

# FIRMA RÓWNYCH SZANS 2006



**Równi w pracy  
To się opłaca**

[www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)



## Spis treści

Projekt Gender Index .....	2
Konkurs Firma Równych Szans .....	4
Metodologia ustalania rankingu w ramach konkursu Firma Równych Szans .....	4
Lista firm uczestniczących w konkursie .....	6
Laureaci i wyróżnieni .....	7
Prezentacja laureatów .....	9
Najciekawsze wnioski z przeprowadzonych badań .....	19



## Projekt Gender Index



Celem projektu **GENDER INDEX** jest opracowanie i upowrzednienie efektywnego modelu zarządzania firmą, uwzględniającego politykę równouprawnienia płci. Koncepcja projektu opracowana została przez ekspertów i ekspertki Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Do realizacji projektu zaproszeni zostali czołowi specjaliści i specjalistki ds. równouprawnienia płci i rynku pracy.

W skład Partnerstwa realizującego projekt wchodzi: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A., Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet. Partnerem

Stowarzyszonym Projektu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Patroni medialni projektu to: Rzeczpospolita, TVP2, Twój Styl, Manager Magazin i Wirtualna Polska. Projekt realizowany jest przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

**Gender** to płęć kulturowa, czyli odmienne role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom, które nabywamy w procesie edukacji i wychowania. To zbiór cech i zachowań oczekiwanych przez społeczeństwo od kobiet i mężczyzn. Gender to zmienne i uwarunkowane kulturowo wyobrażenia dotyczące tego, jak mają zachowywać się kobiety, a jak mężczyźni, co powinni robić, czego powinni unikać. To stereotypy wpływające na ich życie niezależnie od posiadanych cech i indywidualnych zdolności.

### Projekt GENDER INDEX to:

- model zarządzania nastawiony na optymalne wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników
- praktyczne narzędzia zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy i podnoszenia efektywności firmy
- nowoczesne instrumenty biznesowe związane z zarządzaniem różnorodnością
- promowanie rozwiązań sprzyjających godzeniu ról zawodowych i rodzinnych.

**Zarządzanie różnorodnością** (*diversity management*) to strategia biznesowa skierowana na świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. To kształtowanie środowiska pracy, które w otwarty sposób zapewnia równe drogi rozwoju wszystkim pracownikom, przyczyniając się do zwiększenia zysków finansowych płynących z różnorodności w firmie. Niezbędnym elementem zarządzania różnorodnością jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w zakresie: dostępu do pracy, możliwości rozwoju zawodowego i awansu, wynagrodzenia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem.

### 800 firm z Unii Europejskiej podkreśliło następujące korzyści biznesowe płynące z zarządzania różnorodnością w firmie:

- szerszy dostęp do nowych talentów i zasobów ludzkich
- wzrost prestiżu firmy
- kultura firmy wzbogacona o istotne wartości
- zwiększona kreatywność i innowacja
- wyższa efektywność i motywacja pracowników
- dobry wizerunek i nowe szanse marketingowe
- większa satysfakcja klientów
- redukcja kosztów związanych z rekrutacją, absencją i utrzymaniem wykwalifikowanego personelu – zyski finansowe.

Źródło: „The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace”, European Commission, September 2005.

Więcej informacji: [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

## Działania w ramach projektu GENDER INDEX

### wskaźnik GENDER INDEX

**GENDER INDEX** – wskaźnik równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy – opracowany został w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet i konieczność rozpoznania obszarów szczególnie narażonych na praktyki dyskryminacyjne. Wskaźnik ten jest narzędziem, za pomocą którego można odpowiedzieć na pytanie, czy dana firma realizuje politykę równouprawnienia płci oraz w jakich obszarach robi to najlepiej, a w jakich najgorzej. Analiza miejsca pracy przeprowadzona z użyciem wskaźnika Gender Index pozwala na wprowadzenie zmian zapewniających efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich, a tym samym wzrost konkurencyjności firmy. Wskaźnik Gender Index opracowany został przez zespół ekspertek i ekspertów z czołowych ośrodków akademickich oraz badawczych w Polsce.

### Przewodnik Dobrych Praktyk

Przewodnik Dobrych Praktyk będzie pierwszą na rynku polskim publikacją dotyczącą zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn w firmie. Przewodnik opracowany będzie na podstawie doświadczeń przedsiębiorstw stosujących najlepsze rozwiązania z zakresu polityki równości w miejscu pracy. Zostanie on wzbogacony o przykłady najbardziej skutecznych rozwiązań dotyczących zarządzania różnorodnością.

### Szkolenia dla biznesu „Zarządzanie firmą równych szans”

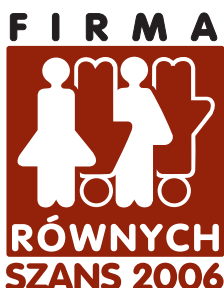
W ramach projektu Gender Index opracowany zostanie pierwszy w Polsce program szkoleniowy dotyczący zarządzania różnorodnością, w tym równym statusem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. W czasie cyklu szkoleń przedsiębiorstwom przekazane zostaną konkretne rozwiązania i narzędzia pozwalające na efektywne, uwzględniające równy status kobiet i mężczyzn, zarządzanie zasobami ludzkimi.

### Kampania społeczna „Równi w pracy. To się opłaca”

Celem rozpoczętej w październiku br. ogólnopolskiej, multimedialnej kampanii społecznej „Równi w pracy. To się opłaca” jest pokazanie pracodawcom, że polityka równych szans w miejscu pracy jest korzystna dla firm pod względem prestiżowym i finansowym. Kampania ma wywołać debatę publiczną na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w firmie oraz korzyści, jakie stwarza polityka równości w miejscu pracy.

