

EQUAL » POLITYKA RÓWNOŚCI

Konkurs „Firma równych szans” pozwala na ocenę polityki równości

Jak jest realizowana polityka równości, zapytaliśmy przedstawicieli firmy, które wzięły udział w konkursie „Firma równych szans”

■ Anna Kos

Agencja Transportowa Makro Service

Agencja Transportowa Makro Service zajmuje się międzynarodową spedycją lotniczą, morską, drogową, kolejową. Usługi firmy są zawsze szyte na miarę potrzeb klienta. Każdy transport jest inny, nawet dla tego samego klienta. Osoba pracująca w spedycji musi charakteryzować się szczególnymi cechami – wysoką odpornością na stres, rozwiniętym zmysłem organizacyjnym, samodyscypliną, odpowiedzialnością, znajomością języka obcego i wieloma innymi. Takim pracownikiem, stanowiącym najistotniejszy kapitał firmy, może być zarówno kobieta, jak i mężczyzna, bez względu na przekonania, wyznanie, orientację czy narodowość. Jeżeli ogranicza się, zawęża charakterystykę kandydata do pracy, klienta, podwykonawcę usług itp. do zbioru kilku ściśle określonych cech osobowych, wpływa się tym samym negatywnie zarówno na wizerunek firmy, jak i zwyczajnie na jej wynik ekonomiczny. Dlatego w spedycji różnorodność kapitału ludzkiego to podstawa działania z sukcesem.

Nasza firma od dawna, bez szkoleń i badań, stosowała praktyki sprzyjające wykorzystaniu różnorodności, początkowo mając na uwadze równe szanse oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Zdając sobie sprawę z ogromnego znaczenia dla firmy polityki zarządzania różnorodnością, zdecydowaliśmy się te wcześniejsze, instynktowne działania przekształcić w rozbudowaną politykę proróżnościową. Początkowo przeszkolony

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Anna Kos

został zarząd firmy, następnie działania i kulturę równości i zarządzania różnorodnością stopniowo przenoszono na pracowników oraz współpracowników. W firmie wyłoniono dwie osoby (obu pici) pełniące funkcje pełnomocniczki i pełnomocnika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy. Tak więc zjawiska takie jak „szklany sufit” czy konflikt związany z godzeniem pracy zawodowej z rodzicielstwem nie występują.

Staramy się, aby regularnie korzystać ze szkoleń, aby stale poszerzać wiedzę oraz korzystać z dobrych praktyk wprowadzanych z sukcesem w innych firmach.

Poddając się ocenie specjalistów przez udział w

Idea równości wpływa na dobrą atmosferę i podnosi kreatywność pracowników

konkursie „Firma równych szans”, dowiedzieliśmy się o niedostrzeganych dotychczas słabych stronach. Zmienił się więc m.in. system ocen pracowników, poświęcając więcej miejsca i uwagi na wolne wypowiedzi i sugestie. Pracownicy coraz bardziej rozumieją korzyści z prorównościowej polityki firmy oraz zarządzania różnorodnością, sami proponują rozwiązania, często niestandardowe, dotyczące ich stanowisk lub pracy całego działu lub firmy.

Izabela Jagosz-Kuchta

dyrektorka personalny
IBM Polska

Działania równościowe w IBM znalazły uznanie

wśród jury konkursu „Firma równych szans” w ramach projektu Gender Index. W konkursie tym w 2006 r. IBM zajęło trzecie miejsce w kategorii dużych firm. W uzasadnieniu podkreślono łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową oraz równy dostęp do szkoleń.

IBM Polska zatrudnia ponad 2000 pracowników, z czego 47,7 proc. to kobiety. Działając w branży stereotypowo uznawanej za męską, IBM w rekrutacji otwiera jest na kandydatki r. kobiece.

