

Równość szans – perspektywa pracodawców

Konferencja „Szanse i wyzwania dla równości szans w ramach EFS 2014-2020”

Warszawa, 6 lutego 2013 r.

Plan prezentacji:

- Kontekst „makro”
- Oceny pracodawców i czynniki wpływające na podejmowane przez nich działania
- Rekomendacje – wyzwania dla EFS

Kontekst - paradoksy polskiego rynku pracy



Niewykorzystany potencjał

- Wczesna dezaktywizacja
- Niskie stopy zatrudnienia kobiet w okresie macierzyństwa
- Niepełny powrót kobiet na rynek pracy



Brak pracowników jako jedna z ważniejszych barier w rozwoju przedsiębiorstw

Kontekst – czynniki „makro” odpowiedzialne za problem (1)

- **Ekonomiczne**

Np. rozwój sektora usług okołodomowych i opiekuńczych, bariery mobilności na rynku pracy, koszty pracy

- **Polityczne**

Np. skutki reformy emerytalnej, polityka gospodarcza i rodzinna

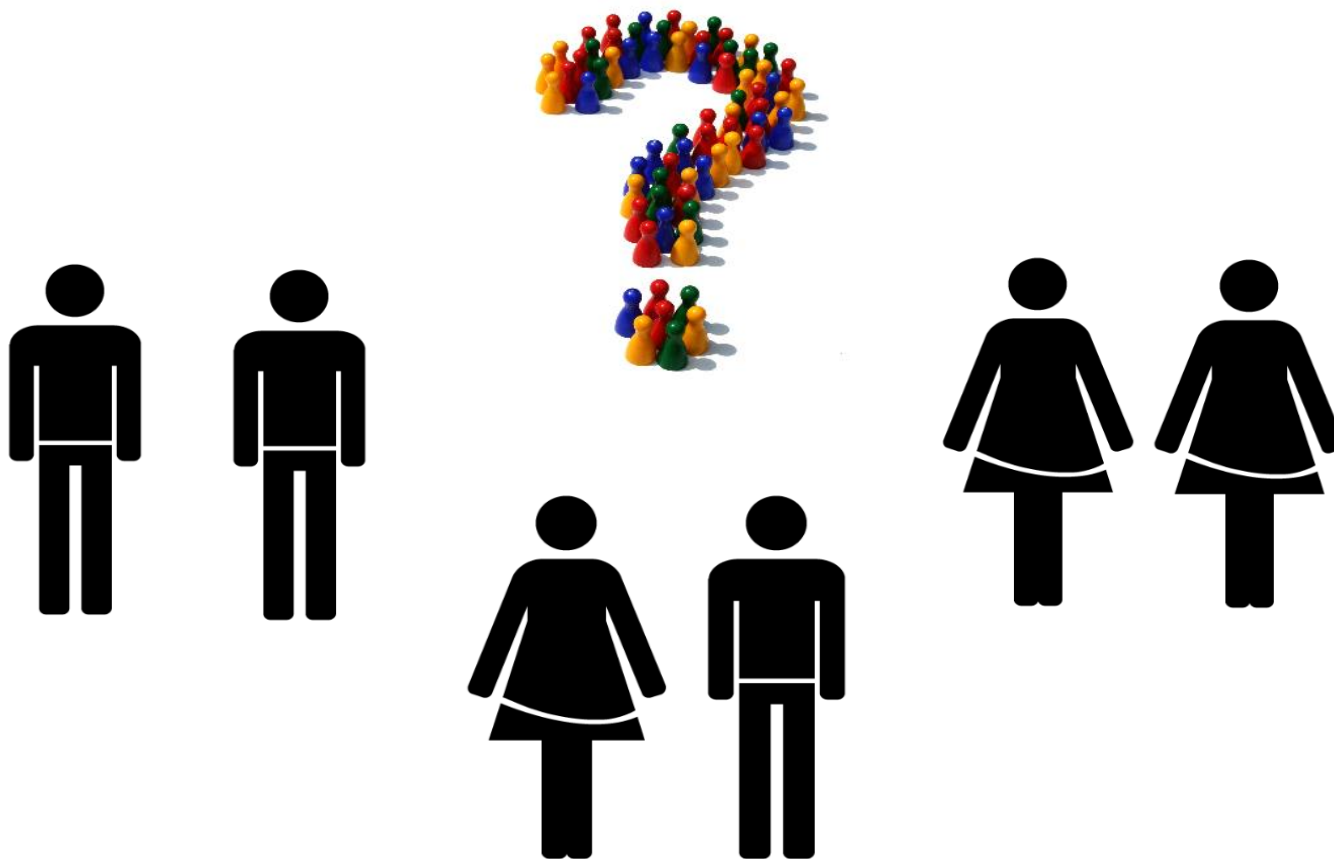
- **Kulturowe i społeczne**

Np. podział pracy w rodzinie/w domu, stereotypy kobiecych i męskich zawodów, postrzeganie roli kobiet i mężczyzn