Więcej informacji: [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

### Konkurs Firma Równych Szans



Celem konkursu **Firma Równych Szans** jest wyłonienie liderów polskiego biznesu, wprowadzających najskuteczniejsze rozwiązania w zakresie zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Podobne inicjatywy od wielu lat cieszą się powodzeniem w państwach Europy Zachodniej. W Niemczech organizowany jest konkurs Total E-quality, we Francji przedsiębiorstwa starają się o Znak Równości (*Le Label Egalité*), a w Holandii skupiają się w Sieci Ambasadorów (*Ambassadeursnetwerk*), działającej na rzecz równości w miejscu pracy. Konkurs Firma Równych Szans to propozycja biznesowa na rzecz zapobiegania dyskryminacji i optymalnego wykorzystania zasobów ludzkich firmy.

W I edycji konkursu Firma Równych Szans uczestniczyły 52 firmy z całej Polski.

### METODOLOGIA USTALANIA RANKINGU W RAMACH KONKURSU FIRMA RÓWNYCH SZANS

Zgłoszone do konkursu firmy przebadane zostały za pomocą wskaźnika Gender Index – nowatorskiego narzędzia analizy miejsca pracy, opracowanego przez zespół ekspertów i ekspertek z czołowych polskich uczelni.

W skład zespołu weszli:

- dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- dr Bogusława Budrowska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN
- mgr Małgorzata Ciesielska, Uniwersytet w Vaxjö (Szwecja)
- prof. dr hab. Małgorzata Fuszara, Uniwersytet Warszawski
- prof. dr hab. Irena Kotowska, Szkoła Główna Handlowa
- prof. dr hab. Ireneusz Kuroпка, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu
- dr Ewa Lisowska, Szkoła Główna Handlowa
- prof. dr hab. Zdzisław Pisz, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu
- prof. dr hab. Renata Siemieńska, Uniwersytet Warszawski
- prof. dr hab. Eleonora Zielińska, Uniwersytet Warszawski.

**Firmy zgłoszone do udziału w konkursie podzielono na dwa 2 podzbiory:**

- przedsiębiorstwa małe i średnie (30 podmiotów)
- przedsiębiorstwa duże (22 podmioty).

Każde z przedsiębiorstw analizowane było oddzielnie.

Podstawą analizy były charakterystyki (cechy) opisujące sytuację w badanych przedsiębiorstwach.

**Analizowanych było 7 obszarów przedmiotowych:**

1. rekrutacja pracowników
2. dostęp do awansów
3. ochrona przed zwolnieniem
4. dostęp do szkoleń
5. wynagrodzenia za pracę
6. ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
7. możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Każde przedsiębiorstwo scharakteryzowane zostało przez **38 cech**. Ilość cech charakteryzujących poszczególne obszary przedmiotowe nie była jednakowa. Informacje, które zostały wykorzystane jako wartości cech w odniesieniu do poszczególnych przedsiębiorstw, zostały zgromadzone **metodą badań ankietowych**. Przeprowadzane w poszczególnych firmach ankiety kierowane były do **3 grup**:

- działu kadr (ankieta dla działu kadr)
- pracodawców (ankieta dla pracodawców)
- pracowników (ankieta dla losowo wybranych pracowników obojga płci).

W rezultacie przeprowadzonych badań, każda z firm, które zgłosiły się do konkursu, została opisana przez wektor zawierający 38 składowych, podzielonych na 7 obszarów. Wśród cech, które znalazły się w końcowym zbiorze charakterystyk, były zarówno **cechy ilościowe, jakościowe**, jak i **posiadające charakter porządkujący**.

Do wyznaczania wielkości będących podstawą rankingu przedsiębiorstw w większości przypadków wykorzystano informacje przekształcone, których podstawą były dane z ankiet. Dla przykładu, oceniając dostęp do awansu, dokonano porównań wielkości względnych, tj. udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych kobiet i udziału mężczyzn na stanowiskach kierowniczych do ogólnej liczby zatrudnionych mężczyzn. Porównywano więc frakcję kobiet sprawujących funkcje kierownicze z frakcją mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. We wszystkich przypadkach dotyczących cech ilościowych posługiwano się, gdy było to możliwe i uzasadnione, wielkościami względnymi.

W przypadku cech jakościowych stwierdzić można było tylko fakt występowania lub nie występowania danego zjawiska w przedsiębiorstwie, a w przypadku cech porządkujących określana była średnia ranga, która wskazywała na natężenie badanego zjawiska.

Na podstawie przetworzonych informacji ustalana była kolejność badanych podmiotów według każdej cechy. Na tej podstawie ustalono ranking przedsiębiorstw w wyznaczonych obszarach przedmiotowych, składających się na równe traktowanie. Na pierwszym miejscu umieszczana była firma mająca najkorzystniejsze natężenie cechy. Ostatecznego uporządkowania firm w poszczególnych obszarach dokonano według wag skonstruowanych na podstawie opinii pracowników uzyskanych w odpowiedzi na pytanie dotyczące znaczenia poszczególnych obszarów dla równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Porządek wyłoniony w poszczególnych obszarach tematycznych odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez podmioty biorące udział w konkursie. Dla przykładu: firma znajdująca się na miejscu pierwszym w danym obszarze uznana została za podmiot najlepiej realizujący zasadę równego traktowania w tym obszarze. Końcowy ranking został wyznaczony jako średnia ważona rankingów cząstkowych, czyli pozycji zajętej w każdym z obszarów.

