

GAZETA KOBIET

Piątek, 26 kwietnia 2024

Redaktor prowadzący: Artur Brzozowski



FOT. KRZYSZTOF OWIK / AGENCJA WYBORCZA.PL

One współpracowały przy tworzeniu „Gazety Kobiet”

OD LEWEJ STOJĄ:

- **advokat Natalia Szymczak**, zastępca szefa praktyki rodzinnej Kancelarii Prawnej Sobota Jachira,
- **prof. Urszula Glensk**, Uniwersytet Wrocławski,
- **Aleksandra Klich**, dziennikarka, pisarka, była naczelna „Wysokich Obcasów”,
- **Małgorzata Krzeszowska**, kierownik Działu Wspierania Wrocławskiej Przedsiębiorczości,

- **Gabriela Stońska**, dyrektorka ds. operacyjnych BNY Mellon Poland,
- **Magdalena Ptaszek**, dyrektor Hotelu SPA Dr Irena Eris Polanica Zdrój,
- **Agnieszka Salach**, rzeczniczka prasowa KRUK SA,
- **Beata Siworska**, projekty wydawnicze „Wyborcza Wrocław”,
- **Julia Bućko**, projekty wydawnicze „Wyborcza Wrocław”.

OD LEWEJ SIEDZĄ:

- **Aldona Mioduszevska**, dyrektorka marketingu Galerii Wnętrz Domar,
- **Justyna Szafran**, aktorka Teatru Capitol,
- **Urszula Okarma**, członkini zarządu KRUK SA,
- **Dominika Czerwińska-Lemieszek**, dyrektorka regionu „Gazety Wyborczej Wrocław”.

REKLAMA

34312968

OGŁOSZENIE



GAZETA KOBIET

ORGANIZATOR

wyborcza.pl
WROCLAW

Dr Irena Eris
HOTEL SPA

galeria wnetrz
DOMAR

SPONSORZY:

KRUK

SOBOTA JACHIRA
KANCELARIA PRAWNA

WROCLAVIA

Debata o poszukiwaniu optymizmu

Kobiety potrafią realizować

Poszukiwanie optymizmu w trudnej, zmieniającej się rzeczywistości, umiejętność przełamania problemów oraz znaczenie kultury we współczesnych czasach – to były główne tematy poruszane przez prelegentki podczas zorganizowanego przez „Wyborczą Wrocław” Kolegium Kobiet.

Karolina Kozakiewicz

Na nasze zaproszenie do współtworzenia projektu „Gazeta Kobiet” odpowiedziały przedstawicielki z różnych środowisk, związanych między innymi z biznesem, kulturą, nauką, miastem czy działaniami społecznymi. Spotkałyśmy się w Op Enheim przy ul. Solnym we Wrocławiu po to, aby lepiej się poznać i porozmawiać o tym, co jest dla nas, kobiet, ważne.

Co kobietom daje siłę w działaniu?

Uczestniczki Kolegium Kobiet opowiadały o swoich różnych doświadczeniach zawodowych i osobistych, chętnie dzieliły się marzeniami dotyczącymi planów na przyszłość. Dyskusja obejmowała szeroką tematykę: od dziennikarstwa przez biznes po prawo rodzinne oraz działalność charytatywną.

Rozmawiano o znaczeniu wsparcia dla osób słabszych, przełamaniu lęków, a także o równości płci w miejscu pracy. Podkreślano przy tym rolę siły wspólnoty i chęć niesienia pomocy innym. Ważnymi elementami dyskusji była też kwestia emancypacji kobiet i zmiany społeczne, jakich wszyscy jesteśmy świadkami.

Kobiety dzieliły się własnymi doświadczeniami z różnych sytuacji, opowiadały o wspieraniu innych przy równoczesnym dbaniu o siebie. Gdyż – jak podkreślano – konieczne jest zachowanie odpowiedniej równowagi. Wspominało historie osób potrafiących poradzić sobie z trudnościami i podkreślano przy tym znaczenie nadziei i wsparcia w trudnych momentach.

Co ważne dyskusja potoczyła się w poszukiwaniu pozytywnych stron nawet w tych najtrudniejszych sytuacjach.

W drugiej części spotkania rozmówczynie dyskutowały o doświadczeniach związanych ze zmianami i adaptacją do otaczającej nas, dynamicznej rzeczywistości. Poruszano również tematy integracji sztuki i kultury, które mogą być źródłem wielu działań społecznych. Podkreślano kwestię promowania wysokiej kultury jako narzędzia edukacyjnego, który buduje pozytywne relacje międzyludzkie.

Na czołówce gazet o nas chcemy optymizmu

Spotkanie poprowadziła Aleksandra Klich – dziennikarka, pisarka, była naczelna „Wysokich Obcasów”. Zaproponowała zgromadzonym, by

wspólnymi siłami wybrały temat na okładkę specjalnego wydania „Gazety Kobiet”. Aldona Mioduszewska, dyrektorka marketingu Galerii Wnętrz Domar i wykładowczyni na Uniwersytecie Wrocławskim, podkreśliła że w obecnych trudnych czasach, w skomplikowanym świecie szuka przede wszystkim optymizmu.

– To, czego brakuje w rozmowie o kobietach, jak i między kobietami, to poczucie wsparcia, bezpieczeństwa i radości w tym współczesnym świecie. Chciałabym przeczytać gazetę, w której poznałabym kobiety, które czegoś chcą, czegoś pragną, co je raduje. A jeśli skupiają się na pracy społecznej, to żeby pokazać pozytywne efekty tej pracy – przekonywała prelegentka, dodając, że jednym ze sposobów na radzenie sobie z trudnościami jest sztuka.

– Zawsze szukam pozytywnej strony, nawet w najtrudniejszych sytuacjach, inaczej nie da się przetrwać – zgodziła się z nią Magdalena Ptaszek, dyrektorka Hotelu SPA Dr Irena Eris Polanica Zdrój.

Podobną wizję świata przedstawiła Anna Leniart, dyrektorka Biura Saksonii we Wrocławiu. Warto podkreślić, że Saksonia to jedyny niemiecki kraj związkowy, który ma swoje przedstawicielstwo w Polsce.

– Nadzieję znajduję przede wszystkim w moim niesłabnącym optymizmie, który mam od zawsze. Mam świadomość, że problemem dla niektórych kobiet jest brak wiary w siebie i strach przed zmierzaniem się z nowymi wyzwaniami – przyznała.

I opowiedziała o swojej drodze do sukcesu.

– Pięć lat temu byłam w trudnej sytuacji, gdyż podjęłam pracę w nowym dla mnie obszarze – regionalnej współpracy transgranicznej – w niemieckim ministerstwie. Rozpocząłam jako szeregowej pracownik Saksońskiego Ministerstwa Sprawiedliwości, Demokracji, Europy i Równego Traktowania, w którego strukturach funkcjonuje Biuro Saksonii we Wrocławiu. Dziś jestem szefową tego Biura i mogę z satysfakcją powiedzieć, że w tym czasie udało nam się zainicjować wiele nowych projektów, a także rozwinąć już istniejące kontakty, dzięki czemu mieszkańcy Wrocławia i Dolnego Śląska poznali sąsiedzki region Saksonię znacznie lepiej. To wszystko było możliwe dzięki niesłabnącemu zaangażowaniu, kreatywności oraz systematycznej pracy. Jestem dumna z tego, co udało mi się osiągnąć.



• Kobiety opowiadały o różnych doświadczeniach zawodowych i osobistych FOT. KRZYSZTOF CŹWIK / AGENCJA WYBORCZA.PL



• Tyle jest twojej władzy, na ile sobie zapracujesz – zaznaczyły panie

FOT. KRZYSZTOF CŹWIK / AGENCJA WYBORCZA.PL

Współczesne kobiety mierzą się z wieloma wyzwaniami, ale – być może zabrzmiało to nieskromnie – jestem zdania, że tyle jest twojej władzy, na ile sobie zapracujesz – podkreślała Leniart.

Szczególna rola kultury

Opowiadała także, że transgraniczne działania podejmowane przez Biuro Saksonii dotyczą przede wszystkim tematów: praworządności, demokracji, społeczeństwa obywatelskiego, równości, ale także edukacji i kultury. I właśnie kultura jest tym elementem, która znakomicie łączy, także ponad granicami – mówiła dyrektorka Biura Saksonii.

– W naszych działaniach kultura zajmuje szczególne miejsce. Jest ona obecna także podczas wydarzeń politycznych, na które zapraszamy gości z różnych obszarów. Oprócz polityków biorą w nich udział także artyści, naukowcy, urzędnicy, dziennikarze. Staram się, aby po części merytorycznej w programie wydarzenia możliwe pojawiła się prezentacja artystyczna, np. koncert muzyki klasycznej czy wernisaż. Zapraszamy artystów polskich i niemieckich, tych stojących u progu swojej kariery – uczniów i studentów szkół artystycznych, ale także

uznanych artystów z „najwyższej półki”. I zawsze ich prezentacje artystyczne są porywające, zachwycają entuzjazmem i energią. To udziela się publiczności. Niejednokrotnie, z nieukrywaną radością, obserwuję spontaniczne, entuzjastyczne reakcje naszych gości, w szczególności polityków, na popisowe występy śpiewaczek i śpiewaków operowych czy doskonałych instrumentalistów – opisywała Leniart.

