

CZAS NA KOBIETY



TU SIĘ PRACUJE!

TEKST BEATA PAWLOWICZ

Co łączy producentkę kosmetyków, firmę robiącą nadruki, diler fiata i autora oprogramowań? To zwycięzcy pierwszego konkursu dla firm, które realizują prokobiecą politykę. Stwarzają takie same możliwości wszystkim zatrudnionym niezależnie od ich płci. Najlepszych w pomaganiu ambitnym, pracującym kobietom i mamom nagrodzono honorowym Godłem Firmy Równych Szans.

Co to jest firma równych szans? To ta, która w żadnej ze sfer działalności nie dyskryminuje kobiet. A nawet pomaga łączyć obowiązki mamy i pracę na etacie. Gdybyśmy chcieli stworzyć idealny obraz takiego przyjaznego kobietom miejsca pracy, to powinniśmy napisać, że w skórzanych fotelach zarządu zasiada tam tyle kobiet co mężczyzn. W dniu wypłaty ich konta powiększają się o taką samą sumę. Panie i panowie dostają tej samej klasy służbowe samochody. A w ogłoszeniach o pracę jak ognia unika się aluzji co do płci. Poszukiwana jest więc „osoba na stanowisko...”,

a nie inżynier (męska forma może zniechęcać kobiety). Podobnie nie patrzy się na pleć, kiedy wybiera się tych, którzy pojadą na szkolenia. W siedzibie firmy mieści się przedszkole i pokój dla karmiących matek. Możliwe jest tam zatrudnienie na część etatu. A jeśli ktoś woli, może pracować w domu. Na każdym biurku leży kodeks etyczny, który gwarantuje równość niezależnie od płci, koloru skóry, oczu czy upodobań seksualnych. A na tablicy korkowej jest numer telefonu do kogoś, z kim można porozmawiać, gdy poczujemy się mobbingowani lub molestowani. Tak z grubszą wyglądałby portret

idealnej Firmy Równych Szans. Czy taka istnieje? Konkurs Gender Index wyłonił liderów równości. Ale ideału nie znalazł. Jury złożone ze specjalistów: profesorów prawa, socjologii, ekonomii i statystyki, z 52 firm, które zgłosiły się do rywalizacji, wyłoniło zwycięzców w dwóch kategoriach: firm dużych oraz małych i średnich. Uznano, że innymi możliwościami, choćby finansowymi, dysponuje ten, kto zatrudnia tysiąc osób, a innymi dający pracę kilkunastu.

ZWYCIĘZCY MAŁY I DUŻY!
Za najbliższe idealowi Firmy Równych Szans jury uznało

Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris. A w kategorii firm małych i średnich laury zdobył Bahpol z Kłobucka, producent nadruków i opakowań gętkich. Miejsce drugie zajęły: Motorola Polska Electronics z Krakowa (oprogramowania) i Euromot z Żor (diler fiata i alfa romeo). Na trzecim: IBM Polska z Warszawy (informatyka) i Wakacje.pl z Gdańska (turystyka). Każdy z laureatów może poszczycić się czym innym. Co wyróżnia firmę Dr Irena Eris? Po mistrzowsku ułatwiają życie mamom. Pracownicy mogą otwarcie mówić o planach powiększenia rodziny.

RYŚ: KATARZYNA MIŚKOWIEC

Miesięcznik

Śr. nakład 382900 egz.

Zasięg ogólnopolski



A dr Irena Eris chce wiedzieć wcześniej o ciąży, by zorganizować zastępstwo. Już trzy miesiące przed datą porodu przyszła mama może wprowadzić w swoje obowiązki pracownika czasowego. Tu też traktuje się pracę zadaniowo: ma być zrobione, a nie odsiedziane. Dr Irena Eris dopłaca do opieki medycznej, żywienia, wypoczynku. Bahpol dba o karierę zatrudnionych kobiet. W ubiegłym roku awansowały tam cztery panie i trzech panów. Tyle samo jest kierowniczek co kierowników (pięć do sześciu). Ta nieduża firma wyznaczyła też osobę, do której może zgłosić się każdy, kto poczuje się dyskryminowany. Motorola ma kodeks etyczny, który gwarantuje wszystkim równe traktowanie. I jako jedna z nielicznych pokój dla mam i linię telefoniczną dla pokrzywdzonych. IBM w czasie ferii prowadzi dla dzieci swoich pracowników półkolonie. Ma też fundusz

wspierający tych, którzy muszą pogodzić pracę i opiekę nad dziećmi lub chorymi członkami rodziny. Zgodnie z programem „Będziemy w kontakcie” kobiety na urloпах macierzyńskich mogą korzystać ze szkoleń internetowych dla pracowników. A świeżo upieczeni rodzice dostają

