



LAS KOBIET

Materiały pokonferencyjne

Jedlnia-Letnisko

Ośrodek Edukacji Ekologicznej i Integracji Europejskiej Lasów Państwowych

21–22 października 2010 r.



Spis treści

- **Gender Index – wskaźnik monitorowania równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy**
– dr Ewa Lisowska 3
- **Stowarzyszanie się kobiet – właścicieli lasów na przykładzie wybranych krajów europejskich**
– dr inż. Wiesława Ł. Nowacka 15
- **Kobiety w leśnictwie i dla leśnictwa – krótki raport** – dr inż. Wiesława Ł. Nowacka 23
- **Droga kobiety do sukcesu w nauce** – dr hab. Dorota Hilszczańska, prof. nadzw. IBL 35

- **Postulaty i wnioski uchwalone przez uczestniczki konferencji** 39

W dniach 21–22 października 2010 r. w Ośrodku Edukacji Ekologicznej i Integracji Europejskiej Lasów Państwowych w Jedlni-Letnisku odbyła się konferencja popularnonaukowa „Las Kobiet”, zorganizowana przez Stowarzyszenie Kobiet Lasu i Centrum Informacyjne Lasów Państwowych. Niniejsza publikacja prezentuje wybrane referaty prelegentek.

Wydano na zlecenie Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych
Warszawa 2010
© Centrum Informacyjne Lasów Państwowych
ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. nr 3
02-362 Warszawa
www.lasy.gov.pl

ISBN 978-83-61633-34-1

Druk
Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu



Gender Index – wskaźnik monitorowania równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy

dr Ewa Lisowska

Szkoła Główna Handlowa

Wstęp

Wraz z akcesją do Unii Europejskiej Polska implementowała prawo odnoszące się do równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Według ustawodawstwa unijnego równe traktowanie dotyczy przede wszystkim sfery pracy, szkoleń, awansów, wynagrodzeń i innych warunków zatrudnienia, a także ochrony pracy kobiet i godności osób pracujących, czyli ochrony przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Wspólnotowa koncepcja równości zawiera w sobie takie kategorie, jak równość traktowania, równość szans, brak dyskryminacji, akcje pozytywne, pełne zatrudnienie kobiet i dowartościowanie ich pracy. Jak pisze I. Boruta, unijna koncepcja równości płci jest w większym stopniu koncepcją równości formalnej niż rzeczywistej, równości utożsamianej z identycznością (jednakowością), z odstępstwem związanym z ciążą i macierzyństwem jako wyłącznych właściwości kobiety, równości względnej, czyli określającej sytuację kobiet przez jej porównanie do sytuacji mężczyzn¹. Kobiety mają ogólnie gorszy dostęp do pracy, zawodów i stanowisk niż mężczyźni, więc potrzebne są działania wyrównujące szanse lub korygujące nierówności, czyli akcje pozytywne – promujące kobiety w tych obszarach zatrudnienia, w których dysproporcje ze względu na płeć są najbardziej widoczne. Opowiadanie się za działaniami o charakterze korygującym nierówności (kwoty i parytety, akcje pozytywne) to wyraz dążenia do osiągnięcia faktycznej równości, niemniej jednak akcje pozytywne są rozwiązaniem zalecanym, nie zaś obligatoryjnym, co powoduje, że poszczególne kraje członkowskie różnie podchodzą do zapewnienia równości rzeczywistej (niektóre z nich, na przykład Belgia czy Włochy, uregulowały to ustawowo²). Dotyczy to także poziomu mikroekonomicznego, czyli sytuacji w firmach i polityki wyrównywania szans przez nie realizowanej – zachęca się pracodawców i partnerów społecznych (organizacje pracodawców oraz związki zawodowe) do promowania i prowadzenia akcji pozytywnych, wskazując na korzyści ekonomiczne wynikające ze stosowania polityki równości.

Równość płci jest traktowana w prawodawstwie unijnym i konwencjach Organizacji Narodów Zjednoczonych jako synonim niedyskryminacji zarówno na etapie dostępu do zatrudnienia, jak i warunków pracy. Kobiety i mężczyźni mają równe prawo do pracy i godnego jej wykonywania, ale ponieważ wyłączną cechą kobiet są ich funkcje macierzyńskie, to środowisko pracy powinno to uwzględniać i dostosować się do różnorodnych, m.in. ze względu na płeć, zasobów pracy. Równość traktowania, oparta na jednakowo-

¹ Patrz: I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Wydawnictwa Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 19.

² *Ibidem*, s. 127.





ści i tworzeniu równych szans dla wszystkich, ewoluuje w kierunku dostrzegania i doceniania różnic oraz różnorodności zasobów pracy. Jak zauważa R. Roosevelt Thomas³, polityka różnorodności jest wciąż – choć niesłusznie – kojarzona przez większość pracodawców i społeczeństwo z synonimem akcji afirmatywnej, czyli uprzywilejowaniem danej grupy (na przykład kobiet) względem innej (na przykład mężczyzn), uzasadnionym dyskryminacją w przeszłości i nierównością w chwili obecnej oraz dążeniem do rzeczywistej równości. O ile polityka równych szans nawiązuje do egalitaryzmu i zmierza do tego, żeby wszyscy byli traktowani tak samo i mieli jednakowe szanse, to celem polityki różnorodności jest akceptacja różnic i pełne wykorzystanie potencjału oraz talentów zatrudnionych, zarówno bez dyskryminowania, jak i preferencyjnego traktowania którejkolwiek z grup. Indywidualne podejście jest w tym wypadku kluczowe.

Celem opracowania jest wskazanie, że mimo implementacji prawa zakazującego dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu (formalnej równości) wciąż mamy do czynienia w Polsce z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć (brakiem równości rzeczywistej). Jednym z narzędzi monitorowania równego traktowania w miejscu pracy jest wskaźnik Gender Index, którego idea jest poniżej prezentowana wraz z przedstawieniem rezultatów badań przeprowadzonych w 2006 i 2007 r. z użyciem tego wskaźnika.

Definicje dyskryminacji kobiet

Definicja dyskryminacji ze względu na płeć została po raz pierwszy wprowadzona do ustawodawstwa międzynarodowego wraz z Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1979 r. (rezolucja nr 34/180)⁴. Polska ratyfikowała tę konwencję w 1980 r. z zastrzeżeniem co do paragrafu 1 art. 29, dotyczącego możliwości poddania arbitrażowi międzynarodowemu sporu pomiędzy państwami co do interpretacji lub stosowania konwencji⁵. Dopiero w 2003 r. rząd polski wycofał zastrzeżenie do wymienionego paragrafu, co umożliwiło kierowanie indywidualnych skarg do Komitetu ds. Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (w skrócie: CEDAW)⁶.

W artykule 1 konwencji (międzynarodowego dokumentu, mającego charakter obligatoryjny dla stron ratyfikujących) dyskryminacja jest definiowana jako wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub wykluczenie ze względu na płeć, które uszczupla albo uniemożliwia kobietom realizację bądź korzystanie na równi z mężczyznami z praw człowieka i podstawowych wolności (jest to nawiązanie do Powszechnej Deklara-

³ R.R. Thomas, Jr. *Building on the Promise of Diversity: How We Can Move to the Next Level in Our Workplaces, Our Communities, and Our Society*, AMACOM New York 2006, s. 5.

⁴ W literaturze przedmiotu ogólna definicja dyskryminacji pojawiła się w 1954 r. w pracy G.W. Allporta, który określił dyskryminację jako „odmawianie jednostkom lub grupom ludzi prawa do równego traktowania, którego oczekują” (por.: G.W. Allport, *The nature of prejudice*, Reading, MA: Addison-Wesley 1954). W kilka lat później J.M. Jones zdefiniował dyskryminację jako „działania, których celem jest zachowanie cech charakterystycznych i uprzywilejowanej pozycji własnej grupy kosztem grupy porównawczej” (por.: J.M. Jones, *Prejudice and racism*, Reading, MA: Addison-Wesley 1972).

⁵ Decyzja została ogłoszona w Dz.U. z dnia 2 kwietnia 1982 r. wraz z pełnym tekstem konwencji (patrz: Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71).

⁶ Za: *Polityka równości płci. Polska 2007*, red. Bożena Chołuj, UNDP, Warszawa 2007, s. 89 (A. Teutsch, E. Zielińska, Rozdział 7. *Sprawiedliwość i prawa człowieka*). Także: E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, SGH, Warszawa 2008, s. 234–236.





cji Praw Człowieka z 1946 r.). Artykuł 3 konwencji zobowiązuje państwa strony do podejmowania stosownych kroków, w tym ustawodawczych (na przykład wpisania zakazu dyskryminacji ze względu na płeć do narodowych konstytucji), w celu przeciwdziałania dyskryminacji kobiet we wszystkich dziedzinach życia społeczno-gospodarczego i politycznego oraz zagwarantowania, że prawa człowieka wobec kobiet będą uznane i kobiety będą mogły korzystać z podstawowych wolności na równi z mężczyznami. Warto zwrócić uwagę, że konwencja w artykule 4 dopuszcza stosowanie tymczasowych środków specjalnych (nazywanych też dyskryminacją pozytywną lub działaniami pozytywnymi), mających na celu zrekompensowanie szkód i wyrównywanie szans kobiet oraz przyspieszenie rzeczywistej równości.

W związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej i koniecznością wprowadzenia prawodawstwa unijnego zakazującego dyskryminacji ze względu na płeć, od 1 stycznia 2004 r. w Kodeksie pracy – w rozdziale „Równe traktowanie w zatrudnieniu” – znalazła się definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (patrz przykład 1), definicja wynagrodzenia oraz pracy jednakowej/równej wartości, a także definicja molestowania i molestowania seksualnego, traktowanego jako przejaw dyskryminowania kobiet. Ponadto wprowadzono trzy inne ważne zapisy: jeden o ciężarze dowodu, który spada na pracodawcę w przypadkach skarg związanych z dyskryminacją (art. 18^{3a} par. 4 k.p.), drugi o sankcjach za naruszanie zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.), a trzeci o ochronie pracowników, którzy skarżą pracodawcę z tytułu dyskryminacji (art. 18^{3e} k.p.). Znowelizowany Kodeks pracy zawiera też definicję mobbingu oraz nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania temu niekorzystnemu zjawisku w środowisku pracy. Pracownik, u którego nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia z powodu mobbingu, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład 1. Definicja dyskryminacji zawarta w polskim prawie pracy

Kodeks pracy, rozdział IIa, art. 18^{3a}

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. **Dyskryminowanie bezpośrednie** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.





§ 4. **Dyskryminowanie pośrednie** istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Jednym z istotnych obowiązków pracodawcy, wynikającym z artykułu 94¹ znowelizowanego Kodeksu pracy, jest upowszechnienie wśród pracowników zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w sposób wybrany przez pracodawcę, na przykład w postaci zapisu w wewnętrznym regulaminie pracy lub na tablicy ogłoszeń albo przeprowadzenie szkolenia w tym zakresie.

Kodeks pracy został zatem dostosowany do prawa wspólnotowego, w szczególności do wszystkich dyrektyw dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, tuż przed 1 maja 2004 r. – datą akcesji Polski do Unii Europejskiej, i stanowi podstawę legislacyjną dochodzenia praw na drodze sądowej, gdy dochodzi do jakichkolwiek przypadków dyskryminacji w miejscu pracy, w tym dyskryminacji z powodu płci. Odpowiednie zapisy odnoszące się do równego traktowania kobiet i mężczyzn są także zawarte w polskiej Konstytucji z 1997 r. – artykuły 18, 32 i 33.

Przejawy nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Pomimo że mamy w Polsce dobre prawo zakazujące dyskryminacji, czyli możemy mówić o równości formalnej, to w praktyce – na co wskazują zarówno dane statystyczne, jak i wyniki badań – wciąż dostrzec można wiele przejawów dyskryminacji kobiet. Badanie opinii publicznej z 1999 r. wykazało, że blisko 40% kobiet doświadczyło osobiście dyskryminacji. Miejsmem dyskryminacji kobiet jest najczęściej praca, a następnie dom rodzinny. Im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej kobiety wskazują na dyskryminację (od 29% wśród posiadających wykształcenie podstawowe do 47% z wykształceniem wyższym)⁷. W trzy lata później udział kobiet wskazujących na dyskryminację wzrósł do 50% (podczas gdy tylko 32% mężczyzn twierdziło, że kobiety są dyskryminowane)⁸. Z badania przeprowadzonego w grudniu 2007 r. wynika, że wciąż blisko połowa Polek (48%) i 35% Polaków zgadza się z opinią, że kobiety są dyskryminowane⁹.

⁷ Badanie CBOS z czerwca 2000 r., wykonane na zlecenie „Wysokich Obcasów”.

⁸ Badanie CBOS pt. *Aktualne problemy i wydarzenia*, przeprowadzone w lutym 2002 r. na reprezentatywnej próbie 954 dorosłych mieszkańców Polski.

⁹ *Kobiety w społeczeństwie – równouprawnienie czy dyskryminacja. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa, grudzień 2006. Badanie przeprowadzono w dniach 4–7 sierpnia 2006 r. na reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Polski (N=952).





