



**GENDEROWY INDEX
PROBLEMÓW**

**GENDEROWY INDEX
ROZWIĄZAŃ**





Spis treści

1. Gender Index. Cel i działania	2
2. Budowa wskaźnika Gender Index	7
3. Wnioski z badań Gender Index	8
 3.1. Rekrutacja pracowników	9
 3.2. Dostęp do awansów i szkoleń	11
 3.3. Ochrona przed zwolnieniem	13
 3.4. Wynagrodzenia za pracę	15
 3.5. Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem	16
 3.6. Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	19



Celem projektu **GENDER INDEX** jest opracowanie i popularyzowanie efektywnego modelu zarządzania firmą, uwzględniającego politykę równouprawnienia płci. Koncepcja projektu opracowana została przez ekspertów i ekspertki Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Karta Narodów Zjednoczonych była pierwszym ogólnoświatowym dokumentem nawołującym do przyznania równych praw kobietom i mężczyznom, a uwłasnowolnienie kobiet zostało uznane za klucz do realizacji **Milenijnych Celów Rozwoju**. Przyjęte w 2000 r. przez wszystkie państwa członkowskie ONZ Milenijne Cele Rozwoju zawierają wymierne zobowiązanie znaczącej poprawy jakości życia na całym świecie do roku 2015. Jednym z kluczowych celów jest promocja równouprawnienia płci. Bez rzeczywistego równouprawnienia płci także inne cele nie zostaną osiągnięte w takich obszarach jak ograniczanie ubóstwa, poprawa opieki zdrowotnej czy upowszechnienie edukacji. Konkretnym przejawem realizacji Milenijnych Celów Rozwoju jest w Polsce m.in. wypracowywanie przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) wraz z Partnerami krajowymi w ramach projektu Gender Index modelowego rozwiązania na rzecz wyrównania szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Do realizacji projektu Gender Index zaproszeni zostali czołowi specjaliści i specjalistki ds. równouprawnienia płci, prawa pracy i zarządzania. W skład Partnerstwa realizującego projekt wchodzi: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet. Patroni medialni projektu to: Rzeczpospolita, TVP2, Twój Styl, Manager Magazin i Wirtualna Polska. Projekt realizowany jest przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Gender to pleć kulturowa, czyli odmienne role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom, które nabywamy w procesie edukacji i wychowania. To zbiór cech i zachowań oczekiwanych przez społeczeństwo od kobiet i mężczyzn. Gender to zmienne i uwarunkowane kulturowo wyobrażenia dotyczące tego, jak powinny zachowywać się kobiety, a jak mężczyźni, co powinni robić, czego powinni unikać. To stereotypy wpływające na ich życie niezależnie od posiadanych cech i indywidualnych zdolności.

Projekt GENDER INDEX to:

- model zarządzania nastawiony na optymalne wykorzystanie potencjału wszystkich osób pracujących w firmie
- praktyczne narzędzia zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy i podnoszenia efektywności firmy
- nowoczesne instrumenty biznesowe związane z zarządzaniem różnorodnością
- promowanie rozwiązań na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Zarządzanie różnorodnością (diversity management) to strategia biznesowa skierowana na świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników/pracownic w przedsiębiorstwie. To kształtowanie środowiska pracy, które w otwarty sposób zapewnia równe drogi rozwoju wszystkim pracownikom, przyczyniając się do zwiększenia zysków finansowych płynących z różnorodności w firmie. Niezbędnym elementem zarządzania różnorodnością jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w zakresie: dostępu do pracy, możliwości rozwoju zawodowego i awansu, wynagrodzenia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem.

800 firm z Unii Europejskiej podkreśliło następujące korzyści biznesowe płynące z zarządzania różnorodnością w firmie:

- szerszy dostęp do zasobów ludzkich i nowych talentów
- 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.

Źródło: „The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace”, European Commission, September 2005.

Więcej informacji: www.genderindex.pl

DZIAŁANIA W RAMACH PROJEKTU GENDER INDEX

Konkurs „Firma Równych Szans”



Celem konkursu **Firma Równych Szans** jest wyłonienie liderów polskiego biznesu, wprowadzających najskuteczniejsze rozwiązania w zakresie zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Podobne inicjatywy od wielu lat cieszą się powodzeniem w państwach Europy Zachodniej. W Niemczech organizowany jest konkurs Total E-quality, we Francji przedsiębiorstwa starają się o Znak Równości (Le Label Egalité), a w Holandii skupiają się w Sieci Ambasadorów (Ambassadeursnetwerk), działającej na rzecz równości w miejscu pracy. Konkurs Firma Równych Szans to propozycja biznesowa na rzecz zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy i optymalnego wykorzystania zasobów ludzkich firmy.

Do I edycji konkursu Firma Równych Szans, której wyniki ogłoszone zostały podczas uroczystej Gali 9 października 2006 roku, zgłosiły się 52 firmy z całej Polski.

W skład Kapituły I edycji konkursu weszli:

prof. dr hab. Adam Budnikowski, rektor Szkoły Głównej Handlowej – przewodniczący Kapituły

Anna Darska, Szefowa Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)

Beata Balińska, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Koordynatorka projektu Gender Index

Henryka Bochniarz, Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

dr Bogusława Budrowska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN

mgr Małgorzata Ciesielska, Uniwersytet w Vaxjö (Szwecja)

prof. dr hab. Małgorzata Fuszara, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Irena Kotowska, Szkoła Główna Handlowa

prof. dr hab. Ireneusz Kuropka, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

dr Ewa Lisowska, Szkoła Główna Handlowa

prof. dr hab. Zdzisław Pisz, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

prof. dr hab. Renata Siemieńska, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Eleonora Zielińska, Uniwersytet Warszawski

Godło Firma Równych Szans 2006 otrzymały:

W kategorii małych i średnich przedsiębiorstw:

- Miejsce 1. **Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak**
Miejsce 2. **Euromot. Sp. z o.o.**
Miejsce 3. **Wakacje.pl Sp. z o.o.**

W kategorii dużych przedsiębiorstw:

- Miejsce 1. **Laboratorium Kosmetyczne Dr IRENA ERIS S.A.**
Miejsce 2. **Motorola Polska Electronics Sp. z o.o.**
Miejsce 3. **IBM Polska Sp. z o.o.**

Dodatkowo Kapituła I edycji Konkursu Firma Równych Szans przyznała wyróżnienia:

W kategorii małych i średnich przedsiębiorstw:

Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości za ułatwianie pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi
firmie **Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK** za politykę równego dostępu do awansów

W kategorii dużych przedsiębiorstw:

firmie **BP Polska Sp. z o.o.** za dążenie do równych wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie molestowaniu
firmie **Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.** za ułatwianie pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi

Firmy zainteresowane udziałem w kolejnej edycji konkursu Firma Równych Szans, prosimy o kontakt z biurem Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP).

Więcej informacji: www.genderindex.pl

Szkolenia dla biznesu „Zarządzanie Firmą Równych Szans”

W ramach projektu Gender Index opracowany został pierwszy w Polsce model szkoleniowy oparty na koncepcji zarządzania różnorodnością: „Zarządzanie Firmą Równych Szans”.

Podczas szkoleń przedsiębiorcom i przedsiębiorczynom przekazywane są konkretne rozwiązania i praktyczne narzędzia zwiększające efektywność zarządzania zasobami ludzkimi i zapewniające skuteczne wdrożenie strategii równych szans we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy – od rekrutacji, poprzez ścieżkę kariery i wynagrodzenia, łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, kończąc na zapobieganiu molestowaniu i mobbingowi. Firmy zainteresowane udziałem w szkoleniach prosimy o kontakt z Fundacją Feminoteka, Partnerem Projektu Gender Index koordynującym szkolenia. Więcej informacji: www.genderindex.pl

Przewodnik dobrych praktyk „Zarządzanie Firmą Równych Szans”

Przewodnik dobrych praktyk „Zarządzanie Firmą Równych Szans” będzie pierwszą na rynku polskim publikacją dotyczącą zarządzania równym statusem kobiet i mężczyzn w firmie. Przewodnik opracowany jest na podstawie doświadczeń przedsiębiorstw stosujących najlepsze rozwiązania w zakresie strategii równości i różnorodności w obszarach: rekrutacji i selekcji, dostępu do szkoleń, dostępu do awansów, wynagrodzeń, godzenia życia rodzinnego i zawodowego, przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz kultury organizacji. Przewodnik przedstawia również prawo pracy w aspekcie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Dostępny będzie w wersji drukowanej i elektronicznej na stronie www.genderindex.pl

Wskaźnik GENDER INDEX

GENDER INDEX - wskaźnik równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy - opracowany został w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet i konieczność rozpoznania obszarów szczególnie narażonych na praktyki dyskryminacyjne. Wskaźnik Gender Index jest nowatorskim w Polsce instrumentem analizy i monitoringu polityki danego pracodawcy pod kątem równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Badania przy użyciu wskaźnika Gender Index pozwalają odpowiedzieć na pytanie, czy firma/organizacja realizuje politykę równouprawnienia płci oraz w jakich obszarach robi to najlepiej, a w jakich najgorzej. Pozwala to na wprowadzenie zmian zapewniających efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich, a tym samym wzrost konkurencyjności firmy. Wskaźnik Gender Index opracowany został przez zespół ekspertek i ekspertów z czołowych ośrodków akademickich oraz badawczych w Polsce. Wskaźnikiem Gender Index przebadane zostały 52 firmy, który zgłosiły się do I edycji konkursu Firma Równych Szans.

BUDOWA WSKAŹNIKA GENDER INDEX

Wskaźnik Gender Index obejmuje 7 obszarów przedmiotowych:

1. rekrutacja
2. dostęp do awansów
3. ochrona przed zwolnieniem
4. dostęp do szkoleń
5. wynagrodzenia za pracę
6. ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem
7. możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi

Każda z firm przebadanych wskaźnikiem Gender Index została opisana przez wektor zawierający **38 składowych**, podzielonych na 7 obszarów. Wśród cech, które znalazły się w końcowym zbiorze charakterystyk, były zarówno cechy ilościowe, jakościowe, jak i posiadające charakter porządkujący.

Informacje, które zostały wykorzystane jako wartości cech w odniesieniu do poszczególnych przedsiębiorstw, zostały zgromadzone **metodą badań ankietowych**. Przeprowadzane w poszczególnych firmach ankiety kierowane były **do 3 grup**:

- działu kadr (ankieta dla działu kadr)
- pracodawców (ankieta dla pracodawców/pracodawczyń)
- pracowników (ankieta dla losowo wybranych pracowników obojga płci).

Do wyznaczania wielkości będących podstawą rankingu przedsiębiorstw w większości przypadków wykorzystano informacje przekształcone, których podstawą były dane z ankiet. Dla przykładu; oceniając dostęp do awansu, dokonano porównań wielkości względnych, tj. udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych kobiet i udziału mężczyzn na stanowiskach kierowniczych do ogólnej liczby zatrudnionych mężczyzn. Czyli porównywano frakcję kobiet sprawujących funkcje kierownicze z frakcją mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. We wszystkich przypadkach dotyczących cech ilościowych posługiwano się, gdy było to możliwe i uzasadnione, wielkościami względnymi.

W przypadku cech jakościowych stwierdzić można było tylko fakt występowania lub nie występowania danego zjawiska w przedsiębiorstwie, a w przypadku cech porządkujących określana była średnia ranga, która wskazywała na natężenie badanego zjawiska.

Na podstawie przetworzonych informacji ustalana była kolejność badanych podmiotów według każdej cechy. Na tej podstawie ustalono ranking przedsiębiorstw w wyznaczonych obszarach przedmiotowych, składających się na równe traktowanie. Na pierwszym miejscu umieszczana była firma mająca najkorzystniejsze natężenie cechy. Ostatecznego uporządkowania firm w poszczególnych obszarach dokonano według wag skonstruowanych na podstawie opinii pracowników uzyskanych w odpowiedzi na pytanie dotyczące znaczenia poszczególnych obszarów dla równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Porządek wyłoniony w poszczególnych obszarach tematycznych odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez podmioty biorące udział w konkursie. Dla przykładu: firma znajdująca się na miejscu pierwszym w danym obszarze uznana została za podmiot najlepiej realizujący zasadę równego traktowania w tym obszarze. Końcowy ranking został wyznaczony jako średnia ważona rankingów częściowych, czyli pozycji zajętej w każdym z obszarów.