Firma, dbając o swoich pracowników, prowadzi wiele programów. Megani korzystać z programu home-working, dzięki któremu mogą pracować, nie wychodząc z domu. Najczęściej to od jednego do trzech dni pracy poza biu-



Izabela Jagosz-Kuchta

rem. Dzięki tak elastycznej formie zatrudnienia łatwiej godzić życie rodzinne z zawodowym. Korzysta z niej około 36 proc. pracowników. To bardzo dogodna forma dla np. mam, które chcą być blisko dzieci i jednocześnie wykonywać swoją pracę.

Program „Pozostań w kontakcie” ułatwia matkom powrót do pracy poprzez utrzymywanie z nimi więzi w czasie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Każda kobieta może korzystać w domu z komputera osobistego z dostępem do internetu i firmowego intranetu. Ma dostęp do szkoleń e-learningowych, więc może podnieść swoje kompetencje zawodowe. Również po powrocie do pracy do jej po-

trzeb zostaje dopasowany czas pracy. W razie problemów z radzeniem sobie ze stresem i zarządzaniem czasem, pomocny będzie „Poradnik młodej pracującej matki”.

Ze szkoleń mogą korzystać nie tylko matki, ale i wszyscy pracownicy. Posiadamy doskonałą bazę edukacyjną w postaci szkoleń e-learningowych. Obejmują szeroki wachlarz tematów – od specjalistycznych do tzw. umiejętności miękkich.

Kolejną możliwością podnoszenia kwalifikacji jest interaktywne compendium wiedzy z dziedziny rozwoju osobistego, umiejętności przywódczych, jak również szkolenia językowe.

Działania równościowe znajdują odzwierciedlenie w każdym realizowanym przez firmę projekcie. Nasza firma gwarantuje wszystkim równe szanse w rozwoju zawodowym i awansach bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność czy religię. Idea równości i różnorodności jest dla nas bardzo ważna i jest wprowadzana we wszystkich oddziałach firmy. Wpływa to na dobrą atmosferę w miejscu pracy i podnosi zadowolenie oraz kreatywność pracowników.

Magdalena Dyduch

HR manager
w BP Polska

Grupa BP w Polsce zatrudnia ponad 3 tys. osób. Najwięcej z nich, bo około 2500, pracuje na stacjach benzynowych. Struktura zatrudnienia w BP jest zrównoważona: 54 proc. pracowników to kobiety, 46 proc. – mężczyźni. Obie płcie traktowane są równo pod względem wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych. Jest to spore osiągnięcie w firmowej polityce zarządzania zasobami ludzkimi. Warto też podkreślić zastosowanie motywacyjnej metody kształtowania własnych dochodów: każdy pracownik BP jest co roku poddawany merytorycznej ocenie przełożonego. Liczba otrzymanych punktów bezpośrednio wpływa na wysokość indywidualnej pensji. Rekrutacja w BP przebiega według bardzo rygorystycznych zasad. Jest oparta wyłącz-

nie na sprawdzaniu wymaganych kompetencji z założeniem równości wszystkich wobec awansu – nie ma kandydatów preferowanych. Daną posadę otrzymuje osoba, która posiada najlepsze umiejętności wymagane do jej objęcia. Wszystkie te wdrożenia mają jeden cel: dbałość o jeszcze lepszy odbiór firmy przez klienta. Kodeks „Przyjazne, wolne od molestowania miejsce pracy” oznacza, że w BP każdy pracownik zasługuje na równorzędne traktowanie, uprzejmość i szacunek. BP nie toleruje nadużyć i molestowania w żadnej postaci. W ramach kodeksu została uruchomiona specjalna linia BP Open Talk (działa 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu), której pracownicy udzielają odpowiedzi na pytania i reagują na wątpliwości w sprawach etyki i przestrzegania zasad kodeksu.