Z kolei Urszula Okarma, członkini zarządu firmy windykacyjnej KRUK podkreślała, że w jej firmie kobiety są doceniane.

– Dzisiaj nasza firma jest jedną z nielicznych polskich spółek liczących się na zachodzie Europy, inwestującą około 2,5-3 mld zł rocznie. Zatrudniamy osoby z ponad 20 krajów, a kobiety stanowią u nas już od kilkunastu lat 60 proc. wszystkich zatrudnionych osób w całej Grupie i co ważne panie zajmują u nas także 60 proc. wyższych stanowisk menadżerskich. Ważne, aby każda z nas miała poczucie swojej wartości. Jestem świadoma swojego wykształcenia i jeśli ktoś mnie nie docenia, to nie jest mój problem. Warto śmiało tak o tym myśleć, bo świat się zmienia dzięki kobietom. Między innymi tym kobietom, które 30 lat

temu chodziły na konferencje, gdzie zdecydowaną większość stanowili mężczyźni. Na szczęście wśród nich są też mężczyźni, którzy nie mają obaw, by powiedzieć, że są feministami. Dziś również wielu panów odwołuje swój udział w panelu, jeśli organizatorzy nie zaprosili do niego żadnej uczestniczki, żadnej kobiety – tłumaczyła Urszula Okarma.

Odnaleźć promyk nadziei w trudnych czasach?

O pozytywną historię została zapytana prof. Urszula Glensk, literaturoznawczyni z Uniwersytetu Wrocławskiego, która pomaga uchodźcom i dokumentuje sytuację na granicy polsko-białoruskiej.

– Gdzie szukasz promyka nadziei w tej ciężkiej pracy? – dopytywała Aleksandra Klich.

– Nie jest ciężka, jest raczej satysfakcjonująca, jeśli uda się coś drobnego zdziałać – odpowiedziała Glensk i przytoczyła historię migranta z Ghany, który stracił część stóp w mrozie na granicy.

– Na początku wszyscy mieliśmy pesymistyczne przewidywania, co do przyszłości Justlorda, ale on po półtorarocznym leczeniu podjął pracę, jako pomocnik elektryka. Jest bardzo lubiany, akceptowany, pomimo że chodzi wolniej niż inni robotnicy na budowie. Porusza się bez protez i ciągle wierzy, że kiedy wróci do gry w piłkę nożną. Ma w sobie wielką pogodę ducha i optymizm, można się od niego uczyć fantastycznej postawy życiowej. Justlord mówi, że we Wrocławiu znalazł dom – podkreślała pisarka.

Glensk: – W swojej książce, która jest już w wydawnictwie, upominam się o 59 śmiertelnych ofiar kryzysu migracyjnego. Zmarli młodzi ludzie, także dzieci i kobiety, ich groby zostały na podlaskich cmentarzach. Gdyby nie wysiłek wolontariuszy i aktywistów tych śmierci z wycieńczenia i cierpienia byłoby znacznie więcej – przekonywała.

I dodawała: – Kobiety z granicy w odroczu człowieczeństwa, prze-

marzenia

ciwdziałaly dramatowi. Oddaję im głos w książce o pierwszej zimie uchodźców w polskich lasach. Wtedy Podlasie żyło w autentycznej grozie, ale uruchomiony wówczas poziom lęku społecznego trwa do dziś w przygranicznych rejonach, jednak nie tracę nadziei na autentyczną zmianę.

Prelegentki zwróciły uwagę, że w wolontariat częściej angażują się kobiety. Justyna Szafran, aktorka Teatru Muzycznego Capitol we Wrocławiu, zwróciła uwagę na postawę Ukrainek i Białorusinek w spektaklu „Matki. Pieśń na czas wojny”.

– Stanowiły znaczną część zespołu. Nie okazywały lęku, kiedy opowiadały o tych walkach. W czasie wojny kobiety dostają w kość po cichu. Choć nie są bohaterkami, przeżywają ogromną tragedię – zwróciła uwagę artystka.

Przełamywanie barier

Szafran opowiedziała też o Polce, która przełamała bariery na tegorocznym Przeglądzie Piosenki Aktorskiej.

– Tą barierą była niepełnosprawność. W finale mieliśmy głuchą dziewczynę. Z wielką siłą i specyficznym krzykiem performowała „Dziwny jest ten świat” Niemena. Pokazując widowni tablicę z napisem „Głuchy ≠ głupi”, przełamała swoje lęki. Otrzymała nagrodę dziennikarzy, pokonała siebie – przytoczyła jurorka festiwalu.

W kontekście przełamywania barier wypowiedziała się również Małgorzata Krzeszowska, kierownik Działu Wspierania Wrocławskiej Przedsiębiorczości w Urzędzie Miasta Wrocławia. Podkreślała, że UM organizuje specjalne projekty, które „odczarowują” społeczny odbiór osób ze spektrum autyzmu. Osoby ze spektrum nie zawsze są odbierane pozytywnie przez otoczenie, gdyż bywają bardzo bezpośrednie, w rozmowie nie patrzą w oczy, zachowują się w sposób postrzegany jako sztywny. Z drugiej strony potrafią się skupiać na szczegółach, są niezwykle skrupulatne i systematyczne. Mogą być dobrymi pracownikami.

Dlatego miasto przeprowadza specjalne warsztaty dla pracodawców uświadamiające m.in. to, jak takie osoby postrzegają rzeczywistość. Zorganizowano je w MPK, ZUS-ie, na uczelniach, w sieci aptek i w firmach z sektora usług biznesowych. Projekt ma szerzej otworzyć rynek pracy dla osób w spektrum autyzmu. To ważne, bo Wrocław nie chce tracić dobrych, mądrych, wykształconych i niezwykle zaangażowanych pracowników.

Kobiety wykazują większą odpowiedzialność

Aldona Mioduszevska zwróciła natomiast uwagę, że brak poczucia sprawczości czy wiary w siebie wyraża się u kobiet już w sposobie formułowania myśli.

– Kobiety mówią inaczej niż mężczyźni, wiele z nas wyraża zdanie tak, jakby się bała. Ostatnio zaczęłam nad sobą pracować i zamiast „może zrobimy tak”, „myślę”, „wydaje mi się”, mówię: „jestem prze-

konana, że powinniśmy tak zrobić, możecie mieć inne zdanie” – wymieniała.

Adwokatka Natalia Szymczak, zastępczyni szefa praktyki rodzinnej Kancelarii Prawnej Sobota Jachira, opowiedziała, jak odpowiednie podejście do klienta wpływa na jej pracę.

– W czasie postępowania rozwodowego staramy się wykazać empatią wobec klientek. Nie mamy wykształcenia psychologicznego, ale staramy się to nadrobić, np. proponując wizytę u psychologa lub innego specjalisty. To szczególnie ważne na pierwszym spotkaniu. Kobiety boją się po 20 latach wrócić na rynek pracy. Wraz z końcem postępowania rozwodowego, które Polsce trwa to bardzo długo, widać, że te same klientki są pewniejsze siebie. Zaczynają się ubierać inaczej, chodzą na zajęcia sportowe, wracają do życia społecznego. To bardzo satysfakcjonujące – podzieliła się swoim doświadczeniem prawniczka.

Z kolei Małgorzata Krzeszowska zwróciła uwagę na problem ekonomicznej bezradności, który może być wynikiem braku rzetelnej edukacji w tym sektorze.

– Od małego trzeba uczyć przedsiębiorczości w szkole. Duże Firmy mówią wprost: nie uczymy dzieci, czym jest pieniądź, a uczy tego internet, a konkretniej influencerzy, TikTok i Instagram. I to oczekiwania na nowe rzeczy sprawia, że pęd za pieniądzem i zadłużenie są coraz większe. Trudno o świadome wydatki, kiedy współczesny pieniądź jest wirtualny. My doświadczyliśmy gotówki w portfelu – zauważyła urzędniczka.

– Warto dodać, że edukacja finansowa dotyczy wielu pokoleń i należy ją prowadzić wielotorowo, żeby angażować w nią różne grupy wiekowe. Im młodsze osoby zaczniemy edukować pod tym kątem, tym lepiej. Wzrost poziomu świadomości ekonomicznej jest ważny zarówno wśród dzieci, ale także wśród dorosłych, bo to od nich dzieci czerpią pewne nawyki i wzorce. Co ciekawe, w pewnych kręgach społecznych można dostrzec chociażby zjawisko tzw. wyuczony bezradności związanej z zadłużaniem się, która przechodzi z pokolenia na pokolenie. Dlatego edukacja ekonomiczna, nauka dobrych wzorców, etycznego zachowania jest konieczna już od przedszkola, co jako biznes staramy się podkreślać m.in. poprzez różne akcje edukacyjne, jak na przykład Dzień bez Długów – opowiadała Agnieszka Salach, rzeczniczka prasowa firmy windykacyjnej KRUK.

