



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Strategia równościowa oraz plan równości w Hiszpanii

Dekret Króla Hiszpanii z 2008 roku wyznaczył cele tworzenia planów na rzecz równości w firmach hiszpańskich. Duże przedsiębiorstwa, zatrudniające powyżej 250 pracowników i pracownic, mają obowiązek tworzenia takich planów, mniejszym firmom także zaleca się ich tworzenie, jednak dla nich nie jest to obligatoryjne.

Wprowadzenie dekretu miało na celu postępowanie zgodne z wytycznymi krajowymi i europejskimi oraz zwiększenie odpowiedzialności społecznej firm w tym zakresie. Konstytucja hiszpańska daje bardzo ogólne wytyczne dotyczące zatrudnienia. Szczegółowe zasady związane m.in. z wynagrodzeniami, czy czasem pracy są ustanawiane co trzy lata w porozumieniach grupowych zawieranych pomiędzy organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. Obie strony negocjują dokument, którego zapisy obowiązują przez kolejne trzy lata. Do tej pory w ramach tych porozumień grupowych można było ustalać zasady dotyczące równości w firmie – od 2008 roku takie zapisy obligatoryjnie muszą być uwzględniane. Przeciwna takim ogólnym regulacjom była COE, największa organizacja pracodawców w Hiszpanii, która uważa, że narzucanie takich zapisów ogranicza swobodę porozumień grupowych.

Dekret z 2008 roku wprowadził obowiązek tworzenia planów na rzecz zatrudnienia w dużych firmach na terenie całej Hiszpanii. Jednak charakter państwa hiszpańskiego pozwala każdej ze wspólnot jeszcze to prawo zaostriąć. Galicyjska Wspólnota Autonomiczna Galicji zaostriżyła te wytyczne wprowadzając Markę Galicyjską na rzecz równości (*Ley 2/2007 z 28 marca 2007 roku*) W ramach tej ustawy obowiązującej w regionie Galicji każde szkolenie trwające powyżej 50 godzin ma zawierać obowiązkowo 10 godzinny moduł na temat równości płci, a poniżej 50 godzin - 5 godzinny. Ci, którzy decydują się na wdrożenie Planu równości w Galicji, mogą występować o wsparcie finansowe dotyczące pomocy doradczej i przeszkolenia kadry zarządzającej.

Z kolei pierwszym krokiem do stworzenia planu na rzecz równości jest przeprowadzenie w firmie diagnozy, dotyczącej sytuacji kobiet i mężczyzn. Powstała instrukcja, która szczegółowo określa w jakich obszarach należy zebrać dane ilościowe w podziale na płeć. Te obszary to m.in.: kultura firmy, rekrutacja, awans, polityka wynagrodzeń, warunki i czas pracy, dostęp do szkoleń, komunikacja wewnętrzna, a także godzenie życia zawodowego, subwencja na dzieci

Analiza różnorodnych dokumentów i materiałów informacyjnych zewnętrznych i wewnętrznych może dotyczyć np. obszaru rekrutacji. I tak, aby być pewnym, że firma stwarza równy dostęp do zatrudnienia należy przeanalizować wystawiane przez nią oferty pracy, formularze zatrudnienia i protokoły z rozmów kwalifikacyjnych i wyeliminować z nich dyskryminujący język. Należy także pod tym kontem przestudiować komunikację wewnętrzną oraz materiały promocyjne. Jeżeli zdiagnozujemy tu znaczące niedociągnięcia, można na przykład zaproponować szkolenia personelu lub inne działania zmierzające ku zmianie ich postaw, np. artykuły w biuletynie wewnętrznym firmy uwrażliwiające na kwestie równościowe. Należy także przyjrzeć się kwestii zatrudnienia kobiet i mężczyzn w firmie i zobaczyć, jakie proporcje występują w poszczególnych działach i na poszczególnych stanowiskach. Potem zaplanować działania mające na celu wyrównanie tych proporcji. W ten sposób powstaje strategia równości płci w przedsiębiorstwie, która ma w określonym czasie przynieść poprawę w tym

obszarze. Ostatnim elementem planu jest ewaluacja badająca efekty wdrożenia planu i zmiany w poszczególnych obszarach.

Plany na rzecz równości wprowadzają w Hiszpanii także uniwersytety. 8 marca 2010 roku uniwersytet Carlos III w Madrycie ogłosił 3 letni plan równości szans na uniwersytecie (*Ley organica 4/2007*). Plan ten został oparty o diagnozę równościową, przeprowadzoną wcześniej wśród studentów i studentek, pracowników i pracownic naukowych, personelu biurowego pracującego na uniwersytecie. Uniwersytet powołał oddzielną jednostkę ds. równości wraz z zewnętrznymi doradcami, mającą na celu wdrożenie planu.

Plan równościowy może być wdrażany w obszarze wizualizacji, pracy nad materiałami promocyjnymi różnych kierunków, wdrażaniem zasady równości w strukturze organizacji i na równych etapach zarządzania uniwersytetem, a także w ramach przekazywanej wiedzy i procesu nauczania.