



Związki zawodowe i pracodawców działają na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn

Każdy projektodawca EFS zobowiązany jest do tego, aby projekt przez niego realizowany zawierał działania służące wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn – jednak związki zawodowe i pracodawców mogą ze względu na zasięg oddziaływania odegrać szczególną rolę w przełamywaniu stereotypów i inicjowaniu zmian w tym zakresie.

Czy tak się rzeczywiście dzieje? Przyjrzyjmy się działaniom związków i realizowanych przez nich projektom.

I tak w Porozumieniu Związków Zawodowych „Kadra” powstała Grupa Robocza ds. Kobiet przy Radzie Koordynacyjnej EMCEF Polska (EMCEF - Międzynarodowa Federacja Pracowników Górnictwa, Chemii oraz Energetyki). Joanna Kwiecień, członkini Zarządu Głównego oraz powstałej Grupy Roboczej, dostrzega rolę związków zawodowych w promowaniu europejskiego modelu społecznego uwzględniającego równe prawa mężczyzn i kobiet – jak mówi w wywiadzie podsumowującym realizację projektu informacyjno-promocyjnego pt. „Rola partnerów społecznych w przełamywaniu stereotypowego postrzegania ról zawodowych kobiet i mężczyzn wśród kadr kierowniczych” 8.1.3. POKL, publikowanym na stronie Porozumienia (www.kadra.org.pl) – *realizacja tego projektu to ważna inicjatywa, która przybliży liderom i liderkom rolę związków w przełamywaniu stereotypów. Celem projektu było promowanie wśród kadr kierowniczych zalet równościowego postrzegania ról zawodowych kobiet i mężczyzn. W ramach projektu przewidziano realizację 4 dwudniowych seminariów i konferencji pt: „Stereotypy i równość szans w miejscu pracy” skierowanych m.in. do liderów i liderek zakładowych związków zawodowych, przedstawicieli kadr kierowniczych śląskich zakładów pracy oraz przedstawicieli pracodawców. Jak wynika z relacji zamieszczonych na stronie Porozumienia, podczas seminarium wywiązała się żywa dyskusja pomiędzy uczestnikami, którzy wymienili się doświadczeniami w kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w ich miejscach pracy, poglądami na temat wizerunku kobiet i mężczyzn pełniących stanowiska kierownicze itp. Takie seminaria to, w zgodnej opinii uczestników, krok w kierunku zmiany świadomości, a co za tym idzie – zwiększeniu szans kobiet w miejscu pracy.*

Z kolei Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan w ramach projektu systemowego „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”, Działanie 1.1 POKL organizuje debaty wśród pracodawców mające na celu promocję zasad równości szans kobiet i mężczyzn oraz wypracowania instrumentów wsparcia aktywizacji zawodowej kobiet. Debaty odbędą się w różnych województwach, w pierwszej kolejności w tych, w których sytuacja zawodowa kobiet jest gorsza. Informacje na temat harmonogramu konferencji w poszczególnych miastach można znaleźć na stronie: <http://www.czasnakobiety.pl/>

Także w poprzednim okresie programowania (2004-2006) związki pracodawców pełniły funkcję partnerów w projektach dotyczących kwestii szans kobiet na rynku pracy. Przykładem może być projekt „System aktywizacji zawodowej kobiet - Kobieta Pracująca...” realizowany w ramach Działania 1.6 SPO RZL 2004-2006. Projekt zakładał przeprowadzenie badań sytuacji kobiet na rynku pracy na poziomie ogólnopolskim i lokalnym (w kilku



województwach) i opracowanie akcji promocyjno-informacyjnej do kobiet i pracodawców dotyczącej przełamania stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjne męskie i kobiece oraz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Małopolski Związek Pracodawców Prywatnych oraz Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych byli partnerami projektu (więcej informacji na temat projektu: www.asm-poland.com.pl/kobietapracujaca). Dzięki znajomości lokalnych pracodawców i potrzeb lokalnych rynków pracy zajęli się dostarczeniem informacji o problemach dotyczących zatrudnienia kobiet w ich regionach. Jak wynika z raportu publikowanego na stronie Małopolskiego Związku (www.mzp.org.pl), główne trudności kobiet wynikają z ich stereotypowego wizerunku i tradycyjnego pojmowania ról rodziny (obciążenia kobiet obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi). 2/3 pracodawców przyznaje, że mężczyznom wiedzie się lepiej na rynku pracy, a tylko 5% zadeklarowało jakiegokolwiek inne, poza gwarantowanym ustawowo, wsparcie udzielane kobietom-matkom.

- Moim zdaniem naturalną rolą związku pracodawców jest szukanie porozumienia pomiędzy stronami rynku pracy. Oznacza to działanie na rzecz poprawiania warunków pracy, kultury pracy, rozumianych między innymi jako świadomość praw pracowników, czy wyrównywanie szans pracowników. - mówi Anna Fedorczyk, Przewodnicząca Zarządu Wielkopolskiego Związku Pracodawców Prywatnych – W ramach projektu „Kobieta Pracująca” upowszechnialiśmy wyniki badań przeprowadzonych przez lidera, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Prezentowaliśmy je m.in. podczas seminariów organizowanych dla kobiet chcących powrócić na rynek pracy, połączonych z prelekcjami, warsztatami doradztwa zawodowego i spotkaniami z pracodawcami.

W obecnym okresie programowania jeszcze większy nacisk w funduszach unijnych położony został na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. Powstał standard równości szans, który dla części grantobiorców stanowi spore wyzwanie. Uważam, że dzieje się tak dlatego, że w Polsce ciągle za mało jest działań na rzecz zwiększenia świadomości, za mało się mówi o standardach jakości pracy, także w kontekście wyrównywania szans. Dlatego nasze dwa najbliższe projekty będą tego pośrednio dotyczyły. Jeden porusza temat flexicurity, łączący w sobie elastyczność zatrudnienia i bezpieczeństwo, drugi - odpowiedzialnego biznesu. W obu tych tematach zagadnienia wyrównywania szans kobiet i mężczyzn są bardzo istotne.