Podczas dyskusji o finansach podkreślano, że w kwestiach finansowych najczęściej kobiety są bardziej odpowiedzialne od mężczyzn. Podawano przykłady, że bardzo często to mężczyźni zadecydowali o tym, iż rodzina bierze kredyt. Ale później to właśnie na kobiety spada odpowiedzialność za spłatę tego zadłużenia. ●

Artykuł powstał w ramach „Gazety Kobiet”, projektu wrocławskiej Gazety Wyborczej

Gazeta Kobiet

Jedenaście promyków nadziei



• Dyskusja podczas kolegium „Gazety Kobiet”. Pierwsza z lewej Aleksandra Klich FOT. KRZYSZTOF CÍWK

Rozmawialiśmy w duchu równości, bez narzucania swoich racji, krytykowania, w siostrzeńskim kręgu. Kolegium „Gazety Kobiet” to była dla mnie niesamowita lekcja życia w niełatwych czasach.

W „Twierdzy” Antoine de Saint-Exupery’ego sultan wysłał swoje wojsko na wojnę. Gdy po długich walkach żołnierze, zmęczeni i ranni, tracąc chęć do walki, władca nie wzywa kolejnego generała, kolejnego stratega, jakiegoś militarnego mózgu. Wzywa poetę. I poeta śpiewa, że w oazie rosną drzewa, czekają towarzyski życia, daktyle są słodkie, a woda świeża. I żołnierze odzyskują nadzieję”.

Tę historię opowiedziała jedna z gościń kolegium „Gazety Kobiet”, odpowiadając na pytanie, skąd bierze siłę.

Ta opowieść i błysk w oczach tej kobiety wciąż do mnie wracają.

Na ostatnim piętrze kamienicy na placu Solnym, w sali z obłędnym widokiem na dachy Wrocławia, przy jednym stole zasiadły kobiety z różnych światów: biznesmenki, menedżerki w korporacjach i mniejszych firmach oraz instytucjach kultury, urzędniczki, pracowniczki NGS-ów, aktorka, profesorka, prawniczka.

Założenie było proste: miałam poprowadzić kolegium redakcyjne, czyli spotkanie, podczas którego wspólnie wymyśliłybyśmy gazetę wypełnioną reportażami, wywiadami, felietonami i zdjęciami, które chętnie przeczytają kobiety. Przechytlają, bo dotyczą ich życia, odpowiadają na ich potrzeby, zaspakajają ciekawość i tęsknotę. Śmieją się, dostarczają przyjemności, radzą.

Kolegium szybko przeistoczyło się w fascynujące spotkanie, podczas którego energia wniosła nas wszystkie tam, gdzie pragniemy być: w lepszym świecie wsparcia, świecie równości i otwartości.

Iluzja? Niekoniecznie. Dowodem na to, że kobiety mają siłę zmieniania świata, były opowie-

ści moich gościń: jednocześnie silnych i wrażliwych, twardo stąpających po ziemi, ale też solidarnych i wspierających.

Rozmawialiśmy w duchu równości, bez narzucania swoich racji, krytykowania, w siostrzeńskim kręgu. To była dla mnie niesamowita lekcja życia w niełatwych czasach.

Spośród wskazówek-reguł, które moje goście uznały za ważne w ich życiu, intrygujące, przydatne, wybrałam jedenaście i je spisałam. Mnie się bardzo przydadzą. Mam nadzieję, że Wam także:

1. Rób w życiu to, co uznajesz za ważne i zgodne z Tobą – możesz rozczarować różnych ludzi wokół, najważniejsze, żebyś nie rozczarowała siebie;

2. Nie osądzaj wyborów innych ludzi. Każda z nas jest inna i każda ma inne potrzeby;

3. Podążaj za słońcem – jest wystarczająco dużo ciemności wokół. Idź za pozytywnymi przykładami, dobrymi historiami. Szukaj kontaktu z ludźmi, którym się chce. Tak przetrwasz;

4. Poczucie możesz znaleźć w sztuce. Ona uczy rozumienia innych ludzi, wpuści cię w światy, których nie znasz;

5. Mów głośno o sprawach, z którymi masz problem, których się boisz. Nie milcz. Nie wstydź się prosić o pomoc. Ludzie staną po Twojej stronie, nie zostawią Cię samej. I zachęcaj innych do mówienia. Atmosfera komunikacyjnej otwartości oczyszcza, przełamuje lęk, daje wsparcie;

6. Będziesz silniejsza, gdy zadbasz o siebie. Stosuj samolotową zasadę: najpierw zakładasz maskę tlenową sobie, potem dziecku. Czyli zadbaj o komfort swojego życia, żeby nie wypalić się w pracy, życiu rodzinnym, wolontariacie. Nie zadbasz o siebie – nie pomożesz in-

nym. Pamiętaj o tym, by robić sobie przyjemności.

7. Wiek nie ma znaczenia;

8. Nie bój się swoich słabości: możesz nie czuć się pewnie, możesz się bać publicznych występów, możesz się stresować przed ważną konferencją. Każda z nas tak ma. Ale ostatecznie i tak powiesz, to co myślisz: swoje zdanie, opinię, rację. Pamiętaj: tyle będziesz miała władzy, ile sobie weźmiesz;

9. Gdzie znaleźć dobrą pracę? Szukaj miejsc, w których będziesz miała poczucie, że jesteś szanowana i czujesz się bezpiecznie. To miejsca, które są zorganizowane na zasadach współpracy, otwartości i inkluzywnej komunikacji. Siłę daje różnorodność. Zespół, w którym są młodzi i starsi, zdrowi i z niepełnosprawnościami, różnych narodowości, przekonani – współpracuje najlepiej;

10. Zmiana jest piękna, dzięki niej świat się rozwija, a my w nim. Otwartość na zmianę, na innych ludzi, inne doświadczenia i perspektywy to wielka wartość. Trwanie przy swoim to kostnienie.

I ostatnia, moja ulubiona zasada: **11.** W każdy piątek pytaj siebie: czego nowego, inspirującego się w tym tygodniu nauczyłam? Kogo ciekawego spotkałam? Jaką zmianę to wniesie w moje życie? Bądź ciekawa świata i ludzi, bo ciekawość pomaga poradzić sobie z lękiem przed zmianą. ●

Aleksandra Klich

Aleksandra Klich, dziennikarka, pisarka, autorka m.in. biografii Kazimierza Kutza „Cały ten Kutz” i rozmowy rzeki z Arturem Rojkiem „Inaczej”. Była wicenaczelną „GW” i naczelną „Wysokich Obcasów”. Dziś szefuje Bibliotece w Rybniku i pracuje jako senior editor w sestey.eu – platformie dla ukraińskich uchodźczyń na całym świecie

TEATR MUZYCZNY ||||| C A P I T O L WE WROCŁAWIU

A STATEK PŁYNNIE

„POWSTAŁ MUSICAL WSPANIAŁY: WIDOWISKOWY,
BARDZO DOBRY MUZYCZNIE. PROWOKUJĄCY DO
MYŚLENIA O WŁASNYCH POSTAWACH.”

„WIZUALNIE TO MAJSTERSZTYK NA MIARĘ NAJWIĘKSZYCH
MUSICALOWYCH I OPEROWYCH SCEN.”

16-19 V
14-16 VI

DUŻA SCENA

ORYGINALNY SCENARIUSZ FILMU „E LA NAVE VA”: FEDERICO FELLINI, TONINO GUERRA
SCENARIUSZ ADAPTOWANY I REŻYSERIA: WOJCIECH KOŚCIELNIAK | MUZYKA: MARIUSZ OBIJAŁSKI

WWW.TEATR-CAPITOL.PL

Wnętrza Wrocławii kształtem nawiązują do warstw lasu

Przełamują typowy schemat działalności obiektu handlowego

Pomimo upływu czasu, sam budynek Wrocławii, jak i zastosowane w nim rozwiązania, utrzymują swój wysoki standard, niezależnie od zmieniającego się otoczenia. Zbudowaliśmy obiekt o ponadczasowej, solidnej architekturze, który nie wymaga modyfikacji konstrukcyjnych – mówi Małgorzata Woźniak, dyrektor Wrocławii.

ŚLAWOMIR SZYMAŃSKI: Budynek Wrocławii był projektowany mniej więcej 10 lat temu, w trochę innej rzeczywistości. Jak ten projekt sprawdza się dzisiaj? Co powinno wyglądać inaczej, gdyby powstał teraz?

MAŁGORZATA WOŹNIAK: W momencie tworzenia, projekt architektoniczny Wrocławii znacząco wyprzedzał swoje czasy pod kątem designu i spełnianych standardów środowiskowych. Naszym celem było zaprojektowanie budynku przyszłości, co było i jest zgodne z podejściem całej grupy Unibail-Rodamco-Westfield do kwestii zrównoważonego rozwoju.

Od wielu lat działamy w tym zakresie i już w 2007 roku przygotowaliśmy pierwszy raport pokazujący wpływ, jaki nasze centra mają na środowisko i lokalne społeczności. Przez kilka kolejnych lat podejmowaliśmy wzmożone działania, by zmniejszać nasz ślad węglowy i negatywny wpływ na środowisko. To doprowadziło nas do ogłoszenia w 2016 roku naszej długoterminowej i kompleksowej strategii „Better Places”.

