

EQUAL » POLITYKA RÓWNYCH SZANS W MIEJSCU PRACY

Równość w pracy po prostu się opłaca

Na czym polega polityka równości płci w miejscu pracy?

Magdalena Gryzko*:

Jest ona elementem szerszej polityki równych szans, czyli działań przedsiębiorstwa mających na celu zapobieganie dyskryminacji oraz zapewnienie równych szans wszystkim pracownikom bez względu na ich płeć, wiek, stopień (nie)pełnosprawności, wyznanie czy pochodzenie etniczne. Ma zapewnić, by czynniki nie- związane z kompetencjami, np. płeć, nie stanowiły przeszkody na drodze do awansu, podwyżki, dostępu do szkoleń czy zatrudnienia. Często oznacza to wdrożenie specjalnych działań wspierających grupę dyskryminowaną czy niedoreprezentowaną. Warto przypomnieć, że dostosowany do norm unijnych polski kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązek aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia równości szans, ze szczególnym uwzględnieniem równości szans kobiet i mężczyzn. Tłumacząc język kodeksowy na język praktyki zarządzania zasobami ludzkimi - przestrzeganie zasady równości szans w miejscu pracy to konkretne strategie, działania i narzędzia, które każdy pracodawca bez

względu na wielkość firmy czy instytucji powinien wdrożyć w miejscu pracy.

Jednym z hasel projektu Gender Index jest „Równość w pracy. To się opłaca”. Jakie korzyści ekonomiczne daje stosowanie polityki równości płci?

800 pracodawców z Unii Europejskiej podkreśliło korzyści biznesowe płynące z zarządzania różnorodnością i wdrożenia strategii równych szans w miejscu pracy. Można je znaleźć w „The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace” Komisji Europejskiej. Wśród nich wymieniane są: szerszy dostęp do nowych talentów i zasobów ludzkich, wzrost prestiżu firmy, kultura firmy wzbogacona o istotne wartości, zwiększona kreatywność i innowacja, wyższa efektywność i motywacja pracowników, dobry wizerunek i nowe szanse marketingowe, większa satysfakcja klientów, redukcja kosztów związanych z rekrutacją, absencją i utrzymaniem wykwalifikowanego personelu - zyski finansowe.

Wiele badań wskazuje związek pomiędzy liczbą kobiet w zarządzie firmy a jej rentownością. Naukowcy z Cranfield University stwierdzili korelację pomiędzy wysoką pozycją na rynku, a obecnością kobiet na

stanowiskach dyrektorskich. Przeanalizowali 100 największych firm notowanych na londyńskiej giełdzie. 18 spośród 20 firm, które zanotowały najwyższą kapitalizację rynkową w 2003 r., zatrudniało przynajmniej jedną kobietę na stanowisku dyrektorskim. Wśród 20 firm, które zanotowały najniższą kapitalizację, dyrektorki były jedynie w 8. Te informacje można znaleźć w „Przewodniku dobrych praktyk. Firma równych szans”. 25 firm z listy „Fortune 500” z najwyższą liczbą kobiet na stanowiskach kierowniczych miało od 18 do 69 proc. wyższe zyski w porównaniu z resztą firm z tej samej branży. Zależność między zróżnicowaniem ze względu na płeć a rentownością firmy stwierdziła też w swoich badaniach Szwedzka Agencja Rozwoju Biznesu NUTEK, która przeanalizowała ponad 13 tys. firm.

Jakie inne korzyści daje stosowanie polityki równości w miejscu pracy?

Badania i działania m.in. Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju pokazują, że równość płci rozumiana jako zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do wszystkich usług i dóbr, np. awansów czy szkoleń, stanowi szczególnie istotny

Dobrze zarządzany, zróżnicowany zespół jest innowacyjny i skuteczny

warunek osiągnięcia trwałego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Równouprawnienie kobiet zostało uznane za niezbędny warunek osiągnięcia Milenijnych Celów Rozwoju ONZ - wymiernych zobowiązań poprawy jakości życia na całym świecie do 2015 r., przyjętych w 2000 r.

Czy polskie firmy chętnie stosują taką politykę?

W ciągu ostatnich trzech lat obserwuje się w Polsce wyraźny wzrost zainteresowania biznesu tematem równości szans i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Wymiernym tego przykładem jest chociażby ponadtrzykrotny wzrost liczby zgłoszeń pracodawców do II edycji konkursu „Firma równych szans”. Przyczyną, poza zmianami w polskim kodeksie pracy i falą środków na promowanie równości szans z Europejskiego Funduszu Społecznego Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, jest na pewno obniżenie liczby pra-

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



cowników na rynku spowodowane emigracją i czynnikami demograficznymi. Pracodawcy otwierają się na nowe, dotychczas zaniebywane pule talentów, a więc m.in. kobiety. Kiedy mówimy o gospodarce opartej na wiedzy, czyli zależnej od połączonych umiejętności wszystkich osób zatrudnionych, dyskryminacja kobiet na szczeblach decyzyjnych oznacza utratę doświadczeń i kreatywności ponad połowy populacji. Na takie marnotrawstwo pracodawcy nie mogą sobie już pozwolić. Firma wdrażająca rozwiązania zapewniające zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych, staje się firmą bardziej zróżnicowaną. Kobiety i mężczyźni wnoszą do zespołu inne doświadczenie i perspektywy, a różne perspektywy to lepsze rozwiązania.

Badania pokazują, że zespoły homogeniczne podejmują decyzje szybciej niż grupy różnorodne, jednak częściej są to decyzje błędne. Dobrze zarządzany zespół zróżnicowany ze względu na m.in.: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną, to zespół bardziej innowacyjny i skuteczniej wyczuwający potrzeby coraz bardziej zróżnicowane-



Magdalena Gryzko

go rynku klientów. Czy np. zespół informatyczny składający się z samych mężczyzn może skutecznie odpowiedzieć na potrzeby kobiecej części rynku? Moim zdaniem – nie.

Na Zachodzie polityka równości szans i zarządzanie różnorodnością wdrażane są od 30 – 40 lat. Inwestorzy w krajach zachodnich brak polityki równościowej i strategii zarządzania różnorodnością traktują jako czynnik wysokiego ryzyka. Dyskryminacja to pozwy sądowe i nadszarpnięcie wizerunku firmy. Brak strategii zarządzania różnorodnością traktowany jest jako ryzyko spadku innowacyjności firmy i osłabienie jej pozycji

na globalnym rynku konkurencji. Wysokie wskaźniki na listach firm równych szans to dla zachodnich pracodawców nie tylko korzyści PR-owe, ale przede wszystkim gwarancja rekrutacji i utrzymania najlepszych specjalistek i specjalistów na rynku.

*Magdalena Gryzko, konsultantka pierwszej w Polsce publikacji dotyczącej zarządzania uwzględniającego zasadę równości szans i różnorodności w miejscu pracy „Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”. Koordynatorka ds. komunikacji projektu Gender Index z ramienia Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