Kobiety mają mniejsze możliwości znalezienia pracy i zrobienia kariery zawodowej, a większe szanse utraty pracy – tak wypowiada się zdecydowana większość kobiet i większość mężczyzn w badaniach opinii społecznej. Na etapie przyjmowania do pracy preferuje się męskich kandydatów, od kobiet wymaga się lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji, kobietom zadaje się dodatkowe pytania o plany prokreacyjne, liczbę dzieci i o opiekę nad nimi¹⁰, a także o ciążę i niekiedy wymusza na nich składanie oświadczeń, że przez określony czas nie będą decydowały się na dziecko. Mniejsza liczba ofert pracy kierowanych bezpośrednio do kobiet oraz skłonność pracodawców do zatrudniania mężczyzn powodują, że kobiety stanowią większość wśród bezrobotnych, w tym przede wszystkim wśród długotrwale bezrobotnych. Jeśli kobieta straci pracę lub wyjdzie z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi, to jest jej bardzo trudno na ten rynek wrócić. Dyskryminacja przejawia się także w przeciętnie niższych płacach kobiet niż mężczyzn, w dostępie kobiet do szkoleń i awansów.

Przykład 2. Przejawy naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. Odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na ciążę.
2. Odmowa zatrudnienia osoby niepełnosprawnej ze względu na jej niepełnosprawność.
3. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez kobietę wieku emerytalnego niższego niż wiek emerytalny dla mężczyzny.
4. Kształtowanie wynagrodzeń kobiet na niższym poziomie niż mężczyzn, chociaż wykonują one jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości.
5. Obniżenie wymiaru zatrudnienia (np. do połowy etatu) kobietom wychowującym małe dzieci przy jednoczesnym zapewnieniu określonych uprawnień tylko pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.
6. Zadawanie kobietom w czasie rekrutacji pytań dotyczących stanu cywilnego, ciąży, planów prokreacyjnych czy liczby posiadanych dzieci i ich wieku.

Zaczerpnięto z: K. Gonera, *Analiza przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, w: *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009, s. 45–64.

W sferze zatrudnienia mamy wyraźnie do czynienia z segregacją zawodową ze względu na płeć, czyli podziałem na zawody oraz branże sfeminizowane i zmaskulinizowane, z podziałem na prace i stanowiska właściwe danej płci – kobiety wykonują na ogół prace biurowe i pomocnicze, a mężczyźni kierują, zarządzają i wykonują prace koncepcyjne. Jedną z istotnych przyczyn segregacji zawodowej ze względu na

¹⁰ Wskazują na to badania prowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 1999 r. (por.: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2001, s. 123), jak również wyniki badań przeprowadzonych w 2006 i 2007 r. w ramach projektu Gender Index (por. M. Fuszara, *Równe traktowanie w procesie rekrutacji*, w: *Gender Index: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 47–49).





pleć był utrzymujący się przez stulecia prawny zakaz wykonywania przez kobiety niektórych zawodów (w stosunku do mężczyzn prawnych zakazów nie było). W społecznej świadomości utrwaliło się zatem przeświadczenie o tym, że kobiety i mężczyźni są predestynowani do wykonywania różnych prac. Stopniowo tzw. listy zawodów zakazanych dla kobiet były w poszczególnych państwach znoszone. W Polsce jeszcze do 1996 r. obowiązywało rozporządzenie, które zakazywało kobietom wykonywania ponad 90 zawodów, wśród których był m.in. zawód kierowcy autobusu i ciężarówki, zawód nurka, górnika¹¹. Rozporządzenie to zostało w 1996 r. zmienione w kierunku zliberalizowania ograniczeń kobiet w dostępie do zawodów, niemniej jednak pozostawiono opis prac wzbronionych kobietom¹². Z opisu tego wynika, że są nimi prace związane z dużym wysiłkiem fizycznym, nadmiernym hałasem, prace pod ziemią i na wysokości. Zlikwidowanie listy zawodów zakazanych dla kobiet zapoczątkowało podejmowanie przez nie pracy w zawodach męskich: coraz więcej jest kobiet kierowców autobusu i motorniczych tramwajów, coraz więcej kobiet pracuje w policji i wojsku.

Gender Index

Idea opracowania Gender Index – miernika równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy – powstała w związku z potrzebą przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu i w celu rozpoznania obszarów w największym stopniu podatnych na praktyki dyskryminacyjne¹³.

Gender Index stanowi obiektywne narzędzie, za pomocą którego można odpowiedzieć na pytanie, czy firma/instytucja/organizacja realizuje politykę równych szans w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i awansów, czy spełnia standardy dotyczące równej płacy za pracę równej wartości, czy jest przyjazna pracownikom i pracownikom posiadającym dzieci, czy wspiera łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, czy chroni przed dyskryminacją, w tym przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem.

W ramach projektu zostały opracowane założenia metodologiczne konstruowania wskaźnika Gender Index, przeprowadzone badania empiryczne, które miały na celu nie tylko zgromadzenie informacji niezbędnych do obliczenia wskaźnika i rozstrzygnięcia konkursu na firmę równych szans, ale także służyły pierwszemu w Polsce rozpoznaniu sytuacji pod względem zakresu implementacji standardów europejskich związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn do procesu zarządzania personelem w firmie. Dodatkowym celem projektu było promowanie firm z najlepszą polityką równościową oraz wskazywanie pracodawcom korzyści płynących z równego traktowania. Korzyści z wdrażania zasady równości, wskazywane przez samych pracodawców, to m.in. zwiększone możliwości rekrutowania personelu, redukcja kosztów związanych z fluktuacją i absencją, lepsze relacje wewnątrz firmy, lepszy wizerunek

¹¹ Dziennik Ustaw 1979, nr 4, poz. 18; Dziennik Ustaw 1984, nr 44, poz. 235.

¹² Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. (Dziennik Ustaw 1996, nr 114, poz. 545).

¹³ Projekt Gender Index był realizowany w latach 2004–2008 w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Partnerstwo realizujące projekt składało się z następujących podmiotów: UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet.





firmy na zewnątrz, większa kreatywność i innowacyjność zasobów pracy¹⁴. Z kolei więcej kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania to wyższa rentowność firmy¹⁵.

Metodologia ustalania wskaźnika równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy została opracowana w Szkole Głównej Handlowej przez zespół ekspertek i ekspertów z czołowych ośrodków akademickich w Polsce¹⁶. Na tę metodologię złożyły się:

- 1) wytypowanie i ustalenie obszarów wiążących się z zarządzaniem zasobami ludzkimi, które potencjalnie są narażone na praktyki dyskryminacyjne;
- 2) opracowanie ankiet mających na celu zebranie informacji i danych potrzebnych do konstrukcji wskaźnika Gender Index;
- 3) określenie algorytmu obliczania wskaźnika Gender Index dla każdej firmy oddzielnie;
- 4) opracowanie rankingu firm na podstawie uzyskanego wskaźnika Gender Index;
- 5) analiza sytuacji i opracowanie indywidualnego raportu dla każdej firmy, w którym dokonano oceny polityki równości oraz wskazano rozwiązania prowadzące do jej doskonalenia.

Do analizy polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy wybrano siedem następujących obszarów funkcjonowania firmy związanych z zarządzaniem personelem:

- 1) rekrutacja pracowników,
- 2) ochrona przed zwolnieniami,
- 3) dostęp do szkoleń,
- 4) dostęp do awansów,
- 5) wynagrodzenia,
- 6) godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych,
- 7) ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem.

Na metodę dotarcia do firm wybrano formułę konkursu zatytułowanego „Firma równych szans”, otwartego zarówno dla firm małych i średnich, jak i dużych, sektora prywatnego i publicznego, zatrudniających co najmniej 10 pracowników różnej płci i działających na rynku polskim od co najmniej trzech lat. Wszystkie firmy i instytucje, które zgłosiły udział w konkursie, wyrażały zgodę na przeprowadzenie badań ankietowych.

W pierwszej edycji konkursu, czyli w 2006 r., zastosowano trzy kwestionariusze ankietowe: jeden wypełniany przez dział kadr, drugi kierowany do dwóch osób z kierownictwa firmy, trzeci – do pracowni-

¹⁴ Patrz: *Firma równych szans, przewodnik dobrych praktyk, Gender Index*, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

¹⁵ Wskazują na to m.in. długoletnie badania prowadzone wśród największych 500 firm amerykańskich przez R.D. Adlera (por.: R.D. Adler, *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*, 2001, www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf), a także prekursorskie badania wśród spółek giełdowych notowanych na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, przeprowadzone na zlecenie Giełdy w 2010 r. (por. E. Lisowska, *Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy*, „Kobieta i Biznes” 2010, nr 1–4).

¹⁶ Nazwiska ekspertek i ekspertów znajdują się w książce: *Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007. Szczegółowe informacje dotyczące zasad konstrukcji wskaźnika, obszarów przyjętych do analizy oraz zakresów pytań wybranych do oceny polityki firmy w każdym z obszarów znaleźć można w rozdziale zatytułowanym *Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstruowania*, opracowanym przez profesorów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu – Ireneusza Kuropkę i Zdzisława Pisza (patrz: *Monitorowanie...*, *op. cit.*, s. 25–42).





ków (kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie). W drugiej edycji konkursu, w 2007 r., zastosowano dwa kwestionariusze, rezygnując z ankiety dla przedstawicieli kierownictwa firmy¹⁷. Jeśli firma miała oddziały w całej Polsce, to ankietę dotyczącą przedsiębiorstwa jako całości oraz wywiady z osobami z kierownictwa były przeprowadzane w centrali firmy, a wywiady z pracownikami – zarówno w centrali, jak i dwóch oddziałach. Jeśli chodzi o pracowników, to byli oni wybierani do badania według następujących reguł:

- w przypadku firm małych i średnich, czyli zatrudniających do 249 osób, badaniami obejmowano wszystkich pracowników;
- w przypadku firm dużych (250 i więcej osób), które zatrudniały mniej niż 100 kobiet (lub mężczyzn), badaniem obejmowano wszystkie kobiety (lub wszystkich mężczyzn) i tyłuż samo mężczyzn (kobiet) zajmujących takie same lub podobne stanowiska;
- w przypadku firm dużych, zatrudniających ponad 100 kobiet i mężczyzn, badaniem obejmowano po 100 pracowników każdej płci dobranych w sposób losowy spośród ogółu zatrudnionych według zajmowanego stanowiska, tak aby wszystkie stanowiska były reprezentowane.

W ankiecie wypełnianej przez dział kadr znalazły się m.in.:

- informacje o liczbie zatrudnionych wg rodzaju umowy, wymiaru etatu, wykształcenia, stanowisk kierowniczych;
- przeciętne roczne wynagrodzenia według płci i stanowisk (kierownicze i pozostałe);
- informacje o sposobie rekrutacji, dostępie do szkoleń i awansów, ochronie przed zwolnieniami, molestowaniem i mobbingiem;
- informacje dotyczące rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z rodziną.

W ankiecie dla pracowników i przedstawicieli kierownictwa były pytania odnoszące się do:

- opinii pracowników dotyczących tego, czy firma stwarza równe szanse kobietom i mężczyznom w rekrutacji, szkoleniach, awansach, płacach;
- opinii pracowników na temat ułatwień w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi, stosowanych przez firmę i oczekiwanych przez nich;
- postrzegania przez pracowników dyskryminacji w miejscu pracy i obszarów w największym stopniu narażonych na praktyki dyskryminacyjne.

Wnioski z badań Gender Index 2006 i 2007

Wyniki przeprowadzonych badań¹⁸ potwierdzają, że standard europejski w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn nie jest upowszechniony w polskich firmach. W niektórych obszarach jest już całkiem dobrze, np. firmy na ogół przestrzegają prawa związanego z ochroną kobiet w ciąży i ochroną

¹⁷ Odpowiedzi kobiet i mężczyzn reprezentujących kierownictwo firmy różniły się w sposób znaczący, były niekiedy sprzeczne w sprawach dotyczących np. rozwiązań oferowanych przez firmę w obszarze łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, dlatego postanowiono zrezygnować z ankietowania tej grupy.

¹⁸ W 2006 r. badaniami objęto 52 firmy, 101 pracodawców oraz 4108 pracowników, a w 2007 r. – 100 firm i 7447 pracowników.





przed zwolnieniami osób korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego (wyniki badań wykazały słabszą ochronę mężczyzn powracających do pracy po urlopie wychowawczym niż kobiet), a w innych jest jeszcze wiele do zrobienia, np. w obszarze dostępu do awansów, wynagrodzeń, łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, ochrony przed dyskryminacją, molestowaniem i mobbingiem, rekrutacji.

Jeśli chodzi o rekrutację, to regułą jest stosowanie w treści ogłoszeń o pracy męskich form osobowych. Píše się np. „kandydat” na dane stanowisko, zamiast „kandydat lub kandydatka” bądź też „osoba zatrudniona na tym stanowisku”. Nazwy zawodów mają najczęściej męską końcówkę nawet wtedy, gdy żeńska forma jest ogólnie przyjęta (dotyczy np. księgowej i sprzedawczyni). Jedynie 9 na 131 analizowanych ogłoszeń (7%) można uznać za wzorcowe. Podczas rozmów kwalifikacyjnych kobiety częściej niż mężczyźni pytane są o sprawy rodzinne (liczbę dzieci, plany prokreacyjne czy opiekę nad dzieckiem), a mężczyźni częściej niż kobiety pytani są o dyspozycyjność i gotowość do pracy po godzinach. Świadczy to o stereotypowym postrzeganiu przez pracodawców kandydatów i kandydatek do pracy.