Bryła Wrocławii inspirowana była naturą. Na naszym terenie rośnie prawie 300-letni dąb, nazwany przez wrocławian „Przewodnikiem”. Projekt budynku powstał w trosce o ten lokalny pomnik przyrody, z uwzględnieniem jego szczególnych potrzeb. Również wewnątrz Wrocławii znajduje się wiele rozwiązań architektonicznych, które kształtem nawiązują do warstw lasu. Z dbałością o naturę doбиралиśmy materiały budowlane i wykończeniowe, biorąc pod uwagę ich trwałość, wysoką jakość i jak najmniejszy negatywny wpływ na środowisko.

Co więcej, Wrocławia posiada inteligentny system zarządzania obiektem, który zapewnia stały monitoring wszystkich instalacji, takich jak wentylacja, ogrzewanie, klimatyzacja, oświetlenie, zużycie wody. Dostosowujemy się do rzeczywistych potrzeb i redukujemy straty do minimum.

Dlatego, pomimo upływu czasu, sam budynek Wrocławii, jak i zastosowane w nim rozwiązania, utrzymują swój wysoki standard, niezależnie od zmieniającego się otoczenia. Zbudowaliśmy obiekt o ponadczasowej, solidnej architekturze, który nie wymaga modyfikacji konstrukcyjnych.

Nic nie trzeba zmieniać?

– Nieustannie wdrażamy nowe pomysły, które mają za zadanie popra-



FOT. MATERIAŁY PRASOWE

wić funkcjonalność budynku. Przykładem może być opracowany na najbliższych 5 lat „Plan transformacji energetycznej”, który zakłada montaż folii UV odbijającej promienie słoneczne na świetlikach oraz dalszą inwestycję w automatyzację obiektu i odnawialne źródła energii. Świadectwem skuteczności tych działań jest przyznany nam pod koniec 2023 roku międzynarodowy certyfikat BREEAM In-Use, z najwyższymi w Europie notami dla centrum handlowego, czyli oceną „Outstanding”. Oznacza to, że obiekt spełnia najbardziej wymagające kryteria, m.in. w zakresie gospodarowania energią i odpadami, stosowania proekologicznych rozwiązań, innowacji oraz zapewnienia użytkownikom komfortu i dostępu do transportu publicznego.

Jednocześnie, kluczowym dla nas potwierdzeniem wysokich standardów Wrocławii jest wciąż rosnąca liczba klientów. W 2023 roku osiągnęliśmy rekordowy wynik 17,5 miliona wizyt. To wzrost o 1,5 mln w porównaniu z rokiem 2022 oraz o 1,3 mln w odniesieniu do roku 2019, czyli sprzed pandemii. To z myślą o naszych klientach inwestujemy w nowe, bardziej funkcjonalne rozwiązania, jak np. powiększenie wejść do budynku, które będziemy realizować w tym roku.

W jaki sposób ograniczacie zużycie prądu? Mówimy tu o jakichś rewolucyjnych działaniach?

– Transformacja środowiska to jeden z trzech głównych filarów wspomnianej strategii „Better Places”, która zakłada osiągnięcie całkowitej zeroemisyjności do roku 2050. Aby spełnić te ambitne plany, systematycznie wdrażamy nowe rozwiązania, które przyczyniają się do redukcji śladu węglowego. Choć

są one niewidoczne dla odwiedzających nasze centrum, mają istotne znaczenie w zarządzaniu obiektem.

Już dziś budynek Wrocławii korzysta w 100 proc. z zielonej energii. Ponadto, dzięki zastosowaniu licznych przeszkleń, w dużym stopniu wykorzystujemy światło dzienne do naturalnego oświetlenia wnętrza obiektu. Części wspólne są z kolei oświetlane wyłącznie lampami LED. Dzięki zaangażowaniu naszych oraz zewnętrznych ekspertów zaawansowana automatyka sterowania oświetleniem oraz ogrzewaniem i wentylacją pozwala nam na bieżąco regulować natężenie światła, jak i temperaturę w budynku. To m.in. w efekcie takich działań w minionym roku zredukowaliśmy zużycie energii elektrycznej i ciepłej o 28,5 proc. w stosunku do roku 2019.

Oczywiście minimalizowanie poboru energii to jeden z elementów przemyślanego modelu działania, który czyni nas obiektem unikalnym w skali miasta. Potwierdza to nie tylko wspomniany certyfikat BREEAM In-Use, ale także otrzymywane na tym polu nagrody. W zeszłym roku Wrocławia zdobyła złotą statuetkę w kategorii „Obiekt Handlowy Roku – Best Performance” w prestiżowym konkursie Polskiej Rady Centrów Handlowych – PRCH Retail Awards, wyprzedzając konkurentów z całej Polski. Jury wyróżniło nas nie tylko za wysokie wskaźniki odwiedzalności i sprzedaży, ale również właśnie za efektywność energetyczną i pozytywny wpływ działań podejmowanych przez centrum na lokalną społeczność.

Budynek wykorzystuje deszczówkę. W jaki sposób?

– Od samego początku planowaliśmy wykorzystanie wody deszczowej, dlatego instalacja i zbiornik na nią powstały już na etapie projektowania budynku. Konsekwentnie używamy tego rozwiązania do podlewania zieleni, która w naszym centrum zajmuje powierzchnię ponad 4 tys. m kw., oraz do spłukiwania toalet, co pozwala nam zmniejszyć zapotrzebowanie Wrocławii na wodę. Naszą ambicją jest również wyznaczenie trendów w rozwiązaniach proekologicznych w budynkach, dlatego ostatnio wprowadziliśmy autorską innowację dotyczącą wykorzystania wody także z innego źródła – wież adyabatycznych, czyli urządzeń zajmujących się chłodzeniem naszego obiektu.



• Małgorzata Woźniak

FOT. MATERIAŁY PRASOWE

wej, dlatego instalacja i zbiornik na nią powstały już na etapie projektowania budynku. Konsekwentnie używamy tego rozwiązania do podlewania zieleni, która w naszym centrum zajmuje powierzchnię ponad 4 tys. m kw., oraz do spłukiwania toalet, co pozwala nam zmniejszyć zapotrzebowanie Wrocławii na wodę. Naszą ambicją jest również wyznaczenie trendów w rozwiązaniach proekologicznych w budynkach, dlatego ostatnio wprowadziliśmy autorską innowację dotyczącą wykorzystania wody także z innego źródła – wież adyabatycznych, czyli urządzeń zajmujących się chłodzeniem naszego obiektu.

Organizujecie też akcje społeczne, promując ideę less waste czy 3R, czyli reduce, reuse, recycle. Mają wymiar praktyczny?

– Kierujemy się założeniem, że każda inicjatywa o charakterze edukacyjnym, zwiększająca świadomość ekologiczną, jest potrzebna i ma praktyczne znaczenie. Wiele z naszych eventów organizowanych dla mieszkańców regionu ma taki właśnie cel, a najważniejszym i najbardziej rozpoznawalnym z nich jest bez wątpienia Dzień Ziemi, który obchodzimy co roku w kwietniu. To wydarze-

nie otwarte dla wszystkich, którzy chcą żyć w bardziej zrównoważony sposób, zdobyć cenną wiedzę, praktyczne porady i wziąć udział w inspirujących warsztatach. Jeśli choć kilka osób, które tego dnia bawią się z nami, wprowadzi zmiany w swoich codziennych nawykach – takie akcje mają sens.

Z podobnym nastawieniem podchodzimy do naszych najemców. Zależy nam na tym, aby pod dachem Wrocławii gromadziła marka świadome i odpowiedzialne. Wiele firm odzieżowych obecnych w naszym centrum proponuje kolekcje, które powstają w sposób zrównoważony – np. poprzez wytwarzanie ich z przyjaznych dla środowiska materiałów lub zużywanie mniejszej ilości wody w procesach produkcyjnych. Dodatkowo, w wielu naszych sklepach można oddać używane ubrania i sprzęty, dając im w ten sposób drugie życie. Do 2027 r. wszystkie centra URW oraz znajdujące się w nich sklepy będą podlegać certyfikacji „Better Places”. To proces oparty o 94 kluczowe kryteria, które pozwolą pokazać nam i naszym klientom gdzie jesteśmy, jeśli chodzi o zrównoważony rozwój.

Poza promocją ekologicznych postaw angażujecie się również w akcje pomocowe oraz profilaktykę zdrowia. Czy wrocławianie chętnie korzystają z tego typu działań?

– Zdecydowanie tak, i jest to dla nas powód do dużej radości i satysfakcji. Z myślą o zdrowiu mieszkańców regionu organizujemy cykliczne akcje związane z badaniami kontrolnymi dla kobiet i mężczyzn. Dzięki temu ci, którym nie po drodze do placówki medycznej, mogą przebadać się i porozmawiać z lekarzem przy okazji wizyty we Wrocławii. Tylko w przeciągu dwóch ostatnich lat z takich badań terenowych skorzystało u nas kilkaset osób.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że równie ważne w budowaniu lokalnej solidarności i wrażliwości są akcje ukierunkowane na pomoc potrzebującym. Mam tu na myśli między innymi cykliczne eventy dla krwiodawców czy zbiórki obuwia dla osób w kryzysie bezdomności. W samym tylko 2023 roku wraz wrocławskimi Pucybutami zebraliśmy i odnowiliśmy 500 par butów, które trafiły do podopiecznych Towarzystwa Pomocy Św. Brata Alberta.

