

RÓWNOŚĆ SZANS W LEŚNICTWIE

WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH



zespół autorski:

Anita Abramowska-Kmon

Irena E. Kotowska

Ewa Lisowska

Wojciech Łątkowski

Iga Magda

Wiesława Ł. Nowacka

Iza Pigan



Iceland 
Liechtenstein 
Norway

Active
citizens fund

Projekt pn. "Równość szans w leśnictwie" realizowany z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, finansowanego z Funduszy EOG realizowany we współpracy z Kvinner i Skogbruket z Norwegii oraz Skogarkonur z Islandii

WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie jest częścią projektu „Równość szans w leśnictwie”, realizowanego przez Stowarzyszenie Kobiet Lasu z dotacji Programu Aktywni Obywatele, finansowanego ze środków EOG. Operatorem Funduszu w obszarze realizacji projektu, tj. prawa człowieka i równe traktowanie: zwalczanie i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, płeć, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową, jest Fundacja Batorego.

Projekt był realizowany w partnerstwie z organizacjami zrzeszającymi kobiety w leśnictwie w Norwegii i Islandii – Kvinner i Skogbruket oraz Skogarkonur.

Czas trwania projektu: 16.12.2020 – 30.10.2022

Wartość dotacji: 76 493 EURO

Projekt złożony jest z czterech obszarów działań:

1. Diagnoza – badanie sytuacji równości płci w sektorze leśnym, oparte na metodyce zastosowanej przez W.Ł. Nowacką i in. w opracowaniu: Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie (2013).
2. Edukacja – warsztaty antydyskryminacyjne (4 edycje) i konferencje popularyzujące wiedzę z zakresu równości płci oraz rozpowszechniające wyniki projektu
3. Współpraca – intensyfikacja i nawiązanie współpracy z innymi organizacjami kobiecymi w leśnictwie, zwłaszcza poza granicami kraju, oraz w służbach mundurowych
4. Rozwiązania – opracowanie podręcznika dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia w leśnictwie

1. MIEJSCE PRACY WOLNE OD DYSKRYMINACJI

1.1. Równość płci – podstawy i założenia

Równość w znaczeniu społecznym to równouprawnienie, a więc równe prawa dla wszystkich i brak podziału na grupy uprzywilejowane bądź wyzyskiwane w jakikolwiek sposób (Helios, Jedlecka 2018:24). W ujęciu ekonomicznym równość to tworzenie jednakowych możliwości i równych szans uczestnictwa podmiotów (jednostek i firm) w pozyskiwaniu ograniczonych zasobów w warunkach konkurencji na rynku (Maciejewski 2017:37-38). Społeczna gospodarka rynkowa definiuje równość w kategoriach sprawiedliwości społecznej i redystrybucji dochodu narodowego opartego na zasadzie równości (Mączyńska, Pysz 2013:34, 127). Krytycy neoliberalnej gospodarki, tacy jak J.H. Stiglitz (2015), T. Piketty (2015) czy G. Standing (2014), zwracają uwagę na następujące długofalowe skutki społeczno-gospodarcze w przypadku, gdy zasada równości nie jest brana pod uwagę w polityce państwa: kryzysy ekonomiczne, zmniejszona produktywność i niższy wzrost gospodarczy (Karpiuk 2017:79).

Równość płci, według definicji przyjętej w 2014 r. przez Radę Europy, to równa widoczność, upodmiotowienie, odpowiedzialność oraz partycypacja we wszystkich sferach życia publicznego oraz prywatnego kobiet i mężczyzn, a także równy dostęp do zasobów i ich podziału pomiędzy kobiety i mężczyzn (Holter et al. 2018:26). Zasada równości wiąże się z działaniami, które biorą pod uwagę różnice między kobietami i mężczyznami, doceniają je oraz prowadzą do zaspokajania potrzeb społecznych jednostek przynależących do danej grupy społecznej bez dyskryminacji (gorszego traktowania). Jest tu nawiązanie do „równości uczestnictwa” Nancy Fraser (Fraser 2014:223-224), która wskazuje na dwa istotne elementy sprawiedliwości ze względu na płeć: redystrybucję dochodów i szacunek. Kobiety i mężczyźni powinni mieć taki sam dochód za taką samą pracę oraz równy dostęp do czasu wolnego. Zinstytucjonalizowane wzorce kulturowe powinny opierać się na szacunku do wszystkich jednostek bez względu na ich cechy demograficzno-społeczne, a więc akceptować różnorodność.

Rozporządzenia Unii Europejskiej dotyczące wydatkowania środków w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Funduszu Spójności zawierają własne definicje równości szans oraz niedyskryminacji (Kaczmarek-Brzuska 2017:119). Równość szans i niedyskryminacji to umożliwienie wszystkim osobom bez względu na ich cechy demograficzno-społeczne uczestnictwa w życiu politycznym, ekonomicznym, społecznym, rodzinnym na jednakowych zasadach. Dyskryminacja jest definiowana jako różnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie, które prowadzi do naruszenia korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności. W szczególności równość kobiet i mężczyzn jest definiowana jako dążenie do osiągnięcia stanu, w którym przedstawicielom jednej i drugiej płci przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do zasobów i jednakowe szanse rozwoju bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci (Kaczmarek-Brzuska 2017: 119).

1.2. Formalna równość płci a równość faktyczna

Równość formalna ze względu na płeć jest zapisane w ratyfikowanych przez Polskę i obligujących do bezwzględnego stosowania dokumentach ONZ i Unii Europejskiej.¹ W artykule 141 Traktatu amsterdamskiego oraz artykule 157 Traktatu Lizbońskiego podkreśla się, że zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć i promowanie aktywności zawodowej kobiet to jeden z priorytetów Unii Europejskiej, wskazuje się na obowiązek podejmowania przez rządy i pracodawców działań zmierzających do równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do pracy, warunków zatrudnienia, w tym także równego wynagradzania za pracę równą lub równej wartości, w dostępie do szkoleń i awansów. W prawie unijnym dopuszcza się możliwość stosowania działań wyrównawczych² na rzecz płci w mniejszym stopniu reprezentowanej lub mającej szczególne utrudnienia w karierze zawodowej, co oznacza, że ważne jest nie tylko tworzenie równych szans, ale także uzyskiwanie w praktyce efektów równościowych. Bardziej szczegółowe zapisy i wytyczne co do kierunku działań znaleźć można w prawie wtórnym, a w szczególności w dyrektywach unijnych³, które określają, na czym polega standard w zakresie *gender equality* (Póttorak 2019).

Mimo że *de jure* równość ze względu na płeć jest zapewniona od przystąpienia Polski w 2004 r. do struktur Unii Europejskiej oraz pomimo tego, że w ostatnich dekadach dokonał się dynamiczny wzrost udziału kobiet w edukacji oraz wśród absolwentów zarówno szkół średnich, jak i wyższych, to na rynku pracy wciąż widoczne są przejawy nierównego traktowania kobiet w dostępie do zatrudnienia i warunków oferowanych przez pracodawców.

Poziom faktycznej równości ze względu na płeć jest różny w krajach członkowskich Unii Europejskiej, o czym świadczą dane prezentowane od 2010 roku w cyklicznych raportach Europejskiego Instytutu Równości Płci (EIGE) w postaci Gender Equality Index⁴. Najwyższe wskaźniki

1 Patrz: Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet uchwalona przez ONZ w 1979 r. http://www.hfhrpol.waw.pl/index_pliki/prawo/Konwencja_w_Sprawie_Likwidacji_Wszelkich_Form_Dyskryminacji_Kobiet.rtf (Lisowska 2014); Traktat rzymski z 1958 r., art. 119; Traktat amsterdamski z 1997 r., art. 141; Traktat lizboński z 2007 r., art. 157.

2 Działania wyrównawcze, nazywane też akcjami pozytywnymi lub dyskryminacją pozytywną, to preferencyjne traktowanie osób należących do płci niedoreprezentowanej w celu przyspieszenia procesu dochodzenia do równości w praktyce. Preferencyjne traktowanie dotyczy zatrudniania kobiet w zawodach „męskich”, a mężczyzn w zawodach „kobięcych”, ale w szczególności odnosi się do awansów na stanowiska kierownicze najwyższego szczebla, na których kobiety są w zdecydowanej mniejszości. Można je zastosować nie tylko wtedy, gdy kwalifikacje kandydatów różnej płci są równe, ale także wtedy, gdy są podobne (Gender Index 2007:15).

3 Są nimi: dyrektywa 76/207/EWG; dyrektywa 79/17/EWG, dyrektywa 86/613/EWG, dyrektywa 92/85/EWG, dyrektywa 96/34/WE, dyrektywa 97/80/WE, dyrektywa 2002/73/WE, dyrektywa 2006/54/WE, dyrektywa 2010/18/UE oraz dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, która proponuje nowe spojrzenie na obowiązki rodzicielskie, w tym zwiększony i obligatoryjny urlop dla ojca, a termin jej wprowadzenia w każdym z krajów członkowskich to 2 sierpnia 2022 r. (Dyrektywa 2019).

4 Gender Equality Index to syntetyczny wskaźnik obrazujący różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w sześciu obszarach: praca (udział w zatrudnieniu, warunki i jakość pracy, segregacja zawodowa), pieniądze (dochody

notują Szwecja i Dania, które są najbliższe osiągnięcia pełnej równości (na 100-punktowej skali uzyskują odpowiednio 83,9% i 77,8%). Polska jest wśród krajów, w których wskaźnik równości kobiet i mężczyzn jest stosunkowo niski a jego wartość plasuje Polskę poniżej średniej europejskiej. Analizując wskaźniki równości prezentowane przez EIGE od 2010 roku można zauważyć, że postęp w walce z dyskryminacją ze względu na płeć jest w Polsce ledwo zauważalny: wskaźnik równości zwiększył się z 55,5% do 56,6%, podczas gdy średnia unijna wynosiła 63,1% dla 2010 roku i 68,0% dla 2019 roku (EIGE 2021:27).

Polska w rankingu krajów unijnych pod względem wskaźnika równości płci spadła w latach 2010-2019 z pozycji 14. na pozycję 23. (EIGE 2021:171). W szczególności z danych wynika, że w obszarze związanym wykorzystaniem czasu na różne aktywności poza pracą zarobkową (opisywanym takimi zmiennymi, jak zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad osobami zależnymi, gotowanie i inne czynności na rzecz gospodarstwa domowego, w aktywność sportową i społeczną) nastąpił regres, czyli nierówności płci się pogłębiły. Nieco mniejszy regres obserwuje się w obszarze dostępu do edukacji, w którym brane są pod uwagę dane dotyczące absolwentów i absolwentek studiów wyższych w stosunku do populacji 15 i więcej lat, udział kobiet i mężczyzn w doksztalcaniu się, segregacja ze względu na płeć w edukacji na poziomie wyższym. Z kolei niewielki postęp dokonał się w obszarze pracy (opisywanym przez wskaźniki zatrudnienia, liczbę lat pracy, zatrudnienie w edukacji, ochronie zdrowia i opiece społecznej w stosunku do ogółu zatrudnionych, możliwość wyjścia z pracy w sprawach prywatnych, wskaźnik kariery) oraz w obszarze władzy (udział kobiet i mężczyzn w polityce, na stanowiskach decyzyjnych w gospodarce i sferze społecznej, np. mediach). Największy postęp dokonał się w obszarze pieniędzy (luka płacowa ze względu na płeć, poziom ubóstwa wśród kobiet i mężczyzn). Jeśli nawet w niektórych subdomenach wskaźnika równości dokonał się postęp, to nie był on na tyle duży w porównaniu z innymi krajami unijnymi, aby Polska utrzymała pozycję rankingową z 2010 roku. Z raportu Gender Equality Index 2021 wynika, że Polska znajduje się w grupie krajów o powolnym tempie zmian w zakresie dochodzenia do faktycznej równości ze względu na płeć. Są w tej grupie także Czechy, Litwa, Węgry, Rumunia, Słowacja, Bułgaria i Grecja (EIGE 2021).

Z dotychczasowej praktyki wdrażania zasady równego traktowania wynika, że samo prawo nie wystarczy, żeby urzeczywistnić równość. Potrzebna jest wola polityczna i zmiany instytucjonalne, niezbędne są mechanizmy kontrolne w zakresie przestrzegania prawa i sankcje nakładane na tych, którzy prawo łamią. Niezbędne jest stałe monitorowanie sytuacji w zakresie efektów

i sytuacja ekonomiczna), wiedza (udział w edukacji, lifelong learning), czas (aktywność zarobkowa, opiekuńcza i społeczna), władza i zdrowie. Dla każdego z tych obszarów jest tworzony cząstkowy wskaźnik, a ze wskaźników cząstkowych powstaje wskaźnik syntetyczny służący opracowaniu rankingu krajów Unii Europejskiej pod względem realizacji zasady równości płci. Dodatkowo są opracowywane wskaźniki w dwóch obszarach: przemocy i międzysektorowej nierówności. Koncepcja i metoda Gender Equality Index została stworzona przez międzynarodowy zespół naukowców w ramach projektu realizowanego w latach 2010-2012 przez European Institute for Gender Equality (EIGE) z siedzibą w Wilnie, a pierwszy ranking krajów został przedstawiony w czerwcu 2013 r. Wskaźnik jest uaktualniany co 2 lata, dzięki czemu można monitorować zachodzące zmiany (postęp lub regres) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej (EIGE 2015:7-12).

równościowych i konsekwentne reagowanie na stwierdzone niedoskonałości. Dochodzeniu do faktycznej równości sprzyjają działania edukacyjne zmieniające świadomość społeczną wszystkich aktorów rynku pracy, czyli kobiet, mężczyzn, pracodawców, a także polityków, w zakresie obowiązującego prawa antidyskryminacyjnego i tego, co oznacza równość w praktyce. Inaczej mówiąc chodzi nie tylko o tworzenie równych szans przez prawny zakaz dyskryminacji, ale także o analizę rezultatów wdrażania tego zakazu. W Polsce od 2015 roku prowadzona jest polityka na rzecz dowartościowywania tradycyjnego modelu rodziny. Zarówno polityka społeczna, której sztandarowym programem jest świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł miesięcznie na każde dziecko w rodzinie, jak i polityka edukacyjna skoncentrowana na tradycyjnych wartościach, mają na celu wzmacnianie patriarchalnych stosunków społecznych, w których kobiety są przede wszystkim matkami i realizują się w sferze rodzinnej, a mężczyźni – pracownikami i głównymi dostarczycielami środków finansowych na utrzymanie rodziny. Taka polityka utrwała stereotypy i zaprzecza zasadzie równości, a tym samym sprzyja dyskryminacji kobiet na rynku pracy (Zachorowska-Mazurkiewicz 2016). Naukowe analizy skutków społecznych rządowego programu „Rodzina 500+” (Magda, Kiełczewska, Brandt 2018; Radzik 2018; Turkowska-Kucharska 2018; Magda i inni. 2019) wskazują, że program ten nie spowodował, jak to zakładano przy jego wprowadzaniu, trwałego wzrostu dzietności kobiet, a tym samym nie wpłynęło na poprawę sytuacji demograficznej w najbliższej dekadzie, natomiast z pewnością stał się jednym z istotnych czynników ograniczających aktywność zawodową matek.

Aktywność zawodowa kobiet jest kształtowana przez większą liczbę czynników niż aktywność zawodowa mężczyzn. W przypadku kobiet nie wystarczy ich odpowiednie wykształcenie oraz chęć podjęcia pracy. Ważny jest także dostęp do instytucjonalnych form opieki nad dziećmi, osobami chorymi i niepełnosprawnymi. Nie mniej istotne jest angażowanie się mężów/partnerów w opiekę nad dziećmi i prowadzenie gospodarstwa domowego. Dużą rolę do odegrania mają także pracodawcy, jako że od nich zależy, czy miejsce pracy jest wolne od stereotypowego postrzegania kobiet oraz czy wdrażane są rozwiązania sprzyjające łączeniu życia zawodowego z pracą zarobkową. Wszelkie działania i rozwiązania na rzecz równości kobiet i mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie oraz w obszarze *work-life-balance* skutkujące włączaniem się ojców w obowiązki rodzicielskie i domowe skutkują wyższą aktywnością zawodową kobiet i mniejszymi nierównościami płci na rynku pracy. Kraje, w których uwarunkowania instytucjonalne i kulturowe sprzyjają równemu traktowaniu ze względu na płeć charakteryzują się stosunkowo wysoką aktywnością zawodową kobiet, wysoką dzietnością i wysoką jakością życia (Kotowska 2014; Kowalska, Warat 2018; Matysiak, Węziak-Białowolska 2016; Muszyńska 2007).

W praktyce można się spotkać z takimi sformułowaniami, jak: „w naszej firmie nie ma dyskryminacji”, „kobiety i mężczyźni są równo traktowani”, „nikogo nie dyskryminujemy”, „liczą się tylko kompetencje”. Tego rodzaju deklaracje wskazują na podejście neutralne z punktu widzenia zasady równości kobiet i mężczyzn. Jest ono dość powszechne wśród pracodawców oraz decydentów, tymczasem stanowi ono barierę w dochodzeniu do równości, bowiem nie skłania do przyjrzenia się, jak faktycznie sytuacja wygląda. Projekty czy działania neutralne płciowo nie

wystarczają dla uzyskania faktycznej równości. W odróżnieniu od projektów i działań „ślepych” na zasadę równości, które w oczywisty sposób wzmacniają dyskryminację, projekty i działania neutralne wykazują się pewną refleksją związaną z tym, że nie można nikogo wykluczać z rynku pracy, że w miejscu pracy powinna być reprezentacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn, podobnie w nauce i gremiach decyzyjnych najwyższego szczebla (np. kobieta premier wskazana na to stanowisko przez lidera partii politycznej jako argument, że kobiety nie są pomijane). Niemniej jednak w tym podejściu nie operuje się danymi ilościowymi w podziale na płeć, ani nie prowadzi analizy uwzględniającej specyfikę funkcjonowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie bądź w firmie, nie podaje się konkretnych dowodów, które świadczyłyby o tym, że dyskryminacja nie występuje. Tak więc z punktu widzenia unijnej zasady równego traktowania projekty, inicjatywy i działania neutralne ze względu na płeć nie spełniają wymogów mieszczących się w definicji podejścia równościowego (Branka, Rawłuszko, Siekiera 2010:8).

Podejście *stricte* praktyczne, a więc dostrzegające, że kobiety i mężczyźni pełnią różne role i potrzebują w związku z tym odmiennych działań, również nie przyczynia się do niwelowania barier równości, choć często daje konkretne korzyści osobom, do których takie działania są kierowane (np. kursy podnoszące kwalifikacje inne dla kobiet i inne dla mężczyzn; rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi kierowane tylko do pracownic). Takie podejście utrwała stereotypy płci i dotychczasowe problemy na rynku pracy, nie wpisuje się w strategiczne rozwiązania mające na celu promowanie niezależności ekonomicznej tak kobiet, jak i mężczyzn, a tym samym nie tworzy szans na wychodzenie poza tradycyjne role.

Podejście równościowe charakteryzuje się diagnozą problemu z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn, wszystkie dane są segregowane ze względu na płeć, a proponowane rozwiązania mają na celu osłabienie lub zniwelowanie barier równości i są zgodne ze strategicznymi celami Komisji Europejskiej na rzecz równości⁵. W tym podejściu uwaga jest skoncentrowana na walce ze stereotypami płci, a więc na przykład proponuje się działania, które wspierają zarówno kobiety, jak i mężczyzn w pełnieniu zadań opiekuńczych, które proponują kobietom edukację w zawodach tradycyjnie uznawanych za męskie, a mężczyznom – w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece, które promują awansowanie kobiet na stanowiska kierownicze. Projekty i działania równościowe mogą być kierowane do obu płci lub tylko do kobiet, bądź tylko do mężczyzn na zasadzie zapewniania równych szans lub niwelowania wykluczenia społecznego przedstawicieli grupy niedoreprezentowanej.

⁵ Strategiczne cele Komisji Europejskiej na rzecz równości ze względu na płeć to: niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn; godzenie życia prywatnego i zawodowego przez kobiety i mężczyzn; równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji; wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć; eliminowanie stereotypów płci; propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej (Branka, Rawłuszko, Siekiera 2010:9).

1.3. Dyskryminacja i mobbing w zapisach Kodeksu Pracy

Przed akcesją Polski do Unii Europejskiej do Kodeksu Pracy został wprowadzony specjalny rozdział zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, w którym znalazła się definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, definicja wynagrodzenia oraz pracy jednakowej wartości, a także definicja molestowania i molestowania seksualnego jako przejawu dyskryminacji. Ponadto wprowadzono trzy inne ważne zapisy: jeden o ciężarze dowodu, który spada na pracodawcę w przypadkach skarg związanych z dyskryminacją (art. 18^{3a} par. 4 k.p.), drugi o sankcjach za naruszenie zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.), a trzeci o ochronie pracowników, którzy skarżą pracodawcę z tytułu dyskryminacji (art. 18^{3e} k.p.).

Wprowadzenie do Kodeksu Pracy specjalnego rozdziału o równym traktowaniu w zatrudnieniu stanowiło krok milowy w zakresie prawodawstwa równościowego, głównie dlatego, że zdefiniowano w nim dyskryminację oraz wskazano, że jest ona niedopuszczalna w stosunkach pracy oraz karana. Kodeks pracy został tym samym dostosowany do prawa wspólnotowego tuż przed 1 maja 2004 roku, datą akcesji Polski do Unii Europejskiej. Zawarte w nim zapisy stanowią podstawę legislacyjną dochodzenia praw na drodze sądowej w przypadkach dyskryminacji w miejscu pracy, w tym dyskryminacji ze względu na płeć.

Zgodnie z Kodeksem Pracy **dyskryminacja bezpośrednia** występuje wtedy, gdy pracownik/pracownica z jednej lub z kilku przyczyn (płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, wyznania, orientacji seksualnej, a także zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy) był/była, jest lub mógłby/mogłaby być traktowany/a w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

- Przykłady dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć: zadawanie kobietom pytań o sprawy związane z planowaniem i posiadaniem dzieci; odmowa zatrudnienia kobiecie w ciąży; różne wynagrodzenia kobiet (niższe) i mężczyzn (wyższe) na tych samych stanowiskach; wskazywanie w ogłoszeniach o pracy na preferowaną płeć.

Z kolei **dyskryminacja pośrednia** występuje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do określonej grupy (np. kobiet), chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

- Przykłady dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć: organizowanie ważnych z punktu widzenia rozwoju i awansów szkoleń w późnych godzinach popołudniowych, co wyklucza z nich kobiety na ogół obciążone obowiązkami rodzinnymi; gorsze warunki pracy pólstatowców (niższa stawka godzinowa lub brak świadczeń, które przysługują na pełnym

etacie) – w tej grupie większość stanowią kobiety; inny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w systemie, w którym od liczby lat przepracowanych zależy wysokość świadczenia emerytalnego.

Molestowanie jest zdefiniowane w Kodeksie Pracy jako zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie pracownicy/pracownika (z powodu płci, wieku, narodowości, orientacji seksualnej, religii).

- Przykłady molestowania: żarty z kobiety, która przyznała się w pracy, że jest katoliczką; naśmiewanie się z mężczyzny narodowości wietnamskiej, który ma w zwyczaju przynosić własne regionalne jedzenie do pracy; stosowanie obraźliwych słów pod adresem mężczyzny/kobiety o innej orientacji niż heteroseksualna.

Molestowanie seksualne to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownicy/pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, tworzenie atmosfery zastraszania, upokarzania lub uwłaczania danej osobie. Zachowanie to może mieć charakter fizyczny, werbalny (słowny) lub pozawerbalny.

- Przykłady molestowania seksualnego: opowiadanie sprośnych żartów w obecności pracownicy; komentowanie jej stroju lub robienie aluzji o charakterze seksualnym; żądanie przysług seksualnych w zamian za przedłużenie zatrudnienia lub awans na wyższe stanowisko („coś za coś”; może dotyczyć zarówno kobiety, jak i mężczyzny); obraźliwe komentarze o zdolnościach kobiet; eksponowanie rysunków, fotografii, kalendarzy o treści seksualnej.

W Kodeksie Pracy jest także definicja **mobbingu** (art. 94³ k.p.), jako działań lub zachowań skierowanych przeciwko pracownicy/pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niej/niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników bez wskazania merytorycznego powodu takiego postępowania. Pracownik/pracownica, u którego/której nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia z powodu mobbingu może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

- Przykłady mobbingu: zasypywanie pracownika/pracownicy nadmierną liczbą zadań i ciągłe dokładanie kolejnych; obarczanie pracami poniżej kwalifikacji lub stawianie zbyt wygórowanych oczekiwań (nie do spełnienia); używanie określeń typu „do niczego się nie nadajesz”, „nie pasujesz do zespołu”, „niczego nie potrafisz”; naśmiewanie się lub krytykowanie pracownika/pracownicy w obecności innych pracowników lub pod jego/jej nieobecność.

Zarówno mobbing, jak i molestowanie seksualne to zjawiska, które są przejawem patologii w relacjach międzyludzkich i oba mają niekorzystny wpływ na kształtowanie przyjaznego klimatu środowiska pracy. **Mobbing – w odróżnieniu od molestowania seksualnego – nie stanowi**

przejawu dyskryminacji ze względu na płeć. Jest to długotrwałe, eskalujące w czasie oraz systematycznie powtarzające się nękanie, upokarzanie i marginalizowanie pracownika lub pracownicy, które jest niezrozumiałe dla nękanej osoby, skutkuje długotrwałym stresem i w efekcie pogorszeniem jej stanu zdrowia. Przypadki mobbingu zdarzają się zarówno w sytuacji nierówności władzy między sprawcą i ofiarą, jak i wtedy, gdy takiej zależności nie ma, np. w relacjach pomiędzy pracownikami/pracownicami.

Molestowanie seksualne może mieć charakter ciągły lub incydentalny, wiąże się z płcią i seksualnością człowieka. Może przybierać formę seksualnego szantażu, czyli „coś za coś” lub formę nieprzyjaznego, niekomfortowego, niebezpiecznego ze względu na płeć środowiska pracy. W polskich warunkach na ogół jest tak, że zjawisko mobbingu jest dostrzegane i traktowane z powagą przez pracodawców – wdrażane są np. procedury antymobbingowe w miejscu pracy. Z kolei molestowanie seksualne jest bagatelizowane, ignorowane i postrzegane przez pryzmat komplementów, flirtów lub romansów, a do wyjątków należą firmy czy instytucje, które wdrożyły procedurę przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

O ile mobbing w takim samym stopniu może dotyczyć kobiet, jak i mężczyzn, to molestowanie seksualne w zdecydowanej większości przypadków odnosi się do kobiet i ogranicza ich prawo do przyjaznego (pozbawionego wrogości i przemocy) miejsca pracy. Nie należy lekceważyć zjawiska molestowania seksualnego, bowiem w świetle obowiązującego prawa to właśnie pracodawca ponosi odpowiedzialność, gdy w miejscu pracy do niego dochodzi. Wdrożenie procedury przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu nie tylko przyczynia się do zapobiegania tego rodzaju incydentom, ale także ma charakter edukacyjny – informuje, czym jest molestowanie seksualne, jak się może ono przejawiać i jak wygląda postępowanie dyscyplinarne w przypadku skarg.

Molestowanie seksualne jest dyskryminacją ze względu na płeć, więc osoba skarżąca musi uprawdopodobnić zdarzenie (w szczególności wykazać, że wyrażała sprzeciw); w przypadku mobbingu jest inaczej – osoba wnosząca skargę musi udowodnić przed sądem, że była mobbowana (MPiPS 2014:10-12).

Jednym z istotnych obowiązków pracodawcy, wynikającym z artykułu 94¹ Kodeksu Pracy, jest upowszechnienie wśród pracowników zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w sposób wybrany przez pracodawcę, np. w postaci zapisu w wewnętrznym regulaminie pracy lub na tablicy ogłoszeń, albo przeprowadzenie szkolenia w tym zakresie. Pracodawca ponosi odpowiedzialność, gdy w miejscu pracy dochodzi do przypadków dyskryminacji, w tym także molestowania seksualnego.

W art. 22¹ Kodeksu Pracy jest wskazane, że pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Wymaganie tylko takich danych jest dopuszczone przepisami prawa. W wykazie tym nie ma takich kwestii, jak stan cywilny, liczba posiadanych dzieci czy plany prokreacyjne, czyli takie pytania nie powinny padać na etapie rekrutacji. Zakaz dyskryminacji oznacza również zakaz formułowania

ogłoszeń o pracy, w których wskazuje się bezpośrednio lub pośrednio na płeć osoby poszukiwanej na dane stanowisko. Preferowanie przedstawiciela danej płci musi być uzasadnione racjonalnymi przestankami. Ogłoszenia o pracy wolne od przesłanek dyskryminujących są jednym z filarów równego traktowania w zatrudnieniu. W związku z tym nie powinny one zawierać wskazania na płeć ani w treści merytorycznej, ani ilustracyjnej. W ogłoszeniach o pracy należy stosować sformułowania „poszukujemy kandydatów/kandydatek” lub „poszukujemy kobiet/mężczyzn na stanowisko”, czyli sformułowania zachęcające do aplikowania przedstawicieli obu płci (MPiPS 2014:12).

1.4. Równouprawnienie w leśnictwie

Praca w leśnictwie przez setki lat była traktowana jako aktywność/zawód typowo męski, co wiązało się z wymogiem dysponowania dużą sprawnością, siłą fizyczną i odpornością na trudne warunki terenowe. Nadzór nad prowadzeniem prac przy użytkowaniu lasu czy planowanie leśne było również domeną mężczyzn. Przyczyniał się do tego nie tylko paradygmat męskiej siły i odporności, ale też brak możliwości kształcenia się kobiet, które prawo do edukacji wywalczyły w pełni dopiero w ubiegłym stuleciu. Siła opisanego obrazu leśnictwa była tak znacząca, że w wielu krajach prawo gwarantowało dziedziczenie gospodarstw leśnych tylko męskim potomkom i regulacje te utrzymywały się do lat 80 ubiegłego stulecia.

Postrzeganie leśnictwa przez setki lat ograniczało się przede wszystkim do pozyskania drewna, ewentualnie łowiectwa, natomiast pomijano pozostałe formy użytkowania – zbiór owoców, grzybów, ziół czy innych nieдрzewnych pożytków. Podział na leśnictwo męskie – surowcowe i kobiece – uboczne, jest widoczny do dziś w krajach globalnego południa. Co znamienne, dopiero w ostatnich dziesięcioleciach dostrzegana jest istotność pozostałych form użytkowania lasu i związanej z tym roli kobiet, zarówno zapewnieniu dobrostanu rodzin i społeczności, jak i gromadzeniu wiedzy.

Wiek XX i zmiany społeczne, które miały miejsce w tym czasie wywarły wpływ również na leśnictwo. Dotyczyło to zarówno coraz większej liczby kobiet, które ukończyły studia leśne i podejmowały pracę w zawodzie leśnika, jak i samego postrzegania tej dziedziny.

Idea zrównoważonego, trwałego rozwoju zainicjowana została już w XVIII wieku przez Hansa Carla von Carlowitz'a (*Sylvicultura oeconomica, oder haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur wilden Baum-Zucht* (1713)). Kolejne ważne zdarzenie na drodze do tworzenia i wdrażania pojęcia trwałego i zrównoważonego rozwoju w leśnictwie, miało miejsce w grudniu 1983 r., kiedy Sekretarz Generalny Organizacji Narodów Zjednoczonych, Javier Pérez de Cuéllar zwrócił się do byłej premier Norwegii, Gro Harlem Brundtland, z propozycją utworzenia organizacji niezależnej od ONZ, a zajmującej się problemami szeroko rozumianego środowiska naturalnego. W ten sposób powstała tzw. Komisja Brundtland, czyli Światowa Komisja ds. Środowiska i Rozwoju (*World Commission on Environment and Development - The Brundtland Commission*). Działalność Komisji przyczyniła się do zwołania Szczytu Ziemi w 1992 r. w Rio de Janeiro i powstania Agendy 21 - planu działań na XXI stulecie, podpisanego przez 180 państw,

w tym Polskę. Moment ten należy traktować jako punkt zwrotny w podejściu do korzystania z zasobów naturalnych, w tym zasobów leśnych. Pojęcie zrównoważonej gospodarki leśnej, traktującej lasy nie tylko jako źródło surowca, ale też istotny element zachowania bioróżnorodności, miejsce życia dla wielu ludzi a także istotny element oczekiwań społecznych nabrało szczególnego znaczenia i wpisało się na trwałe w koncepcję zrównoważonego rozwoju.

Polska, parafując Zasady Karty Ziemi (Deklaracja z Rio, 1992), zobowiązała się do możliwie pełnej realizacji koncepcji trwałego i zrównoważonego rozwoju, opierającej się na równoważności traktowania trzech zbiorczych wartości lasu, tj. ekonomicznej, ekologicznej i społecznej. Agenda 21 wspólnie z Konferencją Ministerialną o Ochronie Lasów w Europie (między innymi rezolucje Lizbońskie L1 i L2; oraz Wiedeńskie V2 i V3), wsparte piątą zasadą Deklaracji z Rio, traktującą o roli lasów i leśnictwa w niwelowaniu ubóstwa, zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego i poprawie jakości życia wszystkich ludzi, tworzą, poza krajowymi regulacjami prawnymi, podstawy dla wdrażania równości w leśnictwie.

Pojęcie zrównoważonego rozwoju jest postrzegane w kontekście oszczędnego gospodarowania dostępnymi zasobami naturalnymi. Warto podkreślić, że w zamyśle tej idei jednakowo istotny jest równy dostęp do zasobów i podejmowania decyzji, w którym nie ma miejsca na dyskryminację ze względu na płeć, przynależność etniczną, wyznanie itd. Kobiety są tu traktowane jako szczególna grupa interesariuszy – z jednej strony nie są mniejszością w sensie liczbowym, jako że stanowią około połowę populacji, z drugiej jednak w kontekście globalnym są niejednokrotnie pozbawione zarówno praw materialnych (własność, decyzyjność w odniesieniu do własnych zasobów materialnych), jak i społecznych (mniejszy lub żaden udział w podejmowaniu decyzji, gorszy dostęp do edukacji, pracy, znacząco większe obciążenie związane z nieodpłatną pracą na rzecz rodziny). Od wielu lat organizacje międzynarodowe podkreślają konieczność równouprawnienia kobiet i odzwierciedlenie tych działań widać również w leśnictwie.

Kolejnym, po szczycie Ziemi w Rio, kamieniem milowym jest przyjęta w 2015 r. przez ONZ Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju, która jako jeden z 17 głównych celów wymienia równouprawnienie kobiet i dziewcząt. Agenda stała się tym samym wyznacznikiem i podstawowym dokumentem, do którego odwołują się wszystkie inne ustalenia związane ze zrównoważonym leśnictwem, począwszy od FAO poprzez International Union of Forest Research Organizations (IUFRO), Forest Europe, rządy i ministerstwa odpowiedzialne za sektor leśny po prywatne firmy zajmujące się certyfikacją gospodarki leśnej. Zagadnienie równouprawnienia stało się tym samym stałym elementem wszelkich polityk leśnych.

Dokumenty i działania FAO wyraźnie podkreślają, że równouprawnienie i wsparcie kobiet w kontekście leśnictwa jest kluczowe dla zachowania i prawidłowego zarządzania zasobami leśnymi. Kobiety mają znacząco odmienne powiązania z obszarami leśnymi i co za tym idzie – gromadzą informacje, które przez mężczyzn są pomijane. Bez ich udziału trudno mówić o zrównoważonej gospodarce leśnej, która ma uwzględniać wszystkich interesariuszy, znacznie mniej skuteczne są również działania mające na celu ochronę terenów leśnych. Jednocześnie podkre-

ślane jest, że kobiety muszą mieć zapewniony dostęp do gremiów odpowiedzialnych za decyzje wpływające na gospodarkę leśną – tylko w ten sposób ich unikatowa, często przekazywana z pokolenia na pokolenia, wiedza będzie wykorzystana w decyzjach i kształtowaniu gospodarki leśnej.

Należy mieć świadomość, że wszelkie dyskusje o włączaniu kobiet w gospodarkę leśną są mocno zróżnicowane w zależności od regionu. Najsilniejsza linia podziału przebiega między krajami rozwijającymi się (Globalne Południe) i rozwiniętymi (Globalna Północ). Odzwierciedla to zasadnicze postrzeganie roli i praw kobiet w społeczeństwie. W warunkach Globalnego Południa włączenie kobiet ma kluczowe znaczenie dla ochrony obszarów leśnych, poszerzenia wiedzy o zasobach przyrodniczych a także uznania praw ludności rdzennej. Mówimy tu przede wszystkim nie tyle o równych prawach w obrębie społeczności zawodowo związanej z leśnictwem, ale o uznaniu praw do decydowania o gospodarce przestrzennej, w tym leśnej, lokalnych społeczności z uwzględnieniem głosu obu płci. Istnieją liczne opracowania wskazujące na wyższą skuteczność programów ochrony czy restytucji lasów w sytuacji włączenia w ich realizację kobiet czy nawet wyłączonego adresowania ich do tej płci. Dodatkowym aspektem jest również zwiększenie możliwości ekonomicznych właścicielek lub współwłaścicielek lasów. Kwestia dostępu do zawodu czy ewentualnego równego traktowania w obrębie grupy profesjonalistów jest mniej eksponowana, aczkolwiek artykułowana. Dla obszarów Globalnej Północy największe znaczenie ma dostęp kobiet do zawodu (nie tylko sensie formalnym, ale i w kontekście zwalczania stereotypów) i do podejmowania decyzji, w tym także w charakterze właścicielek lasu.