### ALFABETYCZNA LISTA FIRM UCZESTNICZĄCYCH W KONKURSIE

A. Blikle Sp. z o.o., Warszawa  
Alcan Packaging Cebal Tuba Sp. z o.o., Łódź  
AUDIOFON Sprzedaż aparatów słuchowych, Wrocław  
Auxilium S.A. Kancelaria Biegłych Rewidentów, Kraków  
Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak, Kłobuck  
Bank Handlowy w Warszawie S.A., Warszawa  
Benteler Distribution Poland Sp. z o.o., Siemianowice Śląskie  
BOT Elektrownia Bełchatów S.A., Bełchatów  
BP Polska Sp. z o.o., Kraków  
BRE Agent Transferowy Sp. z o.o., Warszawa  
BRE Bank S.A., Warszawa  
British-American Tobacco Polska S.A., Augustów  
Carrefour Polska Sp. z o.o., Warszawa  
Centrum Badań Jakości Sp. z o.o., Lubin  
CMS Cameron McKenna Dariusz Greszta, Warszawa  
Deloitte, Warszawa  
Doradztwo Gospodarcze DGA S.A., Poznań  
EFICOM Sp. z o.o., Warszawa  
Elbląski Uniwersytet Robotniczy, Elbląg  
EUROMOT Sp. z o.o., Żory  
Europejskie Centrum Doradztwa i Dokumentacji Podatkowej Sp. z o.o., Łódź  
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki  
Gallaher Polska Sp. z o.o., Poddębice  
Hewlett Packard Polska Sp. z o.o., Warszawa  
HJ Heinz Polska S.A., Pułliszki  
IBM Polska Sp. z o.o., Warszawa  
Johnson&Johnson Poland Sp. z o.o., Warszawa  
Kongsberg Automotive Sp. z o.o., Pruszków  
Laboratorium Kosmetyczne Dr IRENA ERIS S.A., Piaseczno  
Legend Group, Warszawa  
Agencja Transportowa Makro Service Anna Kos & Mariusz Kos Sp.J., Warszawa  
Mary Kay Cosmetics Poland, Warszawa  
McCann Erickson Polska Sp. z o.o., Warszawa  
McDonald's Polska Sp. z o.o., Warszawa  
MEMRB International Poland Sp. z o.o., Warszawa  
Motorola Polska Electronics Sp. z o.o., Kraków  
Novartis Poland Sp. z o.o., Warszawa  
PROFES Centrum kształcenia i doradztwa E. Karpińska-Bryke, A. Olszewski, M. Bryke Sp.J., Wrocław  
Provident Polska S.A., Warszawa  
SEKA S.A., Warszawa  
Softex Data, Warszawa  
Solar Company LTD Sp. z o.o., Poznań  
Specjalistyczny Szpital im. E. Szczeklika, Tarnów  
Spółdzielnia Pracy „Muszynianka”, Krynica-Zdrój  
Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK, Sopot  
Universal McCann Sp. z o.o., Warszawa  
Urząd Skarbowy w Środzie Śląskiej, Środa Śląska  
Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o., Polkowice  
Wakacje.pl Sp. z o.o., Gdańsk  
WIDEX Polska Sp. z o.o., Wrocław  
YES Biżuteria Sp. z o.o., Poznań  
Żak Sp. z o.o., Warszawa

## LAUREACI I WYRÓŻNIENI

### Kapituła Konkursu Firma Równych Szans w składzie:

prof. dr hab. Adam Budnikowski, rektor Szkoły Głównej Handlowej – przewodniczący Kapituły  
Anna Darska, Szefowa Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Beata Balińska, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Koordynatorka projektu Gender Index  
Henryka Bochniarz, Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan  
dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
dr Bogusława Budrowska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN  
mgr Małgorzata Ciesielska, Uniwersytet w Vaxjö (Szwecja)  
prof. dr hab. Małgorzata Fuszara, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Irena Kotowska, Szkoła Główna Handlowa  
prof. dr hab. Ireneusz Kuroпка, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu  
dr Ewa Lisowska, Szkoła Główna Handlowa  
prof. dr hab. Zdzisław Pisz, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu  
prof. dr hab. Renata Siemieńska, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Eleonora Zielińska, Uniwersytet Warszawski

### przyznała godło Firma Równych Szans 2006 następującym firmom:

#### W kategorii małych i średnich przedsiębiorstw:

##### Miejsce I

#### Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak

Firma Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak ma wyrównaną liczbę kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Wyróżnia się monitorowaniem płac oraz rozwiązaniami zapewniającymi równy dostęp kobiet i mężczyzn do awansów i szkoleń. Firma wykonuje usługi w zakresie nadruków i opakowań giętkich. Ma swoją siedzibę w Kłobucku. Istnieje od 1990 r.

##### Miejsce II

#### EUROMOT Sp. z o.o.

Firma EUROMOT Sp. z o.o. wyróżnia się dobrą polityką w obszarze rekrutacji oraz szkoleń. Firma reprezentuje branżę motoryzacyjną – dealer Fiata i Alfa Romeo. Ma swoją siedzibę w Żorach. Istnieje od 1992 r.

##### Miejsce III

#### Wakacje.pl Sp. z o.o.

Firma Wakacje.pl Sp. z o.o. wyróżnia się dobrą polityką w obszarze rekrutacji pracowników, płac oraz ochrony przed zwolnieniami. Firma reprezentuje branżę turystyczną. Ma swoją siedzibę w Gdańsku. Istnieje na polskim rynku od 1999 r.