Więcej informacji: www.genderindex.pl

WNIOSKI Z BADAŃ GENDER INDEX

Coraz częściej pracodawcy dochodzą do wniosku, że udział kobiet w grupach decyzyjnych wprowadza nowe wartości i style działania, które zwiększają efektywność pracy całych zespołów. Pracodawcy zauważają też, że kobiety rzadziej niż mężczyźni zwalniają się z firmy. Wymienione względy praktyczne oraz obowiązujące prawo, obligujące do równego traktowania kobiet i mężczyzn, stają się podstawą wdrażania określonych polityk, biorących pod uwagę odmienności i podobieństwa kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i społecznym.

Badania Gender Index miały na celu identyfikację działań i programów realizowanych przez firmy w tym zakresie. Wyniki, które przyniosła analiza przedsiębiorstw uczestniczących w konkursie Firma Równych szans 2006, można podzielić na dwie grupy:

- dotyczące pracowników w firmie
- dotyczące ułatwień pozwalających na lepsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Polityka równego traktowania opiera się w analizowanych firmach na realizacji merytokratycznych zasad:

- **W rekrutacji pracowników kładzie się nacisk na indywidualnie identyfikowane predyspozycje, umiejętności oraz doświadczenia kandydatek i kandydatów** według zasady „pokaż co umiesz i co chcesz osiągnąć”, bez wnikania w prywatne życie i antycypowania sposobów radzenia sobie z trudnościami poza zawodowymi. Oferty pracy są formułowane tak, aby zarówno mężczyźni jak i kobiety mogli uważać się za odpowiednich kandydatów/kandydatki na podstawie swoich indywidualnych predyspozycji.
- **Monitorowanie sposobu wynagradzania kobiet i mężczyzn w myśl zasady „równe wynagrodzenie za równą pracę”.**
Pracodawcy nieraz mają świadomość, że brak monitoringu powoduje, iż mimo woli ulegamy stereotypom „jej wystarczy, o niego trzeba zabiegać”.
- **Wiązanie bonusów z typem pracy i stanowiskiem, a nie płcią.**
Oferowanie szkoleń zawodowych i awansu w tym samym stopniu pracownicom i pracownikom, w których widzi się potencjalnych kandydatów/kandydatki do wewnętrznego awansu w firmie (w niektórych firmach kobiety wchodziły w skład zespołów kierowniczych najwyższego szczebla).
- **Opracowywanie mechanizmów i procedur ujawniających przypadki molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć** przez szkolenia, które muszą przejść pracownicy oraz wyznaczenie jednostki organizacyjnej bądź osoby, która zajmuje się „z urzędu” tego typu przypadkami.
- **Ułatwienia pozwalające godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi** są wprowadzane w myśl zasady „kobieta - wykwalifikowany pracownik z doświadczeniem i znajomością naszej firmy - jest warta zabiegów ze strony pracodawcy”. Podejmowane są działania podtrzymujące związek z firmą w przypadku kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym, takie jak:
 - stwarzanie możliwości udziału w szkoleniach
 - możliwość zatrzymania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym służbowego telefonu komórkowego, laptopa, samochodu
 - udział w spotkaniach integracyjnych pracowników
 - częściowe włączanie w realizację bieżących projektów.

Podejmowane są działania „wiązące” pracownice i pracowników z firmą przez ułatwianie łączenia przez nich obowiązków zawodowych i rodzinnych na zasadzie: „**dobrzy pracownicy są dla nas cennymi pracownikami – cenni pracownicy mają również życie prywatne**”. W związku z tym:

- oferuje się nie tylko pracownikom, ale także członkom ich rodzin, ubezpieczenie zdrowotne, korzystanie z dofinansowywanego przez firmę wypoczynku (zwłaszcza dla dzieci), dofinansowywanie przedszkoli
- daje się możliwość korzystania z zadaniowego typu pracy, wprowadza elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania pracy z domu, dostosowywanie urlopów do preferencji pracowników, o ile pozwala na to typ firmy i rodzaj pracy na określonych stanowiskach.

Tego typu działania powodują, że pracownice i pracownicy postrzegają firmę jako im „przyjazną”. Jak pokazują badania, firmy wytwarzają w ten sposób wartość dodaną - „lojalność w stosunku do firmy”, która gwarantuje im większą efektywność pracy zatrudnionych i mniejszą fluktuację kadr.

W Firmach równych szansa satysfakcja, poczucie godności jednostki i jakość życia, przekładają się na efektywność w sferze gospodarczej.



rekrutacja pracowników

Przepisy

Kodeks pracy w art. 183a. § 1. stwierdza: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Oznacza to między innymi, że **pracodawcom nie wolno umieszczać w ogłoszeniach o pracę informacji o preferowanej płci kandydatów na dane stanowisko ani też zadawać kandydatom podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytań o stan cywilny lub plany związane z rodzicielstwem. Kodeks pracy zabrania zarówno dyskryminacji bezpośredniej (art. 183a. § 3 definiuje ją jako sytuację, w której pracownik „jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy” z którejkolwiek z przyczyn wymienionych w § 1), jak i pośredniej (art. 183a § 4. definiuje ją następująco: „dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami)”. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej są m.in. niższe wynagrodzenia kobiet zajmujących te same stanowiska, co mężczyźni. Przykładem dyskryminacji pośredniej jest stosowanie niższych stawek w wynagradzaniu osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu w sytuacji, kiedy kobiety stanowią większość w tej grupie zatrudnionych. Warto podkreślić, że dyskryminacja pośrednia i bezpośrednio na rynku pracy dotyczy w większym stopniu kobiet niż mężczyzn.**

Równi w pracy. To się optaca

Sytuacja w Polsce

Z badań przeprowadzonych w ramach projektu Gender Index wynika, że **powszechnym problemem w obszarze rekrutacji jest zadawanie kandydatkom i kandydatom do pracy pytań o sytuację rodzinną** – stan cywilny, plany związane z rodzicielstwem, dyspozycyjność. Podczas rozmów kwalifikacyjnych pytania o plany prokreacyjne i sytuację rodzinną częściej zadawane są kobietom (niekiedy wymusza się na kobietach składanie oświadczeń, że w określonym czasie nie będą decydowały się na dziecko). Mężczyźni częściej pytani są o dyspozycyjność i gotowość do pracy po godzinach lub wyjazdów, co może wskazywać na praktyki dyskryminacyjne (potwierdzają to wyniki badania przeprowadzonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 2000 r.). Te same badania wskazują także na wciąż **rozpowszechnioną praktykę stosowania w ogłoszeniach o pracy wyłącznie męskich form zarówno w nazwach stanowiska, jak i w odniesieniu do potencjalnych kandydatów/kandydatek** – i to nawet w zawodach, w których większość zatrudnionych stanowią kobiety (np. kasjer, sprzedawca). Praktyki tego typu mogą zniechęcać kobiety do kandydowania. Do przeszkód należy także zaliczyć mniejszą liczbę ofert dla kobiet i wymaganie od nich wyższych niż od mężczyzn kandydujących na te same stanowiska kwalifikacji i umiejętności. Przedstawiona sytuacja pokazuje, że **kobiety napotykają na więcej niż mężczyźni trudności już na etapie poszukiwania pracy**.

Brak równości daje się zauważyć także w formie zatrudnienia: kobiety częściej niż mężczyźni zatrudniane są w niepełnym wymiarze godzin (13% kobiet w porównaniu do 9% mężczyzn), z czym może się łączyć brak dostępu do części świadczeń finansowanych przez pracodawcę oraz niższe wynagrodzenie. Należy pamiętać, że o ile zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin jest jedną z elastycznych form pracy, która może stanowić efektywne rozwiązanie na rzecz godzenia ról zawodowych i rodzinnych – o tyle powinno być to rozwiązanie przejściowe, dostosowane do potrzeb konkretnego pracownika/pracownicy. Rozwiązanie to powinno być stosowane łącznie z działaniami promującymi partnerski model rodziny.

Zdarza się, że już na poziomie stażu lub praktyk zawodowych kobiety są kierowane do innych działów niż mężczyźni. Zjawisko kierowania kobiet na niższe lub zapewniające mniejsze możliwości rozwoju zawodowego oraz awansu stanowiska nosi nazwę „szklanych ścian” i zaliczane jest do poważnych barier utrudniających kobietom karierę zawodową. Z tego względu **szczególnie istotne jest zwalczanie stereotypów dotyczących ról społecznych kobiet i mężczyzn**, czyli utrwalonych przekonań dotyczących tego, jakie rodzaje aktywności są odpowiednie dla przedstawicieli/przedstawicielek każdej z płci. Do najsilniejszych stereotypów należą: przekonanie o odmiennych predyspozycjach kobiet i mężczyzn do wykonywania poszczególnych prac oraz o istnieniu zajęć „typowo kobiecych” oraz „typowo męskich”. Stereotypy te nie znajdują potwierdzenia w badaniach. Kierowanie się nimi stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

Dlaczego warto zapewnić równość w procesie rekrutacji?

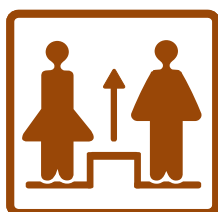
Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu warto zapewnić nie tylko ze względu na wymogi prawa oraz względy etyczne. Przemawiają za tym także korzyści czysto biznesowe: z badań przeprowadzonych w 2005 roku na zlecenie Komisji Europejskiej wynika, że według 83% przebadanych firm stosowanie równych szans w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn ma korzystny wpływ na efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw. Podkreślić należy, że unikanie stereotypowego, a co za tym idzie - dyskryminującego podejścia do kobiet w procesie rekrutacji, pozwala znacząco zwiększyć liczbę talentów w firmie.

Dobre praktyki

Do dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w procesie rekrutacji zaliczyć należy **używanie zarówno męskich, jak i żeńskich form nazw zawodów oraz męskich i żeńskich końcówek w odniesieniu do kandydatów i kandydatek**. Męskie końcówki w nazwach zawodów mogą sprawiać wrażenie, że ogłoszenie kierowane jest wyłącznie do mężczyzn i zniechęcać kobiety do kandydowania. Szczególnie istotne jest **stosowanie sformalizowanych praktyk rekrutacyjnych**, minimalizujących ryzyko dyskryminacji, a także niepodawanie w ogłoszeniach informacji o preferowanej

plci kandydata. W zmieniającej się obecnie sytuacji na rynku pracy coraz więcej firm decyduje się będzie na zatrudnianie większej niż dotychczas liczby kobiet – używanie żeńskich form oraz końcówek w ogłoszeniach o pracy dla wielu kobiet może stanowić zachętę do ubiegania się o dane stanowisko. Dobrą praktyką stosowaną przez wiele firm i organizacji (a w niektórych krajach, np. w Norwegii, obowiązkową) jest **umieszczanie w ogłoszeniach klauzuli zachęcającej kobiety do kandydowania**.

W procesie rekrutacji należy unikać zadawania pytań o życie rodzinne, liczbę posiadanych dzieci i plany prokreacyjne. O dyspozycyjność pytać można jedynie w wypadkach uzasadnionych warunkami pracy. Należy przy tym uwzględnić indywidualne preferencje kandydatów.



dostęp do awansów i szkoleń

Kogo dotyczy?

Rzeczywistą równość w obszarze dostępu do awansów można ocenić na podstawie liczby kobiet i mężczyzn:

- zajmujących stanowiska kierownicze
- awansowanych w danym okresie
- uczestniczących w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego.

Dyskryminacja w tym obszarze może się przejawiać nie tylko pomijaniem np. kobiet przy wybieraniu pracowników, którym firma zapewnia szkolenia, lecz także na delegowaniu pracowników jednej płci na inne szkolenia niż przedstawiciele drugiej płci. Przykładem może być kierowanie kobiet na szkolenia tzw. miękkie, związane z komunikacją lub obsługą klienta, a mężczyzn na szkolenia tzw. twarde, dotyczące podnoszenia wiedzy specjalistycznej.