Działania mające na celu stymulowanie zrównoważonego udziału obu płci w leśnictwie prowadzone są od wielu lat, jednak widoczne efekty można obserwować w nielicznych krajach i tylko w niektórych obszarach. W Finlandii i Norwegii kobiety piastują funkcje dyrektorów państwowych organizacji, jednak nadal ogólny ich udział zarówno wśród profesjonalistów, jak i studentów pozostaje niski. W Polsce obserwowany jest znaczący wzrost odsetka studentek leśnictwa, ale nie przekłada się to na wyraźny wzrost liczby kobiet zatrudnionych w zawodzie leśnika.

O ile w rozlicznych publikacjach podkreślane jest, że za zapewnienie równego traktowania odpowiedzialne są zarządy instytucji czy firm, to istotną rolę we wsparciu tych procesów pełnią organizacje społeczne. W wielu krajach Europy i Ameryki Północnej istnieją zrzeszenia i stowarzyszenia kobiet-leśniczek czy właścicielek lasu o różnym spektrum działania, niemniej jednak przodującymi są tu kraje skandynawskie z licznymi organizacjami i siecią współpracy. Ostatnie lata wskazują na zacieśnianie współpracy na skalę międzynarodową, czego wyraźnym przejawem są plany utworzenia międzynarodowego stowarzyszenia łączącego krajowe i lokalne sieci kobiet w leśnictwie.

Zasobami leśnymi w Polsce w 75% zarządza Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe (PGL PL), które jest przedsiębiorstwem zatrudniającym blisko 26 tys. pracowników. Większość spośród nich, zatrudnionych w leśnictwach i nadleśnictwach, reprezentuje lokalne społeczności. Lasy Państwowe współdziałają z mieszkańcami, pośrednio dają zatrudnienie dziesiątkom tysięcy osób w zakładach usług leśnych, umożliwiają mieszkańcom samodzielne przygotowanie drewna opałowego, oddziałują na organizacje i stowarzyszenia działające lokalnie, krajowo i globalnie. Poli-

tyka równościowa kreowana przez PGL LP, co należy podkreślić, pełni funkcję edukacyjną dla setek tysięcy ludzi. Jest to jedna z ważnych przyczyn realizacji projektu „Równość szans w leśnictwie”, będącego kontynuacją badań wykonanych dekadę temu. Ich wyniki zawarto w raporcie pt. „Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie” (2011-2012). Równość płci ma kluczowe znaczenie dla budowania integracyjnej, zrównoważonej i dobrze rozwijającej się społeczności.

Brak jest jednego miernika sytuacji w zakresie znaczenia kobiet w leśnictwie i równego traktowania ze względu na płeć, który mógłby być wykorzystany do opisu bądź monitorowania zmian. Mapa problemów to obszary aktywności i obecności kobiet w leśnictwie. Każdy z tych obszarów charakteryzowany jest odrębnymi miernikami sytuacji kobiet. Należy pamiętać, że leśnictwo jest bezpośrednio i mocno powiązane z takimi obszarami, jak: ochrona środowiska, społeczności lokalne i ich funkcjonowanie oraz wzrost, rozwój przestrzenny i regionalny. Tworzenie i wymiana kadr między tymi obszarami aktywności jest stałe i częste.

Reprezentacja kobiet wśród zatrudnionych w leśnictwie wzrasta systematycznie w krajach całego świata, w tym także w Polsce. Jest to, między innymi, wynikiem zwiększania się liczby kobiet w szkołach leśnych. Szeroki dostęp do edukacji leśnej na poziomie średnim i wyższym, powstające w mniejszych miastach uczelnie i kierunki, które kiedyś obecne były tylko w kilku uczelniach (Kraków, Poznań, Warszawa), sprawiają, że wykształcenie leśne posiada coraz większa grupa młodych ludzi, a wśród nich coraz częściej kobiety. W konsekwencji zarówno pracodawcy, jak i menedżerowie coraz częściej mają do czynienia z kandydatkami do pracy i pracownicami. Środowisko pracy większości przedsiębiorstw leśnych staje się coraz bardziej zróżnicowane demograficznie i kulturowo, a więc wymaga od pracodawców oraz menedżerów wiedzy jak zarządzać różnorodnymi zasobami kadrowymi.

Jednym ze wskaźników równego traktowania w leśnictwie może być udział kobiet w organizacjach, które zrzeszają leśników. Takimi organizacjami są między innymi Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa (SliTLiD) oraz Polskie Towarzystwo Leśne (PTL).

SliTLiD to stworzona w 1951 roku organizacja społeczno-zawodowa, która od początku zrzeszała również kobiety, a w latach 2014-2021 ich liczebność w Stowarzyszeniu systematycznie wzrastała (tabela 1).

Tabela 1. Liczba członków indywidualnych Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa według płci, 2014-2021

Rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet (w %)
2014	8450	1037	7413	12,3
2015	8515	1106	7409	13,0
2016	8452	1125	7327	13,1
2018	8254	1196	7058	14,5
2019	8308	1402	6906	16,9
2020	7781	1234	6547	15,9
2021	7047	1197	6210	17,0

Źródło: GUS

2. OBSZAR BADAŃ

2.1. Leśnictwo w Polsce – struktura organizacyjna

2.1.1. Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe (PGL LP) jest największą instytucją zarządzającą lasami Skarbu Państwa w Polsce. Ze względu na swój zasięg jest podstawowym pracodawcą dla absolwentów kierunków leśnych.

PGL LP widziane przez pryzmat zatrudnienia i reprezentacji kobiet wśród pracowników, to przedsiębiorstwo o strukturze trzystopniowej, składające się z 17 jednostek, jakimi są Regionalne Dyrekcje Lasów Państwowych (RDLP). Te z kolei dzielą się na nadleśnictwa, których jest w Polsce 430. W każdym nadleśnictwie działa kilkanaście bądź więcej leśnictw (łącznie blisko 6500).

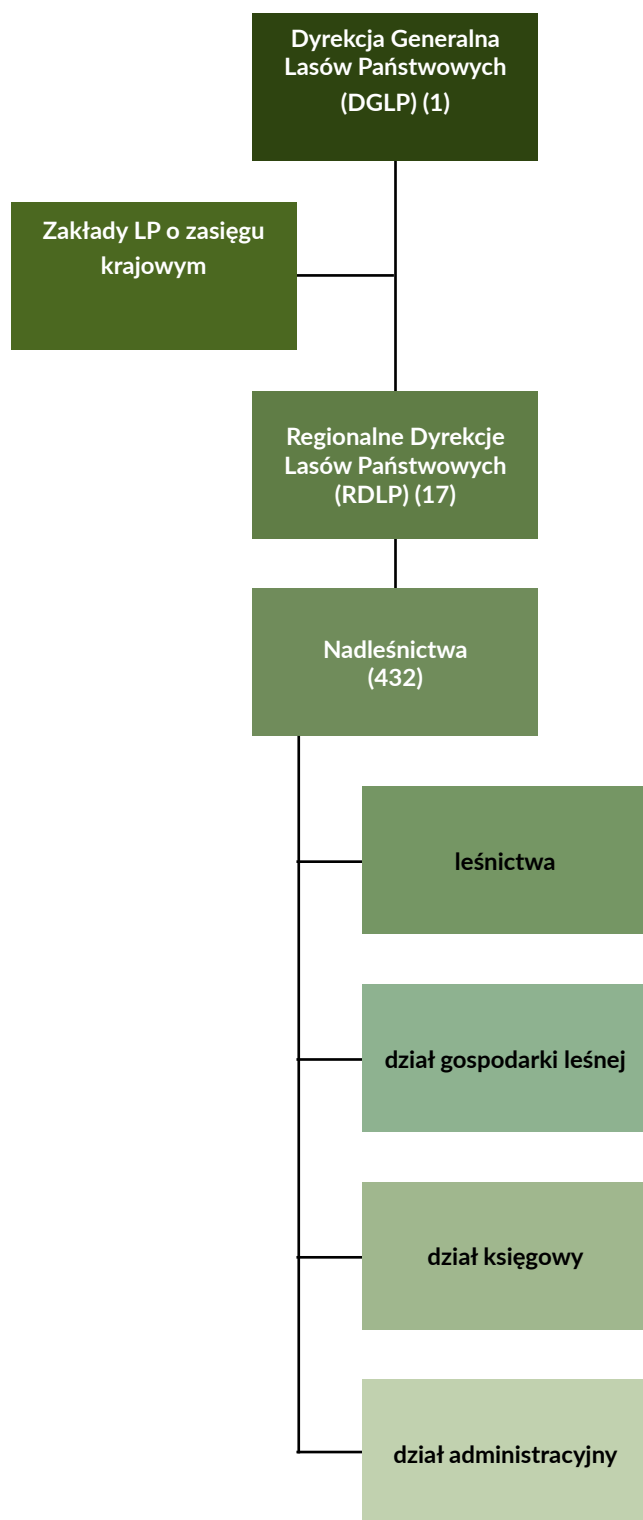
Na wszystkich szczeblach zarządzania pracownicy mogą być zatrudniani w pionach odpowiedzialnych za przypisane im zadania z zakresu gospodarki leśnej, gospodarki finansowej lub szeroko pojętej administracji. Dodatkowo w nadleśnictwach funkcjonują posterunki Straży Leśnej (zazwyczaj dwuosobowe), odpowiedzialne za ochronę mienia.

Funkcję pomocniczą w stosunku do wymienionych jednostek pełnią zakłady działające na terenie całego kraju lub w regionach. Do ogólnokrajowych należą:

- Centrum Informacyjne Lasów Państwowych,
- Centrum Koordynacji Projektów Środowiskowych,
- Leśny Bank Genów Kostrzyca,
- Ośrodek Kultury Leśnej w Gołuchowie,
- Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu,
- Zakład Informatyki Lasów Państwowych.

Zakładami o regionalnym charakterze są, między innymi, ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe, ośrodki hodowli zwierzyny, zakłady przerobu drewna, zakłady usług leśnych, gospodarstwa rybackie.

Rysunek. 1. Struktura organizacyjna PGL LP



Łączne zatrudnienie w PGL LP według jednostek organizacyjnych z uwzględnieniem płci przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Liczba pracowników w jednostkach PGL LP według płci, stan na 31.12.2021 r.

Jednostka organizacyjna	Płeć		Ogółem	Udział kobiet (w %)
	Kobiety	Mężczyźni		
DGLP Warszawa	108	163	271	40,0
CILP	25	22	47	53,2
CKPŚ	58	20	78	74,4
LBG Kostrzyca	29	10	39	74,4
OKL Gołuchów	19	21	40	47,5
ORW Bedoń	27	23	50	54,0
OTL Jarocin	8	45	53	15,1
ZILP	23	37	60	38,3
RDLP Białystok	588	1476	2064	28,5
RDLP Gdańsk	308	694	1002	30,7
RDLP Katowice	576	1602	2178	26,4
RDLP Kraków	185	574	759	24,4
RDLP Krosno	385	1127	1512	25,5
RDLP Lublin	335	1039	1374	25,8
RDLP Łódź	260	713	973	26,7
RDLP Olsztyn	521	1382	1903	27,4
RDLP Piła	346	716	1062	32,6
RDLP Poznań	412	977	1389	29,7
RDLP Radom	356	914	1270	28,0
RDLP Szczecin	692	1464	2156	32,1
RDLP Szczecinek	563	1322	1885	29,9
RDLP Toruń	433	1012	1445	30,0
RDLP Warszawa	240	536	776	30,9
RDLP Wrocław	588	1551	2139	27,5
RDLP Zielona Góra	381	905	1286	29,6
Razem	7466	18345	25811	28,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych.

Regionalne Dyrekcje zatrudniają łącznie 25173 pracowników (w tym 7169 kobiet – 28,5%). Biorąc pod uwagę wszystkie RDLP wraz z DGLP, zatrudnienie wynosi 25444, w tym 28,6% stanowią kobiety. Wśród wszystkich pracowników PGL LP w liczbie 25811 kobiety stanowią 28,9% zatrudnionych.

Udział kobiet w zarządzaniu PGL LP przedstawia tabela 3; wyraźnie widoczne są dysproporcje w zatrudnieniu na różnych szczeblach zarządzania. Sytuacja sprzed dekady nie uległa istotnej zmianie.

Tabela 3. Zatrudnienie kobiet w PGL LP według stanowiska w latach 2012 i 2021

Stanowisko	2012			2021	
	Ogółem	w tym kobiety	Udział kobiet (w %)	w tym kobiety	Udział kobiet (w %)
Nadleśniczy	430	9	2,1	9	2,0
Zastępca nadleśniczego	439	41	9,3	37	8,1
Inżynier nadzoru	595	36	6,0	45	6
Główny księgowy	430	352	80,0	366	78
Leśniczy	5695	153	2,7	221	3,9

Źródło: dla 2021 r. opracowanie własne na podstawie danych Lasów Państwowych; dla 2012 r. na podstawie: B. Niebrzydowska, „Czas na nas”, referat na konferencji, Rogów 2012.

2.1.2. Instytucje naukowe

Działalność naukowa oraz badawczo-rozwojowa w polskim leśnictwie jest realizowana zarówno przez szkoły wyższe, instytuty branżowe (Instytut Badawczy Leśnictwa), jak i jednostki badawczo-wdrożeniowe (Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu). Nie oznacza to, że są to jedyne jednostki zainteresowane badaniami naukowymi dla leśnictwa. Szereg instytucji i organizacji działa na rzecz różnorodnych obszarów aktywności, jak i na rzecz leśnictwa. Należą do nich choćby: Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk, Instytut Geodezji i Kartografii, Centralny Instytut Ochrony Pracy - PIB oraz wiele innych.

Uczelnie wyższe

Przez wiele dekad jedynymi krajowymi uczelniami kształcącymi na poziomie akademickim studentów leśnictwa były: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytet Rolniczy (wcześniej Akademia Rolnicza) im. Hugona Kołłątaja w Krakowie oraz Uniwersytet Przyrodniczy (wcześniej Akademia Rolnicza) w Poznaniu. Aktualnie młodzi ludzie, chcący studiować leśnictwo, mają do wyboru także inne uczelnie. Poczynając od 2014 r. roczniki GUS podają szczegółowe dane dotyczące wszystkich uczelni kształcących przyszłych leśników na poziomie wyższym, obejmujące poza wymienionymi wyżej, następujące uczelnie:

- Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi,
- Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie,
- Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie,
- Uniwersytet Łódzki,
- Politechnika Białostocka.

Tabela 4 podaje dane z 2022 r. dotyczące zatrudnienia kobiet w wybranych uczelniach wyższych kształcących leśników oraz prowadzących badania naukowe. Dane dotyczą ścisłego kierownictwa wydziału/institutu, ale także rad naukowych/dyscyplin.

Tabela 4. Udział kobiet wśród zatrudnionych na stanowiskach decyzyjnych w wybranych jednostkach naukowych (w %), 2022

Wyszczególnienie	Kierownictwo jednostek	Rada Naukowa/ Rada Dyscypliny	Władze Wydziału
Wydział Leśny Uniwersytet Rolniczy im. H. Kołłątaja w Krakowie	0,0	26,3	0,0
Wydział Leśny i Technologii Drewna, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu	20,0	26,7	0,0
Instytut Nauk Leśnych Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	28,6	28,9	33,3
Instytut Nauk Leśnych Politechniki Białostockiej	0,0	bd	0,0

Źródło: <https://wl.urk.edu.pl/>

Na przykładzie uczelni poznańskiej prześledzono wielkość zatrudnienia z uwzględnieniem liczby pracujących kobiet. Wyniki przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Kobiety wśród pracowników zatrudnionych w wybranych jednostkach organizacyjnych na Wydziale Leśnym i Technologii Drewna, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, 2022r.

Jednostka wewnętrzna	Liczba zatrudnionych	Udział kobiet (w %)
Katedra Botaniki i Siedliskoznawstwa Leśnego	16	37,5
Katedra Ekonomiki i Techniki Leśnej	16	43,8
Katedra Inżynierii Leśnej	11	36,4
Katedra Łowiectwa i Ochrony Lasu	12	25,0
Katedra Hodowli Lasu	14	28,6
Katedra Meblarstwa	11	18,2
Katedra Mechanicznej Technologii Drewna	17	29,4
Katedra Obrabiarek i Podstaw Konstrukcji Maszyn	10	30,0
Katedra Użytkowania Lasu	10	10,0

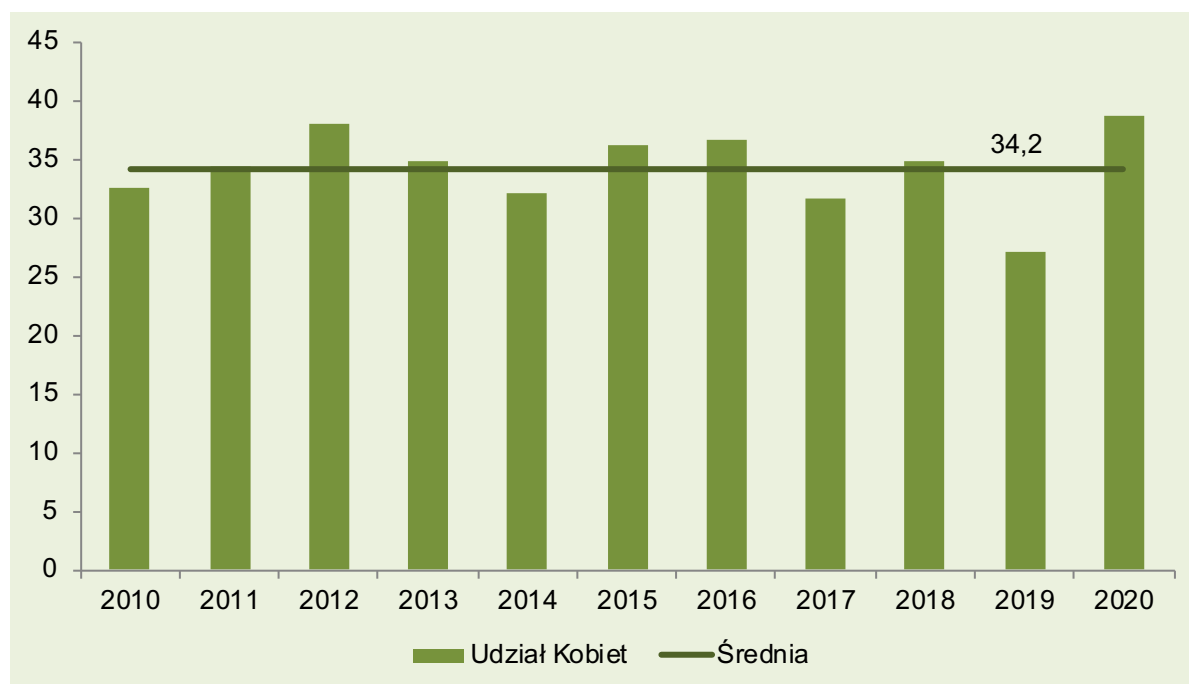
Źródło: <https://wltd.up.poznan.pl/pl>

Wiedza o pracownikach według płci, zatrudnionych w pozostałych jednostkach naukowo-dydaktycznych kształcących leśników, choć istniejących niekiedy już od kilkunastu lat, jest niepełna i trudna do uzyskania na oficjalnych stronach uczelni, wydziałów, instytutów.

Sytuacja i obecność kobiet w leśnej edukacji wyższej nie uległa zauważalnym zmianom w czasie dekady, która upłynęła od poprzednich badań dotyczących równości płci w leśnictwie („Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie” 2013).

Jednym z podstawowych zadań uczelni wyższych o charakterze akademickim jest promocja kadr. Doktoraty realizowane w uczelniach wyższych, habilitacje i profesury, to kolejne stopnie osiągnięte przez przedstawicieli nauki w leśnictwie. Dane uzyskane z roczników statystycznych GUS dla leśnictwa wskazują na znaną od wielu lat zależność: im wyższy stopień naukowy, tym mniej kobiet. Najwyższy udział kobiet jest wśród studiujących leśnictwo, następnie ten udział maleje wraz z kolejnymi etapami rozwoju naukowego (rysunki 2,3,4).

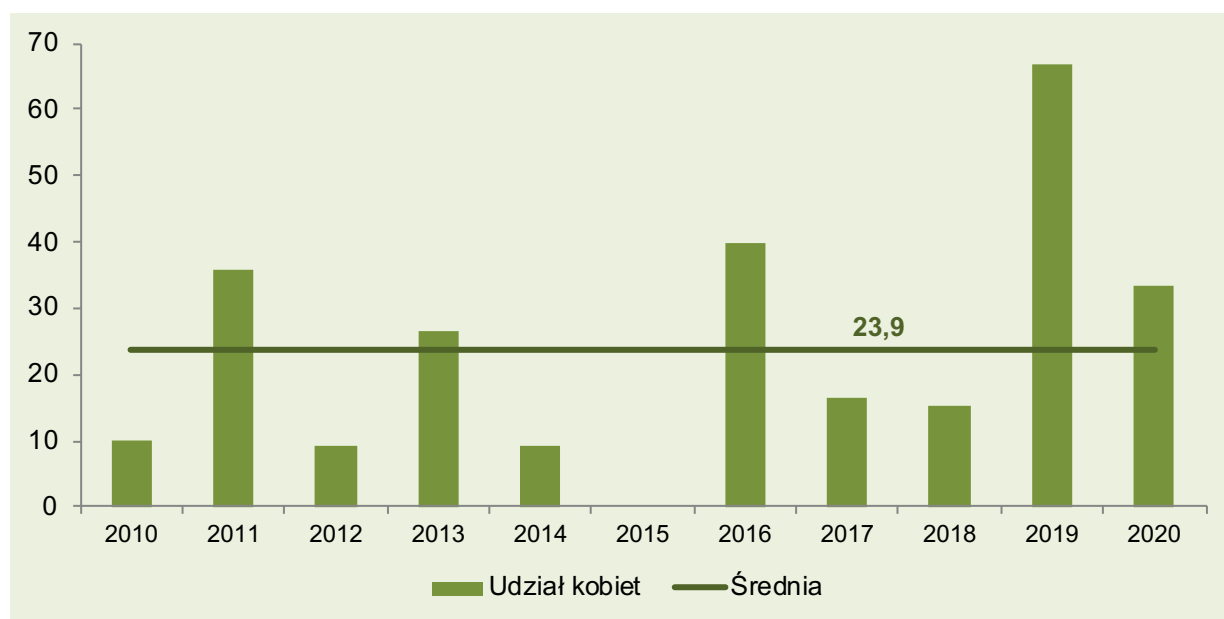
Rysunek 2. Udział kobiet wśród uczestników leśnych studiów doktoranckich (w %), 2010-2020.



Źródło: dane GUS

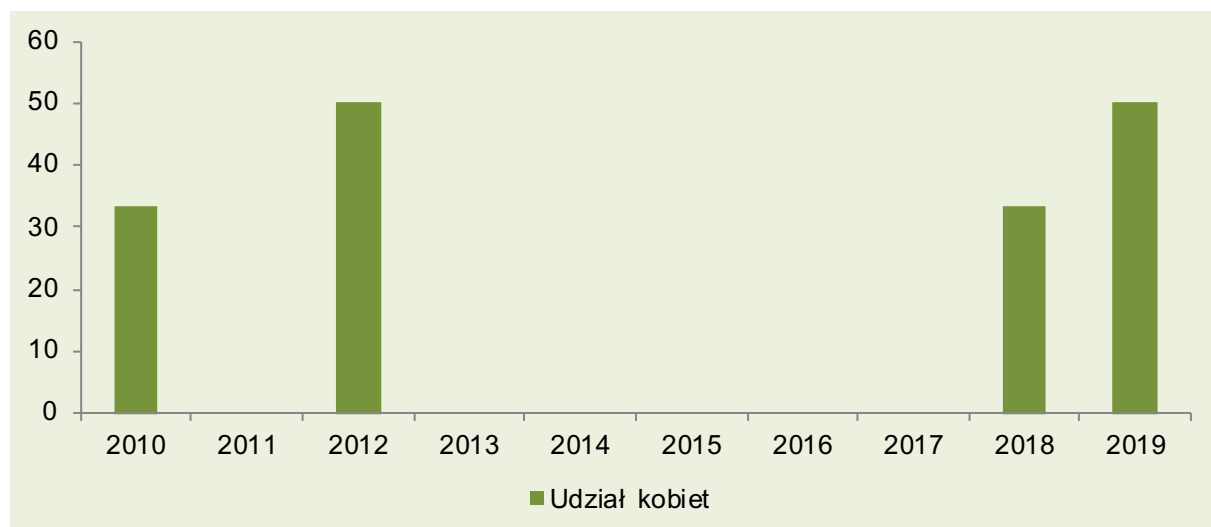
Średnia wartość udziału kobiet wśród uczestników studiów doktoranckich, otwartych przewodów doktorskich, uzyskanych stopni doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora wynosi za lata 2010-2020 odpowiednio: 34,2%, 34,4% (nieznacznie częściej kobiety otwierają przewód doktorski niż mężczyźni), 31,5%, 23,9% i 16,7%.

Rysunek 3. Udział kobiet wśród osób, które uzyskały stopień doktora habilitowanego w dziedzinie nauk leśnych (w %), 2010 - 2020.



Źródło: GUS

Rysunek 4. Udział kobiet wśród osób, którym nadano tytuł profesora w dziedzinie nauk leśnych (w %), 2010-2020.



Źródło: GUS

Uczelnie wyższe stawiają sobie zadania wiążące się z różnymi grupami interesariuszy. Jednym z celów cząstkowych jest realizacja polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Na przykładzie Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego można prześledzić sposób ustosunkowania się do trudnych zagadnień w uczelniach kształcących leśników. Uczelnia w związku z wdrażaniem Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji przyjęła Standard Antydyskryminacyjny SGGW, powołała Rektorską Komisję do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji i określiła Plan Równości Płci na lata 2022-2025. Polityka równego traktowania stanowi odpowiedź na rekomendacje Rzecznika Praw Obywatelskich, w tym rekomendacje

sformułowane na podstawie wyników badań na polskich uczelniach zrealizowanych na zlecenie RPO w 2018r. oraz na rekomendacje Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka sformułowane na podstawie wyników z badań 94 publicznych uczelni w kraju zrealizowanych w 2019r. Strona internetowa uczelni w oddzielnej zakładce „Równe traktowanie w SGGW”, udostępnia całość materiałów odnoszących się do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, wsparciu osób z niepełnosprawnościami. Na tej stronie możliwe jest zgłoszenie skargi/przypadku nierównego traktowania. W SGGW powołano stanowisko Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz wydziałowych Koordynatorów ds. równego traktowania (na 16 takich stanowisk, 11 objęły kobiety). Rektorska komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji ma w swoim składzie 19 osób, w tym wszystkich koordynatorów wydziałowych.

W ramach przeciwdziałania dyskryminacji, zgodnie z Zarządzeniem nr 141 Rektora SGGW, studenci i studentki mają obowiązek uczestniczenia w szkoleniu z dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania i mobbingu, umiejętności rozpoznawania tych zjawisk i reagowania na nie oraz procedur przyjętych na Uczelni.

Instytuty badawcze, inne jednostki badawcze i wdrożeniowe

Działalność naukowa oraz badawczo-rozwojowa w polskim leśnictwie poza uczelniami wyższymi jest realizowana przez instytuty branżowe (Instytut Badawczy Leśnictwa), jak i jednostki badawczo-wdrożeniowe (Ośrodek Rozwojowo – Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu).

Instytut Badawczy Leśnictwa to jedna z najstarszych jednostek badawczych w Polsce. Działa od 1930 r., aktualnie pod nadzorem Ministra Klimatu i Środowiska. Zgodnie z celami statutowymi prowadzi badania i prace rozwojowe w zakresie szeroko rozumianego leśnictwa, w tym ekologii, ochrony przyrody, polityki leśnej. Organami Instytutu są Dyrektor i Rada Naukowa, jako organ stanowiący, inicjujący, doradczy i opiniodawczy Instytutu. W strukturze IBL znajduje się 7 zakładów i 2 laboratoria. Liczba zatrudnionych na koniec 2021 r. wyniosła 179 osób, w tym osiem osób w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rada Naukowa Instytutu Badawczego Leśnictwa w kadencji 2021-2025 składa się z 40 osób, w tym przedstawiciel Ministra Edukacji i Nauki, dyrektor i zastępcy dyrektora IBL. Spośród nich osiem to kobiety, stanowiące 20% składu Rady. Dyrekcja IBL to trzy osoby, dyrektor i dwóch zastępców. Są to mężczyźni.

Udział kobiet wśród zatrudnionych w zakładach i laboratoriach IBL wynosi 38,4%, a wśród wszystkich pracowników IBL 28,6%.

Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu składa się z pięciu jednostek. Wśród trzech osób pełniących funkcje kierownicze, dwie osoby to kobiety (kierowniczka Pionu Ekonomiczno-Administracyjnego; oraz główna księgową). Kwerenda strony internetowej ORWLP Bedoń pozwala na określenie łącznej liczby zatrudnionych osób na 33 pracowników, w tym 19 kobiet.

Kolejną jednostką prowadzącą działalność usługowo-wdrożeniową w leśnictwie jest Ośrodek Techniki Leśnej w Jarocinie. Na osiem zatrudnionych osób, wymienionych na stronie internetowej OTL, jedynie dwie (sekretarka oraz główna księgowa) to kobiety. Kierownicy Działów Administracji i Logistyki, Marketingu, Wdrożeń, Produkcji, Kontroli Jakości to mężczyźni.

Leśny Bank Genów w Kostrzycy rozpoczął działalność 1 stycznia 1996 r. Aktualnie Rada Naukowa LBG Kostrzyca, powoływana przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych, na pięcioletnią kadencję, składa się z 16 członków stałych (w tym 3 kobiety) oraz 6 członków honorowych (żadnej kobiety). W czteroosobowym zespole kierowniczym trzy osoby, Dyrektor LBG Kostrzyca, główna księgowa oraz Sekretarz-Kierownik Zespołu Administracyjno-Gospodarczego, to kobiety. W Pracowni Badawczo-Wdrożeniowej pracują tylko kobiety w liczbie 7. Zespół Organizacji Zbioru i Tworzenia Zasobów również składa się z siedmiu osób, z czego dwie to kobiety. W Zespole Przechowalni Materiału Rozmnożeniowego na trzy zatrudnione osoby wszystkie to kobiety. W Stacji Oceny Nasion pracuje pięć kobiet. Zespół Produkcji Biopreparatu zatrudnia dwie osoby – obie są kobietami. Stanowisko ds. Edukacji Przyrodniczo-Leśnej zatrudnia jedną osobę – jest nią kobieta. W Zespole Administracyjno-Gospodarczym pracuje sześciu pracowników, w tym połowę stanowią mężczyźni. Stanowiskiem ds. Kadrowych kieruje kobieta. W Zespole Finansowo-Księgowym pracują wyłącznie kobiety, w liczbie 4 osób. Dane z kwerendy strony internetowej Banku Genów Kostrzyca wskazują, iż 77% pracowników stanowią kobiety. W niektórych działach brak jest w ogóle zatrudnionych mężczyzn. Można stwierdzić, że grupa pracownicza w BG Kostrzyca jest w wysokim stopniu sfeminizowana.

2.1.3. Parki Narodowe

Większość pracowników parków narodowych ukończyła wydziały leśne. Różnica, która może mieć wpływ na zatrudnianie pracowników, w tym kobiet, między PGL LP a parkami jest taka, że parki, co do zasady, są finansowane z budżetu państwa a Lasy Państwowe są instytucją samofinansującą się. Rzeczywistość ekonomiczna jest taka, że parki narodowe około jednej trzeciej swoich potrzeb finansują z budżetu państwa, zaś resztę muszą pozyskać w różnoraki sposób. Może to wpływać na zatrudnianie, wielkość wynagrodzeń, atrakcyjność pracy w parkach narodowych.

Parki Narodowe w Polsce mają charakter leśny. Niemal 62% ich powierzchni zajmują lasy (wyjątkiem jest PN „Ujście Warty” gdzie lasy stanowią mniej niż 1% powierzchni oraz Narwiański PN z lesistością 3%). Stąd dla zwykłego obywatela pojęcie leśnika jest synonimem pracowników PGL LP, jak i pracownika parków narodowych.

Łączne zatrudnienie w tym obszarze aktywności wynosi około 1600 osób, w tym około 95% zatrudnionych osób posiada wyższe wykształcenie.

Zatrudnienie w 23 Parkach Narodowych, charakteryzuje się niższym stopniem maskulinizacji niż w Lasach Państwowych. Jeśli uwzględnimy ściśle kierownictwo parków narodowych,

na które składa się z reguły dyrektor, jego zastępcy i główny księgowy, to udział zatrudnienia kobiet wyniesie blisko 46%. Tymczasem w ścisłym kierownictwie PGL LP, na które składa się: nadleśniczy, jego zastępca, inżynier nadzoru, główny księgowy, zatrudnione kobiety stanowiły w 2021 r. około 22%. W kilku Parkach Narodowych kobiety pełnią funkcję zastępczyni dyrektora, a jedna kobieta kieruje Wolińskim Parkiem Narodowym.

Porównanie bieżącej sytuacji z tą sprzed dekady wskazuje na istotne zmiany: wzrosła obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych. Dekadę temu żadna kobieta nie pełniła funkcji dyrektora parku narodowego.

Tabela 6. Kobiety w kierownictwie Parków Narodowych i w składzie Rad Naukowych, 2022r.

Park Narodowy	Liczba kierowników	w tym kobiety	Liczba członków Rad Naukowych	w tym kobiety
Babiogórski	3	1	20	0
Białowiecki	3	1	21	6
Biebrzański	3	1	20	0
Bieszczadzki	3	1	20	0
Bory Tucholskie	3	1	16	5
Drawieński	3	2	20	5
Gorczański	3	1	20	4
Gór Stołowych	4	3	20	4
Kampinoski	4	2	20	4
Karkonoski	3	1	20	4
Magurski	3	1	20	2
Narwiański	3	2	19	2
Ojcowski	3	1	20	4
Pieniński	3	2	20	2
Poleski	3	2	20	3
Roztoczański	4	1	19	1
Słowiński	4	1	19	4
Świętokrzyski	3	2	18	3
Tatrzański	3	2	20	3
Ujście Warty	3	1	19	2
Wielkopolski	3	1	19	5
Wigierski	3	1	20	3
Woliński	4	3	21	3
Łącznie	74	34	451	73

Źródło: BIP – strony Parków Narodowych

3. METODA BADAWCZA

3.1. Zakres badań

Badanie zostało przeprowadzone w roku 2021 metodą ankietową. Ankiety były dostępne na platformie internetowej, a zainteresowani udziałem mogli je wypełnić po otrzymaniu linku. Nie zbierano danych personalnych respondentów. Informacje o prowadzonych badaniach rozpowszechniano korzystając z bazy mailingowej Stowarzyszenia Kobiet Lasu, zaś informacje o trwających pracach badawczych wraz z linkiem były zamieszczane w mediach społecznościowych oraz na portalu pracowniczym Lasów Państwowych.

Informację o badaniu skierowano do Ministerstwa Środowiska, Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, wydziałów leśnych, Parków Narodowych i Krajobrazowych.

Respondenci otrzymali dwa rodzaje ankiet:

- ankietę dla pracownika
- ankietę dla pracodawcy (dla działu kadr).

W wyniku badania uzyskano 3981 wypełnionych ankiet od pracowników (15,4% ogółu pracujących) – 1893 od kobiet (25,3% zatrudnionych kobiet) i 2088 od mężczyzn (11,4% zatrudnionych mężczyzn) oraz 212 ankiet z działów kadr. Próba nie jest reprezentatywna dla ogółu zatrudnionych, jednak jej wielkość pozwala na wnioskowanie o traktowaniu kobiet i mężczyzn w Lasach Państwowych. Można też uznać, że uzyskane wyniki w większym stopniu odzwierciedlają sytuację kobiet w przedsiębiorstwie. W większości dyrekcji regionalnych w badaniu uczestniczyło przynajmniej 10% ogółu zatrudnionych, jedynie w trzech RDLP liczba respondentów wynosiła 8-9% pracujących.

Ze względu na niewielki udział respondentów z innych niż PGL LP instytucji, dalsze analizy i prezentacja danych zostały ograniczone jedynie do tej organizacji. Ze względu na niekompletne informacje w ankietach kadrowych dotyczące średnich wynagrodzeń pracowników zaniechano szerszej analizy wynagrodzeń, poprzestając na obliczeniu ogólnej luki płacowej. Dane do wyliczenia luki płacowej uzyskano z Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych dla stanowisk: naczelnika, zastępcy nadleśniczego, inżyniera nadzoru, głównego księgowego, specjalisty i starszego specjalisty Służby Leśnej, specjalisty i starszego specjalisty, referenta, lenniczego i podleśniczego. Ze względu na niską reprezentację kobiet w obliczeniach nie brano pod uwagę wynagrodzeń i nie analizowano różnic płac na stanowiskach nadleśniczego, dyrektora regionalnego i zastępców, dyrektora generalnego i zastępców.

