

## **Stanowisko nr 7 (2/2023)**

Pomorskiego Zespołu ds. Kobiet

**z dnia 10.03.2023 r.**

**w sprawie:** promowania działań zmierzających do zwiększenia udziału kobiet na funkcjach decyzyjnych w biznesie, rozumianych jako członkostwo w zarządach i radach nadzorczych spółek prawa handlowego (dalej: stanowiska decyzyjne).

### **SYTUACJA OGÓLNA W POLSCE**

„Z analizy danych z KRS przeprowadzonej przez wywiadownię gospodarczą Dun & Bradstreet wynika, że w 2021 r. liczba kobiet na stanowiskach prezesów wynosiła 19,5%, a członków zarządów 25%. Oznacza to, że aż 80% stanowisk prezesów i 75% stanowisk członków zarządu zajmują mężczyźni. Eksperti z firmy doradczej Deloitte podkreślają jednak, że Polska jest obecnie jednym z nielicznych krajów na świecie, który może pochwalić się wzrostem reprezentacji kobiet w radach nadzorczych. Zauważalne są także zmiany na najwyższych stanowiskach – prezesów czy dyrektorów zarządzających. Z siódmej edycji raportu „Women in the boardroom: A global perspective” wydanego w 2022 r., wynika, że **11,6% kobiet stoi na czele rad nadzorczych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, a 5,1% piastuje stanowisko prezesa zarządu.**

Jak wynika z raportu Hays Poland „Kobiety na rynku pracy 2022” 53% kobiet i 28% mężczyzn napotkało w toku kariery przeszkody wynikające z ich płci.

Specjalistki i menadżerki częściej niż mężczyźni doświadczają sytuacji, w których o ich szansach zawodowych decydują nieuświadomione uprzedzenia, stereotypy lub dyskryminujące praktyki. Uczestniczki badania najczęściej mierzyły się z przypadkami:

- faworyzowania mężczyzn (55%)
- kierowaniem się stereotypami w decyzjach o zatrudnieniu i awansie (53%)
- zakładaniem ich mniejszej dyspozycyjności (48%)
- brakiem zaufania do kwalifikacji (42%).

Kobiety pełniące funkcje kierownicze niejednokrotnie spotykają się z negatywnymi i krzywdzącymi opiniami na temat „kobiecego stylu zarządzania”, stereotypowo postrzeganego jako zbyt emocjonalny, z nadmierną skłonnością do kompromisów i brakiem posłuchu wśród podwładnych. Polki chętnie aspirują do objęcia ról menadżerskich, jednak częściej natrafiają na przeszkody na drodze do objęcia pierwszego w karierze stanowiska menedżerskiego. Oprócz krzywdzących stereotypów wymieniają m.in. postrzeganie ich kandydatur przez pryzmat – nawet

teoretycznego – macierzyństwa oraz konieczność przecierania szlaków w branżach lub firmach, w których kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowiły wyjątki.”<sup>1</sup>

Kobiety w Polsce potrafią zadbać o swój awans, wspinają się na wysokie stanowiska, ale ciągle nie na najwyższe. Tam, gdzie zapadają najważniejsze dla podmiotów decyzje, gdzie decyduje się na poziomie strategicznym, kobiet nadal nie ma albo pojawiają się nieliczne.

## **GLOBAL GENDER GAP REPORT 2022**

Według opublikowanego w połowie 2022 roku przez Światowe Forum Ekonomiczne opracowania Global Gender Gap Report 2022 Polska znalazła się na 77. miejscu na 146 państw pod względem dostępu kobiet i mężczyzn do różnego rodzaju zasobów i możliwości (szanse ekonomiczne, osiągnięcia edukacyjne, zdrowie, udział w polityce). **Z publikacji wynika, że przy obecnym tempie zmian czas na osiągnięcie globalnej równości między płciami (wyrażonej w czterech kategoriach) wynosi 132 lata.** Wobec 2021 r. skrócił się o... 3,6 r. Ale pandemia spowodowała, że wydłużył się, bo w 2020 było to 100 lat.

**Najgorzej prezentujemy się jako kraj w kwestii szans ekonomicznych – 0,695 (dla porównania Islandia 0,803) i emancypacji politycznej – fatalne 0,171 (Islandia 0,874).<sup>2</sup>**

Aby zwiększyć szanse kobiet i skrócić czas na osiągnięcie pełnej równości, konieczne jest udzielenie kobietom wsparcia w obszarach politycznym i ekonomicznym.

## **KOBIETY A SZKLANY SUFIT NA POMORZU**

Pomorski Zespół ds. Kobiet, zajmując się sytuacją w regionie, przeprowadził analizę wybranych obszarów, aby ocenić sytuację kobiet w zakresie zajmowania stanowisk kierowniczych, to jest takich, na których podejmowane są decyzje o znaczeniu strategicznym. Zespół objął analizą udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych:

- 100 największych przedsiębiorstw (spółek) na Pomorzu
- 60 spółek z udziałem powiatów i miast na prawach powiatu
- 12 spółek z udziałem samorządu województwa pomorskiego.

