**Czy kobiety stoją za sterami biznesu? Trwa nabór do konkursu Lidl Fair Pay**

**Do 2026 roku kobiety mają zajmować 40 proc. najwyższych stanowisk w spółkach – to cel dyrektywy przyjętej pod koniec 2022 roku przez Parlament Europejski. Na akceptację Rady oczekuje także dyrektywa o równości i przejrzystości wynagrodzeń. Działania na rzecz wzmacniania pozycji kobiet i równości płac podejmowane są również w Polsce. Jednym z nich jest nagroda dla firm Lidl Fair Pay, której celem jest uhonorowanie przedsiębiorstw, gdzie równość jest wartością. Jak można wziąć udział?**

Stanowią mniej niż 1/5 zarządów. Ich płace wciąż są niższe. Zajmują zaledwie 29 proc. najwyższych stanowisk w firmach średniej i dużej wielkości w Polsce[[1]](#footnote-2). Kobiety – bo o nich mowa – stają się bardziej aktywne zawodowo, jednak ich udział w rynku pracy jest nadal niższy niż mężczyzn. Podobnie jak zarobki. Według danych Eurostatu z 2020 roku, kobiety pracujące w Polsce zarabiają o 4,5 proc. mniej za godzinę od mężczyzn. Za zjawiskiem luki płacowej stoi wiele przyczyn, m.in. kobiety znacznie częściej niż mężczyźni przerywają pracę, aby opiekować się dziećmi lub innymi członkami rodziny, a także wykonują gorzej płatne zawody. Tymczasem aż 8 na 10 z nich przyznaje, że rozwój zawodowy ma dla nich istotne znaczenie[[2]](#footnote-3).

**Czy istnieje skuteczne rozwiązanie?**

Wzmocnienie równości płci i pozycji kobiet to jedne z Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. W ubiegłym roku porozumienie w sprawie dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń osiągnęły Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. Także polskie Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej uwzględniło wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych wśród priorytetów Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2022-2030. Zmniejszenie luki w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami to ważny krok nie tylko w kontekście równości, ale też gospodarki: im wyższe wynagrodzenie kobiet, tym mniejsze ubóstwo i większa siła nabywcza.

*- W Lidl Polska bardzo świadomie promujemy kulturę włączenia oraz różnorodność. Bardzo istotna dla naszej kultury organizacyjnej jest także idea fair pay oraz polityka równości płacowej. Nasz zespół liczy ponad 27 000 osób i wszyscy pracownicy na tych samych stanowiskach otrzymują jednakowe wynagrodzenia, niezależnie od płci czy wieku. W 2019 roku, aby zwrócić większą uwagę na problem równości płac w Polsce, stworzyliśmy nagrodę honorową Lidl Fair Pay. Jest ona przyznawana przedsiębiorstwom, które sprawiedliwie traktują pracowników oraz wspierają stosowanie jednakowej polityki płacowej. Partnerem merytorycznym konkursu jest firma badawcza Korn Ferry, a patronem – United Nations Global Compact Network Poland –* mówi **Aleksandra Robaszkiewicz, Head of Corporate Communications and CSR w Lidl Polska.** –*Dzięki naszym partnerom oraz firmom, które w ramach konkursu Lidl Fair Pay dzielą się swoimi inicjatywami, mamy szansę wspierać rozwój rynku i zmieniać go na lepsze. Obecnie trwa 5. edycja konkursu. Do wzięcia udziału zachęcamy polskie firmy z sektora: FMCG, farmaceutycznego, ubezpieczeń oraz IT, zatrudniające do 1500 osób, których polityka wynagrodzeniowa jest najbardziej wyrównana.*

*- Pomimo rozwoju kultury równościowej, kobiety nadal są dyskryminowane w wielu dziedzinach życia. Nierówność płci widoczna jest szczególnie dobrze w obszarze wynagrodzeń, w którym obserwujemy nieuzasadnioną dysproporcję płac. Wszelkie inicjatywy w zakresie wyrównania wynagrodzeń powinny motywować biznes do zmiany tych standardów. Konkurs Lidl Fair Pay to ważna i potrzebna inicjatywa, promująca postawę równego traktowania i doceniania pracowników –* mówi **Kamil Wyszkowski, Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Poland**.

Wzmacnianie pozycji kobiet, w tym aktywizacja zawodowa kobiet pozostających poza rynkiem pracy, jest bardzo istotne dla naszego społeczeństwa. W tym celu w 2020 roku Lidl Polska podpisało UN Women’s Empowerment Principles (WEPs) – 7 zasad działania na rzecz równouprawnienia kobiet w miejscu pracy. Wysokość płac nie powinna zależeć od płci czy wieku pracownika, lecz od czynników merytorycznych: wykształcenia, doświadczenia oraz umiejętności.

Czy Twoja firma jest gotowa na podjęcie wyzwania? Aby uczestniczyć w konkursie Lidl Fair Pay i sprawdzić, czy płace kobiet i mężczyzn w Twoim przedsiębiorstwie są rzeczywiście wyrównane, wystarczy **zgłosić chęć udziału poprzez formularz** [**https://fairpayawards.com/**](https://fairpayawards.com/), a w kolejnym kroku przekazać dane firmy do analizy. **Zgłoszenia trwają do 16 czerwca.**

**Informacje o firmie:**

Lidl Polska należy do międzynarodowej grupy przedsiębiorstw Lidl, w której skład wchodzą niezależne spółki prowadzące aktywną działalność na terenie całej Europy. Historia sieci Lidl sięga lat 30. XX wieku, a pierwsze sieci pod szyldem tej marki powstały w Niemczech w latach 70. XX wieku. Obecnie w 30 krajach funkcjonuje około 11.550 sklepów Lidl, a w Polsce około 800.

**Kontakt:**

Strona www: <https://www.lidl.pl>

Facebook: <https://www.facebook.com/lidlpolska>

Instagram: <https://www.instagram.com/lidlpolska/>

1. Grant Thornton, Biznes w Polsce otwarty na różnorodność, maj 2022 [↑](#footnote-ref-2)
2. ManpowerGroup, Czego pragną pracownicy, 2022 [↑](#footnote-ref-3)