

# PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

# RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 378

## Zrównoważony rozwój organizacji – aspekty społeczne

Redaktorzy naukowi

Tadeusz Borys

Tomasz Brzozowski

Sabina Zaremba-Warnke



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2015

Redakcja Wydawnicza: Aleksandra Śliwka

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),

w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej [www.dbc.wroc.pl](http://www.dbc.wroc.pl),

The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Publikacja dofinansowana ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska  
i Gospodarki Wodnej we Wrocławiu



**Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska  
i Gospodarki Wodnej  
we Wrocławiu**

Poglądy autorów i treści zawarte w publikacji

nie zawsze odzwierciedlają stanowisko WFOŚiGW we Wrocławiu

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2015

**ISSN 1899-3192**

**ISBN 978-83-7695-423-3**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:

EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.

ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

## Spis treści

Wstęp .....	9
-------------	---

---

### Część 1. Społeczna odpowiedzialność i zrównoważony rozwój a jakość życia

---

<b>Jerzy Łańcucki:</b> Poprawa jakości życia jako imperatyw zrównoważonego rozwoju .....	13
<b>Justyna Maciąg:</b> Zastosowanie koncepcji społecznej odpowiedzialności w tworzeniu sieciowego produktu turystycznego w regionie.....	30
<b>Urszula Markowska-Przybyła:</b> Odpowiedzialność sprzedawców jako wskaźnik kapitału społecznego regionów Polski.....	44
<b>Piotr Rogala:</b> Subiektywna jakość życia a cechy demograficzne badanej społeczności .....	59
<b>Marian Woźniak:</b> Jakość życia społeczeństwa jako główny cel rozwoju obszarów wiejskich woj. podkarpackiego .....	68

---

### Część 2. Społeczna odpowiedzialność w przedsiębiorstwie

---

<b>Marek Bugdol:</b> Problem zaufania w koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu .....	79
<b>Beata Domańska-Szaruga:</b> Wybrane aspekty wykluczenia kredytowego w świetle założeń zrównoważonego rozwoju.....	91
<b>Joanna Ejdys, Aleksandra Gulc:</b> Koncepcja społecznej odpowiedzialności narzędziem poprawy innowacyjności przedsiębiorstw sektora MŚP .....	103
<b>Justyna Górna:</b> Społecznie odpowiedzialna organizacja w nadzorowaniu niezgodności na przykładzie przedsiębiorstw przetwórstwa mięsnego.....	116
<b>Katarzyna Hys:</b> Ocena zadań wewnętrznych realizowanych w ramach koncepcji CSR – wyniki badań naukowych .....	133
<b>Magdalena Kaźmierczak:</b> CSR a budowanie kapitału społecznego organizacji	146
<b>Agata Lulewicz-Sas:</b> Pomiar i ocena społecznie odpowiedzialnej działalności przedsiębiorstw – wyniki badań.....	158
<b>Adam Płachciak:</b> Znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu we wdrażaniu rozwoju zrównoważonego .....	168
<b>Barbara Pytko:</b> Model zintegrowanej odpowiedzialności organizacji w warunkach zrównoważonego jej rozwoju .....	178

<b>Adam Skrzypek:</b> CSR jako element strategii organizacji.....	191
<b>Elżbieta Skrzypek:</b> Społeczna odpowiedzialność – standardy i raportowanie	206
<b>Wiesław Urban:</b> Społeczna odpowiedzialność biznesu wspierana przez system ISO 9001 .....	218
<b>Maria Urbaniec:</b> Raportowanie CSR jako narzędzie doskonalenia działalności biznesowej.....	228
<b>Katarzyna Wróblewska:</b> RESPECT Index jako bodziec do społecznie odpowiedzialnego inwestowania w Polsce.....	243

---

### **Część 3. Społeczna odpowiedzialność w organizacjach *non-profit***

---

<b>Liliana Hawrysz:</b> Rola organizacji sektora publicznego w kształtowaniu społecznej odpowiedzialności .....	255
<b>Barbara Kryk, Anetta Zielińska:</b> Dobre praktyki w kontekście odpowiedzialności za realizację polityki równościowej i pobudzania aktywności biznesowej kobiet .....	264
<b>Elżbieta Krodkiewska-Skoczylas, Grażyna Żarlicka:</b> Społeczna odpowiedzialność nie tylko biznesu.....	277
<b>Krystyna Lisiecka:</b> Społeczna odpowiedzialność w relacjach z interesariuszami w systemie ochrony zdrowia .....	296
<b>Agnieszka Piasecka:</b> Społeczna odpowiedzialność uczelni w kontekście wewnętrznego zapewnienia jakości.....	309
<b>Janusz Reichel:</b> Doskonalenie partnerstwa organizacji pozarządowych i biznesu. Wstępne wyniki badań .....	320
<b>Agata Rudnicka:</b> Budowanie relacji z dostawcami w organizacjach trzeciego sektora.....	332
<b>Tadeusz Wawak:</b> Zrównoważony rozwój uniwersytetów w warunkach permanentnej reformy szkolnictwa wyższego.....	340

### **Summaries**

---

#### **Part 1. Social responsibility and sustainable development vs. quality of life**

---

<b>Jerzy Łańcucki:</b> Quality of life improvement as an imperative of sustainable development.....	29
<b>Justyna Maciąg:</b> The implementation of the CSR in the creation of a tourist network product in a region.....	43
<b>Urszula Markowska-Przybyła:</b> The responsibility of sellers as an index of social capital of Polish regions .....	58

