

Jeszcze „tylko” 132 lata do równości

artykuł ekspercki

Równość płac kobiet i mężczyzn to mrzonka. Jeśli trend się utrzyma, będziemy czekać na to aż 132 lata! W tym roku „Global Gender Gap Index” porównuje aż 146 krajów. Polska znalazła się w połowie stawki. Czy Polki mogą liczyć na równe traktowanie na rynku pracy, w polityce, w edukacji czy w ochronie zdrowia?

W lipcu pojawił się Raport „Global Gender Gap” przygotowany przez Światowe Forum Ekonomiczne. Jest to najdłużej funkcjonujący indeks, który śledzi postępy w zmniejszaniu luk pomiędzy płciami w czasie od momentu jego powstania w 2006 roku. Global Gender Gap Index mierzy obecny stan rzeczy, ale również prognozuje drogę, którą muszą pokonać poszczególne kraje oraz regiony świata, aby uzyskać parytet płci w czterech kluczowych obszarach: gospodarczym, edukacyjnym, zdrowotnym i politycznym.

Global Gender Gap Index podaje wyniki w skali od 0 do 100, a wyniki można interpretować jako pokonany dystans do uzyskania parytetu (tj. procent luki między płciami, która została zamknięta). Porównania między krajami mają na celu wsparcie identyfikacji najsukuteczniejszych polityk służących zlikwidowaniu różnic między płciami.

Czy na świecie jest lepiej?

W 2022 r. globalna różnica między płciami została zniwelowana o 68,1%. Jednak, pomimo dość pozytywnie wyglądających wskaźników, dokładna analiza wskazuje, że przy obecnym tempie postępu osiągnięcie pełnego parytetu zajmie 132 lata. Stanowi to niewielką czteroletnią poprawę w porównaniu z szacunkami z 2021 r. (136 lat do parytetu). Różnice są znaczne w zależności od badanych obszarów. W zakresie politycznym uzyskanie parytetu zajmie aż 155 lat, w obszarze gospodarczym 151. Najmniejsze różnice między płciami w zakresie uczestnictwa i szans występują w obszarze edukacji i wynoszą 22 lata.

Jeśli chodzi o podział na regiony w kontekście czasu do uzyskania parytetu to światowy prym wiedzie Ameryka Północna, zamykając 76,9% różnicy między płciami. Tuż za nią plasuje się Europa, która zlikwidowała 76,6% swojej luki. Na trzecim miejscu Ameryka Łacińska i Karaiby, które wypełniły 72,6% różnic. Azja Środkowa wraz z Azją Wschodnią i Pacyfikiem mają najwięcej do przepracowania – ich wynik to odpowiednio 69,1% i 69% postępu.

Brawo, Islandia!

Należy również wskazać, że chociaż żaden kraj nie osiągnął jeszcze pełnego parytetu płci, dziesięć największych gospodarek zlikwidowało co najmniej 80% różnic między płciami. Wzorem do naśladowania jest Islandia (90,8%), która pozostaje jedyną gospodarką, która zlikwidowała ponad 90% różnic między płciami i tym samym prowadzi w światowym rankingu.

Dużo pracy przed nami

W raporcie „Global Gender Gap” Polska znalazła się mniej więcej w połowie stawki, bo na 77. miejscu w rankingu ogólnym (czyli biorącym pod uwagę wszystkie cztery badane obszary). W 2021 roku zajmowała 75. pozycję. Natomiast jeśli chodzi o wskaźnik aktywności zawodowej nasz kraj jest na 82. miejscu, a w przypadku szacowanego dochodu z pracy zajmujemy miejsce 75. Najgorsze wyniki uzyskujemy w zakresie równości płac za podobną pracę – 119. Miejsce. Potwierdzają to dane Eurostatu i GUS-u w zakresie luki skorygowanej, czyli biorącej pod uwagę wynagrodzenie osób

różnych płci na podobnych stanowiskach, z podobnym stażem pracy, w podobnej branży oraz podobnej wielkości firmy. Dane Eurostatu za 2021 rok pokazują jednocześnie, że nasz kraj wypada naprawdę dobrze pod względem luki nieskorygowanej (4,5%), czyli procentowej różnicy między średnim wynagrodzeniem wszystkich aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn. To jeden z najlepszych wyników wśród krajów europejskich, ale czy miarodajny?

Zarządy w męskim towarzystwie

Najlepsze wyniki uzyskujemy jeśli chodzi o obsadę na stanowiskach wyższych urzędniczych i menedżerskich – tu Polska zajmuje miejsce 26. W badaniu wskazano również procentowy udział kobiet w kilku podkategoriach (cele uzupełniające i wskaźniki kontekstowe) – w zakresie zróżnicowania udziału kobiet w zarządach (tylko kraje OECD) wskaźnik wynosi 24,7 proc. (dla porównania w Czechach 23 proc.). 21,2 proc. firm w Polsce, to firmy z większościowym udziałem kobiet (dla porównania w Czechach jest to 16proc.), zaś 27,8 proc. firm to firmy z kobietami na najwyższym szczeblu menedżerskim (Czechy: 16,1 proc.).

Szczebel kierowniczy

Udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Polsce zwiększył się z 33,3 proc. w 2016 roku do 36,9 proc. w 2022 roku. Jedynie wybrane branże mają poziom zbliżony do parytetu płci w przywództwie, takie jak organizacje pozarządowe (47 proc.), edukacja (46 proc.) oraz usługi związane ze zdrowiem i urodą (45 proc.). Na drugim końcu skali znajdują się: energetyka (20 proc.), produkcja (19 proc.) i infrastruktura (16 proc.).

– Chociaż udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrasta z czasem, nie są one zatrudniane w równym stopniu we wszystkich branżach. Podsumowując zmiany w tym zakresie, należy stwierdzić, że więcej kobiet zostało zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w branżach, w których kobiety były już wcześniej silnie reprezentowane. Przed nami w Polsce dużo do zrobienia, zarówno w aspekcie społecznym, prawnym, ekonomicznym, ale również w edukacji młodego pokolenia – podkreśla dr Małgorzata Kluska-Nowicka, ekspertka w zakresie zarządzania i przywództwa kobiet z Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.

Analiza przygotowana na podstawie „Global Gender Gap Report 2022” dostępnym na stronie World Economic Forum:

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>

kontakt dla mediów:

Katarzyna Błochowiak

mail: katarzyna.blochowiak@wsb.poznan.pl

tel.: 664 193 856