



**PORADNIK DOTYCZĄCY
GODZENIA ŻYCIA
ZAWODOWEGO
I RODZINNEGO**



**PORADNIK DOTYCZĄCY
GODZENIA ŻYCIA
ZAWODOWEGO
I RODZINNEGO**

Olsztyn 2007

Niniejsza publikacja została przygotowana przez projekt „Budujmy Razem” finansowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa.

Wyrażone tu poglądy są wyłącznie poglądami autorów publikacji i w żadnym przypadku nie mogą być utożsamiane z oficjalnym stanowiskiem Unii Europejskiej.

Publikacja została opracowana poprzez Partnerstwa:

„Budujmy Razem”, Polska
„Tic@l”, Hiszpania
„Trans-formations”, Francja
„Fonction Encadrement De Chantier En Rehabilitation
Du Bati Ancien En Mileu Urb”, Francja

Szanowni Państwo,

Jest nam niezmiernie miło, że możemy przekazać Państwu kolejną publikację na temat niekonwencjonalnych rozwiązań testowanych w projekcie EQUAL „Budujmy Razem”.

Od trzech lat Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego poprzez Partnerstwo „Budujmy Razem” stara się wspierać wszystkie podmioty rynku pracy. Innowacyjne przedsięwzięcia, takie jak metoda rotacji pracy, walidacja kompetencji zawodowych oraz możliwość finansowania szkoleń z wspólnie utworzonego Zakładowego Funduszu Szkoleniowego, umożliwiają przedsiębiorcom, pracownikom i osobom bezrobotnym pełniejszy i efektywniejszy udział w rynku pracy.

W celu promowania nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności nie tylko w znaczeniu gospodarczym ale i społecznym, partnerstwo „Budujmy Razem” nawiązało współpracę ponadnarodową z partnerami z Hiszpanii i Francji. Jednym z wspólnie realizowanych działań było wypracowanie nowej formy wsparcia dla osób zarówno pracujących jak i bezrobotnych poprzez wsparcie procesu godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Rezultaty prowadzonych przez ponad półtora roku eksperymentów dotyczących godzenia życia zawodowego i rodzinnego okazały się zdumiewające. Wszystkie cenne doświadczenia oraz praktyczne informacje zawarto w poniższym poradniku. Poradnik jest wyczerpującym streszczeniem działań i ustawodawstwa, a także prezentacją trzech odmiennych rozwiązań tego samego problemu w kontekście różnic kulturowych i geograficznych.

Tym bardziej zachęcam do zapoznania się z przedstawionymi poniżej doświadczeniami oraz dobrymi praktykami, które z powodzeniem można wprowadzać w każdej dziedzinie życia.

Henryk Narwojsz



Prezes Zarządu

Warmińsko-Mazurskiego
Zakładu Doskonalenia Zawodowego
w Olsztynie

Spis treści

Wstęp	9
Ważne założenie	9
Priorytet Europejski	9
Wyrównywanie szans w ramach projektu EQUAL	10
Metodologia	10
1. Kobiety na rynku pracy	12
Rola kobiety na rynku pracy	16
Integracja kobiet w sektorze budownictwa	17
Awans zawodowy godzenia życia zawodowego i rodzinnego	21
2. Narzędzia godzenia życia zawodowego i rodzinnego	24
Rola i znaczenie godzenia życia zawodowego i rodzinnego	24
Kwestie prawne godzenia życia zawodowego i rodzinnego	27
Narzędzia godzenia życia zawodowego i rodzinnego	31
3. Historie sukcesu	37
Hiszpania – rola stowarzyszeń kobiet w życiu zawodowym, rodzinnym i prywatnym	37
Francja - integracja kobiet w sektorze budownictwa	41
Polska – udział w module godzenie życia zawodowego i rodzinnego szansą na lepsze życie	47

Wstęp

Ważne założenie

W Europie kwestia równości szans kobiet i mężczyzn ma bardzo ważne znaczenie zarówno demokratyczne, ekonomiczne jak i społeczne.

W obecnych czasach kobiety nie uczestniczą jeszcze w takim samym stopniu jak mężczyźni w życiu publicznym, nie cieszą się równym traktowaniem, dostępem do zatrudnienia, do profesjonalnych szkoleń lub równowagą życia rodzinnego i profesjonalnego.

Wyrównywanie szans nie dotyczy tylko kobiet, ich rozwoju i niezależności, ale również mężczyzn i całego społeczeństwa dla którego mogą być motorem postępu i próbą demokracji i pluralizmu.

Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn wymaga mobilizacji wszystkich tych czynników.

Priorytet Europejski

Traktat z Amsterdamu wprowadził w 1997 roku zasadę traktowania kobiet i mężczyzn jako cel, który należy brać pod uwagę w całej polityce wspólnotowej.

Postęp w ramach równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia społecznego, ekonomicznego i politycznego stał się priorytetowym celem Wspólnoty Europejskiej.

W celu promowania tej równości, Unia Europejska proponuje podwójne podejście, opierając się na wdrażaniu w praktykę:

- Specjalnych działań dotyczących szczególnych grup mężczyzn lub kobiet oraz problemów istniejących i powracających: zarządzanie cennym czasem, dostęp kobiet do odpowiedzialnych stanowisk, różnice w wynagrodzeniach
- Podejścia całkowitego lub globalnego, polegającego na braniu pod uwagę w większym stopniu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w ramach działań i polityki na wszystkich poziomach.



Wyrównywanie szans w ramach Projektu EQUAL

Biorąc pod uwagę to, że wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn jest kluczową i globalną zasadą polityki Unii Europejskiej, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL, jako program innowacyjny finansowany wspólnie z Europejskim Funduszem Społecznym, zawiera oprócz swych fundamentalnych zasad dla wszystkich poziomów i obszarów tematycznych regułę Równości Szans kobiet i mężczyzn.

Wyrównywanie Szans nie zostanie osiągnięte bez optymalizacji godzenia życia rodzinnego, osobistego i zawodowego osób.

Trudności dotyczące równowagi oraz brak świadomości, iż prace domowe należą do obowiązków kobiet i mężczyzn, a nie są wyłącznie tematem w odniesieniu do płci żeńskiej, powodują, że kobiety muszą rezygnować częściowo lub całkowicie ze swojej kariery zawodowej.

W ten sposób, chociaż kobiety posiadają generalnie lepsze wykształcenie niż mężczyźni, decydują się one coraz częściej na pracę na pół etatu lub przerywają swoją karierę zawodową, aby opiekować się dziećmi i osobami starszymi znajdującymi się na ich utrzymaniu.

Takie zjawisko negatywnie wpływa na ich rozwój profesjonalny, jak również na wysokość ich wynagrodzenia - niższe o 15% niż mężczyzn w skali europejskiej. Dlatego też, godzenie życia rodzinnego, osobistego i zawodowego jest kluczowym tematem w wielu projektach EQUAL jak również wielu Porozumień Współpracy Ponadnarodowej.

Metodologia

Poniższy Poradnik powstał w wyniku współpracy ponadnarodowej pomiędzy czterema projektami EQUAL (Budujmy Razem, AREF, Tic@li Transformations), które łączy wspólne zaniepokojenie i zainteresowanie Równością Szans i integracją kobiet na rynku pracy, jak również Godzeniem Życia Rodzinnego i Zawodowego, jako niezbędnego warunku w ich osiągnięciu. Te i inne wspólne zainteresowania doprowadziły powyższe projekty do podpisania Umowy o Współpracy Ponadnarodowej „Building Together Across The Borders”.

Poradnik ma na celu:

- Pokazanie integracji społecznej i zawodowej kobiet.
- Zebranie dobrych praktyk, które promują integrację społeczną i zawodową

kobiet, szczególnie w tych sektorach gospodarki gdzie kobiety są mało reprezentowane.

- Zebranie listy sposobów, które przyczyniają się do godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Poradnik ten jest przeznaczony głównie dla przedsiębiorców i pracowników, pracownic, jak również dla osób, które mogłyby być nim zainteresowane, szczególnie dla polityków i organizacji (prywatnych i państwowych), które chciałyby wdrożyć niektóre części Poradnika w swojej polityce i działalności.



1. KOBIETY NA RYNKU PRACY

Rola kobiet na rynku pracy

Rolę kobiety na rynku pracy można przedstawić za pomocy analizy SWOT, czyli zestawienia mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń, jakie wiążą się z wejściem na rynek pracy.

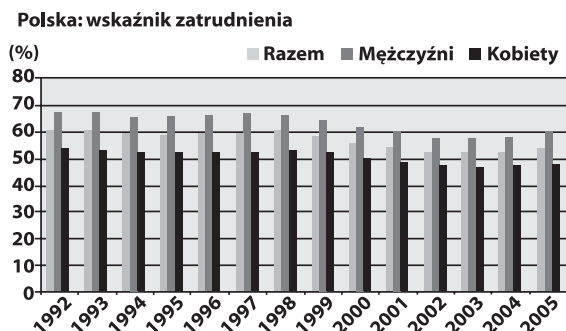
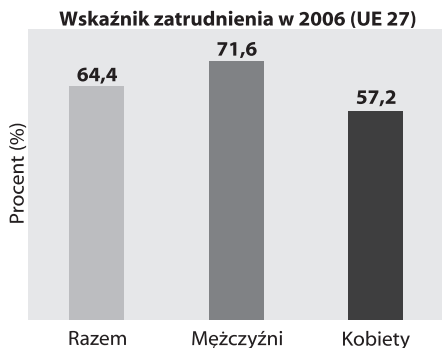
Analiza SWOT

Mocne strony

- Wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w ciągu ostatnich lat w Unii Europejskiej (w 2005 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet przeżywał dwunasty rok z kolei tendencję zwyżkową sytuując się na poziomie 56,3%). Ta pozytywna tendencja również ma odbicie w niższej stopie bezrobocia.
- Kobiety stanowią większość wśród absolwentów studiów wyższych (59%).
- Dostęp kobiet do kształcenia ustawicznego jest zbliżony do tego, z jakiego korzystają mężczyźni (21,1% wobec 22,6% odpowiednio, w przypadku Francji). Dostęp ten jest większy wśród kobiet w zawodach średnich.
- Istnieją korzystne ramy polityczne i prawne w zakresie promowania Wyrównywania Szans Zawodowych kobiet i mężczyzn. Na poziomie europejskim mówi się tutaj o zasadzie ustalonej w Traktacie z Amsterdamu. Komisja przyjęła Plan Zatrudnienia dotyczący Równości kobiet i mężczyzn na okres 2006-2010, podczas gdy Rada Europy przyjęła Pakt na rzecz Równości Płci.
- Te ramy prawne położyły nacisk nie tylko na integrację kobiet na rynku pracy, ale również na ich pojawianie się w zawodach tradycyjnie męskich. W przypadku Francji, rozwój ten był następujący:
 - **09/05/01:** Ustawa o Równości Szans Zawodowych kobiet i mężczyzn.
 - **06/02/02:** Projekt ustawy o wprowadzaniu kobiet w sektorze budownictwa (Francuska Federacja Budownictwa, FFB/Departamenty).
 - **01/03/04:** Umowa na skalę narodową w celu zwiększenia zróżnicowania zawodowego i wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.
 - **04/05/04:** Ustawa o ustawicznym kształceniu zawodowym.
 - **13/07/04:** Umowa krajowa dotycząca wdrażania w praktykę ustawicznego kształcenia zawodowego w przemyśle budownictwa.

