

KREM, 2025, 1(1007): 189–204
ISSN 1898-6447
e-ISSN 2545-3238
<https://doi.org/10.15678/krem.13660>

Różnorodność płci w raportach zrównoważonego rozwoju w Polsce

Gender Diversity in Sustainability Reports: Evidence from Poland

Hanna Czaja-Cieszyńska

Uniwersytet Szczeciński, Instytut Ekonomii i Finansów, Katedra Rachunkowości, ul. Mickiewicza 64,
71-101 Szczecin, Polska, e-mail: hanna.czaja-cieszynska@usz.edu.pl,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6425-9519>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Sugerowane cytowanie: Czaja-Cieszyńska, H. (2025). Różnorodność płci w raportach zrównoważonego rozwoju w Polsce. *Krakow Review of Economics and Management / Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 1(1007), 189–204. <https://doi.org/10.15678/krem.13660>

ABSTRACT

Objective: The aim of the article is to assess reports on sustainable development of listed companies in Poland from the perspective of disclosures on gender diversity.

Research Design & Methods: The study covered 100 reports on sustainable development of companies included in the WIG20 index. The time range of the study covered the years 2017–2021. The first stage of the research consisted of conducting a quantitative analysis of the disclosures and companies accepted for the study. The second aimed to analyse the dynamics of changes in disclosures on gender diversity.

Findings: The empirical study conducted indicates that from 2017 to 2021 the number of disclosures regarding gender diversity in Poland increased. In each year the number of published disclosures was higher than in the previous year, although there are disclosures that recorded decreases during the period under review. An example may be 404-1-1-2: the number of hours of training that employees underwent by gender and the group of disclosures regarding parental leave, for which the dynamics indexes showed values lower than 1.

Implications/Recommendations: It was noticed that companies that appeared for the first time in the WIG20 index in the first year, were characterised by a small number of disclosures, which increased in subsequent years. On the other hand, the companies included in the index presented a relatively large range of disclosures throughout the period analysed, which resulted from their experience of preparing ESG reports. The research sample consisted of 20 listed companies, the time range of the study covered the years 2017–2021, therefore the results obtained cannot be generalised to the entire population.

Contribution: The article fits into the current trend of research conducted in the area of sustainable development reporting. Using statistical indexes, the dynamics of the development of gender diversity disclosures in ESG reports in Poland after 2017 was assessed. The obtained results may prove interesting both for the scientific community and for the entities which were subjects of the research.

Article type: original article.

Keywords: sustainability reports, gender diversity, non-financial disclosures, GRI Standards, ESG.

JEL Classification: M41.

1. Wprowadzenie

Równość między kobietami i mężczyznami jest jednym z praw podstawowych, zagwarantowanych w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej oraz w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Mimo że w ciągu ostatnich dziesięcioleci Europa poczyniła znaczne postępy w równouprawnieniu płci, to z najnowszego raportu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE, 2022) wynika, że wśród zasiadających w organach zarządczych spółek w UE kobiety stanowią tylko 31,5%, a wśród sprawujących w nich funkcję prezesa – zaledwie 8%. To powoduje, że problematyka nierównowagi płci w biznesie jest wciąż aktualna i ważna. Przedmiotem niniejszych rozważań nie jest jednak dyskryminacja ze względu na płeć, a zakres ujawnień na temat różnorodności płci spółki w raportach zrównoważonego rozwoju.

W Polsce raportowanie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju jest obowiązkowe od 2017 r. dla tzw. jednostek zaufania publicznego, w których przez dwa kolejne lata średnioroczne zatrudnienie wyniosło powyżej 500 osób oraz spełnione zostało jedno z dwóch kryteriów finansowych, tj. suma bilansowa przekroczyła 85 mln zł lub przychody netto ze sprzedaży towarów i produktów przekroczyły 170 mln zł (Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. 2023, poz. 120 ze zm., art. 49b, ust. 1). Należy jednak podkreślić, że wraz z wejściem w życie nowej dyrektywy UE w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD, 2022) obowiązek takiego raporto-

wania od 2025 r. będzie dotyczył wszystkich dużych jednostek, zarówno notowanych, jak i nienotowanych, oraz od 2026 r. małych i średnich spółek giełdowych. Zakres podmiotowy spółek zobligowanych do raportowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju będzie zatem z roku na rok coraz większy.

W literaturze wskazuje się na różne czynniki warunkujące ilość i jakość prezentowanych w raportach ujawnień. Za przykład może posłużyć wielkość przedsiębiorstwa mierzona jego sumą bilansową, wysokością przychodów lub zatrudnieniem (Oliveira, Lima Rodrigues i Craig, 2006; Rahman, Ahmed i Hassan, 2017), wartość rynkowa spółki (Li i in., 2018; Tsang i in., 2024) czy czynniki o charakterze politycznym, społecznym lub kulturowym (Ali, Frynas i Mahmood, 2017). Nie brakuje także głosów, że wpływ na zakres informacji prezentowanych w raportach zrównoważonego rozwoju ma również doświadczenie spółki w raportowaniu. Tę zależność dostrzegają m.in.: A. A. Onoja, E. I. Okoye i U. J. Nwoye (2021), E. Lippai-Makra, Z. I. Kovács i G. D. Kiss (2022), R. Mazzotta, G. Bronzetti i S. Veltri, (2020) oraz E. Zarzycka i J. Krasodomska (2022).

Badania dotyczące raportowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w głównej mierze skoncentrowane są wokół trzech głównych grup ujawnień: środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (*environmental* – E, *social* – S, *governance* – G; ESG). Zostały one w literaturze szeroko opisane. Znacznie mniej uwagi poświęca się ujawnieniom szczegółowym, np. na temat różnorodności płci. To skłoniło autorkę do podjęcia właśnie tej tematyki.