Jednocześnie zauważono, że dyspozycyjność nie jest cechą, która plasuje się na czele listy atrybutów wymienianych przez pracodawców w odpowiedzi na pytanie o cechy poszukiwanych pracowników (pytanie otwarte skierowano do przedstawicieli kierownictwa firmy w pierwszej edycji konkursu „Firma równych szans”). Otóż cechy dobrego pracownika według przedstawicieli firm małych i średnich to:

- kompetencje (37% wskazań),
- odpowiedzialność (28%),
- umiejętność pracy w grupie (26%),
- zaangażowanie (25%),
- sumienność (23%),
- lojalność (23%),
- **dyspozycyjność (19%).**

Podobny obraz wyłania się z odpowiedzi przedstawicieli dużych firm – w tym wypadku dyspozycyjność była jeszcze rzadziej wymieniana:

- zaangażowanie (36% wskazań),
- umiejętność pracy w grupie (32%),
- uczciwość (27%),
- odpowiedzialność (25%),
- kompetencje (23%),
- kreatywność (23%),
- pracowitość (20%),
- **dyspozycyjność (14%).**





Kolejny wniosek z badań jest taki, że wynagrodzenia kobiet kształtują się na niższym poziomie niż wynagrodzenia mężczyzn, z tym że różnice w płacach były mniejsze od średnich dla Polski zarówno w odniesieniu do stanowisk kierowniczych, jak i szeregowych. Sytuacja w tym obszarze była lepsza w małych i średnich firmach niż w dużych przedsiębiorstwach i korporacjach. Zaledwie 28% firm monitoruje płace kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach. Częściej to czynią firmy duże (48% monitoruje) niż małe i średnie (19%).

Kobiety niezależnie od ich wieku, wykształcenia czy posiadania dzieci rzadziej niż mężczyźni biorą udział w szkoleniach finansowanych przez firmę. Kobiety rzadziej są reprezentowane na stanowiskach kierowniczych wyższego i najwyższego szczebla, również w tych firmach, które charakteryzują się wysokim stopniem feminizacji. W niewielu firmach istnieją programy mające na celu promowanie kobiet na stanowiska kierownicze, szczególnie najwyższego szczebla.

Rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi wystąpiły w 27% firm małych i średnich oraz w 72% firm dużych. Najczęściej stosowane rozwiązania to elastyczny czas pracy, możliwość pracy w domu i praca w niepełnym wymiarze czasu. Częste było także dofinansowywanie wypoczynku dzieci (stosowane w 21% firm małych i średnich oraz w 66% firm dużych). Za to żadne z przedsiębiorstw nie prowadziło przyzakładowego żłobka/przedszkola, a tylko nieliczne dofinansowywały koszty opieki bądź kształcenia dzieci (były to na ogół dopłaty do nauki języków obcych). Rozwiązania takie, jak: wydłużony płatny urlop macierzyński, opłacanie opiekunki do dziecka na czas delegacji mamy, kąpiel/pokój dla rodzica z dzieckiem (na karmienie) czy pokój, w którym można w razie konieczności zostawić dziecko pod fachową opieką – są rozwiązaniami spotykanymi sporadycznie.

Dość powszechnie stosowaną praktyką w firmach jest za to finansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych: dotyczy to 72% firm dużych i 41% małych i średnich przedsiębiorstw. Płyne stąd taki oto wniosek, że firmy dbają o dobre zdrowie pracownic i pracowników, pracodawcy mają bowiem już dziś świadomość, że przekłada się to na wyższą wydajność, ale nie mają świadomości, że ułatwianie pracownikom/pracownikom łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych także wpływa na efekty ekonomiczne firmy, ponieważ gdy osoba zatrudniona czuje się bezpiecznie, to lepiej pracuje, jest lojalna wobec firmy i zostaje na dłużej.

Wiele przedsiębiorstw nie stosuje się do art. 94¹ Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do poinformowania pracownic i pracowników, że firma przestrzega zasady równego traktowania, przeciwdziała dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi. Pracodawca ma do wyboru sposób tego poinformowania: przeprowadzenie wewnętrznego szkolenia, zapisanie informacji o zakazie dyskryminacji i procedurach postępowania, gdy zakaz ten jest naruszany, w kodeksie firmy udostępnianym każdemu pracownikowi lub zamieszczenie jej w Intranecie. Częściej te standardy spełniają firmy duże (np. 69% spośród uczestniczących w konkursie miało zapis w wewnętrznym regulaminie, podczas gdy 36% małych i średnich). Standardy europejskie obligują też do wyznaczenia w firmie osoby – specjalisty/specjalistki





ds. równouprawnienia – odpowiedzialnej za przestrzeganie zasady równego traktowania pracowników pod względem płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Osoba, do której można składać skargi, była wyznaczona w 71% małych i średnich oraz w 62% dużych firm, ale najczęściej – jak można przypuszczać – był to ktoś reprezentujący dział kadr, a nie oddzielną jednostkę organizacyjną, na tę bowiem wskazało 27% małych i średnich oraz 55% dużych firm.

Zakończenie

Analiza wyników badań prowadzonych w ramach konkursu „Firma równych szans” 2006 i 2007 prowadzi do wniosku, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy z trudem toruje sobie drogę w polskich firmach. Przeszkody na tej drodze to przede wszystkim tradycyjne podejście pracodawców do myślenia o kobietach i mężczyznach jako pracowników, to także brak wiedzy i nieznajomość przepisów obowiązujących w tym zakresie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, wreszcie koszty wprowadzenia niektórych rozwiązań, szczególnie istotne w przypadku firm małych i średnich. Chociaż jeśli wziąć pod uwagę, jak znaczący jest udział firm, które stać na dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych szeregowym pracownikom, to można mieć wątpliwości, czy czynnik finansowy nie jest jednak wtórny w stosunku do czynnika kulturowego.

Wskaźnik Gender Index okazał się skutecznym narzędziem monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy i promowania europejskich standardów równości wśród polskich pracodawców. Dzięki temu, że każda z firm biorących udział w konkursie otrzymała swój własny indywidualny raport oceniający politykę równości, to tym samym uzyskała wiedzę o tym, co jest ważne w procesie dostosowywania miejsca pracy do uniwersalnej zasady równego traktowania. Chociaż uzyskane wyniki badań nie mogą być uogólniane na wszystkie firmy w Polsce, ponieważ badaniami objęto wyselekcjonowane przedsiębiorstwa – takie, które miały się czym pochwalić, jeśli chodzi o politykę równego traktowania, to stanowią pierwsze w Polsce tak dogłębne rozpoznanie sytuacji w firmach pod względem równego traktowania kobiet i mężczyzn.





Literatura

Allport G.W., *The nature of prejudice*, Reading, MA: Addison-Wesley 1954.

Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.

Firma równych szans, przewodnik dobrych praktyk, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Gender Index: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.

Jones J.M., *Prejudice and racism*, Reading, MA: Addison-Wesley 1972.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2001.

Lisowska E., *Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy*, „Kobieta i Biznes” 2010, nr 1–4.

Lisowska E., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, SGH, Warszawa 2008.

Polityka równości płci. Polska 2007, red. Bożena Chołuj, UNDP, Warszawa 2007.

Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009.

Thomas R.R., Jr. *Building on the Promise of Diversity: How We Can Move to the Next Level in Our Workplaces, Our Communities, and Our Society*, AMACOM, New York 2006.

O Autorce

Ewa Lisowska – doktor ekonomii, pracuje w Instytucie Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Prowadzi badania dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy, finansowej niezależności kobiet, motywacji do zakładania własnych firm, kobiecych stylów zarządzania. Redaguje czasopismo „Kobieta i Biznes”, które ukazuje się w polskiej i angielskiej wersji językowej od 1993 r. Koordynowała prace związane z opracowaniem wskaźnika Gender Index w latach 2004–2008.





Stowarzyszanie się kobiet – właściciele lasów na przykładzie wybranych krajów europejskich

dr inż. Wiesława Ł. Nowacka

Katedra Użytkowania Lasu

Wydział Leśny Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego

Słowa kluczowe: leśnictwo, kobiety, stowarzyszenia kobiet w leśnictwie.

Wstęp

Zasadnicze unormowania w zakresie równości traktowania kobiet i mężczyzn zawarte są w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948), w której podkreślana jest zasada niedopuszczalności dyskryminacji. Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet odbyła się w 1979 r. Przełomowym krokiem ujawniającym wiele aspektów nierówności traktowania kobiet była czwarta światowa konferencja w sprawie kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 r. Paragraf 248 deklaracji pekińskiej mówi, że kobiety przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju społeczeństwa poprzez użytkowanie i gospodarowanie naturalnymi zasobami i przekazywanie wiedzy następnym pokoleniom. Zobowiązuje się rządy i organizacje międzynarodowe do promocji wiedzy i finansowania badań dotyczących roli kobiet w leśnictwie, analizy powiązań pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem sektora leśnego.

Początek lat 90. ubiegłego wieku zaowocował powstaniem, głównie w Skandynawii, wielu stowarzyszeń kobiecych. Ich aktywność doprowadziła do zorganizowania w Lillehammer (Norwegia) w sierpniu 1999 r. pierwszego sympozjum „Women and Forestry”, w którym wzięło udział około 60 ekspertów z całego świata. Wcześniej specjalna sesja poświęcona kobietom odbyła się w trakcie XI Kongresu Leśnego w Antalyi (Turcja) w 1997 r.

Kolejne ważne spotkanie międzynarodowe odbyło się w 2001 r. w Viseu (Portugalia). Było to międzynarodowe seminarium „Women in forestry – strategies to increase women’s participation in the forestry sector in Europe & North America”. Drugie międzynarodowe sympozjum „Gender and Forestry” zorganizowano w 2004 r. w Mweka (Kilimandżaro, Tanzania).

Dzięki międzynarodowym spotkaniom i aktywności stowarzyszeń kobiet w leśnictwie zainicjowana została wiosną 2003 r. działalność grupy roboczej działającej w ramach International Union of Forest Research Organizations (IUFRO) – Working Party 6.28.01, Gender research in forestry.

Nasz kraj, parafując zasady Karty Ziemi (deklaracja z Rio, 1992) zobowiązał się do możliwie pełnej realizacji koncepcji trwałego i zrównoważonego rozwoju, opierającej się na równoważności traktowa-





nia trzech zbiorczych wartości lasu, tj. ekonomicznej, ekologicznej i społecznej (Ioras 1997; Nowacka, Kornatowska 2007; Nowacka 2006). Zasada piąta deklaracji z Rio, mówiąca o roli lasów i leśnictwa w niwelowaniu ubóstwa, zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego i poprawie jakości życia wszystkich ludzi, została wzmocniona m.in. rezolucjami L1 i L2 Trzeciej Ministerialnej Konferencji nt. Ochrony Lasów w Europie, rezolucjami V2 i V3 Czwartej Ministerialnej Konferencji nt. Ochrony Lasów w Europie.

Kobiety w leśnictwie. Możliwości, przeszkody, perspektywy

W poszczególnych krajach europejskich udział kobiet w zarządzaniu lasami jest różny. Na przykład w Norwegii miał na to wpływ system prawny, który aż do 1975 r. różnicował spadkobierców lasu i gospodarstw rolnych ze względu na płeć. *The act of allodial privileges* uniemożliwiał kobietom bycie spadkobiercą gospodarstwa rolniczego i lasów w nim zawartych. Zgodnie z prawem ustanowionym w 1821 r. pierworodny syn miał prawo jako pierwszy przejąć spadek w postaci lasu i gospodarstwa rolnego. Nawet jeśli pierwszym dzieckiem narodzonym była dziewczynka, to prawo do spadku przypadało na pierwszego narodzonego po niej chłopca. Mimo zmiany prawa w Norwegii tylko trzy kobiety na dziesięć uprawnionych są gotowe do przejęcia rodzinnego gospodarstwa. Proporcje dla mężczyzn są odwrotne – siedmiu spośród dziesięciu jest gotowych do przejęcia spadku. Obecnie, mimo upływu kilkudziesięciu lat od zmiany prawa w Norwegii, jedynie co czwarta farma jest prowadzona przez kobietę.

Za powszechną przyczynę niskiego udziału kobiet wśród studiujących leśnictwo w wielu krajach europejskich uznaje się trend w różnicowaniu wychowania od najmłodszych lat. Dziewczynki przygotowywane są do pełnienia kobiecych ról, przedstawiane im są inne priorytety życiowe niż chłopcom. Na to w dalszej kolejności nakłada się nierówne traktowanie na starcie do pracy, praktyki segregacyjne, często nieartykułowane wprost z racji prawa do równego traktowania w zatrudnieniu, obowiązującego praktycznie we wszystkich cywilizowanych państwach. Takim różnicującym potencjalnych pracowników podejściem jest na przykład żądanie od nowego pracownika pełnej gotowości, mobilności, dyspozycyjności. Często te cechy wcale nie są niezbędne na stanowisku, które ma być obsadzone. Z góry zakłada się, że kobiety pełniące swoje rodzinne i domowe funkcje mają te możliwości ograniczone. Jest to element, który w prawie określa się dyskryminacją pośrednią.

Kolejne bariery to przeszkody natury strukturalnej. Oczekiwanie od pracownika dostępności w nieograniczonym zakresie, niemożliwość korzystania z formy skróconego bądź ruchomego czasu pracy, ograniczenia w rozwoju infrastruktury wychowawczo-opiekuńczej, zdrowotnej – to bariery dla kobiet mających rodziny i dzieci na wychowaniu.

Przyszłość partycypacji kobiet w leśnictwie zależy od tego, czy praca, zatrudnienie straci swoją „płeć” i stanie się równo dostępne dla mężczyzn i kobiet. Perspektywy na przyszłość wiążą się ze zmianami ról pełnionych w rodzinie, gospodarstwie domowym przez obie płcie. Kobiety oczekują szerszego partnerstwa w prowadzeniu gospodarstwa domowego i systematycznie ten plan jest wdrażany. Dyskryminacja





bezpośrednia i pośrednia w zatrudnieniu jest czynnikiem piętnowanym i eliminowanym przez prawo pracy.