<b>Piotr Rogala:</b> Subjective quality of life and demographic qualities of the sample community.....	67
<b>Marian Woźniak:</b> Quality of life as the main purpose of rural society development in the Podkarpackie Voivodeship.....	75

---

## Part 2. Social responsibility in an enterprise

---

<b>Marek Bugdol:</b> The problem of trust in the concept of Corporate Social Responsibility.....	90
<b>Beata Domańska-Szaruga:</b> Selected problems of loan exclusion in the context of assumptions for sustainable development.....	102
<b>Joanna Ejdys, Aleksandra Gulc:</b> The concept of Corporate Social Responsibility as a tool for improving SMEs innovativeness.....	115
<b>Justyna Górna:</b> The organization of social responsibility in the supervision of nonconforming products on the example of meat company.....	132
<b>Katarzyna Hys:</b> Evaluation of internal tasks carried out in the framework of the CSR concept – results of scientific research.....	145
<b>Magdalena Kaźmierczak:</b> CSR and building of social capital for organization.....	157
<b>Agata Lulewicz-Sas:</b> Measurement and evaluation of socially responsible business activities – research results.....	167
<b>Adam Płachciak:</b> The role of Corporate Social Responsibility for the implementation of sustainable development.....	177
<b>Barbara Pytko:</b> An integrated model of social responsibility of an organization in its sustainable development.....	190
<b>Adam Skrzypek:</b> CSR as a part of organizational strategy.....	205
<b>Elżbieta Skrzypek:</b> Corporate Social Responsibility – standards and reporting.....	217
<b>Wiesław Urban:</b> Corporate Social Responsibility supported by ISO 9001 system.....	227
<b>Maria Urbaniec:</b> CSR reporting as a business improvement tool.....	242
<b>Katarzyna Wróblewska:</b> RESPECT Index as an incentive to socially responsible investing in Poland.....	251

---

## Part 3. Social responsibility in non-profit organizations

---

<b>Liliana Hawrysz:</b> The role of public sector's organisation in the creation of social responsibility.....	263
<b>Barbara Kryk, Anetta Zielińska:</b> The good practices in the context of responsibility for realization of equality policy and for stimulation of women's business activities.....	276

---

<b>Elżbieta Krodkiewska-Skoczylas, Grażyna Żarlicka:</b> Social responsibility not only in business .....	295
<b>Krystyna Lisiecka:</b> Social responsibility in relations with stakeholders in the health care system.....	308
<b>Agnieszka Piasecka:</b> Social responsibility of universities in the context of the internal quality assurance .....	319
<b>Janusz Reichel:</b> Improving of partnerships between NGOs and enterprises. Initial research results .....	331
<b>Agata Rudnicka:</b> Building the relationships with suppliers in social economy and nongovernmental organisations .....	339
<b>Tadeusz Wawak:</b> Sustainable development of universities in terms of permanent higher education reform.....	357

## **Barbara Kryk**

Uniwersytet Szczeciński  
e-mail: krykb@wneiz.pl

## **Anetta Zielińska**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
e-mail: anetta.zielinska@ue.wroc.pl

---

# **DOBRE PRAKTYKI W KONTEKŚCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA REALIZACJĘ POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ I POBUDZANIA AKTYWNOŚCI BIZNESOWEJ KOBIET**

---

**Streszczenie:** Zachęcanie kobiet do podejmowania działalności na własny rachunek jest istotne z punktu widzenia realizacji polityki równości płci, zatrudnienia i wzrostu gospodarczego. Stąd istotne jest pobudzanie aktywności biznesowej kobiet. Służą temu uregulowania prawne, narzędzia i działania podejmowane w ramach tzw. dobrych praktyk. Celem artykułu jest zaprezentowanie dobrych praktyk różnych instytucji i organizacji w kontekście odpowiedzialności za realizację polityki równościowej i pobudzania aktywności biznesowej kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem województwa dolnośląskiego, oraz próba odpowiedzi na pytanie – czy działania prowadzone w regionie są skuteczne. W artykule wykorzystano metodę *desk research* oraz dostępne informacje dotyczące prezentowanych instytucji i dane o aktywności biznesowej kobiet.

**Słowa kluczowe:** polityka równości i zatrudnienia, przedsiębiorczość kobiet, dobre praktyki.

DOI: 10.15611/pn.2015.378.21

## **1. Wstęp**

Równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale przede wszystkim elementem zrównoważonego wzrostu gospodarczego, wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społeczno-ekonomicznej. Działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w życiu gospodarczym i społecznym procentują poprzez wyższy poziom ich wykształcenia i zatrudnienia, wyższy udział w PKB, dochodach i podatkach, podniesienie poziomu innowacyjności wdrażanych rozwiązań, poprawę poziomu życia oraz poziomu dzietności. Według Radosława Mołonia – wicemarszałka województwa dolnośląskiego – politykę na rzecz wzrostu aktyw-

ności kobiet należy postrzegać jako długoterminową inwestycję, która przyniesie pożądane efekty w wielu wymiarach [*Aktywność kobiet...* 2012]. Z tego względu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn, m.in. na rynku pracy i w biznesie, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu przekonań, zachowań i relacji społeczeństwa, w jakim żyjemy. Pobudzanie, pokazywanie i promowanie aktywności biznesowej kobiet jest bardzo pożądane, bowiem pomimo iż stanowią one ponad połowę populacji społeczeństwa polskiego i są lepiej wykształcone niż mężczyźni, to prowadzą tylko około 1/3 liczby przedsiębiorstw. Kobiety stanowią więc dużą część niewykorzystanego potencjału przedsiębiorczości [Zielińska 2005], dlatego obecnie dużą wagę przykładają się do zachęcania pań do podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek. Służą temu uregulowania prawne, narzędzia i działania podejmowane w ramach tzw. dobrych praktyk.

