana na uszczerbek, a nasze rodziny obrzucane hejtem. Siła jest kobietą, a kobiety – Polki – mogą i potrafią wiele. Polski feminizm ma wiele twarzy i jest ponadpartyjny.

Wszystkim nam zależy na takich samych zarobkach, jak mężczyźni na porównywalnych stanowiskach i za wykonanie tej samej pracy. Mamy prawo do godziwych warunków w trudnych chwilach porodu, chcemy sprawiedliwości, prawości i dobrobytu. Chcemy rozwijać talenty nasze i naszych dzieci. Sięgnijmy po naszą przyszłość – wybory! Nasze wybory przed nami. Nie wahajmy się! Alert dla praw kobiet trwa. ■

Dr Magdalena Wencka podczas wrześniowego Kongresu Kobiet będzie moderatorką Panelu "Dlaczego marujemy talenty kobiet i dziewcząt w naukach ścisłych?" w Centrum Reformy, Edukacji i Nauki.

Tekst:

Dr Magdalena Wencka

Instytut Fizyki Molekularnej PAN
w Poznaniu

¹ Facebook, Kosmos dla dziewczynek, post z dnia 03.07.2017

Angażuj się społecznie!

Z badań przeprowadzonych na temat zaangażowania społecznego wynika, że Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc wśród państw europejskich angażujących się w wolontariat. W badaniu European Social Survey uczestniczyło 29 państw. Polska, z 19% odsetkiem wolontariuszy, uplasowała się na przedostatnim miejscu tuż przed Bułgarią. Dla porównania – w wiodącej prym Norwegii odsetek ten wynosi 64%. Co więcej, badania Stowarzyszenia Klon/Jawor

wskazują na to, że regularne zaangażowanie w wolontariat przejawia tylko 12% polskich wolontariuszy. W odpowiedzi na ten problem powstał szereg projektów, których zadaniem było zwiększenie zaangażowania społecznego Polaków. Dobrym przykładem jest projekt mikrodotacji Wielkopolska Wiara realizowany w latach 2014-2016 przez Stowarzyszenie Centrum PISOP. W jego ramach przedstawiciele młodych organizacji pozarządowych oraz grupy nieformalne

i samopomocowe mogły pozyskać mikrodotację do 5000 zł na działania społeczne. W inicjatywy Wielkopolskiej Wiary zaangażowali się wolontariusze, którzy łącznie przepracowali prawie 42000 godzin. Jak sami przyznają, włączenie się w działania społeczne pozwoliło im rozwinąć swoje kompetencje przydatne także w życiu zawodowym. Poniżej prezentujemy kadry z wybranych projektów Wielkopolskiej Wiary, do realizacji których zaangażowani zostali wolontariusze. ■



W konkursie Mikrodotacji Wielkopolska Wiara wolontariuszami była także młodzież. Na zdjęciu grupa licealistów szkoli się z zakresu prowadzenia zajęć animacyjnych dla najmłodszych. Projekt pt.: Szkolenie wolontariuszy. Grupa Liderów Wolontariatu „Podaj Dłoń” pod patronatem Towarzystwa Przyjaciół II LO w Lesznie.



Zebrań wolontariuszy, którzy po nabyciu umiejętności z zakresu animacji wydarzeń lokalnych planują atrakcje dla społeczności podczas wydarzenia lokalnego w Rawiczu. Projekt pt.: Wolontariusze na medal. Grupa nieformalna pod patronatem stowarzyszenia Żyłka Rzecz Babska.



Wolontariusze z Poznania, którzy wykorzystują nowo nabyte kompetencje z zakresu świadczenia usług opiekuńczych wśród osób starszych. Projekt pt.: Wolontariat z klasą. Grupa nieformalna pod patronatem stowarzyszenia CREO.



Jedna z 25 wolontariuszek-animatorek podczas pikniku w Komorze Przybysławskim. Projekt pt.: Ziemiakiem prosto w wolontariat. Grupa nieformalna.

PARTNERZY

asBIZnesu

OPINIOTWÓRCZY KWARTALNIK O SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI



WIELKOPOLSKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



WORLD TRADE CENTER®
POZNAŃ



POZnań*
convention bureau



Pracodawcy RP
WIELKOPOLSKA



PROVITA
WELLNESS HOTEL



The European Law Students' Association

CITY PARK
HOTEL & RESIDENCE
★★★★★



UNIwersYTET EKONOMICZNY
W POZNANIU



NICKEL TECHNOLOGY
PARK POZNAŃ



Rosicki Purski
Wspólnicy Ecdf
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH



WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA
w Poznaniu



WYŻSZA SZKOŁA
LOGISTYKI



Sheraton
Poznań
HOTEL



POLAND
IAESTE

ILONN HOTEL
POZNAŃ



TRENERZY.ORG.PL
Polskie Towarzystwo
Trenerów Biznesu



inonecar.com



CIENISTA OFFICE

Szukaj inspiracji i dobrych praktyk na
www.asbiznesu.pl