Niemcy

Przykładem stowarzyszenia zrzeszającego kobiety – właścicieli lasów jest Interessengemeinschaft Waldbesitzerinnen in NRW – sieć działająca w Nadrenii Północnej-Westfalii. Początek organizacji dało spotkanie 12 właścicielek lasów, zorganizowane w czerwcu 2002 r. w siedzibie Landesanstalt für Ökologie, Bodenordnung und Forsten NRW (LÖBF). Spotkanie z Louise Ugglą, reprezentującą szwedzkie stowarzyszenie „Spillkrakan”, służyło przekazaniu doświadczeń już działających stowarzyszeń kobiecych w leśnictwie. Celem pierwszego spotkania było ustalenie, czy istnieje potrzeba edukacji i szkoleń, jak również szczególnego zakresu informacji dla właścicieli lasów. Mimo istnienia programów szkoleniowych w zakresie leśnictwa kobiety czuły się obco w męskim gronie właścicieli lasów uczestniczących w spotkaniach edukacyjnych. Oczekiwały lepszej, ukierunkowanej na ich potrzeby wymiany informacji i doświadczeń, wiedzy.

W Nadrenii Północnej-Westfalii udział prywatnej własności lasów jest bardzo wysoki i wynosi prawie 70%. Z tego największą część (ok. 90%) stanowią lasy małe i bardzo małe. Los małych prywatnych właścicieli lasów jest szczególnie trudny w globalnej gospodarce. W celu przezwyciężenia różnorodnych trudności, uwarunkowań strukturalnych, które napotykają takie gospodarstwa leśne, braku dostępu do wiedzy ekspertów leśnych, wykorzystano możliwość, jaką daje dobrowolne zrzeszenie się w większe jednostki gospodarcze. Odsetek kobiet wśród właścicieli lasów Nadrenii Północnej-Westfalii wynosi około 20%. Z ogólnej liczby 150 tys. właścicieli lasów w Nadrenii Północnej-Westfalii te 20% to co najmniej 30 tys. kobiet.

Obecnie z inicjatywy kobiet – właścicieli lasów w Nadrenii Północnej-Westfalii ponad sto członkiń IGW buduje sieć doświadczeń, praktycznych działań dotyczących rozwoju i szkoleń z leśnictwa. IGW wspomaga właścicielki lasów poprzez doradztwo i pomoc w aktywnym zarządzaniu lasami, rozwoju gospodarczym, działaniach nacełowanych na rozwijanie ochronnych i rekreacyjnych funkcji lasów. Zwłaszcza w tym ostatnim aspekcie transfer nowej wiedzy odgrywa dużą rolę. Spotkania są organizowane przez IGW z reguły dwa razy w roku. Ważne są na nich przede wszystkim aspekty praktyczne – ich uczestniczki korzystają z oferty proponowanej przez różne instytucje edukacyjne lub zapraszają prelegentów specjalizujących się w danym temacie. Często spotkania odbywają się w formie wycieczki tematycznej lub warsztatów. Dotychczasowe działania prowadzone przez IGW to m.in. kursy pilarzy dla właścicieli lasu, szkolenia na różne tematy: zastosowanie drewna, rynek drzewny, zarządzanie lasami, szkolkarstwo w wybranych regionach, aukcje cennego drewna, zasoby genetyczne w dobrych rekach, energia z drewna – drewno dla systemów ogrzewania i procesy logistyczne z tym związane, polowanie źródłem dochodu, zalesienia po wiatrowałach, ochrona plantacji leśnych, prawo leśne, urządzenie lasu i wiele innych.

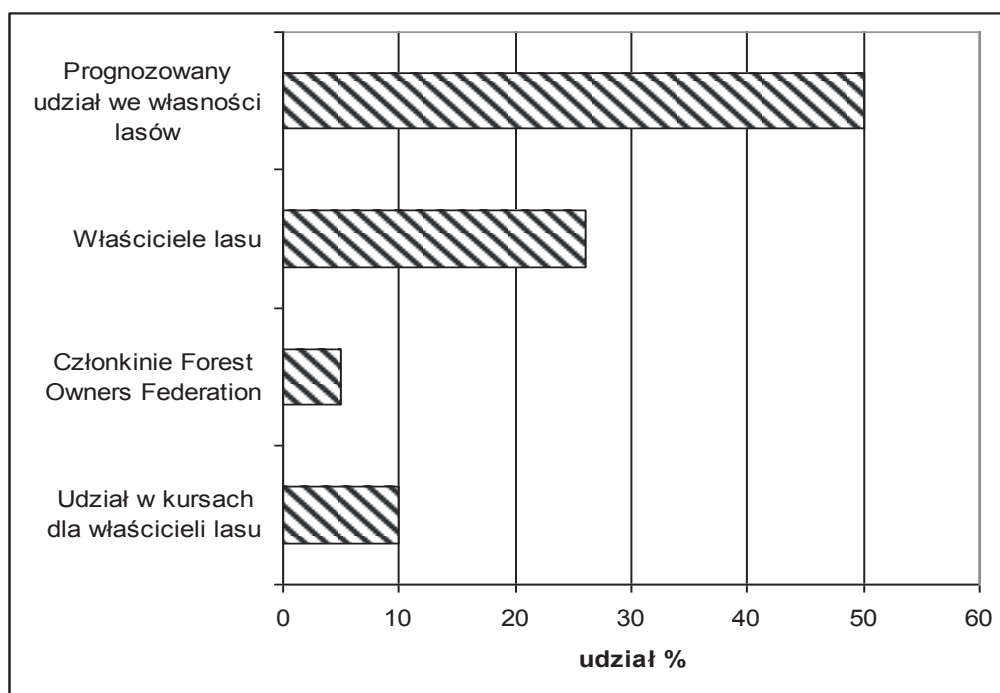


Szwajcaria

Przez długie lata Szwajcaria wyróżniała się wśród krajów europejskich najmniejszą reprezentacją kobiet pośród pracujących w leśnictwie (poniżej 2% na koniec XX wieku). Podobnie kształtował się udział kobiet wśród studiujących kierunek leśny na studiach inżynierskich. Pierwsza kobieta w Szwajcarii ukończyła studia leśne w roku 1954. Pierwsza wykwalifikowana robotnica leśna rozpoczęła staż w 1977 r. Ogólna zasada jest taka, że kobiety są lepiej reprezentowane na tych stanowiskach, które wymagają wyższego wykształcenia i kwalifikacji. Udział studentek leśnictwa wzrósł z 5% w latach 70. do 15% na początku XXI wieku. Kobiety stanowią mniej niż 2,4% zatrudnionych w zarządzaniu lasami publicznymi.

Norwegia

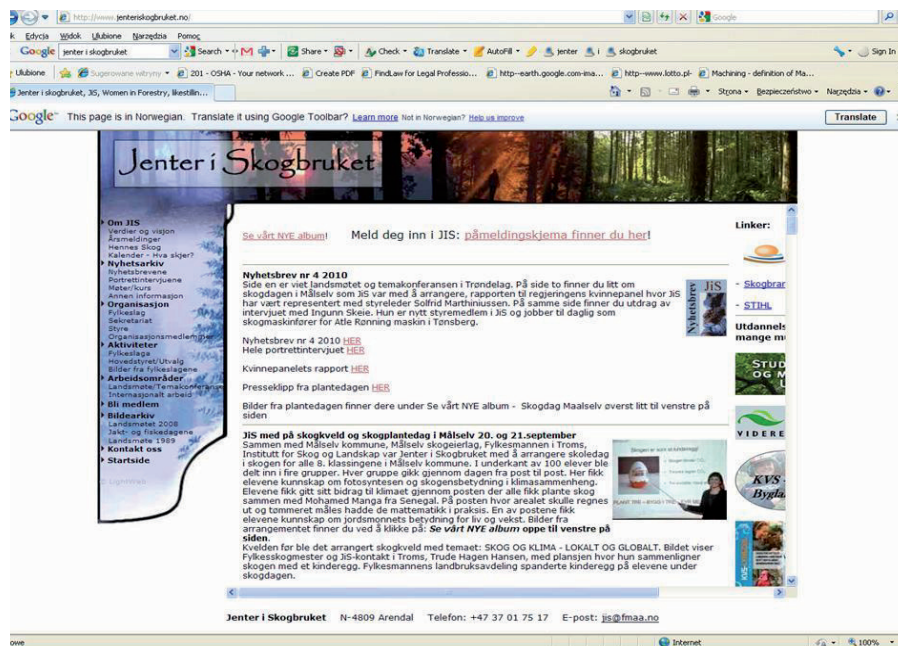
Prawo spadkowe alodialne doprowadziło do istotnego zróżnicowania partycypacji kobiet i mężczyzn we własności lasów w Norwegii (ryc. 1). Nadal kobiety – właściciele lasu w większości składają obowiązki zarządzania własnością na współmałżonka.



Ryc. 1. Udział kobiet w leśnictwie Norwegii

W systemie szkolnym edukację na poziomie szkoły ponadpodstawowej o charakterze leśnym kończy około 8% kobiet. Co piąta osoba studiująca leśnictwo jest kobietą. Kobiety będące właścicielkami lasu uważają, że nie mają wystarczającej wiedzy do zarządzania tego typu własnością. Wiele projektów zrealizowano w Norwegii celem poprawienia tej sytuacji. Jednym z nich było stworzenie w 1986 r. organizacji *Jenter i Skogbruket* (Kobiety w leśnictwie), zrzeszającej kobiety powiązane z leśnictwem – zarówno posiadające las, pracujące w leśnictwie, jak i mające udział w handlu drewnem, w jego przerobie itp.

(ryc. 2.). JiS stawia sobie za cel zwiększenie liczby kobiet studiujących leśnictwo i uczących się w szkołach leśnych na pozostałych poziomach edukacji. To właśnie *Jenter i Skogbruket* stał się inicjatorem pierwszego sympozjum „Women and Forestry” w Lillehammer w 1999 r.



Ryc. 2. Strona internetowa organizacji Jenter i Skogbruket (www.jenteriskogbruket.no)

Szwecja

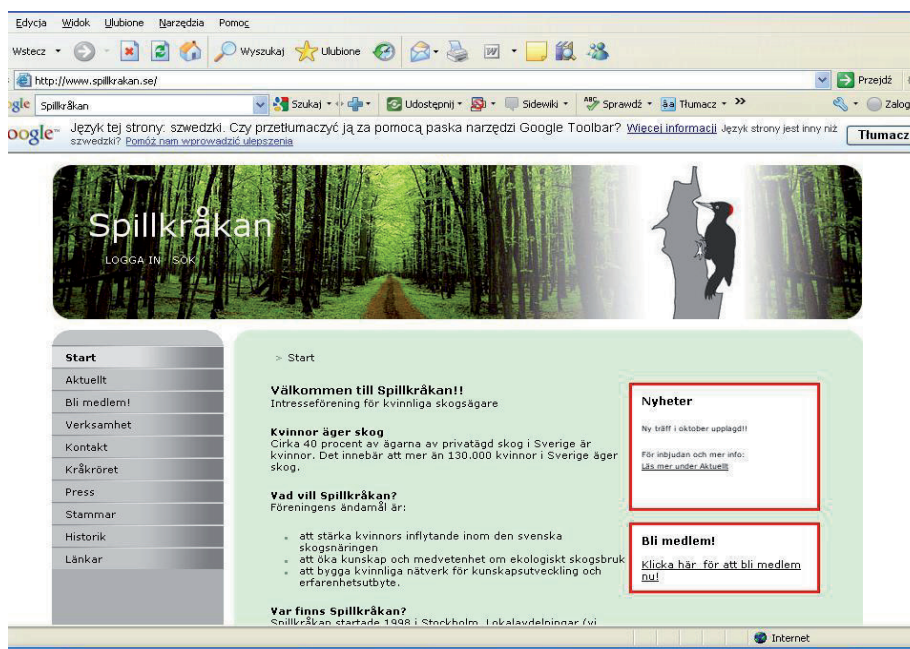
Historia stowarzyszenia się kobiet związanych z leśnictwem jest w Szwecji bardzo bogata. Na wiosnę 1997 r. sztokholmskie biuro Sweden's National Board of Forestry zorganizowało specjalne spotkanie przeznaczone dla kobiet, poruszające kwestię leśnictwa przyjaznego środowisku. Założeniem współfundatora spotkania, Unii Europejskiej, było stwierdzenie, że właśnie kobiety są najbardziej zmotywowane do ochrony środowiska i jego trwałości.

Pokłosiem tego wydarzenia było powstanie w 1998 r. stowarzyszenia kobiet – właścicieli lasów **Spillkråkan**. Obecnie stowarzyszenie prężnie się rozwija. Zrzesza kilkaset członkiń, uczestniczących w międzynarodowych spotkaniach genderowych. Stawia sobie za cel:

- skonsolidowanie możliwie dużej liczby kobiet, które stanowią 37% właścicieli szwedzkich lasów;
- wzmocnienie roli i oddziaływania kobiet na przemysł leśny w Szwecji;
- rozwijanie wiedzy o ekologicznej produkcji leśnej;
- budowanie sieci służącej pomnażaniu wiedzy i dzieleniu się doświadczeniem.

