



Network Poland

# STANDARD PROGRAMU ETYCZNEGO

*różnorodność  
i równouprawnienie  
w miejscu pracy*

STANDARD OF THE ETHICAL PROGRAM

*Business self-regulation within the second pillar of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*



# SPIS TREŚCI

Olga Siedlanowska-Chałuda

**Prawa Człowieka = Prawa Kobiet**

5

Jacek J. Wojciechowicz

**Prawa kobiet a standard etyczny**

13

**Absolwentki i absolwenci  
szkół wyższych na rynku pracy – luka płci**

17

**Business Best Practices**

20



# Prawa Człowieka = Prawa Kobiet

Ponad 75% światowych CEOów zawiera działania na rzecz równości płci w swoich 10 najważniejszych priorytetach biznesowych, mimo to, proporcja płci w firmach nie wyrównuje się. Kobiety wciąż mają większą trudność w zdobywaniu awansu, szczególnie na kierownicze stanowiska. W rezultacie im wyższej w hierarchii firmy, tym mniej kobiet się w niej znajduje<sup>1</sup>.

**R**ówne szanse rozwoju zawodowego oraz działania zmierzające do jednakowego dostępu do edukacji bez względu na płeć, są jednym z kluczowych elementów, bez których nie można osiągnąć zrównoważonego rozwoju, a co za tym idzie wypełnić oenazetowskiej Agendy 2030.

*Szacuje się, że gdyby kobiety uczestniczyły w życiu gospodarczym na równi z mężczyznami, światowa gospodarka zyskałaby 28 bilionów dolarów do 2025 roku<sup>2</sup>.*

Firmy, w których na wyższym stanowisku kierowniczym zatrudniona jest przynajmniej jedna kobieta wykazują 44% wzrostu efektywności w skali roku. Dane te jednoznacznie wskazują, że równouprawnienie jest szansą dla biznesu na udoskonalanie swoich wyników i celów. Również inwestorzy coraz częściej zaczynają zwracać uwagę na ten aspekt jako wskaźnik potencjalnego wzrostu wartości firmy.

Równouprawnienie kobiet zawsze było ściśle powiązane z kluczowymi działaniami UN Global Compact jako wypełnienie przede wszystkim 1., 2. oraz 6.

<sup>1</sup>McKinsey Global Institute 2016

<sup>2</sup>UN Global Compact

zasady UN Global Compact. Również Global Compact Network Poland skupiając się na współpracy z biznesem działającym w Polsce oraz na włączaniu go w dialog biznes-rząd-nauka realizuje swoje działania w oparciu o poszanowanie zasad równouprawnienia.

Już w roku 2006 działając pod auspicjami United Nations Development Program (UNDP), Global Compact Network Poland brało udział w tworzeniu narzędzia Gender Index, które przy systematycznym badaniu parytetu w polskim biznesie, stało się pomocne w implementacji zasad równouprawnienia płci w miejscu pracy. Projekt realizowany z Konfederacją Lewiatan oraz SGH przedstawia rekomendacje oraz praktyczne działania, jakie firma powinna podjąć, w celu poprawy parytetu płci. Wskazuje również na zalety i dodatkowe możliwości, jakie te działania tworzą dla rozwoju i zwiększania efektywności przedsiębiorstwa.

*Działania UN Global Compact w zakresie równości płci są osadzone w szerszym kontekście wypełniania priorytetów wyznaczanych przez System ONZ.*

Redukcja dyskryminacji płci w pracy, dostęp do urlopów rodzinnych, gwarancja równych praw - to niektóre z działań określonych w Platformie Działania przyjętej w 1995 roku przez 189 państw, podczas Czwartej Światowej Konferencji w Sprawie Kobiet w Pekinie. To one stały się mapą działania na kolejne lata zarówno dla rządów, biznesu, jak i organizacji pozarządowych.

W roku 2011 Rada Praw Człowieka ONZ w ramach Rezolucji 17/4 zatwierdziła Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka, które bezpośrednio wskazują, że przestrzeganie praw człowieka to również przestrzeganie światowo uznanych praw kobiet. Dodatkowo przyjęto, że odpowiedzialne za ten proces są nie tylko Państwa-Strony, ale w równym stopniu sektor prywatny. Poprzez ten dokument, UN Global Compact zyskało bezpośredni mandat do wspierania firm w wypełnianiu m.in. zasad równouprawnienia.

W 2016 roku, w ramach Programu Global Compact Network Poland „Standard Etyki w Polsce” został wypracowany Standard Programu Etycznego. Jego założenia opierają się na wyżej wspomnianych Wytycznych. Wypra-

cowanie tego narzędzia stało się niezbędnym etapem w ocenie kondycji programów etycznych w polskich organizacjach, co pozwoliło na rozpoczęcie prac nad zaadresowaniem kwestii równouprawnienia i różnorodności w ramach przyjętego poprzez Standard zbioru wartości i zasad.

*Działania w Programie prowadzone są na dwóch poziomach:* W ramach inicjatywy „CEOs for Ethics”, gdzie na poziomie współpracy z prezesami firm adresowane są kwestie uprawnienia kobiet w politykach i strategiach korporacyjnych. *Drugim wymiarem* jest praca w ramach Komitetu Sterującego Programu, gdzie wspólnie z ekspertami z zakresu etyki, compliance, CSR wypracowywane są narzędzia implementacji zasad w konkretnych procedurach i działaniach przedsiębiorstwa.

Służą temu Women Empowerment Principles (WEP), sformułowane wspólnie przez UN Global Compact oraz UN Women. WEP to konkretne i praktyczne zasady, poprzez implementację których, firma może odpowiednio uregulować kwestie równouprawnienia płci oraz wzmocnić pozycję kobiet w swojej firmie. Co przekłada się również na ich pozycję w gospodarce i społeczeństwie.

WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES umożliwiają ewaluację istniejących w firmach polityk i praktyk, jak również formułowanie nowych, wspierających parytet ekonomiczny płci. Wskazują one na główne aspekty wymagające zaadresowania:

- USTANOWIENIE WYSOKIEGO SZCZEBLA LIDERA DS. RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI W FIRMIE;
- JEDNAKOWE TRAKTOWANIE KOBIET I MĘŻCZYŹN W PRACY, Z POSZANOWANIEM I WSPARCIEM DLA PRAW CZŁOWIEKA I ZASAD NIEDYSKRYMINACJI;
- ZAPEWNIENIE OCHRONY ZDROWIA, BEZPIECZEŃSTWA I DOBROBYTU WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW;
- WSPARCIE DLA EDUKACJI, SZKOLEŃ I ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIET;
- WDROŻENIE PRAKTYK ZAWODOWYCH ZWIĄZANYCH Z ROZWOJEM PRZEDSIĘBIORSTWA, ŁAŃCUCHA DOSTAW I MARKETINGU WZMACNIAJĄCYCH STATUS KOBIET;
- PROMOWANIE RÓWNOŚCI KOBIET POPRZEZ INICJATYWY SPOŁECZNE ORAZ RZECZNICTWO;
- PROMOWANIE BADAŃ I PUBLICZNE PREZENTOWANIE WYNIKÓW O POSTĘPACH W CELU OSIĄGNIĘCIA RÓWNOŚCI PŁCI.

Zasady te nie tylko kompleksowo pomagają przestrzegać praw człowieka oraz w pełni wykorzystywać wiedzę i umiejętności kobiet, ale pozwalają również osiągnąć lepsze rezultaty działalności firmy, dzięki zrównoważonemu zatrudnieniu.

Z badań Women in the Workplace 2016 przeprowadzonych przez LeanIn.Org and McKinsey wynika, że kobiety są niedostatecznie reprezentowane na każdym stopniu w firmie. Reprezentacja maleje wykładniczo, im wyższe jest to stanowisko. Zajmują 46% początkowych stanowisk w firmie, 37% stanowisk menadżerskich, 33% stanowisk dyrektorskich, 19% zarządczych. Utrzymuje się również tendencja dłuższego pozostawania kobiet na stanowiskach początkowych, promocja zajmuje im średnio 5 lat bądź więcej<sup>3</sup>.

Pomimo wielu pozytywnych programów zmian, wciąż istnieje wiele społecznych, gospodarczych i prawnych barier utrudniających kobietom zatrudnienie, karierę zawodową oraz prowadzenie własnych firm. Szacując tempo obecnych zmian, osiągnięcie równouprawnienia płci zajęłoby ponad 100 lat<sup>4</sup>.

*W oparciu o dane z firm ze 144 krajów World Economic Forum tworzy Gender Gap Report pokazując tendencje światowe. Raport z 2016 roku wskazuje, że kraje poprawiają swoje wyniki w obszarze równości płci. Polska uplasowała się powyżej średniej, zajmując 38 miejsce z wynikiem 0,73, w którym pełen parytet określony został jako 1. W roku 2006<sup>5</sup> była to odpowiednio pozycja 44 z wynikiem 0,68.*

Określenie głównych luk, wyzwań oraz określenie działań, jakie są potrzebne, aby je niwelować są podstawą do poprawy parytetu w firmach. W marcu 2017 roku UN Global Compact we współpracy z UN Women, Multilateral Investment Fund of the Inter-American Development Bank oraz Inter-American Investment Corporation przy wsparciu partnerów rządowych oraz biznesowych opublikowało Gender Gap Analysis Tool<sup>6</sup>.

Jest to narzędzie pozwalające liderom biznesu wskazać szanse na poprawę równości płci w firmie, na rynku pracy i w społeczeństwie, poprzez przeanalizowanie dotychczasowych polityk

<sup>3</sup> mckinsey.com

<sup>4</sup> UN Global Compact

<sup>5</sup> World Economic Forum, Gender Gap Report 2016

<sup>6</sup> UN GLOBAL COMPACT



oraz podejmowanych działań. Zostało zaprojektowane we współpracy 190 firm z całego świata. Narzędzie to pomaga ocenić postępy firmy w promowaniu i realnym implementowaniu zasad równouprawnienia opartych o Women's Empowerment Principles (WEP). Dodatkowo profiluje firmy na podstawie stadium ich zaangażowania. Zakłada ono jako główne obszary pracy sektora prywatnego: reprezentację kobiet w kierownictwie, wyrównanie wynagrodzeń względem stanowiska, ochrona praw człowieka w miejscu pracy, dostęp do urlopów rodzinnych, elastyczność czasu pracy oraz wsparcie dla mniejszych firm prowadzonych przed kobiety. Narzędzie pomaga ocenić istniejące zasoby, zrozumieć i przełożyć na praktykę międzynarodowe standardy oraz czerpać i tworzyć własne, najlepsze praktyki biznesowe.