To wszystko pokazuje, w jaki sposób działamy. Już na etapie projektowania Wrocławii mieliśmy jasną wizję tego, co to miejsce ma dawać lokalnej społeczności. Dziś jesteśmy ważną częścią życia miasta, centrum spotkań, ciekawych wydarzeń i znaczących inicjatyw. Uwrażliwiamy wrocławianki i wrocławian na wiele istotnych tematów i będziemy dalej iść tą drogą, przełamując typowy schemat działalności obiektu handlowego. ●

Rozmawiał Sławomir Szymański



SPONSOR

34312970

PIECZA NAPRZEMIENNA:

„Modny” czy przyszłościowy model opieki nad dzieckiem?

Rozstanie rodziców, bez względu na charakter ich związku, wymusza konieczność uregulowania sposobu pieczy nad dzieckiem. Oznacza to ustalenie który rodzic, w jakim wymiarze czasu będzie sprawował nad dzieckiem opiekę.

Choć w dalszym ciągu większość rozstrzygnięć sądów powszechnych dotyczących pieczy zakłada powierzenie jej jednemu z rodziców oraz określenie zakresu kontaktów drugiego rodzica z dzieckiem, coraz częściej zastosowanie znajdują nowe konstrukcje prawne. Najpopularniejszą z nich jest wykonywanie pieczy nad dzieckiem przez każdego rodzica w porównywalnych i powtarzalnych okresach. Taka koncepcja określana jest jako „opieka naprzemienna” lub „piecza naprzemienna” i wpisuje się w dzisiejsze realia funkcjonowania rodzin oraz uniezależnienia ról społecznych od ich dotychczasowego powiązania z płcią rodzica. Model ten umożliwia realizowanie się kobiecie zarówno jako matce i nie wyklucza jej z rynku pracy. Z kolei w przypadku mężczyzny, promuje model ojcostwa zaangażowanego w codzienną opiekę nad dzieckiem. Niezależnie od płci promuje też realną współpracę między partnerami.

Możliwość ukształtowania pieczy nad dzieckiem w oparciu o mechanizm pieczy naprzemienną nie została wprost przewidziana przez polskiego ustawodawcę w podstawowym akcie prawnym, jakim jest Kodeks Rodzinny i Opiekuńczy, dlatego warto przyrzeć się praktyce ustalania takiej formy pieczy przez sądy. Zdecydowanie najpopularniejszym rozwiązaniem jest sytuacja posiadania przez dziecko dwóch miejsc zamieszkania, które periodycznie zmienia. Bieżącą pieczę nad dzieckiem wykonuje zatem rodzic, z którym dziecko aktualnie przebywa i jest ona wykonywana najczęściej w okresach tygodniowych i dwutygodniowych, rzadziej zaś w dłuższych.

Istotną kwestią, warunkującą możliwość orzeczenia i zasadność funkcjonowania pieczy naprzemienną jest porozumienie rodziców, które może przyjąć formę zbieżnych stanowisk procesowych, bądź pisemnego porozumienia przedłożonego do toczącego się postępowania. Ustawodawca dał wyraz preferencyjnego traktowania tak wyrażonej wspólnej woli stron w art. 58 § 1 kro, który nakazuje sądowi orzekającemu w sprawie rozwodowej uwzględnienie porozumienia, jeżeli jest ono zgodne z dobrem dziecka. Takie rozwiązanie jest docenieniem zdolności rodziców do wypracowania porozumienia w trudnej emocjonalnie sytuacji okołorozwodowej, co z kolei stanowi bardzo dobrą prognozę ich współdziałania w dalszej perspektywie.

SOBOTA JACHIRA KANCELARIA PRAWNA

powstała pod koniec 2016 roku. Od początku filarem jej działań było propagowanie zasadności roszczeń Frankowiczów i ich reprezentacja przed sądami. Dziś jest jedną z liczących się kancelarii w kraju. Dzięki zespołowi ekspertów rozwinęła dalej idącą praktykę, zwłaszcza cywilną i karną. Na szczególną uwagę zasługuje praktyka prawa rodzinnego i spadkowego, a także odszkodowania i obsługa prawna firm. Najmłodszym dzieckiem jest dział zajmujący się OZE, zwłaszcza pomoc prawna przy inwestycjach w biogazownie.



Do elementów, które najczęściej brane są przez sąd pod uwagę przy orzekaniu pieczy naprzemienną – oprócz wspomnianej już gotowości rodziców do współpracy – jest odległość między ich miejscami pobytu, możliwość uczęszczania przez dziecko do jednej placówki edukacyjnej, w końcu zaś wiek oraz zdanie dziecka. Istotnym czynnikiem może być również stan zdrowia oraz stan emocjonalny – zarówno dziecka, jak i rodziców. Można z łatwością wyobrazić sobie sytuację, w której występuje przeciwność do częstych zmian miejsca pobytu przez dziecko, jak również trudności w wykonywaniu takiego sposobu pieczy przez rodzica, który może nie poradzić sobie z natężeniem obowiązków wykonywanych samodzielnie.

—

Model opieki naprzemienną umożliwia realizowanie się kobiecie zarówno jako matce i nie wyklucza jej z rynku pracy. Z kolei w przypadku mężczyzny, promuje model ojcostwa zaangażowanego w codzienną opiekę nad dzieckiem. Niezależnie od płci promuje też realną współpracę między partnerami.

—

Sytuacją, która nie sprzyja sprawowaniu pieczy naprzemienną – a nawet ją uniemożliwia – jest wysoki poziom konfliktu między rodzicami małoletniego. Taki stan występuje szczególnie wówczas, gdy rodzice dziecka nie są w stanie oddzielić własnych uczuć i emocji względem siebie od konieczności obiektywnej oceny predyspozycji opiekuńczych byłego partnera. Z drugiej strony, umiejętność spojrzenia na byłego partnera przez pryzmat jego roli jako rodzica i idąca za tym zmiana oczekiwań oraz wzajemny szacunek, stanowią istotne argumenty przemawiające za prawidłowym funkcjonowaniem pieczy naprzemienną w przyszłości.

Zasadność stosowania pieczy naprzemienną może stać się przedmiotem rozważań sądu także w kontekście przeprowadzonej w toku postępowania opinii biegłych psychologów, w szczególności w sytuacji,

w której jeden z rodziców nie wyraża zgody na takie rozwiązanie. Biegli w takim przypadku badają potencjał rodzicielski obojga rodziców, ich predyspozycje osobowościowe, jak również poziom związania emocjonalnego dzieci z rodzicami. Bardzo ważnym elementem oceny pozostaje tożsamość i spójność stylu opieki oraz poglądów na wychowanie małoletniego. W tym zakresie przedmiotem oceny nie jest jedynie prawidłowość przyjmowanych postaw wychowawczych, ale także zbadanie możliwości sprawowania wspólnej opieki przez rodziców, którzy preferują odmienny sposób jego wychowania. Same różnice stylów wychowawczych nie determinują jeszcze niemożności sprawowania pieczy naprzemienną. Natomiast, jeśli wspomniane różnice występować będą razem z postawą braku współpracy rodzicielskiej, będzie to istotnym przeciwwskazaniem do zastosowania przez sąd pieczy naprzemienną.

Poprawne uregulowanie pieczy oraz budowanie kompetencji rodzicielskich w oparciu o relacje partnerskie sprawia, że w miejsce rodzica „pierwszoplanowego” funkcjonuje system równoważnych relacji dziecka z każdym z rodziców. Takie rozwiązanie jest bez wątpienia zgodne z dobrem małoletniego i zabezpiecza go przed ryzykiem powstania konfliktu lojalnościowego, szczególnie w sytuacji jawnego okazywania przez rodziców wzajemnej niechęci oraz deprecjonowania roli drugiego rodzica.

Zaprezentowany model sprawowania opieki nad dzieckiem ma tyle samo zwolenników, co przeciwników. Zasadność jego zastosowania wymaga indywidualnej analizy konkretnej sytuacji rodzinnej, bowiem nie zawsze będzie to najlepszym rozwiązaniem. Jednocześnie – mając na uwadze zmieniającą się wokół nas rzeczywistość, aktywność zawodową obojga rodziców i konieczność zapewnienia dziecku możliwości pielęgnowania w równym stopniu relacji z matką i z ojcem – model opieki naprzemienną może w przyszłości stać się najbardziej powszechną formą sprawowania pieczy nad dzieckiem.

AUTOR: adwokat Natalia Szymczak i adwokat dr Mateusz Szymura - współkierują w Kancelarii Sobota Jachira Praktyką Prawa Rodzinnego

KONTAKT:

Sobota Jachira Kancelaria Prawna sp. k.

ul. Skarbowców 115/7, 53-025 Wrocław,

tel. 71 737 37 22,

biuro@sobotajachira.pl

www.sobotajachira.pl

KOBIETY W BIZNESIE

Różnorodność w biznesie? To się opłaca

Rozwój osobisty i ciągłe doskonalenie to dla aż 60% kobiet najważniejszy z czynników, które mają wpływ na odnoszenie sukcesów zawodowych. Z kolei ponad połowa, bo 55% z nich uważa, że o możliwości awansu decyduje doświadczenie zawodowe lub pewność siebie.