## Firma Równych Szans 2006

---

W kategorii dużych przedsiębiorstw:

### Miejsce I

#### Laboratorium Kosmetyczne Dr IRENA ERIS S.A.

Firma Laboratorium Kosmetyczne Dr IRENA ERIS S.A. wyróżnia się dobrą polityką rekrutacji oraz ułatwieniami w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Firma reprezentuje branżę kosmetyczną. Ma swoją siedzibę w Piasecznie pod Warszawą. Istnieje od 1983 r.

### Miejsce II

#### Motorola Polska Electronics Sp. z o.o.

Firma Motorola Polska Electronics Sp. z o.o. wyróżnia się równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń oraz ochroną pracowników przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Ma proporcjonalnie dużo kobiet na stanowiskach kierowniczych w stosunku do niewielkiej liczby ogółu zatrudnionych kobiet. Firma Motorola Polska Electronics jest producentem oprogramowania. Ma swoją siedzibę w Krakowie. Istnieje na polskim rynku od 1998 r.

### Miejsce III

#### IBM Polska Sp. z o.o.

Firma IBM Polska Sp. z o.o. wyróżnia się dobrą polityką w zakresie wynagrodzeń oraz bogatymi rozwiązaniami na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, w tym telepracą i dopłatami do wypoczynku dzieci pracowników. Firma reprezentuje branżę informatyczną. Ma swoją główną siedzibę w Warszawie. Istnieje na polskim rynku od 1991 r.

**Dodatkowo Kapituła Konkursu przyznała wyróżnienia:**

W kategorii małych i średnich przedsiębiorstw:

#### Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi usługi doradcze. Ma swoją siedzibę w Suwałkach. Istnieje od 1994 r.

#### firmie Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK za politykę równego dostępu do awansów

Firma Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK reprezentuje branżę pośrednictwa finansowego. Ma swoją siedzibę w Sopocie. Istnieje od 1995 r.

W kategorii dużych przedsiębiorstw:

#### firmie BP Polska Sp. z o.o. za dążenie do równych wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie molestowaniu

Firma BP Polska Sp. z o.o. reprezentuje branżę paliwową. Ma swoją siedzibę w Krakowie. Istnieje na polskim rynku od 1991.

#### firmie Centrum Badań Jakości Sp. z o.o. za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną

Firma Centrum Badań Jakości Sp. z o.o. reprezentuje branżę górnictwo i hutnictwo metali nieżelaznych. Ma swoją siedzibę w Lubinie.

## PREZENTACJA LAUREATÓW I WYRÓŻNIONYCH

### Laboratorium Kosmetyczne Dr IRENA ERIS S.A.

Dr Irena Eris

**I miejsce** – w kategorii dużych przedsiębiorstw

**Branża:** kosmetyczna

**Siedziba:** Piaseczno

**Najwyższe pozycje w rankingach częściowych:** 1 pozycja w obszarze rekrutacja.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** dostęp do awansów 3, ochrona przed zwolnieniem 4, łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową 4, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem 6, wynagrodzenia 7, dostęp do szkoleń 8.

**Większą część załogi Laboratorium Kosmetycznego Dr IRENA ERIS S.A. stanowią kobiety. Odsetek zatrudnionych mężczyzn wynosi 38%.**

- Firma wspiera rozwój zawodowy pracowników. W szkoleniach i innych formach kształcenia uczestniczyła przeszło co trzecia zatrudniona osoba.
- Na stanowiskach kierowniczych zatrudniony jest taki sam odsetek kobiet, jak mężczyzn (17%).
- Kobiety piastują stanowiska kierownicze na wszystkich szczeblach zarządzania: na niższym, średnim i na najwyższym.

**Firma dofinansowuje:**

- wypoczynek dzieci pracowników (większość osób pracujących w firmie ma dzieci, w tym dzieci do 6 roku życia)
- opiekę medyczną
- wyjazdy wypoczynkowe
- przejazdy
- żywienie
- zajęcia sportowe
- kobietom przebywającym na urlopie macierzyńskim i wychowawczym przysługuje dofinansowanie wyjazdów wypoczynkowych i abonament medyczny.

**Firma wyróżnia się:**

- Stosowaniem zróżnicowanych form elastycznego czasu pracy: praca zadaniowa, telepraca, praca na część etatu. Pracownicy i pracownice mają możliwość dostosowywania grafiku do własnych potrzeb.
- Ułatwieniami w zakresie godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.
- Dobrą polityką w zakresie rekrutacji.

**Według pracowników Laboratorium Kosmetycznego Dr IRENA ERIS S.A. (opinie większości pracowników):**

- Firma zapewnia równe szanse w zakresie awansu.
- Firma zapewnia równe szanse w zakresie szkoleń.
- Płeć nie ma znaczenie przy rekrutacji.
- Firma umożliwia dogodny czas pracy.

## Firma Równych Szans 2006

---

### MOTOROLA Polska Electronics Sp. z o.o.



**II miejsce** – w kategorii dużych przedsiębiorstw

**Branża:** elektroniczna, centrum oprogramowania

**Siedziba:** Kraków

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 1 pozycja w obszarze wynagrodzeń oraz 1 pozycja w obszarze ochrony przed molestowaniem i mobbingiem.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową 6, dostęp do awansów 7, dostęp do szkoleń 7, rekrutacja 9, ochrona przed zwolnieniem 10.

**Motorola Polska Electronics Sp. z o.o. zatrudnia ok. 730 pracowników, w tym tylko 50 kobiet.**

- Wśród ogółu kierowników kobiety stanowią 22%, czyli proporcjonalnie więcej niż ich udział wśród zatrudnionych. Na wyższym szczeblu zarządzania kobiety stanowią 22%, na niższym 23%.
- Ogłoszenia o pracę są neutralne płciowo. Stosowane są formy się „poszukujemy osób”.

