

REKOMENDACJE

MAŁGORZATA DRUCIAREK
IZABELA PRZYBYSZ

DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN W ŚREDNICH FIRMACH

REKOMENDACJE

Rekomendacje z badań skierowane do średnich przedsiębiorstw

- Wprowadzenie przejrzystych zasad przyznawania wynagrodzeń oraz dodatków do wynagrodzeń. Do każdego stanowiska pracy należy przyporządkować określone wynagrodzenie albo widełki wynagrodzenia o małej rozpiętości (na przykład 10%). Informacje na temat wynagrodzenia przypisanego do danego stanowiska lub stopnia zaszeregowania powinny być jawne dla osób na tym stanowisku (szczeblu). Istotne jest precyzyjne opisanie zasad przyznawania dodatków do wynagrodzeń, aby każdy z pracowników rozumiał, z czego wynikają określone kwoty.

- Wprowadzenie szczegółowego opisu stanowisk wraz z kompetencjami, które są niezbędne do wykonywania danej pracy. Przejrzyście powinny być również opisane ścieżki awansu. Określenie takich informacji ułatwia pracownikom i pracownikom planowanie kariery, ponadto przynajmniej w pewnym zakresie stanowi ochronę przed dyskryminacją podczas rekrutacji i podejmowania decyzji dotyczących awansu.

- Korzystanie z narzędzia służącego do badania luki płacowej, które zostało przygotowane kilka lat temu przez Instytut Badań Strukturalnych oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (<https://www.mpips.gov.pl/narzedzie-do-mierzenia-luki-placowej>). Jego stosowanie jest proste i pozwala na dostosowanie go do specyfiki danej firmy.

- Stosowanie w ogłoszeniach o pracę standardowo żeńskich i męskich końcówek, na przykład „poszukuję kierownicy/kierowcy”, „poszukuję analityczki/analityka”. W wypadku trudności ze sformułowaniem żeńskich końcówek można w treści ogłoszenia użyć sformułowania „poszukuję osoby do kierowania samochodem” lub „poszukuję osoby do prowadzenia sekretariatu”. Dzięki temu kobiety posiadające wymagane kwalifikacje będą wiedziały, że w ramach procesu rekrutacji brany jest pod uwagę profil kompetencyjny, a nie płeć. Badanie pokazało, że wiele działów i branż kojarzonych jest z zawodami męskimi, stąd też kobiety mimo posiadanych kompetencji nie starają się w nich o pracę.

- Powołanie w firmie grupy do spraw pracowniczych, składającej się z pracowników i pracowników niższego szczebla. Osoby te mogłyby między sobą dyskutować o problemach i potrzebach personelu oraz przekazywać je zarządowi przedsiębiorstwa. Stwarzałoby to możliwość proponowania zmian, na przykład w zakresie możliwości łączenia życia zawodowego z prywatnym oraz innych udogodnień, z których mogliby skorzystać pracownicy obu płci.

- Wypracowanie i wdrożenie procedury zgłaszania przejawów dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy. Każdy pracownik powinien być z nią zaznajomiony podczas przyjmowania do pracy. W ramach tej procedury powinny być zgłaszane przejawy dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu. Istniejąca procedura powinna zarazem gwarantować poufność osobie decydującej się na zgłoszenie nieprawidłowości.

- Prowadzenie okresowych ocen miejsca pracy przez pracownice i pracowników, aby w miarę możliwości dostosowywać miejsce pracy do potrzeb osób zatrudnionych. Takie oceny z jednej strony dają dużą wiedzę o postrzeganiu firmy przez jej personel, z drugiej – pomagają zdiagnozować problemy, dzięki czemu można wprowadzać rozwiązania sprzyjające równości szans w miejscu pracy, które są dostosowane do konkretnej grupy osób.

- Wprowadzenie obowiązkowych szkoleń dla pracowniczek i pracowników dotyczących równego traktowania w miejscu pracy. Przepisy, zwłaszcza kodeks pracy, narzucają pracodawcy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz przekazywania zatrudnionym osobom informacji na temat przepisów odnoszących się do kwestii równego traktowania. Niestety, wciąż relatywnie niewiele firm wypełnia ten obowiązek. Szkolenia dla wszystkich zatrudnionych osób wiązać się będą nie tylko z edukacją personelu na temat przysługujących mu praw, ale także zwiększać jego świadomość dotyczącą niepożądanych zachowań i działań oraz odpowiedzialność za atmosferę w miejscu pracy. Rekomendujemy połączenie ich ze szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Korzystanie przez osoby odpowiedzialne za kluczowe decyzje w firmie oraz osoby zajmujące się zatrudnianiem i rozwojem personelu z oferowanych na rynku, często bezpłatnych szkoleń dotyczących zarządzania różnorodno-

ścią, równości szans w miejscu pracy (zwłaszcza w odniesieniu do kwestii płci) oraz szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbignowych. Szkolenia mogą być zarówno stacjonarne, jak i *online*, dzięki czemu udział w nich może wziąć więcej osób. Szkolenia powinny być praktyczne, odwoływać się do obowiązku równego traktowania wynikającego z przepisów prawa oraz zawierać propozycje konkretnych rozwiązań i narzędzi możliwych do wykorzystania.

- Korzystanie ze szkoleń z zakresu elastycznych form zatrudnienia i łączenia życia zawodowego z prywatnym oraz wprowadzenie tego typu rozwiązań w firmie. Rozwiązania te powinny być skierowane do wszystkich zatrudnionych osób, a nie ograniczać się wyłącznie do pracownic i pracowników będących rodzicami.

- Umożliwienie pracownikom korzystania ze szkoleń leaderskich przeznaczonych dla kobiet. Ich celem jest wspieranie kobiet w planowaniu i realizacji ścieżki rozwoju osobistego, awansu w miejscu pracy oraz radzeniu sobie w pracy z konsekwencjami stereotypizacji. Szkolenia powinny być prowadzone przez osoby lub firmy odpowiednio do tego przygotowane, które rozumieją specyfikę działań równościowych i mają świadomość różnych czynników wpływających odmiennie na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
Obserwatorium Równości Płci

Rekomendacje powstały w ramach projektu „Równość szans w biznesie - praktyczne narzędzie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Projekt realizowany przez Fundusz Współpracy, Konfederację Lewiatan, Fabrykę Dobrych Praktyk i Instytut Spraw Publicznych.



© Copyright by Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2018

Wydawca:
Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22