Kontekst – czynniki „makro” odpowiedzialne za problem (2)

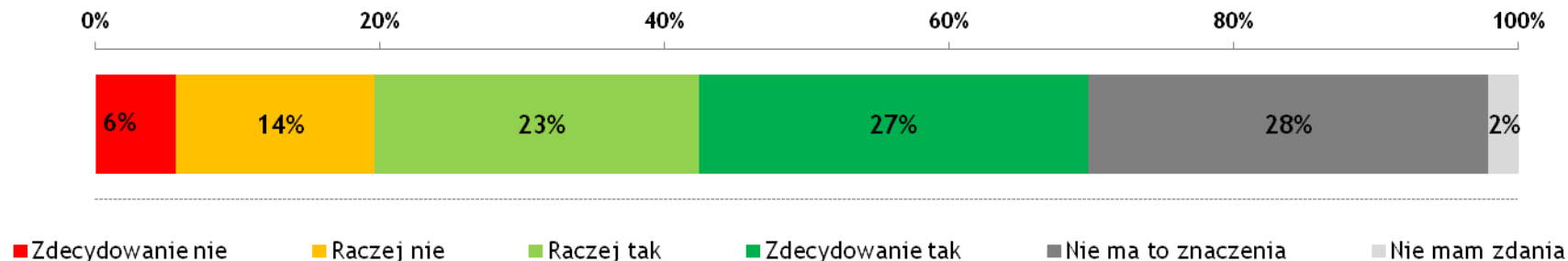
- **Czynniki „makro” są „dane” pracodawcom**
 - Pracodawca nie ma wpływu np. na godziny otwarcia przedszkoli lub aktywność mężów/partnerów kobiet w pracach domowych
 - Pracodawca jest „częścią” tego samego, szerszego układu społecznego i kulturowego (postawy pracowników)
- **Pracodawca tworzy i ma znaczący wpływ na środowisko pracy**
 - Kultura organizacyjna, zasady rekrutacji i awansu, „rytuały” integracyjne, ułatwienia na rzecz godzenia życia zawodowego z prywatnym, itp.

Co na to pracodawcy?

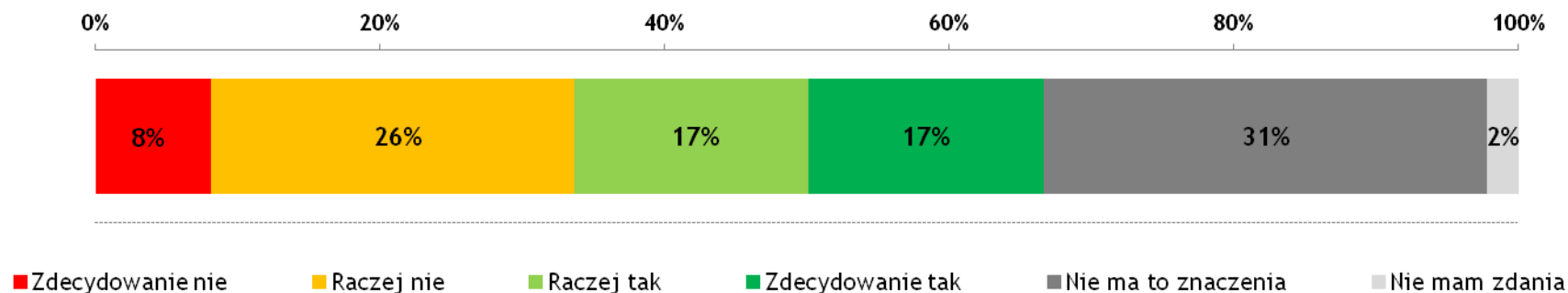


Czy zespół zróżnicowany pod względem płci (składający się z K i M) ma szanse na osiągnięcie lepszych wyników niż zespół jednorodny:

...składający się z samych kobiet

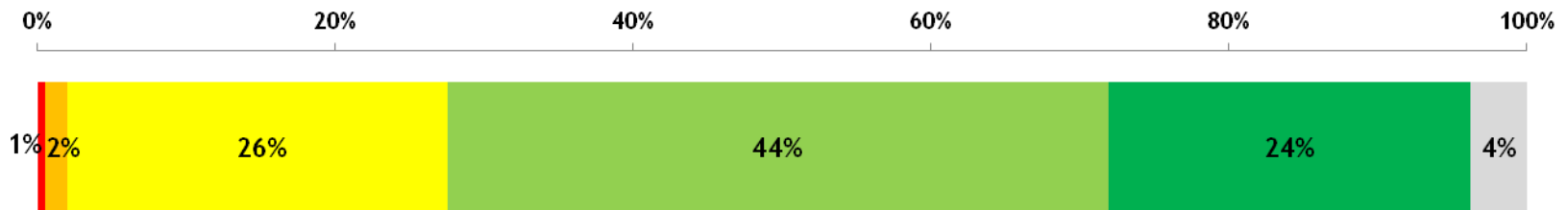


...składający się z samych mężczyzn



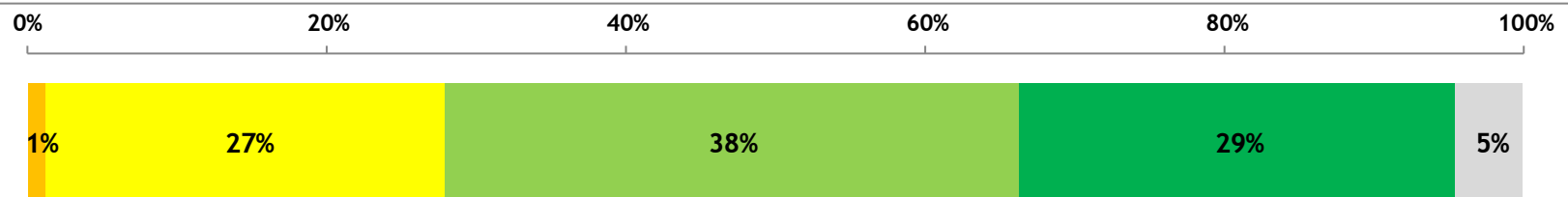
Źródło: „Raport z badania ilościowego dotyczącego świadomości, potrzeb i działań firm w zakresie zarządzania różnorodnością”, CMB Indicator, 11.2011, Diversity Index

Czy równe traktowanie wszystkich pracowników w firmie ma wpływ na jej wyniki finansowe?



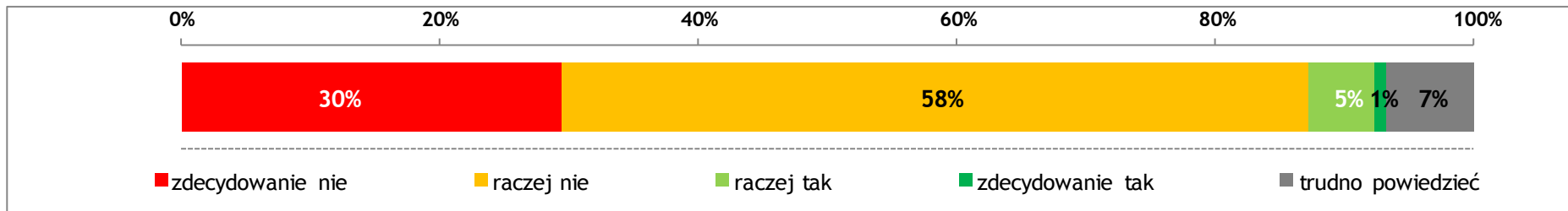
■ zdecydowanie negatywny ■ raczej negatywny ■ nie ma wpływu ■ raczej pozytywny ■ zdecydowanie pozytywny ■ trudno powiedzieć

Czy możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym ma wpływ na wynik finansowy firmy?

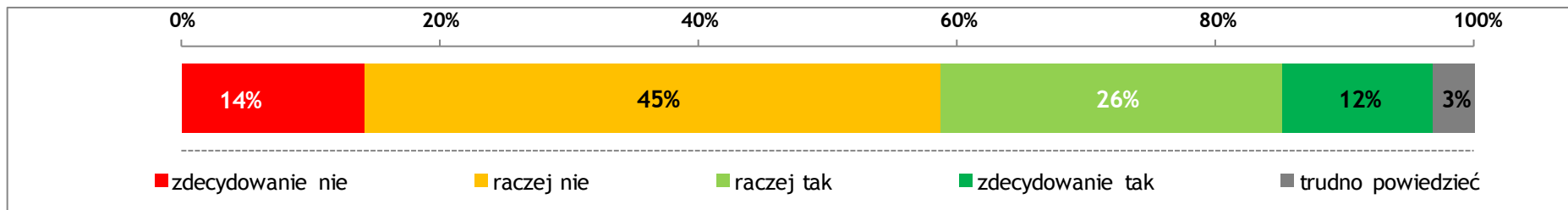


■ zdecydowanie negatywny ■ raczej negatywny ■ nie ma wpływu ■ raczej pozytywny ■ zdecydowanie pozytywny ■ trudno powiedzieć

