

EQUAL » ZNOSIMY BARIERY NA RYNKU PRACY

Nie zgadzaj się na dyskryminację



Kobiety zajmują wysokie stanowiska w firmach, jednak te najwyższe zdominowane są przez mężczyzn

Rynek pracy nie traktuje równo mężczyzn i kobiet. Nierówność potwierdzają statystyki.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest o 12 proc. niższy niż mężczyzn, natomiast stopa bezrobocia kobiet jest o 2,5 proc. wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn (dane z 2006 r.). Kobiety trudniej też znaleźć pracę niż mężczyznom.

Nierówność na rynku pracy przejawia się przede wszystkim w różnicach wysokości wynagrodzeń. Problem ten jest najbardziej widoczny na wyższych stanowiskach kierowniczych oraz w większych firmach. Na takich stanowiskach wynagrodzenie kobiet w dużych i średnich organizacjach wynosi tylko 63,9 proc. wynagrodzenia, które otrzy-

mywałyby mężczyźni. Natomiast w małych firmach kobiety zarabiają 91,6 proc. tego co mężczyźni - mówi Paulina Kaczmarek, projekt Gender Index, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Szacuje się, że kobieta o porównywalnym z mężczyzną doświadczeniu zawodowym, wieku, poziomie wykształcenia i stanowisku zarabia trzy czwarte płacy mężczyzny. - Kobiety, by awansować, pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni. Trudniej im też zajmować najwyższe stanowiska mimo doświadczenia i gotowości do ich objęcia - dodaje.

Istnieją zawody, a nawet całe branże całkowicie sfeminizowane oraz te zdominowane przez mężczyzn.

Te pierwsze są nisko płatne i zwykle mają mniejszy prestiż społeczny. Zawody, w których dominują kobiety, to nauczyciel, pielęgniarka, opiekunka, sekretarka, sprzedawczyni, kucharka, sprzedawczyni.

Kobiety mają większą sprawność, łatwość w budowaniu relacji, tworzeniu i integrowaniu zespołów. Sprzyjają dobrej, konstruktywnej atmosferze spotkań, rozmów, czyli zarządzaniu zespołem. I sprawniej sobie radzą w sytuacjach zadań, które są bardziej sprecyzowane. Kobiety wykazują większą dbałość o komfort pracy. Bardziej koncentrują się na człowieku - mówi Justyna Lipowska, recruitment process manager z firmy HRK zajmującej się doradztwem personalnym.

Dobra atmosfera w pracy wpływa na większe zaangażowanie pracowników, ich lojalność, a to z kolei prowadzi do większej wydajności

Wiele kobiet zajmuje się zarządzaniem finansami, księgowością lub administracją. Ale to pewna tendencja i stereotypowe myślenie. Są kobiety, które zaskakują swoją determinacją i konsekwencją w działaniu.

- Spotykałam się z kobietami na bardzo wysokich stanowiskach mene-

dżerskich związanych np. ze sprzedażą. Cechował je bardzo silny charakter i ogromny upór w dążeniu do celu. Coraz częściej zatrudnia się więc kobiety również na stanowiskach menedżerskich. Kobiety są relatywnie bardziej zdeterminowane do pokazywania na co dzień swoich kompetencji, umiejętności, chęci do ciągłego dokształcania, rozwijania się. To również ma swoje źródła w funkcjonujących stereotypach i konieczności sprostanania oczekiwanom społecznym - dodaje Justyna Lipowska.

Dyskryminacja ze względu na płeć dotyka nie tylko kobiet. Mężczyźni odczuwają ją, spotykając się np. z odmową zatrudnienia jako wychowawca przedszkolny, w zawodzie stereotypowo przypisanym kobie-

tom. Odmowa taka jest zazwyczaj uzasadniana: bo jest mniej cierpliwy, bo ma gorszy kontakt z małymi dziećmi. Takie myślenie pomija całą sferę różnic indywidualnych.

