



Business Centre
Club

PROKLAMACJA W SPRAWIE CEERTYFIKATU RÓWNYCH PŁAC DLA KOBIET I MĘŻCZYZN

Mogłoby się wydawać, że żyjemy w czasach stabilności i powszechnego zrozumienia potrzeb kobiet. Fakt, nie żyjemy w świecie, w którym żyły nasze matki i nasze babcie, gdzie wybór kariery dla kobiet był ograniczony, ale nie sposób przyznać, że osiągnęliśmy etap, z którego moglibyśmy być w pełni usatysfakcjonowani, bowiem potencjał drzemący w kobietach jest mocno niewykorzystywany.

Żyjemy w Polsce, jesteśmy w Unii Europejskiej i w NATO, jesteśmy krajem europejskim, kobiety posiadają prawa wyborcze. Brzmi pięknie, jeśli porównać to z realiami innych krajów na Świecie, gdzie kobietom odmawia się prawa do jazdy samochodem, czy siedzenia na trybunach podczas sportowych rywalizacji. W Polsce również pozostaje wiele obszarów, które zbliżają nas do kultury Dalekiego Wschodu, aniżeli postępowego Zachodu.

Problem, z którym chcemy się zmierzyć dotyczy równouprawnienia kobiet w zatrudnieniu. Czy wiecie, że droga kobiet na szczyt w każdym zawodzie, wszędzie na świecie jest zasadniczo bardziej mozolna, niż -mężczyzn. Liczby całkiem jasno opisują to zjawisko.

Wśród 190 głów państwa tylko 9 to kobiety. Wśród parlamentarzystów na świecie kobiety stanowią 13 %. W sektorze przedsiębiorstw kobiety na szczycie -- dyrektorzy, członkowie zarządów -- stanowią co najwyżej 15, 16 %. Liczby te nie uległy zmianie od 2002 r. i zmierzają w złym kierunku. Nawet w organizacjach non-profit, o których czasem myślimy jako zarządzanych głównie przez kobiety, kobiety na szczycie: 20 %. Idźmy dalej – niedawne badanie w USA pokazało, że wśród wyższej kadry kierowniczej po ślubie 2/3 żonatych mężczyzn miało dzieci, ale tylko 1/3 zamężnych kobiet miała dzieci.

Najsmutniejsze, że w społeczeństwie grupowo już przywykliśmy do tego, że kobiety zbyt nisko oceniają swoje umiejętności. Kobiety nie negocjują również warunków zatrudnienia. Co najważniejsze nawet na poziomie nieświadomym co do zasady mężczyźni przypisują sukcesy sobie, a kobiety czynnikom zewnętrznym.

Powyższe jasno ukazuje, ile jest do zrobienia w kontekście aktualnej sytuacji kobiet. Zmiana dotyczyć musi nie tylko ich mentalności, ale także nastawienia przełożonych i współpracowników. Dlatego powstała koncepcja wdrożenia certyfikatu, który wyróżniałoby instytucje i firmy, którym nie jest obojętny los kobiet na rynku pracy i chcą go zmieniać. Takim oznaczeniem miało być CRP, czyli Certyfikat Równych Płac, który jednak wbrew nazwie nie będzie się opierać tylko na aspekcie wynagrodzeń kobiet. Certyfikat obligować będzie podmioty chcące uzyskać takie oznaczenie, do podjęcia szeregu działań wyrównujących szanse, działań antydyskryminacyjnych i aktywizujących kobiety na rynku pracy.

Poniżej krótka charakterystyka, strategia i formuła działania CRP.

CZYM JEST CERTYFIKAT RÓWNYCH PŁAC (W SKRÓCIE: „CRP”) I JAK GO UZYSKAĆ?

