



Różni znaczy skuteczniejsi? Zarządzanie przez różnorodność, korzyści dla firm i pracowników.

Anna Konopacka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Podstawy prawne stosowania różnorodności w zatrudnieniu.

art. 32 i 33 Konstytucji RP

- Kodeks pracy (nowelizacja k.p. dotycząca zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu została uchwalona w listopadzie 2003r. i weszła w życie 1 stycznia 2004r.)
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. z dnia 1.05.2004 r.)





Art. 32 i 33 Konstytucji RP

Art. 32. 1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 33.1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.





Unijne dyrektywy równościowe

§ Równa płaca. Dyrektywa Rady nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

§ Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca urzeczywistnienia równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy.



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



§ Urlop macierzyński. Dyrektywa Rady nr 92/85/EEC z dn. 19 października 1992 r. w sprawie zachęcania do działań zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie warunków pracy i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic w okresie po urodzeniu dziecka oraz pracownic karmiących piersią.

§ Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć. Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



§ Molestowanie seksualne. Dyrektywa 2002.73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EEW w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

§ Urlop rodzicielski Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dot. urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/ i Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Implementacja dyrektyw unijnych do prawa polskiego

Kodeks pracy, Dział I: Przepisy ogólne Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18 3a § 1. 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.



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Art. 18 3a § 6.

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także 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 (molestowanie seksualne).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Obowiązek pracodawcy do przeciwdziałania dyskryminacji

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy





Ochrona pracownika przed wiktymizacją

Art. 18 3e

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza:

- zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i orientację seksualną w pośrednictwie pracy (art. 19.6, 36.4)
- równość w korzystaniu z poradnictwa zawodowego i kierowaniu na szkolenia (art. 38.2, 40.6)
- zakaz formułowania wymagań dyskryminujących kandydatów do zatrudnienia lub przygotowania zawodowego (art. 36.5)

Za praktyki dyskryminacyjne stosowane przy zatrudnieniu ustawa przewiduje kary grzywny od 3 tys. PLN.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Zarządzanie przez różnorodność - definicja

Zarządzanie przez różnorodność to korzystanie z potencjału pracowników reprezentujących różne kultury, środowiska, umiejętności, religie, płci, wiek, etc. poprzez zgodne z prawem wyeliminowanie praktyk dyskryminacyjnych i równe traktowanie pracowników we wszystkich aspektach funkcjonowania firmy poczynając od rekrutacji, poprzez ścieżkę kariery i wynagrodzenia, a na kształtowaniu kultury tolerancji kończąc.





Korzyści z zarządzania przez różnorodność

Korzyści w sferze zarządzania zasobami ludzkimi:

- zwiększenie zainteresowania pracą w danym przedsiębiorstwie ekspertów, którzy mogli doświadczyć dyskryminacji w innych miejscach pracy
- silniejsza motywacja pracowników
- budowanie lojalności pracowników
- łatwiejsza i efektywniejsza współpraca w zespole
- pozytywny wizerunek firmy w oczach klientów
- łatwiejszy dostęp do różnych grup potencjalnych klientów



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Korzyści w obszarze prawnym:

Przepisy prawa unijnego i polskiego zakazują jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu za względu na wiek, płeć, pochodzenie społeczne czy etniczne, orientację seksualną, religię, etc.

Przestrzeganie przepisów prawa uchroni firmę przed oskarżeniami o dyskryminację w miejscu pracy, jak również przed wypłatą odszkodowań i utratą pozytywnego wizerunku na rynku.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Korzyści w obszarze budowania przewagi konkurencyjnej firmy:

Poprzez budowanie otwartych i tolerancyjnych zespołów złożonych z pracowników o różnorodnym doświadczeniu i światopoglądzie, zwiększamy elastyczność działań i wyzwalamy kreatywne rozwiązania. Dzięki wykorzystaniu różnorodności pracowników i ich potencjału, przedsiębiorstwo staje się wydajniejsze i osiąga lepsze rezultaty.