Przepisy

Kodeks pracy w art. 383 § 1 stwierdza, że „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Kolejny paragraf doprecyzowuje, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie z jakiegokolwiek wymienionego w § 1 powodu. **Oznacza to nałożony na pracodawców nakaz dbania o równy dostęp kobiet i mężczyzn do szkoleń i awansu w firmie.** Wart podkreślenia jest fakt wydania zgody przez prawodawstwo europejskie i co za tym idzie – polski kodeks pracy na wyrównywanie szans grup dyskryminowanych, zdefiniowane w **art. 183b § 3 k.p.** następująco: „ Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności (...)”. Oznacza to m.in. **możliwość wyboru kobiety spośród dwójga kandydatów do awansu o równych kwalifikacjach, w wypadku niskiej reprezentacji kobiet wśród kadry kierowniczej danej firmy.**

Równi w pracy. To się opłaca

Sytuacja w Polsce

Jak wykazały badania przeprowadzone w ramach projektu Gender Index, w polskich firmach w dostępie do szkoleń nadal faworyzowani są mężczyźni – z dofinansowania szkoleń korzysta w MSP 41% mężczyzn i 34% kobiet, w dużych firmach – odpowiednio 42% i 38%. Ogólna suma godzin dokształcania (w różnych formach) w 2005 roku była wyższa w wypadku mężczyzn niż kobiet. W wypadku dostępu do awansu badanie wykazało, że polskie firmy awansują kobiety na stanowiska kierownicze, jednak dotyczy to głównie stanowisk menedżerskich średniego szczebla. Na najwyższych szczeblach zarządzania zdecydowanie dominują mężczyźni – dzieje się tak również w firmach, w których większość zatrudnionych stanowią kobiety.

W opinii społecznej istnieje świadomość trudniejszej sytuacji kobiet w zakresie dostępu do awansu. Według badania opinii publicznej przeprowadzonego przez CBOS w grudniu 2006 r. 54% badanych oceniło szanse kobiet na awans zawodowy jako mniejsze niż szanse mężczyzn (w tym 16% jako dużo gorsze). Tym istotniejsze jest zapewnienie przez pracodawców równych szans kobietom i mężczyznom w wymienionych obszarach. Jest to szczególnie ważne w Polsce, gdzie odsetek kobiet aktywnych zawodowo jest wyjątkowo niski (w IV kwartale 2005 r. wyniósł on 45,6%).

Dlaczego warto zapewnić równość kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń i awansu?

Jak pokazało badanie przeprowadzone przez organizację Catalyst wśród 353 firm należących do 500 najlepszych przedsiębiorstw według listy magazynu „Fortune”, zróżnicowanie pracowników pod względem płci na stanowiskach menedżerskich, zwłaszcza wyższego szczebla, przekłada się na wyższe zyski przedsiębiorstwa. Inwestycja w rozwój talentów kobiet, między innymi poprzez szkolenia zawodowe i dostęp do stanowisk kierowniczych każdego szczebla, przynosi wymierne zyski – firmy odznaczające się wysokim odsetkiem kobiet wśród kadry menedżerskiej najwyższego szczebla osiągały wyższe stopy zwrotu z kapitału własnego (o 35,1%) oraz z akcji (o 34%) niż firmy bardziej pod tym względem jednorodne.

Dobre praktyki

Do dobrych praktyk w zakresie równego dostępu do awansu zawodowego i szkoleń należy awansowanie kobiet na stanowiska kierownicze wszystkich szczebli. Istotne są nie tylko liczby bezwzględne, lecz także odsetek ogółu zatrudnionych przedstawicieli danej płci, jaki stanowią osoby na stanowiskach kierowniczych oraz osoby korzystające ze szkoleń finansowanych przez pracodawcę. Liczba pracowników /pracowniczek awansowanych i korzystających z finansowanych lub dofinansowanych przez pracodawcę szkoleń powinna być monitorowana. Godną polecenia praktyką jest zapewnianie kobietom mentoringu. Na uwagę zasługuje także praktyka tworzenia w firmach grup kobiecych, służących wzajemnemu wsparciu i wymianie doświadczeń.



ochrona przed zwolnieniem

Kogo dotyczy?

Szczególne ochrona przed zwolnieniem, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, dotyczy kobiet w ciąży oraz przebywających na urloпах macierzyńskich, a także pracowników na urloпах wychowawczych oraz w wieku przedemerytalnym (tj. takich, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego – art. 39 k.p.). Pracodawca nie może także wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika ani w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.).

Przepisy

Zgodnie z przepisami, **umowa o pracę z kobietą przebywającą na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym może zostać rozwiązana tylko w ramach porozumienia stron**. Jednostronne rozwiązanie umowy przez pracodawcę może nastąpić jedynie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak likwidacja albo upadłość firmy lub zwolnienie dyscyplinarne, zawsze też wymaga zgody związków zawodowych.

Z kolei kwestię tzw. zwolnień zbiorowych reguluje Ustawa z dn. 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nakłada ona na pracodawców obowiązek skonsultowania planowanych zwolnień grupowych ze związkami zawodowymi, w celu możliwie największego ograniczenia ich zasięgu (art. 2.1., 2.2. ustawy). Zgodnie z ustawą (art. 5, ust. 1-6), szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy objęte są, między innymi, kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim oraz pracownice i pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W takim wypadku pracodawca może jedynie wypowiedzieć pracownikom i pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Sytuacja w Polsce

W Polsce brakuje danych liczbowych dotyczących zwolnień kobiet i mężczyzn, jednak **dostępne badania opinii publicznej oraz badania prowadzone wśród pracodawców wskazują, że kobietom nie tylko trudniej niż mężczyznom znaleźć pracę (dłużej pozostają bezrobotne, stanowią też większość wśród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem), lecz także są w większym niż mężczyźni stopniu zagrożone utratą pracy**. Ponadto do praktyk dyskryminacyjnych zaliczyć można niższy dla kobiet niż mężczyzn wiek emerytalny (odpowiednio 60 i 65 lat), co przekłada się na niższe, przeciętnie o 30% w starym systemie i aż o 48% w nowym systemie, świadczenia emerytalne.

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu Gender Index, zapis kodeksu pracy gwarantujący osobie korzystającej z urlopu macierzyńskiego powrót do pracy na to samo stanowisko, które zajmowała przed urlopem, nie zawsze jest przestrzegany. Jeszcze słabsza jest realizacja tych gwarancji w odniesieniu do urlopu wychowawczego. Na uwagę zasługuje stosunkowo niewielkie wykorzystanie przez ojców uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem. W połączeniu z wykazaną przez badanie **słabszą ochroną mężczyzn powracających po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem**, można to potraktować jako sygnał nieprawidłowości, mogących spowolnić proces kształtowania się pozytywnych postaw mężczyzn wobec korzystania z urlopu wychowawczego.