O kobiety dba się dziś najbardziej w męskich branżach.

m.in. książki o wychowaniu. Wakacje.pl wyróżnia rekrutacja bez płciowych kompleksów i ochrona pracowników przed zwolnieniami. 91 proc. zatrudnionych jest zadowolonych z pracy w Wakacjach.pl. Euromot? Kobiety mają tam przewagę w dostępie do szkoleń. Ponad 70 proc. z nich brało udział w różnego rodzaju formach doskonalenia zawodowego

i dokształcania. Z kolei pracownice wyróżnionego w Gender Index BP Polska z Krakowa w czasie urlopu macierzyńskiego mogą korzystać ze służbowych samochodów i telefonów. Nie tracą więc kontaktu z firmą, a to ważne, bo dzięki temu nadal czują się pracownicami. – Podsumowując, tylko 17 firm z tych, które zgłosiły się do Gender Index, tak jak BP pozostawia kobietom samochody służbowe na czas urlopu macierzyńskiego, m.in. IBM, Hewlett-Packard, Blikle, Provident, Johnson&Johnson, Bank Handlowy, BRE Bank – mówi ekonomistka dr Ewa Lisowska, szef zespołu ekspertów. – Elastycznym czasem pracy może się pochwalić wiele firm, ale dopłatami do przedszkoli tylko dwie: IBM i BOT Elektrociepłownia Bełchatów.

DOBRE PRAKTYKI

W ramach projektu Gender Index ukaże się też *Przewodnik dobrych*

praktyk. Książka ma propagować ciekawe pomysły na wspieranie równości w pracy. Znajdziemy w niej m.in. kilka słów o Motoroli. W programie dla uczniów szkół średnich „Różnorodność” nagradza ona tych, którzy opracowali strony internetowe. Pod jednym warunkiem: że współtworzyły je dziewczyny i chłopcy. Tak firma rozwija zainteresowanie kobiet informatyką, aby w przyszłości nie mieć kłopotów z nowymi pracownicami.

W *Przewodniku dobrych praktyk* znajdują się też pomysły na pomoc mamom firm, które nie brały udziału w konkursie. Warto tu wspomnieć choćby o „Niani” Procter& Gamble. W wypadku nagłego służbowego wyjazdu pracownicy firma pokrywa koszty opieki nad dzieckiem. Niania jedzie z mamą. Za podróż płaci Procter& Gamble. Dlaczego? Chce być firmą na całe życie. ▶

Miesięcznik

Śr. nakład 382900 egz.

Zasięg ogólnopolski



◁ A więc nie uważa za stratę, ale za inwestycję pieniądze wydane na budowanie przywiązania pracowników. W *Przewodniku* znajdzie się też kilka słów o BP Polska. Stawiając na wykorzystanie różnorodności ludzkich talentów, zabiega się tam o to, by zespoły pracowników były różnorodne pod względem płci, wieku, poglądów. Bo to warunek ich kreatywności. Od 2005 roku firma ma też kodeks postępowania etycznego „Rzetelność ponad wszystko”. Jest w nim rozdział o przyjaznym i wolnym od dyskryminacji miejscu pracy.

UKRYTE BARIERY

– Dzięki Gender Index wiemy też, co jeszcze należy zmienić, aby przeciwdziałać nierówności – mówi dr Lisowska. – Zdarza się na przykład, że ogłoszenia o pracy zawierają ukryte bariery dla kobiet. Tkwią w oczekiwaniu od kandydata „dyspozycyjności, odporności na stres i gotowości do wyjazdów”. A my stereotypowo łączymy te cechy z mężczyznami. Dr Lisowska dodaje, że kobiety nie powinny się jednak przejmować i rezygnować z wysłania aplikacji. O dyspozycyjności często każe pracodawcom pisać stereotyp dobrego pracownika, a nie faktyczna potrzeba posiadania kogoś, kto przede wszystkim będzie na każde wezwanie. Dowodzą tego badania. Gdy ankieterzy pytali pracodawców o cechy superpracownika, ci wymieniali: kompetencje, odpowiedzialność, umiejętność pracy w grupie, zaangażowanie, sumienność, lojalność, a potem dopiero dyspozycyjność (wskazało ją zaledwie 14 proc. menedżerów). A przecież te cechy, które podali jako pierwsze, to przymioty, jakimi kobiety mogą się poszczycić. Zdaniem dr Lisowskiej podczas rozmów o pracę my same powinnyśmy zmienić przede wszystkim jedno. Negocjując wysokość wynagrodzenia, żądać tyle samo pieniędzy co mężczyźni. Nie liczymy na to, że pracodawcę przekona niska pensja. Bo gdy chcemy zatrudnić mężczyznę, to i tak go

wyberze. Jeśli natomiast zależy mu na specjalistce, pensja nie będzie decydującym czynnikiem. Pamiętajmy: kto się ceni, tego inni też doceniają.