Z badań przeprowadzonych dla KE w 2005 roku wynika, że według 83% firm stosowanie strategii równych szans ma korzystny wpływ na ich efektywność i konkurencyjność.*

* źródło: www.genderindex.pl



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Korzyści w obszarze zarządzania jakością:

Europejska Federacja Zarządzania Jakością (EFQM) opracowała model doskonałej firmy, w którym jednym z aspektów branych pod uwagę jest zarządzanie różnorodnością.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Korzyści w obszarze ekonomicznym:

Catalyst- niezależna organizacja typu non- profit zajmująca się badaniami i doradztwem przeprowadziła badania na związek pomiędzy różnicowaniem płci menedżerów najwyższego szczebla a wynikami finansowymi firm*.

W badaniu uczestniczyły 353 przedsiębiorstwa z listy 500 najlepiej zarabiających firm magazynu Fortune.

*źródło: www.genderindex.pl



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Wyniki badań:

- grupa firm mających najwyższy odsetek kobiet wśród kadry zarządzającej najwyższego szczebla wskazuje lepsze wyniki finansowe niż grupa firm z najniższym odsetkiem kobiet
- w każdej z 5 badanych gałęzi przemysłu grupa firm mających najwyższy odsetek kobiet wśród kadry zarządzającej najwyższego szczebla charakteryzuje się wyższym współczynnikiem ROE (stopa zwrotu z kapitału własnego) niż grupa firm z najniższym odsetkiem kobiet



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



- w 4 spośród 5 badanych gałęzi przemysłu grupa firm mających najwyższy odsetek kobiet wśród kadry zarządzającej najwyższego szczebla charakteryzuje się wyższym współczynnikiem TRS (stopa zwrotu z akcji) niż grupa firm z najniższym odsetkiem kobiet.
- firmy o najwyższym odsetku kobiet wśród menedżerów najwyższego szczebla osiągnęły lepsze wyniki finansowe niż firmy o najniższym udziale kobiet.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Korzyści dla pracowników

- poczucie bezpieczeństwa
- możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym
- możliwość pracy w zróżnicowanym zespole (poznawanie nowych kultur, odmiennych poglądów, religii, etc.)
- możliwość rozwoju osobistego
- praca w rzetelnej, cieszącej się dobrą sławą firmie





Praktyki proróżnościowe w krajach UE i w Polsce

Francja: przedszkola przy zakładach pracy, możliwość karmienia dzieci w przerwie obiadowej

Szwecja: dzielenie urlopu między oboje rodziców, ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających kobiety w ciąży i młode matki

Wielka Brytania: szczególnie rozwinięta opieka nad samotnymi matkami



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Dania: normę stanowią przykładowe przedszkola, a telepraca jest powszechnie stosowanym rozwiązaniem (w Danii zawodowo pracuje 96% kobiet)

Polska:

Firma Motorola od lat organizuje konkurs : „Diversity” skierowany do uczniów i uczennic szkół średnich. Celem konkursu jest zachęcenie młodzieży szkół średnich, a w szczególności dziewcząt do podjęcia studiów związanych z technologiami informatycznymi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Firma Alcatel w 2005r. rozpoczęła realizację projektu pt.:” Kobiety w przywództwie”. Celem programu jest wyrównanie poziomu zatrudnienia przedstawicieli obu płci na wysokich stanowiskach kierowniczych.

Firma „Johnson & Johnson” znana jest ze stosowania globalnej polityki równości szans w zatrudnieniu i jednoznacznie zabrania stosowania jakiegokolwiek dyskryminacji.

.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Firma Volkswagen Poznań wprowadziła system motywacyjny dla kobiet w ciąży polegający na skróceniu dnia pracy do 6 godzin, a od ósmego miesiąca ciąży kobieta może zostać w domu i w razie możliwości wykonywać pracę zdalnie.

Podobne praktyki wprowadzono w firmie IBM Polska.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”



Dziękuję za uwagę

Anna Konopacka

Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju

„MEDIANA”

ul. Celna 6; 30-507 Kraków

Tel. (12) 357 16 09

biuro@mediana.org.pl; outcome@op.pl



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL