

EQUAL » POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

Doświadczenia laureatów konkursu „Firma równych szans”

■ Izabela Gorzela

kierownik działu personalnego, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

Polityka równości była w naszej firmie stosowana, od kiedy tylko pamiętam. Przy wszelkich decyzjach personalnych zawsze pod uwagę brane były takie czynniki, jak kompetencje, wykształcenie i doświadczenie.

Nigdy nie miało dla nas znaczenia to, czy ktoś jest kobietą, czy mężczyzną, jaki ma kolor skóry, jakiej jest narodowości czy wyznania. Równe traktowanie pozwala skupić się na tym, co w pracowniku najważniejsze – jego kompetencjach, zdolnościach i talencie. Dzięki temu nie ma u nas problemu tzw. szklanych sufitów i

wszyscy mają szansę na zawodowy i osobisty rozwój, co stanowi wymierną korzyść dla firmy. Kobiety, tak samo jak mężczyźni, pełnią w naszej firmie ważne funkcje na różnych szczeblach zarządzania, kierują projektami, aktywnie włączają się w życie firmy.

Równe traktowanie ułatwia też budowanie lojalności oraz kreowanie dobrego wizerunku. Firmie łatwiej jest dostosować się do zmian w związku z ogólnym deficytem pracowników i rosnącym udziałem kobiet w rynku pracy. To wpływa na zwiększenie konkurencyjności. Równe traktowanie pozwala też na kształtowanie i umacnianie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu praw i tolerancji. Polityka równości płci sprzyja podmiotowemu zarządzaniu ludźmi,

które promuje autonomię pracowników, zwiększa świadomość aktywnego i kreatywnego kształtowania ich miejsca w organizacji. Postępowanie zgodnie z prawem buduje reputację firmy, a lepszy wizerunek tworzy szersze możliwości marketingu personalnego wewnętrznego i zewnętrznego.

■ Agata Rybacka

dyrektor rozwoju firmy Skrivanek

Polityka równości płci w naszej firmie nie ma charakteru spisanych procedur. Jednak naszą misją zawsze było stworzenie przyjaznego miejsca pracy i pozytywne nastawienie do klientów.

Ponad 80 proc. naszych pracowników to kobiety, a

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



WAŻNE ADRESY

Fundacja Fundusz Współpracy
www.cofund.org.pl

Instytucja Zarządzająca EQUAL
www.equal.gov.pl

DG Employment,
Social Affairs
& Equal Opportunities
http://ec.europa.eu/equal

Radio 26T

Audycji na temat programu EQUAL i działalności partnerstw słuchaj w każdą sobotę po godz. 10.

Archiwum tekstów i audycji znajdziesz na:
www.maszszanse.dziennik.pl



MASZ SZANSE Bezpłatny dodatek do Dziennika Polska Europa Świat

Redaguje zespół: *Robert Makowski* (koordynator), *Krzyszyna Jelowicka*, *Renata Majek*, *Urszula Płońska*, *Ewa Zwierzchowska*
Kampanii społecznej „Masz szansę” w ramach projektu MediaEQUAL patronuje prezes Fundacji Fundusz Współpracy Lech Witecki. Projekt realizowany przy udziale środków EFS w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.



Firmy w Europie myślą obecnie głównie o jakości



kultury organizacyjnej

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 2



s. 3



s. 4

średnia wieku wynosi około 30 lat. Oznacza to, że częstym zjawiskiem są ciąży oraz urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Średnio rocznie rodzi się nam czworo dzieci, chociaż 2008 r. zapowiada się wyjątkowo pod tym względem – mamy obecnie 5 kobiet spodziewających się dziecka, a 5 innych jest na urloпах macierzyńskich. Wiele naszych działań ukierunkowanych jest na obszar związany z macierzyństwem – staramy się, by pracownice nie bały się informować o swoim stanie, dzięki czemu wspólnie planujemy pracę w okresie ciąży, zastępstwa na czas urlopu macierzyńskiego, ewentualnego urlopu wychowawczego. Przyszłe i młode mamy mają możliwość pracy w skróconych godzinach lub wykonywania niektórych zadań

w domu. Niezwykle ważną kwestią jest też to, że spodziewające się dziecka osoby nie są odstawiane na boczny tor, ale na równi z innymi uczestniczą w życiu i rozwoju firmy.

W branży usługowej dobra atmosfera w firmie przekłada się na dobre relacje z klientami. Zadowolony pracownik z przyjemnością obsługuje klienta, a klient chętniej przychodzi do takiej firmy. Dobrze obsłużeni klienci to oczywisty efekt prowadzenia polityki przyjaznej pracownikom. Inne korzyści to większa kreatywność i samodzielność pracowników, którzy identyfikują się z firmą i są lojalni i zaangażowani.

■ Katarzyna Wróbel

dyrektor działu HR, Procter & Gamble

Polityka równości płci jest jednym z filarów zarządzania firmą i stanowi podstawę naszej działalności biznesowej. Według tej zasady skonstruowane są wszelkie procesy zachodzące w firmie. Kobiety i mężczyźni pracujący w P&G na całym świecie mają jednaki dostęp do szkoleń, awansu, pakietu socjalnego. Rekrutacja i szkolenia pracowników P&G opierają się na wyjątkowej dla naszej firmy, filozofii „promocji od wewnątrz”. Oznacza to, że przyszli menedżerowie i liderzy P&G będą wychodzić się spośród dzisiejszych młodych pracowników. A zatem rozwój naszych ludzi, zarówno zawodowy, jak i osobisty, jest dla nas priorytetową wartością. Za szczególnie istotną uważamy możliwość i umiejętność łącze-

nia profesjonalnej kariery z życiem pozazawodowym, wierząc, że satysfakcja płynąca z obu tych sfer pozwala na kreatywne i efektywne podejście przez pracowników do pracy i obowiązków. Za tym przekonaniem idą konkretne rozwiązania, takie jak elastyczny czas pracy, ale i szkolenia pozwalające na układanie priorytetów i zachowanie balansu między życiem zawodowym i prywatnym.

Ze względu na specyfikę naszej działalności, produkcji i dystrybucji produktów dla kobiet, mężczyzn i dzieci ważna jest dla nas możliwość korzystania z opinii różnorodnej grupy pracowników w procesie budowy naszych marek. Kobiety i mężczyźni wnoszą do firmy wartości i doświadczenia, dzięki którym uzyskujemy różnorodność spojrzeń.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