**Firma oferuje pracownikom dodatkowe świadczenia w postaci:**

- samochodu służbowego
- telefonu komórkowego
- laptopa
- abonamentu medycznego
- opłaty sieci internetowej w domu pracownika.

Bonusy te w równym stopniu przysługują mężczyznom, jak i kobietom, w tym osobom przebywającym na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

**Firma wyróżnia się:**

- Działaniami na rzecz zapewnienia pracownikom środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu. Prowadzone są szkolenia z tego zakresu oraz wyznaczona jest osoba, do której można składać skargi w przypadku zaistnienia sytuacji o charakterze dyskryminacyjnym.
- Monitorowaniem relacji płac kobiet i mężczyzn. Mężczyźni zarabiają przeciętnie rzecz biorąc więcej niż kobiety, ale różnica ta jest stosunkowo mała – 8% w przypadku stanowisk kierowniczych oraz 6% w przypadku pozostałych.

**Według pracowników Motoroli:**

- W firmie są ustalone procedury postępowania w razie wystąpienia przypadku dyskryminacji z powodu płci i molestowania (opinia 91% kobiet i 87% mężczyzn).
- Płeć nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń (opinia 87% kobiet i 93% mężczyzn).
- W firmie istnieją udogodnienia w zakresie łączenia pracy z rodziną: regulowany czas pracy, możliwość wyboru wymiaru etatu oraz możliwość pracy w domu.

## **IBM Polska Sp. z o.o.**

**III miejsce** – w kategorii dużych przedsiębiorstw



**Branża:** informatyczna

**Siedziba:** Warszawa

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 1 pozycja w obszarze łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową oraz 2 pozycja w zakresie dostępu do szkoleń.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** dostęp do awansów 6, ochrona przed zwolnieniem 6, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem miejsce 8, wynagrodzenia 9, rekrutacja 11.

IBM Polska zatrudnia blisko 900 pracowników, w tym ok. 200 kobiet. Wśród ogółu kierowników kobiety stanowią 25%, proporcjonalnie nieco więcej niż ich udział wśród zatrudnionych.

- Ogłoszenia o pracę są neutralne płciowo.
- Firma dokłada starań, aby miejsce pracy było wolne od dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu: prowadzi szkolenia dotyczące tych problemów oraz wyznaczyła oficjalnego koordynatora, do którego można zgłaszać zażalenia w przypadku zaistnienia sytuacji o charakterze dyskryminacyjnym – bezpośrednio lub anonimowo.

### **Firma wyróżnia się:**

- Udogodnieniami w zakresie łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Między innymi, jako jedna z 2 firm uczestniczących w konkursie, dofinansowuje wybrane przedszkole.
- Polityką równych szans w zakresie dostępu do szkoleń.

### **Firma oferuje pracownikom, zgodnie z określonym stanowiskiem, dodatkowe świadczenia w postaci:**

- samochodu służbowego
- telefonu komórkowego
- laptopa
- abonamentu medycznego dla pracownika i dla jego rodziny
- dofinansowania zajęć rekreacyjnych
- wypoczynku dzieci
- opłaty sieci internetowej w domu pracownika.

Świadczenia te przysługują w równym stopniu kobietom i mężczyznom, w tym osobom przebywającym na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (do 6 miesięcy).

## Firma Równych Szans 2006

---

### **BAHPOL Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak**



**I miejsce** – w kategorii małych i średnich przedsiębiorstw

**Branża:** usługi w zakresie nadruku fleksograficznego

**Siedziba:** Kłobuck

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 1 pozycja w obszarze dostępu do awansów.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** rekrutacja 2, wynagrodzenia 2, ochrona przed zwolnieniami 3, łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową 3, dostęp do szkoleń 3, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem 7.

**Firma BAHPOL Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak zatrudniała w 2005 r. 118 osób, w tym 23 kobiety.**

- Firma posiadała wyrównaną liczbę kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (5 kobiet oraz 6 mężczyzn).
- Firma zapewniała równorzędny dostęp do awansów (w 2005 r. awansowały 4 kobiety i 3 mężczyzn) oraz szkoleń (w ciągu ostatniego roku w kursach, seminariach, konferencjach, instruktażach, prywatnych lekcjach lub innych formach kształcenia uczestniczyło 10 kobiet i 14 mężczyzn, ogółem 32% ankietowanych).

**Firma wyróżnia się:**

- Monitorowaniem płac.
- Rozwiązaniami zapewniającymi równy dostęp kobiet i mężczyzn do awansów oraz szkoleń.

**Firma finansuje lub dofinansowuje:**

- szkolenia
- zajęcia sportowe
- przejazdy
- opiekę medyczną
- wyjazdy wypoczynkowe.

**Według pracowników firmy BAHPOL:**

- W firmie nie ma dyskryminacji ze względu na płeć.
- W procesie rekrutacji nie są wymagane informacje o stanie rodzinnym kandydata/kandydatki.
- Płeć nie ma wpływu na kierowanie na szkolenia.

**Z pracy w Bahpolu zadowolonych jest 85% kobiet.**

## EUROMOT Sp. z o.o.

**II miejsce** – w kategorii małych i średnich przedsiębiorstw



**Branża:** handel hurtowy i detaliczny, dealer Fiat i Alfa Romeo

**Siedziba:** Żory

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 1 pozycja w obszarze łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową, 3 pozycja w obszarze rekrutacji oraz dostępu do awansów.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** dostęp do szkoleń 5, wynagrodzenia 6, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem 6, ochrona przed zwolnieniami 22.

**Firma EUROMOT zatrudniała w 2005 r. 107 osób, w tym 23 kobiety.**

- Większość pracujących kobiet posiadała wykształcenie co najmniej średnie.
- Większość pracowników miała możliwość podjęcia pracy w wymiarze niepełnym.
- Na stanowiskach kierowniczych pracowały 3 kobiety i 7 mężczyzn.

**Firma dofinansowuje:**

- urlopy, zajęcia sportowe i abonament medyczny pracowników
- wyjazdy wypoczynkowe dzieci pracowników i ich kształcenie
- w planowaniu urlopów firma uwzględniała zobowiązania rodzinne pracowników.

**Firma wyróżnia się:**

- Monitorowaniem płac.
- Dofinansowaniem szkoleń.
- Wysokim udziałem pracowników w szkoleniach.

**Według pracowników firmy EUROMOT:**

- Płeć nie ma znaczenia przy rekrutacji, dostępie do awansów, szkoleń oraz ustalaniu wysokości wynagrodzeń. W procesie rekrutacji nie są wymagane informacje o stanie rodzinnym kandydata/kandydatki.
- Możliwość pracy w trybie zmianowym ułatwia dopasowanie czasu pracy do obowiązków rodzinnych.

**Wszystkie kobiety oraz 90% mężczyzn pracujących w firmie EUROMOT, jest zadowolonych z możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi.**

**92% kobiet i wszyscy mężczyźni zatrudnieni w firmie są zadowoleni z pracy.**

## Firma Równych Szans 2006

---

### WAKACJE.PL Sp. z o.o.

**III miejsce** – w kategorii małych i średnich przedsiębiorstw



**Branża:** usługi turystyczne

**Siedziba:** Gdańsk

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 1 pozycja w obszarze rekrutacja.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** dostęp do awansów 4, ochrona przed zwolnieniem 4, łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową 5, dostęp do szkoleń 6, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem miejsce 12, wynagrodzenia 17.

Firma Wkacje.pl rozwinęła się znacznie na przestrzeni lat 2003-2005, zwiększając głównie zatrudnienie kobiet.

W 2005 r. do pracy przyjęto 16 kobiet i 6 mężczyzn.

W 2005 r. na stanowiskach kierowniczych pracowało 5 kobiet oraz 2 mężczyzn.

#### **Firma wyróżnia się:**

- Równym dostępem do awansów.
- Ochroną pracowników przed zwolnieniami.
- Brakiem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji pracowników. Firma deklaruje, że posiada sformalizowane zasady rekrutacji, kandydatom/kandydatkom nie były zadawane pytania o stan rodzinny.
- Udogodnieniami sprzyjającymi łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi:
  - regulowany czas pracy
  - możliwość wybierania wolnych dni w miesiącu
  - dogodne godziny pracy
  - możliwość wcześniejszego wyjścia z firmy
  - możliwość pracy w domu, udostępnienie sprzętu do pracy w domu
  - istniała też możliwość zabrania niemowlęcia do pracy.

#### **Firma finansuje lub dofinansowuje:**

- szkolenia (spośród ankietowanych korzystało z dopłat 9 kobiet i 12 mężczyzn)
- zajęcia sportowe (4 mężczyzn)
- wyjazdy wypoczynkowe (3 kobiety i 9 mężczyzn).

#### **Według pracowników firmy:**

- Kryterium płci nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń.
- Płeć nie ma znaczenia przy decyzjach o kierowaniu na szkolenia zawodowe.

W ciągu ostatniego roku w różnych formach kształcenia uczestniczyło 12 kobiet i 11 mężczyzn (ogółem 55% pracowników).

**Zarówno kobiety, jak i mężczyźni są zadowoleni z pracy w firmie: 86% kobiet i 95% mężczyzn.**

## BP Polska Sp. z o.o.

**wyróżnienie** – w kategorii dużych przedsiębiorstw  
za dążenie do równych wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie molestowaniu



**Branża:** paliwowa

**Siedziba:** Kraków

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 3 pozycja w obszarze  
dążenie do równych wynagrodzeń i przeciwdziałania molestowaniu.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych miejsce 8,  
dostęp do szkoleń 11, rekrutacja 12, ochrona przed zwolnieniami 13, dostęp do awansów 21.

Firma BP Polska zatrudnia ok. 300 pracowników, wśród których ponad 40% stanowią kobiety.

W okresie pomiędzy 2003 a 2005 r. stan zatrudnienia zwiększył się o 25% mężczyzn i 25% kobiet.

### Firma wyróżnia się:

- Monitoringiem relacji płac kobiet i mężczyzn.  
Między 2003 a 2005 rokiem różnica między pensjami kobiet i mężczyzn zmalała o 8% (z 14% w 2003 do 6% w 2005 roku). Zmiana ta nastąpiła dzięki wyższej dynamice wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet (wzrost o 30%) niż mężczyzn (wzrost o około 20%).
- Działaniami na rzecz przeciwdziałania molestowaniu i mobbingowi.  
Firma prowadzi szkolenia z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy. Firma wyznaczyła też osobę, do której można składać skargi w przypadku zaistnienia sytuacji o charakterze dyskryminacyjnym.

### Firma oferuje pracownikom dodatkowe świadczenia w postaci:

- samochodu służbowego
- telefonu komórkowego
- podróży studyjnych
- abonamentu medycznego dla pracowników i ich rodzin
- pracowniczego programu emerytalnego
- dofinansowania żywienia
- dofinansowania zajęć rekreacyjnych.

Ze świadczeń tych korzystają w równym stopniu mężczyźni i kobiety, w tym osoby przebywające na urloпах macierzyńskich.

## Firma Równych Szans 2006

---

### Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.

