Równość szans to nie jest PR-owska zabawka, ale HR-owska konieczność

DOROTA MINTA: Jak w polskich przedsiębiorstwach postrzegany jest problem równości płci?

MAGDALENA GRYSZKO*: Wśród firm działających w Polsce różnice w postrzeganiu równości szans kobiet i mężczyzn przebiegają przede wszystkim na linii korporacje – małe i średnie polskie przedsiębiorstwa. W korporacjach kultura organizacyjna i dobre praktyki, także w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn, przejmowane są w dużej mierze z zachodnich firm matek. W Europie Zachodniej firmy postrzegają zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans nie tylko w kategoriach prawnych i etycznych, ale przede wszystkim ekonomicznych.

Według 83 proc. firm z krajów UE uczestniczących w badaniach przeprowadzonych w 2005 r. na zlecenie Komisji Europejskiej strategia równych szans zwiększa efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw. Tymczasem polskie małe i średnie przedsiębiorstwa są dopiero na początku drogi wdrażania strategii równości i różnorodności w miejscu pracy. Świadomość bezpośredniego przełożenia tej strategii na efektywność firmy jest tam wciąż niska, ale sytuacja może się zmienić. Np. w USA to właśnie małe firmy są liderami w promowaniu równości i elastyczności.

Czy szefowie/właściciele deklarują potrzebę zmian w tym obszarze?

Osoby odpowiadające za zarządzanie firmami w Polsce coraz mocniej odczuwają kurczące się zasoby ludzkie na rynku pracy. Starzejące się społeczeństwo z jednej strony i duża emigracja z Polski z drugiej sprawiają, że brakuje talentów i wysoko wykwalifikowanej kadry. Konsekwencją tego jest wzrastająca świadomość faktu, że największym kapitałem jest kapitał ludzki. Zmienia się myślenie o zatrudnianiu i awansowaniu kobiet, zarządzaniu zasobami ludzkimi i równości szans w miejscu pracy. Coraz więcej firm poszukuje rozwiązań z zakresu wdrażania strategii zarządzania równością i różnorodnością. Równość szans przestaje być traktowana jako PR-owa zabawka, a coraz częściej traktowana jest jako HR-owa konieczność.

Czy z perspektywy czasu widzi pani zmianę na polskim rynku pracy w obszarze równouprawnienia?

Wyraźną zmianę przyniósł rok 2006. Problematyka zarządzania równością i różnorodnością z egzotycznej ciekawostki urosła do rangi zagadnienia, które weszło do głównego nurtu debaty o efektywnym zarządzaniu firmą. Zmiana ta możliwa była w dużej mierze dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego i działaniom projektów w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, które na szeroką skalę zainicjowały w Polsce dyskusję na temat zarządzania równością szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Jednym z tych projektów był Gender Index, w ramach którego w 2006 r. zorganizowana została przez ekspertów/ekspertki Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) I edycja konkursu Firma Równych Szans. Konkurs wyróżnił liderów polskiego biznesu wprowadzających najskuteczniejsze rozwiązania w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Nie byłoby to możliwe bez przystąpienia Polski do Unii Europejski, co oznaczało m.in. przyjęcie wspólnotowego dorobku prawnego w odniesieniu do rynku pracy. Przepisy polskiego kodeksu pracy wprowadziły w art. 112 zasadę równości pracowników w zatrudnieniu, ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz w art. 113 – zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu.

W Polsce wciąż jeszcze mamy najniższy w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia kobiet

Polski kodeks pracy nie precyzuje jednak, jakie działania powinny być wdrażane. Wydaje się, że dopiero to przetłumaczenie kodeksowych zasad niedyskryminacji na praktykę zarządzania zasobami ludzkimi przyniesie na polskim rynku pracy zasadniczą zmianę w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.

Co jest planowane w najbliższej przyszłości?

Kolejna edycja konkursu Firma Równych Szans. Do udziału zapraszamy zarówno duże firmy, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa. Już w czerwcu w ramach projektu Gender Index wydany zostanie „Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans" – pierwsza w Polsce publikacja przedstawiająca najlepsze praktyki z zakresu zarządzania równością szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Publikacja będzie dostępna od 21 czerwca na stronie HYPERLINK „http://www.genderindex.pl" www.genderindex.pl

MICHAŁ KOLYGA

Kobieta to pracownik „podwyższonego ryzyka"

Jak Polska wygląda na tle UE w kontekście realizacji polityki równouprawnienia?

Między Polską a krajami Europy Zachodniej istnieje 30–40-letnia przepaść we wdrażaniu strategii równości szans w miejscu pracy. W Polsce mamy np. jeden z najniższych w UE wskaźników zatrudnienia kobiet. Daleko nam do krajów takich jak Norwegia, gdzie od 20 lat ogłoszenie prasowe musi być opatrzone dopiskiem „kandydatury kobiet mile widziane". W Szwecji rodzicom przysługuje 480 dni płatnego urlopu rodzicielskiego, który mogą dowolnie podzielić między sobą, z wyjątkiem dwóch miesięcy zarezerwowanych wyłącznie dla ojców (dzięki czemu Szwedki nie są postrzegane przez pracodawców jako „osoby podwyższonego ryzyka"). W Finlandii osoba zatrudniająca w firmie ponad 30 osób musi wdrożyć program wyrównujący szanse kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. W Danii (zawodowo pracuje tam 96 proc. kobiet) z kolei bardzo popularna jest praca w domu przez internet, ponadto normą są przyzakładowe przedszkola, których praktycznie nie ma w Polsce.

Przykłady firm laureatek konkursu Firma Równych Szans 2006 to pierwsze jaskółki równościowych zmian na polskim rynku pracy.

*Magda Gryszko jest koordynatorką ds. Komunikacji Projektu Gender Index Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski