

OPIS WYNIKÓW_Kwestionariusz polityki równościowe w firmach

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

W badaniu udział wzięło 74 przedstawicieli podmiotów mających siedzibę na terenie województwa pomorskiego.

Tabela 1. Forma prawna badanych podmiotów

| Forma prawna podmiotu | N | % |
|--------------------------------------|----|--------|
| Spółka z o.o. | 38 | 51,4% |
| Jednoosobowa działalność gospodarcza | 13 | 17,6% |
| Spółka akcyjna | 6 | 8,1% |
| Spółka komandytowa | 2 | 2,7% |
| Spółka cywilna / Spółka partnerska | 2 | 2,7% |
| Spółka komandytowo-akcyjna | 1 | 1,4% |
| inna | 12 | 16,2% |
| Ogółem | 74 | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

Nieco ponad połowa badanych podmiotów (51,4%) to Spółki z o.o., a 17,6% stanowią jednoosobowe działalności gospodarcze. Dostyc liczne są także spółki akcyjne (8,1%). Pozostałe formy prawne podmiotów w badanej grupie są znacznie rzadziej reprezentowane.

Tabela 2. Wielkość badanych podmiotów

| Wielkość podmiotu | N | % |
|--|----|--------|
| Mikro firma (do 9 osób zatrudnionych) | 26 | 35,1% |
| Mała firma (od 10 do 50 osób) | 23 | 31,1% |
| Średnia firma (od 51 osób do 250 osób) | 20 | 27,0% |
| Duża firma (od 251) | 5 | 6,8% |
| Ogółem | 74 | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych podmiotów to mikro firmy (35,1%). Nieco mniej liczne są małe (31,1%) oraz średnie (27%) firmy. Pozostałe 6,8% stanowią duże firmy.

Tabela 3. Powiaty w których mieszczą się siedziby badanych podmiotów

| Powiat siedziby | N | % |
|-----------------|----|-------|
| Gdańsk | 31 | 43,1% |
| Wejherowski | 11 | 15,3% |
| Gdynia | 9 | 12,5% |

| | | |
|--------------|----|--------|
| Starogardzki | 7 | 9,7% |
| Kartuski | 5 | 6,9% |
| Inny | 9 | 12,5% |
| Ogółem | 72 | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

Blisko połowa badanych podmiotów (43,1%) ma siedzibę na terenie Gdańska. Z kolei 15,2% mieści się na terenie powiatu wejherowskiego, a 12,5% w Gdyni. Nieco mniej liczne są podmioty z powiatu starogardzkiego (9,7%) oraz kartuskiego (6,9%). Pozostałe powiaty były nielicznie reprezentowane, więc połączono je w kategorię „inne”.

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA – ROZKŁADY PROSTE

Tabela 4. Odsetek kobiet wśród pracowników podmiotów

| Odsetek kobiet wśród pracowników podmiotów | N | % |
|--|----|--------|
| mniej niż 10% | 8 | 10,8% |
| 10-20% | 11 | 14,9% |
| 20-30% | 3 | 4,1% |
| 30-40% | 13 | 17,6% |
| 40-50% | 2 | 2,7% |
| 50-60% | 14 | 18,9% |
| 60% i więcej | 23 | 31,1% |
| Ogółem | 74 | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

W niemal co trzecim badanym podmiocie (31,1%) kobiety stanowią więcej niż 60% pracowników. Z kolei w przypadku 18,9% jest to 50-60% pracowników, w przypadku 17,6% jest to 30-40% pracowników, w przypadku 14,9% 10-20% pracowników, a w przypadku 10,8% mniej niż 10% pracowników. Znacznie mniej firm zatrudnia od 20 do 30% kobiet (4,1%) lub od 40 do 50% kobiet (2,7%).

Tabela 5. Podejmowanie działań mających na celu wspieranie równości szans i jakości życia kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia rodzinnego, społecznego i zawodowego.

| Firma podejmuje działania mające na celu wspieranie równości szans i jakości życia kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia rodzinnego, społecznego i zawodowego. | N | % |
|--|----|-------|
| tak | 51 | 68,9% |
| nie | 23 | 31,1% |

| | | |
|--------|----|--------|
| Ogółem | 74 | 100,0% |
|--------|----|--------|

Źródło: opracowanie własne

Ponad połowa badanych podmiotów (68,9%) deklaruje podejmowanie działań mających na celu wspieranie równości szans i jakości życia kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia rodzinnego, społecznego i zawodowego.

Tabela 6. Praktyki wspierające równość płci które realizują badane podmioty

| Praktyki wspierające równość płci które podmioty realizują | Odpowiedzi | | % obserwacji |
|--|------------|--------|--------------|
| | N | % | |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie równości płci | 42 | 12,6% | 56,8% |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie różnorodności | 41 | 12,3% | 55,4% |
| zapewnienie elastycznego czasu pracy kobietom i mężczyznom pełniącym rolę opiekunów | 39 | 11,7% | 52,7% |
| dbałość o równość w dostępie do szkoleń | 38 | 11,4% | 51,4% |
| powołanie przez władze podmiotu pełnomocnika/pełnomocniczki ds. równości płci lub równego traktowania | 30 | 9,0% | 40,5% |
| wprowadzenie w firmie polityki równego traktowania, | 30 | 9,0% | 40,5% |
| wprowadzenie standardów przeciwdziałania dyskryminacji | 25 | 7,5% | 33,8% |
| dbałość o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdująca odzwierciedlenie w przyjętych dokumentach | 20 | 6,0% | 27,0% |
| monitoring różnic w wysokości wynagrodzenia | 19 | 5,7% | 25,7% |
| przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu | 17 | 5,1% | 23,0% |
| promowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców | 11 | 3,3% | 14,9% |
| wsparcie dla pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim | 10 | 3,0% | 13,5% |
| wspieranie szkolenia kobiet i zatrudniania kobiet w zawodach technologicznych, innowacyjnych tradycyjnie | 4 | 1,2% | 5,4% |
| opieka nad dziećmi w miejscu pracy | 3 | 0,9% | 4,1% |
| wprowadzenie planu równości płci | 2 | 0,6% | 2,7% |
| wspieranie w pokryciu kosztów ponoszonych przez pracowników na opiekę nad dziećmi | 2 | 0,6% | 2,7% |
| miejsce do czasowego przebywania z dzieckiem | 1 | 0,3% | 1,4% |
| Ogółem | 334 | 100,0% | 451,4% |

% obserwacji nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać więcej, niż jedną odpowiedź,

Źródło: opracowanie własne

Spośród praktyk wspierających równość płci zdecydowanie najczęściej podmiotów (nieco ponad połowa) realizuje: prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie równości płci, prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie różnorodności, zapewnienie elastycznego czasu pracy kobietom i mężczyznom pełniącym rolę opiekunów oraz dbałość o równość w dostępie do szkoleń. Z kolei 2 na 5 badanych podmiotów realizuje: powołanie przez władze podmiotu pełnomocnika/pełnomocniczki ds. równości płci lub równego traktowania oraz wprowadzenie w firmie polityki równego traktowania, a co trzeci podmiot wprowadzenie standardów przeciwdziałania dyskryminacji. Nieco mniej wskazało natomiast na: dbałość o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdująca odzwierciedlenie w przyjętych dokumentach, monitoring różnic w wysokości wynagrodzenia oraz przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu. Pozostałe praktyki realizuje mniej, niż co piąty badany podmiot. Należy zwrócić uwagę, że odsetki w powyższej tabeli obliczono w stosunku do sumy udzielonych odpowiedzi (sumy realizowanych praktyk) oraz % w stosunku do sumy badanych podmiotów.