Rekrutacja pracowników w firmie BP Polska oparta jest na modelu kompetencji określającym zasadnicze i pożądane umiejętności pracownika. Ponadto przedstawia zadania, cele organizacyjne oraz wymagania szczególne, np. gotowość do odbywania podróży służbowych, znajomość języków obcych. Na każdym stanowisku obowiązuje model kompetencji składający się z kilku elementów. Pierwszym z nich są umiejętności początkowe odnoszące się do kompetencji podstawowych, technicznych i zawodowych oraz kierowniczych. Są definiowane lokalnie i powinny obejmować następujące elementy: osobista efektywność, umiejętności komputerowe, umiejętności finansowe, umiejętności związane z projektowaniem, BHP. Kolejne to kompetencje podstawowe, na które składają się: skłonność do dobrej pracy, świadomość biznesowa, kierowanie ludźmi, partnerstwo i praca zespołowa, mądre decyzje, innowacyjność, kompetencje techniczne i zawodowe. Do kompetencji kierowniczych należą strategii, dbałość o środowisko, tworzenie kultury jakości pracy, zachęcanie do pracy zespołowej w różnych dyscyplinach i zarządzanie pasją.



Magdalena Dyduch

Należy również podkreślić, że w trakcie trwania rozmowy kwalifikacyjnej nigdy nie są zadawane pytania dotyczące stanu rodzinnego, planów związanych z zakładaniem czy powiększaniem rodziny oraz dyspozycyjności pracownika związanej z powyższym aspektem. Procedura taka gwarantuje firmie całkowicie obiektywny proces doboru kandydatów na poszczególne stanowiska.

Małgorzata Walaszek

zastępca naczelnika Urzędu
Skarbowego w Środzie Śląskiej

Urząd Skarbowy w Środzie Śląskiej od wielu lat realizuje politykę nowoczesnej administracji, skupiając się głównie na sprawnej i skutecznej obsłudze klientów. Urząd zatrudnia 56 pracowników, w tym 47 kobiet. Taka struktura zatrudnienia jest powszechnym zjawiskiem w administracji i wynika z istniejących od lat niskich zarobków w sferze budżetowej.

Zgłaszając firmę do konkursu „Firma równych szans”, zdawaliśmy sobie sprawę, że reprezentując administrację publiczną, nie mamy takich atutów jak firmy prywatne. Wynikało to ze specyfiki zawodu,



Małgorzata Walaszek

jak również naszych ograniczeń w ofercie skierowanej do pracowników np. w zakresie polityki prorodzinnej. Jednakże było sprawą oczywistą, że udział w konkursie da nam możliwość uzyskania indywidualnej oceny własnego

modelu zarządzania za pomocą wskaźnika Gender Index i poprawienia metod zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn.

Po analizie organizacji pracy i zarządzania personelem powstał pomysł, by stworzyć system informowania pracowników, którzy powyżej 30 dni byli na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich i wychowawczych, o wszelkich zmianach w urzędzie, jego osiągnięciach i wynikach pracy. Informacje te były przekazywane drogą elektroniczną lub pocztową. Nasza praktyka w zakresie naboru pracowników polegająca na bezstronnym, rzetelnym procesie naboru pracowników pozwalającym na pozyskiwanie pracowników o jak najwyższych kwalifikacjach, została opublikowana w „Przewodniku dobrych praktyk. Firma równych szans” w ramach projektu Gender Index. Również w ramach tego projektu naczelnik urzędu wzięła udział w szkoleniu z zakresu zarządzania firmą równych szans i różnorodnością. Pozwoliło ono zapoznać się z modelami, narzędziami i rozwiązaniami, które stosują firmy na całym świecie, aby zwiększyć efektywność działania i utrzymać najzdolniejszych pracowników. Ja nato-

Konkurs „Firma równych szans” dał nam możliwość oceny naszego modelu zarządzania

miast wzięłam udział w seminarium „Zarządzanie różnorodnością – perspektywy rozwoju rynku szkoleniowego w Polsce” skierowanego do przyszłych trenerów szkolących w zakresie zarządzania firmą równych szans.

