

idea zmiany

Płeć i biznes

**Modele szkoleniowe umożliwiające
uwzględnianie perspektywy płci
w prowadzonej działalności**

Małgorzata Dymowska

Plan prezentacji

- „Zarządzanie Firmą Równych Szans” – przykład szkolenia dla biznesu o płci
- Warunki niezbędne dla wprowadzenia polityki równych szans w organizacji/ firmie
- Szkolenia uwzględniające perspektywę płci - kluczowe czynniki sukcesu

Projekt „Gender Index”

- Wyłonienie i promocja dobrych przykładów nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, które uwzględniają politykę równouprawnienia
- Propagowanie nowoczesnego zarządzania i działań na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy
- Identyfikacja stereotypów płci oraz barier z nich wynikających, aby zapobiegać dyskryminacji i sprzyjać pełnemu rozwojowi kobiet i mężczyzn

Szkolenie „Zarządzanie Firmą Równych Szans”

- Uświadomienie nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (dyskryminacja)
- Uwrażliwienie na problemy wynikające z nierówności (stereotypy, bariery w awansie kobiet)
- Zidentyfikowanie zasobów i możliwości we wprowadzaniu polityki równych szans w firmie (prawo anty-dyskryminacyjne, wymiana doświadczeń)
- Wskazanie korzyści wynikających z równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (dobre praktyki)

Szkolenie „Zarządzanie Firmą Równych Szans”

- Adresowane do pracodawców/ czyń, menedżerów/ ek, pracowników/ czek działów personalnych
- Luty-czerwiec 2007 - odbyło się 9 szkoleń (Warszawa, Kraków, Poznań, Gdańsk, Wrocław)
- W szkoleniach wzięło udział 117 osób z małych, średnich i dużych przedsiębiorstw m.in.:
- Avon, Deloitte, Motorola, Międzynarodowe Targi Gdańskie, Novartis Poland, ORLEN Administracja, Południowy Koncern Węglowy, Vattenfall Heat Poland, Wakacje.pl

Głos uczestnika/ uczestniczki

Czy polecił(a)byś innym udział w tym szkoleniu?

Prawie wszystkie osoby uczestniczące stwierdziły, że szkolenie jest godne polecenia.

Przykładowe uzasadnienia na „tak”:

- *Bo to jest świetne szkolenie*
- *Aby inni uświadomili sobie istnienie problemu i umieli nazwać konkretne zjawiska*
- *Daje nową wiedzę i spojrzenie*
- *Pożyteczna wiedza, którą każdy powinien posiadać*
- *Rozszerzenie spojrzenia na organizację*

Komentarze i refleksje uczestników/ czek

- *Szkolenie uświadomiło mi, że poprzez zmiany organizacyjne, w których przechodzimy z kultury grupy dominującej do kultury różnorodności możemy wykorzystać potencjał wszystkich pracowników.*
- *Oczywiste sytuacje poddane refleksji nabierają nowych znaczeń. Nad wieloma do tej pory się nie zastanawiałam. Ciekawe tematy, prowokująco postawione i inspirujące pytania.*
- *Świadomość, że nie tylko jestem dyskryminowana, ale i dyskryminuję oraz pozwalam, aby stereotypy były podstawą moich decyzji.*

Warunki niezbędne dla powodzenia szkoleń (organizacja/ firma)

I. Świadomość zarządu firmy, menedżerów i pracowników, że nierówności istnieją i negatywnie wpływają na efektywność organizacji

- dyskryminacja jest faktem
- przyglądanie się własnej polityce zatrudnienia, pod kątem równego/ nierównego traktowania kobiet i mężczyzn
- znajomość i stosowanie anty-dyskryminacyjnych przepisów Kodeksu Pracy

II. Zaangażowanie zarządu firmy, menedżerów i pracowników w rozwiązywanie problemów wynikających z nierówności

- działania na rzecz równości płci powinny być aktywnie wspierane przez szefa/ szefową, który/ a rozumie, że wyższy odsetek kobiet, polityka na rzecz równego traktowania oraz wzrost świadomości na temat równości płci przyniosą pozytywne efekty firmie
- nie ma zaangażowania bez poruszenia emocji
- potrzebna jest efektywna i otwarta komunikacja oraz informacja zwrotna
- „polityczna poprawność”, marketing, sposób na dobry wizerunek

III. Wielkość firmy i jej zasoby finansowe

Duże firmy:

- Opracowanie i wdrażanie procedur anty-dyskryminacyjnych
- Opracowanie i realizacja rozbudowanych i kosztownych programów pro-równościowych
- Źródło motywacji – tworzenie dobrego wizerunku i rekrutacja pracowników, przestrzeganie standardów prawnych

Małe firmy:

- Zindywidualizowana polityka równościowa
- Nieformalne zasady współpracy
- Źródło motywacji – zadowolenie pracownika (zysk firmy związany przede wszystkim z efektywnością i zaangażowaniem pracowników)

IV. Branża, specyfika działalności firmy

Najczęściej wymieniane korzyści z prowadzenia polityki równych szans i różnorodności:

- wyższa kreatywność, innowacyjność, elastyczność,
- lepsza współpraca, wyższa efektywność i produktywność
- lepsze zrozumienie zróżnicowanych potrzeb klientów
- dostęp do talentów
- budowanie przewagi konkurencyjnej i wizerunku firmy

Jaki procent działających w Polsce firm jest/ może być zainteresowany takimi efektami?