Tylko 3,9% badanych podmiotów realizuje projekty wspierające równość płci finansowane z funduszy własnych, funduszy unijnych lub innych źródeł, natomiast jedynie 8,1% podpisało tzw. Kartę różnorodności.

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA – ZALEŻNOŚCI MIĘDZY ZMIENNYMI

Następnie przedstawiono analizę zależności między formą prawną podmiotu, jego wielkością oraz odsetkiem kobiet wśród pracowników a praktykami wspierającymi równość płci które podmioty realizują. Kategorie podmiotów ze względu na formę prawną, wielkość oraz odsetek kobiet wśród pracowników połączono w taki sposób, aby uzyskać odpowiednie licznosci. Procenty w poniższych tabelach oznaczają odsetek podmiotów realizujących daną praktykę. Analiza zależności względem przystąpienia/podpisania inicjatywy dotyczącej równości/różnorodności, np. Karty różnorodności nie była możliwa, ponieważ zbyt mało badanych podmiotów podjęło takie działania. W analizie uwzględniono te praktyki, które realizowało co najmniej 10 podmiotów. W przypadku pozostałych (realizowanych przez maksymalnie 4 podmioty) nie było to możliwe ze względu na zbyt małe licznosci.

Jak widać w tabeli numer 7 (poniżej) istnieje istotna statystycznie zależność między formą prawną podmiotu, a prowadzeniem działań edukacyjnych i szkoleniowych

wśród pracowników w temacie różnorodności. Jak się okazało praktykę taką stosuje znacznie większy odsetek innych podmiotów, niż JDG, czy spółki (83,3%), niż innych spółek, niż z o.o. (27,3%). Pozostałe praktyki nie są istotnie związane z formą prawną podmiotu.

Tabela 7. Forma prawna a realizowane praktyki wspierające równość płci

| Praktyki wspierające równość płci które podmioty realizują | Forma prawna podmiotu | | | | | | | | Test Chi-2 | |
|---|-----------------------|--------|---------------|--------|-------------|--------|--------|--------|------------|------------|
| | JDG | | Spółka z o.o. | | Inna spółka | | Inna | | Chi-2 | p |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie równości płci | 6 | 46,2 % | 2 3 | 60,5 % | 4 | 36,4 % | 9 | 75,0 % | 4,30 7 | 0,230 |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie różnorodności | 6 | 46,2 % | 2 2 | 57,9 % | 3 | 27,3 % | 1 0 | 83,3 % | 7,85 7 | 0,049 * |
| zapewnienie elastycznego czasu pracy kobietom i mężczyznom pełniącym rolę opiekunów | 8 | 61,5 % | 1 6 | 42,1 % | 6 | 54,5 % | 9 | 75,0 % | 4,52 8 | 0,210 |
| dbałość o równość w dostępie do szkoleń | 4 | 30,8 % | 2 0 | 52,6 % | 5 | 45,5 % | 9 | 75,0 % | 5,06 9 | 0,167 |
| powołanie przez władze podmiotu pełnomocnika/pełnomocniczki ds. równości płci lub równego traktowania | 4 | 30,8 % | 1 7 | 44,7 % | 3 | 27,3 % | 6 | 50,0 % | 2,04 1 | 0,564 |
| wprowadzenie w firmie polityki równego traktowania | 4 | 30,8 % | 1 7 | 44,7 % | 3 | 27,3 % | 6 | 50,0 % | 2,04 1 | 0,564 |
| wprowadzenie standardów przeciwdziałania dyskryminacji | 2 | 15,4 % | 1 2 | 31,6 % | 5 | 45,5 % | 6 | 50,0 % | 4,13 0 | 0,248 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|-------|----|-------|---|-------|---|-------|-------|-------|
| dbałość o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdująca odzwierciedlenie w przyjętych uchwałach, instrukcjach lub innych dokumentach obowiązujących w firmie | 1 | 7,7% | 10 | 26,3% | 3 | 27,3% | 6 | 50,0% | 5,685 | 0,128 |
| monitoring różnic w wysokości wynagrodzenia | 4 | 30,8% | 9 | 23,7% | 1 | 9,1% | 5 | 41,7% | 3,449 | 0,327 |
| przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu | 1 | 7,7% | 8 | 21,1% | 3 | 27,3% | 5 | 41,7% | 4,279 | 0,233 |
| promowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców | 1 | 7,7% | 4 | 10,5% | 3 | 27,3% | 3 | 25,0% | 3,406 | 0,333 |
| wsparcie dla pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim | 0 | 0,0% | 5 | 13,2% | 2 | 18,2% | 3 | 25,0% | 3,595 | 0,309 |

*% nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać więcej, niż jedną odpowiedź,
Źródło: opracowanie własne*

Tabela 8. Wielkość podmiotu a realizowane praktyki wspierające równość płci

| Praktyki wspierające równość płci które podmioty realizują | Wielkość podmiotu | | | | | | Test Chi-2 | |
|--|-------------------|-------|------|-------|--------------|-------|------------|-------|
| | Mikro | | Mały | | Średnia/Duży | | Chi-2 | p |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie równości płci | 14 | 53,8% | 12 | 52,2% | 16 | 64,0% | 0,821 | 0,663 |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie różnorodności | 13 | 50,0% | 12 | 52,2% | 16 | 64,0% | 1,152 | 0,562 |
| zapewnienie elastycznego czasu pracy kobietom i mężczyznom pełniącym rolę opiekunów | 15 | 57,7% | 12 | 52,2% | 12 | 48,0% | 0,484 | 0,785 |
| dbałość o równość w dostępie do szkoleń | 10 | 38,5% | 13 | 56,5% | 15 | 60,0% | 2,724 | 0,256 |

| | | | | | | | | |
|--|----|-------|---|-------|----|-------|-------|---------|
| powołanie przez władze podmiotu pełnomocnika/pełnomocniczki ds. równości płci lub równego traktowania | 11 | 42,3% | 8 | 34,8% | 11 | 44,0% | 0,474 | 0,789 |
| wprowadzenie w firmie polityki równego traktowania | 11 | 42,3% | 8 | 34,8% | 11 | 44,0% | 0,474 | 0,789 |
| wprowadzenie standardów przeciwdziałania dyskryminacji | 6 | 23,1% | 6 | 26,1% | 13 | 52,0% | 5,650 | 0,059 |
| dbałość o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdująca odzwierciedlenie w przyjętych uchwałach, instrukcjach lub innych dokumentach obowiązujących w firmie | 5 | 19,2% | 5 | 21,7% | 10 | 40,0% | 3,261 | 0,196 |
| monitoring różnic w wysokości wynagrodzenia | 7 | 26,9% | 4 | 17,4% | 8 | 32,0% | 1,372 | 0,503 |
| przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu | 3 | 11,5% | 3 | 13,0% | 11 | 44,0% | 9,449 | 0,009** |
| promowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców | 1 | 3,8% | 3 | 13,0% | 7 | 28,0% | 5,963 | 0,051 |
| wsparcie dla pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim | 2 | 11,1% | 5 | 21,7% | 3 | 12,0% | 2,134 | 0,344 |

*% nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać więcej, niż jedną odpowiedź,
Źródło: opracowanie własne*

Jak widać w tabeli numer 8 (powyżej) istnieje istotna statystycznie zależność między wielkością podmiotu, a przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu. Współczynnik korelacji V Cramera (0,357) wskazuje na dosyć słabą korelację między tymi zmiennymi. Jak się okazało praktykę taką stosuje znacznie większy odsetek średnich i dużych podmiotów (44%), niż mikro (13%) i małych (11,5%) podmiotów. Dodatkowo mamy z bliską istotności statystycznej tendencję dotyczącą wprowadzenia standardów przeciwdziałania dyskryminacji, które stosuje znacznie większy odsetek średnich i dużych podmiotów (52%), niż mikro (23,1%) i małych (26,1%) podmiotów oraz dotyczącą promowania urlopów rodzicielskich wśród ojców które stosuje znacznie

większy odsetek średnich i dużych podmiotów (28%), niż mikro podmiotów (3,8%). Pozostałe praktyki nie są istotnie związane z wielkością podmiotu.