Celem artykułu jest zaprezentowanie dobrych praktyk różnych instytucji i organizacji w kontekście odpowiedzialności za realizację polityki równościowej i pobudzania aktywności biznesowej kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem województwa dolnośląskiego, oraz próba odpowiedzi na pytanie – czy działania prowadzone w regionie są skuteczne.

## 2. Unijne cele i wymogi polityki równościowej i aktywizacji kobiet

Idea *gender mainstreaming*<sup>1</sup> (perspektywa płci) została włączona we wszelką aktywność podejmowaną na poziomie wspólnotowym od 1996 r. Realizacja postulatu równości płci w praktyce jest wzmocniona poprzez umiejscowienie w strukturach administracji europejskiej osoby odpowiedzialnej za monitorowanie kwestii realizacji równouprawnienia we wszystkich instytucjach i urzędach europejskich [Michałowska-Pawlak 2011]. Do prawa wspólnotowego zasada równości została wprowadzona po raz pierwszy w artykule 3 Traktatu Amsterdamskiego, który stanowił, że „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet” [Komisja Europejska 1999]. Od tego momentu powstał obszerny zbiór prawodawstwa (dyrektywy, programy) w zakresie równego traktowania oraz włączenia kwestii płci do poszczególnych obszarów polityki i instrumentów unijnych, które w istotny sposób przyczyniły się do aktywizacji zawodowej i biznesowej kobiet. Dzięki temu istnieje pozytywna tendencja w rozwoju społeczeństwa, rynku pracy i przedsiębiorczości we wszystkich krajach członkowskich.

Najważniejsze cele i wymogi unijne w zakresie polityki równościowej oddziałujące na aktywność biznesową kobiet to: zasada równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zasada równości w prowadzeniu biznesu, zwiększenie wskaźnika

---

<sup>1</sup> *Gender mainstreaming* to wprowadzanie problematyki równości płci do działań politycznych, ekonomicznych i społecznych, a więc do wszystkich dziedzin i poziomów funkcjonowania społeczeństwa. Szerzej [Pietrzak 2008].



zatrudnienia do 75% w 2020 r., zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej, zmniejszenie bezrobocia wśród kobiet, zniwelowanie różnic w płacach kobiet i mężczyzn, zwiększenie liczby kobiet we władzach spółek do 40%, zapewnienie opieki przedszkolnej dla 90% dzieci w wieku 3-6 lat i 30% dzieci w wieku do lat 3, rozwój usług społecznych w zakresie różnych form opieki pozarodzinnej, zmiany w przepisach o urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i ojcowskim, podnoszenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji kobiet, rozwój programów WLB (*Work Life Balance*), inicjatyw genderowych i elastycznych form zatrudnienia [dokumenty unijne dotyczące polityki równościowej i wymienionych celów zostały przedstawione w artykule – Kryk 2014]<sup>2</sup>.

Analiza sprawozdań przedstawianych corocznie przez Komisję Europejską (KE) z postępów we wdrażaniu postanowień dotyczących równości płci na rynku pracy i w biznesie, przeprowadzona dla potrzeb niniejszego opracowania, wykazała, że w badanym okresie nastąpiły zmiany na lepsze, ale w żadnym kraju członkowskim nie osiągnięto wyznaczonych celów, w tym również w odniesieniu do przedsiębiorczości kobiet [*Równość...*]. Stąd KE zaleca dalsze działania związane m.in. z propagowaniem aktywności biznesowej wśród kobiet, poprawą jakości zatrudnienia oraz wprowadzaniem rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Działania takie powinny być prowadzone na wszystkich szczeblach gospodarowania i zarządzania przez różnorakie podmioty. Szczególną rolę w tym względzie odgrywają instytucje i organizacje pozarządowe, zwłaszcza na poziomie regionalnym i lokalnym.

Dokumentem, który definiuje standardy równości płci na poziomie samorządów lokalnych i regionalnych (we wszystkich wymiarach, w tym biznesowym), jest Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym [*Europejska Karta...* 8.03.2010]. Została ona opracowana w ramach 5. Wspólnotowego Programu Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn. W karcie uznano, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem w każdym społeczeństwie demokratycznym. Karta jest adresowana do europejskich władz samorządowych szczebla lokalnego i regionalnego, a jej podpisanie obliguje samorzady do użycia kompetencji na rzecz realizacji równości w społecznościach lokalnych. Ponadto dokument ten zobowiązuje sygnatariuszy do wdrożenia równościowego planu działania, określającego cele, działania i środki niezbędne do realizacji prawdziwej równości w obrębie danej społeczności. Samorząd zaangażowany w realizację zapisów karty ma za zadanie zaangażować w działania genderowe wszystkie organizacje i instytucje zlokalizowane na jego terenie.

Celowość działań zmierzających do wspierania i promowania przedsiębiorczości kobiet jest potwierdzona również m.in. w Rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie przedsiębiorczości kobiet w małych i średnich przedsiębiorstwach z dnia 23.09.2011 r. (2010/275 (INI)), co potwierdza dużą rangę tego zagadnienia. W ramce 1 przedstawiono wybrane zapisy dotyczące omawianego zagadnienia.

<sup>2</sup> Ze względu na ograniczoność rozmiarów opracowania nie będą one tu ponownie przytaczane.

## Ramka 1

## Wybrane zapisy z rezolucji:

....

25. Zwraca się do państw członkowskich o podkreślenie roli organizacji pozarządowych we wspieraniu i ułatwianiu przedsiębiorczości kobiet.

28. Uznaje znaczenie ambasadorów, np. Europejskiej Sieci Ambasadorów Kobiecej Przedsiębiorczości (ENEFA), które podkreśla rolę, jaką kobiety mogą odegrać w tworzeniu miejsc pracy i wspieraniu konkurencyjności poprzez zachęcanie kobiet i młodych dziewcząt do zakładania własnych przedsiębiorstw.

29. Wzywa Komisję do przeprowadzenia kampanii promującej aktywność zawodową kobiet w aspekcie zakładania własnych przedsiębiorstw.

Inicjatywa Komisji Europejskiej była swego rodzaju „kołem zamachowym” rozwoju instytucji pozarządowych we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (pierwszą z nich była utworzona w 2009 r. Europejska Sieć Ambasadorów Kobiecej Przedsiębiorczości (ENEFA)), które zajęły się propagowaniem przedsiębiorczości wśród kobiet w różnoraki sposób. W kolejnej części niniejszego opracowania przedstawiono najważniejsze organizacje funkcjonujące na Dolnym Śląsku oraz przykłady innych, istotnych inicjatyw w tym zakresie.

W tym miejscu nie można nie wspomnieć o polskich uregulowaniach prawnych podejmujących temat równości płci, na których opierają się również organizacje pozarządowe. Podstawowym aktem prawnym w tym zakresie jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. Artykuł 33 wskazuje, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W szczególności jeśli chodzi o prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, wynagradzania, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych [Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej 1997]. Obok aktu najwyższego rangą można wymienić: Kodeks pracy (DzU 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm. – rozdział IIa), Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.), Ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2013, poz. 675). Dokumenty te wraz z uregulowaniami unijnymi są podstawą podejmowania w Polsce określonych działań równościowych na wszystkich poziomach gospodarowania.

### **3. Dobre praktyki w zakresie pobudzania przedsiębiorczości kobiet i niwelowania dyskryminacji na rynku pracy na Dolnym Śląsku**

Uwidocznienie i zintensyfikowanie działań pobudzających aktywność kobiet (w tym biznesową) oraz wspieranie realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn na Dolnym Śląsku nastąpiło w 2011 r., gdy wicewojewoda – Ilona Antoniszyn-Klik

i wicemarszałek województwa dolnośląskiego – Radosław Mołoń powołali ambasadorów promujących aktywność kobiet w regionie. Ich zadaniem było wdrażanie i promowanie wzorców aktywnej kobiety w życiu publicznym poprzez wskazywanie „dobrych praktyk” realizowanych przez kobiety i mężczyzn dla kobiet i ich otoczenia (rodzinnego, społecznego, zawodowego). Inicjatywa ta spełniła swoją funkcję. Okazało się, że „wspieranie i promocja realnej i skutecznej aktywności były formą podziękowania za trud oraz zaangażowanie dla osób i instytucji czy projektów, które zrealizowano, a jednocześnie »dobrym przykładem« mającym inspirować inne kobiety do podejmowania aktywności. Miały one również stymulować środowiska, przede wszystkim lokalne, zawodowe czy gospodarcze, oraz przedsiębiorstwa do realizacji projektów aktywizujących kobiety oraz umożliwiających im łączenie ról społecznych” [Pierzchała 2012]. Stąd powstał pomysł zorganizowania konkursu „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku” i nagrodzenia osób lub instytucji prowadzących działania na rzecz aktywności kobiet (nieco więcej o konkursie napisano w dalszej części opracowania). Nominacje w konkursie z jednej strony ujawniły organizacje i osoby, które już prowadziły działania w tym zakresie, a z drugiej strony zainicjowały powstanie nowych organizacji, pomysłów i projektów. Poniżej przedstawiono organizacje i inicjatywy wyróżniające się na tle innych na Dolnym Śląsku. Należy nadmienić, że organizacje działających na rzecz polityki równościowej na Dolnym Śląsku jest 124 [www.fundacjaGREJPFrut.cba.pl]. Pokazuje to, jak powyższa problematyka jest aktualna dla wielu organizacji.

Stowarzyszenie „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku” działa na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn. Jego celem jest zapobieganie wykluczeniu i dyskryminacji kobiet, zaś misją „jest działanie na rzecz stałego zwiększania udziału kobiet w życiu publicznym: w biznesie, polityce, mediach, administracji publicznej, nauce oraz innych dziedzinach życia” [http://aktywnosckobiet.pl]. Organizacja ta zajmuje się upowszechnianiem i promowaniem inicjatyw zwiększających aktywność kobiet w regionie.