Równi w pracy. To się opłaca

Dlaczego warto chronić pracowników przed zwolnieniem?

Dzisiejszy rynek pracy nie gwarantuje nikomu stabilności zatrudnienia – prowadzone badania pokazują, że kilkakrotna zmiana miejsca pracy, a nawet zawodu, staje się normą. Mimo to, pewność zatrudnienia jest dla pracowników istotną wartością. Według badania „Polska mapa motywacji” (przeprowadzonego w 2005 r. na próbie 1572 osób z 61 przedsiębiorstw), **stabilność zatrudnienia** uplasowała się **na 4 miejscu w rankingu czynników motywacyjnych** istotnych dla polskich pracowników i pracownic, tuż za:

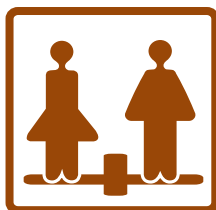
- docenianiem zaangażowania i sukcesów
- dobrą atmosferą w miejscu pracy
- jasno określonymi celami i zadaniami.

Biorąc pod uwagę znaczenie stabilności zatrudnienia jako czynnika motywacyjnego, warto wprowadzać rozwiązania mające na celu najlepszą możliwą ochronę przed zwolnieniem, ze szczególnym uwzględnieniem równej ochrony dla kobiet i mężczyzn. Sprzyja to budowaniu motywacji, lojalności pracowników, a w konsekwencji przyczynia się do sukcesu firmy.

Dobre praktyki

W wypadku ochrony przed zwolnieniami, dobre praktyki nie ograniczają się do podporządkowania się normom prawnym, lecz obejmują dodatkowe działania, m.in.: **umożliwianie zatrudnionym kobietom powrotu po urlopie macierzyńskim na to samo stanowisko pracy, a w czasie trwania urlopu – kontakt z firmą zapobiegający obniżeniu kwalifikacji zawodowych, a często także umożliwiający ich podnoszenie.** Jest to możliwe dzięki nowoczesnym technologiom umożliwiającym zdalny dostęp do sieci firmowej, a także technikom e-learningowym.

Ze względu na to, że ochrona przed zwolnieniem z pracy przysługuje jedynie kobietom będącym w stosunku pracy, czyli zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania, nie przysługuje natomiast kobietom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjnej), istotnym działaniem wspierającym praktyki równościowe w firmach w zakresie ochrony pracownic w ciąży przed zwolnieniem może być **zawieranie umów będących stosunkiem pracy z nie mniejszą liczbą kobiet niż mężczyzn.**



wynagrodzenia za pracę

Zasada równej płacy za pracę równej wartości zawarta jest w przepisach Unii Europejskiej oraz w polskim kodeksie pracy, a także w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Oznacza to, że aby pozostawać w zgodzie z przepisami, pracodawcy zobowiązani są zapewnić kobietom i mężczyznom zatrudnionym na równorzędnych stanowiskach lub wykonującym pracę wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych takie samo wynagrodzenie. Dotyczy to zarówno wynagrodzenia w formie pieniężnej, jak i dodatkowych świadczeń. Równa płaca za pracę równej wartości jest elementem priorytetowej dla krajów członkowskich UE polityki wprowadzania rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Przepisy

Obowiązek wprowadzenia zasady jednakowej płacy za pracę jednakowej wartości nakłada na państwa członkowskie UE Dyrektywa 75/117/EEC z 1975 r. oraz Artykuł 119, pkt. 1-4 Traktatu Amsterdamskiego, stwierdzający: „Każde Państwo Członkowskie zapewni zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości”. Również Wytoczne polityki zatrudnienia (Employment Guidelines), opracowane przez Radę Europejską (European Council), zobowiązują państwa członkowskie do uwzględnienia równości płac.

Polski kodeks pracy stwierdza w Art. 183c § 1, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, czyli (jak określono w § 3) taką, która wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych. § 2. precyzuje, że „wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”.

Sytuacja w Polsce

Jak wynika z danych GUS, kobiety w Polsce zarabiają przeciętnie o kilkanaście procent mniej niż mężczyźni. Stosunkowo największe różnice w płacach kobiet i mężczyzn należących do poszczególnych grup zawodowych występują wśród wyższych urzędników i kierowników (w 2004 r. kobiety zarabiały o 29% mniej niż mężczyźni) oraz robotników przemysłowych (35%). Niepokojący jest fakt, że największa luka płacowa występuje w grupie osób z wyższym wykształceniem - kobiety zarabiają przeciętnie o 33% mniej niż mężczyźni.

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu Gender Index, w firmach uczestniczących w konkursie Firma Równych Szans sytuacja kobiet w zakresie wynagrodzeń za pracę jest zbliżona do średniej dla krajów UE i jest lepsza niż w skali całego kraju. W firmach tych kobiety na stanowiskach kierowniczych zarabiają średnio 14% mniej niż mężczyźni, zaś na pozostałych stanowiskach różnica na niekorzyść kobiet wynosi niecałe 4%. Sytuacja kobiet jest pod tym względem lepsza w małych i średnich firmach niż w dużych korporacjach. Firmy w większości nie monitorują płac kobiet i mężczyzn – robi tak mniej niż 40% spośród badanych przedsiębiorstw (37% małych i średnich oraz 46% dużych firm).

Równi w pracy. To się opłaca

Dlaczego warto zapewnić równość wynagrodzeń?

Oprócz oczywistych względów, takich jak przestrzeganie obowiązującego prawa, należy pamiętać o motywującym wpływie równego traktowania na efektywność pracowników. Równa płaca za pracę jednakowej wartości jest częścią budowania rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jest to obszar priorytetowy dla wszystkich państw członkowskich UE, a dla pracodawców – sposób pozyskiwania zaangażowania i lojalności pracowników.

Dobre praktyki

Dobre praktyki w zakresie równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości obejmują:

- jawność płac na danym stanowisku
- wysokość wynagrodzenia zależną od kwalifikacji zawodowych
- równy dla kobiet i mężczyzn dostęp do innych niż pieniężne form wynagrodzenia, takich jak dodatkowe świadczenia oraz bonusy (służbowy samochód, telefon, laptop, opieka medyczna, dopłata do przejazdów do i z pracy i inne)
- regularne monitorowanie poziomu wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.



ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

Kogo dotyczy?