Stowarzyszenie Spillkråkan jest szanowane w branży leśnej, organizuje seminaria i dyskusje panelowe. Prowadzi szkolenia i udziela porad na temat wszystkich zagadnień związanych z produkcją leśną, od certyfikacji lasów – po pracę pilarką. Spillkråkan organizuje także wycieczki do lasów prowadzonych przez członkinie stowarzyszenia, jak również do innych krajów i regionów świata.

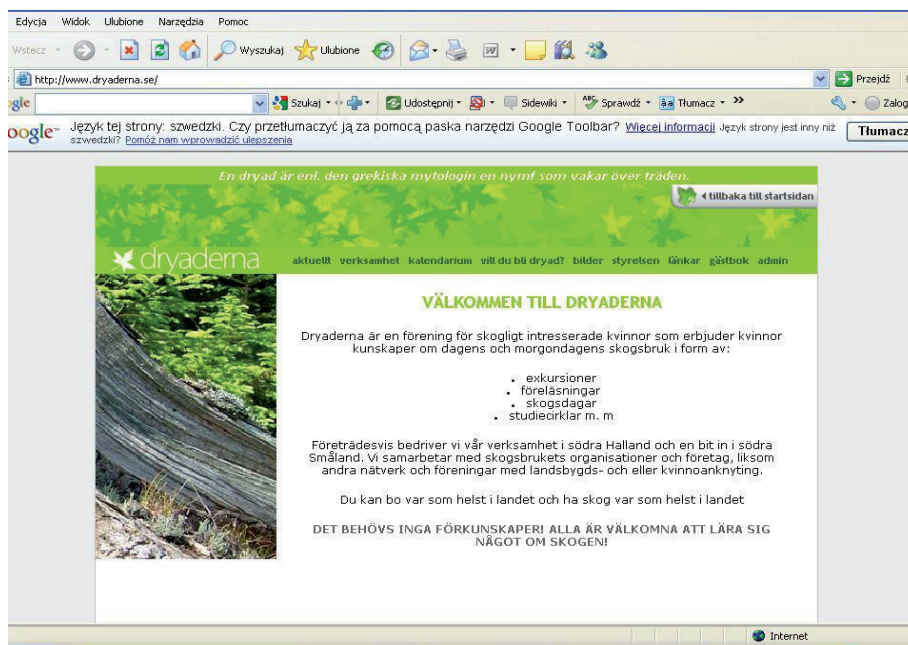
Spillkråkan dba o wszystkie kwestie dotyczące lasów i leśnictwa w celu wywarcia wpływu na przedsiębiorców leśnych, organizacje i agencje rządowe, tak aby lepiej reprezentować interesy kobiet – właścicieli lasów.



Ryc. 3. Strona internetowa organizacji Spillkråkan (www.spillkrakan.se)

Skogägarkvinnorna to stowarzyszenie właścielek lasów Szwecji będących jednocześnie członkami Swedish Forest Owner Association (LRF Skogsägare – Stowarzyszenie Właścicieli Lasów Szwecji, www.lrf.se). Kobiety stanowią około 6–9% członków LRF, do którego należy ponad 88 tys. właścicieli lasów. Jednym z celów działalności stowarzyszenia jest podkreślanie obecności kobiet, tak by były bardziej widoczne w sektorze leśnym, również w samym Stowarzyszeniu Właścicieli Lasów. Szwedki chcą też zwiększać udział kobiet w regionalnych oddziałach LRF.

Dryaderna to organizacja, która powstała w 1996 r. jako jedna z pierwszych tego typu organizacji w Szwecji i na świecie. Rozpoczęła działalność w zachodniej i południowej Szwecji (w regionie Holland i Småland). Dryaderna chce propagować wiedzę leśną wśród kobiet, także tych, które dopiero zamierzają stać się posiadaczkami lasu.



Ryc. 4. Strona internetowa organizacji Dryaderna (www.dryaderna.se)

Grenverket i Blekinge (www.grenverket.se). Jest to najstarsza organizacja zrzeszająca kobiety w leśnictwie szwedzkim – powstała w 1991 r. Należy do niej około 100 kobiet z regionu Blekinge (południowy wschód Szwecji). Wiele akcji i działań prowadzi wspólnie z LRF Kvinnor – organizacją wchodzącą w skład Federation of Swedish Farmers. Celem stowarzyszenia jest szerzenie ogólnej wiedzy leśnej wśród kobiet. Organizacja chce także docierać do kobiet pełniących funkcje decydentów – nie tylko w leśnictwie, ale i innych dziedzinach gospodarki, aby zwrócić ich uwagę na problemy leśnictwa jako branży, działu edukacji i zatrudnienia pracowników. Grenverket w ramach swojej działalności organizuje wycieczki, wykłady, dni lasu, warsztaty itp. Stowarzyszenie współpracuje z organizacjami leśnymi i przedsiębiorstwami, jak również z sieciami i stowarzyszeniami działającymi na terenach wiejskich. Strona internetowa: www.grenverket.se.

Network in Sveaskog. Sveaskog to kompania leśna będąca firmą państwową. Sieć dla kobiet powstała w 2003 roku. Liczy obecnie ponad 30 członków – pracownic Sveaskog zajmujących się leśnictwem i edukacją leśną. Członkinie sieci pracują w różnych grupach roboczych na podstawie planu organizacyjnego, mają też wykłady. Sieć ma na celu tworzenie kontaktów i wymianę doświadczeń. Strona internetowa: www.sveaskog.se/en/Jobs-and-Careers/Employees/Network-for-women.



Literatura

- Ioras F., 1997, *Integrating tourism with the development of forest resources forest management Ecolabel scheme. Proceedings of the XI World Forestry Congress, 13–22 Oct. 1997, Antalya*, volume 3, p. 346.
- Nowacka W.Ł., 2006, Poland, w: *Time for action. Changing the gender situation in forestry. Report of the UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry*, FAO, Rome.
- Nowacka W.Ł., Kornatowska B., 2007, *Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój, w: Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa, s. 120–129.





Kobiety w leśnictwie i dla leśnictwa – krótki raport

dr inż. Wiesława Ł. Nowacka

Katedra Użytkowania Lasu

Wydział Leśny Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego

Streszczenie

Współczesne leśnictwo uznaje problematykę funkcjonowania kobiet i mężczyzn w działalności zawodowej, jak również aktywność kobiet reprezentujących społeczności lokalne, za istotny element trwałego, zrównoważonego rozwoju i zarządzania lasami.

Reprezentacja kobiet w leśnictwie wzrasta systematycznie. Brak jest jednak bezpośredniego przełożenia ilościowego na ich obecność i aktywność na szczeblach decyzyjnych oraz na wysokich poziomach hierarchii zawodowej czy też w nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu i kreowaniu problematyki ochrony środowiska.

Różnice w zatrudnieniu obrazowane są przez niższe płace dla kobiet w leśnictwie, rzadsze uczestnictwo w szkoleniach podyplomowych, brak kobiet na wysokich szczeblach zarządzania w leśnictwie, malejące proporcje zatrudnienia w szkolnictwie wyższym i nauce wraz z rosnącym poziomem hierarchii naukowej.

Słowa kluczowe: kobiety w leśnictwie, edukacja leśna, równość szans.

Wstęp

Las jako wspólne dobro pozwala dzisiaj, tak jak to było w najdawniejszych dziejach, na realizację wielu celów i potrzeb społeczności ludzkiej. Funkcje lasu jako składnika gospodarstwa leśnego przyjęło się dzielić (Marszałek 2000) na dwie podstawowe grupy: gospodarcze (nazywane także ekonomicznymi) oraz pozagospodarcze (określane również jako pozaprodukcyjne, społeczne, socjalne). Jak wskazuje dotychczasowe doświadczenie, w przyszłości pożytki ekonomiczne będą mieć mniejsze znaczenie niż dziesiątki korzyści płynących z pełnienia przez las drugiej z wymienionych grup funkcji (Wiersum, Elands 2002).

Jesteśmy świadkami zmiany w podejściu do lasów, percepcji samych lasów, ich użytkowania i czerpania z nich korzyści (Blombäck, Poschen, Lövgren 2003). Nasz kraj, parafując zasady Karty Ziemi (deklaracja z Rio, 1992), zobowiązał się do możliwie pełnej realizacji koncepcji trwałego i zrównoważonego rozwoju (Paschalis 1997). Zasada piąta deklaracji z Rio, mówiąca o niwelowaniu ubóstwa, zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego i poprawie jakości życia wszystkich ludzi (Rykowski 2001), w odniesieniu





do lasów została wzmocniona między innymi rezolucjami L1 i L2 Trzeciej Ministerialnej Konferencji nt. Ochrony Lasów w Europie oraz rezolucjami V2 i V3 Czwartej Ministerialnej Konferencji nt. Ochrony Lasów w Europie. Współcześnie rola leśnictwa jako stabilizatora zrównoważonego rozwoju rejonów wiejskich, obejmującego poprawę dobrobytu i poziomu życia społeczności lokalnych, wzrost poziomu, stabilizację i rozwój siły roboczej zatrudnionej w leśnictwie, traktowanej z poszanowaniem równości, jest bardzo istotna (Nowacka, Kornatowska 2007).

Reprezentacja kobiet w leśnictwie wzrasta systematycznie; zjawisko to dotyczy krajów całego świata. Brak jest jednak bezpośredniego przełożenia ilości na obecność i aktywność we wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej w nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu, kreowaniu różnorodnych działań powiązanych z lasami i leśnictwem, ochroną środowiska, czyli na pełnione przez nie role i funkcje (Nowacka 2001, Nowacka 2007).

Polska należy do szeregu krajów, w których mimo istotnych przemian społecznych, gospodarczych, politycznych ostatnich dziesięcioleci nadal istnieje podział na zawody uważane za typowo męskie bądź odpowiednie dla kobiet. Nie zawsze taki podział jest w pełni i jawnie artykułowany. Zgodnie bowiem z panującymi w Polsce od lat rozwiązaniami prawnymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, najwyższym akcie prawnym, gwarantuje się kobietom i mężczyznom równość wobec prawa w każdej sferze, w tym edukacji i zatrudnieniu. Według przepisów, kobiety i mężczyźni mają równe prawo do kształcenia, awansu, zajmowania stanowisk, a przede wszystkim do jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę. Gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn zapisane są również w Kodeksie pracy, podstawowym źródle prawa pracy. Ustawa ta przewiduje, że pracownicy mają wyrównane prawa z tytułu pełnienia tych samych obowiązków. Zakazuje ona także wszelkiej dyskryminacji w sferze zatrudnienia, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej. Ponadto polskie prawo gwarantuje kobietom szczególną ochronę w czasie ciąży oraz po urodzeniu dziecka.

Współczesne leśnictwo uznaje problematykę funkcjonowania kobiet i mężczyzn w działalności zawodowej, jak również aktywność kobiet reprezentujących społeczności lokalne, za bardzo istotny element trwałego, zrównoważonego rozwoju i zarządzania lasami. Połowa lat 90. ubiegłego wieku w polskim leśnictwie to czas gwałtownych przemian, restrukturyzacji, których podłożem były zmiany polityczne i gospodarcze, jakim podlegał cały kraj. Efektem najwyraźniej widocznym był spadek zatrudnienia w sektorze leśnym. Przy redukcji zatrudnionych kobiety podlegały jej na równi z mężczyznami, jednak znalezienie ponownego zatrudnienia w leśnictwie było dla kobiet znacznie trudniejsze.

Różnice w wynagrodzeniach, trudności z realizacją ścieżki kariery zawodowej w leśnictwie, częstość zatrudniania nieodpowiadająca proporcjom płci w edukacji na różnych jej poziomach to sytuacja typowa dla leśnictwa jako działu dającego zatrudnienie w naszym kraju. Wynagrodzenia kobiet w leśnictwie z reguły przyjmują wartości niższe przy tej samej bądź mniejszej rozpiętości płacy w grupie zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach (prezentacja danych przez dyrektora generalnego Lasów Państwowych w marcu 2010 r.).





Częste w ostatnim czasie dyskusje na temat równości płci w Polsce przyniosły oceny skrajne, od euforycznych po zupełnie negujące jakość realizacji zadań w tej dziedzinie. Tak również należy ocenić wiedzę o sytuacji w leśnictwie¹. W tych warunkach istnieje pilna potrzeba zbudowania bazy zweryfikowanych danych statystycznych pozwalających na analizę faktycznej sytuacji kobiet i mężczyzn (Westerska 2004).

Zasadnicze unormowania w zakresie równości traktowania kobiet i mężczyzn zawarte są w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948), w której podkreślana jest zasada niedopuszczalności dyskryminacji. Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet odbyła się w 1979 r. Przełomowym krokiem ujawniającym wiele aspektów nierówności traktowania kobiet była czwarta światowa konferencja w sprawie kobiet, zorganizowana w Pekinie w 1995 r. Paragraf 248 deklaracji pekińskiej mówi, że kobiety przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju społeczeństwa poprzez użytkowanie naturalnych zasobów, gospodarowanie nimi oraz przekazywanie wiedzy następnym pokoleniom. Zobowiązuje się rządy i organizacje międzynarodowe do promocji wiedzy i finansowania badań dotyczących roli kobiet w leśnictwie, analizy powiązań pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem sektora leśnego.