Zgodnie z wynikami znajdującymi się w tabeli numer 9 (poniżej) zachodzi istotna statystycznie zależność między odsetkiem kobiet wśród pracowników, a wprowadzeniem standardów przeciwdziałania dyskryminacji. Jak się okazało praktykę taką stosuje znacznie większy odsetek podmiotów zatrudniających więcej niż 60% kobiet (47,8%), niż zatrudniających do 30% kobiet (13,6%). Zachodzi również istotna statystycznie zależność między odsetkiem kobiet wśród pracowników, a dbałością o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdującą odzwierciedlenie w przyjętych uchwałach, instrukcjach lub innych dokumentach obowiązujących w firmie. Jak się okazało praktykę taką stosuje znacznie większy odsetek podmiotów zatrudniających więcej niż 60% kobiet (39,1%) oraz od 31 do 60% kobiet (34,5%), niż zatrudniających do 30% kobiet (4,5%).

Tabela 9. Odsetek kobiet wśród pracowników a realizowane praktyki wspierające równość płci

| Praktyki wspierające równość płci które podmioty realizują | Odsetek kobiet wśród pracowników | | | | | | Test Chi-2 | |
|---|-------------------------------------|-------|---------|-------|------|-------|------------|-------|
| | do 30% | | 31%-60% | | >60% | | Chi- 2 | p |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie równości płci | 9 | 40,9% | 17 | 58,6% | 16 | 69,6% | 3,830 | 0,147 |
| prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych wśród pracowników w temacie różnorodności | 9 | 40,9% | 16 | 55,2% | 16 | 69,6% | 3,738 | 0,154 |
| zapewnienie elastycznego czasu pracy kobietom i mężczyznom pełniącym rolę opiekunów | 9 | 40,9% | 17 | 58,6% | 13 | 56,5% | 1,770 | 0,413 |
| dbałość o równość w dostępie do szkoleń | 8 | 36,4% | 15 | 51,7% | 15 | 65,2% | 3,750 | 0,153 |
| powołanie przez władze podmiotu pełnomocnika/pełnomocniczki ds. równości płci lub równego traktowania | 5 | 22,7% | 13 | 44,8% | 12 | 52,2% | 4,408 | 0,110 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|----|-------|----|-------|-------|--------|
| wprowadzenie w firmie polityki równego traktowania | 5 | 22,7% | 13 | 44,8% | 12 | 52,2% | 4,408 | 0,110 |
| wprowadzenie standardów przeciwdziałania dyskryminacji | 3 | 13,6% | 11 | 37,9% | 11 | 47,8% | 6,242 | 0,044* |
| dbałość o równość w awansowaniu kobiet i mężczyzn znajdująca odzwierciedlenie w przyjętych uchwałach, instrukcjach lub innych dokumentach obowiązujących w firmie | 1 | 4,5% | 10 | 34,5% | 9 | 39,1% | 8,164 | 0,017* |
| monitoring różnic w wysokości wynagrodzenia | 4 | 18,2% | 8 | 27,6% | 7 | 30,4% | 0,976 | 0,614 |
| przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu | 3 | 13,6% | 8 | 27,6% | 6 | 26,1% | 1,559 | 0,459 |
| promowanie urlopów rodzicielskich wśród ojców | 4 | 18,2% | 4 | 13,8% | 3 | 13,0% | 0,278 | 0,870 |
| wsparcie dla pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim | 0 | 0,0% | 6 | 20,7% | 4 | 17,4% | 5,011 | 0,082 |

*% nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać więcej, niż jedną odpowiedź,
Źródło: opracowanie własne*