Słabości

- Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet na poziomie europejskim, istnieją wciąż różnice wśród kobiet i mężczyzn (15 punktów różnicy między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn). Sytuacja ta jest podobna jeśli chodzi o stopę bezrobocia (2 punkty różnicy między kobietami i mężczyznami).
- Tendencja wzrostowa wskaźnika zatrudnienia nie występuje we wszystkich



krajach Unii Europejskiej: w Polsce, procent pracujących kobiet zmniejszył się w ciągu ostatnich 13 lat z 53,7% do 47,9%.

- Rotacja w miejscu pracy wyższa wśród kobiet, w konsekwencji obowiązków rodzinnych.
- Kobiety i mężczyźni nie cieszą się równością szans w pracy. Istnieje segregacja zawodowa ze względu na płeć:
- Segregacja horyzontalna: występuje kiedy zatrudnia się kobiety do realizowania prac tradycyjnie wykonywanych "przez kobiety", zwykle o niskim prestiżu i mniejszym wynagrodzeniu.

- Segregacja wertykalna: występuje kiedy pracujące kobiety spotykają się z utrudnieniami w zakresie awansu (efekt szklanego dachu): kobiety stanowią mniej niż jedną trzecią grupy kierowniczej. To samo ma miejsce na arenie politycznej: średnia proporcja kobiet w parlamentach narodowych wynosi 25%.
- Dyskryminacja płacowa: wynagrodzenia są mniejsze wśród kobiet (15% niższe niż wśród mężczyzn), w konsekwencji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. W niektórych krajach, tak jak na przykład w Polsce, różnica płac jest nawet wyższa: kobiety zarabiają tylko 66-75% tego co mężczyźni za tą samą pracę.
- Wskaźniki segregacji zawodowej i sektorowej ze względu na płeć nie wykazują tendencji zniżkowej: wzrost zatrudnienia kobiet występuje głównie w sektorach charakteryzujących się aktywnością i w zawodach tradycyjnie wykonywanych przez kobiety.
- Istnieje również segregacja na poziomie edukacyjnym: połowa kobiet z dyplomem realizuje studia w ramach szkolnictwa, nauk humanistycznych, sztuki i nauk medycznych, podczas gdy w przypadku mężczyzn tylko jedna czwarta edukuje się w szkolnictwie wyższym
- Z każdych 10 absolwentek studiów wyższych, tylko jedna realizuje studia techniczne.
- Najwyższe wskaźniki zatrudnienia na pół etatu występują wśród kobiet (prawie jedna trzecia kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu), co również ma miejsce w kontraktach czasowych. W konsekwencji, kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie, mają mniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego i mniejsze możliwości awansu zawodowego.
- Wysoka obecność kobiet w sektorze gospodarki ukrytej (pomoc domowa, kobiety zatrudniane czasowo), gdzie nie mają dostępu do ubezpieczenia społecznego ani prawa do żadnych świadczeń emerytalnych w przyszłości.
- Świadczenia emerytalne niższe w konsekwencji krótszych i przerywanych karier zawodowych (z powodu opieki nad dziećmi) i niższego wynagrodzenia, prowadzące do zwiększonego ryzyka wyłączenia społecznego i biedy.
- Dostęp do kształcenia ustawicznego jest mniejszy wśród kobiet o niskich kwalifikacjach.
- W sektorze budownictwa: małe zainteresowanie niektórymi zawodami tradycyjnie realizowanymi przez mężczyzn (z powodu ciężaru pracy i wymaganej siły fizycznej), pomimo oferty pracy.

- W niektórych krajach, tak jak na przykład w Polsce, istnieje wciąż struktura patriarchalna rodziny: mąż decyduje czy jego żona pracuje poza domem czy nie, co czyni kobietę zależną ekonomicznie od mężczyzny.

Szanse

- Wzrost społecznej świadomości w ramach zwalczania nierówności szans kobiet, ogólnie i w szczególności, na rynku pracy.
- Wzrost wskaźnika zatrudnienia zależy od całkowitej integracji kobiet na rynku pracy (na przykład, aby osiągnąć cele strategii zatrudnienia z Lizbony).
- W sektorach zawodów męskich, takich jak budownictwo, polepsza się wizerunek w odniesieniu do kobiet, dzięki kompromisowi władz i organizacji profesjonalnych w ramach wyrównywania szans zawodowych w tym sektorze (program EQUAL, akcje informacyjne Francuskiej Federacji Budownictwa (FFB), kampanie reklamowe ważnych firm).
- Istnienie specyficznych programów, sieci pracy i informacji w ramach integracji zawodowej kobiet i/lub polepszenia warunków pracy.
- Wiele szans szkoleniowych dla kobiet, które chcą wejść lub powrócić na rynek pracy, czy też po prostu podnieść swoje kwalifikacje zawodowe:
 - Rynek szkoleniowy oferuje dużą różnorodność kursów doskonalenia ustawicznego dla bezrobotnych i osób pracujących.
 - Priorytet finansowania kursów szkoleniowych dla kobiet i osób starszych w ramach umów zawartych z właściwymi władzami (Fundusze na rzecz Schematu Rozwoju Obszarów Wspólnotowych oraz Społeczny Fundusz Europejski)
- Porozumienie FFB w ramach działań oceniających rolę i pozycję małżonki współpracownicy (żona przedsiębiorcy) w małych i średnich przedsiębiorstwach Profesjonalnego Organu Bezpieczeństwa w Sektorze Budownictwa (BTP).
- Na obszarach wiejskich: nowe źródła zatrudnienia (na przykład agroturystyka), które głównie są podejmowane przez kobiety.

Zagrożenia

- Ustawodawstwo rządowe nie ma odniesienia w rzeczywistej, codziennej praktyce przedsiębiorstwa: nie zauważa się znaczących różnic, a dyskryminacja na rynku pracy powtarza się.
- Większe trudności wśród kobiet w ramach godzenia życia rodzinnego

i zawodowego oraz nierówny podział obowiązków domowych i rodzinnych. Znaczący fakt: wskaźnik zatrudnienia kobiet między 20 i 49 rokiem życia zmniejsza się o 15 punktów kiedy mają dziecko, podczas gdy wskaźnik mężczyzn wzrasta o 6 punktów.

- Na obszarach wiejskich, ryzyko emigracji młodych kobiet do miast.
- Na obszarach wiejskich występuje rynek pracy o charakterze "ojcowskim" (przedsiębiorca jest zwykle ojcem lub mężem zatrudnionej kobiety) co powoduje, iż dzień pracy jest dłuższy, nieregulowany (i nawet, czasami, bez wynagrodzenia). Poza tym, istnieje słabe spostrzeganie umiejętności pracujących kobiet, itd.

Integracja kobiet w sektorze budownictwa

W ciągu ostatnich lat Francja zobowiązała się do dynamicznych działań w zakresie wspierania równości zawodowej kobiet i mężczyzn. Opiera się na dyspozycjach ustawodawczych i rozporządzeniach, takich jak wprowadzanie na rynek pracy wszystkich tych, którzy uczestniczą w świecie zawodowym. W dzisiejszych czasach, przedsiębiorstwa są jednym z motorów wspierających równość zawodową.

„To właśnie dzisiaj szkicuje się, wybiera i buduje jutro. Każdego roku sektor powinien zatrudniać około 10.000 osób i potrzebny będzie talent zarówno kobiet jak i mężczyzn. Bardzo szybko zachodzą zmiany w naszych firmach, technika, wymagania komfortowe naszych klientów, relacja z młodymi ludźmi, zachowania w pracy. Zmiany te dotknęły wszystkie firmy, z których niektóre już się przystosowały, podczas gdy inne będą zmuszone to zrobić. Integracja rosnącej liczby kobiet w naszych ekipach jest już rzeczywistością. (Stajemy tutaj przed nową rewolucją, która już ma miejsce) Liczba chętnych kobiet jest bardzo duża i proszeni jesteśmy o ich przyjmowanie w naszych firmach”.

Christian Baffy

Niektóre powody wyjaśniają to zainteresowanie :

- Przede wszystkim, zmiana mentalności: uzupełnianie się kobiet/mężczyzn, odpowiedź na coraz większą grupę kobiet-klientek, polepszenie warunków pracy oraz wizerunku. Wszystko to tworzy całość korzystnych zmian, które

przeżywały już inne sektory. Społeczeństwo jest mieszane, dlaczego branża budownictwa ma być wyjątkiem?

- Potrzeba zatrudniania wykwalifikowanego personelu. Kobiety coraz częściej chcą pracować w budownictwie i podobnie jak mężczyźni mogą zdobyć niezbędne do tego umiejętności. Dlatego też, dlaczego mamy pozbywać się 50 % talentu społeczeństwa?
- Ostatni powód to ewolucja w wykonywaniu zawodów. Postęp techniczny na budowie oraz w stosowaniu materiałów, mechanizacja i przystosowanie narzędzi, powodują iż obecnie praca we wszystkich gałęziach budownictwa jest łatwiejsza. Dlaczego kobiety nie powinny skorzystać z tego?

Środki i narzędzia w ramach integracji kobiet w sektorze budownictwa

Należy rozróżnić dwa poziomy: poziom instytucjonalny i poziom przedsiębiorstw.

1. Środki realizowane przez Francuską Federację Budownictwa.

- Informacja
 - Spotkania w ramach prezentowania zawodów sektora budownictwa organizowane w szkołach, ANPE (Krajowa Agencja Zatrudnienia).
 - Zapraszanie kobiet do forum w ramach zatrudnienia/szkolenia oraz do Federacji.
 - Wizyty w warsztatach AFPA (Centrum Kształcenia Zawodowego dla Dorosłych) oraz CFA (Centrum Kształcenia Zawodowego dla Młodzieży); wizyty na placach budowy organizowane we współpracy z firmami, publiczne pokazy.
 - Realizacja filmów wideo z wypowiedziami.
 - Realizacja i rozpowszechnianie raportów, dyptyków i broszur.
 - Uświadamianie przedsiębiorców poprzez innych przedsiębiorców.
 - SeminaRIA z wypowiedziami kobiet i przedsiębiorców.
- Szkolenia/Zatrudnianie
 - Lokalizowanie zatrudnienia i wolnych stanowisk.
 - Rozprowadzanie CV kobiet.
 - Platformy odkrywania zawodów poprzez integrację w firmach.
 - Zajęcia w ramach przekwalifikowywania się i szkoleń.
 - Kontakt między przedsiębiorcami i kobietami.

- Stosowanie w praktyce wspierania kobiet poprzez towarzyszenie im w szkoleniach oraz pomocy w zakresie wprowadzania do zawodu.
- Sieć Kobiet w Budownictwie
- Kim są?

Są one kobietami - przedsiębiorcami, partnerami i współpracownikami; pochodzą ze wszystkich zawodów branży budownictwa oraz sektora publicznego, posiadają silną pozycję w małych i średnich firmach. FFB zdecydowała promować ich rolę wspierając założenie grupy Kobiet w Budownictwie w każdej Federacji regionalnej, dedykując im miejsce do wymiany doświadczeń na stronie: <http://www.femmes.ffbatiment.fr>. Obecnie, sieć ta obejmuje praktycznie cały kraj i jest do dyspozycji publicznej.

- Działalność

Same decydują o tematach dotyczących pracy, w zależności od tego co je niepokoi, na przykład: bezpieczeństwo, kodeks rynków publicznych, kwestie sanitarne w pracy, ubezpieczenia, sprawy sądowe, tematy poruszane okazjonalnie przez referentów z zewnątrz.