Celem głównym artykułu jest ocena raportów zrównoważonego rozwoju spółek giełdowych w Polsce z perspektywy ujawnień na temat różnorodności płci. Do badania wybrano 20 największych pod względem kapitalizacji rynkowej spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20. Badaniem objęto 100 raportów. Zakres czasowy badania to lata 2017–2021. Realizacja celu głównego wymagała sformułowania następującej hipotezy badawczej: zakres ujawnień na temat różnorodności płci zależy od doświadczenia spółki w raportowaniu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Przeprowadzone badanie wpisuje się w nurt prowadzonych na świecie obecnie badań w zakresie raportowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Artykuł porusza bowiem istotny i aktualny problem, jakim jest dyskryminacja ze względu na płeć, i jest oryginalnym, praktycznym studium ujawnień na temat różnorodności płci w raportach ESG w Polsce. Uzyskane wyniki mogą okazać się interesujące zarówno dla środowiska naukowego, jak i dla badanych podmiotów.

Artykuł składa się z pięciu części. W części drugiej przedstawiono przegląd wyników dotychczasowych badań dotyczących raportowania ujawnień społecznych, w tym ujawnień na temat różnorodności płci. W trzeciej części zaprezentowano metodykę podjętych badań, tj. opisano próbę badawczą oraz etapy badań podporządkowane realizacji celu głównego i weryfikacji hipotezy badawczej. Następnie

omówiono wyniki badań empirycznych. Przedmiotem ostatniej części opracowania są wnioski.

W artykule wykorzystano następujące metody badawcze: przegląd literatury, analizę bibliometryczną, analizę treści (*content analysis*), wybrane metody statystyczne oraz – podczas formułowania wniosków – metody indukcji i syntezy.

2. Przegląd literatury

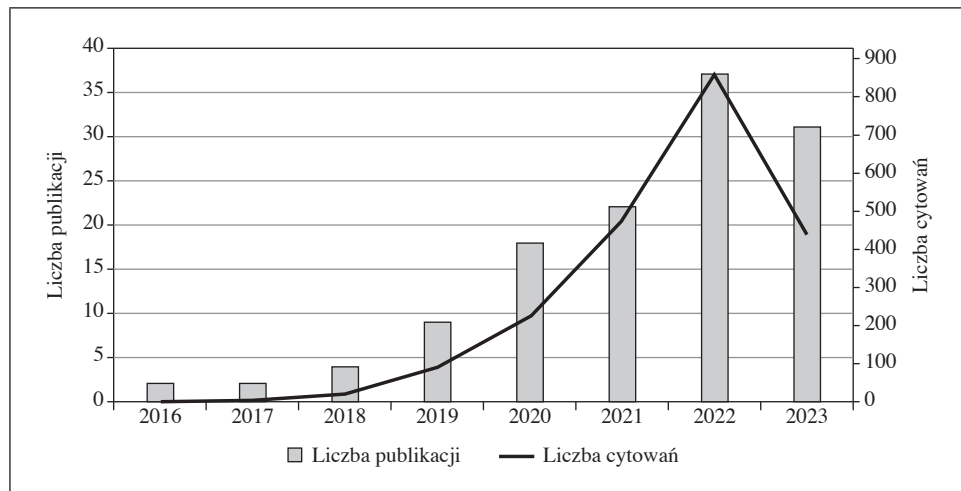
W ostatnich latach ujawnianie informacji z zakresu zrównoważonego rozwoju stało się światowym trendem i jest odpowiedzią na rosnące oczekiwania interesariuszy w zakresie szczegółowego, ale też wielowymiarowego informowania o działalności przedsiębiorstwa. Informacje te mogą mieć różny charakter: środowiskowy, społeczny i ładu korporacyjnego. Na temat ujawnień środowiskowych piszą m.in.: I. M. García-Sánchez i in. (2023), F. A. Goni i in. (2015) oraz J. Oláh i in. (2020). Publikacje o ujawnieniach społecznych to przede wszystkim opracowania następujących autorów: A. Di Vaio i in. (2020), H. E. Czaja-Cieszyńska i D. Kordela (2023), V. N. Amrutha i S. N. Geetha (2020). Z kolei kwestie ładu korporacyjnego omawiają m.in.: E. Harisa, M. Adam i I. Meutia (2019), S. Aureli i in. (2020), B. Zyznarska-Dworczak i K. Rudźcionienė (2022) oraz E. I. Szczepankiewicz i in. (2022).

W ostatnich latach powstało wiele publikacji dotyczących raportowania ESG. W bazie Web of Science (WoS) Core Collection jest ich ponad 1000. Tematyka odnosząca się do różnorodności płci jest zdecydowanie mniej popularna, co potwierdza przeprowadzona na potrzeby niniejszego artykułu analiza bibliometryczna. W bazie WoS wyszukano publikacje po słowach kluczowych w dwóch wariantach. Pierwsze zapytanie dotyczyło słów *gender diversity* (różnorodność płci) oraz ESG. Zidentyfikowano łącznie 125 rekordów. W wariancie drugim posłużono się słowami *gender diversity* oraz *sustainability reports* (raporty zrównoważonego rozwoju). Liczba publikacji wyniosła wtedy 217. W obu przypadkach zakres czasowy badania to lata 2009–2023 (w bazie WoS nie stwierdzono żadnych wcześniejszych publikacji o zadanej tematyce). Szczegółowe wyniki przeprowadzonej analizy bibliometrycznej przedstawiono na rys. 1 i 2.