Wraz z artykułowaniem istotności kwestii gender w leśnictwie tworzyły się różnorakie organizacje kobiece. Ich aktywność doprowadziła do zorganizowania w Lillehammer (Norwegia) w sierpniu 1999 r. pierwszego sympozjum „Women and Forestry”. Kolejne ważne spotkanie międzynarodowe miało miejsce w 2001 r. w Viseu (Portugalia). Było to międzynarodowe seminarium „Women in forestry – strategies to increase women’s participation in the forestry sector in Europe & North America”. Drugie międzynarodowe sympozjum „Gender and Forestry” odbyło się w 2004 r. w Mweka (Kilimandżaro, Tanzania). Wcześniej specjalna sesja dotycząca poznania sytuacji kobiet w leśnictwie różnych krajów świata odbyła się w trakcie XI Kongresu Leśnego w Antalyi (Turcja w 1997 r.)

Dzięki międzynarodowym spotkaniom i aktywności stowarzyszeń kobiet w leśnictwie zainicjowana została wiosną 2003 r. działalność grupy roboczej funkcjonującej w ramach International Union of Forest Research Organizations (IUFRO) – Working Party 6.28.01, Gender research in forestry. Autorka niniejszego artykułu reprezentowała polskie leśnictwo w tym gremium. Współpraca międzynarodowa zaowocowała opracowaniem w 2006 r. „Time for action. Changing the gender situation in forestry. Report of the UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Rome”. Krokiem następnym po wydaniu tego opracowania było pierwsze seminarium „Gender and Forestry” w Umeå w czerwcu 2006 r. i kolejne, zorganizowane tamże w czerwcu 2009 r. Głównym animatorem zarówno aktywności genderowej w ramach IUFRO, jak i spotkań organizowanych przez SLU Umeå, jest Gun Lidestav.

¹ Taki osąd pozwalają sformułować obrady i konkluzje płynące z konferencji zorganizowanej w końcu marca 2008 r. w ramach inicjatywy regionalnej przez dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Poznaniu wspólnie z marszałkiem województwa wielkopolskiego (realizacja projektu: „Lasy jako źródło zrównoważonego rozwoju i planowania przestrzennego w Regionie Morza Bałtyckiego – Las Bałtycki”, BSR INTERREG IIIB BSR).





W artykule przedstawiono wybrane wyniki analiz i badań realizowanych przez autorkę jako ustawiczny projekt badawczy rozpoczęty w połowie lat 90. ubiegłego wieku. Celem badań jest stworzenie podstaw wiedzy na temat funkcjonowania kobiet w polskim sektorze leśnym. Cele szczegółowe obejmują poznanie:

- obecności i aktywności kobiet w nauce, edukacji leśnej;
- udziału kobiet w zarządzaniu lasami i środowiskiem na różnych poziomach kierowania w układzie pionowym i horyzontalnym (sektorowym);
- warunków i przebiegu pracy oraz ich dyferencjacji z punktu widzenia kobiet²;
- reprezentacji kobiet wśród uczniów, studentów, przebiegu ich nauki i osiągnięć;
- istniejących barier i możliwych dróg poprawy sytuacji kobiet w polskim leśnictwie.

W badaniach zastosowano, zgodnie z ich interdyscyplinarnym charakterem, zarówno metody stosowane w socjologii (wywiad kwestionariuszowy z narzędziem badawczym w postaci standaryzowanego kwestionariusza zawierającego pytania zamknięte o alternatywie z reguły wielocłonowej, częściowo zaś dwucłonowej, oraz pytania półotwarte; pytania zamknięte należą do pytań z listą bądź pytań z pięciopunktową skalą), jak i szczegółowe specjalistyczne metody z zakresu badań ergonomicznych, antropometrycznych, fizjologicznych i psychotechnicznych.

Wybrane dane liczbowe uzyskano zarówno wprost z samych jednostek LP (wywiad bezpośredni bądź telefoniczny), stron internetowych poszczególnych jednostek, dyrekcji regionalnych i Dyrekcji Generalnej LP. Dodatkowo skorzystano z kwerendy innych materiałów, dzienników studentów, spisów pracowników, ksiąg teleadresowych, archiwów uczelni, itp. W każdym możliwym przypadku dane z kwerendy były weryfikowane z wykorzystaniem innych dostępnych źródeł. Przeprowadzono również wiele wywiadów z kobietami leśnikami. Poszukiwania internetowe danych i materiałów (m.in. GUS, regionalne dane sprawozdawcze, strony rządowe i ministerialne itp.) stanowiły istotny element pracy badawczej.

Partycypacja kobiet w zarządzaniu lasami

Kobiety w polskim leśnictwie

Połowa lat 90. ubiegłego wieku to w polskim leśnictwie czas gwałtownych przemian, restrukturyzacji, których podłożem były rozpoczęte w 1989 r., a dotyczące całego kraju, zmiany polityczne i gospodarcze. W tym czasie nastąpiło istotne przyspieszenie prywatyzacji prac w leśnictwie. Efektem najwyraźniej widocznym jest spadek zatrudnienia w sektorze leśnym. Szczególnie duży wzrost zwolnień z pracy był zauważalny w województwach o dużej lesistości, do których należą: małopolskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie, zachodniopomorskie i lubuskie. Należy podkreślić, że w regionach charakteryzujących się dużą lesistością wiele osób pracowało w branży leśnej. Podczas redukcji liczby zatrudnionych kobiety nie podlegały jej na równi z mężczyznami. Uzyskane dane z ponad 150 nadleśnictw wskazują, że reduk-

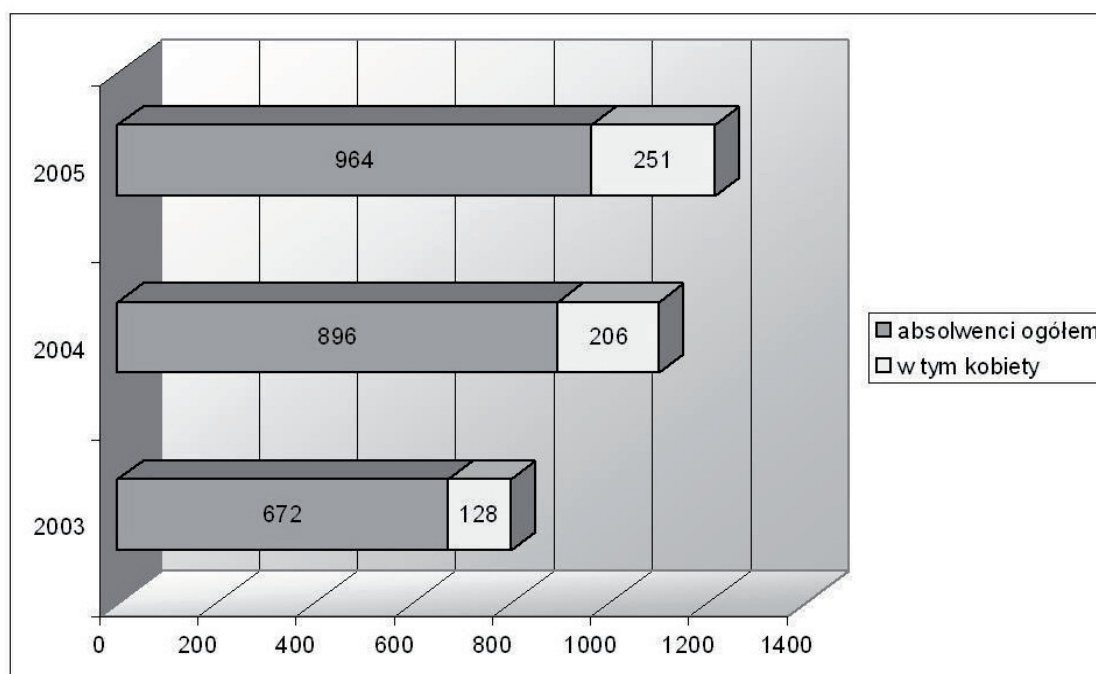
² Badanie warunków pracy terenowej, biurowej z punktu widzenia wysiłku fizycznego i psychicznego.



cja zatrudnienia kobiet przebiegała szybciej, niż miało to miejsce w przypadku mężczyzn. W latach 2000–2004 liczba mężczyzn zatrudnionych w jednej z RDLP zmniejszyła się o 10,7%, zaś w przypadku kobiet spadek zatrudnienia wyniósł 11,8%. Łącznie w badanym okresie liczba zatrudnionych w leśnictwie zmniejszyła się o ponad 20%, przy czym w większym stopniu spadła liczba zatrudnionych kobiet niż mężczyzn. Wyjątkiem jest rok 2005, kiedy współczynnik zwolnień dla mężczyzn był wyższy niż dla kobiet i wyniósł 14,7%.

Znalezienie ponownego zatrudnienia w leśnictwie, jak wskazują odpowiedzi ankietowanych pracowników, które straciły pracę w tej branży, bądź były świadome takiej sytuacji u koleżanek, jest dla kobiet znacząco trudniejsze. Procentowy współczynnik przyjęć wyniósł w przypadku mężczyzn w roku 2004 – 14,6%, w 2005 r. 13,6%, zaś dla kobiet odpowiednio 13,2% i 12,5% (GUS 2006: Leśnictwo).

Pozytywnym trendem zauważalnym w ostatnich kilku latach jest wzrastający udział kobiet wśród podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w leśnictwie. Liczba zatrudnianych absolwentów i absolwentek szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących, policealnych, średnich zawodowych i wyższych traktowanych łącznie w latach 2003–2005 wyniosła odpowiednio: 672, 896, 964. Procentowy udział kobiet wyniósł odpowiednio: 19, 23, 26%. Wyraźne tendencje wzrostowe przedstawiono na poniższym grafie (ryc. 1). Ten pozytywny trend dotyczy również absolwentek studiów wyższych i w kolejnych latach 2003–2005 wyniósł 28, 34, 41% wszystkich podejmujących pierwsze zatrudnienie. Biorąc pod uwagę obecne trendy, można mieć nadzieję, że młode kobiety będą miały coraz większe szanse na zatrudnienie w leśnictwie.



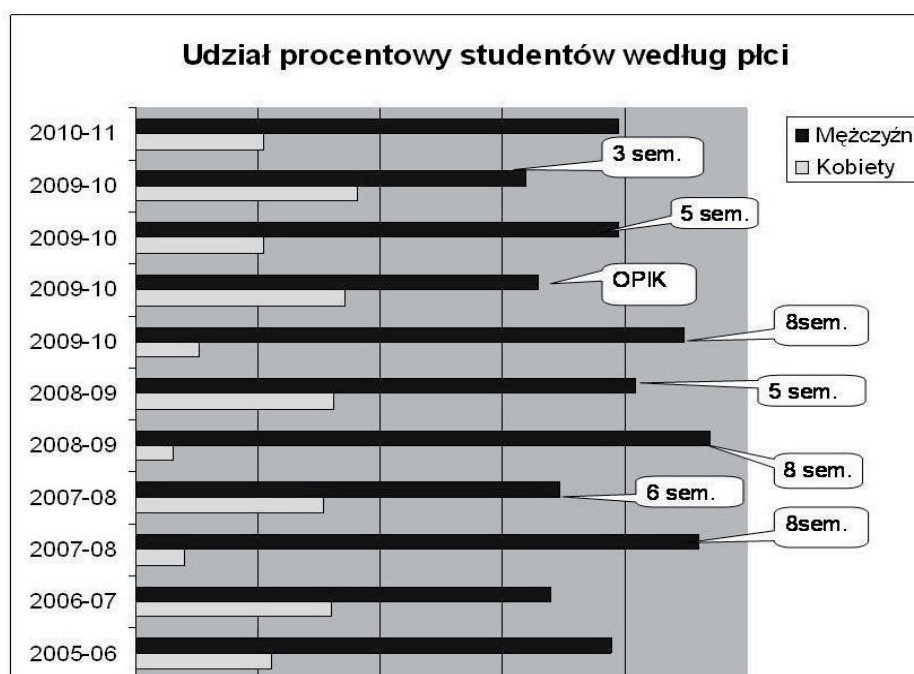
Ryc. 1. Podejmujący pracę w leśnictwie po raz pierwszy absolwenci szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących, policealnych, średnich zawodowych i wyższych traktowanych łącznie. Udział kobiet w zatrudnieniu. Lata 2003–2005



Partycypacja kobiet w zarządzaniu lasami w Polsce jest zróżnicowana regionalnie. Są regionalne dyrekcje, które tradycyjnie już mają duży udział kobiet w zatrudnieniu, również na stanowiskach nadleśniczych. Są i takie, które znajdują się po skrajnie przeciwnej stronie. Średni procentowy udział zatrudnienia kobiet w regionalnych dyrekcjach wynosi 23,8% (rozpiętość od niespełna 13% do blisko 45%).

Kształcenie i rozwój naukowy na przykładzie leśnictwa i kierunków pokrewnych

W latach 50. liczba kobiet studiujących leśnictwo w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego była znikoma, choć pierwsze kobiety na studiach leśnych pojawiły się już przed drugą wojną światową³. W ostatnich trzech dekadach sytuacja radykalnie się zmieniła. Pojawiały się roczniki z nawet 40-procentowym udziałem kobiet (ryc. 2). Średnio frekwencja kobiet wśród studiujących leśnictwo w SGGW wynosi około 23% (dane z lat 2005–2010) i wzrosła znacząco w stosunku do 17,4% z lat poprzednich (średnia dla lat 1985–2006). Udział kobiet wśród studiujących leśnictwo na trzech głównych wydziałach leśnych w Polsce (Kraków, Poznań, Warszawa) w latach 1990–2005 wynosił od 14% w 1990 r. do blisko 24% w roku akademickim 2004/2005. Udział absolwentek jest z reguły wyższy niż studiujących. Wskazuje to wyraźnie na wyższą skuteczność studiowania przez kobiety. Jak wynika z badań, kobiety osiągają wyższe oceny zarówno w toku studiów, jak i na obronie dyplomowej (Nowacka 2001).