Certyfikat Równych Płac („CRP”) to oznaczenie nadawane firmie lub instytucji, która wyróżnia się na polskim rynku pracy szczególnym podejściem do problemu równości kobiet w zatrudnieniu. CRP nadawany będzie wyłącznie po zbadaniu spełnienia odpowiednich kryteriów. Ocena postępów dokonywana będzie przez specjalnie powołaną do tego kapitułę, składającą się z ekspertów prawa pracy i nauk ekonomiczno-socjologicznych i innych osób merytorycznie, pod przewodnictwem prawników z Kancelarii Mariański Group. Pozyskanie certyfikatu będzie inicjowało szereg dalszych starań po stronie otrzymującej go firmy/ instytucji, gdyż prawo do posługiwania się takim certyfikatem, będzie cyklicznie kontrolowane, pod kątem dalszego spełniania kryteriów. Priorytetem jest, aby certyfikat dostała tylko firma lub instytucja, która jest przyjazna równouprawnieniu w zatrudnieniu, równości płac i przyjazna kobietom.

Po sfinalizowaniu certyfikacji równości wynagrodzeń, jednostka certyfikująca przesyła kopię certyfikatu, wraz ze sprawozdaniem z wyników audytu. Poświadczenie równości wynagrodzeń jest odnawiane co pięć lat. Niezależnie od odnawiania możliwe są kontrole ad hoc oraz zgłoszenia nieprawidłowości w tym obszarze przez pracowników i współpracowników firmy/instytucji posługującej się certyfikatem.

JAKI JEST CEL WPROWADZENIA CRP ORAZ OCZEKIWANE REZULTATY WPROWADZENIA?

Celem wprowadzenia CRP jest stworzenie i wdrożenie dobrowolnego programu dla firm i instytucji w Polsce, które zechcą podjąć wysiłek wdrożenia realnego instrumentu pozwalającego na wyrównanie szans kobiet na rynku pracy. Dzięki wprowadzeniu CRP istnieje szansa na wprowadzenie zmian, które pozwolą na realną zmianę sytuacji kobiet aktywnych zawodowo, które aktualnie otrzymują znacznie niższe wynagrodzenie za tę samą pracę w porównaniu z mężczyznami.

Dodatkowo, spodziewanym rezultatem jest aktywizacja kobiet w wieku produkcyjnym, poprzez zwiększenie atrakcyjności dostępnych dla nich stanowisk pracy. Dzięki wprowadzeniu CRP osoba aplikująca o pracę do danego miejsca, będzie miała możliwość wybrania pracodawcy, który może pochwalić się stosowaniem u siebie kryteriów równościowych. Dobrowolny charakter programu, to dodatkowy atut, ponieważ firmy, które nie będą „bały się” audytu, zyskają w oczach przyszłych pracowników.

DO KOGO SKIEROWANA JEST INICJATYWA WPROWADZENIA CRP?

Uczestnikami programu i kandydatami do wprowadzenia w firmie/ instytucji CRP są podmioty działające na polskim rynku pracy, które chciałyby wyróżniać się na tle innych i stanowić nową jakość w zatrudnieniu. Programem i Certyfikatem nie miałyby zostać objęte tylko instytucje zrzeszone w ramach BCC, ale wszystkie te, którym zależy na wprowadzeniu realnych zmian w podejściu do równości w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce. Udział w Programie mogą zadeklarować nie tylko spółki, ale również uczelnie państwowe i prywatne, mali przedsiębiorcy i wszelkie inne podmioty, które nie obawiają się przejrzystości. Program byłby wdrażany stopniowo, aż do momentu, w którym wszystkie firmy i instytucje miałyby obowiązek się do tego zastosować. Również przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające co najmniej 50 pracowników rocznie powinny stworzyć sobie plan równouprawnienia płci lub włączyć perspektywę równouprawnienia płci do swojej polityki kadrowej. Obejmuje to m. in. określenie celów i plan ich osiągnięcia w celu zagwarantowania pracownikom określonych praw.

OBSZARY BADANIA POD KĄTEM MOŻLIWOŚCI NADANIA CRP:

- Działające wew. Przedsiębiorstwa zasady równości wynagrodzeń,
- Regulaminy i dokumenty zewnętrzne – analiza pod kątem zapewnienia równości i braku dyskryminacji
- Jeśli w miejscu pracy nie ma jeszcze takich regulacji, to okazanie planów równości płci lub włączenie perspektyw równości płci do polityki kadrowej,
- Zgoda w firmie / instytucji na audyt stanowisk i przygotowanie ich zgodnie z przyjętymi zasadami klasyfikacji stanowisk w firmie lub instytucji na podstawie ustalonych przez BCC, obiektywnych kryteriów, w których oceniane są wymagania na poszczególnych stanowiskach, takie jak zakres odpowiedzialności, nakład pracy, kompetencje i warunki pracy, tak aby te same lub równie wartościowe stanowiska były sklasyfikowane razem,
- Na tej samej zasadzie dokonana również analiza płac.