Razem szukają rozwiązań, służą poradą i wspierają się. Uzupełniają swoją wiedzę, nabywają nowe umiejętności i tworzą nowe metody pracy dzięki szkoleniom, seminariom, dyskusjom organizowanym poprzez FFB.

Zobowiązują się realizować operacje priorytetowe profesji: problemy specyficzne dla budownictwa, zatrudnianie kobiet przy budowach i w warsztatach, operacja „jeden dzień - jeden praktykant - jedna firma”.

Aby lepiej poznać środowisko BTP, niektóre przyjmują funkcje w celu reprezentowania, obrony profesji i firm (Prezydium Federacji, Izby Rzemieślnicze, Izba Handlowa i Przemysłowa, Sąd Arbitrażowy, Sąd Pracy).

2. Środki podejmowane przez Przedsiębiorstwo.

Jako przykład podamy grupę Vinci i jej filię Laine Delau.

Inicjatywy grupy Vinci.

Vinci jest federacją, która obejmuje ponad 2.500 firm branży budownictwa, energetyki, dróg publicznych i koncesji (parkingi, stadiony i lotniska) zrzeszając w sumie 130.000 pracowników.

Dyrekcja Działu Personalnego grupy wdrożyła w praktykę serię środków i narzędzi, aby wspierać wszystkie zainteresowane strony na wszystkich poziomach struktury oraz wprowadzać politykę równości szans, w której można wyróżnić:

(1) Umowę dotyczącą zróżnicowania profesjonalnego, która przewiduje w swoim artykule 6 pewne postanowienia w zakresie godzenia życia profesjonalnego i rodzinnego.

Przekonanie grupy bazuje na tym, iż niektóre proste zmiany mogą ułatwić łączenie życia rodzinnego i zawodowego. W ramach możliwości, przedsiębiorstwo powinno podjąć wysiłek, aby pozytywnie ustosunkować się do wymaganych zmian, które pozwolą ułatwić życie rodzinne niektórym pracownikom, zarówno kobietom jak i mężczyznom.

Zasady stosowania założeń umowy są następujące:

- Grupy kierownicze zobowiązują się do zbadania procesu przechodzenia z pełnego etatu na pół etatu, i odwrotnie, biorąc pod uwagę życzenia stałych pracowników, w zależności od różnych etapów swojego życia. Pracownicy na pół etatu nie powinni podlegać dyskryminacji w odniesieniu do wynagrodzenia lub rozwoju profesjonalnego.
- Grupy kierownicze będą organizować zebrania (okres próbny, czas kontraktu), respektując godziny pracy i porządek dnia. Jeśli byłoby to możliwe, postarają się, aby zebrania takie nie miały miejsca w bardzo wczesnych godzinach porannych lub późnym wieczorem, biorąc pod uwagę obowiązki pracowników.

(2) Realizuje się badanie w zakresie usytuowania społecznego grupy, aby wybrać żłobek dla pracowników firmy.

(3) Istnieje dokument pod tytułem: „Poradnik większej dywersyfikacji”, który stawia sobie za cel wspieranie grup kierowniczych, wyrażających chęć przeprowadzenia diagnozy swojej firmy, w zapoznaniu się z założeniami oraz wymaganiami prawnymi danego sektora działalności. Proponuje on działania w ramach zwalczania dyskryminacji w zatrudnianiu oraz wewnątrz firmy, jak również wskazuje rozpoczęte i ukończone inicjatywy w odniesieniu do 4 tematów zidentyfikowanych wewnątrz VINCI: trudności, imigranci, grupa kierownicza oraz dywersyfikacja zawodowa.

W odniesieniu do zróżnicowania zawodowego, poradnik ten proponuje przykłady sukcesu na trzech poziomach rozwoju grupy:

1. Zatrudnianie kobiet na stanowiskach operacyjnych.

- Zatrudnianie kobiet na stanowiskach produkcyjnych (robiecie szalunków, kierowanie dźwigami, obsługa maszyn).
- Uczestniczenie w regionalnych akcjach promowania zatrudniania kobiet w zawodach branży budownictwa oraz budowy dróg; branie udziału w spotkaniach organizowanych przez Krajową Federację Budownictwa ujęcia

rzeki Rhône 8 marca, podczas których firma grupy Vinci GTM zobowiązała się do zatrudniania kobiet na stanowiskach pracowników fizycznych.

2. Zarządzanie karierą w taki sposób, aby zapewnić zarówno kobietom jak i mężczyznom dostęp do stanowisk kierowniczych.

- Zachęcanie ustawicznym kształceniem.
- Wdrażanie w praktykę sprawiedliwe zarządzanie karierami.
- Zapewnienie sprawiedliwych wynagrodzeń.

3. Wspieranie godzenia życia zawodowego, prywatnego kobiet i mężczyzn.

- Ułatwianie równowagi życia prywatnego i zawodowego: godzenie czasu pracy kobiet operatorów; założenie żłobka wewnątrz firmy; ułatwianie urlopu rodzicielskiego.
- Zwracanie uwagi na godziny zebrań.
- Proponowanie porozumienia ze strony przedsiębiorstwa w ramach zróżnicowania zawodowego: podpisanie umowy dotyczącej zróżnicowania zawodowego między dyrekcją a przedstawicielami personelu.

Filia Laine Delau: pierwsza firma BTP, która otrzymała znak równości.

26 października 2006 roku, Laine Delau, filia Vinci Construction, otrzymała znak za swoją działalność wspierającą równość zawodową kobiet i mężczyzn, na podstawie decyzji Afaq-Afnor, organizmu przyznającego świadectwa.

Znak Równości Zawodowej, utworzony w 2004 roku przez Ministerstwo dla Spójności Społecznej i Równości, pozwala oszacować równość i zróżnicowanie profesjonalne wewnątrz firm oraz w administracjach, badając w ten sposób, stosowanie i utrwalanie realizowanych działań.

Z okazji Dnia Kobiet oraz kampanii przeprowadzonej przez FFB (Francuska Federacja Budownictwa) promującej zatrudnienie 30.000 kobiet w sektorze od tego momentu do roku 2009, Laine Delau podjęło decyzję 8 marca 2006 roku, aby zdobyć Znak Równości. W tej firmie 40% osób zatrudnianych rocznie stanowią kobiety, które można spotkać na wszystkich stanowiskach: dyrektor rozwoju, inżynier prac, nadzorca, murarz, sekretarka.

Komisja powołana przez Afaq-Afnor (Francuskie Stowarzyszenie dla Świadectw Jakości, Francuskie Stowarzyszenie Normalizacji) przyznała znak po zbadaniu działalności firmy na rzecz równości oraz podejmowanych inicjatyw, aby zapewnić równy dostęp do ustawicznego kształcenia zawodowego oraz aby brać pod uwagę kwestię macierzyństwa/ojcostwa wśród swojej kadry profesjonalnej.

Awans zawodowy i godzenie życia zawodowego i rodzinnego

W tej części opisane zostały wyniki modułu "Godzenie życia rodzinnego i zawodowego" zrealizowanego w ramach projektu EQUAL „Budujmy Razem”. Celem modułu było pokazanie drogi w kierunku zachowania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, która to przyczyniła by się do samorealizacji i satysfakcji wszystkich członków jednostki rodzinnej:

- przede wszystkim, dzięki dobrej, mądrej i rozsądnej współpracy wewnątrz rodziny,
- po drugie, dzięki zrozumieniu procesów jakie zachodzą w najmniejszej jednostce społecznej (rodzina) oraz na rynku pracy danego regionu.

Selekcja kobiet dla tego modułu rozpoczęła się w lutym 2006 roku. W pierwszym etapie przeprowadzono kampanię informacyjną w regionie Lidzbarka (Polska) wśród tych kobiet, których mężowie lub synowie uczestniczyli w kursach szkoleniowych w ramach projektu „Budujmy Razem”.

Ta kampania nie odniosła zbyt dużego sukcesu. Wynik drugiego etapu przeprowadzonego z większym sukcesem w regionie Braniewa (Polska) pokazał, że motywem niepowodzenia pierwszego etapu był fakt, iż kobiety nie zdawały sobie sprawy z braku wiedzy i interesowały je głównie profesjonalne kursy szkoleniowe. W tej drugiej kampanii utworzono grupę składającą się z ośmiu kobiet beneficjentek. Zajęcia w tym module koncentrowały się na tym, iż kobiety beneficjentki nabywały lub poszerzały swoją wiedzę w zakresie następujących tematów:

- Stworzenie bazy umiejętności i realizowanie różnych form działalności społecznej.
- Warsztaty kształcenia umiejętności interpersonalnych.
- Rola kobiety na polskim rynku pracy i w Unii Europejskiej.
- Promowanie pracy jako wartości ułatwiającej samowystarczalność.
- Rozwijanie umiejętności wytyczania w świadomy sposób osobistych celów w odniesieniu do rodziny i pracy.
- Odkrycie własnego potencjału.
- Planowanie kariery profesjonalnej.

Zajęcia te zostały zorganizowane w taki sposób, aby uczestniczące w nich kobiety były świadome efektywnego łączenia kierowania rodziną ze zdolnością jej ciągłego zachęcania w celu zdobycia wytyczonych celów i sukcesu. Poruszono również temat „sukces kobiety” zarówno w zakresie kariery zawodowej jak i rozwoju jednostki rodzinnej. Dlatego też, moduł ten nie polegał jedynie na zdobywaniu przydatnej wiedzy,

ale również na tym jak korzystać z tych informacji w codziennych sytuacjach, zarówno w życiu rodzinnym jak i społecznym (lub profesjonalnym).

Podczas warsztatów oraz kursów dotyczących szkolenia i doradztwa personalnego przeprowadzonych w ramach modułu „Godzenie życia rodzinnego i zawodowego”, kobiety zdobyły następujące informacje:

- Zapoznanie się z prawem pracy.
- Awans i szkolenia w zakresie prewencji dyskryminacji kobiet.
- Ustawodawstwo Prawa Pracy i rola kobiety na rynku pracy.
- Możliwość korzystania z rosnącej roli organizacji pozarządowych oraz usług w zakresie wolontariatu.
- Różne formy zatrudnienia.
- Promowanie zdolności pracy w grupie (praca w rodzinie).
- Umiejętności zarządzania (analiza SWOT).

Wyniki

Ćwiczenia realizowane w ramach modułu „zmusiły” uczestniczki, aby dokonały analizy swoich osobistych, rodzinnych i zawodowych doświadczeń w odniesieniu do ich zastosowania w procesie planowania swojego przyszłego rozwoju.

Kobiety zrozumiały oraz zastosowały w praktyce rolę, którą powinny odgrywać w rodzinie i poczuły się bardziej usatysfakcjonowane kiedy członkowie rodziny, razem z mężami, dorosłymi dziećmi i rodzeństwem zaczęli im okazywać więcej szacunku. Co więcej, niektórzy z mężczyzn, których żony lub siostry wspierały, zostali zatrudnieni tymczasowo lub na stałe.

Jeśli chodzi o zmiany, jakie doświadczyły kobiety beneficjentki, różniły się w zależności od przypadku.

Dwie z ośmiu kobiet wykazały zainteresowanie ukończeniem swojej edukacji. Podczas kursu, zrozumiały, że ich wykształcenie byłoby atutem w momencie szukania zatrudnienia i pomogłoby im zmienić styl życia.