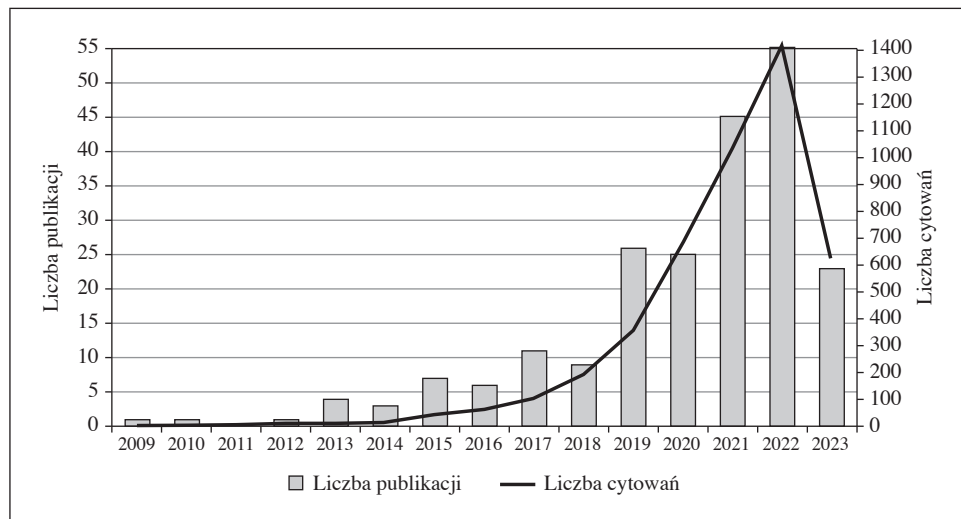
Szczegółowy przegląd literatury pozwolił na wskazanie dwóch głównych nurtów badawczych: 1) wpływ różnorodności płci w zarządzie na politykę spółki w zakresie ESG oraz 2) wyniki badań empirycznych, które pokazują doświadczenia spółek z różnych krajów w raportowaniu ujawnień na temat różnorodności płci.

Do pierwszej grupy publikacji należy np. praca C. Bosone, S. M. Bogliardi i P. Giudiciego (2022). Autorzy, opierając się na zbiorze danych dotyczących firm europejskich, udowodnili, że wzrost różnorodności płci ma pozytywny wpływ na wyniki finansowe firmy i jej udział w realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju. Z kolei R. Manita i in. (2018) zbadali 379 firm wchodzących w skład indeksu Standard and Poor's 500. Zakres czasowy badania objął lata 2010–2015,

a mimo to nie znaleziono istotnego związku między różnorodnością płci w zarządzie a ujawnianiem informacji na temat ESG.



Rys.1. Liczba publikacji i cytowań w bazie WoS dla słów kluczowych „gender diversity” oraz „ESG”
 Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych pochodzących z bazy Web of Science (www.webofscience.com, dostęp: 2.06.2023).



Rys. 2. Liczba publikacji i cytowań w bazie Web of Science dla słów kluczowych „gender diversity” oraz „sustainability report”

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych pochodzących z bazy Web of Science (www.webofscience.com, dostęp: 2.06.2023).

Wpływ zróżnicowania płci w zarządach i jego konsekwencje dla wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju, mierzonych liczbą ujawnień na temat środowiska, spraw społecznych i zarządzania, analizowały również P. Yadav i A. Prashar (2023). Po zbadaniu 100 spółek z indyjskiej giełdy stwierdziły, że stosunkowo mały odsetek kobiet w zarządzie ma niewielki wpływ na wyniki ESG, ale kiedy w zarządzie zasiadają co najmniej trzy kobiety, wpływ ten staje się większy. Podobne badania prowadzili również S. Wasiuzzaman i V. Subramaniam (2023). Wykorzystali dane z 48 krajów, zarówno rozwiniętych, jak i rozwijających się, z lat 2004–2016. Z ich badań wynika, że kobiety w zarządzie korzystnie wpływają na jakość ujawnień, ale tylko w kategorii informacji środowiskowych i społecznych i tylko w krajach rozwiniętych. Z kolei T. Aabo i I. C. Giorici (2022) wykazali, że to, czy kobiety w zarządzie spółek mają znaczenie dla profilu ESG firmy, zależy przede wszystkim od danych użytych do analizy: w zależności od konkretnego dostawcy danych wyniki ESG dla tych samych firm są albo silnie i istotnie pozytywnie powiązane, albo w ogóle nie są powiązane.

Przedmiotem drugiej grupy publikacji są badania empiryczne, których wyniki pokazują doświadczenia spółek z różnych krajów i sektorów w raportowaniu ujawnień na temat różnorodności płci. O. Ferraro i E. Cristiano (2022) metodą studium przypadku zbadały pięć instytucji finansowych w celu przeanalizowania jakości informacji na temat różnorodności płci we Włoszech. Wyniki badania longitudinalnego jednoznacznie wskazały, że w ciągu pięciu lat objętych badaniem ujawnienia na temat różnorodności płci zwiększyły się do poziomu, który w pełni odzwierciedlał wymogi UE i Włoch. Kolejni badacze zastosowali podejście opisowe, dokumentacyjne i ilościowe. A. R. Albuquerque Filhói in. (2022) na podstawie 61 raportów zrównoważonego rozwoju opublikowanych w 2019 r. w bazie danych GRI stwierdzili, że ujawnienia na temat płci pozytywnie wiążą się ze zrównoważonym rozwojem brazylijskich firm. W ten sposób pokazali, że aby osiągnąć wyższy poziom zrównoważenia, spółki poszukują strategii konkurencyjnych, takich jak ujawnianie informacji dotyczących różnorodności płci. Zależność między zakresem raportowanych ujawnień a źródłem przewagi konkurencyjnej dostrzegły również S. Escamilla-Solano, J. Paule-Vianez i A. Blanco-González (2022). W ich badaniach informacje na temat polityki dotyczącej różnorodności płci zostały pozyskane za pomocą metody analizy treści. Przeanalizowano dane dotyczące 91 spółek notowanych na hiszpańskiej giełdzie z lat 2016–2018. Pozytywny związek między ujawnieniem polityki równouprawnienia płci a rentownością firmy potwierdziło zastosowanie podejścia opartego na danych panelowych.

