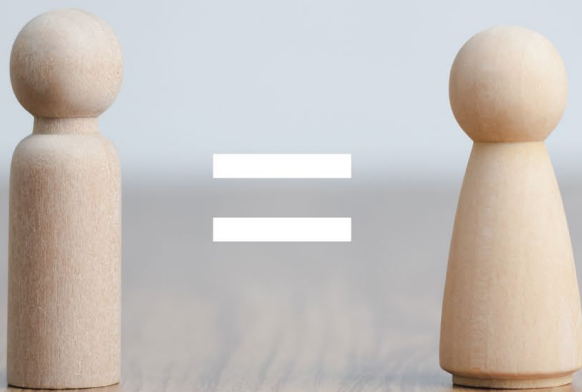




Różnorodność i jakość zarządzania. Komentarz do ustawy o równowadze płci.

Fundacja Polka XXI wieku uważnie śledzi zmiany ustawodawcze dotyczące kobiet oraz ich miejsca i roli w życiu społecznym, gospodarczym i publicznym. Od lat obserwujemy, że droga rozwoju kobiet w Polsce miała swoją specyfikę – często odmienną niż w wielu krajach Europy Zachodniej. Polki od pokoleń łączyły odpowiedzialność za rodzinę z aktywnością zawodową, naukową i społeczną, jednak ich obecność na najwyższych szczeblach procesów decyzyjnych nadal pozostaje niewspółmierna do kompetencji, doświadczenia i potencjału, jaki wnoszą do organizacji.

W naszych rozmowach z przedstawicielami biznesu, środowisk akademickich i ekspertami rynku kapitałowego regularnie słyszymy, że większa obecność kobiet w zarządach i radach nadzorczych nie jest wyłącznie kwestią równości. To przede wszystkim kwestia jakości zarządzania. Kobiety wnoszą do organizacji nowe perspektywy, różnorodność doświadczeń, odmienny styl przywództwa oraz kompetencje szczególnie cenne w dynamicznie zmieniającym się świecie biznesu.

Jednocześnie warto podkreślić, że proponowane regulacje będą miały przede wszystkim wymiar symboliczny i wyznaczą kierunek zmian dla całego rynku. Wymogi wynikające z dyrektywy obejmują jedynie około 150 spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych. Pod koniec ubiegłego roku jedynie 12 z nich spełniało przewidziane w dyrektywie kryteria równowagi płci

w organach spółek. Polska pozostaje przy tym krajem pewnego paradoksu. Z jednej strony należymy do ścisłej czołówki Unii Europejskiej pod względem udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych ogółem – kobiety stanowią 42,7 proc. kadry menedżerskiej wobec średniej unijnej wynoszącej 35,2 proc. Z drugiej strony ich reprezentacja w zarządach największych spółek pozostaje wyraźnie niższa od średniej europejskiej i wynosi około 24 proc., podczas gdy średnia dla Unii Europejskiej sięga 35 proc. Dane te pokazują, że problem nie dotyczy braku kompetentnych kandydatek, lecz barier ograniczających ich dostęp do najwyższych szczebli procesów decyzyjnych.

Dlatego z zainteresowaniem przyjmujemy **projekt ustawy wdrażającej unijną dyrektywę dotyczącą poprawy równowagi płci w organach spółek publicznych**. Uważamy, że transparentne procedury wyboru kandydatów, jasne kryteria oceny kompetencji oraz większa przejrzystość procesów nominacyjnych mogą przyczynić się do pełniejszego wykorzystania potencjału kobiet w polskiej gospodarce.

Chcemy też podkreślić, że trwała zmiana nie dokona się wyłącznie poprzez regulacje prawne. Potrzebne jest konsekwentne budowanie zaplecza liderek gotowych do podejmowania odpowiedzialności za rozwój organizacji oraz tworzenie przestrzeni do wymiany wiedzy, doświadczeń i wzajemnego wsparcia.

POLKA^{XXI}



Właśnie temu służy zainicjowany przez Fundację Polka XXI Wieku **BoardReady Women's Club**.

To wyjątkowa platforma skupiająca kobiety o unikalnych talentach przywódczych, zarządczych i strategicznych, które chcą aktywnie uczestniczyć w procesach decyzyjnych w biznesie, administracji i organizacjach społecznych. Klub tworzy przestrzeń do budowania kompetencji, utrzymywania wiedzy w gotowości oraz wzmacniania sieci profesjonalnych relacji pomiędzy kobietami aspirującymi do funkcji w zarządkach i radach nadzorczych.

Włączamy się aktywnie w debatę o przyszłości przywództwa kobiet w Polsce, ponieważ wierzymy, że nowoczesna gospodarka potrzebuje nie tylko najlepszych kompetencji, ale również różnorodności doświadczeń i perspektyw. Dzisiejsza dyskusja nie powinna dotyczyć tego, czy kobiety są gotowe do zasiadania w organach spółek, lecz tego, jak skutecznie usuwać bariery ograniczające dostęp do stanowisk, na które od dawna są merytorycznie przygotowane.



Głos liderek w kluczowych decyzjach