W przypadku kobiet myślenie stereotypowe ma jeszcze jeden aspekt - przekonanie, że trudno godzić macierzyństwo i wychowywanie dzieci z pracą. To też przejaw dyskryminacji.

Doświadczenia potwierdzają, że polityka równych szans wpływa na wzrost efektywności firmy. Odpowiedzialne zarządzanie pracownikami uwzględniające zróżnicowanie ich umiejętności, kwalifikacji czy doświadczeń jest strategią pozwalającą na wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » MAŁGORZATA DYMOWSKA, EKSPERTKA PROJEKTU GENDER INDEX, O RÓWNOŚCI W P

Jaka jest pozycja kobiety na

Małgorzata Dymowska

■ ekspertka projektu Gender Index, trenerka, współzałożycielka firmy szkoleniowo-doradczej Idea Zmiany

Nie ulega wątpliwości, że kobiety, tak jak mężczyźni, pracowały od zawsze. Nie miały jednak dostępu do różnorodnych rodzajów pracy, a otrzymywane przez nie wynagrodzenie w mniejszym stopniu zależało od kompetencji, w większym zaś od tego, jakie przekonania na temat pracy „stosowne” dla kobiet i mężczyzn obowiązywały aktualnie w społeczeństwie oraz epoce historycznej.

W XIX wieku, kiedy rozpoczął się proces industrializacji, kobietom oferowano pracę nudną i żmudną, opartą na powtarzaniu tych samych czynności i o 2/3 niższej płatną niż praca mężczyzn. Uzasadnieniem dla takiego traktowania kobiecej siły roboczej były powszechnie akceptowane stereotypy dotyczące wrodzonej pasywności i słabości fizycznej kobiet oraz dużej tolerancji na robienie tego, co u mężczyzn szybciej wywołuje znużenie.

Płatna praca była „niegodna damy”, a poza tym mimo faktu, że praca kobiet stanowiła często podstawę utrzymania rodziny, istniało silne przekonanie, że kobiety podejmują pracę zawodową jedynie na krótki czas – do wyjścia za mąż lub urodzenia dzieci. Możliwości zawodowe kobiet były niewielkie, przy tym ograniczały się do wykorzystywania „danych im przez naturę” talentów stanowiących przedłużenie w sferze publicznej ról, które pełniły w domu. Były to więc zawody opiekuńcze oraz robotnicze i usługowe: prace urzędnicze, krawiectwo, linia mon-



Małgorzata Dymowska

tażowa, pakowanie produktów. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy – kobiety i mężczyźni – postrzegali zatrudnienie kobiet jako drugorzędne – w porównaniu z zatrudnieniem mężczyzn. Od tamtych czasów minęło ponad 200 lat, a w świadomości społecznej wciąż funkcjonuje wiele potocznych przekonań o pracy zawodowej kobiet mających postać negatywnych stereotypów.

Wśród najbardziej rozpowszechnionych można wymienić następujące:

- kobiety są „z natury” pre-dysponowane do prac o charakterze opiekuńczym, mężczyźni zaś do prac technicznych i wymagających siły fizycznej;
- kobiety są z natury uległe, współpracujące, skrupulatne, natomiast mężczyźni dominujący, łatwo podejmujący decyzje, nastawieni na sukces i rywalizację;
- dom jest ważniejszy dla kobiet, praca dla mężczyzn;
- kobiety same nie chcą pracować zawodowo, robić kariery i awansować;
- kobiety lepiej znoszą bezrobocie, jest ono bardziej szkodliwe dla mężczyzn;
- kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy;
- kobiety mniej angażują się w pracę, są do niej mniej przywiązane.

Takie przekonania wyznaczają rolę mężczyźni rolę zarządzającego (w domu –

głowy rodziny, w pracy – szefa), a kobiecie – wykonawczyni (strażniczki ogniska domowego, w pracy zajmującej poboczne stanowiska) i wpływają na sposób traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Stereotypy wciąż stanowią jedną z głównych przyczyn nierówności, której przejawem jest dyskryminacja w miejscu pracy. Dyskryminacja (łac. discriminatio – rozróżnianie) ze względu na płeć oznacza, że dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna w podobnej sytuacji z powodu swojej płci; to wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Badania i analizy, a także codzienna rzeczywistość wielu pracowników potwierdzają zjawisko gorszej sytuacji kobiet w Polsce na rynku pracy.