KULTUROWE ROLE

– Co to jest gender? – uśmiecha się jedna z ekspertek, demografka prof. Irena Kotowska. – Kiedyś na sympozjum naukowym poszłam z dwoma panami profesorami na spacer. Było gorąco, więc wstąpiliśmy do kawiarni.

– Wyniki mnie zdziwiły – mówi prof. Kotowska. – Z opinii, że mężczyźni mają większe prawo do zatrudnienia, zgodziło się aż 31 proc. pracowników dużych firm i 21 proc. małych. Dużo, biorąc pod uwagę, że to pogląd zabytek z czasów, gdy kobiety nie pracowały. Smutne, że trwa w świadomości co piątego Polaka, choć dziś to my coraz częściej utrzymujemy rodziny. – Na szczęście prawo zabrania dyskryminacji – dodaje prawniczka prof. Małgorzata Fuszara. – Właśnie

zawodowa matka szkodzi małemu dziecku? – W dużych firmach 45 proc. uznało, że tak. W małych 38 proc. – Podsumowując, pracownicy dużych firm są dziś bardziej zachowawczy – mówi prof. Kotowska. Czemu? Może silniej nastawieni na karierę nie mogą sobie wyobrazić, jak pogodzić ją z obowiązkami rodzinnymi? Jeśli tak, to ulegają stereotypowi. Bo z tych samych badań wynika, że dzieci utrudniają wywiązywanie się z obowiązków służbowych tylko 13–17 proc. ankietowanych. A pytano o to rodziców nie tylko jednego, ale i trojga dzieci.

DOBRA DYSKRYMINACJA

– Już John Stuart Mill, XIX-wieczny filozof i ekonomista, mówił, że nie korzystając z inteligencji kobiet, marnujemy połowę możliwości, jakimi dysponuje ludzkość – mówi prof. Małgorzata Fuszara. Na szczęście to się już kończy. – Firmom, które ubolewają nad tym, że zatrudniają za mało kobiet, pomogłoby zastosowanie zasady dyskryminacji pozytywnej – mówi dr Lisowska. Na czym ona polega? Jeśli jest dwóch dobrych kandydatów na menedżera: kobieta i mężczyzna, wybieramy kobietę. Dyskryminujemy w ten sposób mężczyzn, ale jest to zgodne z prawem – wyjaśnia dr Lisowska. Polska podpisała unijny traktat amsterdamski, który na to zezwala. – Co jeszcze? Równość wymaga, żebyśmy same też przestały wierzyć w XIX-wieczne mądrości dla grzecznych paniątek w rodzaju: siedź w kącie, a znajdą cię. Zajmijmy się lepiej kreowaniem swojego profesjonalnego wizerunku jako osoby energicznej, potrafiącej zarządzać – mówi Fuszara. – Kiedy zaczynałam pracę na uczelni, mój profesor powiedział: wszystko świetnie, ale gdyby pani nie była kobietą... Jestem. Ale nie ma powodu, dla którego plec miałaby mi przeszkadzać dobrze pracować. I trzeba w to wierzyć. – BEATA PAWŁOWICZ

Projekt: GENDER INDEX – www.genderindex.pl
realizowany jest przy udziale środków europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Współnotowej EQUAL.



Mamom można w karierze pomóc. I niektórzy to robią.

Kelner przyniósł dwa piwa i colę. Colę postawił przede mną. A ja zamówiłam piwo. To role kulturowe kazaly mu uznać, że kobieta piwa nie pija. Ankiety Gender Index miały także za zadanie zbadać, jaki dziś jest nasz stosunek do stereotypów dotyczących pracy. Ankietowanym zadano trzy pytania. Pierwsze: „Gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, to kto ma do nich większe prawo: mężczyźni czy kobiety?”.

po to są przepisy, aby uniemożliwić pracodawcy kierowanie się przesądami. Prywatnie każdy może myśleć, co chce. Ale w pracy powinniśmy być ślepi na pleć. Na drugie pytanie: „Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wołałaby prowadzić dom” „tak” odpowiedziało 24 proc. pracowników firm dużych i 20 proc. pozostałych. „Nie” w każdej połowa. – Ale wielu, bo ponad 20 proc. nie miało na ten temat zdania – mówi prof. Irena Kotowska. – Tak liczna grupa niezdecydowanych świadczy o tym, że jesteśmy świadkami kulturowej zmiany. Bo podobnie dużo respondentów nie potrafiło też odpowiedzieć na trzecie z pytań: „Czy praca

Miesięcznik

Śr. nakład 382900 egz.

Zasięg ogólnopolski