Stowarzyszenie wspomaga rozwój gospodarczy, zwłaszcza rozwój przedsiębiorczości, ze szczególnym uwzględnieniem wzmocnienia postaw przedsiębiorczych kobiet, promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, rozwijania umiejętności poszukiwania pracy, zdobywania kwalifikacji i umiejętności przydatnych na rynku pracy. Pomaga również ofiarom katastrof i klęsk żywiołowych. Swoją działalnością integruje środowiska, ludzi i instytucje związane z aktywnością kobiet. Do najważniejszych projektów i akcji stowarzyszenia należą:

- Konkurs „Aktywność kobiet” – ma na celu nagrodzenie osób i instytucji prowadzących działania na rzecz zwiększania aktywności kobiet w 5 kategoriach: rynek pracy, gospodarka, przedsiębiorczość; edukacja i kształcenie, nauka i uczestnictwo w kulturze; rozwój lokalny/regionalny; promocja i upowszechnianie zdrowia; dialog obywatelski i społeczny, aktywność obywatelska, społeczna, polityczna.
- Konkurs „Szklana kropla” – ma na celu nagradzanie i wyróżnianie przedsięwzięć, instytucji oraz osób zaangażowanych na rzecz aktywności publicznej ko-

biet w regionie Dolnego Śląska, jak również nadawanie certyfikatów jakości w tej dziedzinie.

- „Wieczorne babskie pogaduchy” – to cykl comiesięcznych spotkań tematycznych, wymiana myśli i doświadczeń.
- Projekt „Aktywnie w biznes” – ma na celu skupienie grupy mentorów, służących pomocą kobietom potrzebującym merytorycznego wsparcia.
- Cykl konferencji „Kobieta w biznesie” – ma na celu stworzenie platformy współpracy kobiet aktywnych na rynku pracy oraz w działalności zawodowo-społecznej (menterek) z kobietami powracającymi na rynek pracy (beneficjentkami), nawiązanie współpracy obu grup przez przygotowanie i zrealizowanie spotkań, szkoleń oraz warsztatów dla beneficjentek.

Stowarzyszenie współpracuje z innymi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, a także z organizacjami i jednostkami administracji publicznej szerzej w [*Aktywność kobiet...* 2012].

Stowarzyszenie „Silne kobiety Bogatyni” kieruje się misją „pomagać i uczyć się, jak pomagać sobie i innym”. Jego cele to: integracja środowiska kobiecego; rozwijanie i propagowanie inicjatyw i działań sprzyjających aktywnej działalności na rzecz wzmocnienia postaw przedsiębiorczych kobiet; inicjowanie i zachęcanie lokalnych władz do działań sprzyjających wszechstronnemu rozwojowi kobiet; wspieranie i propagowanie nowatorskich form w zakresie prywatnej przedsiębiorczości i działalności gospodarczej, zwłaszcza kobiet; podnoszenie poziomu i jakości życia kobiet; upowszechnianie i obrona praw kobiet; przeciwdziałanie wykluczeniu i dyskryminacji kobiet, wyrównywanie szans [<http://silnekobietybogatyni.eu>]. Stowarzyszenie zorganizowało warsztaty psychologiczne i biznesowe (w tym dotyczące wypełniania wniosków o unijne dotacje, rozwijania biznesu) oraz konkurs na dofinansowanie w formie grantu projektów dotyczących rozwoju społecznego w obszarach m.in. działalności na rzecz aktywności kobiet. Udziela również pożyczek i grantów na rozwój działalności gospodarczej.

Stowarzyszenie Interclub Femina w Zgorzelcu stawia sobie za cel podnoszenie jakości życia kobiet po obu stronach granicy polsko-niemieckiej oraz pielęgnowanie kultury, tradycji oraz promowanie języka polskiego i niemieckiego, upowszechnianie działań na rzecz rozwoju społeczności lokalnych. Stowarzyszenie od 2010 r. prowadziło Centrum Wsparcia NGO, którego kontynuacją jest Lokalny Inkubator NGO, wspierający istniejące NGOs i umożliwiający aktywnym obywatelom tworzenie nowych podmiotów. Działanie to daje również możliwość zatrudnienia w III sektorze specjalistom z różnych dziedzin. Femina uczestniczyła w kampanii „Aktywne kobiety, aktywni mężczyźni – III sektor jako rynek pracy” oraz wsparła powstanie pięciu samodzielnych stowarzyszeń, oferujących kobietom wiele możliwości różnorodnej aktywności. Stowarzyszenie systematycznie współpracuje z organizacjami i instytucjami w kraju i za granicą w zakresie przełamywania barier genderowych różnego typu [<http://www.dfop.org.pl/pl/170>].

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych (DFOP) jest związkiem stowarzyszeń, działającym na rzecz organizacji pozarządowych Dolnego Śląska (należą do niej omówione stowarzyszenia). Jej podstawowym zadaniem jest budowanie płaszczyzny współpracy, wymiana informacji i doświadczeń oraz inicjowanie wspólnych działań sektora pozarządowego w regionie. Federacja pełni funkcję rzecznika interesów organizacji członkowskich, podejmując działania tam, gdzie pojedyncze organizacje są za słabe, i gdy istnieje potrzeba silnego głosu do wyrażenia wspólnego stanowiska. Federacja uczestniczy w działaniach i inicjatywach na rzecz zwiększania aktywności kobiet w województwie, w tym biznesowej. Organizuje również konkurs „Akcja Akacja”, mający na celu wyróżnienie i nagrodzenie kobiet, które w sposób wyjątkowy przyczyniły się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i wspólnot lokalnych [<http://www.dfop.org.pl/pl/24>].