Obie kobiety zdały sobie sprawę, że rzeczywistość wciąż się zmienia, co w konsekwencji zmniejsza ich szanse na rynku pracy i w sposobie ich spostrzegania przez społeczeństwo oraz zrozumiały, iż wykształcenie w dzisiejszych czasach stanowi jedną z najważniejszych wartości aby być docenionym przez innych.

Kolejna kobieta beneficjentka w swojej ewaluacji ćwiczenia „Lustro” napisała: „Uczestniczenie w spotkaniach czyni mnie szczęśliwą. Mogę pokazać się przed innymi, elegancko ubrać. Czuję się jakbym szła do pracy.” Można wywnioskować, że bycie

bezrobotną, rozumiane jako brak aktywności poza rodziną, nie dostarcza kobietom satysfakcji.

Inna kobieta zdecydowała się wyjechać do Hiszpanii, gdzie znalazła sezonową pracę na okres trzech miesięcy.

Kolejna kobieta beneficjentka pracuje miesiąc jako opiekunka do dzieci, które dojeżdżają do szkoły. Udało jej się zdobyć tę pracę po przekonaniu burmistrza swojego miasteczka o swoim ogromnym potencjale, który zdobyła w czasie kursu.

Jednakże, jedna z kobiet uczestniczy w kursie głównie ze względu na swojego męża (i nie ukrywa tego faktu!). Mąż jest jednym z uczestników projektu "Budujemy Razem", który od początku był zainteresowany, aby jego żona wzięła udział w module, gdyż uważał jego cele za bardzo interesujące i pożyteczne.

Kobiety beneficjentki wciąż podkreślały fakt, że ich codzienne życie zmieniało się wraz z uczestnictwem w zajęciach. Było im łatwiej stawiać czoła obowiązkom domowym, gdyż zdobyły więcej odwagi i poczucia własnej wartości i nie pozwalały na to by ich ignorować lub wypraszać. Było im łatwiej zawierać kontakty i prosić o wyjaśnienia. Uczestniczenie w projekcie okazało się bardzo wzbogacające w zakresie zdobywania wiedzy, która z kolei była szczególnie pożyteczna w ich codziennym życiu i pomogła im w zdobyciu uznania przez osoby z najbliższego otoczenia.

Jednakże powinniśmy podkreślić, że po ponad 130 godzinach zajęć z uczestniczkami tego modułu, najważniejszą rzeczą była ich chęć rozpoczęcia działalności zawodowej. Według ich wyjaśnień, chęć ta nie była spowodowana wyłącznie zdobywaniem dóbr materialnych, ale raczej wzbogacaniem własnego życia i doświadczenia zawodowego, odczuwając przy tym motywację do zastosowanie środków w tym celu.



2. Narzędzia godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Rola i znaczenie godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Poniżej za pomocą analizy SWOT przedstawiono istotę godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego.

Analiza SWOT

Mocne strony

- Wzrastające uznanie na poziomie rządowym (europejskim, państwowym, samorządowym i lokalnym) znaczenia godzenia życia rodzinnego i zawodowego oraz konieczności rozszerzenia sieci usług zapewniających opiekę nad dziećmi oraz osobami zależnymi.
- Globalne stosowanie zasady równości szans w polityce oraz programach publicznych.
- Specjalne ustawodawstwo w celu wspierania godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego.
- Specjalne ustawodawstwo w celu unikania dyskryminacji we wszystkich sferach.
- Specjalne programy i sieci informacyjne na poziomie rządowym w celu ułatwiania godzenia życia rodzinnego i zawodowego.
- Przeprowadzanie kampanii uczulających w zakresie godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego oraz analizy zwalczania stereotypów ze względu na płeć.
- Zainteresowanie niektórych organizacji społecznych i kulturalnych tematem godzenia życia rodzinnego i zawodowego.
- Godzenie życia rodzinnego i zawodowego jest nieuniknioną kwestią, którą należy zająć się jako rozwiązanie problemu niżu demograficznego (starzenie się społeczeństwa, niskie wskaźniki narodzin, itd.)

Słabości

- Bariery ideologiczne: zakłada się, iż kobieta ma "moralny" obowiązek opiekowania się dziećmi i zależnymi osobami starszymi, co powoduje, że wiele kobiet rezygnuje ze swojej kariery profesjonalnej.

- Utrzymuje się silny brak uznania społecznego oraz ekonomicznego dla prac mniej formalnych wykonywanych głównie przez kobiety.
- Niepełna i rozproszona oferta usługowa (choć może być odpowiednia na skalę indywidualną) nie zawsze dostosowana do godzin pracy, a w przypadku sektora prywatnego, wysokie koszty.
- W niektórych przypadkach, sektor przedsiębiorstw nie udziela wsparcia rodzinom (na przykład, „karając” kobiety w ciąży, jeśli chodzi o awans zawodowy, różnice wynagrodzeń, zwolnienia z pracy, kontrakty czasowe).
- Brak informacji dotyczącej środków i usług już istniejących.

Słabości specyficzne dla środowiska wiejskiego:

- Niewystarczający lub brak transportu publicznego, co utrudnia mobilność kobiet i ich dostęp do rynku pracy w innych miejscowościach.
- Małe zaplecze wyposażenia i usług publicznych (edukacyjnych, sanitarnych, kulturalnych i pomocy społecznej), które wspierają godzenie życia rodzinnego i zawodowego.
- Większe obciążenie barierami ideologicznymi.
- Mały dynamizm na rynku pracy; rynek pracy zdominowany przez mężczyzn.
- Ograniczony czas przeznaczony na życie osobiste i rozrywkę.
- Brak korzystania z usług żłobków i przedszkoli publicznych lub prywatnych: opieka nad dziećmi należy w wielu przypadkach do „sieci nieformalnej solidarności rodziny i przyjaciół”. Choć sieci te są ważne ze względu na elastyczność i oszczędność ekonomiczną, czasami mogą utrudniać dysponowanie czasem potrzebnym do pracy lub szkoleń, gdyż nie zapewniają takiego bezpieczeństwa, uniwersalności i kontynuacji jak to czynią instytucje formalne.

Szanse

- Możliwość poznawania i korzystania z polityk godzenia życia rodzinnego i zawodowego stosowanych w innych krajach europejskich (dobre praktyki projektów EQUAL).
- Korzystanie z Nowych Technologii Informatycznych i Komunikacyjnych (ICT) w ramach wdrażania środków elastyczności zawodowej, takich jak telepraca, w celu uzyskania informacji o możliwościach i szansach na rynku pracy itd.
- Rosnące uwrażliwienie w zakresie wdrażania środków elastyczności zawodowej w przedsiębiorstwach; wsparcie instytucjonalne w ramach wprowadzania tych środków (stworzenie specjalnych programów

- w przedsiębiorstwie dotyczących materii równości).
- Programy pomocy w ramach samozatrudnienia (niektóre skierowane wyłącznie dla kobiet), co w sposób pośredni może ułatwiać godzenie życia rodzinnego i zawodowego, osiągając lepszą organizację dnia pracy i obowiązków domowych.
 - Możliwość korzystania z nowych źródeł zatrudnienia, które pozwalają na organizowanie bardziej elastycznej formy pracy (agroturystyka, rzemiosło).
 - Możliwość korzystania z nowych źródeł zatrudnienia, które zakładają popyt na usługi w ramach opieki nad osobami starszymi i dziećmi ze strony kobiet (na przykład, poprzez szkolenie kobiet bezrobotnych w ramach tych usług można osiągnąć podwójny cel, z jednej strony zmniejszyć stopę bezrobocia a z drugiej strony zwiększyć zaplecze dostępnych usług). Szczególnie na obszarach wiejskich, gdzie godziny "miejskie" żłobków nie są adekwatne w wielu przypadkach do godzin pracy rodzin, istnieje możliwość stworzenia usług przystosowanych do takich potrzeb.
 - Szeroka oferta szkoleniowa: oferuje się wiele możliwości dla kobiet, które chcą wejść lub wrócić na rynek pracy poprzez profesjonalne szkolenia zawodowe oraz dla pracujących kobiet, które chcą podnieść swoje kwalifikacje poprzez ustawiczne kształcenie. Wiele kursów oferuje szkolenia wyłącznie dla kobiet.
 - Rozwój zjawiska stowarzyszeń: oprócz oferowania warsztatów i zajęć, które w niektórych przypadkach są jedynym czasem rozrywki jakim dysponują kobiety (jeszcze jeden aspekt godzenia życia rodzinnego i zawodowego), stowarzyszenia kobiet są formą poszerzania świadomości na tematy społeczne, między innymi te dotyczące godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

Zagrożenia

- Powtórzenie dyskryminacji ze względu na płeć przy wspieraniu polityki godzenia życia rodzinnego i zawodowego skierowaną wyłącznie dla kobiet.
- Rozwój społeczno-demograficzny i rodzinny jest szybszy niż rozwój prawny i instytucjonalny.
- Brak koordynacji w ofercie publiczno-prywatnej oraz brak regulacji i kontroli zgodnych ze standardami jakości świadczeń jakie oferują usługi prywatne.
- Brak kolaboracji, komunikacji oraz współpracy wertykalnej i horyzontalnej między administracją i sferami rządowymi.
- W związku ze zwiększeniem źródeł zatrudnienia, oznaczającego popyt na

usługi w zakresie opieki nad osobami starszymi i dziećmi ze strony kobiet, istnieje zagrożenie iż powstanie oferta pracy o niskiej jakości w sektorze nieformalnym i nieuregulowanym. Korzystanie z takich źródeł zatrudnienia wyłącznie przez kobiety może oznaczać ryzyko powrotu tradycyjnego podziału ról ze względu na płeć.

- Zagrożenie, że środki elastyczności zawodowej takie jak praca na pół etatu i telepraca staną się opcją wybieraną w większości przez kobiety. Praca na pół etatu pociąga za sobą niekorzystne aspekty, takie jak niższe wynagrodzenie, mniejsze możliwości awansu zawodowego, itd. Telepraca może spowodować "zamknięcie" kobiety w domu i zatarcie granicy przestrzenno-czasowej, która dzieli tocodomowe od publicznego i tocoreproduktywne od produktywnego. Takie zagrożenie pojawia się w nowych źródłach zatrudniania kobiet w środowisku wiejskim takich jak agroturystyka.

Więcej informacji:

- Sampedro, R. "Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural: género, trabajo invisible e "idilio rural". Diputación de Barcelona. (Godzenie życia rodzinnego i zawodowego w środowisku wiejskim: płeć, niewidzialna praca i "wiejska idylla".) Rząd Regionalny Barcelony. Analiza SWOT w celu opracowania lokalnych polityk wspierania rodzin.
- Sánchez Díaz, A. "Inclusión de la perspectiva de género en las políticas de educación, trabajo y comercio". (Włączenie perspektywy równości kobiet i mężczyzn w polityce edukacyjnej, zawodowej i handlowej.) Dokument prezentowany przez "Interamerican comission of women".

Kwestie prawne godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Wciągu dwóch ostatnich dziesięcioleci, instytucje europejskie zaczęły wymagać polityki europejskiej w zakresie ułatwiania godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego obywateli Europy. Nie mówi się tutaj o kwestii już poruszanej: godzenie życia rodzinnego i zawodowego od zawsze pozostaje kluczową kwestią dotyczącą bliskiej przyszłości Unii Europejskiej (UE). W taki sposób opisuje to „Plan Działań na rzecz Równości kobiet i mężczyzn” na okres 2006-2010, w którym to ustanawia się jako jedną z priorytetowych kwestii godzenie życia rodzinnego, zawodowego i osobistego.