3.2. Metodologia wyznaczania wskaźnika równości płci dla Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych

3.2.1. Wprowadzenie

Jednym z celów projektu „Równość szans w leśnictwie” było wyznaczenie ogólnego wskaźnika równości płci, a także wskaźników cząstkowych wchodzących w jego skład dla poszczególnych jednostek Lasów Państwowych (LP). W kolejnym etapie utworzono ranking Dyrekcji Regionalnych Lasów Państwowych według otrzymanego wskaźnika równości płci. Do skonstruowania tego wskaźnika wykorzystano informacje opisujące sytuację w poszczególnych obszarach równego traktowania mężczyzn i kobiet, np. w rekrutacji pracowników czy w dostępie do awansów. Metoda wyznaczania tego wskaźnika jest podobna do metod wykorzystywanych do jego obliczenia w poprzednich edycjach (np. dla Lasów Państwowych w 2013r. czy jednostek administracji publicznej w 2012r.). W szczególności wykorzystano podejście zaproponowane przez I. Kuropkę i Z. Pizę (Kuropka i Pisz 2007) z odpowiednimi modyfikacjami wynikającymi ze specyfiki analizowanej bazy danych. Należy podkreślić, iż mimo dołożenia wszelkich starań, by uzyskane wartości wskaźnika dla poszczególnych jednostek, a także otrzymany ranking Dyrekcji Regionalnych LP, były porównywalne z wynikami z poprzednich edycji badań (w szczególności badania w jednostkach LP zrealizowanego w 2012r.), nie są one całkowicie porównywalne, gdyż w kilku sytuacjach nie było możliwe wyznaczenie indywidualnych wskaźników wchodzących w skład danego obszaru.

Do konstrukcji wskaźnika równości wykorzystano przedstawione poniżej informacje pochodzące z badania zrealizowanego wśród pracowników oraz w dziale kadr poszczególnych jednostek Lasów Państwowych⁶. Oznaczenia poszczególnych indywidualnych wskaźników są spójne z odpowiednimi pytaniami w ankiecie przeprowadzonej wśród pracowników i w dziale kadr w ramach projektu „Równość szans w leśnictwie”. Indywidualne wskaźniki były wyznaczone w ramach następujących obszarów: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów, ochrona przed zwalnianiem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem.

3.2.2. Zmienne do wyznaczenia wskaźnika równości płci

Rekrutacja pracowników:

- liczba pracowników według wykształcenia i płci w 2020 r. (K5)

⁶ W dalszej części opracowania pytania służące do wyznaczania wskaźników i pochodzące z ankiety kadr będą oznaczane literą K, zaś pytania z ankiety pracowniczej będą oznaczane literą P.

- liczba osób przyjętych do pracy według płci w roku 2020 r. (K23)
- opinie ankietowanych pracowników na temat przebiegu rozmów kwalifikacyjnych przy przyjmowaniu ich do obecnego miejsca pracy - czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadawano im pytania o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany prokreacyjne, o opiekę nad dziećmi, dyspozycyjność, gotowość do pracy po godzinach i do częstych wyjazdów (P31).

Dostęp do awansów:

- liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych według płci w 2020 r. (K6)
- liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę i płci w 2020 r. (K3)
- liczba pracowników, którzy awansowali w 2020 r. według płci (K12)
- odpowiedzi ankietowanych pracownic i pracowników na pytanie, czy ciągu ostatnich dwóch lat w kursach, seminariach, konferencjach lub innych formach dokształcania finansowanych lub organizowanych przez zakład pracy (również w formie on-line) (bez szkoleń BHP)⁷ (P19)
- opinie pracownic i pracowników na temat poczucia pominięcia przy awansie tylko ze względu na płeć (P51)

Ochrona przed zwalnianiem:

- liczba pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w 2020 r. według płci (K22)
- liczba pracowników powracających z dłuższych urlopów związanych z opieką nad dziećmi lub chorobą własną w 2020 r. według płci (K20 i K21)
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników na temat tego, czy zdarzyły się w instytucji przypadki, że osoba po urlopie wychowawczym nie wróciła na dotychczasowe stanowisko (P32)
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników dotyczących tego, czy w instytucji zdarza się omijanie przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy kobietom w ciąży i korzystającym z urlopu macierzyńskiego (P33).

Dostęp do szkoleń:

- liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych lub dofinansowanych przez zakład pracy w 2020 r. według płci (K11);

⁷ W poprzedniej edycji badania pytano o uczestnictwo w kursach seminariach, konferencjach lub innych formach dokształcania finansowanych lub organizowanych przez zakład pracy w ciągu ostatniego roku.

- opinie ankietowanych pracownic i pracowników na temat odczucia bycia pominiętym przy kierowaniu na szkolenia zawodowe tylko ze względu na płeć (P50).

Wynagrodzenia:

- przeciętna wysokość rocznego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według stanowiska w 2020 r. (K14);
- dodatkowe świadczenia przysługujące osobom na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (K17);
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników na temat tego, czy w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość zarobków (P49).

Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi:

- liczba pracowników zatrudnionych według czasu zatrudnienia (w pełnym i niepełnym wymiarze godzin pracy) według płci w 2020 r.(K4)
- prowadzenie przez instytucję żłobka lub przedszkola przyzakładowego, dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobek, przedszkole), organizuje lub dofinansowuje wypoczynek dzieci pracowników, prowadzenie kąpielni/pokoju dla matek/ojców z dziećmi, opłacanie opiekuna/k do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego, oferowanie dodatkowego płatnego urlopu z tytułu urodzenia dziecka, umożliwienie wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, zachęcanie ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego /rodzicielskiego lub macierzyńskiego (przysługującej im części) i włączania się w opiekę nad dziećmi, zapewnienie innych form godzenia życia zawodowego z rodzinnym, ułatwianie osobom po urloпах macierzyńskich/ojcowskich /rodzicielskich/ wychowawczych powrotu do pracy (tak/ nie) (K17)⁸;
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników dotyczące tego, jak często wykonywanie obowiązków zawodowych utrudnia im opiekę nad dziećmi (P30)
- odpowiedzi ankietowanych pracownic i pracowników, czy w instytucji stosowane są dopłaty do opieki nad dziećmi pracowników (P36)⁹;
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników dotyczących tego, w jakim stopniu

8 W poprzedniej edycji badania pytano o następujące kwestie: prowadzenie przez instytucję żłobka lub przedszkola przyzakładowego, dofinansowanie opieki nad dziećmi lub ich wypoczynku, prowadzenie kąpielni/pokoju dla matek/ojców z dziećmi, opłacanie opiekuna/ki do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego, oferowanie wydłużonego płatnego urlopu macierzyńskiego, uwzględnianie zobowiązań rodzinnych pracowników przy ustalaniu terminów urlopow wypoczynkowych. W niniejszej edycji uwzględnionych zostało więcej możliwości łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, co w naszym przekonaniu lepiej odzwierciedla równość szans kobiet i mężczyzn. Dlatego w tym zakresie wyniki z badania 2020 r. są tylko w pewnym stopniu porównywalne z rezultatami uzyskanymi w 2013 r.

9 W poprzedniej edycji badania pytano tylko o dopłatę do żłobka i przedszkola i w niniejszej edycji w celu zapewnienia porównywalności wyników także uwzględniono tylko te dwie możliwości.

są zadowolone/zadowoleni ze stosowanych w instytucji rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (P37).

Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem:

- informacja o przeprowadzonych w firmie w latach 2019 i 2020 szkoleniach dotyczących równego traktowania ze względu na płeć, molestowania seksualnego i mobbingu (K24);
- opinie ankietowanych pracownic i pracowników na temat tego, czy w obecnym miejscu pracy zdarzyło się im być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanymi tylko ze względu na płeć (P48);
- wypowiedzi ankietowanych pracownic i pracowników, czy w obecnym miejscu zdarzyło się, że mieli niestosowne propozycje o charakterze seksualnym ze strony przełożonych bądź kolegów/koleżanek z pracy (P53);
- odpowiedzi ankietowanych pracownic i pracowników, czy w instytucji są ustalone procedury, jak ma postępować osoba, która czuje się upokarzana, gnębiona lub molestowana seksualnie (P54).

3.2.3. Procedura wyznaczania wskaźnika równości płci

W obszarze „Rekrutacja pracowników” wyznaczono następujące wskaźniki cząstkowe:

- wskaźnik oparty na strukturze pracowników według płci i wykształcenia (pyt. K5):

$$W_{K5} = \frac{K_w U_{2020}}{M_w U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

$K_w U_{2020}$ – udział kobiet z wykształceniem wyższym wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP w 2020r.,

$M_w U_{2020}$ – udział mężczyzn z wykształceniem wyższym wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020r.

- wskaźnik opisujący relacje pracowników przyjętych do pracy według płci (pyt. K23):

$$W_{K23} = \frac{K_p U_{2020}}{M_p U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

$K_p U_{2020}$ – udział kobiet przyjętych do pracy wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP 2020r.,

$M_p U_{2020}$ – udział mężczyzn przyjętych do pracy wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020 r,

- wskaźnik obrazujący zróżnicowanie średnich udziałów pytań dotyczących życia prywatnego zadawanych kandydatom na rozmowach kwalifikacyjnych według płci (pyt. P31):

$$W_{P31} = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n {}^K U^i \right) - \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n {}^M U^i \right), \text{ gdzie:}$$

${}^K U^i$ – udział kobiet, którym podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadano pytania dotyczące i-tej sfery życia prywatnego wśród ogółu kobiet w danej dyrekcji LP,

${}^M U^i$ – udział mężczyzn, którym podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadano pytania dotyczące i-tej sfery życia prywatnego wśród ogółu mężczyzn w danej dyrekcji LP, n - liczba wyróżnionych sfer życia prywatnego.

W obszarze „Dostęp do awansów” utworzono następujące cząstkowe wskaźniki:

- wskaźnik oparty na strukturze pracowników według płci i stanowisk (w podziale na kierownicze i pozostałe) (pyt. K6):

$$W_{K6} = \frac{{}^K U_{2020}}{{}^M U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

${}^K U_{2020}$ – udział kobiet na kierowniczych stanowiskach wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP w 2020r.,

${}^M U_{2020}$ – udział mężczyzn na kierowniczych stanowiskach wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020r.,

- wskaźnik opisujący strukturę pracowników według płci i form zatrudnienia (rodzaju umowy o pracę) (pyt. K3):

$$W_{K3} = \frac{{}^K U_{2020}}{{}^M U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

${}^K U_{2020}$ – udział kobiet pracujących na podstawie umowy na czas nieokreślony wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP w 2020r.,

${}^M U_{2020}$ – udział mężczyzn pracujących na podstawie umowy na czas nieokreślony wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020r.,

- wskaźnik ilustrujący strukturę awansów pracowników według płci (pyt. K12):

$$W_{K12} = \frac{{}^K a U_{2020}}{{}^M a U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

${}^K a U_{2020}$ – udział kobiet, które awansowały wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP w 2020 r.,

${}^M a U_{2020}$ – udział mężczyzn, którzy awansowali wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020 r.,

- wskaźnik obrazujący zróżnicowanie udziałów uczestnictwa kobiet i mężczyzn w kursach i szkoleniach (pyt. P46):

$$W_{P46} = {}^K_k U - {}^M_k U, \text{ gdzie:}$$

${}^K_k U$ – udział kobiet uczestniczących w kursach i szkoleniach wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,

${}^M_k U$ – udział mężczyzn uczestniczących w kursach i szkoleniach wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP,

- wskaźnik opisujący zróżnicowanie opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu płci na awanse (pyt. P51):

$$W_{P51} = {}^K_a U - {}^M_a U, \text{ gdzie:}$$

${}^K_a U$ – udział kobiet czujących się pominiętymi przy awansie z powodu płci wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,

${}^M_a U$ – udział mężczyzn czujących się pominiętymi przy awansie z powodu płci wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP.

Pytania z obszaru „Ochrona przed zwalnianiem” przekształcono w następujące wskaźniki częściowe:

- wskaźnik opisujący charakterystykę zwolnień pracowników według płci (pyt. K22)

$$W_{K22} = \frac{{}^K_z U_{2020}}{{}^M_z U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

${}^K_z U_{2020}$ – udział kobiet, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę w 2020r. wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP,

${}^M_z U_{2020}$ – udział mężczyzn, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę w 2020r. wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP,

- wskaźnik oparty na udziale kobiet, które wróciły na to samo stanowisko po dłuższym urlopie związanym z opieką nad dziećmi lub chorobą własną w stosunku do ogólnej liczby kobiet, które w 2020r. powróciły z dłuższego urlopu (pyt. K20 i K21)¹⁰:

$$W_{K20/21} = \frac{m_{K^p}{}_{2020}}{m_{K}{}_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

$m_{K^p}{}_{2020}$ – liczba kobiet, które wróciły na to samo stanowisko po dłuższym urlopie związanym z opieką nad dziećmi lub chorobą własną w 2020r.

$m_K{}_{2020}$ – ogólna liczba kobiet, które powróciły z dłuższego urlopu związanego z opieką nad dziećmi lub chorobą własną w 2020r.,

10 W tym miejscu należy zaznaczyć, że wyniki te należy traktować z dużą ostrożnością, gdyż liczby pracowników wracających po dłuższej przerwie były zbyt małe, by wiarygodnie oszacować udziały osób wracających na to samo stanowisko. Jednakże z powodu zachowania porównywalności wyników z poprzednią edycją badania, zdecydowano się uwzględnić ten wskaźnik w dalszych obliczeniach wskaźnika GI.

- wskaźnik wyznaczony jako udział osób uważających, że w instytucji nie zdarzyło się, że pracownik po urlopie wychowawczym nie powrócił na dotychczasowe stanowisko (pyt. P32):

$$W_{P32} = 1 - \overset{w}{\square}U, \text{ gdzie:}$$

$\overset{w}{\square}U$ – udział osób uważających, że w danej dyrekcji LP zdarzyło się, że pracownik po urlopie wychowawczym nie powrócił na dotychczasowe stanowisko wśród ogółu ankietowanych pracowników,

- wskaźnik opisujący przeciętną opinię pracowników na temat omijania w instytucji przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania stosunku pracy kobietom w ciąży i korzystającym z urlopu macierzyńskiego (pyt. P33):

$$W_{P33} = \sum_{i=1}^4 K_i \frac{L_i}{L}, \text{ gdzie:}$$

K_i – i-ta kategoria opinii, L_i – liczba pracowników wybierających i-tą kategorię, L – ogólna liczba ankietowanych pracowników w danej dyrekcji LP.

Pytania z obszaru „Dostęp do szkoleń” przekształcono w następujące wskaźniki cząstkowe:

- wskaźnik oparty na udziale osób uczestniczących w szkoleniach wśród ogółu pracowników według płci (pyt. K11):

$$W_{K11} = \frac{\overset{K}{SZ}U_{2020}}{\overset{M}{SZ}U_{2020}}, \text{ gdzie:}$$

$\overset{K}{SZ}U_{2020}$ – udział kobiet uczestniczących w szkoleniach wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji regionalnej w 2020 r.,

$\overset{M}{SZ}U_{2020}$ – udział mężczyzn uczestniczących w szkoleniach wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji w 2020 r.,

- wskaźnik oparty na różnicy opinii między mężczyznami i kobietami o wpływie płci na kierowanie na szkolenia zawodowe (pyt. P50):

$$W_{P50} = \overset{K}{SZ}U - \overset{M}{SZ}U, \text{ gdzie:}$$

$\overset{K}{SZ}U$ – udział kobiet czujących się pominiętymi przy kierowaniu na szkolenia zawodowe z powodu płci wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,

$\overset{M}{SZ}U$ – udział mężczyzn czujących się pominiętymi przy kierowaniu na szkolenia zawodowe z powodu płci wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP.

Pytania z obszaru „Wynagrodzenia” przekształcono w następujące wskaźniki cząstkowe:
 - wskaźnik pokazujący stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn według stanowisk (pyt. K14)¹¹:

$$W_{K14} = \left(\frac{K_k W_{2020}}{M_k W_{2020}} + \frac{K_p W_{2020}}{M_p W_{2020}} \right) / 2, \text{ gdzie:}$$

$K_k W_{2020}$ - przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2020r.,

$K_p W_{2020}$ - przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet na pozostałych stanowiskach w 2020r.,

$M_k W_{2020}$ - przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w 2020r.,

$M_p W_{2020}$ - przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn na pozostałych stanowiskach w 2020r.,

- wskaźnik obrazujący liczbę bonusów przysługujących osobom na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (pyt. K17):

$$W_{K17} = \overset{m}{\square} B_{2020} + \overset{w}{\square} B_{2020}, \text{ gdzie:}$$

$\overset{m}{\square} B_{2020}$ - liczba bonusów przysługujących osobom przebywającym na urloпах macierzyńskich w 2020 r.,

$\overset{w}{\square} B_{2020}$ - liczba bonusów przysługujących osobom przebywającym na urloпах wychowawczych w 2020 r.,

- wskaźnik opisujący zróżnicowanie opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu płci na wysokość zarobków (pyt. P49):

$$W_{P49} = \frac{K}{w} U - \frac{M}{w} U, \text{ gdzie:}$$

$\frac{K}{w} U$ - udział kobiet uważających, że płeć wpływa na wysokość zarobków wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,

$\frac{M}{w} U$ - udział mężczyzn uważających, że płeć wpływa na wysokość zarobków wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP.

W obszarze „łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi” na podstawie wybranych pytań utworzono następujące wskaźniki cząstkowe:

- wskaźnik bazujący na strukturze pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze go-

$$W_{K4} = \frac{K_p U_{2020}}{M_p U_{2020}}, \text{ dłuę płci (pyt. K4):}$$

$K_p U_{2020}$ - udział kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pracy wśród ogółu zatrudnionych kobiet w danej dyrekcji LP w 2020 r.,

$M_p U_{2020}$ - udział mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pracy wśród ogółu zatrudnionych mężczyzn w danej dyrekcji LP w 2020 r.,

11 Należy zaznaczyć, że odpowiedzi na to pytanie w ankiecie cechują się dużymi brakami danych. W szczególności dla jednej dyrekcji, na 6 wypełnionych ankiet kadr, tylko w dwóch przypadkach odpowiedziano na to pytanie. Z uwagi na zachowanie porównywalności uwzględniono te dane, niemniej jednak należy te wyniki traktować z ostrożnością.

- wskaźnik obrazujący przeciętną liczbę form działalności w zakresie opieki nad dziećmi prowadzonych w przedsiębiorstwie (pyt. K17):

$$W_{K17} = \frac{1}{9} \sum_{i=1}^9 D_i, \text{ gdzie:}$$

D_i przyjmowała wartość jeden, gdy dana dyrekcja prowadzi daną formę pomocy, a zero – gdy dana forma nie występowała,

- wskaźnik ilustrujący różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu obowiązków zawodowych na opiekę nad dziećmi (P30):

$$W_{P30} = {}^K_oU - {}^M_oU, \text{ gdzie:}$$

K_oU – udział kobiet uważających, że obowiązki zawodowe utrudniają opiekę nad dziećmi wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,

M_oU – udział mężczyzn uważających, że obowiązki zawodowe utrudniają opiekę nad dziećmi wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP,

- wskaźnik oparty na udziale osób uważających, że w danej jednostce stosowane są dopłaty do opieki nad dziećmi pracowników wśród osób wypełniających ankietę (P36):

$$U_{P36}^d = \frac{L^d}{L}, \text{ gdzie:}$$

L^d – liczba osób uważających, że w danej jednostce stosowane są dopłaty do opieki nad dziećmi pracowników, L – liczba osób wypełniających ankietę,

- wskaźnik wyrażający średni stopień zadowolenia pracowników ze stosowanych w jednostce rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (P37):

$$W_{P37} = \sum_{i=1}^5 K_i \frac{L_i}{L}, \text{ gdzie:}$$

K_i – i-ta kategoria opinii, L_i – liczba pracowników wybierających i-tą kategorię, L – ogólna liczba pracowników wypełniających ankietę w danej dyrekcji LP.

Należy zaznaczyć, że w porównaniu do poprzednich edycji w obszarze „Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi” pominięto jeden wskaźnik, opisujący strukturę pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy według płci. Było to spowodowane brakiem możliwości wyznaczenia tego wskaźnika dla ośmiu dyrekcji regionalnych LP.

Pytania z obszaru „Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem” przekształcono w następujące wskaźniki cząstkowe:

- wskaźnik ilustrujący przeciętną liczbę szkoleń przeprowadzonych w danej dyrekcji LP dotyczących równego traktowania ze względu na płeć, molestowania seksualnego lub mobbingu (pyt. K24):

$$W_{K24} = \frac{1}{3} \sum_{i=1}^3 S_i, \text{ gdzie:}$$

S_i przyjmowała wartość jeden, gdy pracownicy uczestniczyli w szkoleniu z danego obszaru, a zero, gdy takiego szkolenia nie było,

- wskaźnik oparty na różnicy opinii kobiet i mężczyzn na temat nieuzasadnionego gorszego traktowania tylko ze względu na płeć (P48):

$$W_{P48} = {}^K_pO - {}^M_pO, \text{ gdzie:}$$

K_pO – średnia ocena częstotliwości występowania zjawiska nieuzasadnionego gorszego traktowania tylko ze względu na płeć wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,
 M_pO – średnia ocena częstotliwości występowania zjawiska nieuzasadnionego gorszego traktowania tylko ze względu na płeć wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP,

- wskaźnik opisujący różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat otrzymywania niestosownych propozycji o charakterze seksualnym w miejscu pracy (P53):

$$W_{P53} = {}^K_mU - {}^M_mU, \text{ gdzie:}$$

K_mU – udział kobiet uważających, że otrzymywały niestosowne propozycje o charakterze seksualnym w obecnym miejscu pracy wśród ankietowanych kobiet w danej dyrekcji LP,
 M_mU – udział mężczyzn uważających, że otrzymywali niestosowne propozycje o charakterze seksualnym w obecnym miejscu pracy wśród ankietowanych mężczyzn w danej dyrekcji LP,

- wskaźnik wyrażający udział osób uważających, że w instytucji są ustalone procedury, jak ma postępować osoba, który czuje się upokarzana, gnębiona lub molestowana seksualnie wśród pracowników wypełniających ankietę (P54):

$$W_{P54} = \frac{L^p}{L}, \text{ gdzie:}$$

L^p – liczba osób uważających, że w przedsiębiorstwie są ustalone procedury, jak ma postępować osoba, która czuje się upokarzana, gnębiona lub molestowana seksualnie, L – liczba osób wypełniających ankietę w danej dyrekcji LP.

W obszarze tym w porównaniu do poprzednich edycji badania nie został wyznaczony wskaźnik opisujący strukturę skarg zgłaszanych przez pracowników według płci. W zdecydowanej większości dyrekcji regionalnych LP (13) nie zgłoszono tego typu skarg, dlatego nie było możliwe jego wyznaczenie.

3.2.4. Zasady konstrukcji wskaźnika równości płci

Podobnie jak w poprzednich badaniach do obliczenia wartości wskaźnika równości płci, a także do wyznaczenia w kolejnym etapie rankingu instytucji według jego wartości, zastosowano metodę rangowania. Podejście to zostało wykorzystane między innymi do wyznaczenia rankingu dla firm (Kuropka, Pisz 2007), dla jednostek administracji centralnej (Abramowska-Kmon, Muszyńska 2012) oraz dla regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych (Abramowska-Kmon,

Łątkowski 2013). W pierwszym etapie procedury obliczono wskaźniki cząstkowe dla każdej z 17 dyrekcji regionalnych Lasów Państwowych według wzorów opisanych wyżej. W kolejnym kroku ustalono ranking rozpatrywanych jednostek według wartości każdego uzyskanego wskaźnika cząstkowego. Pierwsze miejsce przypisano jednostce, dla której odnotowano najkorzystniejsze natężenie badanej cechy, tzn. obrazujące najmniejsze nierówności (największą równość) w traktowaniu kobiet i mężczyzn. W sytuacji, gdy dwie lub więcej jednostek uzyskały taką samą wartość wskaźnika cząstkowego, wtedy przypisano im średnią rangę wynikającą z umiejscowienia tych jednostek w rankingu. Następnie zsumowano otrzymane wyniki w obrębie danego obszaru, zaś potem ustalono rankingi rozpatrywanych dyrekcji regionalnych według otrzymanych wartości wskaźników obszarowych. Informują one o miejscu, jakie zajmuje dana dyrekcja regionalna Lasów Państwowych w poszczególnych obszarach równego traktowania kobiet i mężczyzn. Generalnie, im niższa wartość wskaźnika obszarowego, tym lepiej dana instytucja wypada na tle innych jednostek w danym obszarze. W tabelach 23 i 24 zaprezentowano wyniki rankingu dla analizowanych jednostek oraz w poszczególnych obszarach wskaźnika równości płci.

Ostateczny wskaźnik został wyznaczony jako średnia ważona rankingów w poszczególnych obszarach. Zastosowane wagi obliczone zostały na podstawie odpowiedzi ankietowanych pracowników na pytanie P57 (*Poniżej wymienionych zostało 7 obszarów, w których może dochodzić do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Proszę uszeregować te obszary od 1 do 7 - gdzie 1 oznacza, że ten obszar jest Pani/Pana zdaniem w najmniejszym stopniu narażony na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, zaś cyfra 7 wskazuje, że dany obszar jest według Pani/Pana w największym stopniu narażony na nierówne traktowanie: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów, ochrona przed zwalnianiem pracowników, dostęp do szkoleń, wysokość wynagrodzeń, możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobingiem*). Wagi te obliczono jako średnie oceny odpowiedzi ankietowanych pracowników na powyższe pytanie, które zostały przeskalowane w taki sposób, by ich suma dla każdej instytucji wyniosła 1. W celu uwzględnienia opinii ankietowanych pracowników danej jednostki, wagi te obliczono dla każdej z nich oddzielnie. W tabeli 25 przedstawione zostały średnie oceny ważności analizowanych obszarów w opinii ankietowanych pracowników danej dyrekcji, zaś ostateczne wagi zaprezentowano w tabeli 26.

W kolejnym kroku, przy wykorzystaniu wyżej opisanych wag wyznaczono wartości wskaźnika równości płci dla każdej dyrekcji. Generalnie, **im mniejsza wartość tego wskaźnika, tym mniejsze nierówności ze względu na płeć występują w danej instytucji.**

Należy jednak pamiętać, że z uwagi na ograniczenia przy wyznaczaniu cząstkowych wskaźników wchodzących w skład poszczególnych obszarów uzyskane wyniki nie są w pełni porównywalne z rezultatami otrzymanymi w poprzedniej edycji badania zrealizowanego w 2012 r. Ponadto wyniki dla dyrekcji regionalnej w Łodzi należy traktować z dużą ostrożnością, gdyż liczebności dla jednostek z tego obszaru były zbyt małe, by odpowiednio wnioskować statystycznie o analizowanym zjawisku.

Analiza nierówności ze względu na płeć w miejscu pracy nie jest łatwa. Wynika to przede wszystkim z tego, że zjawisko nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn ma charakter ukryty. Z jednej strony, pracodawcy nie przyznają się do nierównego traktowania swoich pracowników, zaś rzadko dopuszczają się ich nieświadomie. Z drugiej strony, pracownicy mogą nie zgłaszać negatywnych praktyk czy zachowań z powodu obaw przed dalszą dyskryminacją, zwolnieniem czy opinią współpracowników. Poza tym; uzyskanie od pracowników szczerych odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie, szczególnie tych, które dotyczą spraw osobistych i wrażliwych społecznie, jak molestowanie czy mobbing jest niezwykle trudne. Może to być spowodowane zarówno wstydem związanym z doświadczaniem tego typu działań, a także brakiem świadomości, że takie praktyki są zakazane prawnie jako dyskryminujące. Z punktu widzenia metody zastosowanej do wyznaczenia wskaźnika należy podkreślić, że niejednorodna konstrukcja wskaźników częściowych utrudnia zastosowanie metod wielowymiarowej analizy statystycznej, które by mogły pomóc w lepszej analizie tego zjawiska.

Niemniej jednak należy podkreślić, że przedstawiony w niniejszym opracowaniu wskaźnik jest syntetyczny oraz umożliwia łatwą i jednoznaczną interpretację wyników poprzez ich porównanie dla poszczególnych jednostek i ich uszeregowanie, co jest jego zaletą. Ponadto zastosowane podejście uwzględnia wagi poszczególnych obszarów nierównego traktowania dla pracowników poszczególnych dyrekcji regionalnych LP. Dzięki zastosowanej metodzie rangowania możliwe było uzyskanie rankingu Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych według wartości wskaźnika, który obiektywnie odzwierciedla stopień równego traktowania pracowników według płci w badanych instytucjach.

3.2.5. Metoda szacowania luki płci w wynagrodzeniach

W analizie różnic płac kobiet i mężczyzn pracujących w Lasach Państwowych wykorzystano jednostkowe dane udostępnione przez LP na potrzeby projektu. Dane te dotyczą charakterystyki pracowników (płeć, wykształcenie, wymiar etatu, stanowisko, wiek, oraz region) i ich wynagrodzeniach brutto (zasadniczych i ogółem).

Analizą objęte zostały stanowiska leśniczego, podleśniczego, referenta, specjalisty, starszego specjalisty, specjalisty Służby Leśnej, starszego specjalisty Służby Leśnej, głównego księgowego, inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego. Ze względu na brak wystarczającej reprezentacji kobiet nie analizowano płac na samodzielnych stanowiskach kierowniczych, tj. nadleśniczego, dyrektora regionalnego, zastępcy dyrektora regionalnego, dyrektora generalnego, zastępcy dyrektora generalnego.

W pierwszym kroku dokonano analizy średnich płac pracowników i pracownic LP, ogółem oraz według wykształcenia i stanowiska. Obliczono tzw. surowe luki płacowe kobiet, czyli różnice w ich średnich płacach. Kolejnym krokiem jest obliczenie tzw. skorygowanych luk płacowych, które porównują płace mężczyzn i kobiet o podobnych pozostałych cechach (o takim samym wykształceniu, wymiarze etatu, pracujących na podobnym stanowisku, posiadających podobny

wiek, pracujących w tym samym regionie). W tym celu skorzystano z równania regresji, tzw. równanie Mincera (Mincer 1958) i oszacowano metodą najmniejszych kwadratów:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 F + \beta_2 X + \varepsilon$$

gdzie $\ln w$ to logarytm naturalny płac, F to zmienna zerojedynekowa dla kobiet, ($F=1$ dla kobiet, $F=0$ dla mężczyzn), X to parametr pozostałych cech uwzględnianych w analizie. Interesuje nas oszacowanie parametru β_1 , odzwierciedla ono różnicę w płacach ze względu na płeć.

W kolejnym kroku pogłębiono analizę i dokonano tzw. dekompozycji Oaxaca-Blindera (Jann 2008), która pozwala pokazać, jaka część obserwowanej luki płacowej kobiet i mężczyzn wynika z różnic w strukturze zatrudnienia (pod względem wykształcenia, stanowisk i innych cech miejsc pracy), a na ile jest ona niewyjaśniona, sugerując inne źródła różnic w płacach lub dyskryminację płacową. Przedstawiono wyniki zarówno dla wynagrodzeń zasadniczych jak i łącznych z dodatkami funkcyjnymi.

4. WYNIKI

4.1. Rekrutacja

Wyniki badania w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe wskazują, że w większości podmiotów, które wypełniły ankietę skierowaną do pracodawcy, stosowane są sformalizowane zasady i procedury rekrutacji, takie jak konkursy, ogłoszenia w prasie lub Internecie. Tylko w 14 podmiotach na 203, które uczestniczyły w badaniu, proces rekrutacji odbywa się wyłącznie w oparciu o rekrutację wewnętrzną i zasady, które nie są formalnie określone. Zdecydowana większość badanych podmiotów wskazała, że ogłoszenia o pracę nie zawierają informacji o wymaganej płci kandydata na dane stanowisko, ale trzy podmioty deklarowały, że ta informacja się pojawia, co jest nieuzasadnione prawnie. Również zdecydowana większość badanych podmiotów wskazała, że podczas rozmów kwalifikacyjnych nie padają pytania o stan rodzinny, w tym o liczbę posiadanych dzieci lub plany prokreacyjne. Zadawanie pytań o stan rodzinny deklarowały 34 podmioty (stanowiły one 16,7% ogółu badanych).

Rozmowy z wybranymi kandydatami i kandydatkami są ważnym etapem procesu rekrutacji. Ich celem jest pozyskanie przez pracodawcę wiedzy odnośnie do kwalifikacji i umiejętności osób aplikujących na dane stanowisko, ale przy tej okazji wciąż się zdarzają przypadki dyskryminacyjnego traktowania kobiet. Z przepisów prawa wynika, że w ramach takiej rozmowy nie powinny padać pytania ani o stan cywilny ani o sytuację rodzinną. Dane uzyskane z działów kadr badanych podmiotów wskazują, że niektóre z nich podczas rozmów kwalifikacyjnych pytają osoby kandydujące o stan rodzinny. Zadawanie takich pytań potwierdzają pracownice i pracownicy biorący udział w badaniu (tabela 7).

Większość badanych pracownic i pracowników stwierdziła, że nie spotkała się na etapie rekrutacji z pytaniami o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany prokreacyjne i opiekę nad dziećmi. Niemniej jednak część respondentów wskazała na zadawanie takich pytań na rozmowie kwalifikacyjnej. Stosunkowo najczęściej osoby aplikujące o pracę spotkały się z pytaniami o stan cywilny, rzadziej o liczbę posiadanych dzieci i plany prokreacyjne, a najrzadziej o opiekę nad dziećmi. Dostrzec można znaczącą różnicę w deklaracjach kobiet i mężczyzn w przypadku pytania o plany prokreacyjne i opiekę nad dziećmi. Z deklaracji wynika, że te pytanie są częściej zadawane kandydatkom niż kandydatom do pracy. Z kolei pytanie o stan cywilny jest częściej zadawane mężczyznom.

Osoby najmłodsze (do 34 lat) częściej, niż z pozostałych grup wieku, doświadczają pytania o plany prokreacyjne. Można jednak zauważyć, że młodsze generacje osób kandydujących do pracy w Lasach Państwowych rzadziej spotykają się z pytaniami o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci czy opiekę nad dziećmi niż starsze generacje, czyli zwyczaj zadawania tego rodzaju niedozwolonych prawem pytań powoli zanika.

Tabela 7. Proces rekrutacji w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe według deklaracji badanych kobiet i mężczyzn (% odpowiadających)

Odpowiedź	Płeć			Wiek w latach			
	ogółem	kobiety	Mężczyźni	do 34	35-44	45-54	55+
Pytanie o stan cywilny							
Tak	21,6	18,8	24,1	18,8	19,2	25,9	24,3
Nie	58,7	64,9	53,0	68,6	64,6	50,1	43,5
Nie pamiętam	19,7	16,3	22,9	12,6	16,2	24,0	32,2
Pytanie o liczbę posiadanych dzieci							
Tak	15,4	16,9	14,1	12,7	16,1	17,3	16,4
Nie	67,5	69,8	65,3	76,9	69,3	62,1	55,5
Nie pamiętam	17,1	13,3	20,6	10,4	14,6	20,6	28,1
Pytanie o plany prokreacyjne							
Tak	7,9	13,5	2,8	12,0	7,4	6,6	3,6
Nie	76,9	73,5	80,0	79,2	80,0	74,7	70,5
Nie pamiętam	15,2	13,0	17,2	8,8	12,7	18,7	25,8
Pytanie o opiekę nad dziećmi							
Tak	5,5	9,2	2,1	4,6	7,7	4,8	3,8
Nie	78,9	77,2	80,5	86,7	78,8	75,7	70,4
Nie pamiętam	15,6	13,6	17,4	8,7	13,5	19,5	25,8
Pytanie o dyspozycyjność							
Tak	42,4	40,5	44,2	45,6	41,9	42,3	38,1
Nie	39,4	41,4	37,6	42,3	39,8	37,8	35,9
Nie pamiętam	18,2	18,1	18,2	12,1	18,3	19,9	26,0

Pytanie o gotowość pracy po godzinach							
Tak	26,1	21,2	30,7	25,0	23,2	28,7	29,6
Nie	52,4	57,9	47,2	60,5	56,0	46,3	40,5
Nie pamiętam	21,5	20,9	22,1	14,5	20,8	25,0	29,9
Pytanie o gotowość do częstych wyjazdów							
Tak	15,5	14,7	16,2	15,4	14,0	16,8	16,3
Nie	60,9	64,0	58,1	69,2	64,4	54,7	49,7
Nie pamiętam	23,6	21,3	25,7	15,4	21,6	28,5	34,0
Ogółem (N=100)	3980	1893	2087	1145	1197	974	660

Źródło: wyniki badania z 2022 r. (ankieta pracowników; wyniki odnoszą się do liczby osób biorących udział w badaniu).