Wyniki Internetowego Badania Wynagrodzeń z 2007 roku pokazują, że zarobki mężczyzn i kobiet nadal znacznie się różnią. Najniżej wynagradzani mężczyźni zarabiają o 23 proc. lepiej niż odpowiadająca im grupa kobiet. Jeszcze większa dysproporcja występuje w grupie 10 proc. najlepiej zarabiających, w której różnica wynosi 3500 zł, czyli 53 proc.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż mężczyzn: w 2006 r. wynosił dla kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat) – 54,9 proc., dla mężczyzn (18–64 lata) – 66 proc.



Prawo gwarantuje kobietom równy udział w rynku pracy, st

Stereotypy płci mają wpływ na segregację zawodową – poziomą i pionową. Segregacja pozioma (horyzontalna) to zjawisko dominacji jednej z płci w określonych zawodach czy działach gospodarki. Najbardziej sfeminizowane są sektory ochrony zdrowia, opieki społecznej, usług, administracji oraz edukacji, co wiąże się z cechami społecznie przypisywanymi kobietom. Zawody sfeminizowane są statystycznie niżej opłacane w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn

i ich prestiż społeczny jest niższy.

Segregacja pionowa (wertikalna) to zjawisko „zanikania” kobiet na stanowiskach związanych z władzą – im wyższe stanowisko w hierarchii zatrudnienia, tym częściej zajmowane jest przez mężczyzn.

Mamy tu do czynienia z kilkoma zjawiskami, które negatywnie wpływają na sytuację kobiet na rynku pracy:

- szklany sufit – niewidzialna (niewynikająca z przyczyn formalnych) bariera utrudniająca kobietom zaj-

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



RACY:

polskim rynku pracy?



anowi on jednak odbicie przekonań funkcjonujących w społeczeństwie

owanie najwyższych stanowisk pomimo posiadanych kwalifikacji, doświadczenia i motywacji do ich objęcia;

■ szklane ściany – pojęcie odnoszące się do sytuacji, w których utrudniony jest awans z funkcji pomocniczych na kierownicze, ponieważ pracownicy zajmujący tego typu stanowiska nie posiadają doświadczenia potrzebnego na wyższych stanowiskach menedżerskich. Dotyczy to głównie kobiet zatrudnionych na stanowiskach periferyjnych, pomocniczych

(np. sekretarki, recepcjonistki, asystentki, pracownicy biurowe);

■ lepka podłoga – pojęcie odnoszące się do zawodów o niskim dochodzie, niskim prestiżu, w ramach których nie ma większych możliwości awansu, a które zdominowane są przez kobiety (np. sprzedawczki);

■ szklane ruchome schody – w zawodach sfeminizowanych, w których nie brak kobiet gotowych objąć wyższe stanowiska, częściej awansowani są mężczyźni. Termin odnoszący się do sytuacji uprzywilejowania

mężczyzn w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety (np. w edukacji). Pojęcie to oznacza niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery.

Mimo że Polki są coraz lepiej wykształcone (średnie i wyższe wykształcenie ma 73 proc. pracujących kobiet i 54 proc. mężczyzn, kobiety stanowią ponad połowę studentów na wyższych uczelniach), zarządzanie i podejmowanie decyzji wciąż pozostają głównie w rękach mężczyzn. Kobiety stanowią wyraźną

mniejszość na stanowiskach kierowniczych – w 2004 r. zajmowały o prawie 40 proc. mniej stanowisk określanych jako wyższe kierownicze, a na najwyższych stanowiskach jest ich zaledwie 2 proc. W Europie Zachodniej udział kobiet w kadrze dyrektorskiej wynosi średnio blisko 8 proc., ale w różnych krajach jest bardzo zróżnicowany.