Unia Europejska podkreśla znaczenie łączenia usług w zakresie opieki nad dziećmi

z urlopami rodzicielskimi, elastyczności pracy oraz świadczeń ekonomicznych. Każde państwo członkowskie różni się sposobem stosowania tej polityki, kładąc nacisk na jeden lub inny aspekt prawny godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

Urlopy rodzicielskie

Dwie dyrektywy wspólnotowe odnoszą się do urlopów macierzyńskich i rodzicielskich (tych, z których mogą korzystać obydwój rodziców):

- Dyrektywa Rady 92/85/CEE, z 19 października 1992 roku, dotycząca stosowania środków w celu wspierania kwestii bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy kobiet w ciąży, tych które zostały matkami lub tych w okresie karmienia, którym należy się minimum 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.
- Dyrektywa Rady 96/34/CE, z 3 czerwca 1996 roku, dotycząca Umowy ramowej w zakresie urlopu rodzicielskiego zawartej przez UNICE (Unia Konfederacji Przemysłowj Wspólnoty Europejskiej), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) i CES (Europejskie Centrum Związków Zawodowych) ustanawia minimalne wymagania dla urlopu rodzicielskiego i pozwala państwom członkowskim ustalić środki bardziej korzystne niż te zawarte w Umowie.

W Hiszpanii, Francji i Polsce, urlop rodzicielski wynosi 16 tygodni (z możliwością przedłużenia do 26 tygodni w przypadku narodzin trzeciego dziecka we Francji).

Zgodnie z ustawodawstwem hiszpańskim, matka ma prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 16 tygodni, z których pierwszych 6 tygodni są obowiązkowe dla matki, podczas gdy z pozostałych 10 tygodni może skorzystać drugi rodzic. Ojciec ma prawo do 13 dni z tytułu ojcostwa.

We Francji ojciec może skorzystać z 11 dni roboczych, które może odebrać w ciągu 4 miesięcy od narodzenia dziecka.

W Polsce, matce należy się 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, podczas gdy pozostała część urlopu może zostać przeniesiona na ojca.

Środki w zakresie opieki nad dziećmi

Fundamentalną kwestią godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego jest zapewnienie środków w zakresie opieki nad dziećmi takich jak żłobki, przedszkola, świetlice w godzinach porannych i popołudniowych, itd. Na Szczycie w Barcelonie w 2002 roku ustalono, że aby osiągnąć pełne zatrudnienie należało osiągnąć do roku 2010 następujące cele:

(1) zapewnienie w 90% opieki dzieciom od 3 lat do wieku szkolnego,

(2) zapewnienie przynajmniej w 33% opieki dzieciom poniżej 3 roku życia.

Niektóre kraje europejskie osiągnęły te cele lub są bliskie ich osiągnięcia, na przykład, Francja. W przypadku Hiszpanii osiągnięto pierwszy z nich, ale nie drugi.

Jednakże, dysponowanie środkami w zakresie opieki nad dziećmi nie gwarantuje, że zapotrzebowanie zostanie pokryte. Należy pamiętać również takie kwestie jak dostosowanie godzin do dnia pracy, subwencjonowanie przynajmniej części z nich z funduszy publicznych, itd. Z drugiej strony, dysponowanie środkami w niewielkim zakresie nie musi oznaczać problemu w przypadku kompensacji długimi urlopami rodzicielskimi.

Kwestią nieuregulowaną prawnie jest rola przedsiębiorcy w zakładaniu żłobków na terenie firmy. Coraz bardziej staje się powszechne pojawianie się żłobków na terenie dużych przedsiębiorstw, z inicjatywy przedsiębiorców nie wywodzących się z zaleceń rządowych. Godnym uwagi wyjątkiem jest tutaj przypadek Holandii, gdzie odpowiedzialność za żłobki dzielą wspólnie rząd, kierownictwo firmy oraz pracownicy.

Elastyczność pracy

Elastyczne godziny pracy są ważnym warunkiem w ramach godzenia życia rodzinnego, zawodowego i osobistego. Elastyczność ta nie odnosi się tylko do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub pracy na pół etatu, ale również do środków elastyczności w odniesieniu do godzin rozpoczynania i kończenia pracy, jak również telepracy.

Środki elastyczności nie są zwykle regulowane prawnie, ale są umowami między przedsiębiorstwem a pracownikiem. Jedynie niektóre kraje posiadają ustawodawstwo w odniesieniu do takich środków. Ustawodawstwo to odnosi się do wszystkich pracowników, tak jak to ma miejsce w przypadku Polski, lub tylko do tych, którzy są rodzicami. W Polsce, kodeks pracy z 2004 roku wprowadził dla pracowników możliwość wyboru pracy na pół etatu, gwarantując im takie same warunki jeśli chodzi o prawa pracownika lub wynagrodzenie z jakich korzystają pracownicy na cały etat.

Świadczenia finansowe

Świadczenia finansowe odnoszą się do korzyści fiskalnych lub świadczeń ekonomicznych z tytułu narodzin dziecka. W niektórych przypadkach, świadczenia finansowe polegają na wypłaceniu kwoty pieniężnej (2.500 Euro w przypadku Hiszpanii) z tytułu narodzin dziecka. Rozważa się również zniżki podatkowe, na przykład wypłacanie 100% wynagrodzenia zasadniczego brutto (100% płacy) w przypadku Hiszpanii.

Z dniem 1 maja 2004 r. w Polsce weszła w życie nowa ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2003r., Nr 228, poz. 2255 z późn. zm). W ramach tychże świadczeń rodzinom przysługują następujące wsparcia finansowe:

- Zasiłki rodzinne: zasiłek przysługuje rodzicom do czasu ukończenia przez dziecko 18 roku życia lub nauki w szkole, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia, albo 24 roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności.
- Dodatek z tytułu urodzenia dziecka: tzw. "becikowe" otrzymują wszyscy rodzice, a ci którym wiedzie się nieco gorzej, dostaną podwyższony dodatek, niektórzy z nich - w zależności od decyzji - dodatkowe wsparcie od gminy, w której mieszkają.
- Dodatek z tytułu kształcenia dziecka poza miejscem zamieszkania, kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego.
- Dodatek z okazji rozpoczęcia roku szkolnego.
- Zasiłki pielęgnacyjne: dla dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności.
- Zasiłki rodzinne dla osób samotnie wychowujących dzieci.

Świadczenia rodzinne wypłacane na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, dodatki rodzinne i pielęgnacyjne, zaliczki alimentacyjne oraz zasiłki porodowe wypłacone na podstawie odrębnych przepisów, a także zasiłki pogrzebowe, są zwolnione z podatku dochodowego.

Podstawa prawna:

Ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych.

Ustawa z 30 lipca 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych.

Więcej informacji można uzyskać w poniższych dokumentach:

- Commission of the European Communities (2006). Communication from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions: A roadmap for equality between women and men.
- Commission of the European Communities (2006). First-stage consultation of European social partners on reconciliation of professional, private and family life.
- EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) (2006). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.



Narzędzia godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Inicjatywa EQUAL: Projekt Tic@l (I)

Inicjatywa EQUAL to Współpraca Ponadnarodowa w ramach promowania nowych metod zwalczania wszelkiego rodzaju dyskryminacji i nierówności dotyczących Rynku Pracy. W obecnych czasach kobiety odczuwają nierówność i dyskryminację, dlatego też godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego jest formą zwalczania tej sytuacji. W ramach Projektu Tic@l spróbowano przeprowadzić konkretne działania w kierunku uwrażliwienia na ten problem, jak również ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego ich uczestnikom.

Równowaga życia rodzinnego, osobistego i zawodowego jest złożoną kwestią i dotyczy zarówno sfer politycznych i legislacyjnych, jak również sfery prywatnej osób i sfery przedsiębiorstwa. Ważne jest, aby kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy - oraz pracownicy, pracownice - byli świadomi jak ważne jest wprowadzanie środków godzenia życia rodzinnego i zawodowego w swoich przedsiębiorstwach, biorąc pod uwagę, że jest to sytuacja, z której wszyscy czerpią korzyści. Jedną z form podejścia do tego tematu jest organizowanie seminariów w ramach uwrażliwiania, takie jak zorganizował Projekt Tic@l pod tytułem „Godzenie Życia Rodzinnego i Zawodowego i Telepraca”, w którym to przedstawiono niektóre środki równowagi życia zawodowego i rodzinnego w przedsiębiorstwach, podkreślając telepracę jako narzędzie ułatwiające pracownikom i pracownicom harmonię życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

Telepraca to taka forma pracy, która pozwala osobie pracować z miejsc innych niż biuro, dzięki Nowym Technologiom Informatycznym i Komunikacyjnym (ICT). Poza tym, że jest to elastyczna forma pracy, telepraca ułatwia godzenie życia rodzinnego, osobistego i zawodowego. W ten sposób pracownik, pracownica zawsze, w porozumieniu z przedsiębiorcą, może decydować kiedy i gdzie wykonuje pracę. Telepraca pozwala również na zaoszczędzenie czasu i pieniędzy gdyż redukuje koszty przemieszczania się. Wszystko to pozwala pracownikowi, pracownicy lepiej organizować obowiązki z różnych sfer życia - zawodowego, osobistego i rodzinnego

Projekt Tic@l wprowadził formę pomocy w ramach telepracy, której celem jest słuzenie doradztwem oraz wspieranie przedsiębiorstw i pracowników poprzez serię działań, opartych na organizowaniu działalności informacyjnej promującej używanie Nowych Technologii; pomoc techniczną w ramach wdrażania Nowych Technologii, jak również realizowanie tutoringu i monitorowanie programu.

Chociaż telepraca jest narzędziem o wielu zaletach, może stać się jednocześnie

potencjalnym zagrożeniem dla kobiet. Tak jak w przypadku innych środków, takich jak praca na pół etatu, głównie kobiety korzystają z takiej formy pracy. Może to oznaczać dla kobiet „powrót do ognisk domowych” i założenie, że ich przebywanie w domu jest równoznaczne z przejściem obowiązków domowych, utrwalając przy tym rolę kobiety jako opiekunki i gospodyni, realizującej jednocześnie podwójny dzień pracy. Dlatego też Projekt Tic@l postawił na zorganizowanie kampanii uwrażliwiających i służących doradztwem przedsiębiorstwom.

Z drugiej strony, z perspektywy projektu Tic@l uczestniczenie w szkoleniach jest ważnym aspektem w ramach godzenia życia rodzinnego i zawodowego, gdyż pomaga w utrzymaniu miejsca pracy pracownika, pracownicy i zwiększa szanse na awans zawodowy. Oznacza to zmniejszenie poziomu stresu pracowników co w konsekwencji ma pozytywne odbicie w ich życiu osobistym i zawodowym. Podniesienie kwalifikacji pracownika, pracownicy jest również korzystne dla firmy i czyni ją bardziej konkurencyjną. W ramach szkoleń Projekt Tic@l dysponuje blokiem działań poświęconym wyłącznie kształceniu ustawicznemu pracownic i kobietom przedsiębiorcom Doliny Almazora. W ramach tego bloku zorganizowano 25 kursów szkoleniowych w różnych miejscowościach Doliny. Kursy te miały na celu ułatwienie adaptacji pracownic i kobiet - przedsiębiorców do wymagań rynku pracy. Organizowane kursy można podzielić na 4 kategorie:

- Przystosowanie do nowych technologii (informatyka, komunikacja audiowizualna).
- Przystosowanie małych firm handlowych - sektor z najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w Dolinie Almazora - do specyficznych wymagań dla tej branży (dekoracja wystaw sklepowych, techniki sprzedaży, angielski handlowy).
- Wykorzystywanie nowych możliwości zatrudnienia (agroturystyka, opieka społeczno - sanitarna nad osobami wymagającymi opieki).
- Szkolenie w ramach umiejętności zarządzania.

Każdy z tych kursów szkoleniowych zawierał seminarium dotyczące godzenia życia rodzinnego i zawodowego z perspektywy przedsiębiorstwa, w związku z tym, że wielu uczestników to przedsiębiorcy.

Pomimo dysponowania szeroką ofertą szkoleniową, faktem jest, że w wielu przypadkach obowiązek opieki nad najbliższymi utrudnia dostęp osób do kursów. Problem ten głównie dotyczy kobiet, gdyż uważa się za oczywiste, iż właśnie kobieta jest „prawdziwą” opiekunką rodziny. Przemieszczanie się z miejsca zamieszkania do innej miejscowości, aby mieć dostęp do zaplecza szkoleniowego i usługowego jest

również barierą dla kobiet, które mogłyby z niej skorzystać, zwłaszcza w rejonie gdzie transport publiczny jest niewystarczający, tak jak to ma miejsce w przypadku Doliny Almazora. Aby zminimalizować te przeszkody, Projekt Tic@l zaoferował swoim beneficjentom następujące rodzaje pomocy:

- Pomoc rodzinom: jest to forma pomocy umożliwiająca uczestniczenie pracowników/pracownic w projekcie poprzez którą osoby zainteresowane uczestniczeniem w różnych zajęciach w ramach projektu otrzymują zwrot kosztów w postaci stałej kwoty 7.5 Euro za każdą pełną godzinę korzystania z usługi opieki nad dziećmi i/lub osobami starszymi pozostającymi na ich utrzymaniu.
- Pomoc w ramach mobilności: jest to forma pomocy ułatwiająca uczestniczenie w projekcie beneficjentom/beneficjentkom pokrywając koszty związane z przemieszczaniem się z miejsca zamieszkania do miejscowości, gdzie odbywa się działalność w ramach projektu, w wysokości 0,17 Euro za kilometr.

W ramach Projektu Tic@l zdaliśmy sobie sprawę jak ważne jest dzielenie się zdobytą wiedzą, owocem wspomnianej współpracy. Dlatego też, zdobyte doświadczenia podczas wizyty studyjnej zrealizowanej w Paryżu zostały przedstawione na spotkaniu pod nazwą "Obiad w ramach Godzenia Życia Rodzinnego i Zawodowego", na które zostali zaproszeni również przedsiębiorcy i pracownicy. Przedstawiono im inicjatywy, które były realizowane zarówno w organizmach publicznych, jako przykład służy tutaj Urząd Miasta Paryża wraz ze swoim "Biurem do Zarządzania Czasem", jak również w firmach prywatnych, które realizują programy w ramach wyrównywania szans w swojej polityce przedsiębiorstwa.

Godzenie życia rodzinnego, osobistego i zawodowego

Za każdym razem coraz więcej przedsiębiorstw zdaje sobie sprawę jak ważne jest wprowadzanie środków godzenia życia rodzinnego i zawodowego w swoich firmach oraz wynikające z tego korzyści. Zarządzający Zasobami Ludzkimi w różnych firmach tak prezentują swoją opinię: „prowadzi do poczucia zobowiązania wobec firmy, co jednocześnie zwiększa produktywność” (Pilar Pérez, dyrektor Zasobów Ludzkich Proctor&Gamble) „Bardziej usatysfakcjonowani i zadowoleni pracownicy oznaczają bardziej wydajną i atrakcyjną firmę” (Elena Dinesen, dyrektor departamentu zasobów ludzkich w hiszpańskiej filii Microsoft). Poniżej przedstawione zostały niektóre z korzyści wynikające z wdrażania polityki godzenia życia rodzinnego i zawodowego z przedsiębiorstwach.

Korzyści wynikające z polityki godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Dla Przedsiębiorcy

- Wzrost produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa.
- Wzrost motywacji, kompromisu i lojalności wobec pracowników.
- Pozyskiwanie i zatrzymywanie lepiej wykwalifikowanych pracowników.
- Zwrot kosztów wynikających z szukania i szkolenia pracowników.
- Zmniejszenie stresu wśród pracowników, pracownic.
- Redukcja kosztów wynikających z rotacji i zwolnień pracowników.
- Wysoka reputacja przedsiębiorcy (lepszy wizerunek publiczny wobec stałych i potencjalnych klientów).
- Możliwość uczestniczenia w programach pomocy publicznej dla Elastycznych Firm (na przykład otrzymanie dotacji, ulgi podatkowe i większe szanse w konkursach publicznych).

Dla Pracownika, Pracownicy

- Wzrost poczucia wartości i motywacji.
- Zmniejszenie stresu oraz chorób fizycznych i umysłowych z niego wynikających.
- Zmniejszenie poczucia winy z powodu braku czasu na przebywanie z dziećmi.
- Większa wewnętrzna satysfakcja z możliwości godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

Dla Społeczeństwa

- Wzrost wskaźnika urodzeń i spowolnienie zjawiska starzenia się społeczeństwa.
- Zmniejszenie liczby separacji i rozwodów.
- Lepsza opieka nad dziećmi i osobami starszymi pozostającymi pod opieką.
- Większe możliwości na stabilność i awans zawodowy kobiet.
- Zmniejszenie wydatków medycznych (w wyniku stresu, depresji, chorób nerwowych i fizycznych).
- Zwiększenie stopnia konkurencyjności przedsiębiorstw.
- Wzrost jakościowy struktury organizacyjnej firm.

W jaki sposób przedsiębiorca może wspierać godzenie życia rodzinnego, zawodowego i osobistego swoich pracowników? Chociaż nie istnieje uniwersalna formuła, którą można by było dopasować do wszystkich firm, politykę godzenia życia rodzinnego i zawodowego o różnej skuteczności można podzielić na następujące kategorie:

**Pomoc w ramach opieki nad małymi dziećmi i osobami starszymi:**

- Informacja na temat żłobków i ośrodków opieki dziennej.
- Umowy ze żłobkami i ośrodkami opieki dziennej w pobliżu miejsca pracy.
- Zarezerwowane miejsca w szkołach w pobliżu miejsc pracy.
- Żłobki na terenie firm.

Adaptacja do pracy:

- Rotacja w miejscu pracy: Model Jobrotation.

Pomoc i doradztwo personalne:

- Krótkie, nieobowiązkowe kursy na tematy:
 - Rola rodziców i edukacja dzieci.
 - Zarządzanie czasem.
 - Radzenie sobie ze stresem.

Pomoc lub doradztwo profesjonalne:

- Doradztwo finansowe/fiskalne.
- Doradztwo w ramach kariery zawodowej.
- Elastyczność zawodowa.

Urlopy i dłuższe zwolnienia:

- Urlop macierzyński lub z tytułu ojcostwa dłuższy niż ten zapewniony ustawowo.
- Urlop na karmienie dłuższy niż ten zapewniony ustawowo.
- Urlop na opiekę nad małymi dziećmi, rodzicami lub chorymi/niepełnosprawnymi dziećmi.

Elastyczność czasu:

- Elastyczne godziny pracy.
- Podział pracy.
- Praca na pół etatu.
- Godziny w skali rocznej.

Elastyczność czasu i miejsca pracy:

- Telepraca.

Korzyści poza wynagrodzeniem:

- Plany emerytalne.
- Ubezpieczenie medyczne (współmałżonka, dzieci, globalne).
- Działalność kulturalno-rozrywkowa.



Więcej informacji można uzyskać konsultując:

- U.A.F.S.E. (2004). Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades". (U.A.F.S.E. (2004). Analiza Dobrych Praktyk Narodowej Grupy Tematycznej w ramach Wyrównywania Szans (2004)<http://www.mtas.es/uafse/equal/AnalisisBPracticas04.htm>
- Chinchilla, N. i León, C. (2005). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Persona. Consejería de Empleo y Mujer (Comunidad de Madrid) (Poradnik Dobrych Praktyk Elastycznych Firm. Godzenie Życia Rodzinnego, Zawodowego i Osobistego. Departament Zatrudnienie i Kobiety)
<http://www.iese.edu/es/RCC/ICWF/Home/Hom.asp>

3. Historie sukcesu

Hiszpania – rola stowarzyszeń kobiet w życiu zawodowym, rodzinnym i prywatnym.

Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego powinno przede wszystkim kierować się podstawową zasadą Równości Szans kobiet i mężczyzn, zarówno w ramach pracy, opieki i kierowania domem, jak również w zakresie poświęcania czasu na odpoczynek i rozrywkę. Mówiąc o RÓWNOŚCI odnosimy się do RÓWNOŚCI SZANS. Jest to zasada wymagana we wszystkich politykach działania a te, które będą wprowadzone mają obowiązek szanować ją i promować.

Równość Szans:

- Jest kwestią społecznej sprawiedliwości.
- Przyczynia się do demokratycznego rozwoju społeczeństw.
- Powinna być uważana jako kryterium ekonomicznego sukcesu całego społeczeństwa.

W związku z tym, że podstawowa zasada Równości podlega ochronie prawnej, równość formalna, część społeczeństwa uważa, iż została już osiągnięta, jednakże prawda jest taka, że jesteśmy wciąż daleko od osiągnięcia równości rzeczywistej. To właśnie w codziennym życiu można spotkać się z postawami, zdarzeniami, stanowiskami lub wypowiedziami, które będąc czasami delikatnymi a innym razem wulgarnymi, oddalają nas od osiągnięcia równości między kobietami i mężczyznami, pozostawiając nas zwykłymi świadkami społecznej niesprawiedliwości, która wspiera sytuacje nieprzyjazne równości.

Oczywiste jest, że godzenie życia rodzinnego, zawodowego i prywatnego to problem dotyczący zarówno obywateli jak i obywatelki, ale nie wzbudza wątpliwości, iż grupą najbardziej pokrzywdzoną są kobiety.

Pogodzenie czasu oraz obowiązków zawodowych, rodzinnych i prywatnych powinno przedstawiać pilne i nieuniknione wyzwanie XXI wieku. Godzenie czasu i obowiązków jest koniecznością dla wszystkich obywateli, a przede wszystkim obywaterek, gdyż to właśnie do ich pracy poza domem należy dodać ważne obowiązki wobec rodziny (obowiązki wobec małżonka, dzieci i, w niektórych przypadkach, osób starszych i zależnych).

Jeśli chodzi o narzędzia, jakimi dysponujemy, aby podjąć to wyzwanie, należy podkreślić znaczenie zjawiska stowarzyszeń jako narzędzia ogólnych zmian społecznych, integracji społecznej oraz uczestnictwa w kwestiach publicznych.

W tym sensie jako odpowiedzialne w dużym stopniu za podbijanie społeczeństwa, stowarzyszenia kobiet (które mają na celu, między innymi, promowanie podstawowej zasady równości oraz posiadają program działania w celu jej osiągnięcia) są prawdziwymi platformami uwrażliwiania, rozpowszechniania informacji, wspólnej refleksji i działań dotyczących ogólnej roli kobiety w społeczeństwie, a w szczególności godzenia czasu, pracy i obowiązków.

Dzieje się tak, gdyż stowarzyszenia kobiet powinny być gwarancją aspiracji politycznych, roszczeń i praw, o których przyznanie kobiety walczą. Ostatecznie stają się narzędziami w zakresie wykonywania praw obywatelskich, gdzie kobiety łączą swoje siły, aby być wysłuchanymi przez władze publiczne. Generalnie, stowarzyszenia są podstawą demokracji pośredniej stosowanej przez kolektywę kobiet od momentu odbudowania systemu demokratycznego w Hiszpanii.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno Społecznego przedstawia rolę stowarzyszeń w demokracji w następujący sposób:

- "Stowarzyszenia pozwalają osobom odnaleźć się w swoich przekonaniach, dążyć aktywnie do swoich ideałów, wykonywać pożyteczne zadania, odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie, być usłyszany, mieć wpływ na coś i przyczynić się do zmian."
- "Poprzez organizowanie się, obywatelki obdarzają się bardziej skutecznymi środkami w celu podzielenia się swoimi opiniami na temat różnych problemów społecznych z tymi, którzy podejmują decyzje polityczne."
- "Wzmocnienie struktur demokratycznych w społeczeństwie oznacza wzmocnienie wszystkich instytucji demokratycznych i przyczynia się do zachowania różnorodności kulturowej."

Ruch kobiet pojawił się w Hiszpanii na arenie politycznej dopiero u schyłku dekady lat siedemdziesiątych, ruch frankistowski nie przyznawał praw obywatelskich kobietom i oznaczał inwolucję w stronę sektora prywatnego.

To właśnie demokracja przyznała kobietom osobowość polityczną i społeczną, które to w sposób ograniczony ale znaczący pojawiły się w sektorze publicznym na przełomie ostatnich trzech dekad.

Wiele celów zostało osiągniętych, lecz pozostaje jeszcze wiele do zrobienia. We wszystkich opublikowanych badaniach dotyczących podziału obowiązków, okazuje się, że w większości krajów europejskich nie przewyżczono tradycyjnego podziału

obowiązków rodzinnych, które to głównie spoczywają na kobietach, warunkując ich uczestniczenie w życiu społecznym i zawodowym. Ta sytuacja daje nam do myślenia, że w konsekwencji, jeśli obywatel, obywatelka nie ma czasu na godzenie życia zawodowego i rodzinnego, tym bardziej nie będzie mieć czasu na integrowanie się i uczestniczenie w świecie stowarzyszeń lub, generalnie, na branie udziału w życiu społecznym.

Dowolny kraj, który rozumie, że konkurencyjność, innowacja i dochodowość są kwestiami, które wymagają użycia wszystkich istniejących kompetencji, inteligencji i rąk w całym społeczeństwie, przyzna, że konieczne jest wprowadzenie obszernej i wartościowej polityki pro - rodzinnej, która dodatkowo pozwala na zachowanie czegoś tak ważnego jak wskaźnik narodzin. W krajach nordyckich stwierdzono, że istnieje bezpośrednia relacja między dobrą polityką pro - rodzinną, zapewniającą opiekę nad osobami starszymi, rodziną oraz równość płci a wskaźnikiem narodzin, konkurencyjnością i rentownością przedsiębiorczą danego kraju, dlatego też Światowa Rada Gospodarcza niejednokrotnie potwierdziła, że tak zwany model nordycki jest najbardziej konkurencyjną gospodarką jaka istnieje. Po raz kolejny powtarza się fakt, iż podejście do pracy z perspektywy płci przynosi korzyści, w krótkim czasie, z punktu widzenia organizacyjnego, ekonomicznego, społecznego i prywatnego.

Problem godzenia życia rodzinnego i zawodowego należy rozpatrywać zarówno z punktu widzenia społecznego, odnoszącego się do zapewnienia wysokiej jakości i dostępnej dla wszystkich rodzin opieki nad osobami zależnymi, jak również z punktu widzenia kulturowego odnoszącego się do relacji płci i tożsamości.

W ten sposób, w ramach kwestii związanych z godzeniem życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego istnieją trzy osie analizy:

- Struktura rynku pracy z udziałem mężczyzn i kobiet.
- Struktura społeczna zapewniająca program pomocy i opieki dla osób.
- Rola płci w zakresie czynników uspołeczniających (rodzina, edukacja, środki komunikacji).

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego jest problemem społecznym z korzeniami strukturalnymi. Polityki godzenia życia rodzinnego i zawodowego są bardzo ważne, ale niewystarczające aby rozwiązać problem. Należy podejść do problemu uwidaczniając jego korzeń strukturalny i podkreślając to co charakteryzuje obecnie uczestnictwo społeczne kobiet, które muszą dostosowywać się do wymagań stawianych przez ich rolę jako gospodyń domowych-matek. Można by mylnie popaść w pułapkę uważając że polityki godzenia przyczyniają się właśnie do wzmocnienia tej roli, ułatwiając jej wykonywanie.

Obecnie, oraz w najbliższej przyszłości, w ramach godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego niezbędna będzie rola edukacji. Należy inwestować w programy koedukacyjne, aby rozwiązać problem, który dotyka w niesprawiedliwy sposób 54% populacji. Powinna być również ważna rola stowarzyszeń kobiet w celu uwidocznienia problemu: to co jest niewidoczne, nie istnieje.

Konsekwencje patrzenia w drugą stronę nie mogą być lekceważone: niskie wskaźniki narodzin, nierówność w zakresie dostępu, ciągłości i awansu w środowisku zawodowym, ograniczony udział społeczny, mniejsze składki na ubezpieczenie w konsekwencji wyboru pracy w niepełnym wymiarze godzin, perspektywa biedniejszej przyszłości, większe narażenie na choroby takie jak stres, mniejsze wskaźniki produktywności, itd. Dzisiaj, jakość życia zależy od właściwego godzenia obowiązków i czasu.

Wyobraźmy sobie przez moment, że kobiety i mężczyźni mają te same szanse dostępu i ciągłości na rynku pracy, że mamy odpowiedzialne instytucje gdzie możemy zostawić dzieci (żłobki, szkoły), że istnieje koedukacja, że społeczeństwo wprowadziło środki w celu godzenia macierzyństwa i pracy. Oznaczało by to iż zbliżylibyśmy się do osiągnięcia lepszego, sprawiedliwszego, bardziej solidarnego społeczeństwa, w którym warto żyć.

Dobre praktyki

Doświadczenia Okręgu Almanzora:

- Populacja rozproszona w 27 gminach, z których każda posiada stowarzyszenie kobiet. Związek Kobiet Almanzora stworzono w celu połączenia sił w ramach rzeczywistego wprowadzenia projektów interwencji społecznej, zwiększenia echa swoich działań oraz żądań w społeczeństwie. Każdy projekt pilotowany jest przez określoną grupę, odpowiedzialną za jego realizację od początku do końca, co pozwala na rotację odpowiedzialności między zainteresowanymi stowarzyszeniami.
- Jedną z akcji jaką Związek Stowarzyszeń Kobiet Almanzora realizuje w ramach walki o zasadę Równości szans kobiet i mężczyzn jest obszerny projekt koedukacyjny pod nazwą: "Uczestniczenie jest poznawaniem, jest decydowaniem". Rozpoczyna się poprzez szkolenia w warsztatach, które pozwalają uczestniczącym kobietom na informowanie i uwrażliwianie stawiając sobie podwójny cel: z jednej strony, refleksję na temat naszej siły jako kobiet i, z drugiej strony, uświadomienie sobie fundamentalnego

związku między obywatelami drugiej klasy a zdobytą edukacją. Po przeszkoleniu uczestniczących kobiet, działania zostają skierowane w stronę społeczności edukacyjnej: uczennic i uczniów, nauczycieli, w celu wspierania praktyk koedukacyjnych.

Francja - Integracja kobiet w sektorze budownictwa.

Środki zastosowane przez Francuską Federację Budownictwa (FFB) w celu osiągnięcia integracji kobiet w sektorze budownictwa już dają swoje pierwsze owoce.

Poniżej przedstawimy wyniki zastosowania tych środków z perspektywy trzech punktów widzenia: wybrane kluczowe daty, integracja kobiet w cyfrach i wybrane doświadczenia (kobiet, kobiet i mężczyzn przedsiębiorców oraz członków Sieci Kobiet w Budownictwie).

1. Kluczowe daty.

- W 2001 roku rozpoczęły się pierwsze operacje przywrócenia kobiet do zawodów w sektorze budownictwa, aby sprostać zapotrzebowaniu dwóch enklaw specyficznego zatrudnienia: Aveyron i Lot.
- 6 lutego 2002 roku, FFB podpisało umowę sprzyjającą zatrudnianiu kobiet w zawodach branży budownictwa z 6 ministerstwami, której celem było zwielokrotnienie działań. W ramach planu narodowego przeprowadzono badanie dotyczące wizerunku publicznego w zakresie budownictwa i kobiet na budowach, aby lepiej wyznaczyć cele kampanii skierowanej do wszystkich zainteresowanych stron.
- 5 listopada 2003 roku, FFB podpisała umowę z AFPA (Centrum Kształcenia Zawodowego dla Dorosłych) oraz ANPE (Krajową Agencją do Spraw Zatrudnienia). Umowa ta miała na celu pomóc przedsiębiorstwom sektora budownictwa w zakresie zatrudniania wykwalifikowanego personelu. Wśród przeprowadzonych akcji, na pierwszym miejscu znajduje się uwrażliwienie i szkolenie kobiet szukających pracy w sektorze budownictwa.
- 4 marca 2004 roku, Christian Baffy, Prezes FFB podejmuje wyzwanie zwiększenia z 10.000 do 30.000 liczby kobiet na budowach oraz w warsztatach od tego momentu do roku 2009. W taki sposób rozpoczęła się narodowa kampania informacyjna pod nazwą "Budownictwo służy nam tak dobrze", organizująca dyptyki skierowane do studentów, kobiet szukających pracy

i przedsiębiorców, spełniająca rolę poradnika dobrych praktyk dla lokalnych sieci profesjonalnych.

- W marcu 2005 roku w branży budownictwa było już 6,3% więcej kobiet na budowach i w warsztatach niż w roku 2004. 9.300 kobiet jest już szkolonych. Zakład o większą integrację jest prawie do wygrania!
- Pod koniec 2006 roku, prawie wszystkie departamenty i regiony przeprowadzają dobrowolne akcje przy wsparciu Stowarzyszeń Kobiet w Budownictwie w postaci: seminariów, forum z doświadczeniami kobiet uczestniczącymi w szkoleniach oraz przedsiębiorców dzielącymi się swoimi doświadczeniami; ewaluacji w środowisku pracy z Krajową Agencją do spraw Zatrudnienia; odkrywania profesji i szkoleń alternatywnych niż te oferowane przez Centrum Kształcenia Zawodowego dla Dorosłych lub przez inne instytucje szkoleniowe. Na dzień dzisiejszy zatrudnionych jest 15.000 kobiet.
- W październiku 2006 roku, "LAINE DELAU" filia grupy VINCI, staje się pierwszą firmą branży budownictwa, która otrzymuje Znak Równości. Taki znak jest nagrodą za wdrażanie przykładowych praktyk w ramach równości kobiet i mężczyzn wewnątrz przedsiębiorstwa.
- 8 marca 2007 roku, Stowarzyszenia Kobiet w Budownictwie obchodzą Międzynarodowy Dzień Kobiet i zobowiązują się do osiągnięcia liczby 30.000 kobiet w kopalniach i warsztatach do roku 2009.