Ryc. 2. Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów leśnictwa na przykładzie Wydziału Leśnego SGGW (lata 2005–2010)

³ Pierwszą w dwudziestoleciu międzywojennym absolwentką leśnych studiów jednolitych w SGGW była Janina Szałwińska, która uzyskała dyplom 21 marca 1924 r. Jak wynika z danych archiwalnych, znalazła ona zatrudnienie w leśnictwie. Kolejne leśniczki ukończyły tę uczelnię dopiero w 1935 (Beatrycze Karpiówka) i w 1937 r. (Irma Maria Jabłońska). Dane na podstawie Księgi Pamiękowej SGGW.





Na studiach doktoranckich w dziedzinie nauk leśnych w 2000 r. studiowało 136 osób, w tym 41 kobiet. W kolejnych latach liczba uczestników mieściła się w granicach od 170 do 208 osób. Kobiety stanowiły z reguły około 30% liczby uczestników studiów organizowanych przez wydziały leśne trzech uczelni: Akademii Rolniczej w Krakowie, Akademii Rolniczej w Poznaniu i Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Liczba otwartych przewodów doktorskich wahała się w tych latach między 22 a 76; ich jedna trzecia należała do kobiet. Po ostatnim roku studiów doktoranckich bez obrony pracy pozostawała mniejsza liczba kobiet niż mężczyzn. Ci stanowili od 70 do blisko 90% tych, którzy zwlekali z obroną pracy doktorskiej. Stopnie doktora w dziedzinie nauk leśnych w kolejnych latach od 2000 do 2005 r. otrzymało odpowiednio: 32, 30, 35, 42, 63, 28 osób. Kobiety stanowiły wśród tych doktoratów odpowiednio: 19, 23, 26, 17, 27, 25%.

Inaczej przedstawia się promocja kadr na dalszych etapach rozwoju naukowego. Stopnie doktora habilitowanego ogółem uzyskało w latach 2000–2005 odpowiednio: 10, 6, 14, 7, 6, 11 osób, w tym odpowiednio: 2, 0, 2, 1, 1, 0 kobiet. Jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja na ostatnim etapie kariery naukowej, uzyskania tytułu naukowego profesora nadawanego w dziedzinie nauk leśnych. Łącznie w latach 2000–2005 nadano 41 tytułów profesora nauk leśnych. W tej grupie znalazło się jedynie 5 kobiet.

Aktywność kobiet leśników w gremiach społecznych można ocenić na podstawie ich obecności w jednym z najstarszych stowarzyszeń, działającym od 1882 r. Polskim Towarzystwie Leśnym (PTL). Regionalne zróżnicowanie aktywności kobiet jest bardzo wyraźne. Najmniej członkiń PTL (dane z 2007 r.) ma Oddział Terenowy w Zielonej Górze; stanowią one tam niespełna 3,7% liczby członków. W Warszawskim Oddziale PTL kobiety stanowią najwyższy odsetek członków stowarzyszenia – ponad 22%. Jest to wartość dwukrotnie wyższa od średniej krajowej, ocenianej dla wszystkich 20 oddziałów terenowych.

Zatrudnienie kobiet na trzech wydziałach leśnych prowadzonych na Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu, Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie i w SGGW przedstawiało się w roku 2006 jak przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Procentowy udział kobiet na trzech wydziałach kształcących leśników (2006 r.)

Wydział Leśny	Pracownicy ogółem	Kadra naukowo-badawcza	Pozostali pracownicy
Uniwersytet Rolniczy w Krakowie	32,62	14,13	68,75
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu	29,06	16,25	56,76
SGGW w Warszawie	32,00	20,57	90,00



Warunki pracy leśnictwie i ich ocena z punktu widzenia macierzyństwa, rodziny, zdrowia, samopoczucia

Prace w leśnictwie można podzielić na czysto produkcyjne, z reguły ciężkie i niebezpieczne, oraz należące do zespołu czynności biurowych, administracyjnych, a więc z samej zasady bezpieczniejsze i lżejsze. Na straży bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionych, poza nadrzędnymi aktami prawa z zakresu prawa pracy, stoją regulacje branżowe. Najważniejszą z nich jest Zarządzenie nr 19 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych w sprawie instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej. Zarządzenie z 1997 r. nie uwzględnia zmian, jakie zaistniały w dostępie kobiet do różnorodnych stanowisk pracy. W sześciu sytuacjach znajdujemy ograniczenie kobietom dostępu do wykonywania prac, niezgodne z nadrzędnymi regulacjami prawa pracy. W najbliższych miesiącach treść zarządzenia zostanie zmieniona; prace w tym zakresie znajdują się na ostatnim etapie uzgodnień.

Badania ukierunkowane na sprawdzenie warunków pracy, jej przebiegu, równości szans zawodowych wskazują na istnienie w leśnictwie wielu niedociągnięć. Połowa spośród badanych pracownic leśnictwa czuje się niedoceniana w pracy bądź niedostatecznie doceniona, obarczana zbyt dużą ilością obowiązków w porównaniu z mężczyznami. Co ósma z badanych chętnie zmieniałaby zakres swoich obowiązków, oceniając, że lepiej i sprawniej wykonywałaby inne zadania. Jednak na całkowitą zmianę pracy zdecydowałyby się nieliczne respondentki. Co druga z ankietowanych uznaje, że współpraca i porozumienie z przełożonym są dobre. Około 34% kobiet wskazuje, że nie mają wpływu na podział pracy w swoich zespołach. Prawie 27% kobiet podkreśla, że nie próbują dyskusji na sporne tematy pojawiające się w pracy. Wiele z nich twierdzi, że bezpośredni przełożony, w przytłaczającej większości mężczyzna, nie zauważa i nie chce zauważać punktu widzenia i opinii pracownic.

Istotnym czynnikiem stanowiącym wskaźnik nastawienia kobiet do pracy i wielkości psychicznego obciążenia z tego tytułu jest ich samopoczucie w sytuacji, gdy udają się do pracy. Odpowiedzi są odzwierciedleniem nastawienia danej osoby do wyzwań i zadań, jakie wiążą się z pracą. Co piąta ankietowana w wieku powyżej 45 lat, a również średnio co trzecia pracownica w wieku 31–45 lat, czuje duży niepokój, udając się do pracy, a także znacząco większe zdenerwowanie niż młodsze pracownice (tab. 2).

Tabela 2. Procentowy udział kobiet z punktu widzenia ich samopoczucia w drodze do pracy. Podział według grup wiekowych

Odpowiedź na pytanie: jak się czuje Pani w drodze do pracy?	Wiek [lata]		
	< 30	31–45	46–60
Czuję się bardzo dobrze i czekam, co ciekawego, inspirującego może mnie tam spotkać.	0,00	2,42	2,44
Nie tak bardzo entuzjastycznie, ale jednak pozytywnie myślę o pracy.	2,44	0,00	4,88
Ani pozytywnie, ani negatywnie.	4,88	12,20	4,88
Czuję pewien niepokój.	4,88	9,76	2,44
Czuję bardzo silny niepokój, jestem bardzo poirytowana, nie lubię swojej pracy.	4,88	26,83	17,07



Ponad 80% badanych podkreśliło, że w chwili rozpoczynania pracy zawodowej nikt nie zadał pytania o plany prokreacyjne rodziny. Jedynie 7% otrzymało takie pytanie przed rozpoczęciem zatrudnienia w leśnictwie.

Tylko 15% kobiet zdecydowało się po urlopie macierzyńskim wykorzystać również urlop wychowawczy w pełnym wymiarze. Jedna trzecia spośród nich miała problemy z powrotem z długiego urlopu do pracy. Mimo że urlop wychowawczy należy się obu rodzicom, nie było wśród badanych przypadku, by ojciec dziecka skorzystał z tej możliwości.

Jednym z istotniejszych zagadnień odnoszących się do sytuacji kobiet jest kwestia dyskryminacji w pracy, a w szczególności dyskryminacji ze względu na płeć. Nie więcej niż 7% spośród wszystkich ankietowanych kobiet (niezależnie od wieku) jest w pełni przekonanych o jednakowym traktowaniu w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet. Odczucia kobiet co do równości traktowania w pracy w pięciu różnych aspektach życia zawodowego i pracowniczego (przydział zadań, ocena wykonanej pracy, wynagrodzenia, nagrody, perspektywy awansu) wskazują wagę i potrzebę dokonania istotnych zmian wiążących się z wyrównaniem szans obu płci podczas zatrudnienia w leśnictwie (tab. 3).

Tabela 3. Procentowy udział kobiet oceniających stopień dyskryminacji w pracy oraz dyskryminacji ze względu na płeć. Podział według grup wiekowych

Czy czuje się Pani dyskryminowana w pracy?	Wiek [lata]		
	< 30	31–45	46–60
W dużym stopniu	9,76	29,27	21,95
Raczej w dużym stopniu	4,88	7,32	7,32
W pewnym stopniu	0,00	7,32	0,00
Raczej w małym stopniu	2,44	0,00	0,00
W niewielkim stopniu (wcale)	0,00	7,32	2,44
Czy czuje się Pani dyskryminowana w pracy ze względu na płeć?	Wiek [lata]		
	< 30	31–45	46–60
W dużym stopniu	12,20	36,59	24,39
Raczej w dużym stopniu	2,44	4,88	2,44
W pewnym stopniu	2,44	4,88	2,44
Raczej w małym stopniu	0,00	0,00	0,00
W niewielkim stopniu (wcale)	0,00	4,88	2,44

Tylko co druga kobieta odbiera, że istnieje równość szans awansu zawodowego. Niespełna połowa jest przeświadczona o równości w wynagradzaniu, zaś co trzecia jest przekonana, że ocena pracy i nagroda za pracę jest niesprawiedliwie dzielona między pracowników ze względu na płeć.





Podsumowanie i wnioski

W odróżnieniu od wielu krajów europejskich, udział kobiet wśród studiujących leśnictwo i kierunki pokrewne w Polsce jest wyższy. Nie przekłada się to bezpośrednio na ich obecność w nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu, kreowaniu różnorodnych działań, czyli na pełnione przez nie role i funkcje. Wiedza na temat przyczyn takiego stanu, świadomość istnienia czynników utrudniających równy dostęp obu płci do kierowania lasami jest niezbędna do kreowania równych możliwości w zatrudnieniu, zarobkach, kształceniu, realizacji karier zawodowych. Świadomość ta jest również konieczna do pełnej realizacji zasad zrównoważonego rozwoju, a więc równorzędnego traktowania trzech komponentów: rozwoju ekonomicznego, ochrony środowiska, społecznej równości.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że kobiety zatrudnione w jednostkach Lasów Państwowych mają poczucie nierówności traktowania, wręcz dyskryminacji w zatrudnieniu w porównaniu z mężczyznami. Świadomość istnienia czynników utrudniających równy dostęp obu płci do kierowania lasami jest powszechna wśród kobiet. Zgodnie z opinią ankietowanych szczególne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn dotyczą prawie połowy zatrudnionych. Jedynie co druga pracownica twierdzi, że szanse rozwoju zawodowego są identyczne dla obu płci.

Wydaje się, że przyczyn dysproporcji płci w gremiach kierowniczych w leśnictwie należy szukać zarówno na poziomie mikro:

- zmiana mentalności kierownictwa, tradycyjnego podejścia do pełnionych ról w rodzinie, przedsiębiorstwie i społeczeństwie,
- edukacja pracodawców, kadry zarządzającej w zakresie praw kobiet, podkreślająca koszty dyskryminacji dla firmy (spadek efektywności, obniżenie jakości pracy),
- zmiana nastawienia i postawy kobiet w stosunku do kreowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego, w obszarze godzenia życia zawodowego z prywatnym;

jak i na poziomie makro:

- przekładane na praktykę prawne rozwiązania dążące wprost do równowagi płci na różnych poziomach zarządzania,
- monitorowanie sytuacji ze względu na równość traktowania i stosowanie odpowiednich wskaźników uwzględniających podział według płci we wszelkich działaniach sprawozdawczych i planistycznych (tworzenie obiektywnej bazy danych),
- propagowanie wiedzy w zakresie gender poprzez powszechnie dostępne kanały przekazu, w tym media,
- promowanie, wzorem innych krajów europejskich, przedmiotów i programów w zakresie gender w nauczaniu na różnych poziomach edukacji.





Podziękowania

Autorka serdecznie dziękuje Koleżankom i Kolegom Leśnikom za wielką pomoc zarówno na etapie tworzenia planu badawczego, wstępnej wersji kwestionariusza, jak i w uzyskaniu wypełnionych kwestionariuszy ankietowych. Bez tej pomocy analizy zagadnień związanych z gender byłyby niemożliwe. Autorka liczy na dalszą pomoc w związku z planowanymi badaniami Gender Index w leśnictwie.