Podsumowując, tematyka dotycząca różnorodności płci zyskuje na znaczeniu. Prowadzone w tym zakresie badania rzadko jednak dotyczą raportowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Według najlepszej wiedzy autorki w Polsce nie

opublikowano jeszcze wyników badań, które pokazywałyby zakres ujawnień na temat różnorodności płci prezentowanych w raportach ESG.

3. Metodyka badań

Przedmiotem badań były raporty zrównoważonego rozwoju spółek wchodzących w skład indeksu WIG20 w Polsce. WIG20 jest indeksem blue-chip, który obejmuje największe i najbardziej płynne spółki. W jego skład wchodzi 20 spółek reprezentujących następujące sektory: finanse, oprogramowanie, handel detaliczny, media, energetyka, przemysł surowcowy, przemysł paliwowy, telekomunikacja i ubezpieczenia. Zakres czasowy badania obejmuje raporty za lata 2017–2021. Rok 2017 jest pierwszym, w którym ujawnianie rozszerzonych informacji z zakresu zrównoważonego rozwoju stało się w Polsce obowiązkowe. Wykaz przyjętych do badania spółek przedstawiono w tabeli 1. Indeks WIG20 podlega czterem aktualizacjom w ciągu roku, w związku z tym jego skład na koniec każdego z badanych lat jest nieco inny.

Tabela 1. Skład indeksu WIG20 na dzień 31 grudnia danego roku

Lp.	Nazwa spółki	Tiker	Sektor	2017	2018	2019	2020	2021
1	Polski Koncern Naftowy Orlen	PKN	Paliwa	✓	✓	✓	✓	✓
2	Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski	PKO	Banki	✓	✓	✓	✓	✓
3	Bank Polska Kasa Opieki	PEO	Banki	✓	✓	✓	✓	✓
4	Powszechny Zakład Ubezpieczeń	PZU	Ubezpieczenia	✓	✓	✓	✓	✓
5	KGHM Polska Miedź	KGH	Górnictwo	✓	✓	✓	✓	✓
6	Santander Bank Polska	SPL	Banki	✓	✓	✓	✓	✓
7	PGE Polska Grupa Energetyczna	PGE	Energia	✓	✓	✓	✓	✓
8	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo	PGN	Paliwa	✓	✓	✓	✓	✓
9	LPP	LPP	Odzież i kosmetyki	✓	✓	✓	✓	✓
10	Cyfrowy Polsat	CPS	Telekomunikacja	✓	✓	✓	✓	
11	CCC	CCC	Odzież i kosmetyki	✓	✓	✓	✓	✓

cd. tabeli 1

Lp.	Nazwa spółki	Tiker	Sektor	2017	2018	2019	2020	2021
12	mBank	MBK	Banki	✓	✓	✓		✓
13	Alior Bank	ALR	Banki	✓	✓	✓	✓	✓
14	Orange Polska	OPL	Telekomunikacja	✓	✓	✓	✓	✓
15	Grupa Lotos	LTS	Paliwa	✓	✓	✓	✓	✓
16	Tauron Polska Energia	TPE	Energia	✓	✓	✓	✓	✓
17	Jastrzębska Spółka Węglowa	JSW	Górnictwo	✓	✓	✓	✓	✓
18	Eurocash	EUR	Artykuły spożywcze	✓	✓			
19	Asseco Poland	ACP	Informatyka	✓				
20	Energa	ENG	Energia	✓	✓			
21	Cd Projekt	CDR	Gry		✓	✓	✓	✓
22	Play Communications	PLY	Telekomunikacja			✓	✓	✓
23	Dino Polska	DNP	Artykuły spożywcze			✓	✓	✓
24	Allegro.eu	ALE	Handel internetowy				✓	✓
Razem				20	20	20	20	20

Źródło: opracowanie własne.

Badanie empiryczne oparto na metodzie analizy treści raportów zrównoważonego rozwoju. Łącznie przebadano 100 raportów. Materiał empiryczny pozyskano ze stron internetowych poszczególnych spółek. Aż 94 raporty były sporządzone z wykorzystaniem standardów GRI, dlatego właśnie te regulacje posłużyły jako wzorzec do dalszej analizy. Ujawnienia na temat różnorodności płci stanowią element ujawnień pracowniczych będących przedmiotem ujawnień społecznych. Wykaz 12 podstawowych i przyjętych do badania ujawnień rekomendowanych w standardach GRI zaprezentowano w tabeli 2.

Po zgromadzeniu materiału empirycznego badanie podzielono na dwa etapy. Pierwszy z nich polegał na przeprowadzeniu ilościowej analizy ujawnień na temat różnorodności płci w latach 2017–2021. Wyniki badań w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym zostały zilustrowane na rys. 3–5. Drugi etap badań miał dać odpowiedź na pytanie, czy od 2017 r. zakres analizowanych ujawnień w raportach ESG zwiększył się, zmniejszył, czy też utrzymuje się na tym samym poziomie. W tym celu obliczono indywidualne indeksy dynamiki o stałej podstawie. Rokiem

Tabela 2. Wykaz ujawnień dotyczących różnorodności płci rekomendowanych w standardach GRI