W porównaniu z wynikami badania z 2011 r. zmniejszył się odsetek osób wskazujących na pytania o stan cywilny i liczbę posiadanych dzieci, niemniej odsetki wskazujących na pytania o plany prokreacyjne są obecnie na zbliżonym poziomie, co dziesięć lat temu.

Mężczyznom częściej niż kobietom zadawane są pytania o dyspozycyjność (44,2% wobec 40,5% w przypadku kobiet), gotowość do pracy po godzinach (odpowiednio: 30,7% i 21,1%) oraz gotowość do częstych wyjazdów (16,2% wobec 14,7% w przypadku kobiet). Podobne wyniki uzyskano w 2011 r., choć obecnie można zaobserwować mniejsze różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn, co oznacza, że pytania te są częściej niż kiedyś zadawane kobietom. Stereotypowe podejście do kobiet i mężczyzn kandydujących do pracy, stwierdzone we wcześniejszych badaniach, jest wciąż obecne w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe. Przejawia się ono tym, że mężczyznom są na ogół oferowane stanowiska wymagające pełnej dyspozycyjności, bo panuje przekonanie, że mężczyźni nie mają obowiązków związanych z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi. Z kolei kobietom, które postrzegają się jako opiekunki ogniska domowego, dzieci i starszych osób zależnych, rzadziej są oferowane stanowiska łączące się z dyspozycyjnością, pracą po godzinach oraz pracą w terenie, często wyżej wynagradzane (Fuszara 2008:15). Zatem pytania o dyspozycyjność, gotowość pracy po godzinach czy gotowość do częstych wyjazdów zawierają w sobie element dyskryminującego (selektywnego) traktowania kobiet, ponieważ to one najczęściej sprawują opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi, a tym samym z definicji nie spełniają wymogu dyspozycyjności (Fuszara 2007:50). Współczesne standardy równościowego podejścia do procesu rekrutacji wykluczają zadawanie tego rodzaju pytań na rozmowach kwalifikacyjnych.

Cechą charakterystyczną przedsiębiorstwa Lasy Państwowe jest to, że jest w wysokim stopniu zmaskulinizowane – wśród zatrudnionych wyraźnie dominują mężczyźni, a udział kobiet wynosi tylko 29%, podczas gdy wśród ogółu pracujących w Polsce kobiety stanowią 45% (BAEL 2021:8). Warto odnotować, że w porównaniu z 2011 r. nastąpił nieznaczny wzrost zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe (dziesięć lat temu był na poziomie 24%). Kobiety częściej są zatrudnione w administracji, a mężczyźni – w terenie.

Na podstawie danych z działów kadr badanych podmiotów, dotyczących nowo przyjętych do pracy kobiet i mężczyzn, wynika, że w 2019r. liczba przyjętych do pracy mężczyzn była o 15% wyższa niż liczba przyjętych kobiet, a w 2020r. – wyższa aż o 36%. Tak więc przedsiębiorstwo jest zorientowane na zatrudnianie głównie mężczyzn. Ale w opinii pracownic i pracowników obszar rekrutacji jest w niewielkim stopniu narażony na nierówne traktowanie ze względu na płeć (uzyskał 3,35 pkt na 7-stopniowej skali). W największym stopniu narażone na nierówne traktowanie są następujące obszary: łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (5,02 pkt), ochrona przed molestowaniem i mobbingiem (5,03 pkt) oraz wynagrodzenia (4,64 pkt).

4.2. Dostęp do awansów

Z uzyskanych danych działów kadr badanych podmiotów wynika, że pracownicy, którzy otrzymali awans w 2020 r. stanowili 30% zatrudnionych mężczyzn (dziesięć lat temu 22,2%) oraz 30% zatrudnionych kobiet (poprzednio 27,4%). W tabeli 8 przedstawiono sytuację w poszczególnych dyrekcjach regionalnych. Wynika z niej, że w większości dyrekcji kobiety awansowały częściej lub równie często co mężczyźni. Szczególnie wyraźną różnicę na korzyść kobiet widać w RDLP Szczecin (6 punktów procentowych) i RDLP Olsztyn (6,6 punktów procentowych). Z kolei największą różnicę na korzyść mężczyzn obserwuje się w RDLP Lublin i RDLP Łódź – odpowiednio o 17 i 15 punktów procentowych.

Tabela 8. Udział osób, które awansowały w 2020 r. w stosunku do zatrudnionych w badanych podmiotach (%)

RDLP	Udział kobiet	Udział mężczyzn	Ogółem
Białystok	29,3	28,4	28,7
Gdańsk	35,3	31,5	32,7
Katowice	28,6	28,3	28,4
Kraków	25,8	26,3	26,2
Krosno	32,3	27,5	28,8
Lublin	19,4	36,0	32,4
Łódź	17,3	31,9	28,1
Olsztyn	34,1	27,5	29,6
Piła	29,9	27,1	28,0
Poznań	27,0	30,1	29,2
Radom	25,9	24,6	24,9
Szczecin	36,0	30,1	31,9
Szczecinek	28,5	28,4	28,4
Toruń	28,4	28,4	28,4
Warszawa	30,2	31,9	31,4
Wrocław	34,4	31,6	32,3
Zielona Góra	35,4	31,2	32,4
Ogółem	30,0	30,0	30,0

Źródło: wyniki badania z 2022 r.

O ile z danych działów kadr badanych podmiotów można wysnuć wniosek, że kobiety awansują równie często co mężczyźni, to odpowiedzi pracowników nie potwierdzają tego wniosku. Odpowiadający na ankietę w większości (55,7%) stwierdzili, że uzyskali awans na wyższe stanowisko w okresie ich pracy w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe. Najczęściej awansowały osoby w wieku 45-54 lata (62,7%) i 35-44 lata (59,6%), a najrzadziej osoby najmłodsze (49,3%) i najstarsze (49,6%). Jak wynika z deklaracji pracowników, mężczyźni wyraźnie częściej uzyskiwali awans (61,1%) niż kobiety (49,9%). Dane od pracowników różnią się zatem od tych uzyskanych z działów kadr – ogólnie mniej kobiet i mężczyzn było awansowanych oraz kobiety wyraźnie rzadziej niż mężczyźni. Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni zgłaszały poczucie pominięcia przy awansie – 19,2% wobec tylko 3,5% mężczyzn (w porównaniu z poprzednim badaniem wyższy jest odsetek kobiet i mężczyzn tak odpowiadających – dziesięć lat temu 14,5% wobec 2,6% mężczyzn). Rozbieżność odpowiedzi pochodzących od pracowników w stosunku do odpowiedzi działów kadr może mieć związek z nazewnictwem: podwyżki płac traktowane są jako awanse pracowników, mimo że nie wiążą się ze zmianą stanowiska na wyższe.

Dostęp do awansów został oceniony przez pracownice i pracowników jako w dużym stopniu narażony na nierówne traktowanie ze względu na płeć – zajął czwarte miejsce w rankingu siedmiu obszarów włączonych do analizy, sporządzonym na podstawie odpowiedzi pracowników, uzyskując wartość 3,58 pkt na siedmiocyfrowej skali.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Kobiety zatrudnione w badanych podmiotach miały częściej niż mężczyźni ukończone wyższe studia magisterskie – 65% wobec 46% wśród mężczyzn. Z kolei wyższe studia licencjackie, w tym inżynierskie, miało 12% kobiet i 17% mężczyzn. Średnie lub zasadnicze zawodowe wykształcenie miało więcej mężczyzn niż kobiet. Z formalnego punktu widzenia nie ma zatem przeszkód, aby kobiety zajmowały stanowiska kierownicze, w tym najwyższego szczebla. Tymczasem udział kobiet wśród kierowników jest niższy od ich udziału wśród zatrudnionych i dotyczy to większości dyrekcji regionalnych (tabela 9).

Wśród badanych dyrekcji regionalnych korzystnie wyróżniają się RDLP Piła, RDLP Wrocław i RDLP Szczecin, gdzie udział kobiet wśród kierowników jest stosunkowo wysoki – odpowiednio 29,8%, 29,3% oraz 28,6%. Bardzo niski jest udział kobiet wśród kierowników w RDLP Krosno (8,3% wobec 34,8% wśród zatrudnionych) oraz RDLP Łódź (6,2% wobec 26,3% wśród zatrudnionych).

Warte podkreślenia jest to, że kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowią 6,8% (dziesięć lat temu było 7,5%) ogółu zatrudnionych kobiet, a mężczyźni kierownicy 9,4% (poprzednio było 8,4%) ogółu zatrudnionych mężczyzn. Na tej podstawie można powiedzieć, że w przedsiębiorstwie Lasy Państwowe kobiety mają ogólnie mniejsze od mężczyzn szanse na uzyskanie kierowniczego stanowiska.

Tabela 9. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych (w %).

RDLP	Kobiety wśród kierowników w badanych podmiotach (stan na 31.12.2020 r.)	Udział kobiet wśród ogółu zatrudnionych w badanych podmiotach (stan na 31.12.2020 r.)	Liczba kobiet zatrudnionych ogółem w Lasach Państwowych (stan na 31.12.2021 r.)	Liczba mężczyzn zatrudnionych ogółem w Lasach Państwowych (stan na 31.12.2021 r.)
Białystok	23,2	26,9	588	1476
Gdańsk	23,1	30,9	308	694
Katowice	25,3	26,7	576	1602
Kraków	21,4	20,6	185	574
Krosno	8,3	34,8	385	1127
Lublin	20,0	21,4	335	1039
Łódź	6,2	26,3	260	713
Olsztyn	18,3	31,7	521	1382
Piła	29,8	31,5	346	716
Poznań	18,6	28,8	412	977
Radom	16,4	24,5	356	914
Szczecin	28,6	30,8	692	1464
Szczecinek	24,2	30,7	563	1322
Toruń	17,9	23,9	433	1012
Warszawa	25,0	29,9	240	536
Wrocław	29,3	25,3	588	1551
Zielona Góra	22,3	28,9	381	905
Ogółem	22,4	28,5	7466	18345

Źródło: wyniki badania z 2022r. oraz dane dla całej populacji zatrudnionych w Lasach Państwowych dla 2021r.

Na najwyższym szczeblu zarządzania jest zaledwie kilka kobiet (por. tabela 10). Tylko trzy dyrekcje regionalne (RDLP Poznań, Szczecinek i Wrocław) mają kobiety na najwyższych stanowiskach kierowniczych, w tym RDLP Wrocław – 2 kobiety. Pozostałe nie mają żadnej kobiety na tym szczeblu zarządzania. Procentowy udział kobiet wśród kierowników najwyższego szczebla jest wyższy niż w przypadku nadleśniczych i naczelników, jednak w przypadku tak niskiej ich liczby jest to nacechowane dużą przypadkowością. W porównaniu z okresem sprzed dziesięciu lat udział kobiet wśród ogółu kierowników jest na tym samym poziomie (około 1/5), ale zwiększył się udział kobiet wśród kierowników najwyższego szczebla – z 7% do 19%, a zmniejszył wśród nadleśniczych i naczelników – z 24% do 8,6%. Udział kobiet na niższych stanowiskach kierowniczych (zastępca nadleśniczego lub naczelnika, główny księgowy) jest na podobnym poziomie, co dziesięć lat temu.

Tabela 10. Stanowiska kierownicze według płci i szczebla zarządzania

Szczebel zarządzania	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem (N=100)
	Liczba	%	Liczba	%	
Najwyższy (dyrektor, zastępca dyrektora)	17	80,9	4	...	21
Wyższy (nadleśniczy, naczelnik)	235	91,4	22	8,6	257
Niższy (zastępca nadleśniczego, zastępca naczelnika, główny księgowy, kierownik działu)	473	72,1	183	27,9	656
Ogółem na stanowiskach kierowniczych	725	77,6	209	22,4	934
Ogółem zatrudnieni w badanych podmiotach	7711	71,5	3077	28,5	10788

Uwaga: ze względu na niską liczbę kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych nie jest zasadne podawanie wartości procentowej

Źródło: wyniki badania z 2022r. (ankieta pracodawcy).

Przepisy unijne i krajowe dopuszczają stosowanie akcji wyrównawczych wszędzie tam, gdzie występuje nierównowaga ze względu na płeć (Boruta 1996; Lisowska 2013). Przedsiębiorstwo Lasy Państwowe jest przykładem miejsca pracy, w którym występuje nierównowaga ze względu na płeć zarówno wśród ogółu zatrudnionych, jak i na stanowiskach kierowniczych, więc podejmowanie działań wyrównawczych jest jak najbardziej wskazane zarówno, jeśli chodzi o pozyskiwanie kobiet do pracy, jak i awansowanie ich na stanowiska kierownicze. W szczególności pożądane jest przełamywanie stereotypów związanych z obecnością kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Czy zatem w poszczególnych dyrekcjach regionalnych są realizowane jakiegokolwiek programy przełamujące stereotypy i ułatwiające awans na kierownicze stanowiska pracownikom tej płci, która jest w mniejszym stopniu na nich reprezentowana? Do takich programów należą: mentoring, indywidualny program rozwoju zawodowego, inicjatywa na rzecz zwiększenia liczby kobiet liderów, specjalistyczne szkolenia przygotowujące do zarządzania, sieć kontaktów (network) w celu wymiany doświadczeń. Pytanie o programy znalazło się w ankiecie skierowanej do pracowników. Uzyskane wyniki wskazują, że zaledwie 7,8% respondentów (5,5% kobiet i 9,9% mężczyzn) wskazało, że takie programy są realizowane w ich miejscu pracy, ponad połowa kobiet i jedna trzecia mężczyzn odpowiedziała, że nie ma, a prawie połowa (głównie mężczyźni) stwierdziła, że nie wie, czy są takie programy, czy też ich nie ma. Jak widać pracownice wyraźnie częściej niż pracownicy twierdziły, że nie ma programów wyrównujących szanse kobietom w obszarze uzyskiwania stanowiska kierowniczego, a mężczyźni częściej odpowiadali „nie wiem”. Wyniki badania z 2022 r. są zbliżone do tych uzyskanych dziesięć lat wcześniej, z jedną wyraźną różnicą, że mniej jest odpowiedzi „nie wiem”. W kilku dyrekcjach regionalnych (RDLP Gdańsk, Lublin, Piła, Poznań, Szczecin, Wrocław i Zielona Góra) odsetki osób potwierdzających istnienie programów specjalnych były na wyższym poziomie niż przeciętna dla ogółu badanych (tabela 11).

Tabela 11. Pracownicy według odpowiedzi na pytanie o specjalne programy ułatwiające kobietom awans na stanowisko kierownicze (w %)

RDLP	Czy są realizowane specjalne programy ułatwiające kobietom awans na stanowisko kierownicze?		
	tak	nie	nie wiem
Białystok	7,6	45,0	47,4
Gdańsk	8,6	55,2	36,2
Katowice	7,4	40,1	52,5
Kraków	7,8	30,7	61,5
Krosno	7,2	43,8	49,0
Lublin	9,2	47,9	42,9
Łódź	8,0	48,3	43,7
Olsztyn	7,7	41,6	50,7
Piła	11,7	38,5	49,8
Poznań	9,8	44,2	46,0
Radom	2,9	47,9	49,2
Szczecin	11,7	41,1	47,2
Szczecinek	5,9	40,2	53,8
Toruń	4,2	52,6	43,2
Warszawa	6,0	42,3	51,7
Wrocław	8,5	49,1	42,4
Zielona Góra	10,2	33,8	56,0
Ogółem	7,8	43,2	49,0

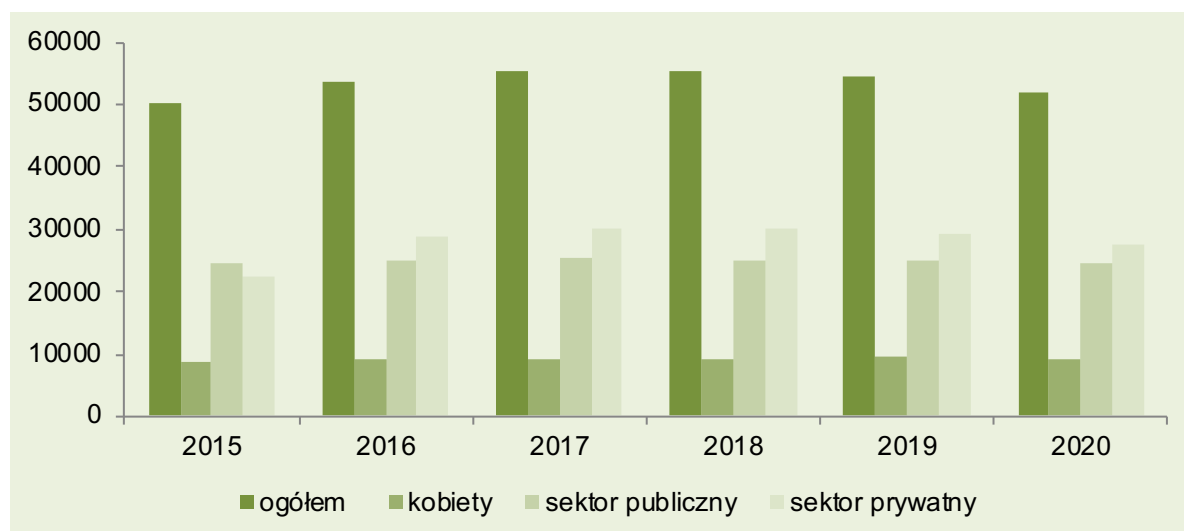
Źródło: wyniki badania z 2022 r. (ankieta pracowników).

4.3. Ochrona przed zwolnieniami

Problematykę ochrony pracowników przed zwolnieniem należy oceniać na tle aktualnego zatrudnienia oraz zmian, jakie dokonują się w przyjęciach do pracy, w tym przyjęciach po raz pierwszy. Absolwenci szkół leśnych, którzy uzyskali wykształcenie w technikach i szkołach wyższych stanowią potencjalną siłę roboczą w szeroko rozumianym leśnictwie, ochronie środowiska i innych działach, na przykład tych powiązanych z rozwojem regionalnym.

Analizy zatrudnienia w leśnictwie pozwalają zauważyć podstawowe trendy, jakim podlega łączna liczba zatrudnionych pracowników, w tym kobiet i mężczyzn. W związku ze zmianami społeczno-gospodarczymi z początku lat 90. ubiegłego wieku i rozpoczętą prywatyzacją wykonawstwa prac w leśnictwie, nastąpiło gwałtowne zmniejszenie liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie PGL LP. Brak jest wiarygodnych danych z lat 90. opisujących rozwój sektora niepublicznego. Opierając się na danych udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny na rysunku poniżej przedstawiono zmiany w liczbie pracujących w leśnictwie (łącznie z pozyskiwaniem drewna) według sektora zatrudnienia w latach 2015-2020.

Rysunek 5. Pracujący w leśnictwie i przy pozyskiwaniu drewna. 2015 - 2020



Źródło: GUS

Na podstawie danych GUS określono procentowy udział kobiet zatrudnionych w leśnictwie przy uwzględnieniu łącznym działalności leśnictwa publicznego i niepublicznego (tabela 12).

Tabela 12. Kobiety wśród pracowników leśnictwa, 2015-2020

Rok	Liczba pracowników	Liczba kobiet	Udział kobiet (w %)
2015	50289	8560	17,0
2016	53391	8982	16,8
2017	55118	9239	16,8
2018	55304	9362	16,9
2019	54258	9455	17,4
2020	51984	9049	17,4

Źródło: GUS

Liczba kobiet wśród zatrudnionych w PGL LP w ostatnich latach nieznacznie wzrosła. W przedsiębiorstwach niepublicznych sytuacja jest nieznana z powodu braku danych.

Analiza sytuacji zatrudnienia i jego trwałości wymaga spojrzenia szerszego, uwzględniającego dostępność potencjalnych pracowników. To zaś jest wypadkową między innymi liczby studiujących oraz liczby absolwentów wydziałów leśnych. Istotne jest także szkolenie na poziomie techników. Dla utrzymania przejrzystości i możliwości porównania uzyskanych danych z tymi sprzed dekady, ograniczono się do wykorzystania danych dotyczących studiujących leśnictwo i kończących je absolwentów.

W latach, jakie minęły od realizacji badania w 2012 r., miała miejsce istotna zmiana w edukacji leśnej na poziomie wyższych uczelni. Do trzech istniejących uczelni (Warszawa, Poznań, Kraków) dołączyły kolejne jednostki, znacząco zwiększając podaż absolwentów leśnictwa.

Analizy zmian w zatrudnieniu w PGL LP przeprowadzone w ramach poprzednich badań („Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie”) wskazywały, że redukcja zatrudnienia kobiet w leśnictwie w latach 90. ubiegłego wieku przebiegała szybciej niż miało to miejsce w przypadku mężczyzn. Połowa lat 90. ubiegłego wieku w polskim leśnictwie to czas gwałtownych przemian, restrukturyzacji, których podłożem były rozpoczęte w 1989r., a dotyczące całego kraju, zmiany polityczne i gospodarcze. W tym czasie nastąpiło istotne przyśpieszenie prywatyzacji prac w leśnictwie. Efektem były między innymi zwolnienia pracowników. Spadek liczby zatrudnionych kobiet był wyższy niż mężczyzn. Znalezienie ponownego zatrudnienia w leśnictwie, na początku lat 90. było dla kobiet trudniejsze. Dane GUS sprzed dekady wykazały jednak, że współczynnik przyjęć do pracy wyniósł w przypadku mężczyzn 11,3% w 2008r., 8,9% w 2009 r., 10,5% w 2010 r., zaś dla kobiet odpowiednio 12,2%, 10,9%, 12,2% w stosunku do liczby zatrudnionych. Wartości te wskazują na zachodzące w leśnictwie zmiany. Pozytywnym trendem zauważalnym przed dekadą, był wzrastający udział kobiet wśród podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w leśnictwie. Analiza danych statystycznych za wybrane lata z ostatniej dekady (2010, 2015, 2019, 2020), wskazuje na podobną sytuację, jaka miała miejsce w latach 2008-2010. Liczba absolwentów szkół podejmujących po raz pierwszy pracę w sektorze leśnictwa wyniosła: 806 w 2010r., 805 w 2015r., 791 w 2019r. i 682 w 2020r. Udział kobiet wśród podejmujących pracę w leśnictwie wyniósł odpowiednio: 29%, 33%, 34% i 35%. Jeśli weźmiemy pod uwagę jedynie absolwentki szkół wyższych, to ich udział procentowy kształtował się następująco: 36%, 39%, 40% i 40%. Biorąc pod uwagę proporcje płci wśród studiujących leśnictwo, można sądzić, że kobiety mają aktualnie; większe szanse na zatrudnienie w leśnictwie niż mężczyźni, gdyż znacznie większa liczba absolventek znajduje zatrudnienie niż absolwentów. W latach 2010/11, 2015/16, 2018/19, 2019/20 wśród absolwentów leśnych szkół wyższych kobiety stanowiły odpowiednio: 27%, 34%, 33% i 35%.

Zagadnienie „ochrony przed zwolnieniami” jest jednym z siedmiu obszarów równego traktowania branych pod uwagę w konstruowaniu i wyliczaniu wskaźnika równości płci. Istotnymi danymi są:

- liczba pracowników, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę,
- liczba pracowników powracających z dłuższych urlopów związanych z opieką nad dziećmi lub chorobą własną,
- opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy zdarzyły się w instytucji przypadki, że osoba po urlopie wychowawczym nie wróciła na dotychczasowe stanowisko,
- opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy zdarza się w instytucji omijanie przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy kobietom w ciąży i korzystającym z urlopu macierzyńskiego.

Ranking poszczególnych RDLP w obszarze ochrony przed zwolnieniami przedstawia tabela 13. Wskazano zarówno aktualną pozycję danej dyrekcji, jak i miejsce, które zajmowała przed

dekadą. Siedem spośród siedemnastu RDLP uzyskało niższą pozycję w rankingu niż miały przed dekadą. Dziesięć RDLP poprawiło swoją pozycję w porównaniu z wynikami uzyskanymi w badaniach sprzed dekady. Najwyższy wzrost pozycji w rankingu ze względu na ochronę przed zwolnieniami odnotowała RDLP Warszawa, o dziesięć pozycji w górę. O dziewięć miejsc w górę podniosły swój wynik RDLP Toruń i Poznań. Najwyższe spadki odnotowała RDLP Lublin (dwanaście miejsc w dół), Zielona Góra (jedenaście miejsc w dół) oraz Szczecin (dziesięć miejsc w dół).

Tabela 13. Pozycja poszczególnych RDLP w rankingu równości ze względu na płeć według obszaru „Ochrona przed zwolnieniami” w 2012 i 2022r.

Dyrekcja Regionalna	Ochrona przed zwalnianiem- liczba punktów	Miejsce w rankingu 2022	Miejsce w rankingu 2012	Pozycja w 2022r. w porównaniu do pozycji w 2012r. [spadek - zwyżka+]
Białystok	29	4	7	+
Gdańsk	34	7	10	+
Katowice	37	11	13	+
Kraków	36	10	2	-
Krosno	18	1	8	+
Lublin	38	13	1	-
Łódź	35	9	16	+
Olsztyn	37	11	9	-
Piła	34	7	3	-
Poznań	31	6	15	+
Radom	40	14	17	+
Szczecin	44	15	5	-
Szczecinek	28	3	5	+
Toruń	25	2	11	+
Warszawa	29	4	14	+
Wrocław	51	17	12	-
Zielona Góra	44	15	4	-

Źródło: wyniki badań z 2012 i 2022 r. (dane działów kadr).

Dane GUS wskazują, że w latach 2019-2020 zwolnienia z pracy w leśnictwie objęły łącznie 9034 osoby (sektor publiczny - 4641, sektor prywatny - 4393). W tej liczbie znalazło się 6899 mężczyzn i 2135 kobiet. Współczynnik zwolnień w latach 2019 i 2020 wynosił odpowiednio 13,9% i 12,5%. Tabela 14 Przedstawia dane za lata 2019-2020, dotyczące zwalniania pracowników przez poszczególne dyrekcje regionalne PGLLP. Dane zostały uzyskane w aktualnych badaniach w ramach przeprowadzonej ankiety kadrowej.

Tabela 14. Liczba osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę w badanych RDLP w latach 2019-2020

RDLP	Liczba osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę			
	Liczba kobiet		Liczba mężczyzn	
	2019	2020	2019	2020
Białystok	19	19	34	45
Gdańsk	15	11	16	23
Katowice	17	24	24	37
Kraków	6	6	17	20
Krosno	17	21	35	31
Lublin	21	13	6	12
Łódź	12	6	3	14
Olsztyn	19	20	26	21
Piła	28	33	36	33
Poznań	45	46	76	74
Radom	14	12	25	30
Szczecin	11	24	17	15
Szczecinek	31	33	38	45
Toruń	12	13	22	17
Warszawa	14	14	18	22
Wrocław	9	21	42	34
Zielona Góra	44	36	60	55
Ogółem	334	352	495	528

Źródło: wyniki badania z 2022 r. – ankieta działu kadr.

Wśród osób zwolnionych w latach 2019-2020 (było to w sumie 1709 pracowników) kobiety stanowiły 41,1%. Sytuację w poszczególnych RDLP przedstawiono w tabeli 15.

Tabela 15. Udział kobiet wśród zwolnionych pracowników w latach 2019-2020 w badanych RDLP

RDLP	Udział kobiet wśród zwolnionych w latach 2019-2020 (w %)
Białystok	32,5
Gdańsk	40,0
Katowice	40,2
Kraków	24,5
Krosno	36,5
Lublin	65,4
Łódź	51,4
Olsztyn	45,3
Piła	46,9
Poznań	37,8
Radom	32,1

Szczecin	52,2
Szczecinek	43,5
Toruń	39,1
Warszawa	41,2
Wrocław	28,3
Zielona Góra	41,0

Źródło: wyniki badania z 2022 r. – ankieta działu kadr.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że w każdym przypadku zwolnień pracowników w 2022 r. udział procentowy kobiet wśród zwalnianych był wyższy niż ich procentowy udział wśród zatrudnionych (pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze). Dane te przedstawia tabela 16.

Tabela 16. Udział kobiet wśród zwolnionych pracowników oraz wśród zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w badanych RDLP.

RDLP	Udział kobiet wśród zwolnionych (w %)	Udział kobiet wśród zatrudnionych w 2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy (w %)	Zwolnienia kobiet w 2020r. w stosunku do liczby kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze (w %)
Białystok	29,7	26,5	3,2
Gdańsk	32,4	30,7	1,6
Katowice	39,3	26,5	12,8
Kraków	23,1	20,3	2,8
Krosno	40,4	34,6	5,8
Lublin	52,0	21,4	30,6
Łódź	30,0	25,9	4,1
Olsztyn	48,8	31,5	17,3
Piła	50,0	31,4	18,6
Poznań	38,3	28,5	9,9
Radom	28,6	24,6	4,0
Szczecin	61,5	30,8	30,8
Szczecinek	42,3	30,7	11,6
Toruń	43,3	23,9	19,4
Warszawa	38,9	29,7	9,2
Wrocław	38,2	25,2	13,0
Zielona Góra	39,6	28,6	10,9

Źródło: wyniki badania z 2022 r. – ankieta działu kadr.

Tabela 16 wskazuje na powtarzalną sytuację występującą w każdej z badanych Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych. Zawsze procentowy wskaźnik zwolnień kobiet jest wyższy niż ich procentowy udział wśród zatrudnionych pracowników. W przypadku niektórych RDLP ta różnica jest bardzo wysoka. Dotyczy to RDLP Szczecin i Lublin.

Kadry poszczególnych dyrekcji regionalnych informowały o powrotach pracowników z dłuższego urlopu związanego z opieką nad dziećmi. W 2019 r. łącznie 184 osoby, w tym 107 kobiet, wróciły z takich urlopów. Na to samo stanowisko nie powróciły trzy kobiety, zaś wszyscy mężczyźni wrócili na swoje uprzednie stanowiska. W następnym roku (2020) powróciło po urlopach łącznie 215 pracowników, w tym 136 kobiet. Tym razem aż 16 spośród nich nie wróciło na uprzednio zajmowane stanowisko. Taki wynik wiąże się zapewne z długością trwania urlopu związanego z opieką nad dziećmi, który w przypadku kobiet jest kilkakrotnie dłuższy niż w przypadku mężczyzn (taką sytuację tworzy zarówno tradycja, jak i rozwiązania prawne dotyczące np. urlopów rodzicielskich).

Z danych ankiety kadrowej wynika, iż w przypadku powrotu pracowników z urlopu związanego z chorobą własną, sytuacja w 2019 r. jest podobna dla obu płci. Wszyscy pracownicy powrócili na swoje uprzednio zajmowane stanowiska. W 2020 r. jedna kobieta i dwu mężczyzn nie wróciło po chorobie na poprzednie stanowisko. Takie jednostkowe sytuacje wymagałyby szczegółowej analizy, jako że brak jest systemowego (np. wynikającego z rozwiązań prawnych) wytłumaczenia sytuacji pracowniczej.

Ankiety pracownicze wskazują na dość wysoką częstość pojawiania się sytuacji, która jest istotna dla obszaru „ochrony przed zwolnieniem” a związanej z powrotem pracownika z urlopu wychowawczego. Na pytanie brzmiące: „Czy w Pani/Pana pracy zdarzyło się kiedykolwiek, że osoba po urlopie wychowawczym nie powróciła na dotychczasowe stanowisko?” uzyskano 543 odpowiedzi pozytywne („tak”), co stanowi 13,6% ogółu respondentów. Kategoryczną odpowiedź „nie” dało 39,2% uczestników ankiety. Bardzo liczna grupa – ponad 47% ankietowanych, dała odpowiedź „nie wiem”. Uzyskane wyniki wydają się wskazywać na konieczność szerszego rozpropagowania wiedzy prawnej z zakresu ochrony stosunku pracy, w tym w aspekcie rodzicielstwa i opieki nad dziećmi. Tak liczne odpowiedzi „nie wiem” sugerują, że wiedza prawna respondentów jest niedostateczna.

Kolejne pytanie z obszaru „ochrona przed zwolnieniami” kierowane do pracownic i pracowników brzmiało: „Z zasady pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego nie może być wypowiedziany stosunek pracy, ani zmienione warunki pracy i płacy. Czy zdarza się, że przepisy te są w Pani/Pana jednostce w praktyce omijane?”. Liczby odpowiedzi i częstość ich pojawiania się zostały przedstawione w tabeli 17.

Tabela 17. Respondenci według odpowiedzi na pytanie: Z zasady pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego nie może być wypowiedziany stosunek pracy, ani zmienione warunki pracy i płacy. Czy zdarza się, że przepisy te są w Pani/Pana jednostce w praktyce omijane?

	Możliwe odpowiedzi na pytanie				
	Nigdy	Raczej rzadko	Nie wiem/ trudno powiedzieć	Bardzo często	Dość często
Liczba odpowiedzi	1845	214	1878	11	31
Procentowy udział odpowiedzi (N=3980)	46,4%	5,4%	47,2%	0,3%	0,8%
Procentowy udział odpowiedzi kobiet (N=1893)	48,2%	6,2%	43,9%	0,5%	1,2%

Źródło: wyniki badania z 2022 r. – ankieta pracowników

Niezależnie od niewielkiego udziału procentowego (1,06%) odpowiedzi „dość często” i „bardzo często”, powinno to zaniepokoić kierujących przedsiębiorstwem PGL LP. Podobnie, jak wysoki udział odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (ponad 47% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi), co sugeruje, że pracownicy są niedoinformowani w zakresie ich praw bądź wyrażają niepewność co do dbałości o prawa pracownicze przez pracodawcę.

Z odpowiedzi pracowników kobiet i mężczyzn wynika, że obszar „ochrony przed zwolnieniami” jest drugim od końca obszarem najmniej narażonym na potencjalną dyskryminację. Podobne wyniki uzyskano dziesięć lat temu.

4.4. Dostęp do szkoleń

Z danych działów kadr badanych podmiotów podległych dyrekcjom regionalnym wynika, że w 2020r. szkoleniami finansowanymi w całości lub w części przez zakład pracy uczestniczyło 57,5% zatrudnionych w nich osób. Spośród zatrudnionych kobiet 64,0% uczestniczyło w szkoleniach, a spośród zatrudnionych mężczyzn – 54,9%, czyli kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczyły w szkoleniach. Obserwuje się duże różnice, jeśli porównać poszczególne regionalne dyrekcje Lasów Państwowych pod względem udziału zatrudnionych osób w szkoleniach: od 87,8% w RDLP Łódź do zaledwie 31,1% w RDLP Kraków (tabela 18). Poza RDLP Kraków niskie udziały pracowników w szkoleniach odnotowano w RDLP Gdańsk (43,4%), RDLP Szczecinek (45,3%), RDLP Toruń (47,1%), RDLP Zielona Góra (47,2%) oraz RDLP Krosno (48,4%).

Tabela 18. Udział kobiet i mężczyzn uczestniczących w szkoleniach w stosunku do zatrudnionych w badanych podmiotach (w %);2020

RDLP	Udział mężczyzn	Udział kobiet	Ogółem
Białystok	52,5	54,0	53,0
Gdańsk	37,6	56,4	43,4
Katowice	49,9	53,3	50,8
Kraków	29,1	38,7	31,1
Krosno	46,9	52,3	48,4
Lublin	54,7	74,2	58,9
Łódź	90,3	80,8	87,8
Olsztyn	65,7	64,1	65,2
Piła	72,0	85,3	76,1
Poznań	50,7	69,5	56,2
Radom	68,4	74,1	69,8
Szczecin	52,7	65,6	56,7
Szczecinek	40,9	57,0	45,3
Toruń	42,2	62,2	47,1
Warszawa	69,7	103,9	79,9
Wrocław	66,2	75,2	68,5
Zielona Góra	45,1	52,5	47,2
Ogółem	54,9	64,0	57,5

Źródło: wyniki badania z 2022 r. (na podstawie danych z działów kadr).

W większości badanych podmiotów kobiety uczestniczyły w szkoleniach częściej niż mężczyźni z wyjątkiem RDLP Łódź i RDLP Olsztyn, gdzie częściej w szkoleniach uczestniczyli mężczyźni. Na podstawie danych uzyskanych z działów kadr można powiedzieć, że kobiety nie są dyskryminowane w dostępie do szkoleń, a nawet częściej uczestniczą w szkoleniach niż mężczyźni. Warto podkreślić, że w niektórych regionalnych dyrekcjach ogólnie niskie jest uczestnictwo w szkoleniach finansowanych i inicjowanych przez Lasy Państwowe (np. w RDLP Kraków, Gdańsk, Szczecinek).