Polski kodeks pracy definiuje **molestowanie seksualne** jako „każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” (art. 183a §6), włączając w to uwagi i „dowcipy” o podtekście seksualnym oraz pornografię. **Mobbing** natomiast definiowany jest jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników” (art. 943 §2). Mobbing obejmuje m.in. takie zachowania jak:

- podważanie kompetencji
- odmowa delegowania zadań
- wymuszanie posłuszeństwa krzykiem
- ciągły krytycyzm lub odbieranie odpowiedzialnych zadań
- szykany fizyczne
- rozsiewanie plotek
- piętrzenie obowiązków.

Upraszczając, można wymienić trzy elementy sprzyjające mobbingowi w miejscu pracy. Są to: organizacja, relacje przełożonego z zespołem, relacje w zespole. Błędy w zarządzaniu firmą ułatwiają „zrzucanie” odpowiedzialności na niższe szczeble. Pracownicy okazujący niezadowolenie lub sprzeciwiający się takiemu podejściu są potencjalnymi obiektami nacisków i przemocy. Następną kwestią to przesadna lub źle pojmowana dyscyplina. Mobbing w pierwszym rzędzie dotyka podwładnych wyłamujących się ze źle rozumianego podporządkowania. Są to osoby otwarcie wyrażające swoje zdanie i wątpliwości lub nawet chcące tylko porozmawiać i przedyskutować polecenie - co dla niektórych szefów/szefowych jest równoznaczne z kwestionowaniem ich poleceń oraz podważaniem autorytetu. W relacjach przełożonego/przełożonej z zespołem problemem może być zarówno brak uznania dla pracowników za osiągnięte rezultaty, jak i niski poziom zaufania do pracowników. Jeżeli chodzi o relacje w zespole - idealnym podłożem sprzyjającym mobbingowi jest sytuacja, w której większość pracowników nie utożsamia się z wykonywaną pracą i nie angażuje się w to, co robi.

Mobbing i molestowanie seksualne mogą dotknąć każdego pracownika/pracownicę. Badania pokazują jednak, że grupą szczególnie narażoną na mobbing i molestowanie seksualne w miejscu pracy są kobiety.

Sytuacja w Polsce

Brak jest pogłębionych badań dotyczących rozpowszechnienia w Polsce zjawisk molestowania seksualnego i mobbingu. Wskazuje to na niską świadomość problemu w polskim społeczeństwie i powinno skłaniać do podejmowania działań mających na celu zwiększenie świadomości oraz przeciwdziałanie tym zjawiskom. Raport Sekretarza Generalnego ONZ (UN) Kofi Annana (In-depth study on all forms of violence against women, Report of the Secretary General, UN, 2006.) stwierdza, że w Europie molestowania seksualnego w miejscu pracy doświadcza 40 do 50% kobiet.

W drugiej połowie 2004 r. w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich w Warszawie odbyła się konferencja poświęcona mobbingowi w polskim środowisku pracy. Stwierdzono tam na podstawie reprezentatywnych badań, przeprowadzonych na zlecenie RPO na próbie 2652 osób, że **blisko 40 procent ankietowanych było ofiarą mobbingu**, którego przejawy były bardzo różne - od rozsiewania plotek, po piętrzenie obowiązków i szykany fizyczne. Z analizy ankiet wynika, że prześladowcą jest najczęściej mężczyzna w wieku 35-45 lat z wyższym wykształceniem, będący bezpośrednim przełożonym ofiary.

Do stosowania mobbingu zachęca:

- poczucie bezkarności (54 proc.)
- wysoka pozycja zawodowa (43,9 proc.)
- chęć pozbycia się konkurencji (38,9 proc.).

Istotnym źródłem informacji może być też działalność Państwowej Inspekcji Pracy. W roku 2004 PIP (pierwszy rok obowiązywania przepisów antymobbingowych w Polsce) zarejestrowała prawie 400 skarg, w których podnoszono zarzut mobbingu. W sytuacji, w której materiał dowodowy nie pozwalał na jednoznaczne wykazanie faktu mobbingu, sprawy te przekazano do rozpoznania na drodze postępowania sądowego. **W roku 2005 zgłoszono łącznie około 750 skarg z zakresu dyskryminacji w miejscu pracy lub mobbingu.**

Przepisy

Polski kodeks pracy, którego przepisy dostosowane są do prawodawstwa unijnego, jasno określa, że **pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi** (art. 943 §1), zaś **pracownik**, u którego mobbing wywołał pogorszenie stanu zdrowia lub który z powodu mobbingu rozwiązał umowę o pracę, **może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego lub odszkodowania** (art. 943 §3 i 4).

Równi w pracy. To się optaca

Zakaz molestowania seksualnego, traktowanego jako forma dyskryminacji ze względu na płeć, wprowadziła dyrektywa UE 2002/73/EC z dnia 23 września 2002 r. Kodeks zabrania dyskryminowania, traktowanego jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w rozdziale IIa, art. 18. Jak stwierdza art. 183d, „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (...)”.

W sprawach o molestowanie seksualne to na sprawcy ciąży konieczność udowodnienia, że się go nie dopuścił. Należy podkreślić, że **molestowanie seksualne jest uznawane w prawodawstwie europejskim i polskim za formę dyskryminacji ze względu na płeć. Jako takie należy do obszaru dla krajów UE priorytetowego: równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego** (obowiązek jej wprowadzania w dziedzinie zatrudnienia i pracy nakładają na państwa członkowskie UE postanowienia Traktatu Amsterdamskiego oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.).

Dlaczego warto budować firmę wolną od molestowania seksualnego i mobbingu?

Środowisko pracy, w którym pracownicy doświadczający przemocy fizycznej lub psychicznej, ma negatywny wpływ na ich motywację, lojalność i efektywność, a także na relacje w zespole, co przekłada się na mniejszą wydajność pracy całej organizacji.

Straty ponoszone przez przedsiębiorstwa w związku z przemocą w miejscu pracy wiążą się nie tylko z realizacją orzeczeń sądowych, ale przede wszystkim ze:

- zwiększoną absencją chorobową osób doświadczających przemocy
- zmniejszoną motywacją, satysfakcją z pracy i efektywnością pracy
- zwiększoną rotacją kadr, a tym samym koniecznością pozyskania nowych pracowników, kosztami ich szkolenia i początkowo mniejszą efektywnością
- spowolnieniem tempa rozwoju i zmniejszeniem konkurencyjności firmy na rynku.