Indeks	Wykaz
GRI 401 Zatrudnienie	401-1-1 Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników według grupy wiekowej i płci
	401-1-2 Liczba i wskaźnik rotacji pracowników według grup wiekowych i płci
GRI 401 Zatrudnienie	401-3-1 Łączna liczba pracowników, którzy mieli prawo do urlopu rodzicielskiego, według płci
	401-3-2 Łączna liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego, według płci
	401-3-3 Łączna liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, według płci
	401-3-4 Łączna liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i którzy nadal byli zatrudnieni 12 miesięcy po ich powrocie do pracy, według płci
	401-3-5 Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego, według płci
GRI 404 Szkolenia	404-1-1-2 Liczba godzin szkoleń, które przeszli pracownicy organizacji, według płci
	404-3 Odsetek wszystkich pracowników według płci i kategorii zaszczerowania pracowników, którzy zostali poddani regularnej ocenie wyników i rozwoju kariery
GRI 405 Różnorodność	405-1-1-1 Informacja o odsetku osób zasiadających w organach zarządzających spółki, według płci
	405-1-2-1 Informacja o odsetku pracowników ogółem w podziale na płeć
	405-2-1 Stosunek wynagrodzenia podstawowego i wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn

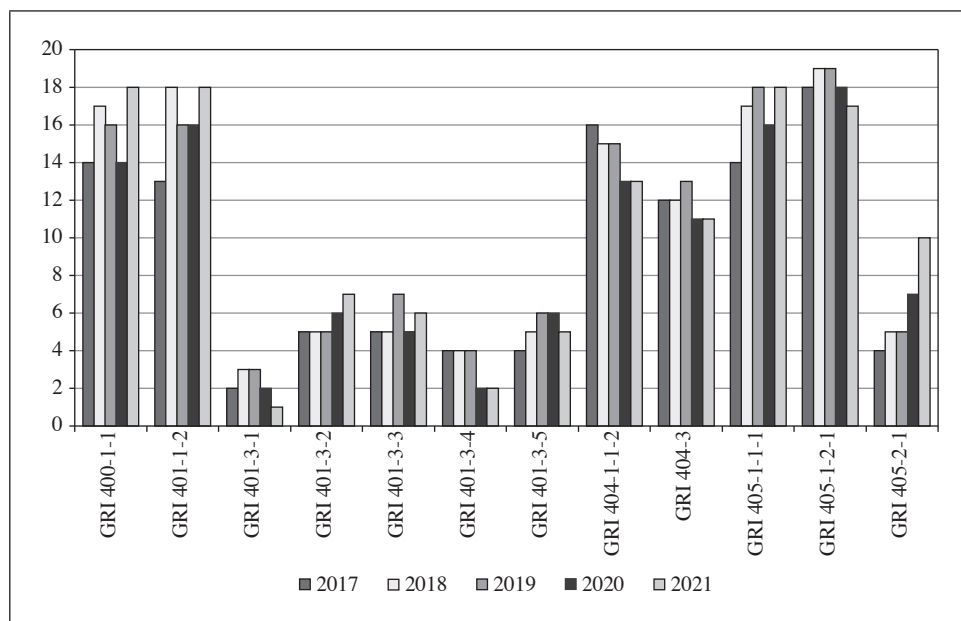
Źródło: opracowanie własne.

bazowym był rok 2017, wówczas bowiem opublikowane zostały pierwsze obowiązkowe raporty zrównoważonego rozwoju. Wyniki drugiego etapu badań zostały zaprezentowane w tabeli 3.

4. Wyniki badań

Pierwszy etap badań polegał na przeprowadzeniu ilościowej analizy ujawnień na temat różnorodności płci opublikowanych w raportach ESG spółek giełdowych wchodzących w skład indeksu WIG20 w latach 2017–2021. W ujęciu przedmiotowym najczęściej raportowane ujawnienia to: liczba nowo zatrudnionych pracowników według grupy wiekowej i płci (GRI 401-1-1), liczba i wskaźnik rotacji pracowników według grup wiekowych i płci (GRI 401-1-2), informacja o odsetku

pracowników ogółem w podziale na płeć (GRI 405-1-2-1) oraz informacja o odsetku osób zasiadających w organach zarządzających spółki według płci (GRI 405-1-1-1). Ujawnienia te były raportowane średnio przez 16 spółek. Najwięcej spółek, bo aż 19, opublikowało GRI 405-1-2-1. Najmniej ujawnień dotyczyło urlopu rodzicielskiego – ujawnienia z grupy GRI 401-3 były raportowane średnio przez 4–5 spółek. Szczegółowe wyniki badań z przedmiotowej analizy raportów w obszarze różnorodności płci przedstawiono na rys. 3.



Rys. 3. Liczba ujawnień na temat różnorodności płci – ujęcie przedmiotowe

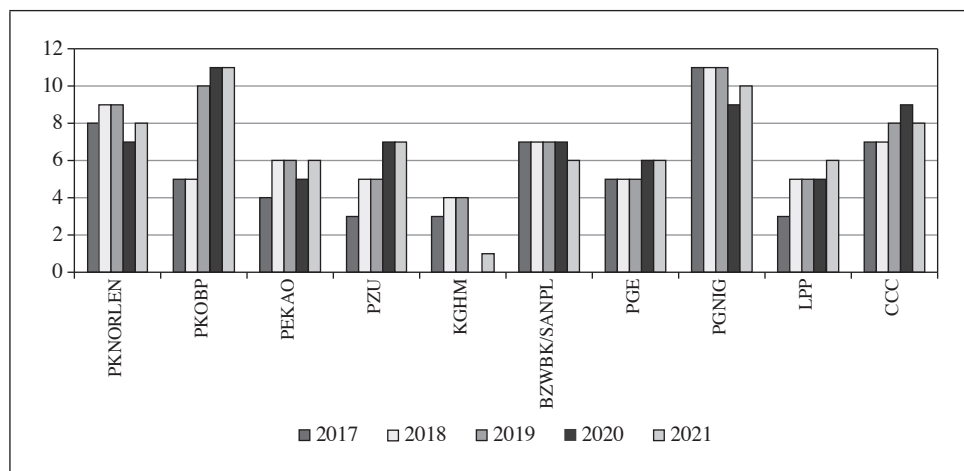
Objaśnienia: zob. wykaz ujawnień dotyczących różnorodności płci w tabeli 2.