Zdecydowana większość kobiet i mężczyzn odpowiadających na ankietę (73% kobiet i 69% mężczyzn) potwierdziła udział w szkoleniach finansowanych przez zakład pracy w ciągu ostatnich dwóch lat poprzedzających badanie. Osoby najstarsze (w wieku 55+) oraz osoby najmłodsze (w wieku do 34 lat) stosunkowo najrzadziej uczestniczyły w szkoleniach (odpowiednio: 71% i 68%). Do rzadkości należały osoby, które miały poczucie pominięcia przy kierowaniu na szkolenia – stanowiły ogółem 7,7% (wobec 3,7% w 2011r.), ale kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni wskazywały na to poczucie – 13,4% badanych kobiet (w 2011r. 7,3%) oraz 2,5% mężczyzn (w 2011r. 1,8%). Osoby w wieku 35-44 lat stosunkowo najczęściej (9,8%), a osoby w wieku 55 i więcej lat – stosunkowo najrzadziej (5,2%) deklarowały poczucie pominięcia w kierowaniu na szkolenia. W opinii pracowników i pracowników obszar dostępu do szkoleń jest w najmniejszym stopniu narażony na nierówne traktowanie spośród siedmiu obszarów objętych analizą w ramach badania (na skali 1-7 uzyskał 3,09 pkt).

4.5. Luka w wynagrodzeniach ze względu na płeć

Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach jest silnie zróżnicowana według płci. Co czwarta kobieta pracuje na stanowisku specjalisty, łącznie 62% kobiet pracuje na stanowiskach specjalistycznych. Wśród mężczyzn 40% zajmuje stanowiska leśniczego, a 35% podleśniczego.

Wynagrodzenia mężczyzn i kobiet

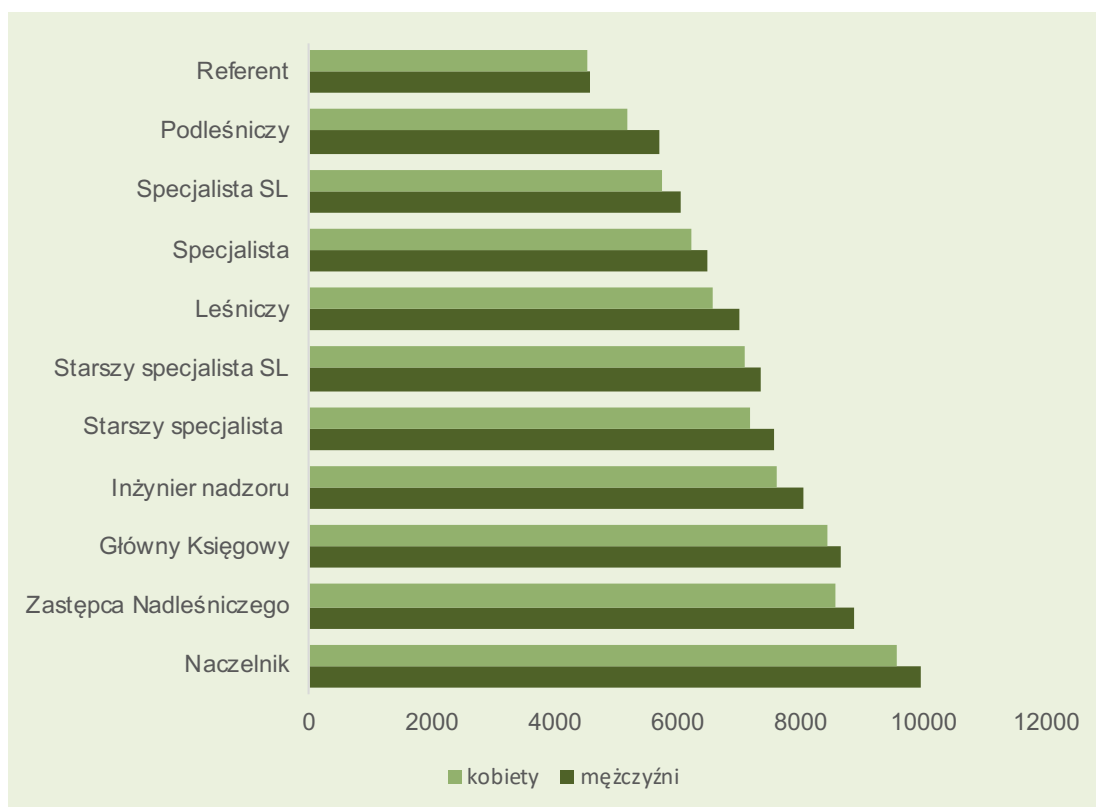
Średnia płaca zasadnicza wśród pracowników PGL LP wynosi 6246 zł (rysunek 6), jest to 369 zł mniej niż wśród ogółu mężczyzn pracujących w PGL LP (zarabiają oni średnio 6614 zł). Oznacza to, że tzw. surowa luka płci w płacach zasadniczych (różnica w płacy mężczyzn i kobiet jako odsetek wynagrodzenia mężczyzn) wynosi 5,6% na niekorzyść kobiet.

W wynagrodzeniach pracowników PGL LP istotną rolę odgrywa dodatek funkcyjny (stanowi przeciętnie 16% całkowitej płacy wśród osób, które go pobierają). Dodatek przyznawany jest osobom pracującym na stanowiskach głównego księgowego, inżynierom nadzoru, leśniczemu, naczelnikom, zastępcom nadleśniczych. Nie otrzymują go podleśniczowie, referenci i osoby na stanowiskach specjalistycznych – a większość z nich stanowią kobiety.

Uwzględnienie dodatku funkcyjnego w analizie zmienia percepcję średnich płac kobiet i mężczyzn. Przeciętny dodatek funkcyjny jest wyraźnie wyższy wśród mężczyzn (671 zł) niż wśród kobiet (296 zł), co daje surową lukę płci w dodatku funkcyjnym rzędu 55,9% (różnica w wysokości dodatku mężczyzn i kobiet, jako odsetek wysokości dodatku otrzymywanego przez mężczyzn). Różnice te wynikają w dużym stopniu z przedstawionej struktury zatrudnienia i niższego odsetka kobiet na stanowiskach, na których wypłacany jest dodatek funkcyjny. Patrząc tylko na dodatki wśród osób, które je otrzymują, są one wyższe wśród kobiet o średnio 44% (wynoszą średnio 2009 zł u kobiet, 1397 zł u mężczyzn), co wynika z charakteru stanowisk i przypisanej do nich wysokości dodatku funkcyjnego.

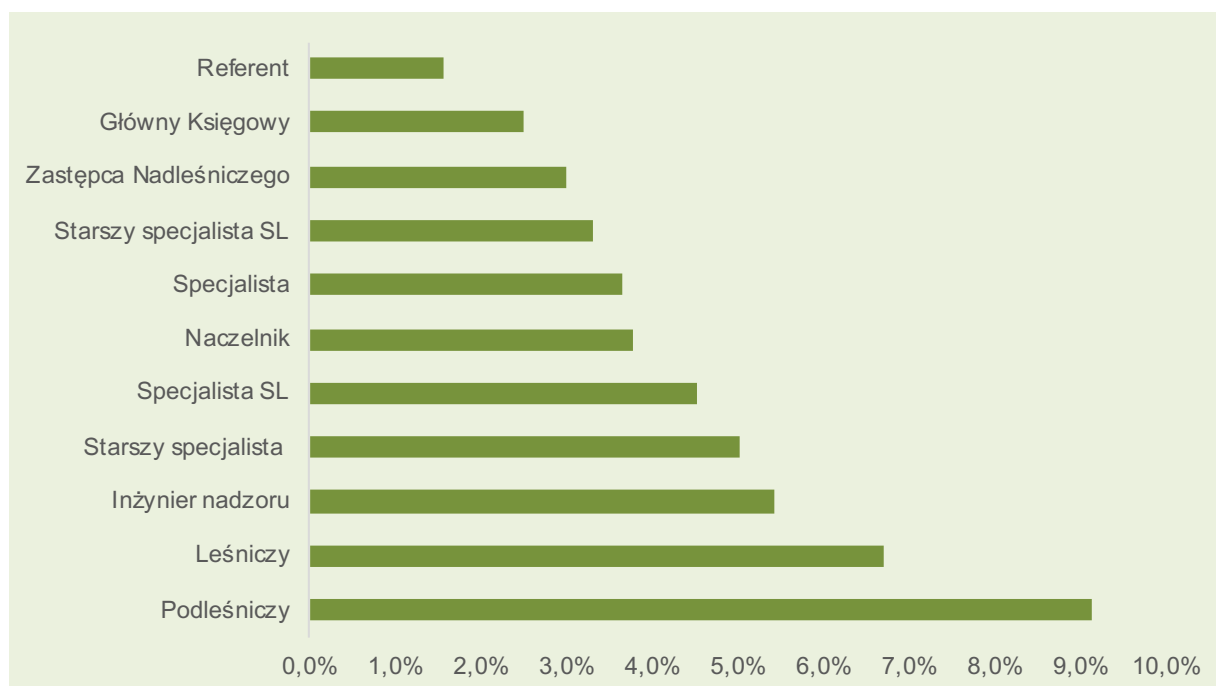
W rezultacie średnie łączne wynagrodzenie (uwzględniające płacę zasadniczą i dodatek funkcyjny) jest wyższe wśród mężczyzn niż kobiet pracujących w Lasach Państwowych (7285 zł wśród mężczyzn, 6542 zł wśród kobiet, co daje średnią lukę płci w łącznych płacach w wysokości 10,2% - płaca łączna mężczyzn minus płaca łączna kobiet, jako odsetek płacy mężczyzn). Oznacza to, że luka w średnich płacach kobiet i mężczyzn jest wyraźnie wyższa po uwzględnieniu dodatków funkcyjnych i obliczeniu łącznych płac. Jest ona także istotnie zróżnicowana na poszczególnych stanowiskach: od 1,5% różnicy w płacach wśród referentów, do ponad 9% wśród podleśniczych (rysunek 7). Nie obserwujemy jednak bezpośredniej zależności między wysokością wynagrodzenia na danym stanowisku, a różnicą w płacach kobiet i mężczyzn. Średnie płace mężczyzn najwyższe są na stanowiskach naczelnika i zastępcy nadleśniczego (rysunek 6), a średnia luka płacowa na tych stanowiskach wynosi tylko 3-4%.

Rysunek 6. Średnie płace łączne według płci i stanowisk



Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem danych Lasów Państwowych.

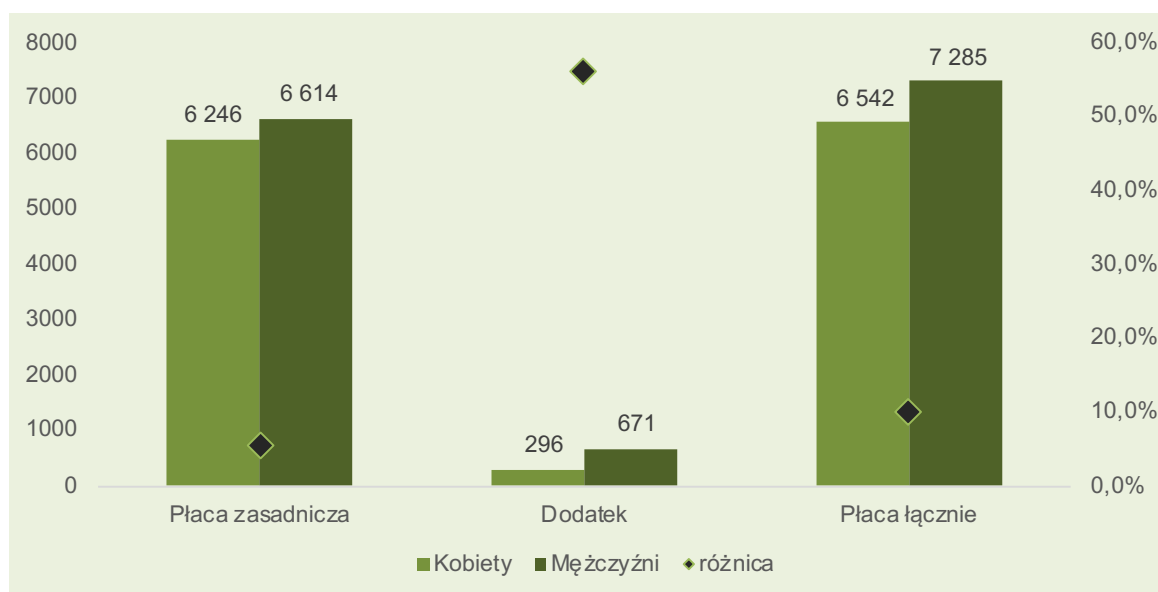
Rysunek 7. Różnica w średnich płacach kobiet i mężczyzn według stanowisk (surowa luka płacowa)



Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem danych Lasów Państwowych.

Powstaje pytanie, na ile te zaprezentowane różnice w średnich płacach wynikają z odmiennej struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Lasach Państwowych pod względem zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia lub wieku. Innymi słowy, ważne jest obliczenie tzw. skorygowanej luki płacowej, pozwalającej porównać płace kobiet i mężczyzn o takim samym wykształceniu, wieku i stanowisku. W tym celu wykorzystano równania regresji, opisane w części metodologicznej.

Rysunek 8. Różnice w średnich płacach kobiet i mężczyzn



Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem danych Lasów Państwowych.

Szacowane są trzy równania regresji pozwalające wskazać wysokość skorygowanej luki płacowej dla trzech rodzajów płac: zasadniczej, dodatku funkcyjnego i łącznego wynagrodzenia. Jako zmienne kontrolne, umożliwiające porównywać cechy pracowników i ich miejsc pracy, uwzględniono wiek, wykształcenie i stanowisko pracy. Zmienna objaśniana (płace) wyrażona jest jako logarytm płacy.

W tabeli 19 przedstawione są wyniki oszacowań dla interesującego nas parametru „kobieta”, przy zmiennej „płeć”, wskazujące o ile więcej (parametr dodatni) lub mniej (parametr ujemny) zarabiają kobiety w porównaniu do mężczyzn w tym samym wieku, mające to samo wykształcenie i pracujące na tym samym stanowisku.

Tabela 19. Wyniki oszacowań luki płci w wynagrodzeniach

	Parametr „kobieta”	Błąd standardowy	Statystyka t	P> t	[Przedział ufności]	
Płaca zasadnicza	- 0,024	0,000	- 11,97	0,000	- 0,036	- 0,012
Dodatek funkcyjny	-0,04	0,018	-3,87	0,000	-0,087	-0,036
Łączna płaca	-0,027	0,002	-12,8	0,000	-0,031	-0,023

Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem danych Lasów Państwowych.

Wyniki analizy wskazują, że w przypadku płac zasadniczych kobiety zarabiają średnio 2,4% mniej niż „porównywalni” mężczyźni. Różnica ta jest większa w przypadku dodatku funkcyjnego, gdzie sięga 4% (o tyle niższy jest dodatek kobiet i porównywalnych mężczyzn, będących w tym samym wieku, mających ten sam poziom wykształcenia i zajmujących to samo stanowisko). Skorygowana luka płacowa w wynagrodzeniu łącznym wynosi 2,7% (na niekorzyść kobiet).

Innymi słowy, obserwowane wyższe średnie płace mężczyzn niż kobiet w płacach zasadniczych i łącznych mają potwierdzenie także w płacach skorygowanych o cechy pracowników i ich miejsc pracy. Porównanie płac kobiet i mężczyzn o podobnym wykształceniu, wieku i stanowiskach wskazuje na istnienie skorygowanej luki płacowej i niższych płac kobiet rzędu 2,7% łącznie. Uszczegółowioną analizę przeprowadzono dla dwóch stanowisk, dla których jest wystarczająco dużo obserwacji dla mężczyzn i kobiet: podleśniczych i specjalistów Służby Leśnej. Oszacowane skorygowane luki płacowe na tych stanowiskach wynoszą odpowiednio 2% i 2,7%.

W kolejnej części analizy, korzystając z tzw. dekompozycji Oaxaca-Blindera, określono, jaka część różnic w płacach kobiet i mężczyzn wynika z ich różnych charakterystyk (np. tego, że kobiety są przeciętnie młodsze), a jaka część wyjaśniona jest przez różnice w wynagrodzeniach, jakie kobiety i mężczyźni otrzymują za taką samą charakterystykę (np. pracując na takim samym stanowisku lub mając to samo wykształcenie).

Tabela 20 podsumowuje uzyskane wyniki. Z całkowitej różnicy w płacy łącznej kobiet i mężczyzn, która wynosi 744 zł na korzyść mężczyzn (por. także rysunek 8), zdecydowana większość (78%) wynika z różnic w charakterystykach kobiet i mężczyzn (przede wszystkim ich stanowisk pracy i wieku). Przykładowo, istotną rolę odgrywa fakt, że kobiety rzadko pracują na stanowisku leśniczego. To zjawisko segregacji zawodowej obniża ich średnie płace. Na niekorzyść średnich płac kobiet działa też ich wiek – wyższy wiek wiąże się najczęściej z dłuższym stażem pracy i większym doświadczeniem (odpowiednio wynagradzanym). Jednocześnie kobiety pracujące w Lasach Państwowych są średnio o 5 lat młodsze od mężczyzn, co odzwierciedla niższy wiek emerytalny. Przekłada się on bezpośrednio na niższe średnie płace kobiet.

Tabela 20. Wyniki dekompozycji luki płacowej kobiet i mężczyzn

	Różnica w płacach (zł)	Różnica w płacach (%)
Cechy pracowników	-580	-78%
Wynagrodzenie za charakterystyki	-188	-25%
Interakcje	24	3%
Łączna różnica w płacach łącznych	-744	

Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem danych Lasów Państwowych.

Warto podkreślić, że kobiety pracujące w Lasach Państwowych są lepiej wykształcone niż mężczyźni (86% z nich ma wykształcenie wyższe, wśród mężczyzn jest to 66%). To wyższe wykształcenie zmniejsza statystycznie średnią różnicę w płacach kobiet i mężczyzn.

Dekompozycja pokazuje także, że za te same cechy (wykształcenie, wiek, stanowisko) kobiety wynagradzane są gorzej niż mężczyźni i ta nierówność płacowa zwiększa różnicę w średnich

płacach o 25%. Jest to tzw. niewyjaśniona część luki płacowej – wynika ona z faktu, że nie obserwujemy wszystkich czynników, które mogą wpływać na płace kobiet i mężczyzn. Parametr „interakcje” odzwierciedla różnice w płacy wynikające z różnej kombinacji wykształcenia, wieku i stanowisk, ale w niewielkim stopniu przekłada się na lukę płci w płacach.

Podsumowując, średnie łączne wynagrodzenie jest wyższe wśród mężczyzn niż kobiet pracujących w Lasach Państwowych (7285 zł wśród mężczyzn, 6542 zł wśród kobiet, 10,2% surowej luki płacowej). Dla tych różnic istotne są dodatki funkcyjne – rzadsze, ale wyższe wśród kobiet. Porównania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących na takich samych stanowiskach i mających takie same wykształcenie i wiek wskazują na występowanie skorygowanej luki płacowej: kobiety wynagradzane są niżej niż „podobni” mężczyźni na tych samych stanowiskach, średnio o 2,7% (w płacach łącznych). Jest to względnie niska różnica, pozwalająca uznać, że płace „podobnych” kobiet i mężczyzn są podobne. Większe i wymagające działań są różnice w średnich płacach kobiet i mężczyzn. Wynikają one przede wszystkim ze zjawiska segregacji zawodowej (kobiety częściej pracują na mniej płatnych stanowiskach, rzadziej na tych lepiej wynagradzanych, w szczególności tych, na których wypłacane są dodatki funkcyjne) oraz z różnic w strukturze wieku. Mężczyźni są przeciętnie starsi, co przekłada się na ich wyższe wynagrodzenia. Lepsze wykształcenie kobiet zmniejsza różnice w średnich płacach, zmniejszając negatywny wpływ segregacji zawodowej i niższego ustawowego wieku emerytalnego.

Wnioski z przeprowadzonej analizy surowej i skorygowanej luki płci w wynagrodzeniach pozwalają sformułować trzy główne wnioski. Po pierwsze, konieczny jest ciągły monitoring zmian w zatrudnieniu i płacach kobiet i mężczyzn. Po drugie, ważne jest lepsze rozpoznanie źródeł segregacji według zawodów – na ile istniejące duże różnice w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach odzwierciedlają istniejące normy, stereotypy i przyzwyczajenia, a na ile mogą być zmienione przejrzystą, równościową polityką rekrutacyjną. Po trzecie, widać wyraźnie, że niszy wiek emerytalny kobiet przekłada się na ich niższe płace. Działania zachęcające kobiety do dłuższej pracy poza ustawowym wiekiem emerytalnym i wspierające ich w szybszym powrocie do zatrudnienia z przerw opiekuńczych (także poprzez wsparcie zaangażowania mężczyzn) przełożą się na ich wyższe płace i zmniejszą lukę płci w wynagrodzeniach.

4.6. Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem

Ochrona pracowników przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w miejscu pracy wymaga wprowadzenia określonych rozwiązań organizacyjnych. Dotyczą one nie tylko określenia tych zachowań, ale także sformułowania procedur, które umożliwiają zgłaszanie przypadków naruszenia przepisów prawa w tym zakresie. Do działów kadr badanych podmiotów podległych dyrekcjom regionalnym przedsiębiorstwa Lasy Państwowe skierowano zatem pytanie, które z poniższych rozwiązań obowiązują w badanych jednostkach:

- osoba, do której można składać skargi na nierówne traktowanie lub molestowanie,

- jednostka organizacyjna przyjmująca takie skargi,
- telefon zaufania, gorąca linia lub inna forma komunikacji, pozwalająca na zgłoszenie skargi lub zapytania na nierówne traktowanie lub molestowanie,
- skrzynka, do której można wrzucać listy z takimi skargami,
- zapis w wewnętrznym kodeksie/ regulaminie o postępowaniu w przypadkach nierównego traktowania i molestowania.

Najczęściej stosowanymi rozwiązaniami są: zapisy w wewnętrznym regulaminie o procedurze postępowania (41%) oraz powołanie w jednostce osoby, do której można składać skargi (38%). Znacznie rzadziej wskazywano na powołanie jednostki organizacyjnej, która przyjmuje skargi (14%). Pozostałe rozwiązania, czyli telefon zaufania, gorąca linia lub inna forma komunikacji, pozwalająca na zgłoszenie skargi lub zapytania, oraz skrzynka, do której można wrzucać listy z takimi skargami, miały marginalne zastosowanie.

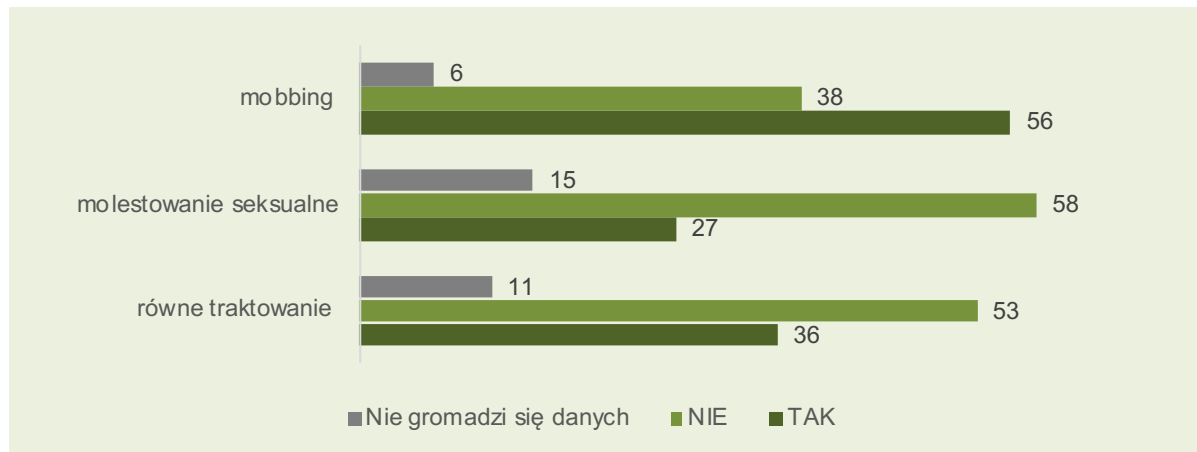
Ponad połowa pracowników (53%) potwierdza istnienie ustalonych procedur postępowania w przypadku mobbingu czy molestowania seksualnego w obecnym miejscu pracy, przy czym nieco częściej czynią to mężczyźni (54%) niż kobiety (51%). Jednak blisko jedna trzecia kobiet i mężczyzn nie wie, czy są takie procedury. Wiedza o tych procedurach jest najmniej rozpowszechniona wśród najmłodszych pracowników (w wieku do 34 lat). Zróżnicowanie odsetka odpowiedzi potwierdzających istnienie formalnych procedur między pracownikami jednostek podległych poszczególnym dyrekcjom regionalnym (46% Warszawa vs. 63% Radom), a także udziału odpowiedzi 'nie wiem' (23% Białystok vs. 39% Warszawa) wskazuje na konieczność działań zmierzających do lepszego informowania pracowników w zakresie obowiązujących procedur, jak również ich ujednoczenia w układzie dyrekcji regionalnych.

Pracownicy są lepiej zorientowani, do kogo należy się zwrócić w razie wystąpienia przypadku mobbingu czy molestowania seksualnego - 68% respondentów potwierdziło, że wie, do kogo mogą się zwrócić (65% kobiet i 71% mężczyzn). Jednak co piąty badany pracownik wskazał, że nie wie do kogo może się zwrócić. Pracownicy w wieku 45 lat i więcej wykazują lepszą orientację w tej kwestii. Ponownie zwracają uwagę różnice między pracownikami jednostek podległych dyrekcjom regionalnym - odsetek pracowników, którzy wiedzą do kogo się zwrócić wahał się od 56% w RDLP Łódź do 75% w RDLP Zielona Góra, a odsetek tych, którzy nie wiedzą, od 19% w RDLP Olsztyn i Poznań) do 27% w RDLP Kraków.

Oprócz stosownych rozwiązań organizacyjnych, umożliwiających zgłaszanie skarg dotyczących molestowania seksualnego lub mobbingu, dla przeciwdziałania tym zjawiskom ważna jest świadomość pracowników w zakresie ich praw. Można ją kształtować, między innymi, poprzez organizację odpowiednich szkoleń. Do działów kadr jednostek podległych dyrekcjom regionalnym wystosowano zatem pytanie, czy pracownicy tych jednostek uczestniczyli w szkoleniach dotyczących molestowania seksualnego i mobbingu. Ponad połowa działów kadr wskazała, iż pracownicy ich jednostek brali udział w szkoleniach dotyczących mobbingu, natomiast prawie

dwukrotnie rzadziej potwierdzono udział pracowników w szkoleniach na temat molestowania seksualnego (rysunek 9).

Rysunek 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do działu kadr: Czy w latach 2019 - 2020 pracownicy uczestniczyli w szkoleniach dotyczących mobbingu i molestowania seksualnego? (w %)



Źródło: wyniki badania z 2022r.

Generalnie oddziaływanie poprzez szkolenia na świadomość pracowników jest wyraźnie częściej stosowane w odniesieniu do mobbingu niż do molestowania seksualnego. Jednak w jednostkach podległych poszczególnym dyrekcjom regionalnym sytuacja była zróżnicowana: jedynie w badanych jednostkach podległych dyrekcjom w Krośnie, Poznaniu i Wrocławiu częściej wskazywano na uczestnictwo pracowników w szkoleniach na temat mobbingu niż na brak tego udziału. W odniesieniu do szkoleń dotyczących molestowania seksualnego jedynie w jednostkach podległych dyrekcji regionalnej w Poznaniu działły kadr częściej deklarowały udział pracowników w tych szkoleniach niż brak udziału.

Pracownicy na ogół potwierdzili, iż korzystali ze szkoleń organizowanych przez pracodawcę na temat równego traktowania w miejscu pracy, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, w tym molestowaniu i mobbingowi. Udział w tych szkoleniach deklarowało 79% ogółu respondentów (83% mężczyzn i 74% kobiet), przy czym częściej uczestniczyli w nich pracownicy w wieku 45 lat i więcej. Ponownie zwracają uwagę różnice między jednostkami podległymi dyrekcjom regionalnym – odsetek pracowników uczestniczących w tych szkoleniach wahał się od 73% w RDLP Warszawa do 92% w RDLP Piła.

Według danych pozyskanych z działów kadr badanych podmiotów poszczególnych dyrekcji regionalnych o skargach zgłoszonych w latach 2019-2020, zjawisko molestowania seksualnego jest incydentalne (2 zgłoszenia przez kobiety i 2 zgłoszenia przez mężczyzn w jednostkach podległych dyrekcji regionalnej we Wrocławiu). Nieco częściej występowały skargi na mobbing: 7 kobiet i 4 mężczyzn zgłosiło mobbing w jednostkach podległych dyrekcji regionalnej we Wrocławiu, 2 kobiety w jednostkach podległych dyrekcji regionalnej w Zielonej Górze. Warto podkreślić, że zgłaszanie przypadków mobbingu i molestowania seksualnego ma częściej miejsce w tych

zbiorowościach, w których istnieje większa świadomość, że jest to prawnie zakazane. Sprzyja temu też kultura równego traktowania.

Jednak ocena zakresu zjawiska mobbingu i molestowania seksualnego z perspektywy pracowników wygląda inaczej – nasilenie zjawiska jest większe obecnie, choć także częściej wskazywano na mobbing. Na pytanie o poczucie długotrwałego upokarzania czy gnębienia przez przełożonych lub innych pracowników odpowiedziało twierdząco 17% respondentów, przy czym częściej tak twierdziły kobiety (prawie 20%) niż mężczyźni (16%). Pracownicy w wieku do 34 lat udzielali rzadziej takiej odpowiedzi niż pozostali. W jednostkach podległych poszczególnym dyrekcjom regionalnym odsetek respondentów, którzy mieli poczucie, że dotyka ich mobbing, wahał się od 12% w RDLP Kraków do 26% w RDLP Łódź. Natomiast na pytanie, czy w obecnym miejscu pracy respondenci zetknęli się z niestosownymi propozycjami o charakterze seksualnym, odpowiedziało twierdząco 4% badanych (8% kobiet i 1% mężczyzn). Z molestowanie seksualnym zetknęło się od 2% badanych w RDLP Gdańsk do 10% w RDLP Poznań.

Reasumując, wyniki badania działów kadr w zakresie ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem przez wprowadzenie odpowiednich procedur formalnych i oddziaływania na świadomość pracowników za pomocą odpowiednich szkoleń są spójne z wynikami pozyskanymi od pracowników jednostek. Zasadnicza różnica dotyczy skali występowania tych niekorzystnych dla miejsca pracy zjawisk. Odpowiedzi pracowników wskazują, iż nie są to zjawiska incydentalne, jak to wynika z danych działów kadr. Może to wynikać z barier psychologicznych związanych ze zgłaszaniem przez pracowników przypadków mobbingu, a zwłaszcza przypadków molestowania seksualnego, a także obaw dotyczących skutków zgłoszenia. W celu zmniejszenia tych barier i obaw należy przede wszystkim zwiększać świadomość pracowników w zakresie istniejących rozwiązań dotyczących ich ochrony - stosunkowo duży odsetek pracowników, którzy nie wiedzą, do kogo mają zgłosić skargę, wskazuje na potencjał poprawy sytuacji. Konieczne jest zatem:

- kontynuowanie szkoleń i monitorowanie udziału pracowników w tych szkoleniach,
- usprawnianie procedur formalnych, w tym szersze niż dotychczas stosowanie takich rozwiązań jak telefon zaufania, czy gorąca linia, a także skrzynka, do której można wrzucać zgłoszenie, czy innych form komunikacji pozwalających na większy komfort psychiczny przy składaniu skargi lub zapytania. To może ułatwić pracownikom podjęcie decyzji w trudnej dla nich sytuacji osobistej.

Rekomendując działania na rzecz zwiększenia ochrony pracowników przed mobbingiem i molestowaniem seksualnym należy też zwrócić uwagę, iż w ocenie pracowników ten obszar charakteryzuje się największym zagrożeniem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy i dlatego ma znaczenie w programie działań przeciwko nierówności płci w jednostkach Lasów Państwowych.

Te rekomendacje ogólne nabierają szczególnego znaczenia dla dyrekcji regionalnych, w których udział pracowników w szkoleniach jest niższy, a wiedza pracowników o ochronie przed mobbingiem i molestowaniem jest mniejsza. Przedstawione wyniki analiz potwierdziły bowiem znaczne zróżnicowanie między podmiotami podległymi poszczególnym dyrekcjom regionalnym Lasów Państwowych w odniesieniu do opisu sytuacji w obszarze ochrony przed mobbingiem i molestowaniem na podstawie danych uzyskanych z działów kadr, a przede wszystkim na podstawie odpowiedzi pracowników. Znajduje to także odzwierciedlenie w ocenie poszczególnych dyrekcji dokonanej na podstawie pomiaru syntetycznego dotyczącego poszczególnych obszarów, czyli wartości odpowiednich wskaźników cząstkowych.

4.7. Łączenie obowiązków zawodowych z rodziną

Rozwiązania dotyczące łączenia pracy zawodowej z rodziną stosowane przez pracodawcę, rozpatrywane w badaniu, dotyczyły opieki na dziećmi i ich wypoczynku (przyszkolowy żłobek lub przedszkole, dofinansowanie opieki w tych instytucjach, organizacja pokoju dla rodziców z dziećmi, organizację i dofinansowanie wypoczynku), urlopów związanych z rodzicielstwem, zachęt dla ojców do korzystania z tych urlopów oraz ułatwień związanych z powrotem do pracy po tych urlopach. Ponadto przedmiotem badania były dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę osobom przebywającym na urlopach związanych z rodzicielstwem (urlopach macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich i wychowawczych).

Wyniki analiz danych pozyskanych z działów kadr wskazują, że wśród udogodnień oferowanych rodzicom przez pracodawcę zdecydowanie najczęściej występuje organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku dzieci. Tylko nieco rzadziej pracodawca stara się ułatwić osobom po urlopach macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, wychowawczych powrót do pracy oraz zachęca ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego/rodzicielskiego lub macierzyńskiego (przysługującej im części) i włączania się w opiekę nad dziećmi. Znacznie mniej popularne (prawie czterokrotnie rzadziej stosowane od wspomnianych rozwiązań) jest dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobek, przedszkole), umożliwienie wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, czy oferowanie dodatkowego płatnego urlopu z tytułu urodzenia dziecka.

W większości badanych jednostek uwzględnia się zobowiązania rodzinne przy ustalaniu terminów urlopu wypoczynkowego rodziców.

Nie występują różnice między dodatkowymi świadczeniami przysługującymi rodzicom (matkom) pozostającym na urlopach macierzyńskich i rodzicom (też głównie matkom) korzystającym z urlopów rodzicielskich. Dla korzystających z obu typów urlopów zdecydowanie najczęstszym dodatkowym świadczeniem jest abonament medyczny dla pracownika. Natomiast rodzice będący na urlopach rzadziej mogą korzystać z dofinansowania do wypoczynku czy abonamentu medycznego dla rodziny pracownika. W dalszej kolejności, choć prawie równie często, rodzicom na urlopie przysługują telefony komórkowe, okolicznościowe bony towarowe oraz finansowanie/

dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, klubu fitness, czy basenu.

Według danych z działów kadr wśród pracowników powracających do pracy z urlopów związanych z opieką nad dziećmi było więcej kobiet (58% w 2019 r., 63% w 2020 r.). Na to samo stanowisko wróciła większość kobiet (odpowiednio 97% i 85%) oraz wszyscy mężczyźni.

Pracownicy nieco inaczej oceniają możliwości powrotu do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem, choć należy podkreślić, iż pytanie skierowane do nich nie dotyczyło tylko lat 2019–2020 jak w pytaniu skierowanym do działu kadr. Pytano, czy wystąpiła sytuacja, że korzystający z urlopów nie wrócili na dotychczasowe stanowisko. Respondenci deklarowali najczęściej, iż nie wiedzą o takiej sytuacji (47%), częściej czynili to mężczyźni niż kobiety. Najmłodszy respondenci wybierali częściej tę odpowiedź w porównaniu do pozostałych. Jednak 14% osób wskazało, iż taka sytuacja wystąpiła (17% kobiet i 11% mężczyzn). Udział tych wskazań jest silnie zróżnicowany między jednostkami podległymi dyrekcjom regionalnym od 7% (RDLP Warszawa) do 19% (RDLP Gdańsk, RDLP Zielona Góra).

Kolejna kwestia to ochrona zatrudnienia i warunków pracy zarówno pracownic w ciąży, jak i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego – pracownikom tym nie może być wypowiedziany stosunek pracy oraz zmienione warunki pracy i płacy. W rozkładzie odpowiedzi na pytanie, czy zdarza się, że przepisy te są w praktyce omijane (tabela 21), dominują odpowiedzi 'nigdy', przy czym nieco częściej tak twierdzą kobiety niż mężczyźni, oraz odpowiedzi 'nie wiem/trudno powiedzieć', udzielane przez prawie połowę mężczyzn i nieco mniej kobiet. Jednak sytuacja w tym względzie różni się znacznie między jednostkami podległymi dyrekcjom regionalnym: odsetek odpowiedzi 'nigdy' zawiera się w przedziale od 33% (RDLP Łódź) do 54% (RDLP Toruń), natomiast udział odpowiedzi 'nie wiem/trudno powiedzieć' waha się od 37% (RDLP Toruń) do 60% (RDLP Łódź). Respondenci mający dzieci w wieku do lat 18 rzadziej twierdzą, że nie wiedzą o takich sytuacjach.

Tabela 21. Rozkład odpowiedzi pracowników na pytanie o naruszanie przepisów ochrony zatrudnienia i warunków pracy kobiet w ciąży i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego według płci (w %)

Czy przepisy są naruszane?	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Nigdy	46,3	48,2	44,7
Raczej rzadko	5,4	6,2	4,7
Dość często	0,8	1,2	0,4
Bardzo często	0,3	0,5	0
nie wiem/trudno powiedzieć	47,2	43,9	50,2

Źródło: wyniki badania z 2022r.

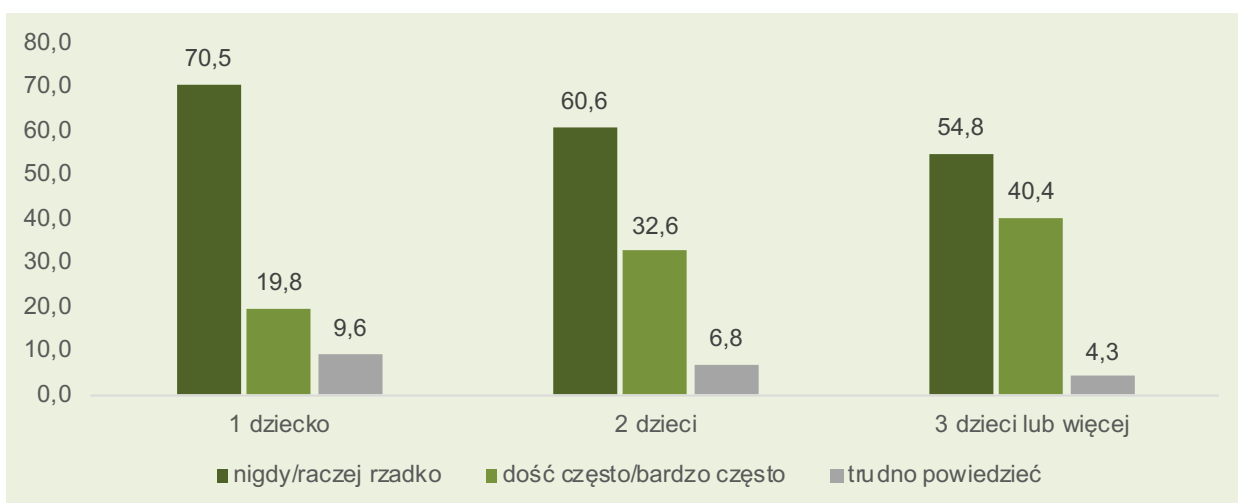
W analizie korzystania przez pracowników z istniejących rozwiązań dotyczących łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi oraz opinii o nich wyróżniona została dodatkowo grupa respondentów, którzy wychowują dzieci w wieku do 18 lat. Stanowili oni 48% ogółu badanych, przy czym w tej grupie rodziców było 48% kobiet. Zdecydowana większość respondentów wy-

chowywała dzieci wspólnie z partnerami/małżonkami zamieszkałymi w tym samym gospodarstwie domowym. Blisko co dziesiąta matka wychowywała samodzielnie dzieci wobec 2% samodzielnych ojców. Udział respondentów samodzielnie wychowujących dzieci wzrastał wraz z ich wiekiem (od niecałych 5% wśród osób w wieku do 34 lat do 9% w grupie wieku 55 lat i więcej).

Trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi dotyczą bezpośrednio pracowników wychowujących dzieci w wieku do 18 lat. W tej grupie respondentów większość nie odczuwała trudności w godzeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi. Na pytanie o to, jak często wykonywanie obowiązków zawodowych utrudnia opiekę nad dziećmi, aż 65% odpowiedziało 'nigdy/raczej rzadko' (62% kobiet i 68% mężczyzn), natomiast 27% twierdziło, że ma to miejsce 'często/bardzo często' (30% kobiet wobec 26% mężczyzn). Jedynie 8% wybrało wariant 'trudno powiedzieć'. Wyniki potwierdzają, iż kobiety nieco częściej doświadczały trudności łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi.

Ta ocena stopnia trudności łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dziećmi zmienia się w zależności od liczby dzieci w rodzinie (rysunek 10) – trudności wyraźnie nasilają się wraz ze wzrostem liczby dzieci.

Rysunek 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często wykonywanie obowiązków zawodowych utrudnia Pani/Panu opiekę nad dziećmi? według liczby dzieci w wieku do 18 lat w gospodarstwie domowym



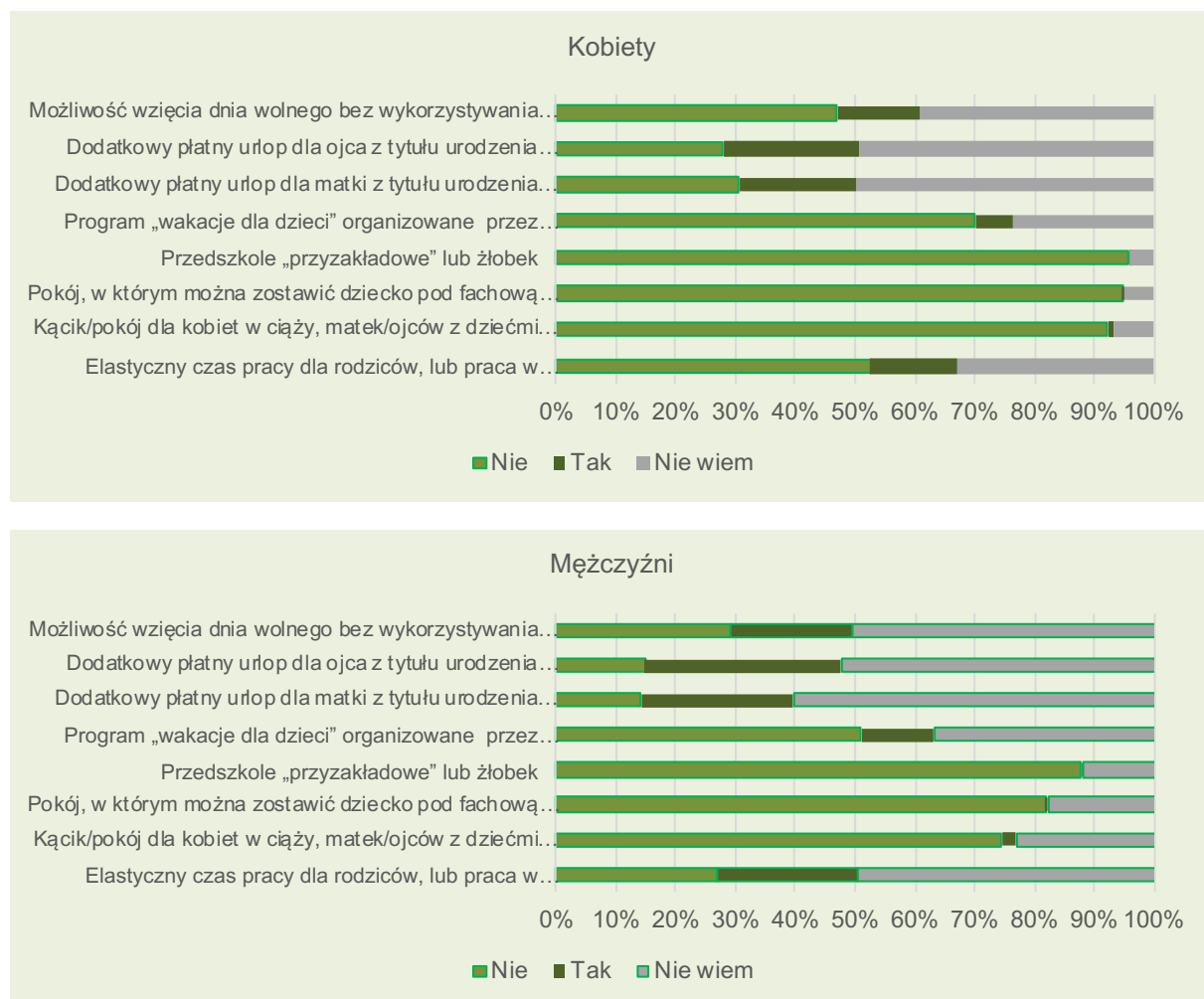
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022 r.

Orientacja w zakresie dostępnych w miejscu pracy rozwiązań pozwalających na godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową jest wyraźnie odmienna wśród pracujących kobiet i mężczyzn. Na rysunku 11 przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące występowania w miejscu pracy następujących rozwiązań:

- elastyczny czas pracy dla rodziców lub praca w niepełnym wymiarze; program „pracujący rodzic”,
- kąciok/pokój dla kobiet w ciąży, matek/ojców z dziećmi (np. na karmienie),

- pokój, w którym można zostawić dziecko pod fachową opieką w razie konieczności,
- przedszkole „przyzakładowe” lub żłobek,
- program „wakacje dla dzieci” organizowane przez instytucję,
- dodatkowy płatny urlop dla matki z tytułu urodzenia dziecka,
- dodatkowy płatny urlop dla ojca z tytułu urodzenia dziecka,
- możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu.

Rysunek 11. Rozkład odpowiedzi pracowników na pytanie dotyczące występowania rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022r.

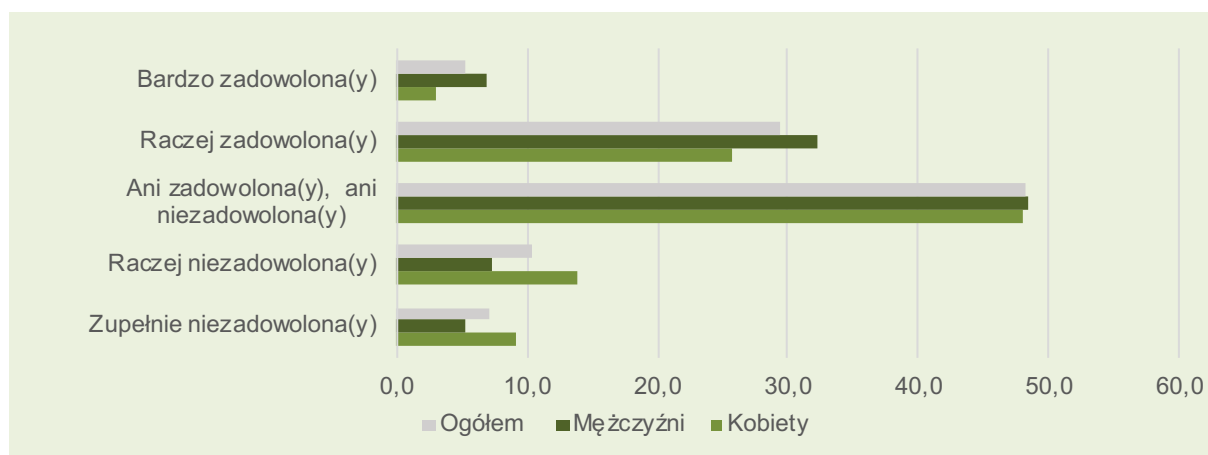
Mężczyźni zdecydowanie częściej nie wiedzieli, czy wymienione rozwiązania są dostępne w ich miejscu pracy. Natomiast częściej od kobiet wskazywali na dostępność rozwiązań dotyczących organizacji pracy, dodatkowego urlopu z tytułu urodzenia dziecka dla matki i ojca, możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, czy organizacje wakacji dla dzieci. Co więcej, postrzeganie dostępności tych rozwiązań przez pracowników jest odmienne od informacji o ich dostępności na podstawie analizy danych pozyskanych z działów kadr. Z tych analiz wy-

nika, że najczęściej oferowano rodzicom organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku dzieci, zaś pracownicy wymieniali to rozwiązanie rzadziej niż inne rozwiązania. Natomiast udogodnienia polegające na umożliwieniu wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, czy oferowaniu dodatkowego płatnego urlopu z tytułu urodzenia dziecka, które są znacznie rzadziej oferowane przez pracodawcę, zajmują wysoką rangę w ocenie dostępności przez pracowników. Może to wskazywać na ich znaczenie dla rodziców w łączeniu pracy zawodowej z ich zobowiązaniami opiekuńczymi wobec dzieci.

W odniesieniu do rozwiązań finansowych w formie dopłat do żłobka czy przedszkola, zajęć pozalekcyjnych i zajęć sportowych, czy innych dopłat na opiekę, w świetle wyników z działań kadr rzadziej oferowanych rodzicom, pracownicy też potwierdzają ich mniejszą dostępność. Więcej niż połowa kobiet oraz około 40% mężczyzn wskazało na brak tych dopłat. Ponadto co trzecia kobieta i połowa mężczyzn nie wiedzą, czy w ich miejscu pracy są takie rozwiązania finansowe.

Wśród pracowników, których dotyczyło pytanie o opinię o stosowanych w miejscu pracy rozwiązaniach pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, blisko połowę stanowiły osoby niezdecydowane (rysunek 12) zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn. Kobiety są bardziej krytyczne w swych opiniach, bowiem odsetek niezadowolonych wśród nich był wyraźnie wyższy niż wśród mężczyzn, zaś odsetek zadowolonych - niższy. W obu grupach respondentów występowała przewaga osób zadowolonych nad tymi, które są niezadowolone.

Rysunek 12. Rozkład ocen dotyczących stosowanych w miejscu pracy rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową według płci (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022 r.

Dodatkowe analizy oceny stopnia zadowolenia wśród rodziców dzieci w wieku do 18 lat dostarczyły wyników zbliżonych do uzyskanych wyżej dla wszystkich respondentów: połowa respondentów nie miała sprecyzowanej opinii (51%), blisko 30% było zadowolonych, a co piąty respondent był niezadowolony.

Mimo regulacji prawnych gwarantujących zarówno matce, jak i ojcu dostęp do rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, korzystają z nich głównie matki. Pytania o stopień korzystania z tych rozwiązań dotyczyły: zwolnienia na chore dziecko, korzysta-

nia przez ojca dziecka z przysługującej mu części urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego oraz korzystania przez ojca dziecka z przysługującego mu urlopu ojcowskiego.

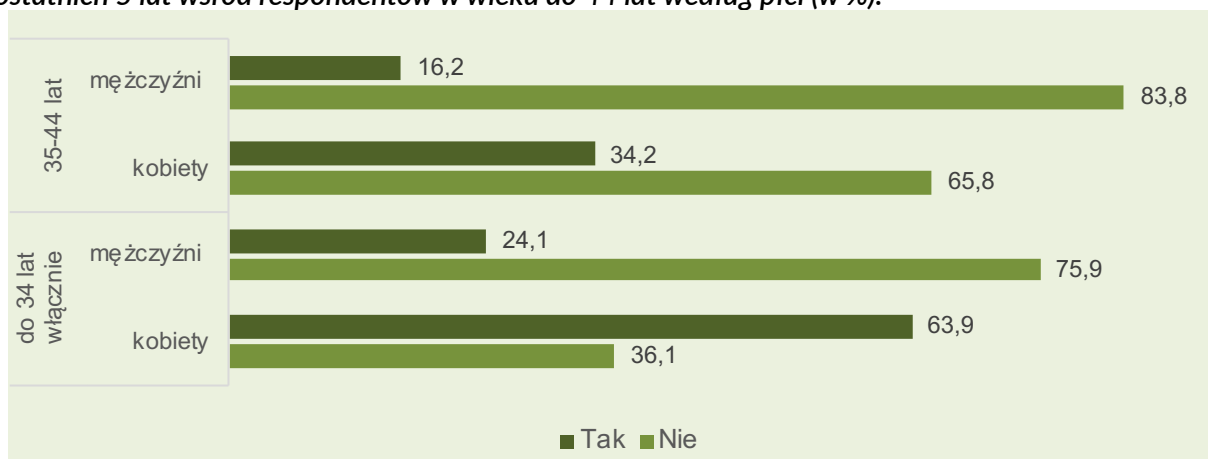
Na pytanie o korzystanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy ze zwolnienia na chore dziecko odpowiedziało twierdząco 35% kobiet wobec 21% mężczyzn. Zdecydowana większość pracowników nie brała takiego zwolnienia.

Na skorzystanie przez ojca dziecka z przysługującej mu części urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego wskazało prawie 12% pracowników. Nieco częściej na taką sytuację w rodzinie wskazywały osoby w wieku 35-44 lata. Odsetek tych wskazań jest widocznie wyższy wśród respondentów wychowujących co najmniej dwoje dzieci w wieku do 18 lat, a także wśród pracowników dojeżdżających do pracy co najmniej 60 min. Zakres korzystania z tej możliwości w rodzinach pracowników jednostek podległych poszczególnym dyrekcjom regionalnych wahał się od 4% wskazań (RDLP Białystok) do 18% (RDLP Poznań).

Zdecydowanie częściej ojcowie korzystają ze swego indywidualnego uprawnienia, jakim jest urlop ojcowski - 41% respondentów potwierdziło, że w ich rodzinach ojcowie przebywali na takim urlopie. Stopień korzystania z urlopu ojcowskiego był wyższy w rodzinach respondentów w wieku 35-44 lata (ponad połowa wskazała na taką sytuację) oraz rodzinach pracowników z co najmniej dwójką dzieci w wieku do 18 lat (ponad 60% wskazało na korzystanie z urlopu ojcowskiego). Warto podkreślić, że stopień korzystania z urlopu ojcowskiego w rodzinach osób pracujących w jednostkach poszczególnych dyrekcji regionalnych jest stosunkowo mało zróżnicowany – odsetek wskazań na korzystanie z urlopu wynosił od 37% (RDLP Katowice, RDLP Radom) do 48% (RDLP Poznań).

Na pytanie, czy respondenci skorzystali w ciągu ostatnich 5 lat z urlopu rodzicielskiego, odpowiedziało twierdząco 34% kobiet oraz 13% mężczyzn. W całej grupie respondentów, których mogło dotyczyć to uprawnienie, skorzystało z niego 22%. Uczyniła to prawie połowa respondentów w wieku do 34 lat (45%, N=411) oraz co czwarty respondent w wieku 35-44 lata (26%, N=930). Z urlopu rodzicielskiego znacznie częściej korzystają kobiety, przy czym różnice płci są mniejsze wśród młodszych respondentów (rysunek 13).

Rysunek 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące korzystania z urlopu rodzicielskiego w ciągu ostatnich 5 lat wśród respondentów w wieku do 44 lat według płci (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022r.

W tych dyrekcjach regionalnych, gdzie było przynajmniej 100 respondentów, których mogło dotyczyć to uprawnienie, odsetek korzystających z niego oscylował wokół 20%. Wyraźnie wyższy stopień korzystania z tego urlopu zadeklarowano w jednostkach podległych dyrekcji regionalnej w Zielonej Górze (32%) oraz we Wrocławiu (27%).

Odpowiedzi respondentów dotyczące opinii o podejściu w miejscu pracy do korzystania przez ojców z przysługujących im urlopów na opiekę nad dzieckiem (części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, części lub całości urlopu rodzicielskiego) świadczą przede wszystkim o braku sprecyzowanej oceny. Ponad połowa zbadanych pracowników (54%) wybrała opcję odpowiedzi 'trudno powiedzieć', przy czym nie występują widoczne różnice między kobietami i mężczyznami. Ponadto blisko 40% respondentów uważa, że ojcowie mogą z tych urlopów korzystać bez ograniczeń. Pozostałe opinie sformułowane jako 'nie jest to dobrze widziane przez przełożonych' oraz 'nie jest to dobrze widziane przez współpracowników' mają charakter marginalny. Oceny podejścia w miejscu pracy do korzystania przez ojców z urlopów wyraźnie różniuje wiek respondenta. Zarówno osoby młodsze, będące w wieku do 34 lat, jak i osoby w wieku 55 i więcej mają częściej niesprecyzowaną opinię na ten temat od pozostałych respondentów, a jednocześnie rzadziej (tylko blisko jedna trzecia) uważają, że ojcowie mogą korzystać z urlopów bez ograniczeń.

Zróznicowanie ocen respondentów pracujących w jednostkach podległych dyrekcjom regionalnym ilustruje tabela 22. Zamieszczono w niej odsetek wskazań na dwa warianty odpowiedzi na pytanie o podejście w miejscu pracy do korzystania przez ojców z przysługujących im urlopów na opiekę nad dzieckiem.

Tabela 22. Opinie pracowników dotyczące podejścia w miejscu pracy do korzystania przez ojców z urlopów na opiekę nad dzieckiem według regionalnych dyrekcji (% wskazań na podane warianty odpowiedzi).

RDLP	Jakie jest podejście w miejscu pracy do korzystania przez ojców z przysługujących im urlopów na opiekę nad dzieckiem?	
	Mogą z nich korzystać bez ograniczeń	Trudno powiedzieć
Białystok	36,6	55,9
Gdańsk	45,7	47,6
Katowice	43,1	49,1
Kraków	34,2	60,1
Krosno	42,5	49,0
Lublin	43,7	49,6
Łódź	27,6	64,4
Olsztyn	39,3	50,8
Piła	45,8	47,7
Poznań	42,9	47,9
Radom	25,0	67,9
Szczecin	35,4	54,7
Szczecinek	37,7	55,8
Toruń	43,8	47,4
Warszawa	31,5	61,1
Wrocław	42,4	52,7
Zielona Góra	37,8	57,8
Ogółem	37,8	54,0

Źródło: wyniki badania z 2022r.

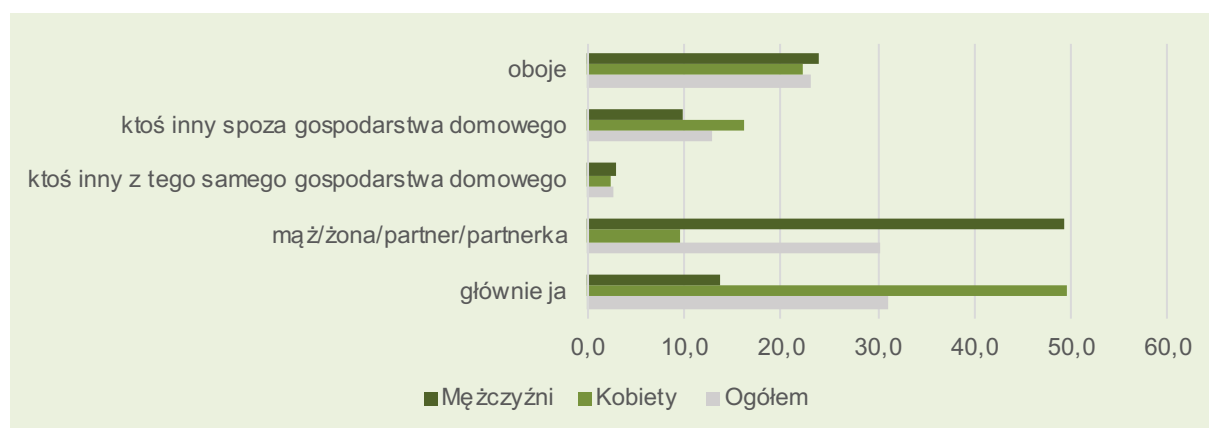
W podmiotach podległych prawie połowie dyrekcji regionalnych opinia o możliwości korzystania przez ojców z przysługujących im urlopów dotyczących opieki nad dzieckiem wyrażana jest przez przynajmniej 40% respondentów. Stosunkowo najrzadziej tak uważają respondenci pracujący w jednostkach dyrekcji regionalnych w Radomiu i Łodzi (poniżej 30%), gdzie także występuje najwyższy odsetek respondentów bez sprecyzowanej opinii.

Realizacja badania pracowników Lasów Państwowych w 2022 r. umożliwiła także pozyskanie informacji o tym, jak pracownicy łączyli swą pracę ze zobowiązaniami opiekuńczymi w czasie pandemii 2020/2021 r. Tej kwestii dotyczyły dwa pytania:

- Kto w ciągu ostatniego roku pracował w domu z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi?
- Kto w ciągu ostatniego roku korzystał z zasiłków opiekuńczych na dzieci związanych z pandemią?

Prawie co czwarty respondent wskazywał, iż oboje rodziców pracowało w 2020r. w domu ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem, przy czym wskazania kobiet i mężczyzn były zbliżone (rysunek 14). Około 60% respondentów deklarowało, że jedno z rodziców pozostawało w domu, wykonując zdalnie obowiązki zawodowe. Jednak w tym przypadku prawie połowa mężczyzn wskazała swoje partnerki/żony na pracujące zdalnie, natomiast prawie połowa kobiet wskazała na siebie. Inne osoby w niewielkim stopniu uczestniczyły w organizacji opieki nad dziećmi, pracując w domu, ale częściej czyniły to osoby spoza gospodarstwa domowego respondenta. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na osoby spoza gospodarstwa domowego, które pracowały w domu ze względu na konieczność zapewnienia opieki dzieciom wobec zamknięcia żłobków, przedszkoli i szkół. Może na to wpływać fakt, że blisko co dziesiąta matka w badanej grupie wychowuje samodzielnie dzieci (wobec 2% mężczyzn w takich rodzinach). Ponadto praca obojga rodziców w trybie zdalnym występowała częściej w rodzinach z trojgiem i więcej dzieci – jedna trzecia respondentów wskazała na ten wariant wobec jednej piątej respondentów z pozostałych rodzin.

Rysunek 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Kto w ciągu ostatniego roku pracował w domu z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi?” według płci (w %)

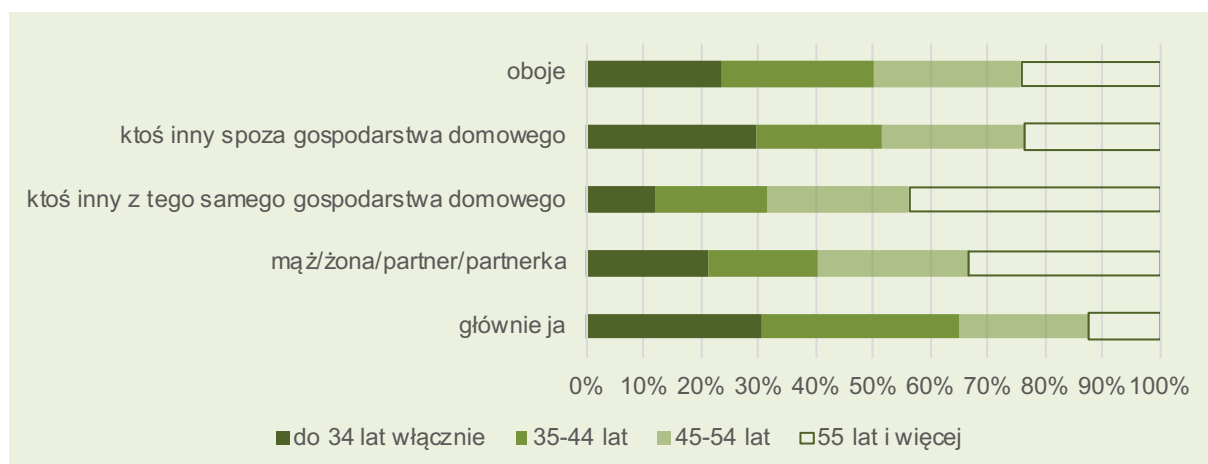


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022r.

Korzystanie z pomocy osób spoza gospodarstwa dotyczy przede wszystkim najmłodszych respondentów (rysunek 15), zaś respondenci w wieku 55 lat i więcej nieco częściej niż pozostali wskazywali na osoby z tego samego gospodarstwa. Wiek respondenta różnicuje nieco korzystanie z pozostałych rozwiązań łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi – praca w domu obojga rodziców versus praca w domu jednego rodzica. Rodzice będący w wieku 35-44 lata i 45-54 lata nieco częściej oboje pracowali w domu w porównaniu do osób najmłodszych.

Rysunek. 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Kto w ciągu ostatniego roku pracował w domu z uwagi

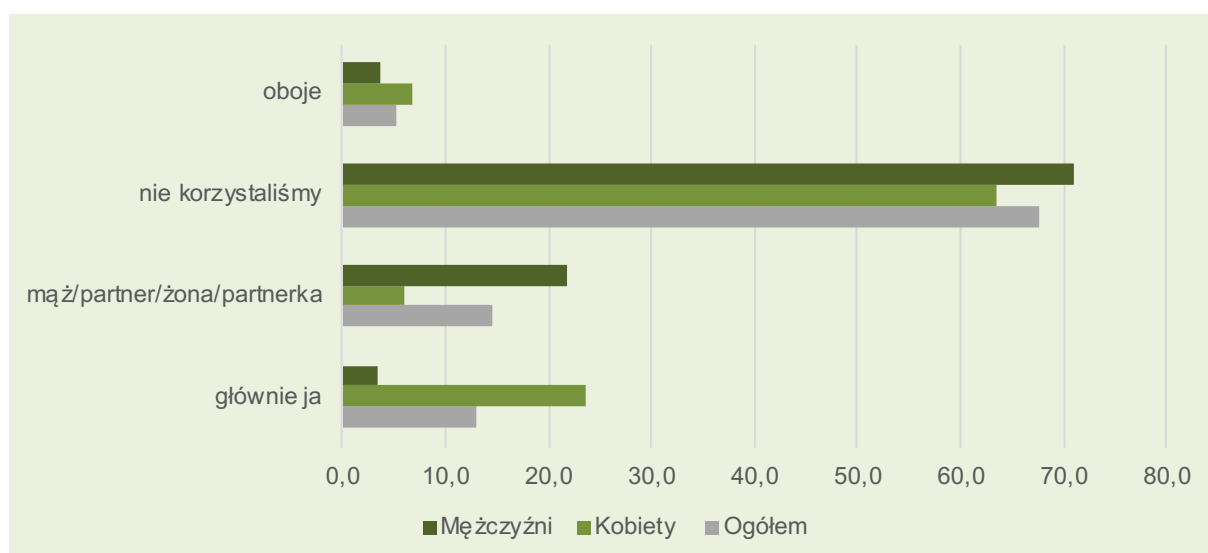
na konieczność opieki nad dziećmi?” według wieku (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022 r.

Zdecydowana większość respondentów nie korzystała z zasiłków opiekuńczych na dzieci związanych z pandemią, starając się łączyć obowiązki zawodowe ze sprawowaniem opieki nad dziećmi pozostającymi w domu (rysunek 16). Częściej takie rozwiązanie wskazywali mężczyźni niż kobiety. Zasiłki pobierały głównie kobiety – wskazują na to badania mężczyźni i kobiety. To potwierdza wpływ pandemii na pracę zawodową kobiet. Na te decyzje o przerwach w pracy ze względu na opiekę nad dziećmi, które pozostawały w domu w trakcie pandemii, oddziałują znane czynniki – luka płci w wynagrodzeniach i model opieki nad dziećmi, które różnicują warunki łączenia pracy zawodowej i zobowiązań rodzinnych kobiet i mężczyzn w Polsce.

Rysunek 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Kto w ciągu ostatniego roku korzystał z zasiłków opiekuńczych na dzieci związanych z pandemią?” według płci (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania z 2022r.

Warto jeszcze zaznaczyć, że liczba dzieci w rodzinie wpływa na korzystanie z zasiłków opiekuńczych na dzieci związanych z pandemią – 29% respondentów mających jedno dziecko pobierało zasiłki, odsetek ten wzrósł do 37% wśród respondentów z dwojgiem dzieci, by zmniej-

szyc się do 33% wśród respondentów z przynajmniej trójką dzieci.

Powyższe rozważania pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- ochrona zatrudnienia i warunków pracy kobiet w ciąży i osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem znajduje potwierdzenie w opinii pracowników, jednak jednocześnie znaczna część nie ma rozeznania w tej kwestii,
- pracodawca oferuje zestaw rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, zróżnicowany między poszczególnymi dyrekcjami regionalnymi, nie czyniąc różnic między pracownikami na urloпах macierzyńskich i urloпах rodzicielskich w dostępnosci do udogodnień,
- stosunkowo często pracownicy (głównie mężczyźni) nie wiedzieli o rozwiązaniach ułatwiających im łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, dostępnych w miejscu pracy, przy czym stopień niewiedzy był mniejszy w odniesieniu do rozwiązań finansowych (dopłaty),
- blisko połowa kobiet i mężczyzn nie miała sprecyzowanej opinii o stosowanych w miejscu pracy rozwiązaniach ułatwiających łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową; kobiety są bardziej krytyczne w swej ocenie, ale zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn było więcej osób zadowolonych niż niezadowolonych,
- większość respondentów nie odczuwała trudności w godzeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, aczkolwiek kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, iż wykonywanie obowiązków zawodowych często lub bardzo często utrudnia opiekę nad dziećmi,
- z przysługujących obojgu rodzicom urlopów czy zwolnienia na chore dziecko korzystają głównie matki, choć respondenci w dużej części uważają, że ojcowie mogą bez ograniczeń korzystać z tych uprawnień, a opinie o nieprzychylności przełożonych czy współpracowników mają marginalny zakres; jednak generalnie połowa kobiet i mężczyzn nie ma zdania w tej kwestii, choć występują różnice w ujęciu regionalnym,
- odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego jest znacznie mniejszy od odsetka korzystających z urlopu ojcowskiego (uprawnienie indywidualne) i bardziej zróżnicowany według dyrekcji regionalnych; wraz z widocznym zróżnicowaniem opinii pracowników o podejściu do korzystania z urlopów przez ojców stwarza to przestrzeń do działań informacyjnych i promowania korzystania przez ojców z przysługujących im uprawnień,
- pandemia mocniej wpłynęła na łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi pozostającymi w domu przez kobiety. Zdecydowana większość respondentów nie korzystała z zasiłków opiekuńczych na dzieci związanych z pandemią, jednak to częściej kobiety pobierały zasiłki, rezygnując okresowo z pracy. Także to matki, w większym stopniu niż ojcowie, przechodziły na wykonywanie pracy w domu, starając się łączyć obowiązki zawodowe ze sprawowaniem opieki nad dziećmi.

Powyższe podsumowanie ilustruje istniejące nierówności między kobietami i mężczyznami w obszarze łączenia obowiązków zawodowych z rodziną, ocenionym przez pracowników jako charakteryzujący się tylko nieco mniejszym zagrożeniem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy niż obszar mobbingu i molestowania seksualnego.

4.8. Równość kobiet i mężczyzn w perspektywie dekady badań

Analiza zmian wskaźnika równości dla poszczególnych Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych wykazuje dużą dynamikę zmian. Dotyczą one zarówno wartości samego wskaźnika, jak i uszeregowania poszczególnych jednostek w rankingu. Zestawienie sumarycznych wskaźników zawarto w tabeli 23. Kolorem zielonym zaznaczono spadek wartości (sytuacja pożądana), czerwonym – wzrost.

W obecnej edycji najniższy wskaźnik uzyskała RDLP w Krakowie (6,18), co oznacza, że ta dyrekcja regionalna stosunkowo najlepiej realizuje politykę równego traktowania kobiet i mężczyzn, a najwyższy – RDLP w Lublinie (13,39), czyli ta dyrekcja regionalna stosunkowo najgorzej realizuje politykę równości. Wartości wskaźników dla każdej RDLP w poszczególnych edycjach badań nie różnią się zasadniczo – z wyjątkiem oceny dla RDLP w Szczecinie, która w roku 2012 wynosiła 4,97, a w 2022 roku – 8,52. Zatem lider sprzed 10 lat (RDLP Szczecin) spadł na 9 pozycję w rankingu, a wicelider (RDLP w Lublinie) spadł na ostatnią pozycję. Zmiany wskaźnika równości w poszczególnych regionalnych dyrekcjach obrazuje rysunek 17.

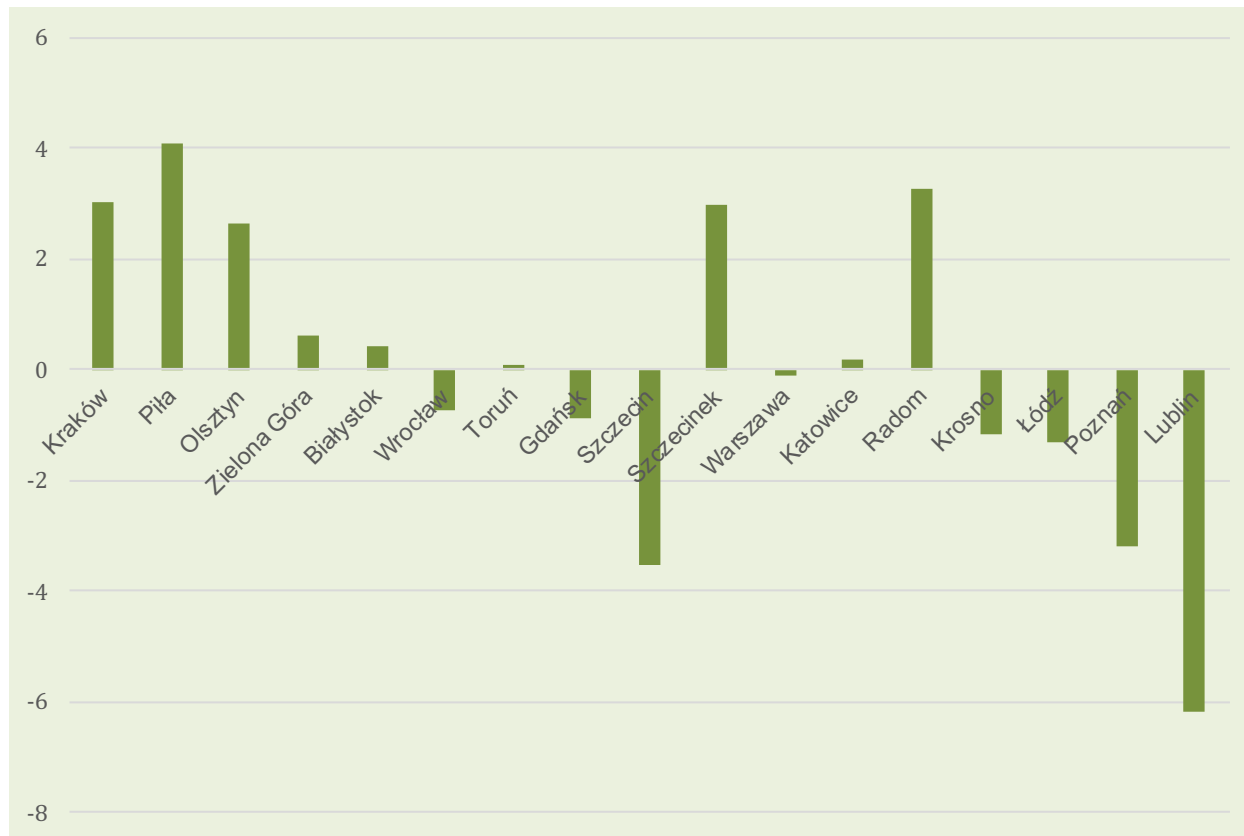
Tabela 23. Wskaźnik równości ze względu na płeć dla Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych (RDLP) w 2012 i 2022r.