W RAMACH PROGRAMU STANDARD ETYKI W POLSCE TWORZONA JEST RÓWNIEŻ BAZA WIEDZY I DOBRYCH PRAKTYK W OBSZARZE ORAZ ODBYWA SIĘ WYMIANA DOŚWIADCZEŃ NA ARENIE MIĘDZYNARODOWEJ, M.IN. W RAMACH GLOBALNEJ GRUPY ROBOCZEJ UN GLOBAL COMPACT DS. RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI I WZMAC-

NIANIA ROLI KOBIECI. REALIZOWANE DZIAŁANIA BEZPOŚREDNIO ODNOSZĄ SIĘ DO WYPEŁNIENIA AGENDY 2030, POPRZEZ REALIZACJĘ ZADAŃ SZCZEGÓŁOWYCH CELU 5, KTÓRY ODNOSI SIĘ DO RÓWNOŚCI PŁCI:

- Zakończyć dyskryminację we wszystkich formach wobec kobiet i dziewcząt na całym świecie.
- Wyeliminować wszelkie formy przemocy wobec kobiet i dziewcząt w sferze publicznej i prywatnej, w tym handel ludźmi, wykorzystywanie seksualne i inne formy wyzysku.
- Wyeliminować wszelkie krzywdzące praktyki, takie jak wczesne i przymusowe małżeństwa, małżeństwa dzieci, a także okaleczanie żeńskich narządów płciowych.
- Docenić nieodpłatną opiekę i pracę w domu przez zapewnienie usług publicznych, infrastruktury, ochrony socjalnej oraz przez promowanie wspólnej odpowiedzialności w gospodarstwie domowym i rodzinie, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami.
- Zapewnić kobietom pełny i efektywny udział w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych.
- Zapewnić powszechny dostęp do

ochrony zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz korzystanie z praw reprodukcyjnych, zgodnie z Programem Działań Międzynarodowej Konferencji na Rzecz Ludności i Rozwoju, Pekińską Platformą Działania i dokumentami końcowymi ich konferencji przeglądowych.

- Przeprowadzić reformy zapewniające kobietom równe prawa w dostępie do zasobów ekonomicznych, prawa własności, sprawowania kontroli nad gruntami i innym mieniem, usług finansowych, dziedziczenia oraz zasobów naturalnych, zgodnie z prawem krajowym.
- Upowszechnić korzystanie z technologii, w szczególności technologii informacyjnych i komunikacyjnych, by przyczynić się do wzmocnienia pozycji kobiet.
- Przyjąć oraz wzmocnić polityki i skuteczne ustawodawstwo promujące równość płci oraz wzmacniające pozycję kobiet i dziewcząt na wszystkich szczeblach<sup>7</sup>.

W ramach kwestii etycznych UN Global Compact współpracuje również ściśle z giełdami papierów wartościowych, poprzez m.in. Sustainable Stock Exchange Initiative. W ubiegłym roku został opublikowany raport, opra-

cowany przez UN Global Compact, PRI oraz UNEP Finance Initiative, przedstawiający praktyczne przykłady z 13 światowych giełd papierów wartościowych i ich roli w zmniejszaniu nierówności płci. W ramach tego partnerstwa we współpracy z UN Women, UN Global Compact organizuje również 8 marca, w Międzynarodowy Dzień Kobiet ogólnoswiatowe wydanie na giełdach „Ring the Bell for Gender Equality”, w którym corocznie uczestniczy również Global Compact Network Poland.

---

<sup>7</sup> tłumaczenie: un.org.pl

# 10

## ZASAD UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

---

### PRAWA CZŁOWIEKA

---

1. Firmy powinny: przestrzegać i wspierać ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka oraz
  2. Eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę
- 

### STANDARDY PRACY

---

3. Firmy powinny: popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji
  4. wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej
  5. przyczyniać się do faktycznego zniesienia pracy dzieci oraz
  6. przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia
- 

### OCHRONA ŚRODOWISKA

---

7. Firmy powinny wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego
  8. Podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz
  9. Wspierać rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku
- 

### PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

---

10. Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapownictwu i wymuszeniom



Jacek J. Wojciechowicz

Ekspert Global Compact Network Poland

# Prawa kobiet a standard etyczny

O publikowany w maju 2018 roku raport Banku Światowego na temat nierówności płacowych kobiet: „*The cost of gender inequality. Unrealized potential: the high cost of gender inequality in earnings*” podkreśla, że globalnie kobiety są odpowiedzialne za zaledwie 38% kapitału ludzkiego, mierzonego wartością zarobków danej osoby do momentu zakończenia pracy zarobkowej. To oznacza, że nierówności płacowe kobiet obniżają wielkość bogactwa globalnego o około 18%.

*Autorzy raportu podkreśla, że niższe zarobki kobiet wynikają z niższego uczestnictwa w sile roboczej, mniejszej ilości przepracowanych godzin i niższych zarobków.*

Niższe zarobki kobiet i ich niższy udział w tworzeniu globalnego bogactwa są w istocie jednym z aspek-

tów braku równouprawnienia kobiet, również w sferze gospodarki. Mówi o tym piąty Cel Zrównoważonego Rozwoju, postulujący równowagę płci i wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt. Wśród zadań w ramach realizacji tego celu jest zapewnienie kobietom równych praw w dostępie do zasobów ekonomicznych, jak i zapewnienie kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym, oraz równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych. Opublikowany w 2017 roku raport Global Compact Poland: „*Polityki Compliance. Różnorodność i równouprawnienie w miejscu pracy*” przytacza dane, z których wynika, że kobiety są niedostatecznie reprezentowane na każdym stopniu w biznesie, i reprezentacja jest tym niższa, niż wyższe jest stanowisko. Z opublikowanych w 2018 roku badań International Business Report, prze-

prowadzonych przez Grant Thornton, wynika, że udział kobiet w wyższej kadry kierowniczej w Unii Europejskiej wynosi jedynie 27%, a poziom nierówności płacowych 16,3%. Na tym tle nieźle wypada Polska, gdzie kobiety stanowią 34% wyższej kadry menedżerskiej, a różnica w płacach między mężczyznami i kobietami wynosi 7,7%. Wspomniany wyżej raport Grant Thornton podkreśla, że coraz więcej krajów na świecie wprowadza regulacje wewnętrzne, zapewniające respektowanie różnorodności, gwarantujące równe płace na takich samych stanowiskach, czy zapewniające kobietom dogodne warunki pracy. Przykładem takich regulacji mogą być kodeksy etyki, czy polityki towarzyszące przyjmowane przez biznes prywatny.