Działania równościowe i aktywizujące przedsiębiorczość kobiet prowadzi również Dolnośląska Izba Gospodarcza (DIG), będąca organizacją samorządu gospodarczego, niezależną od władz lokalnych i państwowych. Jej misją jest świadczenie pomocy swoim członkom i podmiotom zewnętrznym w obszarach ich aktywności gospodarczej, a także działania na rzecz integracji środowiska przedsiębiorców. DIG realizowała projekt *Break gender stereotypes, give talent a chance* służący pomocą sektorowi przedsiębiorstw prywatnych, zwłaszcza MŚP. Miał on na celu uświadomienie przedsiębiorcom korzyści wynikających ze zwalczania stereotypów w środowisku pracy, co wpływa pozytywnie na poprawę konkurencyjności firmy. Ponadto DIG uczestniczy w realizacji inicjatywy Przestrzeń Kobięcych Inspiracji, mającej na celu wspieranie kobiet funkcjonujących w świecie biznesu – aktywnych w sferze publicznej i gospodarczej, oraz projektu „Dolnośląscy liderzy – efektywne wsparcie doradcze dla MŚP”, zachowującego relację parytetu kobiet i mężczyzn prowadzących biznes.

W realizacji inicjatyw genderowych na Dolnym Śląsku uczestniczą funkcjonujące tam firmy, które w różnorodny sposób wspierają zatrudnione kobiety. Mianowicie firma IBM przygotowała dla swoich pracowników programy *home-working* i *stay connected*, które są adresowane do młodych mam i polegają na udostępnieniu im w okresie 12 miesięcy po urodzeniu dziecka dostępu do sieci IBM oraz zapewnieniu możliwości pracy w domu, a także oferta e-learningowa dla kobiet na urloпах macierzyńskich. Jednakże najważniejszą inicjatywą IBM było uruchomienie programów „Women leadership council” i „Women in technology”. Zadaniem pierwszego jest identyfikowanie planów działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia kobiet i ich uczestnictwa w rozwoju firmy. Drugi natomiast zachęca kobiety do podejmowania zawodów związanych z naukami ścisłymi. Ponadto w regionie IBM współpracuje z Wojewódzką Komisją Dialogu Społecznego w zakresie rozwoju zawodowego kobiet [*Aktywność kobiet...* 2012].

Firma WABCO – lider technologiczny przemysłu motoryzacyjnego – oferuje pracownikom rozwiązania pozwalające łączyć życie zawodowe z rodzinnym (m.in. ruchomy czas pracy, zróżnicowane wymiary etatu, pakiety medyczne, gwaran-

cja powrotu na stanowisko pracy po urlopie macierzyńskim, tzw. pokój dla matki w miejscu pracy), zestaw szkoleń i programów, które wspierają i ułatwiają karierę w strukturze wewnętrznej.

Firma Toyota wspiera politykę równych szans (m.in. przy rekrutacji, zatrudnianiu, awansowaniu i wynagradzaniu), zapewnia rozwój i szacunek dla indywidualnych poglądów oraz nie toleruje najmniejszych przejawów dyskryminacji. Nadzorowanie polityki równych szans i przeciwdziałanie dyskryminacji należy do sekcji relacji pracowniczych. Firma pomaga swoim pracownikom w trudnych sytuacjach losowych, oferując pomoc rzeczową i finansową oraz możliwość czasowego skorzystania z mieszkania zakładowego, prowadzi również różne formy działań prozdrowotnych.

Firma PROFES, funkcjonująca w dziedzinie doradczo-szkoleniowej, również prowadzi różne działania w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Działania te dotyczą zarówno kobiet wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Firma jako partner Forum Odpowiedzialnego Biznesu promuje u siebie działania i aktywności mające na celu eliminację stereotypów w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn, walkę z dyskryminacją (szkolenia z zakresu równości szans) oraz poprawę komfortu pracy poprzez godzenie życia zawodowego z prywatnym (program: „Gramy FAIR PLAY” i „Mama w pracy”). W stosunku do kobiet w otoczeniu PROFES realizował następujące inicjatywy:

- Projekt „RÓWNI – PROFES rozwija kompetencje” – polegał na bezpłatnym oferowaniu doskonalenia umiejętności społecznych i biznesowych oraz wsparciu kobiet w tworzeniu świadomości i wiary we własne możliwości.
- Projekt „Jak równy z równym” – skierowany do kobiet na stanowiskach kierowniczych.
- Broszury informacyjne: „10 pytań o równość płci”, „Pora docenić kobiety – 10 kroków do równości płci”.
- Film edukacyjny „Asertywna kobieta w pracy”.
- Działania społeczne na rzecz zwiększenia aktywności kobiet w życiu publicznym.

Inicjatywy prowadzone przez wybrane firmy wskazują, iż angażują się one w realizację polityki równościowej i aktywizację kobiet nie tylko wewnątrz organizacji, ale i w otoczeniu, w którym działają. Przyczyniają się w ten sposób m.in. do polepszenia sytuacji kobiet na rynku pracy i w biznesie oraz podwyższenia poziomu życia w regionie.

Bezpośredniej oceny skuteczności inicjatyw podejmowanych przez przedstawione organizacje nie można dokonać ze względu zarówno na niedostępność danych zbiorczych z tych instytucji (sporządzanie takich zestawień nie należy do ich obowiązków), jak i wręcz „szczętkowe” statystyki GUS na ten temat. Brak też jeszcze badań socjologicznych o zależnościach między działaniami organizacji pozarządowych a przedsiębiorczością kobiet. Z tego względu można dokonać tylko oceny pośredniej na podstawie bardzo ograniczonych dostępnych danych.