Źródło: opracowanie własne.

W ujęciu podmiotowym analizie poddano łącznie 24 spółki. Wynika to z tego, że podczas aktualizacji składu indeksu WIG20 część mniejszych spółek wpadało i wypadało z indeksu. Na rys. 4 przedstawiono łączną liczbę ujawnień na temat różnorodności płci dla 10 spółek z największą kapitalizacją – tu zebrany materiał empiryczny jest kompletny. Natomiast na rys. 5 przedstawiono wyniki dla pozostałych 14 spółek, przy czym w tym przypadku zebrany materiał empiryczny jest niepełny.

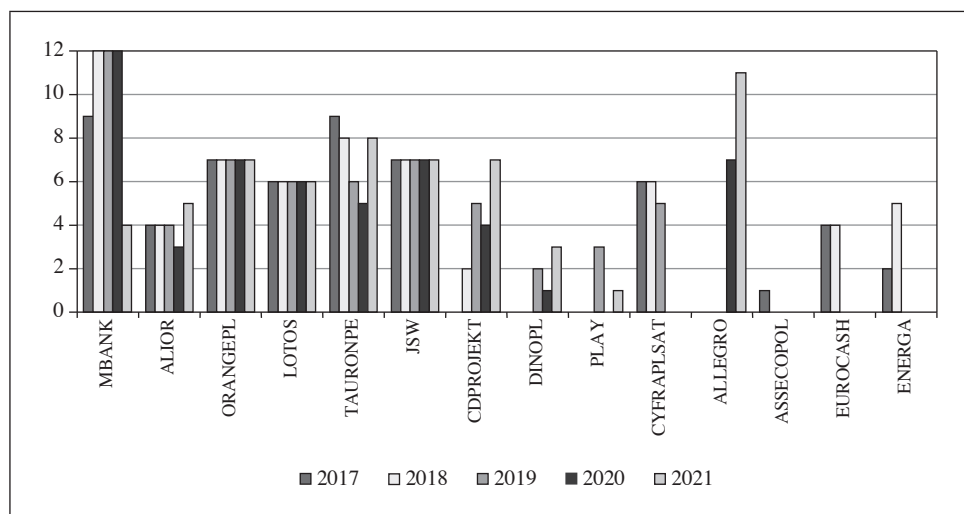
Spośród wszystkich spółek WIG20 najlepszy wynik uzyskało PGNiG, który średnio prezentował 10–12 ujawnień na temat różnorodności płci. Podobny zakres ujawnień po 2018 r. odnotowały też PKO BP oraz mBank (z wyjątkiem 2021 r.).

W przypadku pozostałych spółek średni zakres ujawnień wyniósł 6–8. Najślabiej wypadła spółka Dino Polska, która przez trzy kolejne lata, gdy wchodziła w skład indeksu WIG20, ujawniała średnio dwie informacje. Na wyróżnienie zasługuje z kolei spółka Allegro, która do indeksu WIG20 weszła dopiero w 2020 r. i wówczas pokazała w raporcie tylko 7 ujawnień, a w kolejnym roku już 11.



Rys. 4. Liczba ujawnień na temat różnorodności płci – ujęcie podmiotowe, cz. 1

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 5. Liczba ujawnień na temat różnorodności płci – ujęcie podmiotowe, cz. 2

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując tę część badań, należy zauważyć, że od 2017 r. zakres prezentowanych informacji na temat różnorodności płci jest coraz większy. Wniosek ten potwierdza analiza ujawnień w ujęciu zarówno przedmiotowym, jak i podmiotowym.

Drugi etap badań empirycznych miał na celu analizę dynamiki zmian w ujawnianiu informacji na temat różnorodności płci w latach 2017–2021 (rok bazowy = 2017). Indywidualne indeksy dynamiki zostały przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3. Indywidualne indeksy dynamiki o podstawie stałej dla ujawnień na temat różnorodności płci (rok bazowy = 2017)

Wyszczególnienie	2018	2019	2020	2021
GRI 400-1-1	1,214	1,143	1,000	1,286
GRI 401-1-2	1,385	1,231	1,231	1,385
GRI 401-3-1	1,500	1,500	1,000	0,500
GRI 401-3-2	1,000	1,000	1,200	1,400
GRI 401-3-3	1,000	1,400	1,000	1,200
GRI 401-3-4	1,000	1,000	0,500	0,500
GRI 401-3-5	1,250	1,500	1,500	1,250
GRI 404-1-1-2	0,938	0,938	0,813	0,813
GRI 404-3	1,000	1,083	0,917	0,917
GRI 405-1-1-1	1,214	1,286	1,143	1,286
GRI 405-1-2-1	1,056	1,056	1,000	0,944
GRI 405-2-1	1,250	1,250	1,750	2,500

Objaśnienia: jak do rys. 3. Szary poddruk oznacza, że te ujawnienia odnotowały spadek w stosunku do roku bazowego.

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzona analiza dynamiki wskazuje jednoznacznie, że aż 7 z 12 ujawnień we wszystkich analizowanych latach odnotowało wzrost w stosunku do roku bazowego. Wyróżnia się w tej grupie z pewnością ujawnienie GRI 405-2-1, które w kolejnych latach wykazało dynamiczne wzrosty od 25% do aż 150%. Tylko jedno ujawnienie w całym badanym okresie wykazało spadek w stosunku do roku bazowego. Była to liczba godzin szkoleń, które przeszli pracownicy, według płci (GRI 404-1-1-2). Pozostałe trzy ujawnienia GRI: 401-3-4, 404-3 i 405-1-2-1, odnotowały spadek tylko w latach 2020 i 2021.

