

EQUAL » POLITYKA RÓWNYCH SZANS W MIEJSCU PRACY

Równość w pracy po prostu się opłaca

Na czym polega polityka równości płci w miejscu pracy?

Magdalena Gryszko*: 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, wyznaczenie 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 obowiązki 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 haseł 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 różnicowaniem 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-

cowników na rynku spowodowane emigracją i czynnikami demograficznymi. Pracodawcy otwierają się na nowe, dotychczas zaniebdywane 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, wyznaczenie czy orientację seksualną, to zespół bardziej innowacyjny i skuteczniej wyczuwający potrzeby oraz bardziej zróżnicowane



Magdalena Gryszko

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 zarządzania różnorodnością wdrażane są od 30 – 40 lat. Inwestorzy w krajach zachodnich brak polityki równości w zarządzaniu 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 specjalistów i specjalistek na rynku.

*Magdalena Gryszko, 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)

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 nie 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

średnia wieku wynosi około 30 lat. Oznacza to, że częstym zjawiskiem są cięższe 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 jednakowy 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 wywodzić 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.

WAŻNE ADRESY

Fundacja Fundusz Współpracy
www.cofund.org.pl

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

Instytucja Zarządzająca EQUAL
www.equal.gov.pl

Radio **2ET**

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 | Bezplatny dodatek do Dziennika Polska Europa Świat

Redaguje zespół: Robert Makowski (koordynator), Krystyna 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.