JAK WYGLĄDA PROCEDURA ZGŁOSZENIA DO PROGRAMU?

Etapy postępowania wyglądają następująco:

- w pierwszej kolejności, firma lub instytucja zgłaszają chęć udziału w Programie i uzyskanie CRP – dobrze, aby powstał dedykowany

adres e-mail, który byłby pierwszym kanałem zgłoszeń zainteresowanych podmiotów. Np. rowny_biznes@bcc.com.pl;

- w kolejnym kroku, zaakceptowana firma lub instytucja wypełnia kwestionariusz zgłoszeniowy, którego pytania będą wcześniej przeanalizowane przez kapitułę Programu,
- w czasie weryfikacji zgłoszenia kapituła ma prawo wglądu do wszelkiej dokumentacji firmy lub instytucji, która stara się o uzyskanie CRP, by zweryfikować podane w kwestionariuszu dane,
- poza możliwością zwrócenia się o dokumenty do firmy/instytucji, kapituła ma prawo do wykonania audytu na miejscu (w siedzibie) firmy/instytucji, wraz z prawem do przeprowadzenia w rozmów z pracownikami, celem skonfrontowania deklaracji z kwestionariusza z rzeczywistością,
- jeśli firma/instytucja otrzyma już CRP, to godzi się na poddanie cyklicznemu „zwykajnemu” audytowi, dokonywanemu raz na 5 lat, celem przedłużenia certyfikacji, bądź badanie ad hoc, bądź na zgłoszenie
- w razie jednak, gdyby kapituła lub ktokolwiek z osób bezpośrednio związanych z certyfikowaniem otrzymał sygnał o nieprawidłowościach w firmie/instytucji, która posiada CRP, możliwe jest przeprowadzanie nadzwyczajnego audytu bez zapowiedzi;

METODY DZIAŁANIA KAPITUŁY

Zadaniami kapituły byłoby weryfikowanie pytań z kwestionariusza, następnie sprawdzenie odpowiedzi kandydatów w poszczególnych kwestiach oraz przygotowanie ścieżek postępowania dla każdego z podmiotów posiadającego CRP, by każdy indywidualnie miał wyty-

czone pola do poprawy w swoim środowisku. Kapituła zachęcałaby kandydatów do:

- podejmowania działań na rzecz propagowania zapewnienia w firmach i instytucjach publicznych równego wpływu kobiet i mężczyzn w działalności organizacji,
- propagowania, promowania i wdrażania działań przeciwko dyskryminacji płcowej i innym formom dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy; akcje edukacyjne, szkolenia dla pracodawców z tego zakresu,
- propagowania, promowania i wdrażania działań umożliwiających każdemu, bez względu na płeć, pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, poprzez zwiększenie edukacji i podnoszenie świadomości w zakresie równości płci,
- propagowania, promowania i wdrażania edukacyjnych w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, molestowaniu ze względu na płeć i seksualnym molestowaniu,

Jeśli po audycie okresowym nastąpi okaże się, że instytucja/firma nie spełnia kryteriów, powinno zalecać jej się plan naprawczy dla takiej spółki, ze wskazaniem czasu na poprawienie błędów. Jeśli nie będą wdrożone zmiany – nastąpi wykreślenie z listy podmiotów biorących udział programie certyfikacyjnym.

Dodatkowo, kapituła prowadzić będzie rejestr instytucji, które nie uzyskały certyfikacji. Rejestr ten będzie zawierał informacje, czy dana firma lub instytucja wystąpiła o audyt przez jednostkę certyfikującą swojego systemu równości wynagrodzeń oraz w jaki sposób jest on stosowany w celu uzyskania certyfikacji. Dostęp do tego rejestru będzie jawny. Członkowie kapituły zajmą się monitorowaniem w celu ustalenia, czy firmy i instytucje uzyskują certyfikację i odnawiają swoją certyfikację w sposób zgodny z postanowieniami przyjętymi wewnątrz Programu.