Podsumowując ten etap badań, należy wskazać, że indeksy dynamiki większe od 1, czyli oznaczające wzrost w stosunku do roku bazowego, wystąpiły 38 razy, podczas gdy mniejsze od 1, oznaczające spadek, wystąpiły tylko 10 razy. Oznacza to, że zakres ujawnień na temat różnorodności płci w badanym okresie zwiększył się.

5. Wnioski

Dyskryminacja ze względu na płeć, mimo że znacznie mniejsza niż jeszcze kilkanaście lat temu, nadal jest zjawiskiem powszechnie występującym w biznesie. Dlatego raportowanie ESG, w tym ujawnianie informacji na temat różnorodności płci, ma ogromne znaczenie dla praktyki zatrudniania i pracy. Po pierwsze, promowanie różnorodności płci w miejscu pracy jest krokiem w kierunku stworzenia bardziej inkluzywnego i równego środowiska pracy, co wpływa na reputację spółki. Po drugie, zwiększa przejrzystość jej działania, pokazuje kulturę organizacyjną oraz buduje zaufanie wśród obecnych i potencjalnych pracowników, klientów oraz innych interesariuszy. Z tego względu podejmowane są różne działania i inicjatywy legislacyjne mające na celu zwiększenie zakresu podmiotowego spółek objętych obowiązkowym raportowaniem ESG.

Na podstawie przeglądu literatury oraz badania własnego osiągnięto cel, jakim była analiza porównawcza raportów zrównoważonego rozwoju w Polsce pod kątem ujawnień na temat różnorodności płci za lata 2017–2021. Badaniem objęto spółki giełdowe wchodzące w skład indeksu WIG20; łącznie zbadano 100 raportów. Z przeprowadzonych badań wynika, że ujawnienia na temat różnorodności płci cieszą się dość dużą popularnością wśród analizowanych spółek. Z roku na rok zakres prezentowanych ujawnień jest coraz większy, chociaż są ujawnienia, które w badanym okresie odnotowały spadki. Za przykład może posłużyć liczba godzin szkoleń, które przeszli pracownicy, według płci oraz grupa ujawnień dotycząca urlopu rodzicielskiego, dla których indeksy dynamiki wykazały wartości mniejsze od 1. Niewystarczająca transparentność w obszarze różnorodności płci może być sygnałem do głębszej analizy praktyk danej spółki. W niektórych przypadkach może ona wynikać z indywidualnej strategii raportowania (brak świadomości społecznej odpowiedzialności biznesu, brak doświadczenia w raportowaniu, niewystarczający system informacji). W innych przypadkach można podejrzewać selekcję treści, czyli celowe wybiórcze prezentowanie informacji, aby poprawić wizerunek firmy – chęć ukrycia problemów wewnętrznych związanych z różnorodnością płci.

Zakres podmiotowy badań pozwolił ustalić, że wśród wszystkich spółek wchodzących w skład WIG20 najwięcej ujawnień na temat różnorodności płci zaprezentowała PGNiG, a najmniej Dino Polska. Jednocześnie zauważono, że spółki, które po raz pierwszy pojawiły się w indeksie WIG20, charakteryzowały się niewielkim zakresem ujawnień, który w kolejnych latach wzrastał. Z kolei spółki wchodzące w skład indeksu przez cały badany okres prezentowały relatywnie duży zakres ujawnień, co wynikało z ich doświadczenia w sporządzaniu raportów ESG. To pozwala potwierdzić hipotezę badawczą, zgodnie z którą zakres ujawnień na temat różnorodności płci zależy od doświadczenia spółki w raportowaniu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Nie jest to jednak czynnik jedyny i decydujący. Zakres ujawnień na temat różnorodności płci jest także zależny m.in.: od wielkości

spółki, uwarunkowań kulturowych, stopnia rozwoju gospodarki danego kraju czy samej spółki.

Należy jednak podkreślić, że wnioskowanie na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych ma pewne ograniczenia. Po pierwsze, badanie miało charakter pilotażowy i zostało przeprowadzone na stosunkowo małej próbie. Po drugie, zbadano raporty za lata 2017–2021, czyli po obowiązkowej transpozycji Dyrektywy 2014/95/EU. Interesujące mogłyby być badania na znacznie szerszą skalę w ujęciu podmiotowym, czasowym i przestrzennym. Wartościowe z punktu widzenia badań jakościowych byłoby również zastosowanie techniki indywidualnych wywiadów pogłębianych z osobami odpowiedzialnymi za sporządzanie raportów ESG.

Konflikt interesów

Autorka deklaruje brak konfliktu interesów.

Literatura

Aabo, T. i Giorici, I. C. (2022). Do Female CEOs Matter for ESG Scores? *Global Finance Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123530>

Albuquerque Filho, A. R., da Silva, B. P., da Silva, G. C., dos Santos Costa, G. C., da Silva Façanha, V. A. i Gomes, P. H. V. (2022). Influência do Disclosure de Gênero na Sustentabilidade Empresarial das Empresas Brasileiras. *NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia*, 12. <https://doi.org/10.22279/navus.2022.v12.p01-12.1686>

Ali, W., Frynas, J. G. i Mahmood, Z. (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(4), 273–294. <https://doi.org/10.1002/csr.1410>

Amrutha, V. N. i Geetha, S. N. (2020). A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>

Aureli, S., Del Baldo, M., Lombardi, R. i Nappo, F. (2020). Nonfinancial Reporting Regulation and Challenges in Sustainability Disclosure and Corporate Governance Practices. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2392–2403. <https://doi.org/10.1002/bse.2509>

Bosone, C., Bogliardi, S. M. i Giudici, P. (2022). Are ESG Female? The Hidden Benefits of Female Presence on Sustainable Finance. *Review of Economic Analysis*, 14(2), 253–274. <https://doi.org/10.15353/rea.v14i2.5005>

CSRD. (2022). Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting. Official Journal of the European Union, L 322/15.