**wyróżnienie** – w kategorii dużych przedsiębiorstw  
za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną



**Branża:** górnictwo i hutnictwo metali nieżelaznych

**Siedziba:** Lubin

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 2 pozycja w obszarze ochrona pracowników przed zwolnieniami. 3 pozycja w obszarze łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** rekrutacja 6, awanse 13, szkolenia 14, wynagrodzenia 17, ochrona przed molestowaniem 21.

- Firma zatrudnia nieco ponad 400 pracowników, z czego 72% stanowią kobiety. Uwagę ekspertów zwrócił fakt, że firma działająca w branży stereotypowo kojarzącej się z pracą mężczyzn (górnictwo i hutnictwo metali nieżelaznych), nie tylko zatrudnia wiele kobiet, ale też promuje rozwiązania przyjazne równości kobiet i mężczyzn.
- Firma zapewnia równy dostęp do szkoleń pracownikom obu płci. Wśród tych, którzy skorzystali z finansowanych lub współfinansowanych przez pracodawcę szkoleń, proporcje kobiet i mężczyzn są takie same jak wśród ogółu pracowników.

#### **Firma wyróżnia się:**

- Działaniami na rzecz ułatwienia pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W firmie pracuje stosunkowo dużo osób będących rodzicami dzieci wymagających opieki (łącznie 136 dzieci do lat 13). Kobiety, które korzystały z urlopów nie tylko macierzyńskich, ale i wychowawczych, bez przeszkód powróciły na swoje dotychczasowe stanowiska.
- Działaniami na rzecz ochrony pracowników przed zwolnieniami. Zdecydowana większość zatrudnionych ma umowę na czas nieokreślony.

## Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

**wyróżnienie** – w kategorii małych i średnich przedsiębiorstw za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną



**Branża:** usługi doradcze

**Siedziba:** Suwałki

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 2 pozycja w obszarze łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** dostęp do szkoleń 4, dostęp do awansów 6, wynagrodzenia 8, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem 9, rekrutacja 17, ochrona przed zwolnieniami 16.

### Firma wyróżnia się:

- Działaniami w zakresie ułatwiania pracownikom godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych:
  - organizacja lub dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników
  - uwzględnianie zobowiązań rodzinnych pracowników przy ustalaniu terminu urlopów
  - zatrudnianie kobiet powracających z urlopów macierzyńskich na tym samym stanowisku pracy, które zajmowały przed urlopem.

Ze względu na to, że co trzecia z zatrudnionych w firmie kobiet posiadała dzieci w wieku przedszkolnym lub szkolnym (do 13 lat), firma proponowała zróżnicowane formy elastycznego czasu pracy:

- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy przy jednoczesnej możliwości wyboru tego wymiaru
- dostosowanie grafiku czasu pracy do potrzeb pracownika
- pracę w domu.

Każdy, kto starał się o taką formę pracy, zyskiwał akceptację pracodawcy.

Zdecydowana większość kobiet jest zadowolona z rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową.

## Firma Równych Szans 2006

---

### Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK

**wyróżnienie** – w kategorii małych i średnich przedsiębiorstw za politykę równego dostępu do awansów



**Branża:** pośrednictwo finansowe

**Siedziba:** Sopot

**Najwyższe pozycje w rankingach cząstkowych:** 2 pozycja w obszarze dostępu do awansów.

**Pozycje w pozostałych obszarach:** wynagrodzenia 3, rekrutacja 11, łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową 13, szkolenia 14, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem 18, ochrona przed zwolnieniami 18.

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK w 2005 r. zatrudniało 49 osób, w tym 23 kobiety. Większość zatrudnionych kobiet i mężczyzn miało wykształcenie wyższe.

Zdecydowana większość pracowników posiadała umowy na czas nieokreślony.

- Pracownicy, głównie kobiety, miały możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin (10 kobiet oraz 3 mężczyzn).

#### Firma wyróżnia się:

- Działaniami na rzecz równego dostępu do awansów:
  - w 2005 roku na stanowiskach kierowniczych pracowało 7 kobiet oraz 5 mężczyzn
  - w procesie rekrutacji nie były wymagane informacje o stanie rodzinnym kandydata/kandydatki
  - ogłoszenia o pracy były neutralne ze względu na płeć.
- Działaniami na rzecz równego dostępu do szkoleń:
  - w dofinansowanych przez firmę szkoleniach wzięło udział 98% kobiet.

#### Firma dofinansowuje:

- szkolenia
- wyjazdy wypoczynkowe
- abonament medyczny.

Firma wprowadziła też pracowniczy program emerytalny.

#### Według pracowników firmy SKOK:

- Płeć nie ma wpływu na wynagrodzenia.
- Płeć nie ma wpływu na dostęp do szkoleń (opinia wszystkich kobiet oraz 88% mężczyzn).
- Zdecydowana większość kobiet (95%) nie ma poczucia, że została pominięta przy decyzjach dotyczących awansów. W 2003 r. awansowały 4 osoby (w tym 3 kobiety), w 2005 r. – jedna pracownica.

Z pracy w firmie zadowolone są wszystkie kobiety i 88% mężczyzn.