W wyniku analiz stwierdzono, że:

---

<sup>1</sup> Informacja prasowa PARP Grupa PFR 17.10.2022

<sup>2</sup> Równość w danym zakresie istnieje po osiągnięciu wskaźnika 1, Islandia ma średnią szans 0,908 , w emancypacji politycznej nasi sąsiedzi w rankingu to republika Dominikany (86 miejsce) i Królestwo Lesotho (88 miejsce)

W największych pomorskich przedsiębiorstwach wskazywanych w rankingu TOP 100 Pomorza<sup>3</sup> kobiety w zarządach stanowią 16%. Funkcję prezesa zarządu pełni 7%, a w radach nadzorczych zasiada 22% kobiet.

W spółkach z udziałem powiatów kobiety to: 22% osób pełniących funkcje prezesa, 20% członków zarządów i 27% członków rad nadzorczych.

W spółkach z udziałem samorządu województwa kobiety zajmują 17% stanowisk prezesów i stanowią 16% członków rad nadzorczych i 14% członków zarządów. W analizie nie wzięto pod uwagę spółek, które są podmiotami z zakresu ochrony zdrowia. Po korekcie o ten segment w spółkach samorządu województwa kobiety stanowią 32% prezesów, 24% członków zarządów, 29% członków rad nadzorczych.

Przeprowadzona analiza pozwala ocenić, że dane na poziomie województwa pomorskiego są spójne z danymi na poziomie kraju<sup>4</sup>. Wskazują na niski udział kobiet na stanowiskach władczych w podmiotach działających w biznesie.

## **RÓWNOŚĆ PŁCI A EKONOMIA**

Jak wynika z badań prowadzonych od wielu lat przez m.in. firmy EY, Deloitte i McKinsey, podmioty z większym udziałem kobiet mają szanse na lepsze wyniki.

Peterson Institute for International Economics, przy wsparciu EY, przebadał 22 tysiące firm w 91 krajach. Okazało się, że jeśli udział kobiet w organach zarządzających wynosi co najmniej 30%, to takie przedsiębiorstwa osiągają lepsze o 6% wyniki finansowe.

Według McKinsey firmy z większą równością płci na wyższych stanowiskach mają o 26% większe szanse na ponadprzeciętne zyski niż te, które mają mniej kobiet wśród kadry zarządzającej lub nie mają ich wcale.

Wnioski na podstawie rozprawy doktorskiej „Płeć jako determinanta w podejmowaniu decyzji menedżerskich w sytuacjach kryzysowych” Igora Gielniaka z 2022 roku prowadzą do stwierdzenia, że kobiety dużo lepiej radzą sobie z zarządzaniem w czasie kryzysu. Również w tej pracy pojawia się wniosek, że najbardziej efektywne jest zarządzanie z równym udziałem kobiet i mężczyzn.

W pracy doktorskiej I. Gielniaka przywołano prace i rozliczne badania dotyczące zarządzania z perspektywy płci, które potwierdzają efektywność różnorodności.

## **REKOMENDACJE DLA ZARZĄDU WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

**Zespół rekomenduje Zarządowi Województwa Pomorskiego:**

---

<sup>3</sup> Ranking prowadzony cyklicznie przez Dziennik Bałtycki

1. Przeprowadzenie analizy polityki kadrowej prowadzonej w spółkach z udziałem samorządu na poziomie zarządów i rad nadzorczych, z uwzględnieniem płci osób wchodzących w skład tych organów.
2. Przeprowadzenie analizy stanowisk w organach i na stanowiskach zarządczych zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w następujących obszarach związanych z aktywnością samorządu województwa: biznes, ochrona zdrowia i inne instytucje podlegały samorządowi.
3. Dokonanie oceny sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie zajmowanych stanowisk z uwzględnieniem struktury płci zatrudnienia w danym podmiocie (np. struktura płci osób zatrudnionych na szeregowych stanowiskach a struktura płci w organach zarządczych podmiotu) oraz analizy odchyłeń w strukturze płci na poszczególnych poziomach kierownictwa.

Dokonanie wyżej wymienionych analiz powinno stanowić podstawę do opracowania właściwych polityk lub zasad, którymi samorząd województwa będzie kierował się w powoływaniu osób do zarządów i rad nadzorczych oraz do innych organów władczych.

**Zespół rekomenduje Zarządowi Województwa Pomorskiego** podjęcie działań popularyzujących wśród samorządów województwa pomorskiego kwestii związanych z równością płci oraz narzędziami i metodami wspierania równości.

Popularyzacja wiedzy, praktyk i narzędzi w regionie może odbywać się poprzez promowanie własnych działań, jak również upowszechnianie wiedzy w temacie równości.

Forma omówienia kwestii równości i różnorodności może mieć miejsce podczas specjalnej zorganizowanej przez samorząd województwa konferencji prezentującej m.in. dobre praktyki samorządów, firm i innych podmiotów.

**Zespół proponuje Zarządowi Województwa Pomorskiego** przygotowanie wspólnego z Pomorskim Zespołem ds. Kobiet apelu skierowanego do Pomorzank i Pomorzank, który miałby zachęcić kobiety do aktywności podczas nadchodzących wyborów parlamentarnych i samorządowych.