Dobre praktyki

Przeciwdziałanie występowaniu przemocy w miejscu pracy, w tym mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, obejmuje takie rozwiązania jak:

- programy antydyskryminacyjne zawierające jasne i znane wszystkim pracownikom procedury składania skarg i reagowania na nie, w tym wyznaczenie osoby, do której można składać skargi w wypadku molestowania lub mobbingu
- przeszkolenie pracowników w zakresie umiejętności rozpoznawania zachowań dyskryminacyjnych i unikania ich
- opracowanie kodeksów etycznych stwierdzających jasno, że w danej firmie molestowanie i mobbing nie są tolerowane.

Jak pokazało badanie przeprowadzone w ramach projektu Gender Index, **tylko w nielicznych firmach są organizowane szkolenia dotyczące równego traktowania ze względu na płeć oraz molestowania seksualnego i mobbingu**. Tylko w niewielu firmach deklarowano, że jest wyznaczona specjalna osoba, do której pracownicy i pracownicy mogą kierować skargi w przypadku nierównego traktowania. **Firmom brakuje programów i kompleksowych rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć**. Oznacza to, że pracodawcy powinni zadbać o podniesienie stopnia wiedzy i świadomości na temat dyskryminacji i przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy.



Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi

Kogo dotyczy?

Rozwiązania na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego są kluczowe dla zapewnienia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Znalezienie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym stanowi odpowiedź na wyzwania demograficzne, społeczne i ekonomiczne współczesnych społeczeństw. Przy tradycyjnym podziale ról, długie godziny pracy stanowią przeszkodę, z jednej strony, w dostępie kobiet do rynku pracy, z drugiej strony dla udziału mężczyzn w pracach domowych i opiece nad dziećmi.

Przepisy

Polskie przepisy nie gwarantują prawa do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (wyjątkiem są uprawnienia pracowników związane z opieką nad dziećmi, regulowane przez dział 8, art. 176-189 kodeksu pracy). Kodeks pracy w art. 131-134 określa normy związane z dopuszczalnym czasem pracy i gwarantowaną liczbą godzin odpoczynku (obecnie jest to 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę, z wyjątkami określonymi w art. 136 i 137), reguluje także kwestie związane z bezpieczeństwem. **Rozwiązania zapewniające równowagę między pracą a życiem prywatnym zależą jednak przede wszystkim od polityki konkretnych firm.** Podkreślić należy, że ułatwianie godzenia ról zawodowych i rodzinnych jest jednym z rozwiązań w ramach wprowadzania rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, która z kolei należy do priorytetów Unii Europejskiej (jak to stwierdza rozdział 188 art. 1 Traktatu Amsterdamskiego), a więc także Polski jako kraju członkowskiego UE.

Sytuacja w Polsce

Jak pokazują badania przeprowadzone w ramach projektu Gender Index, **praktyka wyrównywania szans osób posiadających zobowiązania rodzinne jest w Polsce nowością i stosuje ją relatywnie niewiele firm.** Liderami przemian w tym zakresie są duże, międzynarodowe firmy i korporacje. Tymczasem oferowanie przez pracodawców rozwiązań ułatwiających harmonijne godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych jest ważnym elementem polityki równych szans. **Nieliczne polskie firmy ułatwiające pracownikom i pracownikom godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych stosują następujące rozwiązania:**

- elastyczny czas pracy
- możliwość wykonywania pracy z domu
- pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Polskie przedsiębiorstwa nie prowadzą przyzakładowego żłobka ani przedszkola, co jest praktyką często spotykaną w innych krajach, nieliczne oferują dopłaty do żłobka lub przedszkola. Może to świadczyć o zaniedbaniu zagadnień dotyczących opieki nad dziećmi i uderzać w największym stopniu w kobiety, na których wciąż spoczywa większość obowiązków związanych z życiem rodzinnym. Tymczasem uwzględnianie przez firmy potrzeb pracowników i pracownic w zakresie łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi jest jednym z kluczowych elementów osiągnięcia rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Równi w pracy. To się opłaca

Dlaczego warto opracować w firmie rozwiązania na rzecz godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi?

Godzenie ról zawodowych i rodzinnych jest istotną wartością dla coraz większej liczby pracujących kobiet i mężczyzn. Z tego względu firmy umożliwiające łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym cieszą się dobrą opinią jako pracodawcy i zapewniają sobie lojalność i wysokie zaangażowanie pracownic i pracowników. Warto podkreślić, że wprowadzenie programów wspierających łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi sprzyja także pozyskiwaniu większej liczby utalentowanych, zmotywowanych i efektywnych pracowników/pracownic, jakimi bardzo często, wbrew stereotypowym opiniom, są młode matki.

Dobre praktyki

Międzynarodowe koncerny oferują swoim pracownikom, w ramach kompleksowych programów wspierania równości w miejscu pracy, pakiet dodatkowych świadczeń, takich jak **opieka medyczna i dopłaty do żłobka lub przedszkola**. Mniejsze firmy, nie dysponujące z reguły dużym budżetem, stosują częściej **elastyczny czas pracy oraz możliwość pracy w domu**. W Stanach Zjednoczonych popularna jest **praktyka tzw. dzielenia się etatem** (pracę w ramach jednego etatu wykonują dwie osoby, z których każda otrzymuje połowę należnych świadczeń).

Cenną praktyką jest **szerokie informowanie pracownic i pracowników o przysługujących im prawach**, a także zagwarantowanie im możliwości skorzystania z nich. Warto zwrócić uwagę, aby informacje te trafiały zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn oraz na informowanie młodych ojców o przysługujących im prawach (w wypadku ojców wychowujących dziecko są one takie same, jak młodych matek, zgodnie z art. 177 § 5 kodeksu pracy).

Promowanie aktywnego ojcostwa i partnerskiego modelu rodziny jest kluczowe dla długofalowej skuteczności rozwiązań na rzecz godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Więcej informacji: www.genderindex.pl

Opracowanie: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)
Warszawa, marzec 2007 r.

W wypadku cytowania fragmentów, należy umieścić przypis:
"Genderowy Index problemów. Genderowy Index rozwiązań", UNDP, EQUAL