Co druga z pań sądzi, że najistotniejsze jest odpowiednie wykształcenie. A 38% jest zdania, że ich zawodowy sukces jest uzależniony od wsparcia ich rozwoju zawodowego, jaki mogą otrzymać od pracodawcy.*

Wciąż jednak słyszy się o różnych zjawiskach, które utrudniają kobietom awans i rozwój zawodowy. Często przywoływane jest zjawisko szklanego sufitu pojawiające się w ostatnich latach coraz częściej w różnych debatach publicznych.



URSZULA OKARMA
członkini zarządu KRUK S.A.

- Kiedyś definicja szklanego sufitu w ogóle nie istniała. To był niewidzialny temat tak, jak niewidzialne były kobiety. Zwłaszcza jeśli chodzi o karierę i wyższe stanowiska w niektórych sektorach. Dodaje również, że: - W tej chwili pojęcie szklanego sufitu jest dostrzegane, szczególnie w biznesie. Głos kobiet jest coraz bardziej słyszalny i widać zmiany, jakie zaczynają zachodzić na rynku pracy. Widać zmianę w podejściu firm do tego tematu. Szczególnie w dużych korporacjach, które zwracają coraz większą uwagę na to, aby powierzać kobietom wysokie menadżerskie stanowiska. Globalnie wciąż jednak jest jeszcze wiele do zrobienia, aby wyrównać szanse kobiet i mężczyzn. Na szczęście są firmy, których model od lat się sprawdza i może inspirować innych. Równość, różnorodność i inkluzywność po prostu opłacają się w biznesie. W wielu firmach dopiero pracuje się nad parytetami, nad wsparciem kobiet. Mam to szczęście, że sukces firmy, w której pracuję, od początku współtworzyły kobiety. Aż 60 proc. zatrudnionych u nas osób stanowią kobiety. A co ważne 58 proc. stanowisk z top managementu w naszej Grupie również zajmują panie. Dlatego też idziemy krok dalej i stawiamy nacisk na inkluzywną kulturę organizacyjną, w której każda osoba bez względu na płeć, wiek, narodowość, niepełnosprawność... będzie się dobrze czuła. Dzięki temu mamy m.in. szerszy wachlarz talentów i różnych, innowacyjnych perspektyw. A to stanowi istotną wartość biznesową dla zrównoważonego rozwoju firmy i jest ważnym elementem zarządzania różnorodnością i włączania osób z różnych grup społecznych.

Są zatem firmy, których wartości i kultura organizacyjna stanowią mocny fundament i wspierają nie tylko kobiety w biznesie. Można się nimi zainspirować.

Kompetencje i chęć rozwoju – czy to wystarczy, by awansować?

Brak odpowiednich kwalifikacji, brak wiary w siebie, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym rodzicem czy brak dyspozycyjności – to najczęstsze z odpowiedzi wskazywanych przez uczestniczki i uczestników badania przeprowadzonego na zlecenie KRUK S.A. na panelu Ariadna „Kobiety w biznesie”. Co ciekawe, pierwsze dwie z tych barier są tak samo często wskazywane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Jeśli zaś chodzi o sprawowanie opieki nad dzieckiem bądź bliską osobą, to taką przeszkodę na drodze rozwoju zawodowego wymieniła co trzecia kobieta i tylko co czwarty mężczyzna.

- Stereotypy, ramy kulturowe, ale także sposób wychowania – wszystko to wpływa na to, z jakimi zasobami wchodzimy na rynek pracy. Oczywiście na przestrzeni lat można zaobserwować zmiany, również te kulturowe. W dalszym ciągu jednak musimy mierzyć się z całą masą stereotypów dzielących świat na męski i żeński. Dlatego w pierwszej kolejności warto działać i zacząć od zmiany swojego nastawienia, od zbudowania lepszej samooceny, wzmocnienia poczucia własnej wartości. Kobiety w Polsce są świetnie wykształcone, ale wciąż są względem siebie bardzo wymagające i surowe. Widać to już na etapie rekrutacji. Kobiety zanim złożą aplikację, często zastanawiają się, czy spełniają wszystkie wymagania, mężczyźni rzadziej mają takie dylematy i aplikują nawet po to, żeby się sprawdzić – zauważa Urszula Okarma. - Ważne jest też wzajemne wsparcie i budowanie tzw. role models, które inspirują i pokazują innym kobietom, a nawet małym dziewczynkom, że każda z nas może przebić szklany sufit i robić to, o czym marzy. Może wybierać takie miejsca, które honorują i szanują kompetencje i chęć rozwoju. I nie chodzi tutaj o faworyzowanie kobiet, tylko wyrównywanie szans i przełamywanie wciąż żyjących w nas stereotypów.

Grupa KRUK zapewnia każdemu pracownikowi i każdej pracowniczce jednakowe szanse awansu oraz rozwoju zawodowego niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, narodowości, czy jakiegokolwiek innego kryterium mogącego wpływać na mniej korzystne traktowanie jednostki względem innych osób.

Co z tą luką płacową?

W badaniu „Kobiety w biznesie” co piąta osoba wskazała, że panie zarabiają mniej, bo większość wysokich stanowisk zajmują mężczyźni. To może być kolejny dowód na istnienie zjawiska nierówności w miejscu pracy. Wiele raportów pokazuje, że kobiety zarabiają mniej na tych samych stanowiskach, co mężczyźni. Skorygowana luka płacowa, czyli różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska, wynosi w Polsce od 8-10 proc. A zatem wynagrodzenia kobiet są nadal niższe od wynagrodzeń mężczyzn.

Mimo że nierówności na rynku pracy nadal są widoczne, to zdaniem członkini zarządu KRUK S.A., Urszuli Okarmy sytuacja powoli zmienia się na lepsze.

- Najważniejsze, że o tych zjawiskach związanych z nierównościami rozmawiamy. W naszej organizacji cyklicznie je mierzymy, badamy i podejmu-



fol. Shutterstock

jemy działania, aby je niwelować, bo nie są one usprawiedliwione. Aby wspierać, wyrównywać lukę płacową, potrzebne jest zaangażowanie firm. Da się to zrobić. U nas, w całej Grupie KRUK skorygowana luka płacowa wynosi zaledwie 1,2 proc. A zatem w porównaniu do danych ogólnopolskich, a nawet ogólnoeuropejskich jesteśmy już bardzo blisko wyeliminowania tej nierówności. Ważne jest też nastawienie samych kobiet, które powinny wspierać siebie wzajemnie. Uważam, że zmierzamy w dobrą stronę, ale jeszcze sporo przed nami do zrobienia – podsumowuje.

* Badanie „Kobiety w biznesie” przeprowadzone na zlecenie KRUK S.A. na panelu Ariadna w dniach 24-27 lutego 2023 roku. Próba ogólnopolska losowo-kwotowa N=1052 osób od 18 lat wżwyż. Kwoty dobrane wg reprezentacji w populacji dla płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania. Metoda: CAWI.

Różnorodność w Grupie KRUK

W Grupie KRUK kobiety stanowią 60 proc. wszystkich zatrudnionych osób. 58 proc. menadżerów wysokiego szczebla to w Grupie KRUK także kobiety. Skorygowana luka płacowa w Grupie KRUK to różnica w medianie wynagrodzeń brutto kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku, szczeblu zawodowym. Wynosi ona 1,2 proc., podczas gdy w Polsce w 2020 roku wg GUS wyniosła ok. 8 - 10 proc.

W 2023 roku po badaniu Diversity IN Check KRUK S.A. znalazła się w gronie firm najbardziej zaangażowanych w zarządzaniu różnorodnością i inkluzji według Forum Odpowiedzialnego Biznesu. FOB jest polskim koordynatorem Karty Różnorodności, a KRUK jest jej sygnatariuszem już od 2013 roku. W 2023 roku KRUK S.A. został także wyróżniony przez 30% Club Poland za inkluzywną kulturę organizacyjną.

WSPRZEDAŻY**wysokieobcasy**
*extra***TEMAT NUMERU:**

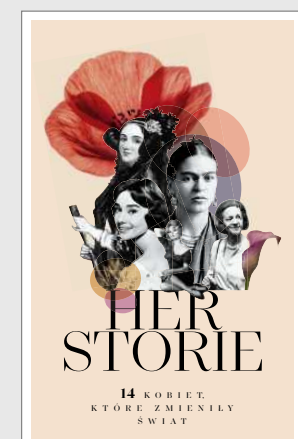
Sekrety rodzinne, czyli o czym nie rozmawia się w domu

KATARZYNA KASIA I GRZEGORZ MARKOWSKI:

Nie tylko o swojej przyjaźni

CO ONA ROBI Z PIENIĘDZMI:

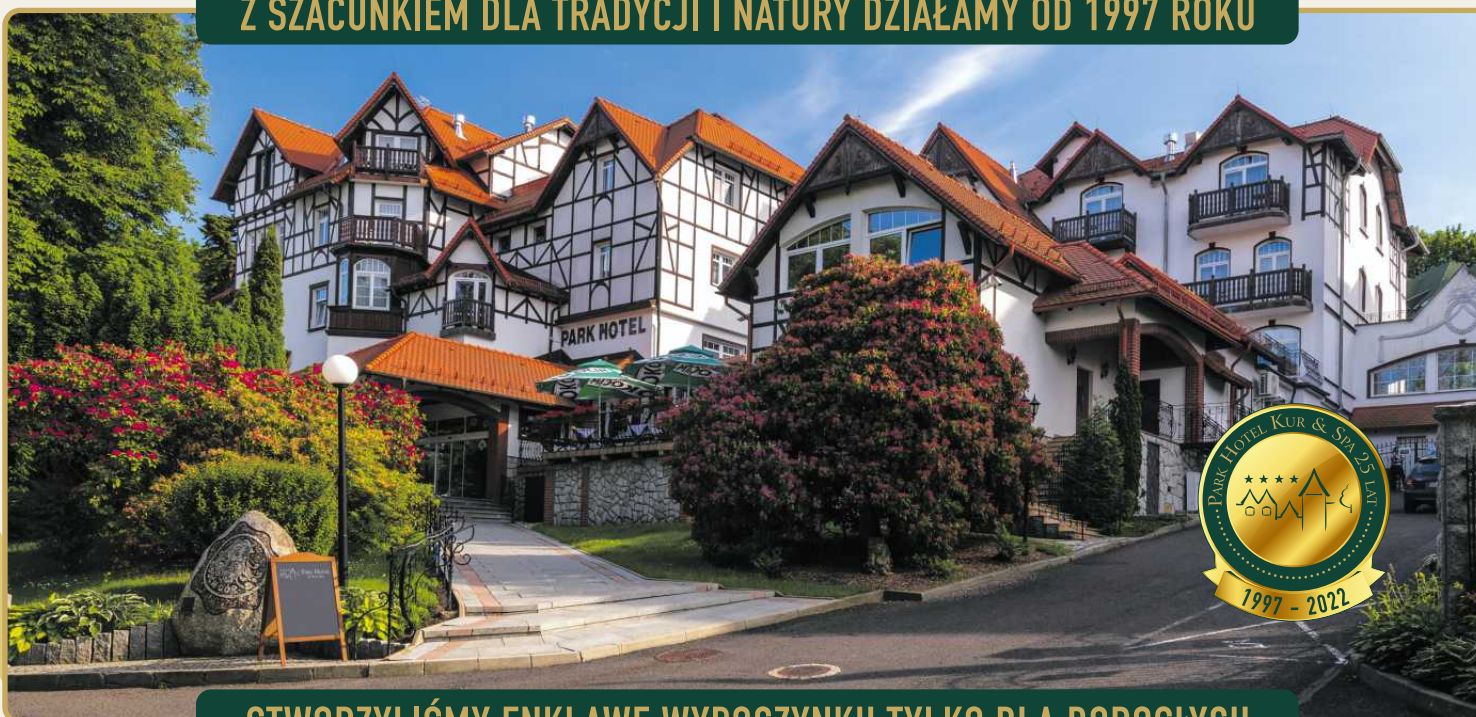
Czy inwestycje są dla kobiet?

**PREZENT
DO WYBORU**



TWÓJ CZAS W GÓRACH IZERSKICH

Z SZACUNKIEM DLA TRADYCJI I NATURY DZIAŁAMY OD 1997 ROKU

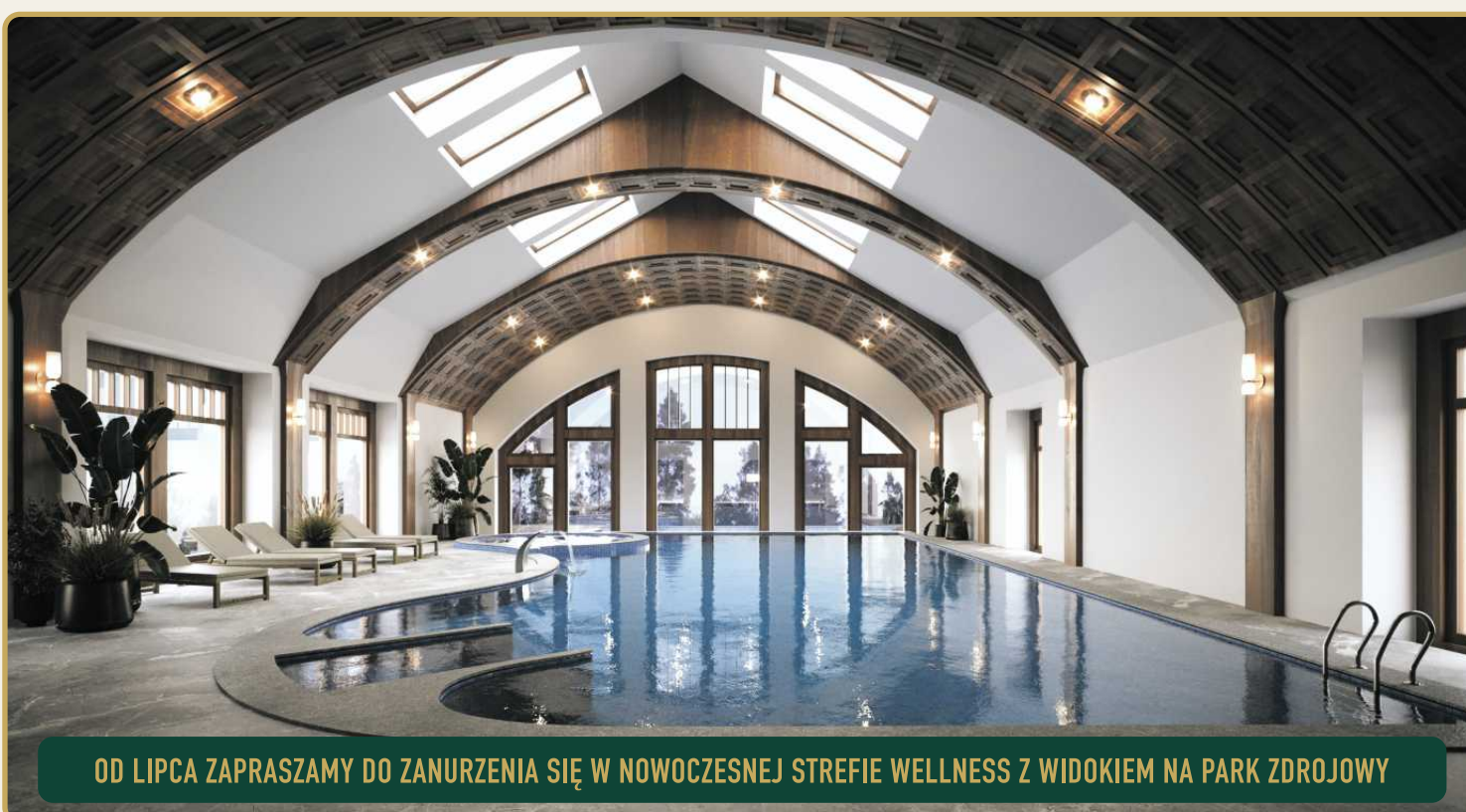
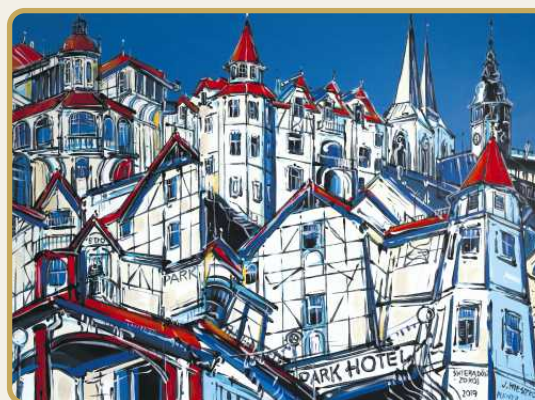


STWORZYLIŚMY ENKLAWĘ WYPOCZYNKU TYLKO DLA DOROSŁYCH

WNĘTRZA HOTELU OZDABIAJĄ DZIEŁA SZTUKI ZNANYCH POLSKICH MALARZY.

NIEUSTANNIE ROZWIJAMY SIĘ DLA WYGODY I SPOKOJU NASZYCH GOŚCI.

PRAGNIEMY BY KAŻDY POSIŁEK BYŁ KULINARNYM PRZEŻYCIEM.



OD LIPCA ZAPRASZAMY DO ZANURZENIA SIĘ W NOWOCZESNEJ STREFIE WELLNESS Z WIDOKIEM NA PARK ZDROJOWY



PARK HOTEL **** KUR & SPA, UL. ELIZY ORZESZKOWEJ 2, 59-850 ŚWIERADÓW-ZDRÓJ, WWW.PARKHOTEL.PL



galeria wnętrz
DOMAR

PIĘKNO PŁYNIE Z WNĘTRZA

DO
ZOBACZENIA
W DOMARZE

BRANIBORSKA 14 | www.domar.pl

Podaruj sobie czas

Jak w pędzącym świecie nie ulegać presji i znaleźć czas dla siebie? Zдай się na ekspertów od relaksu i pozwól się zabrać w podróż po zdrowie i dobre samopoczucie do Hoteli SPA Dr Irena Eris.