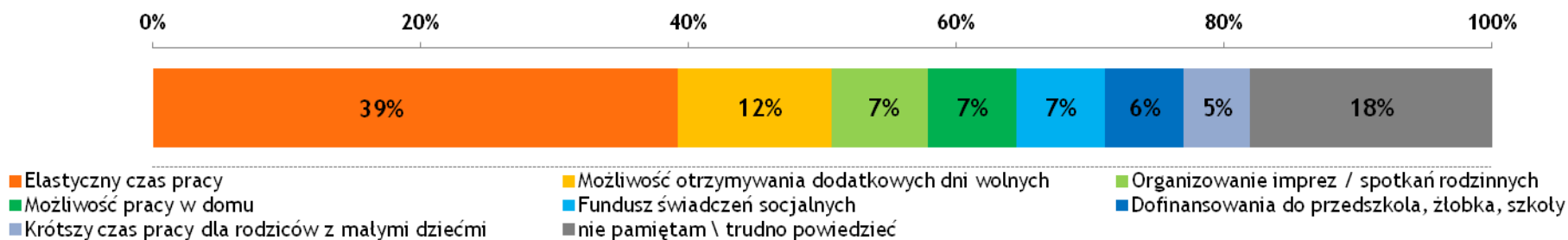
Czy pracownicy/ce mają trudności z pogodzeniem życia zaw. z prywatnym (rodzinnym)?



Czy firma podejmuje działania na rzecz pogodzenia życia zaw. i rodzinnego?



Jakie to działania?



Źródło: „Raport z badania ilościowego dotyczącego świadomości, potrzeb i działań firm w zakresie zarządzania różnorodnością”, CMB Indicator, 11.2011, Diversity Index

Dlaczego pracodawcy nie są bardziej proaktywni w tworzeniu równych szans w miejscu pracy?

- Braku odpowiednich środków finansowych
- Niepewność prognoz dotyczących sytuacji na rynku, a co za tym idzie sytuacji firmy
- Brak porozumienia pomiędzy kadrami/działami HR a związkami zawodowymi (!)
- Brak potrzeby



Rekomendacje

– przestrzeń dla oddziaływania EFSu (1)

Wskazania firm:

- Oferta szkoleniowo-doradcza, w tym dostos. do potrzeb MŚP
- Wsparcie (także finansowe) w wypracowaniu i wdrażaniu rozwiązań dla konkretnego przedsiębiorstwa
- Platforma współpracy z innymi firmami – wymiana doświadczeń, dobrych praktyk, ale takich szytych na miarę potrzeb i możliwości
- Promowanie skutecznych rozwiązań i korzyści dla firm wynikających z ich zastosowania (rola organizacji pracodawców i pracowników)
- Budowanie świadomości w społeczeństwie („inteligentne kampanie społeczne oddziałujące na stereotypy, uprzedzenia i emocje”)

Rekomendacje

– przestrzeń dla oddziaływania EFSu (2)

Działania horyzontalne (wybrane):

- Edukacja antydyskryminacyjna/równościowa na każdym etapie nauczania
- Promocja zrównoważonych/partnerskich relacji w sferze domowej (praktyczne działania)
- Dalsze budowanie instytucjonalnego wsparcia opieki nad dziećmi i osobami zależnymi
- Promocja elastycznych form zatrudnienia (prak. działania skierowane do pracodawców, pracowników, związków zaw.)
- Promocja korzyści ze stwarzania równych szans, a także promowanie różnorodności
- Przejęcie części kosztów wprowadzenia strategii równych szans w firmach

Rekomendacje

– przestrzeń dla oddziaływania EFSu (3)

działania wymuszające
stosowanie zasady
równych szans w
projektach
finansowanych z EFS,
np. standard minimum



działania umożliwiające
tworzenie warunków do
wyrównywania szans i
wspomagające
wdrażanie takich
procesów/zmian





Dziękuję za uwagę

Małgorzata Lelińska, mlelinska@pkpplewiatan.pl
Departament Funduszy Europejskich
PKPP Lewiatan
www.pkpplewiatan.pl