Miejsce w rankingu	RDLP	Wskaźnik 2022	Wskaźnik 2012
1	Kraków	6,18	9,18
2	Piła	6,92	10,97
3	Olsztyn	7,07	9,71
4	Zielona Góra	7,84	8,43
5	Białystok	7,95	8,37
6	Wrocław	7,98	7,25
7	Toruń	8,34	8,42
8	Gdańsk	8,36	7,47
9	Szczecin	8,52	4,97
10	Szczecinek	8,53	11,48
11	Warszawa	8,60	8,49
12	Katowice	9,60	9,79
13	Radom	10,07	13,34
14	Krosno	10,23	9,05
15	Łódź	11,18	9,85
16	Poznań	12,39	9,19
17	Lublin	13,39	7,18

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach Lasów Państwowych.

Pozytywne zmiany można zaobserwować w RDLP w Pile – największy spadek wartości wskaźnika i druga pozycja w rankingu w 2022 r.

Rysunek 17. Zmiany wartości wskaźnika dla poszczególnych RDLP, 2012 i 2022

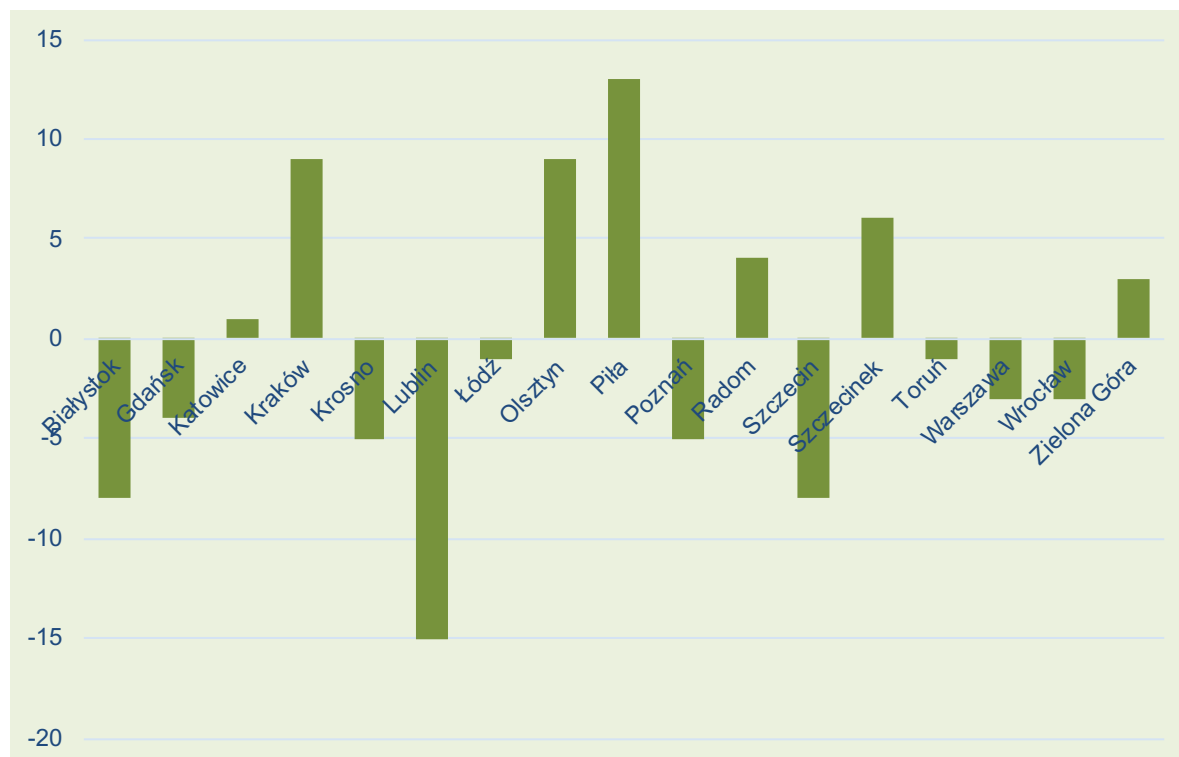


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach Lasów Państwowych.

Obserwowane zmiany są dość zaskakujące i również niepokojące, zwłaszcza w kontekście tych jednostek, które odnotowały pogorszenie oceny w obszarze równego traktowania. Wskazuje to, że korzystna sytuacja, zapewniająca równe traktowanie kobiet i mężczyzn, nie jest trwałym i stabilnym elementem zarządzania w Lasach Państwowych.

Ostatnie dziesięciolecie to duża zmiana w składzie pracowników PGL LP, zwłaszcza w kontekście pokoleniowym, zwiększenie liczby kobiet wśród pracowników oraz znaczące zmiany w świadomości społecznej. Wyższe oczekiwania i świadomość własnych praw mogła przyczynić się do bardziej krytycznego spojrzenia na pracodawcę, co mogło odbić się w ocenach uzyskanych od pracowników. Jednocześnie wprowadzone w ostatnich latach systemowe rozwiązania, takie jak prywatne ubezpieczenia zdrowotne, polityka antymobbingowa czy szkolenia antydyskryminacyjne, niewątpliwie wpłynęły pozytywnie na uzyskiwane oceny. Jednak ani powyższe działania, ani opisane zjawiska społeczne nie tłumaczą w pełni zmian w skali regionalnej – większość RDLP odnotowała spadek w rankingu (rysunek 18).

Rysunek 18. Zmiany w pozycji rankingowej poszczególnych dyrekcji regionalnych, 2012 i 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach Lasów Państwowych w 2020r.

Zmiany mają miejsce również w ocenach poszczególnych analizowanych obszarów, które złożyły się na wskaźnik równości. Zestawienie wszystkich częściowych ocen dla poszczególnych RDLP w roku 2022 zawiera tabela 24, natomiast różnice dla lat 2012 i 2022 zostały zobrazowane na rysunku 19. Bardzo trudno jest znaleźć jakiegokolwiek prawidłowości i dane dla każdej dyrekcji regionalnej należy analizować oddzielnie oraz im pozostawić ocenę, z czego mogą wynikać uchwycone w badaniach zmiany.

Tabela 24. Wskaźnik równości ze względu na płeć oraz wskaźniki obszarowe uzyskane dla dyrekcji regionalnych Lasów Państwowych

Miejsce w rankingu	RDLP	Wskaźnik równości	Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy)	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem pracowników	Dostęp do szkoleń	Wysokość wynagrodzeń	Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
1	Kraków	6,18	5	3	3	4,5	11	12	2
2	Piła	6,92	7	16	15	3	7	1	3
3	Olsztyn	7,07	2	6	13	1	4	8	13
4	Zielona Góra	7,84	15	6	6,5	6	1	9	11,5
5	Białystok	7,95	4	6	6,5	9	12	7	9,5
6	Wrocław	7,98	8,5	12	1	2	2,5	10	15,5
7	Toruń	8,34	14	2	17	15	5	5	5,5
8	Gdańsk	8,36	6	13	2	17	13	2	7,5
9	Szczecin	8,52	11,5	14,5	12	7,5	14	3	1
10	Szczecinek	8,53	11,5	8,5	8,5	12	2,5	11	7,5
11	Warszawa	8,60	3	4	10,5	13	9	6	14
12	Katowice	9,60	1	10,5	10,5	4,5	10	15	11,5
13	Radom	10,07	13	8,5	4	11	15	13	5,5
14	Krosno	10,23	17	1	16	10	6	14	9,5
15	Łódź	11,18	16	10,5	5	7,5	16,5	17	4
16	Poznań	12,39	8,5	14,5	8,5	14	8	16	15,5
17	Lublin	13,39	10	17	14	16	16,5	4	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach LP w 2022 r.

Tabela 25. Średnie oceny ważności poszczególnych obszarów w opinii pracowników (im wyższa ocena, tym bardziej dany obszar jest zagrożony nierównym traktowaniem)

RDLP	Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy)	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem pracowników	Dostęp do szkoleń	Wysokość wynagrodzeń	Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
Białystok	3,38	3,49	3,35	3,06	4,70	5,07	4,95
Gdańsk	3,88	3,51	3,48	3,26	4,37	4,61	4,89
Katowice	3,29	3,59	3,34	3,14	4,64	4,93	5,07
Kraków	2,98	3,31	3,39	3,22	4,71	5,08	5,30
Krosno	3,66	3,84	3,03	2,90	4,88	4,78	4,90
Lublin	3,27	3,81	3,38	3,24	4,40	4,82	5,08
Łódź	3,51	3,41	3,45	2,99	4,45	5,17	5,02
Olsztyn	3,45	3,47	3,32	3,18	4,47	5,10	5,02
Piła	3,27	3,66	3,32	2,98	4,85	5,07	4,86
Poznań	3,75	3,81	2,99	3,00	4,53	5,12	4,79
Radom	3,04	3,79	3,30	3,15	4,56	5,09	5,08
Szczecin	3,31	3,57	3,23	3,01	4,78	5,17	4,93
Szczecinek	3,44	3,55	3,34	3,04	4,62	5,01	5,01
Toruń	3,75	3,56	3,24	2,92	4,61	4,97	4,94
Warszawa	3,46	3,47	3,19	3,12	4,42	5,24	5,08
Wrocław	3,02	3,71	3,16	3,04	4,79	4,96	5,32
Zielona Góra	3,24	3,51	3,52	3,14	4,49	5,03	5,07

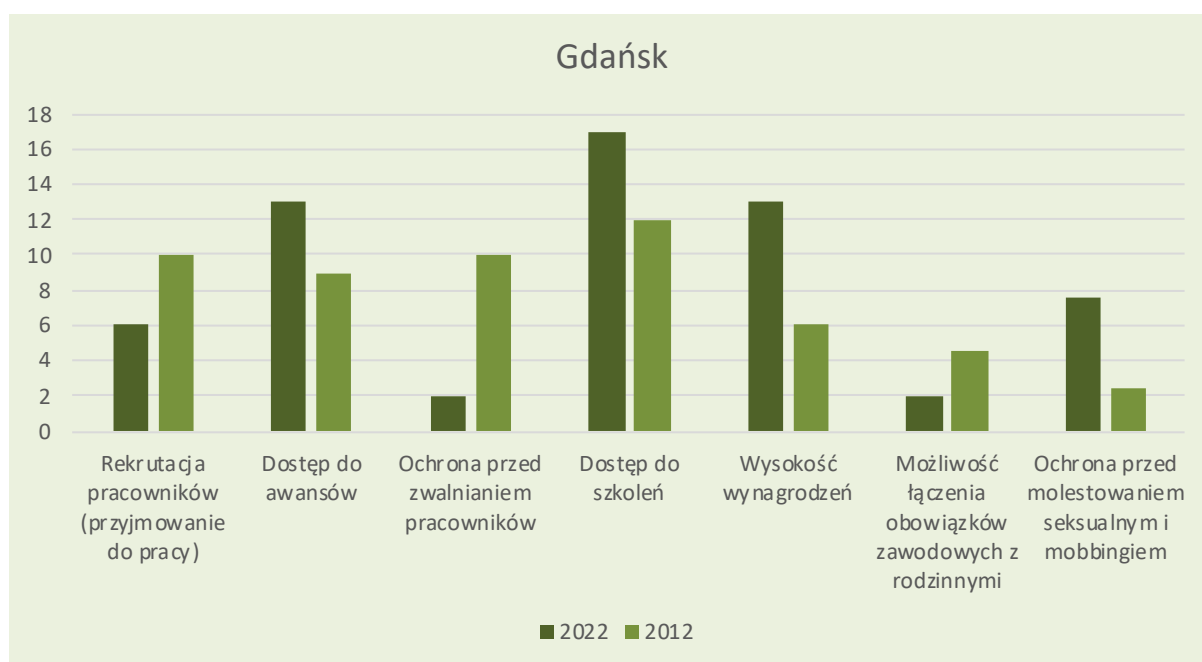
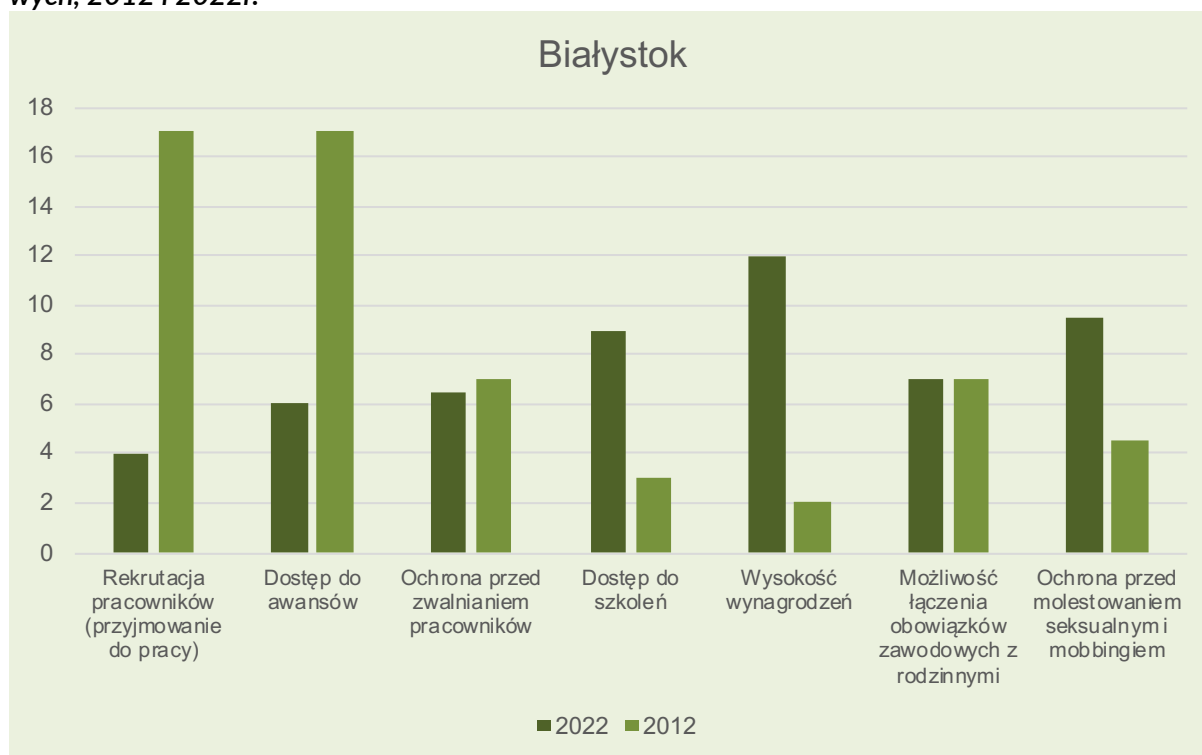
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach LP w 2022 r.

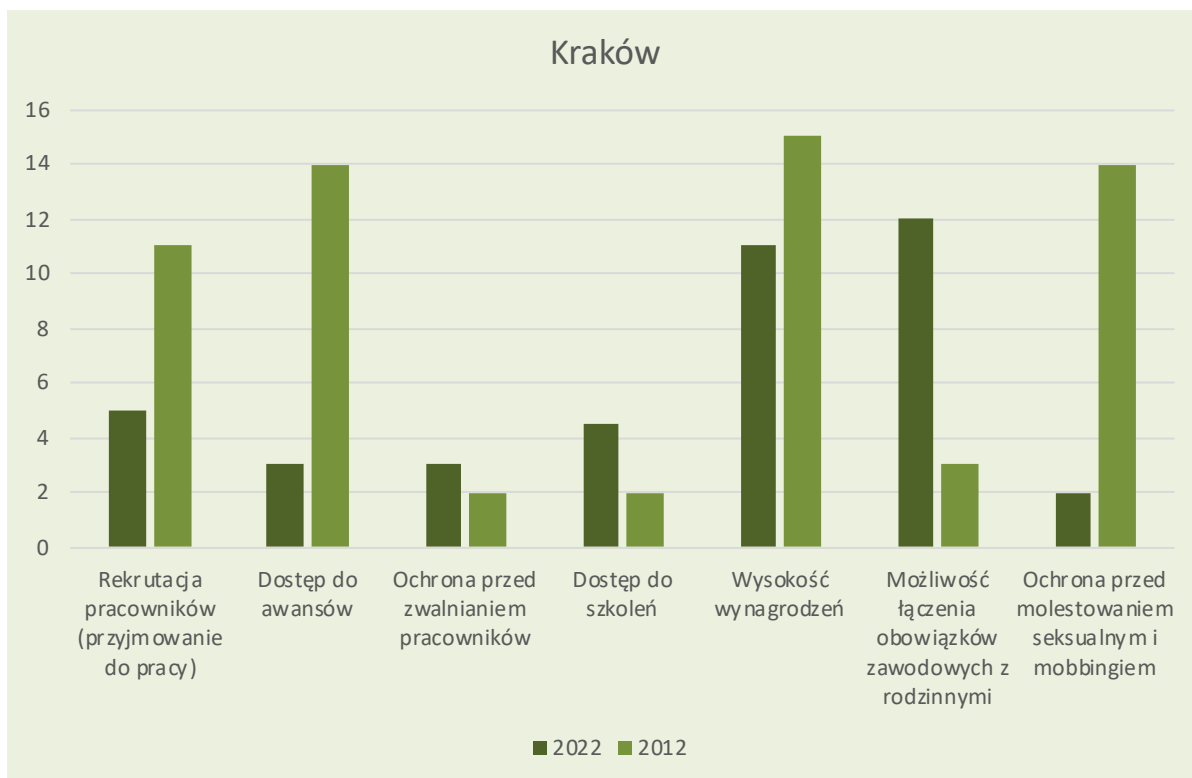
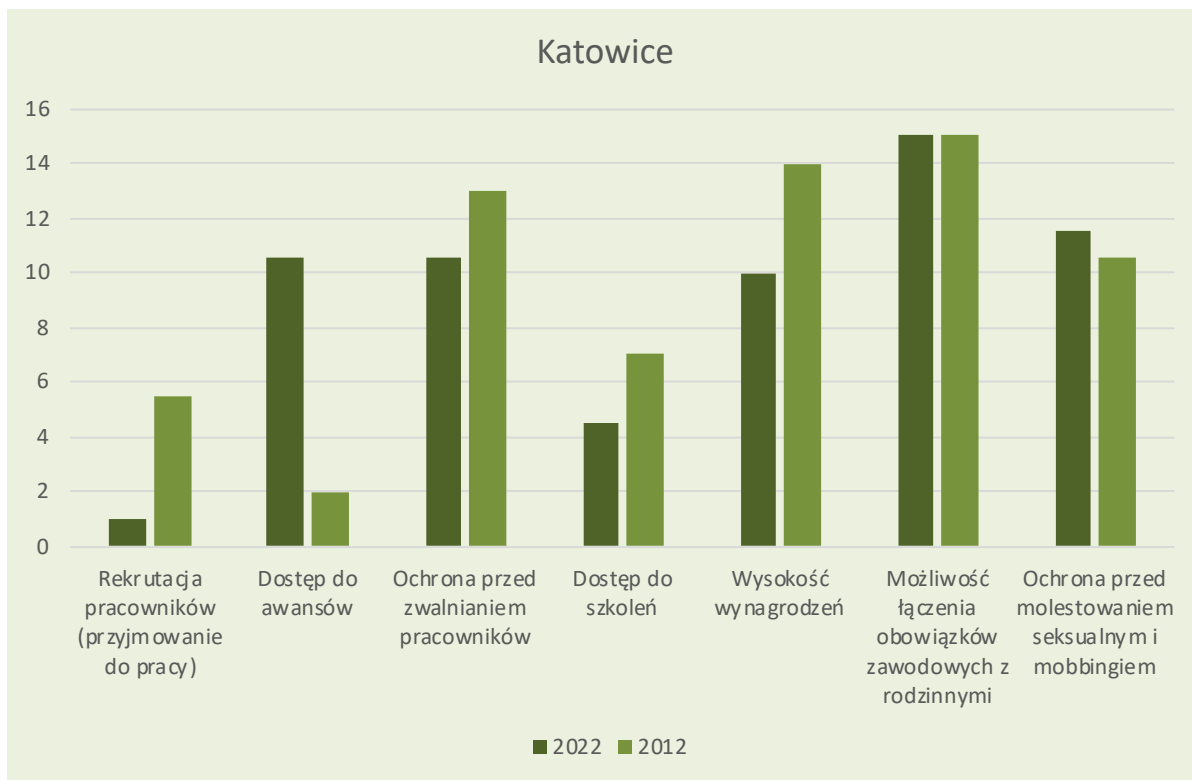
Tabela 26. Wagi obszarowe dla poszczególnych Dyrekcji Regionalnych Lasów Państwowych

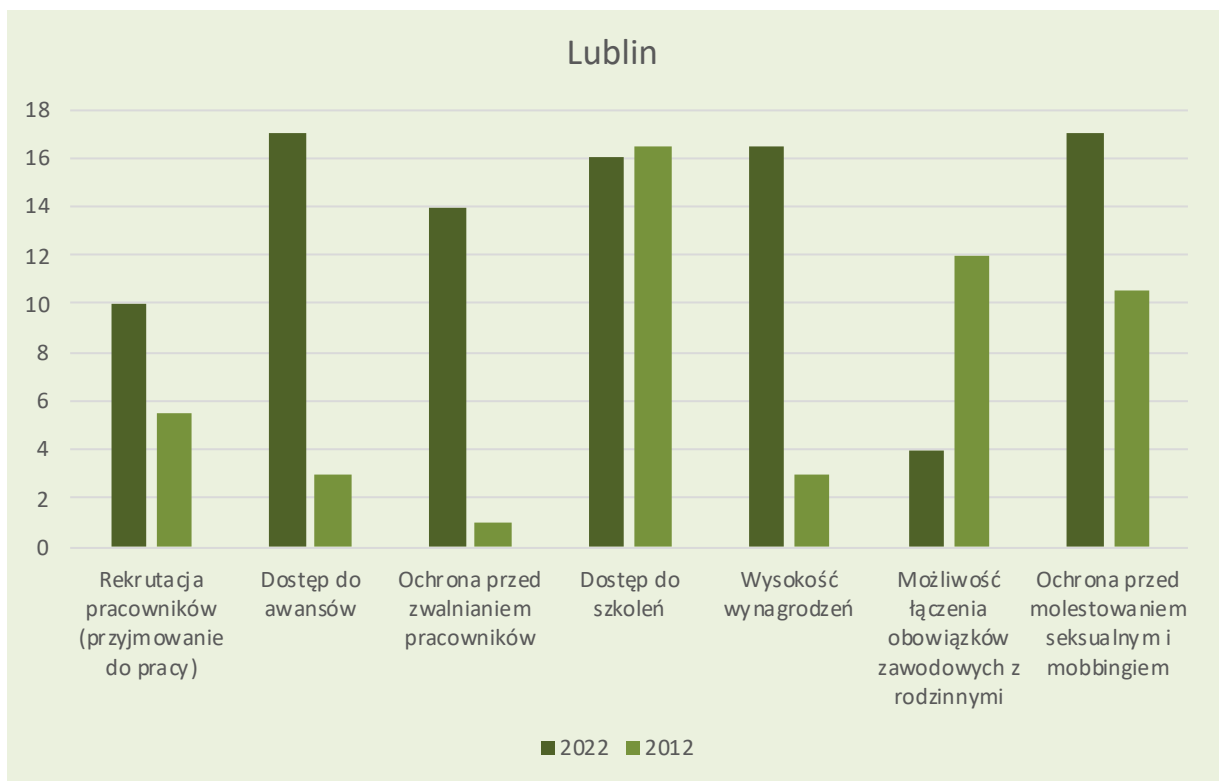
RDLP	Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy)	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem pracowników	Dostęp do szkoleń	Wysokość wynagrodzeń	Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
Białystok	0,121	0,125	0,120	0,109	0,168	0,181	0,177
Gdańsk	0,138	0,125	0,124	0,117	0,156	0,165	0,175
Katowice	0,117	0,128	0,119	0,112	0,166	0,176	0,181
Kraków	0,106	0,118	0,121	0,115	0,168	0,182	0,189
Krosno	0,131	0,137	0,108	0,103	0,174	0,171	0,175
Lublin	0,117	0,136	0,121	0,116	0,157	0,172	0,181
Łódź	0,125	0,122	0,123	0,107	0,159	0,185	0,179
Olsztyn	0,123	0,124	0,119	0,113	0,159	0,182	0,179
Piła	0,117	0,131	0,119	0,106	0,173	0,181	0,174
Poznań	0,134	0,136	0,107	0,107	0,162	0,183	0,171
Radom	0,109	0,135	0,118	0,113	0,163	0,182	0,181
Szczecin	0,118	0,127	0,115	0,108	0,171	0,185	0,176
Szczecinek	0,123	0,127	0,119	0,109	0,165	0,179	0,179
Toruń	0,134	0,127	0,116	0,104	0,165	0,178	0,177
Warszawa	0,124	0,124	0,114	0,112	0,158	0,187	0,182
Wrocław	0,108	0,132	0,113	0,108	0,171	0,177	0,190
Zielona Góra	0,116	0,125	0,126	0,112	0,161	0,179	0,181

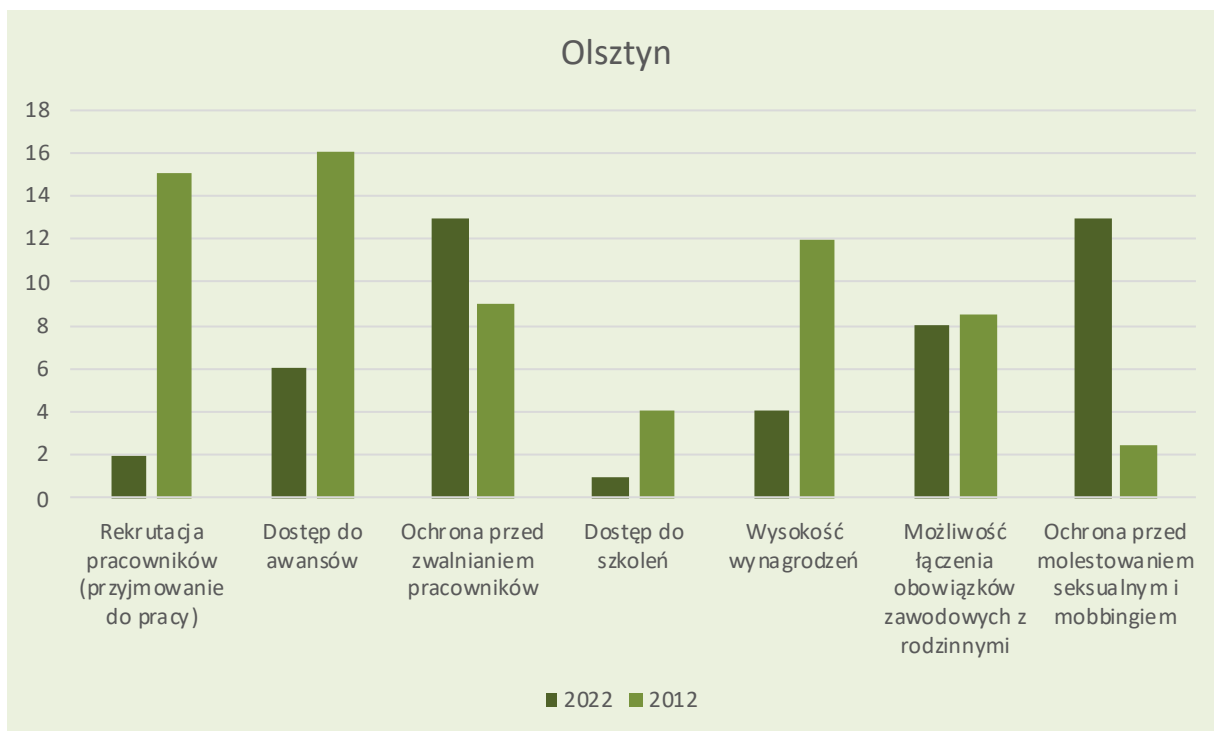
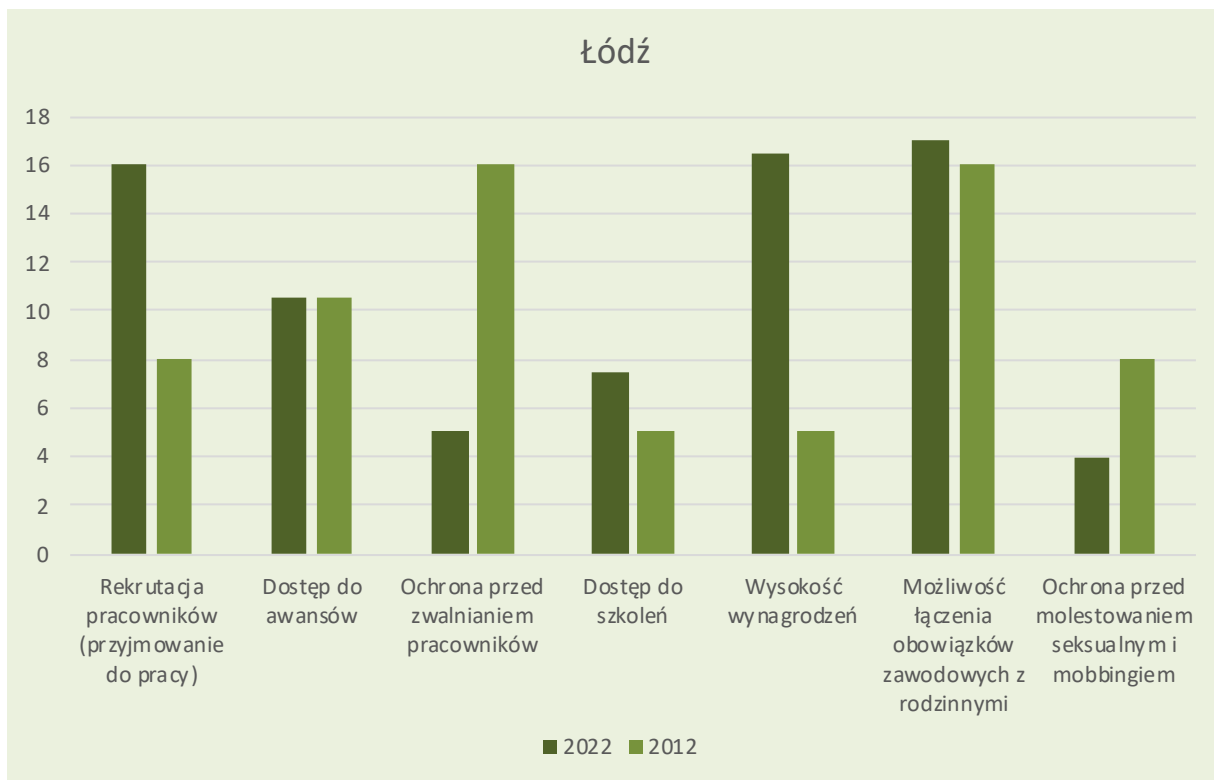
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w jednostkach LP w 2020 r.

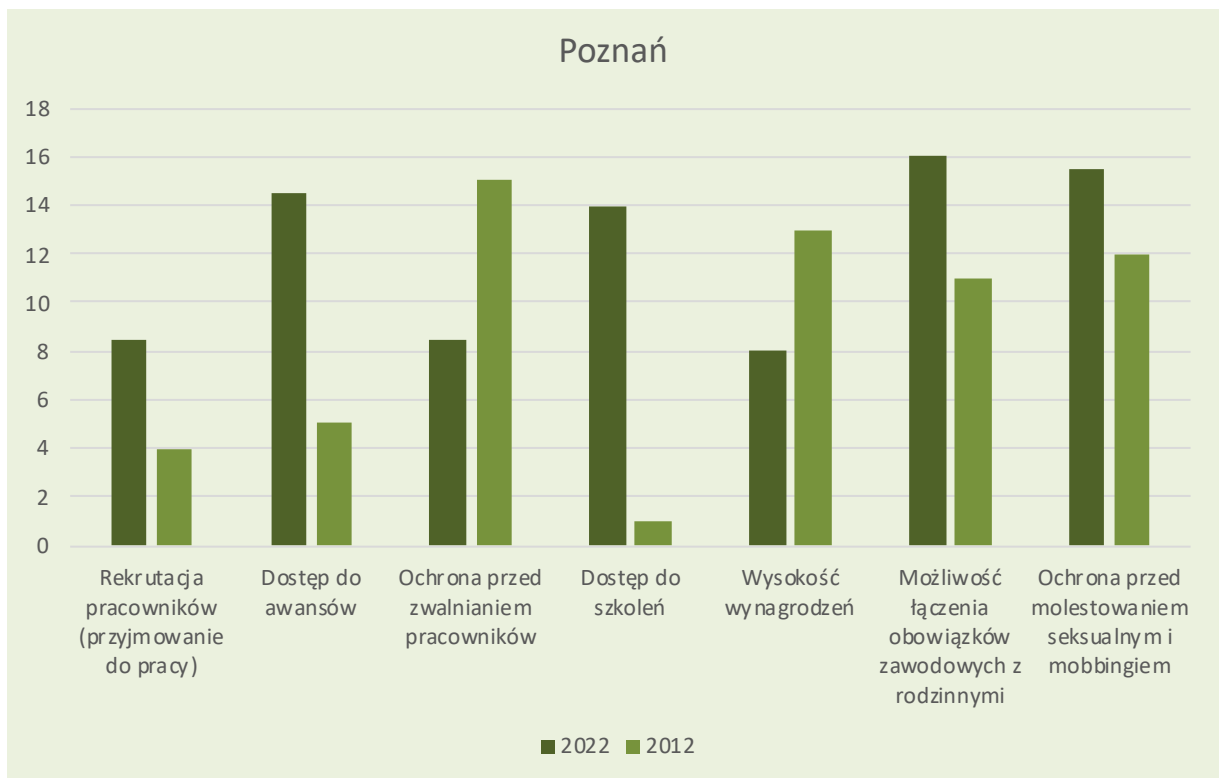
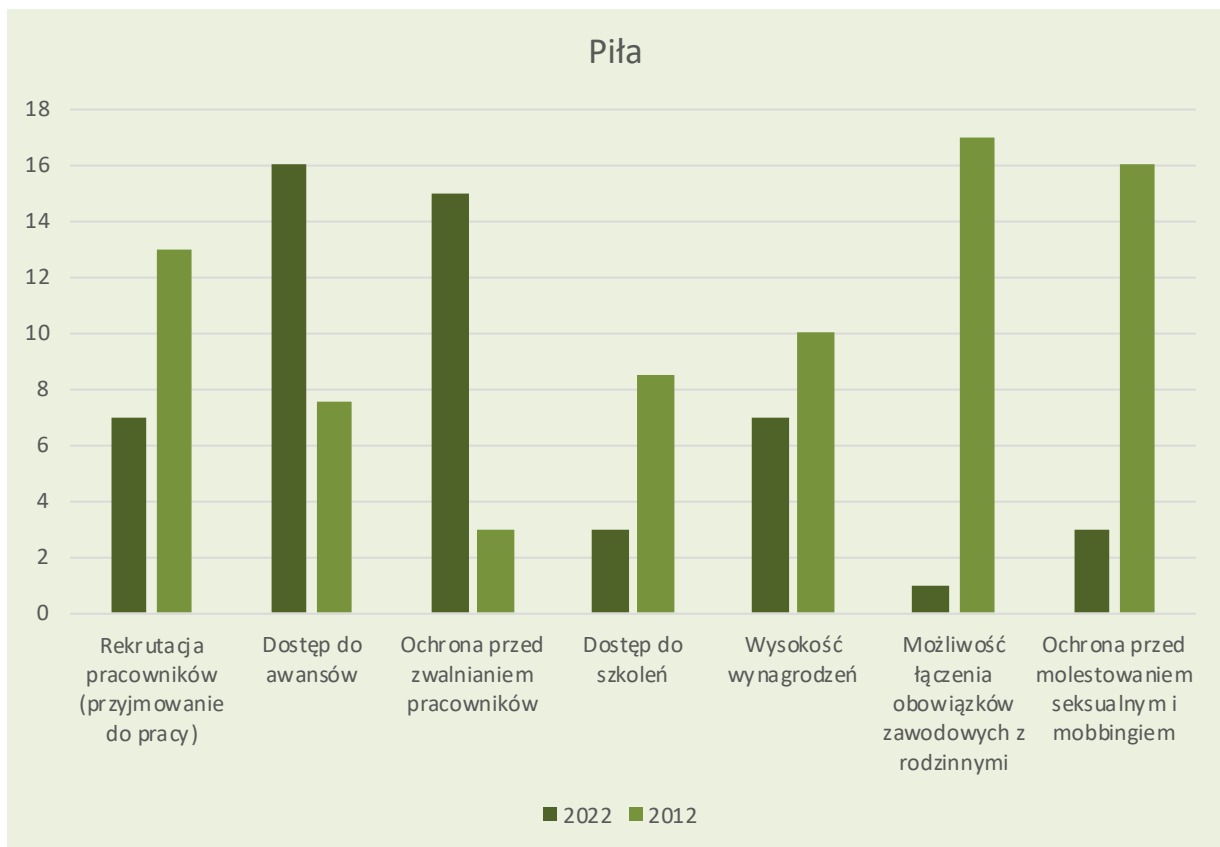
Rysunek 19. Zmiany ocen obszarowych w poszczególnych Regionalnych Dyrekcjach Lasów Państwowych, 2012 i 2022r.