Świat pędzi, a my wraz z nim. Niestety, w tym codziennym pośpiechu często zapominamy o najważniejszym – o tym, by zadbać o siebie. Codziennosc przynosi nam moc wyzwań, satysfakcji, ale i obowiązków, które mogą prowadzić do zmęczenia, przebodźcowania, a także wypalenia zawodowego. Staramy się być doskonałe, dbać o wszystkich najlepiej jak potrafimy, rozwijają się zawodowo i pielęgnować relacje. Wszystko to sprawia, że zdarza nam się zatracać i zapominać o tym, jak istotny jest nasz własny dobrostan psychiczny i fizyczny.

Hotele SPA Dr Irena Eris – na Wzgórzach Dylewskich, w Polanicy-Zdroju i w Krynicy-Zdroju (hotel 12+) – to miejsca, w których wyznajemy zasadę holistycznego podejścia do piękna. Ceniemy jakość, profesjonalizm oraz bliskość natury, która ma zbawienny wpływ na jakość wypoczynku. Dzięki wyjątkowemu położeniu naszych hoteli, otwieramy przed gośćmi wiele możliwości spędzenia czasu tak, aby mogli wypoczywać w zgodzie ze swoimi potrzebami.

Pozwól nam o siebie zadbać

Chcąc zaznać pełni relaksu i uwolnić się od codziennej rutyny, oddaj się w ręce naszych specjalistów. Przygotujemy propozycje pobytu zgodnie z Twoimi potrzebami, a następnie zrealizujemy go tak, by na każdym jego etapie dostarczać pozytywnych emocji – byś poczuła się wyjątkowo. Poranek w rytmie słów z filiżanką pysznej kawy na tarasie, zabiegi pielęgnacyjne połączone z aromaterapią w Kosmetycznym Instytucie, błogi relaks w Centrum SPA, spacer po okolicy, wieczór z książką w kawiarni i w końcu wyspanie się w komfortowym pokoju to zaledwie kilka propozycji na przyjemny, niespieszny wypoczynek, którego często tak bardzo nam potrzeba.



Aktywnie w SPA? Oczywiście!

Ale nie każda z nas lubi odpoczywać pasywnie/biernie. Dla wielu osób aktywna forma relaksu, związana z wysiłkiem i ruchem przynosi ulgę psychiczną. Ze względu na swoje położenie, Hotele SPA Dr Irena Eris są świetną bazą wypadową dla miłośników górskich wędrówek, nordic walking, jazdy na rowerze, a zimą narciarstwa – zjazdowego lub biegowego. Lecz w samych obiektach jest szereg możliwości aktywnego wypoczynku – od zajęć na basenie, przez siłownię, squash lub kort tenisowy, po bowling i bilard. W weekendy Hotele zapraszają Gości do skorzystania z planu animacji, gdzie wśród propozycji znajdują się zajęcia sportowe, warsztaty tematyczne lub wieczorne koncerty muzyki na żywo.

”
*Hotele SPA Dr Irena Eris
– na Wzgórzach Dylewskich,
w Polanicy-Zdroju i w Krynicy-
Zdroju (hotel 12+) – to miejsca,
w których wyznajemy zasadę
holistycznego podejścia do piękna.*

Co więcej, w mazurskim Hotelu SPA Dr Irena Eris na Wzgórzach Dylewskich można zaznać wolności podczas terenowej jazdy konnej. Bez względu na wybór aktywności – nie będziecie się tu nudzić!

Wyjazdy tematyczne

Wyjazdy związane z wydarzeniem kulinarnym, warsztatami artystycznymi, weekendem z jogą, spotkaniem z kulturą regionu to doskonały pretekst do zorganizowania wypoczynku. Tego rodzaju propozycje tworzą gościom nie tylko przestrzeń do relaksu, lecz również do poznania czegoś nowego – na przykład regionu, w którym zlokalizowany jest hotel. Organizujemy wycieczki z przewodnikiem, warsztaty artystyczne przybliżające lokalnych twórców, by wyjazd do SPA mógł dostarczyć wielu emocji, nie tylko tych związanych z relaksem. Znając zamiłowanie naszych gości do kulinariów, proponujemy warsztaty kulinarne, a także spotkania w ramach cyklicznych kolacji, podczas których hotelowy szef kuchni wraz z zaproszonym szefem-gościem – przygotowują jedyną w swoim rodzaju kolację degustacyjną z autorskim menu i wine pairingiem.



Hotel dla dorosłych

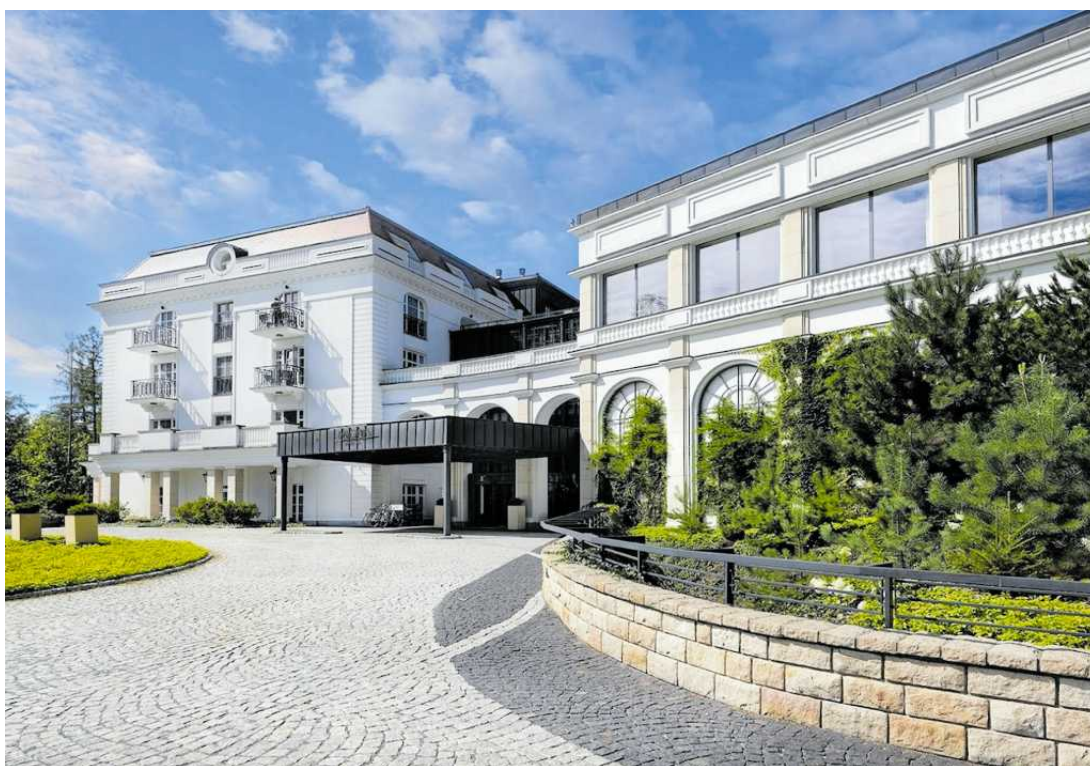
Wysoka jakość świadczonych usług, wspaniała lokalizacja, profesjonalny personel, wyjątkowa oferta kulinarna oraz zabiegi w Kosmetycznym Instytucie – to atuty wszystkich Hoteli SPA Dr Irena Eris. Lecz jest wśród nich miejsce, które zaprasza tylko gości powyżej dwunastego roku życia, tworząc azyl dla tych, którzy chcą wypocząć w towarzystwie innych dorosłych. Hotel SPA Dr Irena Eris Krynica Zdrój 12+, bo o nim mowa, to kameralne miejsce dla osób, które mają jasno sprecyzowane oczekiwania co do formy wypoczynku jakiego potrzebują. Ponadto cenią sobie ciszę i spokój gwarantowane przez obiekt dla dorosłych.

Pamiętaj o sobie

Bez względu na to, czy wyjazd będzie aktywny, leniwy, w duecie, czy też solo, najważniejsze to nauczyć się wsłuchiwać w siebie i w swoje potrzeby, spędzać czas ze sobą i dbać o siebie. Dlatego dostarczamy sobie emocji i wypoczynku, który sprawi nam radość i pozwoli na oderwanie się od zabieganej codzienności.

DrlrenaErisSPA.com





• **Hotel SPA Dr Irena Eris Polanica Zdrój** FOT. MATERIAŁY PRASOWE



• **Ratusz we Wrocławiu** FOT. MACIEJ ŚWIERCZYŃSKI / AGENCJA WYBORCZA.PL



• **Spektaki w Teatrze Muzycznym Capitol** FOT. TOMASZ PIETRZYK / AGENCJA WYBORCZA.PL



• **Galeria Wnętrz Domar we Wrocławiu** FOT. MATERIAŁY PRASOWE



• **Sobota Jachira – Kancelaria Prawna Wrocław** FOT. MATERIAŁY PRASOWE



• **Wroclavia** FOT. MATERIAŁY PRASOWE