Z danych Eurostatu i GUS wynika, że w 2012 r. na terenie województwa dolnośląskiego około 46 tys. kobiet kierowało przedsiębiorstwami, w tym jednoosobowymi [Przedsiębiorcy na Dolnym Śląsku... 2012]. Było ich ponad trzy razy więcej niż pielęgniarek (których liczba wynosiła 14 182 [Zdrowie i ochrona zdrowia... 2011]) i prawie dwa razy więcej niż nauczycielek. Łącznie w województwie dolnośląskim było ponad 33 tys. nauczycieli, ale ponieważ w edukacji 3 na 4 zatrudnione osoby to kobiety, można przyjąć, że nauczycielek było około 25 tys. [Oświata i wychowanie... 2012].

Kobiety częściej zakładają firmy w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej, edukacji, gastronomii czy innych usługach, czyli w dziedzinach mniej innowacyjnych, nieekspansywnych, o niższych wymogach finansowych co do prowadzenia biznesu, wypełniając luki na rynkach lokalnych [Kobiety na dolnośląskim... 2014]. W tabeli 1 dokonano porównania firm „kobiecych” i „męskich” w makroregionie południowo-zachodnim.

**Tabela 1.** Zestawienie wybranych wskaźników/cech firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn w 2012 r. w makroregionie południowo-zachodnim (%)

Wyszczególnienie	W firmach kobiet	W firmach mężczyzn
Wzrost zatrudnienia	7,4	17,8
Ocena prognozy wzrostu:		
– zysku	21,4	42,1
– sprzedaży	25,0	41,1
– udziału w rynku	22,2	32,7
Planowanie:		
– inwestycji w innowacje, nowe technologie,	3,7	12,1
– wprowadzenia nowych produktów	22,2	27,1
Zorientowanie na jakość obsługi klienta	17,9	16,0
Zorientowanie na utrzymanie się na rynku	40,7	38,3
Innowacyjność w:		
– marketingu	33,3	28,0
– organizacji	35,7	31,1

Źródło: [Przedsiębiorcy na Dolnym Śląsku... 2012].

Z danych w tab. 1 wynika, że w danym okresie w firmach prowadzonych przez kobiety zatrudniono ponad dwa razy mniej osób niż w przedsiębiorstwach zarządzanych przez mężczyzn. Kobiety są dużo ostrożniejsze w prognozowaniu wzrostu zysku, sprzedaży czy udziału w rynku niż mężczyźni. Podobnie jest w przypadku planowania wzrostu inwestycji w badania i rozwój oraz wprowadzania nowych produktów na rynek. Panie natomiast bardziej niż panowie są zorientowane na jakość obsługi klienta i utrzymanie się na rynku. Również w innowacjach marketingowych i organizacyjnych kobiety okazały się „lepsze” od mężczyzn. Efektem takiego

**Tabela 2.** Wybrane wskaźniki aktywności biznesowej kobiet w latach 2012-2013

Wyszczególnienie	IV kwartał 2012 r.	IV kwartał 2013 r.	Zmiana
Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej (%)			
Ogółem	56,0	56,1	0,1
M	64,4	64,4	0
K	48,3	48,5	0,2
Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64) (%)			
Ogółem	73,2	73,9	0,7
M	77,2	77,6	0,4
K	68,8	69,7	0,9
Pracujący			2012 = 100
Ogółem	15636	15713	99,8
M	8682	8686	99,3
K	6954	7027	100,5
Wskaźnik zatrudnienia z (15 lat i więcej) (%)			
Ogółem	50,4	50,6	0,2
M	58,4	58,5	0,1
K	43,0	43,4	0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale... 2014*].

**Tabela 3.** Udział kobiet w Polsce według wybranych sekcji PKD (%)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012
Ogółem	44,6	44,4	44,5
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	43,3	42,1	41,5
Handel i naprawa pojazdów samochodowych	54,2	54,6	54,7
Zakwaterowanie i gastronomia	67,8	66,9	67,3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	65,0	65,6	65,5
Obsługa rynku nieruchomości	55,4	58,8	57,1
Działalność profesjonalna naukowa i techniczna	50,5	51,2	52,8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	49,8	49,9	50,6
Edukacja	77,5	77,0	76,8
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	81,5	81,6	81,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	56,5	54,0	57,1
Pozostała działalność usługowa	63,0	63,4	64,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Aktywność ekonomiczna ludności Polski... 2014*].



postępowania jest to, że wśród firm „kobięcych” mniej jest przedsiębiorstw zagrożonych bankrutem i dynamicznych, ale za to więcej stabilnie innowacyjnych, co skutkuje większym wskaźnikiem ich „przeżywalności”.

Oceny zwiększenia aktywności biznesowej kobiet można dokonać, analizując dane ogólnopolskie zamieszczone w tab. 2 oraz 3, gdyż odzwierciedlają one tendencje zachodzące w kraju.

Dane w tab. 2 wskazują, że w ciągu ostatnich dwóch lat zwiększyły się wartości wszystkich przedstawionych wskaźników dotyczące kobiet, a obejmują one również aktywność kobiet w zakresie prowadzenia własnych przedsiębiorstw. Zmiany tych wskaźników nie są duże, ale i tak przewyższają średnią wartość ogólnopolską, co w istniejącej sytuacji gospodarczej nastraja optymistycznie.

Pozytywne zmiany nastąpiły również w wartości wskaźnika udziału kobiet pracujących w gospodarce w poszczególnych sekcjach według PKD. Właściwie tylko w jednej sekcji (rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo) ten wskaźnik się zmniejszył, w pozostałych 10 sekcjach się zwiększył. Oznacza to rzeczywisty wzrost aktywności zawodowej, a także biznesowej kobiet.

