

**Przełamuj stereotypy
związane z płcią, daj szansę
osobie utalentowanej.**

Jak wziąć udział

Udział w warsztatach oraz udzielenie konsultacji jest bezpłatne. Niemniej jednak liczba miejsc jest ograniczona i miejsca będą przydzielane na podstawie profilu firmy oraz liczby potencjalnych uczestników.

Aby otrzymać więcej informacji, proszę odwiedzić stronę:

www.businessandgender.eu

lub skontaktować się z Sekretariatem odpowiedzialnym za inicjatywę oraz działania z nią związane w Polsce:

Dolnośląska Izba Gospodarcza
Ul. Świdnicka 39
50-029 Wrocław
Tel. +48 071 344 78 25
Fax +48 071 343 45 97
Jowita Cetnar – Kupracz
E-mail: jck@dig.wroc.pl



Niniejsza inicjatywa obejmuje działania we współpracy z izbami gospodarczymi oraz stowarzyszeniami sektora MŚP w Bułgarii, Czechach, Estonii, Francji, Niemczech, Grecji, na Węgrzech, w Irlandii, Włoszech, na Malcie, w Polsce, Portugalii, Rumunii, Słowenii oraz w Hiszpanii. Inicjatywa ta jest organizowana przez Komisję Europejską, Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans w ramach kontraktu „Podniesienia świadomości w przedsiębiorstwach na temat zwalczania stereotypów dotyczących płci (ang. „Raising awareness of companies about combating gender stereotypes”) zarządzanego przez International Training Centre of the ILO (Międzynarodowy Centrum Szkoleniowy MOPu) we współpracy ze Stowarzyszeniem Europejskich Izb Handlowych i Przemysłu (EUROCHAMBRES).

Niniejsza publikacja jest finansowana w ramach Wspólnotowego programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (2007-2013). Program ten jest zarządzany przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej. Program został ustanowiony w celu finansowego wspierania realizacji celów Unii Europejskiej w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych, określonych w Agendzie Społecznej, aby w ten sposób przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej w tych dziedzinach.

Siedmioletni program skierowany jest do wszystkich zainteresowanych stron, które mogą pomóc w ukształtowaniu odpowiednich i skutecznych przepisów i polityki społecznej, w całej UE-27, na obszarze EFTA-EQG oraz w krajach kandydujących do członkostwa w UE.

Misją programu PROGRESS jest zwiększenie udziału UE we wspieraniu wysiłku państw członkowskich i ich dążeń do stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i do zbudowania bardziej spójnego społeczeństwa. Zgodnie z powyższymi założeniami program PROGRESS przyczyni się do:

- (1) zapewnienia analizy i doradztwa strategicznego w obszarze polityki programu PROGRESS;
- (2) monitorowania procesu wdrażania prawodawstwa i polityki UE w obszarach objętych programem PROGRESS oraz zapewnienia sprawozdawczości na ten temat;
- (3) promowania dzielenia się wiedzą na temat polityki, uczenia się i wzajemnego wspierania państw członkowskich w zakresie celów i priorytetów UE; oraz
- (4) przekazywania opinii zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości.

Szczegółowe informacje można uzyskać pod następującym adresem internetowym:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html.

Informacje zawarte w ulotce nie odzwierciedlają stanowiska lub opinii Komisji Europejskiej.



Odrzuć stereotypy, by nie odrzucać połowy kadr.



Określ potencjał biznesowy w zakresie równości płci

Czy wiesz, że:

- Przedsiębiorcy uważają brak kwalifikacji za główną barierę w rozwoju ich przedsiębiorstw? (European Business Survey 2007)
- 59% nowych absolwentów uniwersytetów oraz około 80% studentów zarządzania przedsiębiorstwem (ang. business administration) w Europie stanowią kobiety?
- Oczekuje się, że do 2040 roku w Europie zabraknie ponad 24 milionów aktywnej siły roboczej?
- Kobiety podejmują więcej niż 70% decyzji dotyczących zakupów?
- Programy promujące równość płci mają pozytywny wpływ na motywację, kreatywność i wydajność pracowników? (Nutek 1999)
- Firmy z najwyższym wynikiem promowania kobiet na wyższe stanowiska przynoszą od 18 do 69% więcej zysków niż średnio firmy z listy Fortune 500 w swoich branżach? (Adler)

Kwalifikacje nie mają płci

Nie rezygnuj z połowy swoich talentów. Równość płci przynosi korzyści nie tylko firmom, ale również ich pracownikom. Firmy funkcjonują oraz odnoszą sukcesy dzięki relacjom z klientami, inwestorami, udziałowcami, pracownikami, dostawcami oraz partnerami. Wszyscy oni to kobiety i mężczyźni z różnymi talentami, oczekiwaniami i potrzebami. Przewidujący menadżer zdaje sobie sprawę z tych różnych wymiarów.

Znajdź odpowiednią osobę na odpowiednie stanowisko

Firmy nie mogą sobie pozwolić na marnowanie talentów. Niemniej jednak, stereotypy związane z tym, co jest bardziej odpowiednie dla mężczyzn a co dla kobiet, często tworzą bariery i mogą uniemożliwić firmom dostrzeżenie i odkrycie indywidualnego talentu.

Podział siły roboczej wg sektorów (EU-27, 2006)

Sektor	%M	%K
Przemysł	70.1	29.9
Budownictwo	91.9	8.1
Usługi poza finansowe	55.7	44.3
Usługi finansowe	48.1	51.9
Gospodarka (przedsiębiorstwa) razem	64.2%	35.8%

Źródło: EU Business, Facts and Figures, 2007. (Przedsiębiorstwa UE, fakty i liczby 2007)

Zatrudnieni w UE, podział na płeć oraz grupę zawodową (EU-25, 2006)

	%M	%K
Ustawodawcy, wyżsi urzędnicy, kierownicy	66	34
Specjaliści	50	50
Technicy/i inny średni personel	45	55
Pracownicy biurowi	30	70
Pracownicy pracujący w sektorze usług, sprzedawcy (w sklepach i marketach)	31	69
Wykwalifikowani pracownicy rolni oraz rybacy	75	25
Robotnicy przemysłowi oraz rzemieślnicy	89	11
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	82	18
Pracownicy wykonujący prace proste	48	52
W sumie zatrudnionych	53%	47%

Źródło: Eurostat, ELFS, 2006

Pomimo wysokich osiągnięć edukacyjnych, połowa kobiet w UE wykonuje prace wymagające małych kwalifikacji lub prace mniej cenione. Tylko 29% naukowców oraz inżynierów a także tylko 33% kierowników pracujących w UE stanowią kobiety. Z kolei istnieje znaczna niedoreprezentacja mężczyzn w edukacji, ochronie zdrowia oraz opiece społecznej. W sektorze prywatnym istnieje zasada "zawsze i wszędzie", która zobowiązuje mężczyzn do radzenia sobie z długimi godzinami pracy, stresem oraz brakiem szansy na połączenie życia zawodowego i rodziny. Koszty, które ponoszą firmy, mogą być wysokie: utrata kapitału ludzkiego, trudne stosunki z pracownikami, wysoki poziom stresu oraz absencja pracowników.

Gdy umiejętności kobiet i mężczyzn są połączone razem z kulturą, która stawia na pierwszym miejscu kwalifikacje, profesjonalizm oraz dochodowość, wówczas kobiety i mężczyźni pracujący razem mogą stworzyć sytuację, w której wszyscy zyskują.

Korzyści obejmują:

- Dostęp do oraz posiadanie bazy pracowników o dużym potencjale (eng. talent pool);
- Większa kreatywność, innowacyjność oraz rentowność;
- Większa baza bardziej zadowolonych klientów;
- Lepsze morale personelu oraz minimalne ryzyko sporu sądowego;
- Lepszy wizerunek publiczny oraz większa wartość dla udziałowców.

Przełamuj stereotypy związane z płcią, daj szansę osobie utalentowanej.

Odkryj dotychczas niewykorzystany potencjał w twojej firmie. Ta kampania ma na celu pomoc małym i średnim przedsiębiorstwom w Europie w maksymalizowaniu potencjału pracowniczego, wykraczając poza stereotypy odnoszące się do płci, aby zwiększyć wydajność oraz konkurencyjność firmy.

Pokazuje ona, w jaki sposób działania dotyczące równości płci mogą poprawić wyniki firmy oraz odnieść sukces poprzez:

- Zestaw narzędzi (ang. "toolkit") umożliwiający lepsze oraz pełniejsze wykorzystanie indywidualnego potencjału w firmie (także dostępny online www.businessandgender.eu);
- Praktyczne warsztaty dotyczące sposobu, w który można poprawić konkurencyjność korzystając z działań zmierzających do równości płci;
- Konsultacje oraz informacje;
- Szansa dla uwidocznienia obecności firmy na rynku.

Działania są skierowane do pracowników izb gospodarczych, stowarzyszeń biznesowych oraz zawodowych, instytucji szkoleniowych, biznesmenów oraz kobiet biznesu, kierowników zarządzających małymi i średnimi przedsiębiorstwami, kierowników zarządzających zasobami ludzkimi oraz do wszystkich, którzy pracują nad zwiększeniem jakości oraz konkurencyjności MŚP.