Literatura

- Blombäck P., Poschen P., Lövgren M. 2003. *Employment Trends and Prospects in the European Forest Sector. Geneva Timber and Forest Discussion Papers. ECE/TIM/DP/29*. UN New York and Geneva.
- Księga Pamiątkowa Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie 1906–1956. Tom II. Warszawa 1958.
- Marszałek T. 2000. *Miejsce lasu w warunkach współczesnego przełomu dziejów. W: Problemy turystyki i rekreacji w lasach Polski, Krajowa Konferencja Naukowa, Warszawa 2000*, s. 8–16.
- Nowacka W. Ł. 2001. *Qualified women in polish forestry sector. The past and the present of the university level education. Proceedings of Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training, Seminar Proceedings: Women in Forestry – Strategies to increase women's participation in the forestry sector in Europe & North America, 2–6 Apr. 2001, Viseu, Portugal*, pp. 338–339.
- Nowacka W.Ł. 2007. *Równość w zatrudnieniu – sytuacja w leśnictwie. Prace z Zakresu Nauk Rolniczych i Leśnych*. Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk. Wydział Nauk Rolniczych i Leśnych. Prace Komisji Nauk Rolniczych i Komisji Nauk Leśnych. Tom 101–2007, s. 167–177. Wydawnictwo Poznańskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk, Poznań 2007.
- Nowacka W.Ł., Kornatowska B. 2007. *Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój. W: Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*. UNDP, s. 120–129, Warszawa.
- Paschalis P. 1997. *Kryteria zrównoważonej gospodarki leśnej w użytkowaniu lasu*. „Postępy Techniki w Leśnictwie” nr 62: 22–29.
- Rykowski K. 2001. *Future Challenges to ensure sustainable forest management. Some remarks from European, Polish, and global perspectives: 61–72. W: Forests and Forestry in Central and Eastern European Countries. The transition Process and Challenges Ahead. Volume 1 – Presentations and outcomes. International Workshop, 12–14 September 2001. MCPFE, Liaison Unit Vienna*.
- Westerska P. 2004. *Zatrudnienie kobiet w Lasach Państwowych na przykładzie RDLP Poznań*. „Przegląd Leśniczy” nr 3: 7–8.
- Wiersum K.F., Elands B.H.M. 2002. *The changing role of forestry in Europe: perspectives for rural development*. Forest and Nature Conservation Policy Group. Wageningen University.





Droga kobiety do sukcesu w nauce

dr hab. Dorota Hilszczańska, prof. nadzw. IBL

Zakład Ekologii Lasu

Instytut Badawczy Leśnictwa

Wstęp

Sukces bywa rozumiany potocznie jako „udanie się jakiejś sprawy, powodzenie. *Nowy słownik języka polskiego* podaje: „Sukces to pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia”. Z kolei angielskie słowo *success* ma trzy znaczenia: 1) stopień, miara powodzenia; 2) dokonanie czegoś, na czym nam zależy; 3) osiągnięcie bogactwa, przywilejów lub prestiżu. Podobno w życiu każdy otrzymuje to, na co sobie zasłużył, ale jedynie ci, którzy odnieśli sukces, potrafią się do tego przyznać. Sukces nie jest przydzielany jedynie nielicznym wybrańcom – trzeba na niego wytrwale pracować. Praca ta obejmuje kilka etapów, nazywanych dalej przez autorkę drogowskazami.

Drogowskazy

1. **Planowanie kariery** jest pierwszym, niekiedy najważniejszym etapem drogi do sukcesu. Dla wielu kobiet, w tym i dla mnie, życie zawodowo potoczyło się bez szczegółowych planów. Mogę powtórzyć za Joanne Simpson, która kieruje zespołem do spraw meteorologii w NASA, że: „Zawsze miałam przed sobą kolejną rzecz do wykonania, ale nigdy nie obejmowałam jej całościowo. Mimo to, moje życie zawodowe potoczyło się lepiej, niż mogłam je zaplanować za młodu”.

Nie planowałam kariery, przynajmniej nie w tradycyjnym rozumieniu tego słowa – raczej dokonywałam właściwych wyborów w danych okolicznościach życia zawodowego i osobistego. Uwzględniałam przy tym wyzwania w danej dyscyplinie naukowej, środowisko naukowe i kulturalne, oceniając własną wartość, potrzeby, zainteresowania, siły i umiejętności.

2. **Rozwój zawodowy.** Jak podaje K. Czarnecki, przez rozwój zawodowy możemy rozumieć: „Społecznie pożądaną proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu samego siebie i przez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego”. Aby się rozwijać zawodowo, należy stale podnosić swoje umiejętności poprzez samodzielne doszktałanie, a także np. udział w studiach doktoranckich, kursach językowych, konferencjach naukowych i warsztatach, tematach badawczych o międzynarodowym zasięgu, odbywanie staży naukowych w kraju i za granicą. Niestety jest smutną prawdą, że my, kobiety, musimy umieć dwa lub trzy razy więcej niż mężczyźni, aby być tolerowane w środowisku naukowym. Jeśli zaś chodzi o uznanie, wtedy wymagania są jeszcze większe.



3. **Kształcenie się i praca za granicą** – pozwalają poszerzyć horyzonty, nabrać do siebie dystansu, zaadaptować nowe, lepsze rozwiązania, a przede wszystkim poczuć się pewniej. W moim przypadku pozwoliły mi na naukę kolejnego języka, a jak mówi chińskie przysłowie: człowiek tyle razy żyje, ile zna języków obcych. Cenne jest znalezienie się w wymarzonej, dobrze prosperującym kraju, gdzie w dodatku kobiety i mężczyźni w jednakowy sposób mogą cieszyć się życiem. Rozwinięta opieka socjalna, sprawnie funkcjonujący system edukacyjny i opieka zdrowotna na wysokim poziomie pozwalają nam czuć się bezpiecznie, a przez to lepiej rozwijać się w każdej sferze naszego życia. Oczywiście po powrocie do kraju mogą powstać frustracje, ale dzięki nabytemu doświadczeniu możemy na własnym podwórku forsować tamtejsze pomysły, jak choćby sposób spędzania wolnego czasu czy rozwiązania socjalne w miejscu pracy, np. wspólny pokój jadalny, który ułatwia integrację.

4. **Wspinanie się po szczeblach kariery naukowej** jest procesem trudnym i żmudnym, ale jak mówi Jerzy Drobnik: „Chmury zakrywają szczyt tylko dla tych, którzy są na dole”. Ważne jest, aby umieć stopniować priorytety, wiedzieć, co jest do zrobienia teraz, a co może poczekać. Niezwykle pomocna w drodze na szczyt jest umiejętność pracy w zespole badawczym, dzielenie się obowiązkami, szczególnie przy opracowywaniu wyników do publikacji.

5. **Dzielenie się swoją wiedzą.** Wszystko, co ofiarujemy innym, jak bumerang wraca do nas. To zdanie sprawdza się zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Stąd promowanie młodszych koleżanek i kolegów oraz niesienie im pomocy może sprawić, że dostaniemy w zamian nową energię, pomysły czy nowinki. Zapiszemy się także dobrze w pamięci innych. Wszak jak mówi przysłowie ludowe: „Dwukroć daje, kto rychło, a trzykroć, kto ochotnie daje”.

6. **Współpraca.** Według żartobliwego powiedzonka praca w zespole polega na tym, że przez połowę czasu przekonuje się innych o ich błędzie. Nawet jeśli tak jest, warto płacić tę cenę, gdyż współpraca daje nam siłę, której sami nie moglibyśmy wypracować. Współpracując, pomagamy przede wszystkim sobie, a wtedy, jak mówi francuskie przysłowie, pomaga nam niebo: „Pomóż sobie, a niebo pomoże tobie”.

7. **„Siła mentalna”** jest analogiczna do sprawności fizycznej i podobnie jak ta ostatnia wymaga ćwiczeń. Sama natura nauki wymaga posiadania „siły mentalnej”; nie należy jej identyfikować z brakiem uczuć, troski czy też pozostawianiem nieczułym na krytykę. Nie polega na udawaniu kogoś, kim się nie jest. Jest raczej zbiorem mentalnych umiejętności, które możemy rozwinąć w taki sposób, aby zachować indywidualizm i niezależność – cechy niezbędne w realizacji celów zawodowych i osobistych. „Siła mentalna” polega na oglądzie sytuacji w sposób obiektywny, świadomy własnych umiejętności i możliwości, asertywności, dążeniu do celów, które pozornie wydają się niemożliwe do zrealizowania. Jak powiedział Heraklit: „Kto nie dąży do rzeczy niemożliwych, nigdy ich nie osiągnie”.

8. **Własny styl.** Różnica między osobą, która odniosła sukces, a tą, która poniosła klęskę, polega na tym, że ta pierwsza nie zraża się i próbuje dalej, podczas gdy ta druga zbyt szybko się poddaje. „Dopóki walczysz – jesteś zwycięzcą” – to słowa św. Augustyna, które warto zapamiętać, wcielając je





w życie. Zachowanie własnego stylu nie polega na koncentracji jedynie na pracy czy karierze. Wymaga także skupienia na sprawach priorytetowych: rodzinie, bliskich i przyjaciółach. Bez zachowania bowiem równowagi między życiem osobistym a zawodowym sukces może gorzko smakować.

9. **Praca pod presją czasu** wymaga dużej odporności na stres. Dlatego najlepiej jej unikać poprzez wykonywanie zadań z wyprzedzeniem. Jednak kiedy już gonią nas terminy, nieoceniona jest praca w grupie i zaufanie do współpracowników i kolegów. Kłopot ze sędowaniem części obowiązków na innych jest problemem wielu kobiet, gdyż większość z nas ma pełne zaufanie tylko do siebie. Dlatego wypracowanie m.in. asertywności jest ważne, aby nie czuć się pokonaną przez stres i zmęczenie.

10. **Wyzwania.** „Każdy człowiek nosi w sobie kontynent nieodkrytych możliwości. Szczęśliwy ten, kto jest Kolumbem własnej duszy” – te słowa Jamesa Stephensa dają nadzieję i wiarę w możliwość dokonywania nowych rzeczy. Perspektywa przeprowadzania zmian dla wielu może się wydawać przerażająca – ponieważ nie jest to jest proste, wymaga opanowania nowych umiejętności. Jednak na pewno jest bardzo przyjemne, gdyż efektem uczenia się jest wzmocnienie własnej wartości i pewności siebie. Te cechy pozwalają nam uwierzyć w siebie, podejmować ryzyko, nie obawiać się niechęci otoczenia, wykazywać zdecydowanie i bronić swoich racji.

Podsumowując, chciałabym podkreślić znaczenie wiary we własne możliwości, od której zaczyna się droga do sukcesu. „Możesz, ponieważ wierzysz w to, że możesz” – Vera Peiffer.







POSTULATY I WNIOSKI UCHWALONE PRZEZ UCZESTNICZKI KONFERENCJI POPULARNONAUKOWEJ „LAS KOBIET”

POLITYKA PERSONALNA I SPRAWY PRACOWNICZE

1. Wprowadzenie jednolitego systemu oceny pracownika, wyceny i analizy obciążenia stanowiska pracy; wprowadzenie stałego systemu/regulaminu awansowania i nagradzania.
2. Zwrócenie uwagi na obecność kobiet w gremiach decyzyjnych i reprezentacyjnych.
3. Zwrócenie uwagi na problem braku dopływu młodej kadry i brak możliwości zrównoważenia struktury wiekowej pracowników LP.
4. Zmiany zapisów protokołu dodatkowego nr 14 zawartego w dniu 24.10.2007, pkt 7 o treści:
„w paragrafie 29:
a. dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1,
b. po ust.1 dodaje się ustęp 2 w brzmieniu:
„2. Dodatku funkcyjnego nie wypłaca się pracownikowi za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz za czas pobierania zasiłku opiekuńczego.”
Wprowadzając ten zapis, pominięto zasiłek macierzyński. Postuluje się uporządkowanie tych zapisów i dodanie określenia zasiłku macierzyńskiego w PUZP dla pracowników PGL LP, co rozwiąże występujące i potencjalne spory z ZUS.

PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

5. Zakwalifikowanie pracy przy komputerze jako narażonej na schorzenia kręgosłupa i układu krążenia, które będą podstawą do skierowania na leczenie sanatoryjne.
6. Rozszerzenie obowiązkowych badań pracowników o profilaktykę chorób nowotworowych (usg/mammografia, cytologia, PMS).

UWAGI W SPRAWIE UMUNDUROWANIA

7. Wprowadzenie stroju korporacyjnego dla osób pracujących poza SL, a reprezentujących nadleśnictwa lub inne jednostki na zewnątrz.
8. Nowe wzory umundurowania:
 - a. Prosimy o dodanie sukienki (szmizjerki),
 - b. Przeprowadzenie testowania umundurowania – typowanie osób testujących w każdej RDLP (uwzględnienie warunków górskich i nizinnych), w warunkach biurowych i terenowych, dla obu płci i różnych typów sylwetki.





ORGANIZACJA I PROMOCJA SKL

- 9.** Zorganizowanie cyklicznych spotkań (konferencji) Stowarzyszenia, za każdym razem w innej RDLP w następujących terminach:
 - a. około 16 października,
 - b. 8 marca.
- 10.** Organizacja spotkań promujących Stowarzyszenie i zachęcających kobiety do zrzeszania się, zwłaszcza w regionalnych dyrekcjach o najniższym udziale kobiet.
- 11.** Podjęcie starań w kierunku zapewnienia obecności prelegentek reprezentujących SKL na spotkaniach innych stowarzyszeń związanych z leśnictwem.
- 12.** Opracowanie wyróżnienia dla osób wspierających rozwój zawodowy i osobisty kobiet.
- 13.** Dodanie zakładki „forum” na stronie internetowej SKL.
- 14.** Poświęcenie przynajmniej jednej strony w piśmie branżowym problemom kobiet w leśnictwie.
- 15.** Promocja Stowarzyszenia na wydziałach leśnych – wykłady, prelekcje.
- 16.** Wydanie monografii o kobietach w leśnictwie.

Uczestniczki konferencji popularnonaukowej „Las Kobiet”, Jedlnia-Letnisko, 22.10.2010