#### 4. Podsumowanie

Zaprezentowane dobre praktyki różnych organizacji pokazały, jak wiele problemów wiąże się z sytuacją kobiet w biznesie i na regionalnym rynku pracy. Wskazały również, jak można je eliminować i zapobiegać im oraz co należy jeszcze zrobić w zakresie polityki równościowej i aktywizacji kobiet w biznesie. Ponieważ w sposób bezpośredni nie można ocenić skuteczności aktywizacyjnej organizacji pozarządowych, dokonano tego w sposób pośredni, analizując dane wskaźniki/cechy firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn w 2012 r. w makroregionie południowo-zachodnim, wybrane wskaźniki aktywności biznesowej kobiet oraz udział kobiet w Polsce według wybranych sekcji PKD. Na tej podstawie można powiedzieć, że rośnie aktywność zawodowa i biznesowa kobiet, co sugeruje skuteczność działań równościowych, w tym prowadzonych przez przedstawione tu organizacje. Jednak aby uzyskać jeszcze lepsze efekty, niezbędne jest większe zaangażowanie władz regionalnych. Działania te powinny mieć charakter długotrwały, kompleksowy (a takiego nie mają). Powinny być skierowane nie tylko do kobiet, ale również do pracodawców, samorządów lokalnych, instytucji społecznych i edukacyjnych. Potwierdzeniem faktu, że perspektywa równościowa nie znajduje szerokiego zastosowania w polityce regionalnej Dolnego Śląska, jest chociażby to, że żaden z samorządów nie ratyfikował Europejskiej karty równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym.

## Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2013*, 2014, GUS, Warszawa.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010-2012*, 2014, GUS, Warszawa.
- Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2012*, 2012, Publikacja informacyjno-promocyjna, Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław.
- Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, „Rzeczpospolita” z dn. 8.03.2010.  
<http://www.dfop.org.pl> (1.07.2014).  
<http://aktywnosc kobiet.pl> (1.07.2014).  
<http://www.dfop.org.pl/pl/170> (1.07.2014).  
<http://www.fundacja grejpfurt.cba.pl> (1.07.2014).  
<http://silnekobietybogatynei.eu> (1.07.2014).
- Kobiety na dolnośląskim rynku pracy w 2013 r.*, marzec 2014, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.
- Kodeks pracy, DzU 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm. – rozdział IIa.
- Komisja Europejska. Dyrekcja Generalna, 1999, *Informacja, komunikacja, kultura, środki audiowizualne. Traktat Amsterdamski: co się zmieniło w Europie*, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, DzU 1997, nr 78, poz. 483.
- Kryk B., 2014, *Rozwój przedsiębiorczości kobiet w Polsce jako wyraz realizacji unijnej polityki równości płci i zatrudnienia*, [w:] *Unia Europejska w 10 lat po największym rozszerzeniu*, UE we Wrocławiu, Wrocław.
- Michałowska-Pawlak M., 2011, *Kobiety w rozwoju regionalnym i lokalnym Dolnego Śląska*, [w:] *Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku. Europejska koncepcja i polska praktyka w rozwoju regionalnym*, A. Wiktorowska-Święcka (red.), Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, GUS, Warszawa 2012.
- Pierzchała B., 2012, *Aktywność kobiet – inspiracje, dokonania i kierunki rozwoju*, [w:] *Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku, edycja 2012*, Publikacja informacyjno-promocyjna, Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław.
- Pietrzak E., 2008, *Wolność, równość, siostrzeństwo*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna, Łódź.
- Przedsiębiorcy na Dolnym Śląsku. Fakty, liczby, przykłady*, grudzień 2012, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie przedsiębiorczości kobiet w małych i średnich przedsiębiorstwach z dnia 23.09.2011 r., 2010/275 (INI).
- „Równość kobiet i mężczyzn” za lata 2010-2013, 2010-2013, Sprawozdania KE, Bruksela, <http://ec.europa.eu> (1.07.2014).
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.
- Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU 2013, poz. 675.
- Zdrowie i ochrona zdrowia w 2010 r.*, 2011, GUS, Warszawa.
- Zielińska A., 2005, *Czy jest równouprawnienie kobiet w szkolnictwie wyższym?*, [w:] *Zapach równości. Aktywne kobiety*, Fundacja Edukacji Europejskiej, Wydawnictwo Bimart s.c., Wałbrzych.

---

## **THE GOOD PRACTICES IN THE CONTEXT OF RESPONSIBILITY FOR REALIZATION OF EQUALITY POLICY AND FOR STIMULATION OF WOMEN'S BUSINESS ACTIVITIES**

**Summary:** Encouraging women to take up self-employment is important from the point of view of implementation of gender equality policy, employment and economic growth. Hence, it is important to stimulate entrepreneurship among women. To achieve this goal, legal regulations, tools and actions are taken in the framework of so-called good practices. The purpose of this article is to present good practices from various institutions in the context of responsibility for implementing equality policy and for stimulating women's business activities, with particular emphasis on the Lower Silesian Voivodeship, and to make an attempt at answering the question: Do actions taken in the region fulfill their function? The article uses the method of analysis of legal acts and statistical data from reports and studies on this topic. Professional websites were also analysed.

**Keywords:** policy of equality and employment, women's entrepreneurship, good practices.