Zgodnie z danymi European Professional Women's Network z 2004 r. najwyższy odsetek kobiet wśród kadry dyrektorskiej odno-

tuje się w Norwegii (22 proc.) i Szwecji (20 proc.). Ale nawet tam stanowiska najwyższego szczebla zajmowane są przez 9 proc. (Norwegia) – 11 proc. (Szwecja) kobiet.

Kobiety mają prawne gwarancje równości w miejscu pracy, a jednak zarówno w Polsce, jak i w UE udział kobiet na rynku pracy jest niższy od udziału mężczyzn. Dlaczego tak się dzieje? Rynek pracy nie jest instytucją niezależną od społeczeństwa, odbija, wytwarza i utrwała nierówności społeczne występujące w innych obszarach życia. Wzorce płci obowiązujące w społeczeństwie uprawomocniają asymetryczny udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy, a stereotypy stanowią nadal poważną barierę w funkcjonowaniu kobiet w życiu zawodowym. Rynek pracy (mimo wielu pozytywnych zmian) wciąż funkcjonuje tak, jakby został zaprojektowany przez osoby nieobciążone obowiązkami opiekuńczymi i macierzyńskimi, ba – nawet niepotrafiące sobie wyobrazić potrzeb osób, które są w takiej sytuacji. Ciągłe jeszcze daleko nam do faktycznej równości, która umożliwiłaby pełne wykorzystanie różnorodnego potencjału kobiet i mężczyzn, co przynosi korzyści zarówno pracownikom i pracownikom, jak i firmom zatrudniającym zróżnicowane pod względem płci zespoły.

„Znaczenie pracy w życiu Polaków”, CBOS, Warszawa, grudzień 2006

C.M. Renzetti, D.J. Curran, „Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo”, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 340
„Ścieżki karier kobiet i mężczyzn”, Bogusława Budrowska, www.genderindex.pl

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » RÓWNOŚĆ W PRACY**Przewodnik dobrych praktyk
– wskazówki dla firm**■ **Paulina Kaczmarek**

specjalistka do spraw Global Compact i koordynatorka prac nad przewodnikiem projektu Gender Index, Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP)

Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”, który powstał w ramach projektu Gender Index finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, jest pierwszą polską publikacją tego typu.

Jego zadaniem jest dostarczenie pracodawcom wiedzy i pomysłów w dziedzinie wdrażania polityki równości szans w miejscu pracy. Podczas lektury możemy się zapoznać z praktycznymi rozwiązaniami podejmowanymi przez firmy zajmujące się w Polsce równouprawnieniem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Dobra praktyka to nie gotowy przepis, lecz jedynie inspiracja do działania.

Przewodnik składa się z części wprowadzającej i zbioru dobrych praktyk. We wprowadzeniu znajdziemy informacje dotyczące podstaw prawnych polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn, równości płci w biznesie. Ponadto przedstawiono różnice pomiędzy polityką równych szans a zarządzaniem różnorodnością (diversity management), korzyści finansowe polityki równych szans oraz praktyczne wskazówki do skutecznego budowania kultury organizacyjnej wolnej od dyskryminacji.

Dobre praktyki podzielono na 7 działów: zasady etyczne, pozyskiwanie pracowników, rozwój pracowników, polityka wynagradzania, równowaga między życiem zawodowym i osobistym, przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi i inne działania promujące równość płci. Na końcu publikacji zamieszczono narzędzie do diagnozy polityki firmy pod kątem równouprawnienia płci w miejscu pracy. Udzielając odpowiedzi na 36 prostych pytań, można dowiedzieć się, jakie obszary wymagają ulepszenia w organizacji oraz jakie działania warto podjąć, aby eliminować zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć. Narzędzie to może być szczególnie istotne dla małych i średnich firm, gdyż dotyczy praktyk niepociągających za sobą nakładów finansowych.

Przewodnik dostępny jest na stronie:
www.genderindex.pl

Dziennik**Śr. nakład 150000 egz.****Zasięg ogólnopolski**