## NAJCIĘKAWSZE WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

### Gender Index a filozofia celów przedsiębiorstwa i sposobu jego zarządzania

Kobiety stanowią istotną część siły roboczej współczesnych społeczeństw, zatem zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stoją przed problemem kooperacji wewnątrz firmy i godzenia wymagań pracy z oczekiwaniami grup społecznych, których są członkami. Percepcja różnic i podobieństw pomiędzy kobietami i mężczyznami jako pracodawcami, kierownikami i pracownikami była przez lata przesiąknięta stereotypami i uprzedzeniami, zakładającymi a priori, że udział kobiet we wspomnianych rolach jest złem koniecznym. Stopniowo siła tych stereotypów słabnie. Coraz częściej pracodawcy dochodzą do wniosku, że efektywność kobiet i mężczyzn jest równa i że udział kobiet w grupach wykonujących określone zadania wprowadza nowe wartości i style działania, które zwiększają efektywność pracy całych zespołów. Pracodawcy zauważają też, że kobiety rzadziej niż mężczyźni porzucają firmy. Wymienione względy praktyczne oraz obowiązujące prawo, obligujące do równego traktowania kobiet i mężczyzn, stają się niejednokrotnie podstawą wdrażania określonych polityk, biorących pod uwagę odmienności i podobieństwa kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i społecznym.

Konkurs Firma Równych Szans ma na celu identyfikację działań i programów realizowanych przez firmy w tym zakresie.

### Wyniki, które przyniosła analiza uczestniczących w konkursie firm, można podzielić na dwie grupy:

- dotyczące pracowników w firmie
- dotyczące ułatwień pozwalających na lepsze godzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.

### Polityka równego traktowania opiera się w analizowanych firmach na realizacji merytokratycznych zasad:

- **W rekrutacji pracowników kładzie się nacisk na indywidualnie identyfikowane predyspozycje, umiejętności oraz doświadczenia kandydatek i kandydatów według zasady „pokaż co umiesz i co chcesz osiągnąć”, bez wnikania w prywatne życie i antycypowania sposobów radzenia sobie z trudnościami pozazawodowymi.**  
Oferty pracy są formułowane tak, aby zarówno mężczyźni jak i kobiety mogli uważać się za odpowiednich kandydatów/kandydatki na podstawie swoich indywidualnych predyspozycji.
- **Monitorowanie sposobu wynagradzania kobiet i mężczyzn w myśl zasady „równe wynagrodzenie za równą pracę”.**  
Pracodawcy mają świadomość, że brak monitoringu powoduje, iż mimo woli ulegamy stereotypom „jej wystarczy, o niego trzeba zabiegać”, co wywołuje dysproporcje wynagrodzeń.
- **Wiązanie bonusów z typem pracy i stanowiskiem, a nie płcią.**  
Oferowanie szkoleń zawodowych i awansu w tym samym stopniu pracownicom i pracownikom, w których widzi się potencjalnych kandydatów/kandydatki do wewnętrznego awansu w firmie (w niektórych firmach kobiety wchodziły w skład zespołów kierowniczych najwyższego szczebla).

- **Kreowanie mechanizmów i procedur ujawniających przypadki molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć** przez szkolenia, które muszą przejść pracownicy oraz wyznaczenie jednostki organizacyjnej bądź osoby, która zajmuje się „z urzędu” tego typu przypadkami. Ułatwienia pozwalające godzić obowiązki pracownicze z rodzinnymi są wprowadzane w myśl zasady „kobieta – wykwalifikowany pracownik z doświadczeniem i znajomością naszej firmy – jest warta zabiegów ze strony pracodawcy”. Podejmowane są działania podtrzymujące związek z firmą w przypadku kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym, takie jak zachęcanie i stwarzanie możliwości udziału w szkoleniach, posiadanie służbowego telefonu komórkowego lub laptopa, a niekiedy także samochodu, udział w spotkaniach integracyjnych pracowników, włączanie w realizację bieżących projektów. Podejmowane są działania „wiążące” pracownice i pracowników z firmą przez ułatwianie łączenia przez nich obowiązków zawodowych i rodzinnych na zasadzie: **„dobrzy pracownicy są dla nas cennymi pracownikami – cenni pracownicy mają również życie prywatne”**.

W związku z tym:

- oferuje się nie tylko pracownikom, ale także członkom ich rodzin ubezpieczenie zdrowotne, korzystanie z dofinansowywanego przez firmę wypoczynku (zwłaszcza dla dzieci), dofinansowywanie przedszkoli
- daje się możliwość korzystania z zadaniowego typu pracy, wprowadza elastyczny czas pracy, wykonywanie pracy w domu, dostosowywanie urlopów do preferencji pracowników, o ile pozwala na to typ firmy i rodzaj pracy na określonych stanowiskach.

Tego typu działania powodują, że pracownice i pracownicy postrzegają firmę jako im przyjazną. Jak pokazują badania prowadzone w ramach konkursu Firma Równych Szans, firmy wytwarzają w ten sposób wartość dodaną – lojalność w stosunku do firmy, która gwarantuje im większą efektywność pracy i stabilność zespołu.

**W Firmach równych szans satysfakcja, poczucie godności jednostki i jakość jej życia przekładają się na efektywność w sferze gospodarczej.**

*Warszawa, październik 2006 r.*

## Partnerzy projektu:



**Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)**  
– Administrator  
[www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)



MINISTERSTWO  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**  
[www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)



**Szkoła Główna Handlowa**  
[www.sgh.waw.pl](http://www.sgh.waw.pl)



**Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan**  
[www.prywatni.pl](http://www.prywatni.pl)



**Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A.**  
[www.nordeazycie.pl](http://www.nordeazycie.pl)



**Derm-Service Pologne**  
[www.derm-service.com.pl](http://www.derm-service.com.pl)



**Fundacja Feminoteka**  
[www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl)



**Międzynarodowe Forum Kobiet**  
[www.mfk.org.pl](http://www.mfk.org.pl)

---

## Patroni medialni:



---

## Finansowanie projektu:



Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

---

## Biuro projektu Gender Index:

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186, 00-608 Warszawa, tel. 22 576 81 60, fax 22 825 49 58  
[www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)