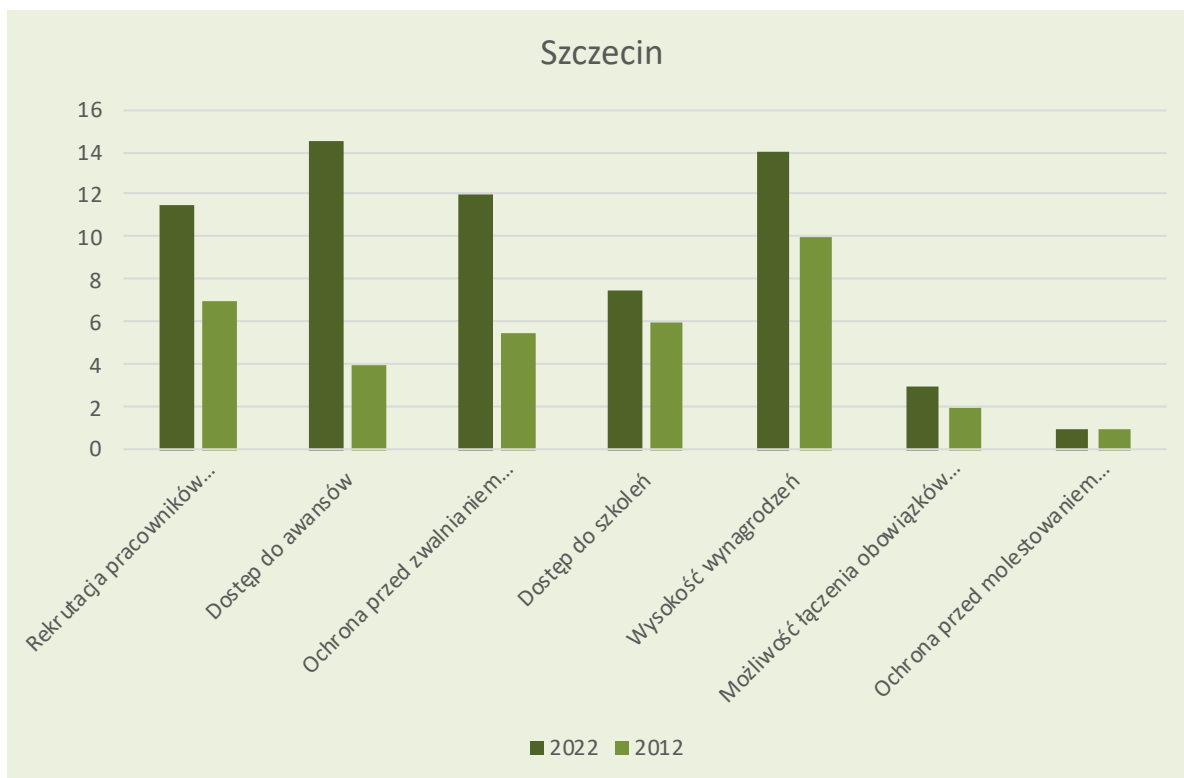
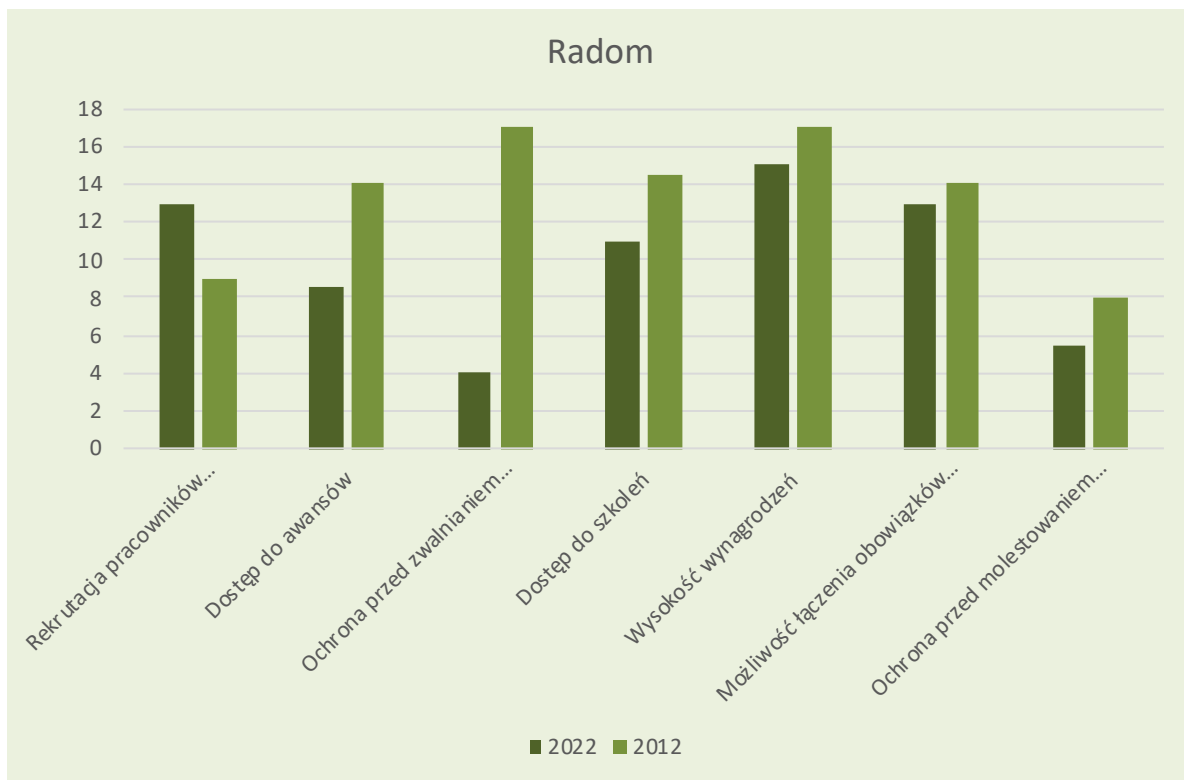


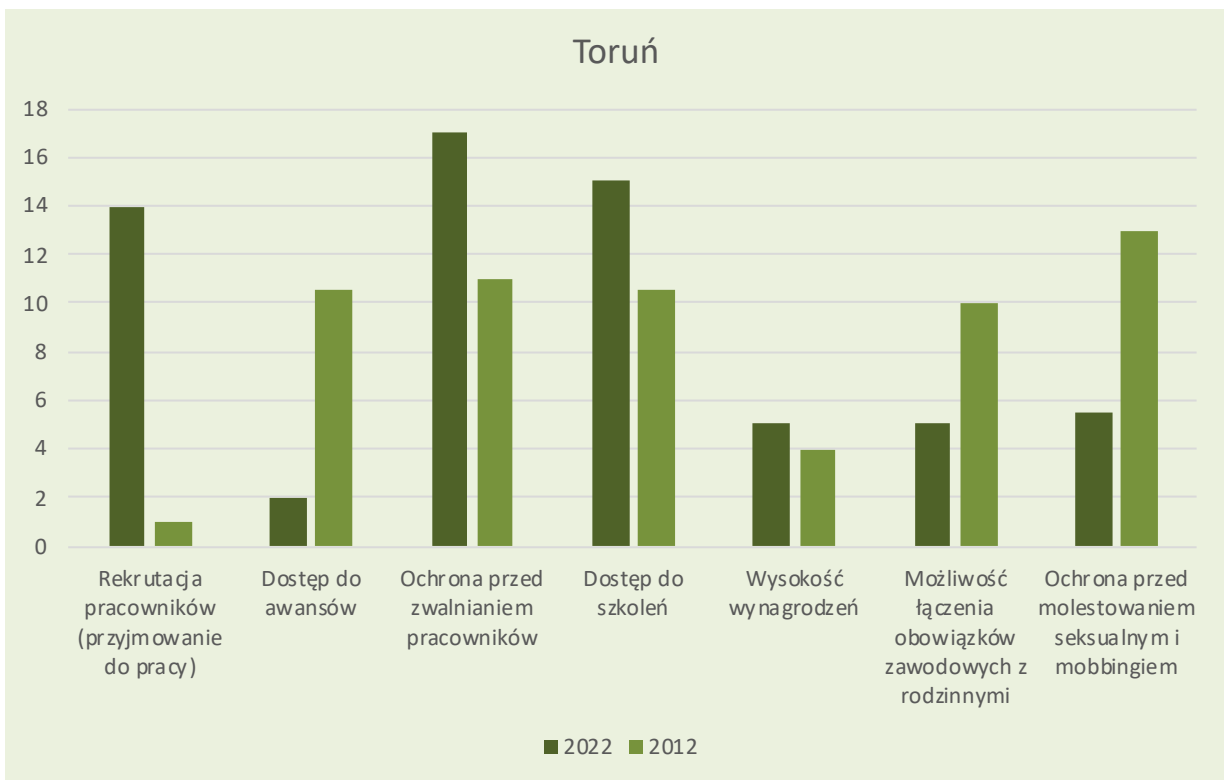
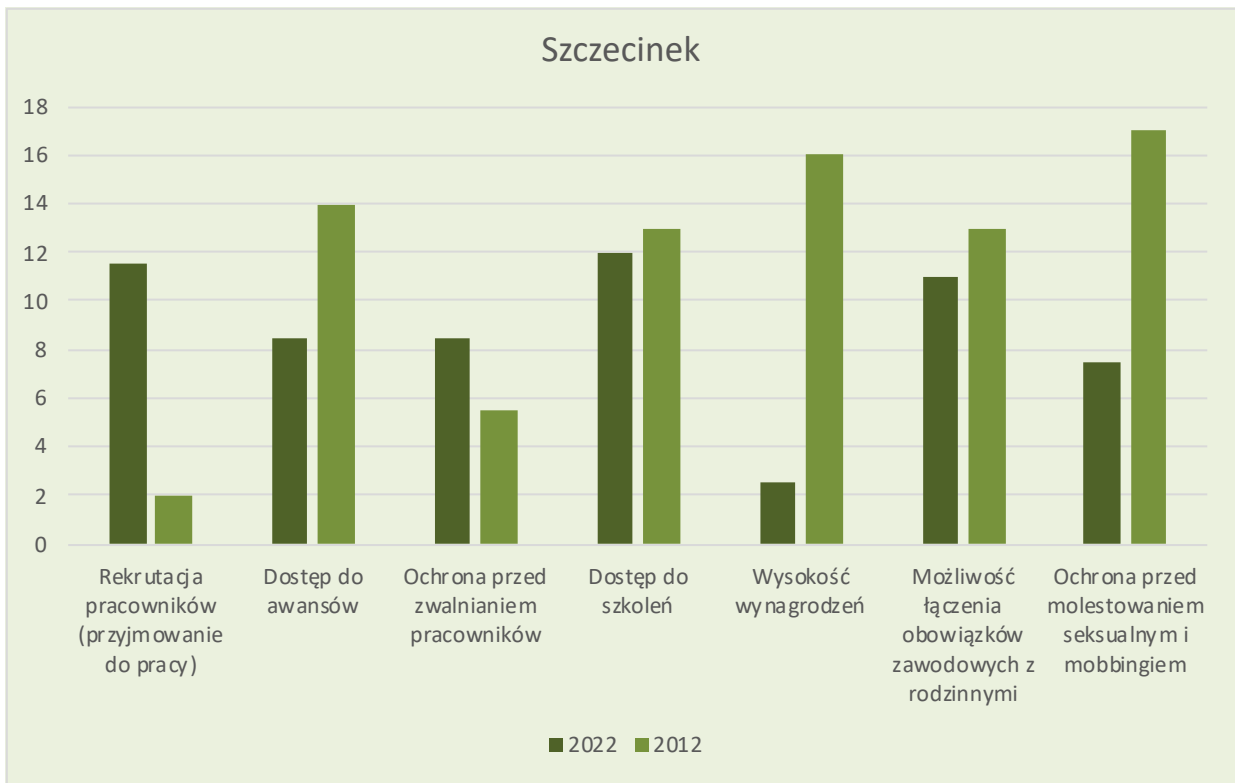


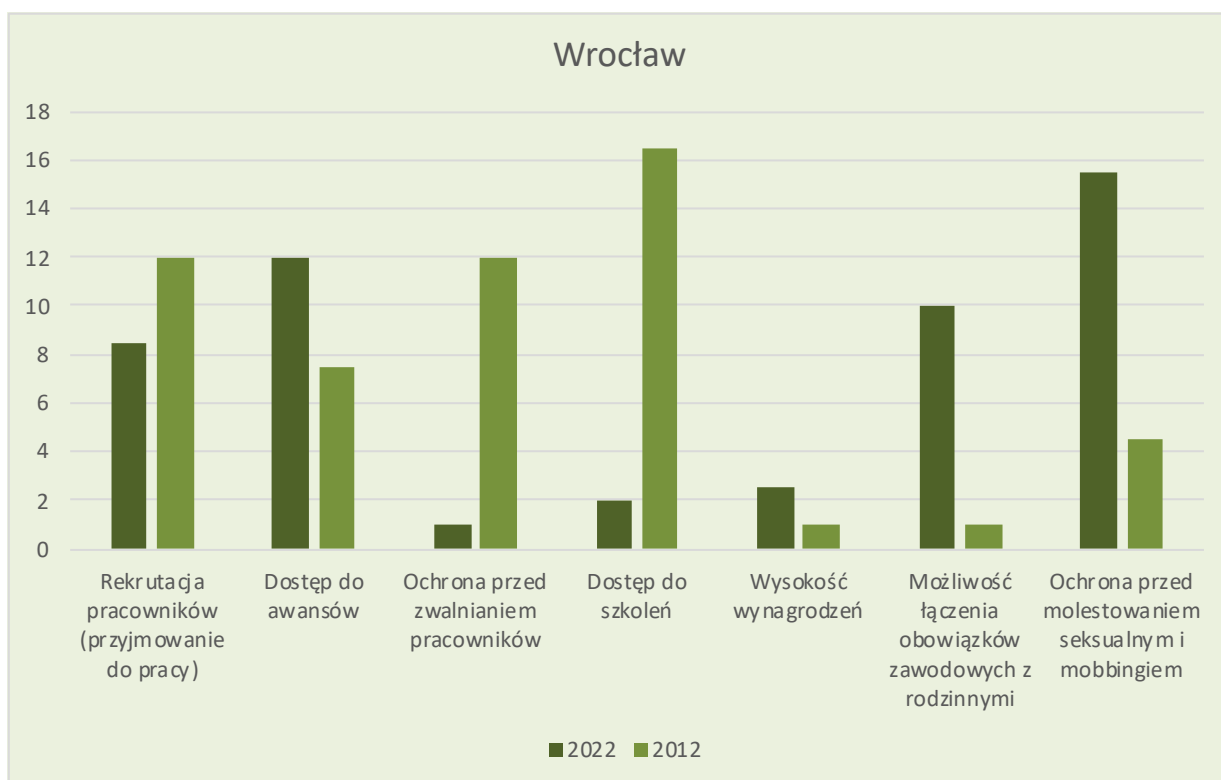
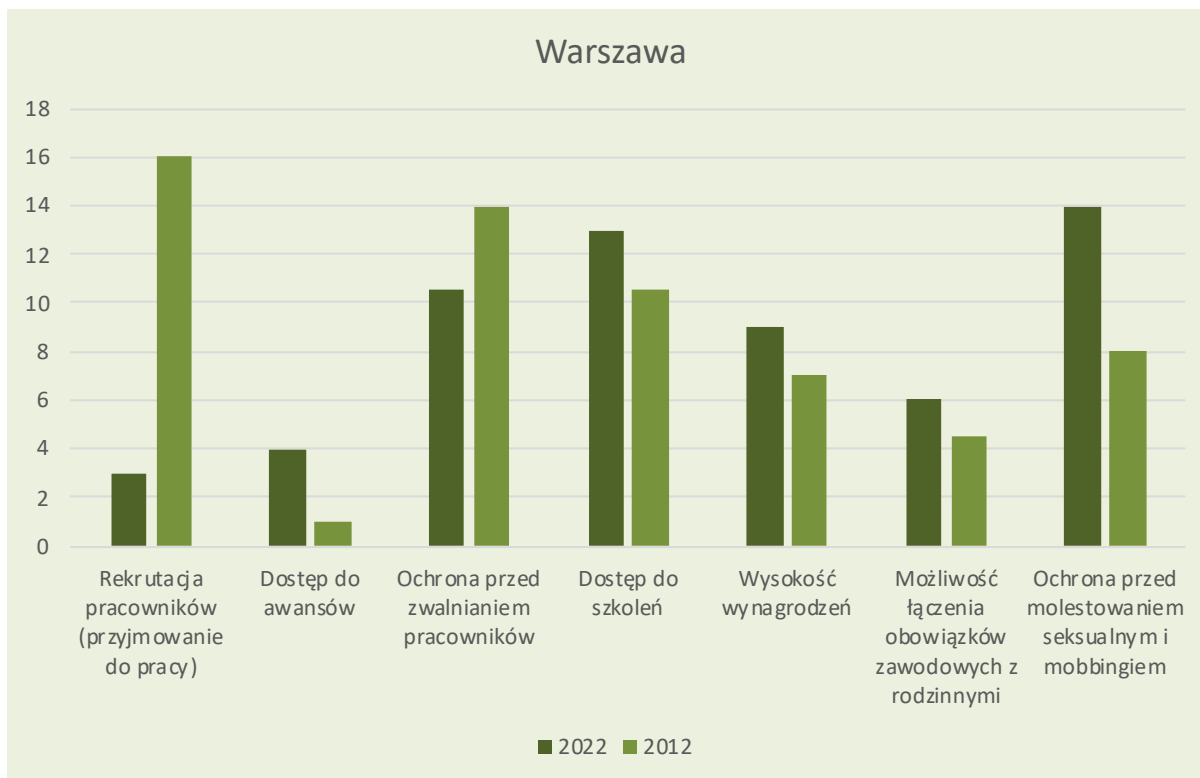


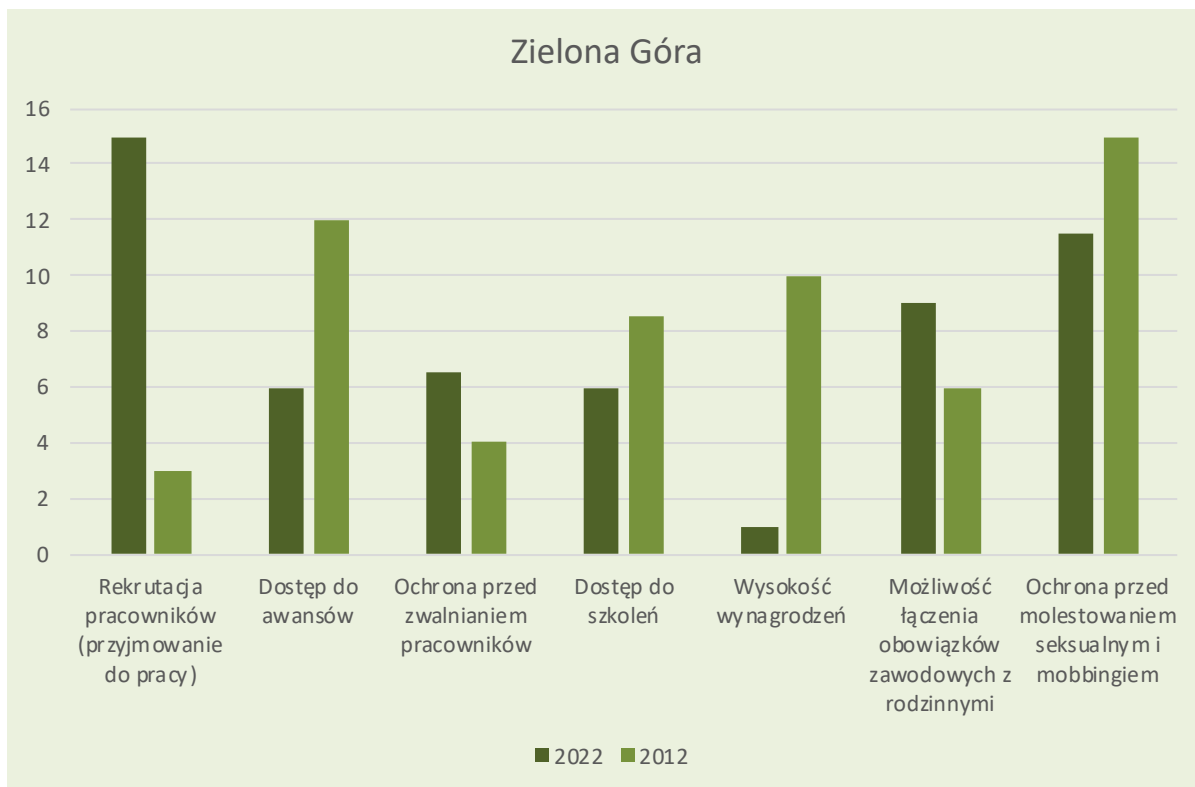












Rysunek 20. Ranking badanych obszarów wg narażenia na nierówne traktowanie.



5. REKOMENDACJE

5.1 Rekrutacja

- Całkowita rezygnacja z pytań o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci czy plany prokreacyjne podczas rozmów kwalifikacyjnych.
- Wprowadzenie we wszystkich dyrekcjach regionalnych Lasów Państwowych ujednoczonego standardu prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.
- Rezygnacja z pytań dotyczących dyspozycyjności, możliwości pracy po godzinach i gotowości do wyjazdów służbowych zarówno w ogłoszeniach o pracę, jak i podczas rozmów kwalifikacyjnych.
- Uwzględnienie faktu, iż polityka rekrutacyjna powinna być równie przyjazna wobec osób, które mają zobowiązania rodzinne, jak i wobec tych, które ich nie mają. Żeby można było mówić o polityce równych szans, sytuacja rodzinna nie może być czynnikiem wykluczającym kandydatkę lub kandydata do pracy.

5.2. Dostęp do awansów

- Monitorowanie stanowisk kierowniczych różnych szczebli ze względu na płeć.
- Zwrócenie uwagi na to, aby więcej kobiet było wśród inżynierów nadzoru, zastępców nadleśniczego, nadleśniczych i naczelników, a w dalszej perspektywie – na stanowiskach dyrektorów regionalnych i generalnych.
- Wprowadzenie programów ułatwiających awans na stanowiska kierownicze pracownikom tej grupy, która w mniejszym stopniu jest na nich reprezentowana, czyli kobietom, w szczególności promowanie kobiet na stanowiska nadleśniczego o naczelnika.

5.3. Ochrona przed zwolnieniami

- Konieczność przeanalizowania powodów rozwiązywania umów o pracę z kobietami, które częściej niż mężczyźni tracą pracę.
- Wyeliminowanie sytuacji, o których mówią pracownicy, omijania w praktyce przepisów o ochronie pracownic w ciąży i korzystających z dłuższych urlopów.
- Zwrócenie uwagi na to, aby osoby powracające po dłuższych urlopach wychowawczych i zdrowotnych, wracały na to samo lub równorzędne stanowisko.

- Potrzeba wdrożenia regularnych szkoleń w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, prawa rodzinnego i uprawnień rodzicielskich w szczególności. Przypominające i utrwalające wiedzę szkolenia ułatwią pracownikom rozpoznanie sytuacji ewentualnie niezgodnych z obowiązującymi aktualnie regulacjami relacji pracodawca-pracownik. Szkolenia w aktywnej formule pozwalające na ćwiczenie na przykładach wziętych z pracowniczych realiów, pozwolą na wzmocnienie swobody reagowania pracowników na sytuacje potencjalnie zagrożeniowe, wątpliwe.
- Wdrożenie systemu wsparcia pracowników powracających do pracy po dłuższej nieobecności, szkoleniami i racjonalnym mentoringiem, tak by ułatwić wdrażanie się do potencjalnie zmienionych uwarunkowań i organizacji pracy oraz zabezpieczyć przed piętrzeniem zagrożeń i ryzyka niedopasowania do aktualnych uwarunkowań pracy.

5.4. Dostęp do szkoleń

- Przeprowadzenie analizy wewnętrznej, która odpowie na pytanie, dlaczego kobiety częściej niż mężczyźni mają poczucie pominięcia przy kierowaniu na szkolenia.
- Kontynuowanie polityki mającej na względzie to, by zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a także osoby młode i starsze, miały dostęp do szkoleń finansowanych przez zakład pracy.
- Dbanie o równy dostęp kobiet i mężczyzn do udziału w szkoleniach, w tym przede wszystkim atrakcyjniejszych ze względu na tematykę. Zdarza się, że kobiety są kierowane na szkolenia tzw. miękkie i tańsze, a rzadziej uczestniczą w szkoleniach droższych, dających tzw. twarde umiejętności.

5.5. Wynagrodzenia

- Konieczny jest ciągły monitoring zmian w zatrudnieniu i płacach kobiet i mężczyzn oraz lepsze rozpoznanie źródeł segregacji według stanowisk, preferencji i ograniczeń w podejmowaniu pracy na zmaskulinizowanych stanowiskach.

5.6. Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem

- Kontynuowanie szkoleń i monitorowanie udziału pracowników w tych szkoleniach.
- Usprawnianie procedur formalnych, w tym szersze niż dotychczas stosowanie takich rozwiązań jak telefon zaufania, czy gorąca linia, a także skrzynka, do której można wrzucać zgłoszenie, czy innych form komunikacji pozwalających na większy komfort psychiczny przy składaniu skargi lub zapytania. To może ułatwić pracownikom podjęcie decyzji w trudnej dla nich sytuacji osobistej.

Rekomendując działania na rzecz zwiększenia ochrony pracowników przed mobbingiem i molestowaniem seksualnym należy też zwrócić uwagę, iż w ocenie pracowników ten obszar charakteryzuje się największym zagrożeniem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy i dlatego ma znaczenie w programie działań przeciwko nierówności płci w jednostkach Lasów Państwowych.

Te rekomendacje ogólne nabierają szczególnego znaczenia dla dyrekcji regionalnych, w których udział pracowników w szkoleniach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych jest niższy, a wiedza pracowników o ochronie przed mobbingiem i molestowaniem jest mniejsza. Przedstawione wyniki analiz potwierdziły bowiem znaczne zróżnicowanie między podmiotami podległymi poszczególnym dyrekcjom regionalnym Lasów Państwowych w odniesieniu do opisu sytuacji w obszarze ochrony przed mobbingiem i molestowaniem na podstawie danych uzyskanych z działów kadr, a przede wszystkim na podstawie odpowiedzi pracowników. Znajduje to także odzwierciedlenie w ocenie poszczególnych dyrekcji dokonanej na podstawie pomiaru syntetycznego dotyczącego poszczególnych obszarów, czyli wartości odpowiednich wskaźników cząstkowych.

5.7. Łączenie obowiązków zawodowych z rodziną

- Poprawa wiedzy pracowników o uprawnieniach pozwalających rodzicom łączyć pracę z opieką nad dziećmi, zwłaszcza wśród mężczyzn.
- Poprawa rozeznania w zakresie konkretnych rozwiązań dostępnych w miejscu pracy.
- Szersze stosowanie zachęt do korzystania przez ojców z przysługujących im uprawnień do sprawowania opieki nad dziećmi (wymiana informacji o przykładach dobrych praktyk w poszczególnych dyrekcjach, zachęty do korzystania z urlopów dla rodziców i dzielenia się nimi przez rodziców).

Literatura

Abramowska-Kmon A., Łątkowski W., 2013, Wskaźnik *Gender Index* – metodologia wyznaczania wskaźnika dla Regionalnych Dyrekcji PGLLP i wyniki, w: W. Ł. Nowacka (red.), *Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie*, Sprawozdanie końcowe z realizacji tematu badawczego, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Warszawa

Abramowska-Kmon A., Muszyńska M., 2012, Metodologia obliczania wskaźnika różnorodności, w: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, s. 11-32

Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie (2013), Katedra Użytkowania Lasu, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Warszawa (niepublikowany raport z badań przeprowadzonych w Lasach Państwowych w 2011 r.)

BAEL 2021, Aktywność ekonomiczna ludności, IV kwartał 2021, GUS, Warszawa 2022

Boruta I. (1996), Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź

Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A. (2010), Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego kapitał ludzki, Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Budrowska B., Duch-Krzystoszek, Titkow A. (2003), Czy kobiety chcą rozbić szklany sufit? w: Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa

Dyrektywa (2019), Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE; <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2019-1158-w-sprawie-rownowagi-miedzy-zyciem-zawodowym-a-prywatnym-69205613>; data pobrania: 11.01.2022.

Dzinkowski R. (2018), Women in financial leadership: Engaging, inclusive, and empowering, women continue to create value and are changing the conversation in business, „Strategic Finance”, 9: 38–42

EIGE (2015), Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012, European Institute of Gender Equality, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EIGE (2021), Gender Equality Index 2021. Health, European Institute of Gender Equality, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fan Y., Jiang Y., Zhang X., Zhou Y. (2019), Women on boards and bank earnings management: From zero to hero, „Journal of Banking and Finance”, Vol. 107; <https://doi.org/10.1016/j.jbankfn.2019.105607>

Fraser N. (2014), Drogi feminizmu. Od kapitalizmu państwowego do neoliberalnego kryzysu, przekład A. Weseli, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Fuszara M. (2007), Równe traktowanie w procesie rekrutacji, w: Gender Index: Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa

Fuszara M. (2008), Rekrutacja, w: Firma równych szans 2007. II edycja konkursu. Raport z badań, EQUAL, PKPP Lewiatan, Warszawa 2008

Fuszara M. (2012), Równe traktowanie w procesie rekrutacji pracowników, w: Polityka różnorodności w administracji centralnej, red. E. Lisowska, SGH, Warszawa

Gender Index (2007), Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa

Gender Index (2007), Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, EQUAL, Warszawa: UNDP.

Gender Index (2008), Firma równych szans 2007 (II edycja konkursu). Raport z badań, red. E. Lisowska, EQUAL, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa

Helios J., Jedlecka W. (2018), Urzeczywistnianie idei feminizmu w ogólnoswiatowym dyskursie o kobietach, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, nr 110.

Holter O.G., Korvik T.R., Krzaklewska E., Solbrenne K. (2018), Czym jest równość płci? Rozwój badań nad równością płci w Polsce i Norwegii, w: Co nam daje równość? Wpływ równości płci na jakość życia i rozwój społeczny, red. E. Krzaklewska, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 23-42.

Jamka B. (2011), Czynniki ludzkie we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał? Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością, Wolters Kluwer, Warszawa

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. "The Stata Journal", 8(4), 453-479.

Kaczmarek-Brzuska S. (2017), Implementacja standardów równościowych we wnioskach unijnych, w: Równość i efektywność jako wymiary współczesności, red. J. Osiński, A. Chmielewska, I. Dobrowolska, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, s. 115-135.

Karpiuk E. (2017), System oświaty w Polsce a poziom nierówności społecznych, w: Równość i efektywność jako wymiary współczesności, red. J. Osiński, A. Chmielewska, I. Dobrowolska, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, s. 79-94.

Kotowska I.E. (2014), Uwarunkowania zachowań prokreacyjnych, w: Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków, Diagnoza społeczna 2013, red. I.E. Kotowska, Warszawa.

Kotowska, I.E. (red.) (2014), *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013*, raport tematyczny, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.

Kowalska B., Warat M. (2018), Refleksje na temat polityki na rzecz równości płci w Europie, w: *Co nam daje równość płci? Wpływ równości płci na jakość życia i rozwój społeczny w Polsce*, red. E. Krzaklewska, Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 213-228.

Kuropka I., Pisz Z., 2007, Wskaźnik *Gender Index* – opis i zasady konstruowania, w: E. Lisowska (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa, s. 25-42.

Lisowska E. (2010), Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy, „Kobieta i Biznes”, 1-4: 3-12

Lisowska E. (2013), Zasada parytetu płci na stanowiskach kierowniczych, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” z. 4: 147-161

Lisowska E. (2014), Prawa kobiet w aksjologii ONZ: najważniejsze dokumenty równościowe, w: *Kobieta i płeć w dyskursie aksjonormatywnym*, red. J. Wojnowska-Radzińska, Poznań-Kalisz: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, s. 51-64.

Lisowska E. (2019), Kobiety na stanowiskach kierowniczych a konkurencyjność firm, „Kobieta i Biznes” 1-4: 2-9

Maciejewski M. (2017), Równość w aspekcie społecznym i ekonomicznym, w: *Równość i efektywność jako wymiary współczesności*, red. J. Osiński, A. Chmielewska, I. Dobrowolska, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, s. 29-44.

Magda I., Brzeziński M., Chłoń-Domińczak A., Kotowska I.E, Myck M., Najsztub M., Tyrowicz J. (2019), *Rodzina 500+ – ocena programu i propozycje zmian*, FOR, Warszawa.

Magda I., Kiełczewska A., Brandt N. (2018), *The “Family 500+” child allowance and female labour supply in Poland*, IBS Working Paper 1/2018.

Martin-Ugedo J.F., Minguez-Vera A., Palma-Martos L. (2018), Female CEOs, returns and risk in Spanish publishing firms, „European Management Review”, 15(1): 111–120

Matysiak, A., Węziak-Białowolska, D. (2016). Country-specific conditions of work and family reconciliation, *European Journal of Population*, 32(4), s. 475–510.

Mączyńska E., Pysz P. (2003), *Społeczna gospodarka rynkowa. Idee i możliwości praktycznego wykorzystania w Polsce*, Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. “*Journal of Political Economy*”, 66(4), 281-302.

MPIPS (2014), Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca. Przewodnik dla firm, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Muszyńska M. (2007), Structural and Cultural Determinants of Fertility in Europe, Warsaw School of Economics, Warsaw.

Olszewska-Miszuris, M., Golec, A., Włodarczyk, A. Opolska, I. (2021), Udział kobiet we władzach a efektywność spółek. Poszukiwanie kryteriów inwestycyjnych z obszaru ESG na podstawie analizy polskich spółek giełdowych, CFA Society Poland, [CFA-SP-Udzial-kobiet-we-wladzach-a-efektywnosc-spolek.pdf](https://cfapoland.org/CFA-SP-Udzial-kobiet-we-wladzach-a-efektywnosc-spolek.pdf) (cfapoland.org) (dostęp: 18.07.2022)

Piketty T. (2015), Ekonomia nierówności, przekład A. Bilik, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Polityka różnorodności w administracji centralnej (2012), red. E. Lisowska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa

Post C., Byron K. (2014), Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis, „Academy of Management Journal”, 5: 1546–1571

Póttorak M. (2019), Projekt dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu? „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4, s. 317-339.

Radzik P. (2018), Wpływ rządowego programu „Rodzina 500+” na współczynnik aktywności zawodowej kobiet, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 353, s. 59-72.

Siemieńska R. (2007), Płeć a dostęp do szkoleń i awansów, w: Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa

Standing G. (2014), Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Stiglitz J.E. (2015), Cena nierówności. W jaki sposób dzisiejsze podziały społeczne zagrażają naszej przyszłości, przekład R. Mitoraj, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009), Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda, “Corporate Governance: An International Review” 17(3): 320-337

Triki-Damak S. (2018), Gender diverse board and earnings management: Evidence from French listed companies. Sustainability accounting, „Management & Policy Journal”, 9(3): 289–312

Turkowska-Kucharska W. (2018), Efekty rządowego programu „Rodzina 500 plus” dla rodzin i aktywności zawodowej kobiet, „Rocznik Lubuski”, t. 44, cz.1, s. 217-232.

Wolley A.W. Ch.F. Chabris, A. Pentland, N. Hashmi, T.W. Malone (2010), Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups, “Science” Vol. 330: 686-688

Zachorowska-Mazurkiewicz (2016), Praca kobiet w teorii ekonomii – perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.