W Polsce działania, mające za cel wypracowanie standardów etycznych, będących wzorcem dla firm, chcących stosować zasady etyczne w biznesie, prowadzone były w ramach Koalicji Rzeczników Etyki, utworzonej w 2014 roku przy Global Compact Network Poland. Koalicja, pomyślana początkowo jako platforma wymiany wiedzy pomiędzy firmami i osobami, zajmującymi się wdrażaniem i zarządzaniem programami etycznymi w biznesie,

szybko postawiła sobie ambitny cel, jakim było stworzenie Standardu Etycznego. Efektem było opublikowanie w roku 2016 Standardu Programu Etycznego. Jego autorzy w swej pracy opierali się zarówno na zadaniach, wynikających ze Zrównoważonych Celów Rozwoju, a także na Wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka, wskazujących na rolę sektora prywatnego w przestrzeganiu praw kobiet. Przyjęli także, że potrzeba tworzenia regulacji wewnętrznych zapewniających ochronę różnorodności, w tym praw kobiet wydaje się być koniecznością.

*Choć Standard Programu Etycznego nie nawiązuje bezpośrednio do nierówności płci, to jednak wskazuje na potrzebę uwzględnienia kwestii różnorodności w dokumentach i programach etycznych wprowadzanych w środowisku biznesu.*

Również szereg firm i organizacji, wchodzących w skład Koalicji Rzeczników Etyki przy Global Compact Network Poland stosuje zasady równouprawnienia w praktyce. Business Center Club, jak podkreśla jej wiceprezes, Anna Potocka-Domin, traktuje

równouprawnienie płci jako element przestrzegania zasad etycznych, wskazując na liczne przykłady nierówności kobiet i mężczyzn, takie, jak podział na prace kobiece i męskie, przejawy seksizmu i „szklanego sufitu”, co przekłada się, między innymi na większym szacunkiem dla pracujących mężczyzn, nierównością zarobków i szans rozwoju.

Również przykładem uwzględniania problematyki równouprawnienia kobiet w programie etycznym, może być niedawno przyjęta przez PKP Energetyka „Polityka Różnorodności”, która, oprócz zasady równych szans w obszarach awansów, benefitów i wynagrodzeń, bezpośrednio podkreśla cel, jakim jest budowanie różnorodnej kadry menedżerskiej, gdzie zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają różne szanse w obejmowaniu stanowisk menedżerskich.

Podobne rozwiązania są stosowane w takich firmach, członkach Koalicji Rzeczników Etyki, jak Unilever, Ergo Hestia, Skanska, czy T-Mobile. Sam Standard Programu Etycznego Global Compact Network Poland przyjęło już kilkadziesiąt polskich firm. Co więcej, Standard Etyki, przygotowany w ramach działalności Koalicji Rzeczników

Etyki ma szansę na stanie się standardem międzynarodowym. W roku 2018 Standard ten zaimplementowała ukraińska sieć Global Compact, a w roku bieżącym chęć implementacji Standardu wyrazili przedstawiciele Global Compact w Egipcie.

Można więc mieć nadzieję, że umiędzynarodowienie Standardu w pozytywny sposób wpłynie na poprawę kwestii równouprawnienia kobiet w skali ponadnarodowej.





# Absolwentki i absolwenci szkół wyższych na rynku pracy – luka płci

Od 2016 r. w Polsce uruchomiono system monitorowania ekonomicznych losów absolwentów szkół wyższych – ELA ([www.ela.nauka.gov.pl](http://www.ela.nauka.gov.pl)). Coroczne edycje systemu ELA przedstawiają informacje dotyczące zarobków oraz zatrudnienia absolwentów i absolwentek szkół wyższych. Uzyskane dane pozwalają również na ocenę luki płci na rynku pracy, która pojawia się już na początku kariery zawodowej.

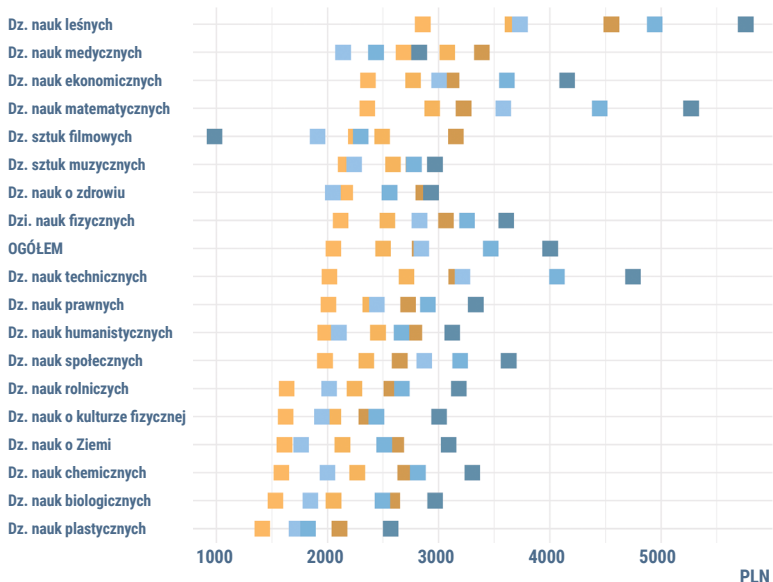
## **Absolwentki zarabiają przeciętnie mniej niż absolwenci.**

