

Leśnicy w spódnicy

Parytet – słowo odmieniane ostatnio przez wszystkie przypadki, zawitało także do lasów. Choć do proporcjonalnego podziału stanowisk w leśnictwie droga daleka, to o równe prawa kobiet i mężczyzn w Lasach Państwowych od trzech lat upomina się Stowarzyszenie Kobiet Lasu.

Stowarzyszenie funkcjonuje od 2009 r., a przewodniczy mu Izabela Pigan. Raz w roku panie spotykają się na ogólnopolskiej konferencji, by dyskutować nad problemami, z jakimi na co dzień stykają się kobiety pracujące w LP. W październiku przedstawicielki Stowarzyszenia zebrały się w Rogowie pod hasłem „Czas na nas”.

Być kobietą, być kobietą...

Wśród prawie 26 tys. pracowników Lasów Państwowych kobiety stanowią tylko nieco ponad 6 tysięcy. Według danych zebranych przez Barbarę Niebrzydowską – starszego specjalistę w Nadleśnictwie Katowice – tylko 30% spośród zatrudnionych w LP pań pracuje w Służbie Leśnej. Pozostałe z nich zajmują stanowiska administracyjne. Jeszcze gorzej wypadają proporcje, gdy zaczynamy zagłębiać się w strukturę zatrudnienia. Na poziomie nadleśnictw tylko dziewięć kobiet piastuje stanowisko nadleśniczego. To ok. 2% – 80% stanowią panie zajmujące stanowiska głównych księgowych. W nadleśnictwach zaczyna wyłaniać się istota problemu, z którym próbuje walczyć Stowarzyszenie. Zdaniem SKL kobiet na stanowiskach kierowniczych w LP jest stanowczo za mało

(9%). Uważają, że nie jest to uzasadnione brakiem kompetencji, umiejętności czy niczym innym, jak tylko stereotypowym podejściem do płci.

No woman, no cry...

– *Gdzie ty, dziecko, do lasu?* – takie stwierdzenia słyszała, zdaniem Niebrzydowskiej, niejedna kobieta zaczynając pracę w LP. Ale jest też druga strona medalu – w jej opinii wiele pań ma nadal wpojony stereotyp „matki Polki”. I rzeczywiście czasami nawet w obliczu awansu wiele kobiet rezygnuje, bojąc się, że nie będą w stanie pogodzić obowiązków służbowych z – jak same mówią – drugim etatem w domu. Podkreślają, że brakuje ułatwień, które pozwalałyby godzić pracę z rodziną. Przykłady takie jak Nadleśnictwo Celestynów, gdzie funkcjonuje pokój do pracy z dzieckiem, są nadal wielką rzadkością. Jak przekonywano podczas konferencji, kobiety powinny pozbyć się takich obaw i wykorzystać je na swoją korzyść. – *Praca i dom wymagają od kobiet lepszego gospodarowania czasem, efektywniejszego wykonywania wielu zadań, a to cechy dobrego menadżera* – przekonywała Niebrzydowska.

Z kolei obraz zakodowany w mentalności większej części społeczeństwa, że leśnik to mężczyzna, także nie ułatwia codziennej pracy kobiecie pracującej np. jako podleśniczy. Jak mówiły uczestniczki konferencji, przekonanie lokalnych społeczności, że drewno sprzedawane przez kobietę jest dokładnie takie samo jak to od mężczyzny, często wymaga wiele czasu i jeszcze więcej wysiłku.

Jeszcze kilkanaście lat temu proporcje w liczbie studentów wydziałów leśnych pośród kobiet i mężczyzn przechylały się znacząco w stronę panów. Dziś nikogo już nie dziwi równy udział studentek i studentów, a zdarzają się roczniki, gdzie to panie dominują. Mimo to, także w szkołach kształcących leśników, zdarza się usłyszeć na wykładach: – *Co panowie na to?* i dodane po chwili: – *I panie?* – *Wszystko tkwi w głowach* – podsumowywały takie przykłady uczestniczki.

Jestem kobietą...

Wiele pań podkreśla jednak, że lubi pracować w „męskim świecie”. Niektóre przekonują, że łatwiej i szybciej dogadują się z mężczyznami.



Izabela Pigan – przewodnicząca Stowarzyszenia Kobiet Lasu

Zjawisko to wyjaśniała dr Ewa Lisowska ze Szkoły Głównej Handlowej, tłumacząc różnice w stylu zarządzania kobiet i mężczyzn.

Podczas konferencji panie dowiedziały się m.in., że firmy, w których kobiety zajmują większą liczbę stanowisk zarządzających, mają lepsze wyniki finansowe. Wskazywała na łatwiejsze nawiązywanie kontaktów przez kobiety, większe zdecydowanie i determinację, elastyczność czy



Zdaniem Lidii Adamskiej, członkini zarządu GPW, duża firma powinna dbać o równe traktowanie pracowników

nastawienie na współpracę. Wskazywała także na coraz lepsze wykształcenie kobiet i ich nastawienie do ciągłego poszerzania wiedzy.