V. Zarządzanie organizacją

- Poziom umiejętności zarządzania ludźmi w firmach

VI. Polityka państwa w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn

.....

Szkolenia uwzględniające perspektywę płci - kluczowe kwestie

- W jaki sposób definiujemy zakres szkolenia – polityka równych szans czy zarządzanie różnorodnością?
- Z jakiej perspektywy patrzymy na zarządzanie różnorodnością?
- Standardy jakościowe szkoleń z zakresu równości i różnorodności

Polityka równych szans

Działania przedsiębiorstwa mieszczące się w ramach strategii personalnej i mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy

Polityka równych szans

- odnosi się przede wszystkim do zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć, w mniejszym stopniu odpowiada na kwestie związane z wiekiem, niepełnosprawnością, pochodzeniem etnicznym itd.
- ↑ więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie, wypełnianie przepisów Kodeksu Pracy w zakresie równego traktowania w m-cu pracy
- ↓ personel zostaje zróżnicowany, praca nie

Różnorodność

Wszystkie możliwe – widoczne i niewidoczne – aspekty, pod względem których ludzie się różnią i są do siebie podobni (np. płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, (nie)pełnosprawność, wyznanie, język, stan cywilny, miejsce zamieszkania, wykształcenie, motywacja do kariery, staż pracy)

Zarządzanie różnorodnością

- budowanie świadomości i akceptacji różnic socjodemograficznych w organizacji
- tworzenia takiego środowiska pracy, które umożliwia osobom zatrudnionym pełne wykorzystanie ich indywidualnych możliwości do realizacji misji przedsiębiorstwa
- podejmowanie działań pozwalających na wykorzystanie różnic w sposób korzystny dla organizacji

Zarządzanie różnorodnością

- służy osiągnięciu wymiernych i konkretnych efektów (zysk, przewaga konkurencyjna, osiąganie celów firmy)
- ↑ trwałe wyeliminowanie przypadków dyskryminacji, molestowania, mobbingu
- ↑ zbudowanie włączającego i wzmacniającego środowiska pracy
- ↑ uznanie różnic, elastyczne i indywidualne podejście do zatrudnionych osób
- ↓ mogą „zniknąć” kobiety
- ↓ wymaga zmiany kultury organizacyjnej

„Zarządzanie Firmą Równych Szans”

Dwa wymiary:

- Program szkolenia oparty na koncepcji różnorodności i zarządzania różnorodnością
- Praktycznie szkolenie koncentruje się na uświadamianiu problemu nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć oraz sposobach zapobiegania tym nierównościom

Polityka równych szans w firmie

Motywacja: prawo, zgodność z zasadami odpowiedzialności i sprawiedliwości społecznej

Cel: zapobieganie dyskryminacji zgodnie z przepisami prawa

Działania: skierowane gł. do kobiet, osób niepełnosprawnych i mniejszości etnicznych

Obszar interwencji: procedury związane z zarządzaniem personelem

Główni aktorzy: kadry, menedżerowie

Zarządzanie różnorodnością w firmie

Motywacja: osiąganie zysku i celów firmy, budowanie przewagi konkurencyjnej

Cel: stworzenie warunków pracy zwiększających szanse rozwoju firmy i osiąganie wymiernych efektów biznesowych

Działania: skierowane do wszystkich zatrudnionych

Obszar interwencji: kultura organizacji

Główni aktorzy: wszyscy menedżerowie i pracownicy

Zarządzania różnorodnością - perspektywy

- prawa człowieka, społeczne włączanie, sprawiedliwość społeczna
- wielokulturowość, dostęp do nowych kultur i grup etnicznych (zarówno do zróżnicowanych klientów, jak i zróżnicowanego personelu)
- strategia zarządzania personelem
- zapobieganie dyskryminacji i walka z jej przejawami

Standardy jakościowe

- w odniesieniu do **zawartości merytorycznej** szkolenia (wiedza, umiejętności, budowanie postaw)
- w odniesieniu do **metodologii szkolenia** (analiza potrzeb szkoleniowych, dostosowanie treści i metod do potrzeb grupy odbiorców szkolenia, materiały szkoleniowe, metody aktywne, język wrażliwy na płęć)
- w odniesieniu do **warunków organizacyjnych** (poziom otwartości organizacji na zmiany, współpraca trenerów z klientem zamawiającym szkolenie)
- **kompetencje trenera/ trenerki** (wiedza, umiejętności, postawy, wartości)

Dziękuję za uwagę!

Kontakt:

Małgorzata Dymowska

malgorzata.dymowska@ideazmiany.pl

0504 17 58 71