Kobiety kończące studia zarabiają mniej niż mężczyźni niezależnie od dziedziny studiów – przeciętny poziom zarobków (mierzony medianą) mężczyzn, którzy skończyli studia w 2016 r., rósł w ciągu trzech lat

z 2 843 PLN do 4 003 PLN (tj. o ok. 40%), a dla kobiet z 2 053 do 2 830 (o 38%), przy czym luka płacowa pozostaje na mniej więcej tym samym poziomie (kobiety zarabiają przeciętnie o 28-29% mniej niż mężczyźni w kolejnych latach). W dziedzinie nauk matematycznych, technicznych oraz społecznych kobiety nawet trzy lata po studiach nie uzyskują przeciętnych zarobków na poziomie mężczyzn rok po uzyskaniu dyplomu.

Mężczyźni mają większe szanse na wyższe zarobki w porównaniu do kobiet, dodatkowo szanse te rosną wraz z wpływem czasu od zakończenia studiów, nawet jeżeli uwzględnimy inne charakterystyki, takie jak dziedzina ukończenia studiów, wiek czy miejsce zamieszkania.

### Mediana zarobków absolventek i absolwentów w 2016 r. według dziedzin studiów



Kategoria OGÓLEM odnosi się do zarobków wszystkich absolwentów z 2014r. w kolejnych latach; intensywność koloru zwiększa się wraz z upływem lat od uzyskania dyplomu

### Absolventki są także bardziej narażone na ryzyko bezrobocia

Przeciętna absolwentka z 2016. r. spędziła 7,9% swojego czasu po uzyskaniu dyplomu jako bezrobotna, zaś mężczyzna 6,4%. Nie jest to duża różnica, choć istnieją dziedziny, w których kobiety wyraźnie dłużej szukają pracy niż mężczyźni (nauki matematyczne i techniczne), a także dziedziny, w których różnice prawie nie istnieją (nauki biologiczne, ekonomiczne, o zdrowiu, leśne) lub w których to kobiety są mniej narażone na ryzyko bezrobocia

(sztuki filmowe i muzyczne oraz nauki medyczne, humanistyczne, o Ziemi i o kulturze fizycznej). Ogólnie najmniejszy odsetek budżetu czasu spędzony „na bezrobociu” charakteryzuje absolventki kierunków w dziedzinach sztuk muzycznych, nauk medycznych, nauk o zdrowiu oraz nauk ekonomicznych. Największe wartości (ponad 10% czasu) odnotowuje się dla absolventek sztuk plastycznych, nauk rolniczych, biologicznych, prawnych, o Ziemi oraz matematycznych.

Bycie mężczyzną zwiększa szanse na

zatrudnienie na rynku pracy, szczególnie w trakcie pierwszych dwunastu miesięcy po zakończeniu studiów. Absolwentki częściej decydują się na pracę etatową, rzadziej wybierają pracę na własny rachunek (w porównaniu do mężczyzn). Może to być również związane z długookresowymi planami rozwoju rodziny.

### **Najpierw stabilizacja zawodowa, a potem rodzicielstwo**

Informacje pochodzące z systemu ELA wskazują, że młodzi ludzie odkładają decyzje o posiadaniu dzieci. Wraz z czasem, który upływa od uzyskania dyplomu odsetek kobiet, które urodziły dziecko rośnie, ale po trzech latach od uzyskania dyplomu mniej niż 1/5 kobiet ma dziecko. Analizy przeprowadzone z wykorzystaniem modeli regresji liniowej wskazują, że na dziecko

decydują się osoby o ustabilizowanej sytuacji zawodowej, dłużej pracujący niż ci, którzy pozostają bezdzietni.

Analizy danych zgromadzonych w systemie ELA wskazują również, że urodzenie dziecka oznacza w przypadku kobiet spowolnienie kariery zawodowej i zmniejszenie czasu spędzonego po uzyskaniu dyplomu na pracy, a także obniżenie dochodów. Dotyczy to nie tylko okresu przebywania na urlopie macierzyńskim bądź rodzicielskim, ale także wynagrodzeń w kolejnych latach po urodzeniu dziecka.

Zarządzanie różnorodnością, w tym promocja praw kobiet, to jeden z kluczowych elementów strategii 3M zapewniającej realizację celów zrównoważonego rozwoju. Jest ona realizowana poprzez tworzenie lub dostosowywanie polityk firmowych, ale również szereg działań edukacyjnych skierowanych do naszych pracowników, partnerów oraz interesariuszy.

Takie podejście przyczynia się do zapewnienia równego dostępu do rozwoju dla wszystkich pracowników 3M bez względu na płeć. Co roku monitorowany „Wskaźnik różnorodności” („Diversity Index”) wskazuje na 36,5% udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w spółkach 3M w Polsce. Kobiety są również reprezentantami zarządu i kierownictwa wyższego szczebla.

Wśród podejmowanych przez 3M w Polsce działań można wymienić m.in.:

- Politykę dbania o różnorodność i równe szanse w procesach rekrutacyjnych, promocjach oraz nominacjach do programów rozwojowych;
- Działalność Womens Leadership Forum, organizacji która wspiera rozwój kobiet w 3M;
- Wsparcie młodych matek po powrocie z urlopu macierzyńskiego, poprzez zapewnienie ról i stanowisk umożliwiających pogodzenie życia prywatnego;
- Współpraca z czołowymi organizacjami biznesowymi np. Vital Voices & AmCham w zakresie programów mentoringowych dla kobiet;
- Zaangażowanie w inicjatywy wspierające rozwój kobiet w obszarze STEM; Współpraca przy polskich i międzynarodowych inicjatywach podejmowanych na rzecz tworzenia i promocji różnorodności w miejscu pracy, np. podpisanie Karty Różnorodności FOB.

**P**rzybywa firm, które w swoich strategiach działania stawiają na różnorodność. W coraz szybciej zmieniającym się świecie tylko zróżnicowana i różnorodna organizacja może być rzeczywiście efektywna, kreatywna i elastyczna w działaniu. ERGO Hestia jest sygnatariuszem „Karty Różnorodności” oraz „Standardu Programu Etycznego”, członkiem komitetu sterującego Programu Etycznego i od wielu lat konsekwentnie prowadzi działania, które służą różnorodności, zarówno w wymiarze biznesowym, jak i społecznym.

*Angażowanie się  
w takie działania  
buduje poczucie  
odpowiedzialności,  
mobilizuje do  
dodatkowej aktywności  
i łączy pracowników.*

Mario Zamarripa, Dyrektor  
ds. zrównoważonego rozwoju  
w ERGO Hestii

Różnorodności poświęcony jest również ostatni raport społeczny ERGO Hestii pt. „Troska”, w którym dzielimy się swoimi doświadczeniami i dobrymi praktykami w tym obszarze. Różnorodność to sposób rozumienia świata. Wiąże się z nią tolerancja, empatia, szacunek dla drugiego człowieka. Wiele osób rozumie różnorodność tylko jako różnicę wieku czy płci, ale jest wiele innych kryteriów, które należy wziąć pod uwagę, takich jak: wykształcenie, kolor skóry, język, orientacja seksualna, czy religia. A nawet szerzej – sprawność fizyczna versus niepełnosprawność, różnice w stylach życia, statusie materialnym, rodzinnym.

ERGO Hestia realizuje wiele różnych programów w ramach zrównoważonego rozwoju, ale kwestie różnorodności oraz inkluzywności społecznej mają dla firmy ogromne znaczenie. Szczególną wagę przykładamy do takich kwestii jak: niepełnosprawność, różnorodność wieku i płci. Fundacja Grupy ERGO

Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia od 15 lat działa na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Co jakiś czas pojawiają się w mediach informacje nt. spadającego wskaźnika bezrobocia w kraju, natomiast niewiele mówi się o bezrobociu wśród osób z niepełnosprawnościami. Fundacja postanowiła wyjść temu naprzeciw. Na początku pomagała przygotować osoby z niepełnosprawnościami do pracy w ERGO Hestii. Potem - uznając, że nie każdy musi pracować w firmie ubezpieczeniowej - wspierała ich w poszukiwaniu pracy poza organizacją, w takich zawodach jak np. programista, sekretarz biura, pracownik działu sprzedaży czy bibliotekarz. Tylko w roku 2018 z pomocy Fundacji Integralia skorzystało blisko 100 osób.

## *Szczególną wagę ERGO Hestia przykładła do takich kwestii jak: niepełnosprawność, różnorodność wieku i płci.*

Innym projektem jest współpraca ERGO Hestii z Centrum Pomocy Osobom Poszkodowanym (CPOP).

To program wspierający osoby najczęściej poszkodowane w wypadkach komunikacyjnych w powrocie do sprawności oraz aktywności społecznej i zawodowej. Do dziś ERGO Hestia wspólnie z CPOP pomogły ponad 900 poszkodowanym.

Kolejną istotną sprawą dla ERGO Hestii jest kwestia wieku. Średnia wieku pracowników ERGO Hestii sięga trzydziestu paru lat. Obok siebie pracują trzy pokolenia: X, Y i Z. Osoby z każdej z tych grup są dla firmy cennymi pracownikami. Ta mieszanka wieku od lat pozwala ERGO Hestii odnosić stabilny rozwój i biznesowy sukces. Dodatkowo spośród ponad 2800 pracowników, 65% to kobiety. One również stanowią 51% kadry kierowniczej Grupy ERGO Hestia. To znacznie wyższy wskaźnik niż średnia w Polsce, która sięga ok. 40%. Wiele elementów różnorodności jest trudnych do zarządzania, ale dobry przykład idzie z góry organizacji. Innym z przejawów zarządzania różnorodnością jest elastyczność, umiejętność dopasowania się do coraz szybciej zmieniającego się świata, wychodzenia naprzeciw potrzebom określonych grup społecznych, również w zakresie oferty produktowej.

Aby zapewnić pracownikom dogodne warunki pracy, wdrożyliśmy różnego rodzaju regulacje wewnętrzne i praktyki dotyczące tego obszaru, np. regulacje pozwalające na elastyczne (ruchome) godziny pracy.

W zakresie oferty produktowej ERGO Hestia we współpracy z Fundacją Integralia stworzyła ogólne warunki ubezpieczenia dostosowane do potrzeb osób z dysfunkcjami wzroku. Osoby niesłyszące mają do dyspozycji obsługę w języku migowym za pośrednictwem naszej strony internetowej. Powstała także specjalna karta z przykładami ubezpieczeń i usług asystancje, przydatnych dla osób z niepełnosprawnościami. Innym przykładem była zmiana archaicznej, wykluczającej definicji "partnera", jaka uchowała się w ubezpieczeniowych dokumentach. ERGO Hestia wykorzystała jednostkowy trudny przypadek jako szansę. Zweryfikowała pod tym kątem zapisy wszystkich ubezpieczeniowych produktów.

Zarządzanie różnorodnością w organizacji nie ogranicza się jedynie do przełamywania barier, wspierania różnych grup pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji. ERGO Hestia ma świa-

domość, że sukces firmy zależy od pracy i zaangażowania jej pracowników. To oni spędzają w pracy połowę swojego życia. Muszą znać nie tylko cele biznesowe, ale również dostrzegać korzyści, jakie dla wszystkich niesie różnorodność w miejscu pracy. Różnorodne środowisko pracy - choć niełatwo zarządzać zespołami, w których obok siebie pracują dojrzały i młodzi ludzie - jest jednak bardziej kreatywne i skuteczne w swoim działaniu.

Różnorodność to fundamentalna wartość naszego społeczeństwa, o którą chcemy dbać zarówno w ramach działań wewnątrz organizacji, jak i w tych skierowanych do naszych klientów, interesariuszy i beneficjentów.

**W**Skanska chcemy tworzyć środowisko pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany, doceniany i ma możliwość ciągłego rozwijania swoich umiejętności bez względu na poglądy, narodowość, wiek czy płeć.

Poszanowanie różnic, jakie występują między ludźmi, to jedna z podstawowych wartości, jakimi powinny kierować się nowoczesne firmy, które chcą być postrzegane jako firmy o wysokich standardach etycznych. Różnorodność jest wpisana w kulturę pracy w Skanska i nasze wartości. Traktuje o niej najważniejszy firmowy dokument etyczny – Kodeks postępowania Skanska, w którym jasno określamy, jakich zachowań oczekujemy od naszych pracowników.

Mamy strategię Diversity&Inclusion, którą od wielu lat realizujemy. Naszymi działaniami chcemy zmieniać

myślenie o branży dewelopersko-budowlanej jako środowisku stereotypowo męskim.

Chcemy przeciwdziałać dyskryminacji kobiet w zawodach technicznych. Jesteśmy przekonani, że takie podejście sprzyja nie tylko integracji wśród pracowników, ale zapewnia także realną przewagę konkurencyjną. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu potrzebujemy ludzi o różnych światopoglądach, wykształceniu, patrzących na świat z różnego punktu widzenia. Mając zróżnicowane środowisko pracy, jesteśmy w stanie lepiej rozumieć naszych klientów i elastycznie reagować na ich potrzeby.



**K**luczem w zaangażowaniu na rzecz szerzenia wartości etyki w biznesie jest świadomość, że etyka jest procesem, a nie stanem. Dojrzewanie organizacji do tworzenia standardów etyki poza wcielaniem Dziesięciu Zasad UN Global Compact opiera się na właściwej postawie liderów, dialogu i ich poczuciu odpowiedzialności w kształtowaniu wzorców u pracowników. W branży cyberbezpieczeństwa mierzenie się z zagadnieniami etyki w biznesie jest codziennością. W naszej pracy często doradzamy klientom w zakresie postępowania w sytuacjach, gdy mają do czynienia z nieuczciwym pracownikiem, dostawcą czy partnerem biznesowym.

Troska o systematyczne i rzetelne monitorowanie, wykrywanie incydentów, a następnie błyskawiczne i przemyślane reagowanie owocuje, gdy naszym celem jest zapobieganie kolejnym naruszeniom w przyszłości. Nasi etyczni

hackerzy przechodzą wielopoziomowe ścieżki certyfikacji pomagające zabezpieczyć zasoby firm nie naruszając pewnych elementarnych zasad, które są powszechnie łamane przez cyberprzestępców wykorzystujących różnego rodzaju podatności i dostęp do wrażliwych danych. Jak pielęgnować wartość etyki w biznesie? W pierwszej kolejności pamiętając, że etyka nie jest jedynie zobowiązaniem, lecz przede wszystkim naszym sprzymierzeńcem w budowaniu zaufania na wielu poziomach biznesowych.

Poprzez edukowanie pracowników i pomoc w zrozumieniu uniwersalnych wartości, nadawanie pewnego tonu z poziomu najwyższego kierownictwa, a także świecenie przykładem jako liderzy, nie tylko wywiązujemy się z elementarnej odpowiedzialności wobec drugiego człowieka czy planety, ale przygotowujemy grunt pod długofalowy sukces biznesowy.

**D**la Santander Bank Polska poszanowanie indywidualności i przeciwdziałanie dyskryminacji stanowią jedno ze strategicznych podstaw działalności naszej organizacji. W maju 2017 r. bank przystąpił do grona Sygnatariuszy Karty Różnorodności.

W ślad za deklaracją został wdrożony szeroko zakrojony program komunikacyjny służący promowaniu kultury organizacji opartej na szacunku w codziennych relacjach. Ponadto bank aktywnie wspiera realizację celów wynikających ze Strategii Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ). W Santander Bank Polska czujemy się odpowiedzialni za to, aby strategiczne założenia dotyczące równego traktowania pracowników były realnie wdrażane i stanowiły rzeczywiste wartości, wyznawane przez wszystkich pracowników organizacji.

Stąd też do udziału w szkoleniach z zakresu etyki i różnorodności zobligowani są wszyscy nasi pracownicy.

Odpowiedzialność za tworzenie środowiska pracy wolnego od przypadków wszelkich nadużyć wobec pracowników lub braku poszanowania ich godności spoczywa na menedżerach i jest wpisana w ich model kompetencyjny. Etyka biznesowa, głębokie poszanowanie równości wszystkich członków zespołu Santander Bank Polska jest naszą codzienną praktyką i od dawna znajduje się w DNA naszej organizacji. Byliśmy jedną z pierwszych firm w Polsce, która wdrożyła Ogólny Kodeks Postępowania i od wielu lat konsekwentnie budujemy naszą kulturę organizacyjną zgodnie z naszymi wartościami korporacyjnymi: Przyjazny, Rzetelny, Dla Ciebie.