Czaja-Cieszyńska, H. E. i Kordela, D. (2023). Sustainability Reporting in Energy Companies – Is There a Link between Social Disclosures, the Experience and Market Value? *Energies*, 16(9), 3642. <https://doi.org/10.3390/en16093642>

Di Vaio, A., Palladino, R., Hassan, R. i Alvino, F. (2020). Human Resources Disclosure in the EU Directive 2014/95/EU Perspective: A Systematic Literature Review. *Journal of Cleaner Production*, 257, 120509. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120509>

Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. Official Journal of the European Union, L 330/1.

EIGE. (2022). *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 Pandemic and Care*. European Institute for Gender Equality.

Escamilla-Solano, S., Paule-Vianez, J. i Blanco-González, A. (2022). Disclosure of Gender Policies: Do They Affect Business Performance? *Heliyon*, 8(1), e08791. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08791>

Ferraro, O. i Cristiano, E. (2022). Investigating the Quality of Gender Equality Non-financial Information Disclosed in the Cooperative Credit Sector: A Case Study. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12), 595. <https://doi.org/10.3390/jrfm15120595>

García-Sánchez, I. M., Ortiz-Martínez, E., Marín-Hernández, S. i Aibar-Guzmán, B. (2023). How Does the European Green Deal Affect the Disclosure of Environmental Information? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(6), 2766–2782. <https://doi.org/10.1002/csr.2514>

Goni, F. A., Shukor, S. A., Mukhtar, M. i Sahran, S. (2015). Environmental Sustainability: Research Growth and Trends. *Advanced Science Letters*, 21(2), 192–195. <https://doi.org/10.1166/asl.2015.5850>

Harisa, E., Adam, M. i Meutia, I. (2019). Effect of Quality of Good Corporate Governance Disclosure, Leverage and Firm Size on Profitability of Islamic Commercial Banks. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(4), 189–196. <https://doi.org/10.32479/ijefi.8157>

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Dz.Urz. UE 2016/C 202/02.

Li, Y., Gong, M., Zhang, X. Y. i Koh, L. (2018). The Impact of Environmental, Social, and Governance Disclosure on Firm Value: The Role of CEO Power. *The British Accounting Review*, 50(1), 60–75. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.007>

Lippai-Makra, E., Kovács, Z. I. i Kiss, G. D. (2022). The Non-financial Reporting Practices of Hungarian Listed Public Interest Entities Considering the 2014/95/EU Directive. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 301–318. <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0086>

Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R. i Houanti, L. (2018). Board Gender Diversity and ESG Disclosure: Evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206–224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>

- Mazzotta, R., Bronzetti, G. i Veltri, S. (2020). Are Mandatory Non-financial Disclosures Credible? Evidence from Italian Listed Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1900–1913. <https://doi.org/10.1002/csr.1935>
- Oláh, J., Aburumman, N., Popp, J., Khan, M. A., Haddad, H. i Kitukutha, N. (2020). Impact of Industry 4.0 on Environmental Sustainability. *Sustainability*, 12(11), 4674. <https://doi.org/10.3390/su12114674>
- Oliveira, L., Lima Rodrigues, L. i Craig, R. (2006). Firm-specific Determinants of Intangibles Reporting: Evidence from the Portuguese Stock Market. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 10(1), 11–33. <https://doi.org/10.1108/14013380610672657>
- Onoja, A. A., Okoye, E. I. i Nwoye, U. J. (2021). Global Reporting Initiative and Sustainability Reporting Practices: A Study of Nigeria and South Africa Oil and Gas Firms. *Research Journal of Management Practice*, 1(12).
- Rahman, M. R. C. A., Ahmed, R. M. i Hassan, M. S. (2017). Relationship between Unionized Companies, Government Ownership and Reporting Human Capital Information in Corporate Annual Reports. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 8, 113–123. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2017-08-10>
- Szczepankiewicz, E. I., Błażyńska, J., Zaleska, B., Ullah, F. i Loopesko, W. E. (2022). Compliance with Corporate Governance Principles by Energy Companies Compared with All Companies Listed on the Warsaw Stock Exchange. *Energies*, 15(17), 6481. <https://doi.org/10.3390/en15176481>
- Tsang, A., Wang, K. T., Wu, Y. i Lee, J. (2024). Nonfinancial Corporate Social Responsibility Reporting and Firm Value: International Evidence on the Role of Financial Analysts. *European Accounting Review*, 33(2), 399–434. <https://doi.org/10.1080/09638180.2022.2094435>
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. Dz.U. 2023 poz. 120 ze zm.
- Wasiuzzaman, S. i Subramaniam, V. (2023). Board Gender Diversity and Environmental, Social and Governance (ESG) Disclosure: Is It Different for Developed and Developing Nations? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(5), 2145–2165. <https://doi.org/10.1002/csr.2475>
- Yadav, P. i Prashar, A. (2023). Board Gender Diversity: Implications for Environment, Social, and Governance (ESG) Performance of Indian Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(9), 2654–2673. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2021-0689>
- Zarzycka, E. i Krasodomska, J. (2022). Non-financial Key Performance Indicators: What Determines the Differences in the Quality and Quantity of the Disclosures? *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 139–162. <https://doi.org/10.1108/JAAR-02-2021-0036>
- Zyznarska-Dworczak, B. i Rudžionienė, K. (2022). Corporate COVID-19-related Risk Disclosure in the Electricity Sector: Evidence of Public Companies from Central and Eastern Europe. *Energies*, 15(16), 5810. <https://doi.org/10.3390/en15165810>