– *Każdy leśnik wie, że w lesie trzeba szanować różnorodność, czemu miałyby to nie dotyczyć także struktury zatrudnienia?* – zastanawiały się członkinie SKL. Jedna z uczestniczek konferencji zwróciła uwagę, że praca w typowo męskim zawodzie nie musi oznaczać, że kobiety mają się zachowywać jak mężczyźni.



Barbara Niebrzydowska: Tylko 30% spośród zatrudnionych w LP pań pracuje w Służbie Leśnej



Stereotypowe podejście do płci to zdaniem zgromadzonych główną przyczyną znikomej liczby kobiet piastujących kierownicze stanowiska w LP

– *Lubię być kobietą i nią jestem, mimo że jestem cała ubrana na zielono. Znam poczucie własnej wartości* – komentowała Liliana Armatys. Armatys wyjaśniła dodatkowo, że kobiety nie muszą naśladować mężczyzn, by być dobre w tym, co robią, by się wybić. Powszechnie uważane za „miękkie” cechy także w LP mogą być atutem.

Bo z dziewczynami...

Wielokrotnie przewijał się podczas konferencji problem awansowania pracowników w LP. Niebrzydowska zwróciła uwagę na przestarzałe przepisy obowiązujące w LP, brak jasnych ścieżek kariery. – *Przestarzałe prawo trzeba zmieniać. Przepisy z lat 90. nie są dostosowane do dzisiejszych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Staż pracy nie powinien być jedynym kryterium awansu i wysokości pensji* – mówiła. A jak pokazały przeprowadzone badania, w wielu przypadkach awansem kobiet rządzi przypadek. Ich kompetencje zawodowe nie są często brane pod uwagę.



Katarzyna Hutka (z lewej) i Wiesława Nowacka poruszały tematy kobiet zatrudnionych w korporacjach

Przykład, jak duża firma może dbać o równość swoich pracowników, podawała dr Lidia Adamska, która od sześciu lat jest członkiem zarządu Giełdy Papierów Wartościowych. Warszawska giełda wprowadziła, z sukcesem wykorzystuje i promuje tzw. kodeks dobrych praktyk. – *Mamy obecnie na giełdzie układ niemal idealny* – mówiła Adamska. Układ, w którym w zarządzie zasiadają dwie kobiety i dwóch mężczyzn, a kobiety są traktowane i awansowane według tych samych zasad co panowie, przynosi jej zdaniem wyłącznie korzyści – biznesowe, ekonomiczne i społeczne. Kodeks stworzony przez GPW to nie tylko dbanie

o proporcjonalny rozkład stanowisk na obie płcie czy równość płac, ale także podawanie do publicznej wiadomości ścieżek awansu w firmie, obejmujących dokładne kryteria awansowania. Gotowy wzorec istnieje, niestety nadal jest rzadko stosowany.

Podczas konferencji panie zapoznały się także z sylwetką Bożeny Przesław, która jest nadleśniczym Nadleśnictwa Jagielek w RDLP w Olsztynie, sekretami pracy w korporacjach prezentowanymi przez Katarzynę Hutkę i działalnością Gender School przedstawioną przez Wiesławę Nowacką.

Panie udowadniały także, że mają do zaoferowania znacznie więcej niż kompetencje zawodowe. Dzieliły się swoimi hobby – produkcją nalewek, myślistwem czy w końcu motoryzacją – jak kadrowa z Nadleśnictwa Jagielek – fanka motorów. Po cichu żałowały, że tak rzadko mogą się dzielić swoimi pozazawodowymi pasjami. Miały także możliwość rozwijania swoich umiejętności na warsztatach dotyczących m.in. wystąpień publicznych i kształtowania poczucia własnej wartości.

Baby, ach te baby...

Konferencja pokazała, że większości kobiet nie zależy na tym, by wprowadzone zostały sztywne ramy dające im połowę miejsc pracy w Lasach Państwowych. Uważają, że równie dobrze może działać nadleśnictwo, w którym większość stanowią kobiety. To głównie podejście do kobiet powinno się zmieniać. **Parytet powinien być bardziej rozumiany jako równe traktowanie – zarówno pod względem kompetencji, jak i finansów.** Jedno jest pewne – kobiet na pewno nie powinno zabraknąć przy tworzeniu nowoczesnego systemu polityki personalnej w Lasach Państwowych, kierownictwa których zabrakło na konferencji.

Urszula Zubert

REKLAMA

KSM TRADING

KSM Trading
72-200 Nowogard, ul. Nadtorowa 14c, tel. (91) 392 71 13;
(91) 392 71 14, fax (91) 392 69 43; tel. kom. 604 249 072,
e-mail: ksm_trading@op.pl; www.ksm-trading.pl
78-120 Gościno, Ząbrowo 29, tel. (94) 351 21 70 fax (94) 352 05 77