**J**uż od dłuższego czasu etyka jest dla biznesu ważnym zagadnieniem. Coraz więcej firm włącza także odpowiedzialność społeczną do swoich strategii biznesowych. Określają one podstawowe wartości organizacji i odpowiednio kształtują ich długoterminowe plany.

Co oznacza pojęcie etyki biznesu i etyki korporacyjnej? Terminy te odnoszą się do zasad, które pojawiają się w środowisku biznesowym. Te normy, wartości i zasady zmieniają sposób prowadzenia działalności. Pomagają firmom w utrzymaniu lepszego kontaktu z pracownikami, interesariuszami i klientami.

Wierzę, że zaufanie, różnorodność, innowacyjność, lojalność, szacunek, uznanie, solidarność, sprawiedliwość i odpowiedzialność są wartościami,

które wspierają organizacje w odniesieniu sukcesów. Zaufanie jest natomiast istotną wartością dla każdej relacji: pracownik – pracodawca, pracownik – pracownik, firma – klient. Jest fundamentem każdej odpowiedzialnej społecznie firmy.

Jako prezeska Siemensu Sp. z o.o., a jednocześnie prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu dostrzegam także potrzebę przeniesienia aspektu odpowiedzialnego (etycznego) biznesu na poziom zarządzania.

Bycie etycznym opłaca się nie tylko pod względem moralnym, lecz także biznesowym.

**K**luczem do sukcesu dla takich firm, jak T-Mobile jest kultura korporacyjna, którą charakteryzuje uczciwość, transparentność, etyczne działanie, odpowiedzialność osobista oraz szacunek. Dzięki temu nasi pracownicy czują się akceptowani oraz identyfikują się z firmą, w której pracują.

Przyjęty przez firmę Kodeks Etyki Biznesu stanowi ramy wytyczające zasady postępowania dla wszystkich pracowników. Każda osoba odpowiada za to, aby jej postępowanie było etyczne i zgodne z prawem, zaś otaczające ją środowisko musi te starania wspierać. W T-Mobile realizujemy te cele i jednocześnie postępujemy w sposób odpowiedzialny, godny naśladowania oraz uczciwy. Wierzymy, że właśnie takie postępowanie przekłada się na sukces biznesowy T-Mobile.

Dbalność o równe szanse w miejscu pracy, to nie tylko przejaw odpowiedzialności społecznej, ale także troska o zrów-

noważony rozwój firmy. Zdajemy sobie sprawę ze spoczywającej na nas odpowiedzialności jako lidera zmian, dlatego podejmujemy działania nastawione na wyrównywanie szans w miejscu pracy.

W T-Mobile stosujemy transparentne procedury zatrudnienia i rozwoju, oparte na obiektywnych przesłankach. Prowadzimy stałą kontrolę realizacji celów HR. Oferujemy indywidualne podejście oraz rozwiązania ułatwiające powrót do pracy zawodowej po urloпах rodzicielskich i wychowawczych np. elastyczny czas pracy czy pokój do pracy z dzieckiem. Promujemy zatrudnienie kobiet na najwyższych stanowiskach. Wierzymy, że większa dywersyfikacja struktury zatrudnienia na stanowiskach managerskich pozwala sprawniej reagować na zmiany demograficzne i ekonomiczne.

Troska o zatrudnienie kobiet to nie tylko przejaw braku tolerancji dla dyskryminacji, ale także troska o zdobycie jak najlepiej wykwalifikowanych pracowników.



**THIS PUBLICATION WAS CREATED WITHIN  
„BUSINESS AND HUMAN RIGHTS  
- STANDARD OF ETHICS IN POLAND” PROGRAMME.**

**WE WOULD LIKE TO THANK TO ALL OF THE PATRONS  
AND PARTNERS TAKING LEAD ON THE ISSUE:**

**HONORARY PATRONAGE  
AND INSTITUTIONAL PARTNERS:**

MINISTRY OF INVESTMENT AND ECONOMIC DEVELOPMENT  
THE EUROPEAN COMMISSION REPRESENTATION OFFICE IN POLAND  
THE WORLD BANK  
INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION  
COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS  
WARSAW STOCK EXCHANGE

**PARTNERS OF THE PROGRAMME:**

3M POLAND  
BUSINESS CENTRE CLUB  
SANTANDER BANK POLSKA  
IMMUSEC  
KULCZYK FOUNDATION  
KONFEDERACJA LEWIATAN  
PKP ENERGETYKA  
SKANSKA  
T-MOBILE POLSKA  
UNILEVER POLSKA  
ERGO HESTIA  
SIEMENS POLSKA

**VISIT OUR WEBSITE:  
[WWW.STANDARDETYKI.ORG](http://WWW.STANDARDETYKI.ORG)**





Network Poland

## **PUBLISHER**

Global Compact Network Poland  
ul. Emilii Plater 25/64  
00-688 Warszawa



## **TEAM**

### **SUBJECT-MATTER PREPARATION**

Łukasz Kolano  
EXECUTIVE DIRECTOR

### **COORDINATION OF PUBLICATION**

Olga Siedlanowska-Chałuda  
HEAD OF PROGRAMME SECTION

### **SUPERVISION**

Kamil Wyszkowski  
REPRESENTATIVE | PRESIDENT OF THE BOARD

### **GRAPHIC DESIGN AND TYPESETTING**

Agnieszka Skopińska/RebelZOO.eu

### **PRINT**

Mazowieckie Centrum Poligrafii  
Warszawa 2019

The opinions and views presented in the report by particular companies do not reflect the opinions and views of the publisher. The graphic material used in the publication comes from the resources of UN Global Compact, authors' resources and generally available sources.







Network Poland