2. Kobiety w budownictwie w liczbach.

- Kluczowe cyfry:
 - 9,7% pracowników ze stałym wynagrodzeniem w sektorze budownictwa stanowią kobiety (2005):
 - 1,3% kobiet wśród pracowników fizycznych.
 - 12,4 % kobiet wśród personelu średniego.
 - 47,1% kobiet wśród pracowników wykwalifikowanych i personelu technicznego.
- Kluczowe daty
 - Jedna z każdych dwóch firm jest współkierowana przez kobietę.
 - 10.000 kobiet na terenach budowy i w warsztatach w marcu 2004 roku.
 - 15.000 kobiet na terenach budowy i w warsztatach w marcu 2006 roku.
 - 30.000 kobiet przewidywanych na terenach budowy i w warsztatach

na rok 2009.

- Liczby kobiet w produkcji/region:
 - Liczba kobiet w marcu 2005 r. to 12 525 kobiet, co oznacza ponad 6,3% w porównaniu z marcem 2004 roku. (Źródło FFB)
- Szkolenia (2005):
 - Ponad 6.300 kobiet w szkoleniach początkowych (Źródła Edukacja narodowa i CCCA (Komitet Koncentracji i Koordynacji Nauczania).
 - 3.000 kobiet w szkoleniach organizowanych przez Centrum Kształcenia Zawodowego dla Dorosłych i inne instytucje.

3. Doświadczenia.

- Wypowiedzi kobiet.

Kobiety, które już pracują w branży budownictwa mają bardzo pozytywny wizerunek swojej pracy. Podobają im się następujące rzeczy:

- **Praca sama w sobie** : kontakt ze szlachetnymi materiałami, techniki, które są połączeniem tradycyjności i nowoczesności, realizowanie użytecznych, konkretnych, pięknych i trwałych rzeczy, duma z posiadania prawdziwego zawodu, zróżnicowanie pracy, tworzenie i estetyka, transformacja, renowacja, satysfakcja klienta, możliwość awansu i kariery.
- **Warunki pracy** : wolność, niezależność, bliskość, ruch, przebywanie na wolnym powietrzu, wyzwanie jakie oznacza budowa, rozwiązywanie problemów technicznych, realizowanie zawsze czegoś nowego, ustawiczne kształcenie.
- **Kontakty, atmosfera** : praca w grupie, środowisko męskie, współpraca z profesjonalistami różnych instytucji państwowych, przedsiębiorstwo z ludzką twarzą, kultura "cegły" ze swoją szczerą i ciepłą atmosferą, tradycyjne przenoszenie wiedzy, wykonywanie stałego zawodu, porównywalne wynagrodzenia, większe możliwości niż w innych sektorach, regularne godziny pracy dające się pogodzić z życiem społecznym i rodzinnym.
- Doświadczenia kobiet i mężczyzn przedsiębiorców.

W ramach doświadczeń wypracowano 3 dobre powody aby zatrudniać kobiety:

- **Kobiety przyczyniają się do nowoczesnego wizerunku przedsiębiorstwa.** We wszystkich sektorach, coraz więcej kobiet wykonuje zawody zarezerwowane dotychczas dla mężczyzn. Przyjmowanie kobiet w warsztatach lub na budowie, stawianie na zróżnicowanie oznacza

zaoferowanie społeczeństwu dynamicznego wizerunku profesji. Budowanie z kobietami jest szansą dla przedsiębiorstw!

- **Kobiety zobowiązują się.** Te, które wybierają zawody w budownictwie są zmotywowane. Całkowicie oddają się swojej pracy i często są perfekcjonistkami. Doceniają ducha pracy w grupie i ułatwiają relacje zarówno na budowie jak i z klientami. Podoba im się zróżnicowanie pracy, fakt realizowania czegoś konkretnego. To co również je przyciąga to: bliskość do miejsca pracy, stałe godziny pracy z możliwością pogodzenia życia rodzinnego, oraz możliwość ustawicznego rozwoju.
- **Kobiety wnoszą inny punkt widzenia.** Wprowadzenie jednej lub więcej kobiet do grupy to jak zastrzyk nowej energii, inna forma pracy, reasumując, inne podejście zarówno dla przedsiębiorstw jak i dla klientów. Wnoszą praktyczne i realne rozwiązania, a bezpieczeństwo jest dla kobiet czymś naturalnym.

Wybrane doświadczenia kobiet/mężczyzn przedsiębiorców.

- **Raymond Hugues - Firma LRI w Nîmes (49 pracowników):** „Tak, zdecydowałem się zatrudnić kobiety w murarstwie i rzeźbie w kamieniu, przede wszystkim, ponieważ posiadały umiejętności, jakich potrzebowało przedsiębiorstwo. Również, pracownicy w terenie, nadzorcy i szefowie budowy naciskali na ich zatrudnianie. Jeśli mamy sprawność i umiejętności, reszta - instalowanie szatni, organizowanie urlopów macierzyńskich lub branie pod uwagę ograniczeń fizycznych - rozwiązuje się przy odrobinie dobrej woli.”
- **Patrick Bernard - Firma BPR, malowanie i okładziny z Nazelles-Négron (13 pracowników):** „Dwie kobiety malarze z naszej firmy pracują przede wszystkim w naprawach indywidualnych, w szpitalach i szkołach. Obecność kobiet przy pracach jest zawsze dobrze odbierana. Mają inny styl pracy i zwracają uwagę na szczegóły, co zachęca mężczyzn do doskonalenia swoich praktyk.”
- **Patricia Belmonte - Firma Belmonte Services, Hydraulika, systemy ogrzewnicze, instalacja i naprawa z Toulouse (12 pracowników):** „Dwie kobiety, które zatrudniłam (jedna pracuje w pracach instalacyjnych, druga w naprawach) są blisko trzydziestki i same zdecydowały się przeszkolić i zatrudnić w branży budownictwa. Wybrały drogę realizmu i są zainteresowane dalszym rozwojem. Zatrudnianie kobiet jest dobrym sposobem na sprostanie wymaganiom personalnym, oraz zwykle mają dużą motywację do uczenia się.”

- **Eric Boudier - Firma Boudier, ślusarswo z Dijon (19 pracowników)**
„Dostrzegłem, że od kiedy mamy kobietę w naszej ekipie, mężczyźni kontrolują swoje zachowanie. Wykonują pracę delikatniej i z większym zachowaniem środków bezpieczeństwa niż przedtem. Zastanawiają się z wyprzedzeniem zanim przetransportują jakiś ładunek. Nieświadomie, rozwinęli nowe wzory zachowania i używają, na przykład, podnośników do transportu stalowych prętów lub ram”
- Wypowiedzi Sieci Kobiet w Budownictwie:
- **Kobiety stawiają na młodzię.** „Nasze Stowarzyszenie Kobiet w Budownictwie, które działa już 11 lat, postawiło sobie za cel pójść dalej poza wymianą informacji i zobowiązania się do konkretnych działań. Zdecydowałyśmy skierować naszą działalność w stronę młodzię, tak aby młodzi ludzie pojawiali się w naszym sektorze i aby w nim pozostawali. Chciałyśmy zrozumieć dlaczego spotykałyśmy się z tyloma problemami jeśli chodzi o zatrudnianie młodych ludzi jeśli nasze CFA (Centrum Szkolenia Zawodowego dla Młodzię) szkoliło ponad 800 uczniów rocznie.”
- **Realizm, przewidywanie, rywalizacja.** „Wszyscy rzemieślnicy zarejestrowani w Izbie Rzemieślniczej, jak również stowarzyszenia współpracujące mogą zgłosić się do wyborów w formie indywidualnej. Federacja BTP77 zaproponowała mi pojawienie się na ich liście razem z innymi członkami związków zawodowych. Kadencja ta pozwoliła mi udoskonalić wiedzę w zakresie innych rzemiosł (fryzjerzy, właściciele warsztatów.), związków Izby Rzemieślniczej oraz możliwej pomocy w zakresie finansowania lub szkoleń. Pragmatyzm, realizm, przewidywanie i rywalizacja są pożytecznymi cechami podczas debat. Generalnie, zarówno na zebraniach jak i na komisjach, liczba kobiet nie jest zbyt duża. Nie poświęca się wystarczającej uwagi, aby je wysłuchać. W przypadku jedynych zarządzających firmą, tak jak to ma miejsce wśród kobiet taksówkarzy lub właścielek salonów kosmetycznych, trudno jest im wziąć na siebie całkowitą odpowiedzialność. W sposób instynktowny łączą się aby dyskutować między sobą”
- **Pierwszy kontakt decyduje o przyszłości.** Jeśli po okresie nauki niektórzy z uczniów lub uczennic specjalizują się w innym sektorze działalności, oznacza to, że pierwszy kontakt z przedsiębiorstwami branży budownictwa okazał się porażką: szef nieobecny pierwszego dnia praktyk, koledzy ignorujący przybycie nowego praktykanta czy też praktykantki, brak informacji jakie

prace należy im przydzielić, niedoinformowanie o konieczności przyniesienia sobie śniadania, brak stosowania w praktyce tego czego uczą się młodzi ludzie w Centrum Szkolenia Zawodowego dla Młodzieży. Doświadczenia te wzmocniły nasze przekonanie: pierwszy dzień decyduje o integracji młodych ludzi!

- **Poradnik dla młodych ludzi.** Równocześnie został opracowany poradnik dla młodych ludzi zawierający informacje dotyczące płatnych urlopów, planów, tematów administracyjnych, dotyczących bezpieczeństwa. W moim przypadku, mam trzech stażystów realizujących praktyki w firmie. Wprowadziłam zebrania raz na miesiąc z szefami budowy i raz na tydzień z nadzorcą, aby monitorować integrację tych młodych ludzi. Taka forma zainteresowania się stażystami powinna być realizowana przez wszystkich na terenie firm. Podpisane zostało porozumienie z Centrum Szkolenia w obecności stażysty, stażystki co daje nam dodatkową szansę na wymianę wspólnych doświadczeń.
- **List prezentacyjny dla firm.** Odpowiadamy również za opracowanie listu prezentacyjnego dla firm, tak aby uwrażliwić przedsiębiorstwa na rzeczy często bardzo proste: pokazanie się w odpowiednim momencie, wyjaśnienie działalności i organizacji firmy młodym ludziom, opisanie pracy wszystkich pracowników, przydzielenie tutora, sprecyzowanie obowiązków, stałe interesowanie się integracją młodych ludzi, przekazywanie informacji na temat tego, co się dzieje w miejscu pracy, interweniowanie w przypadku pojawienia się problemów. 40 szefów firm podpisało ten list i niedługo zrealizujemy analizę jego wpływu.
- **Przyjąć, szanować, uwierzyć.** Naszym obowiązkiem jest szanowanie młodych ludzi jeśli chcemy aby oni nas również szanowali, i nie możemy być wymagający wobec nich, jeśli nie wymagamy od siebie. Nie należy zapominać, że ci młodzi ludzie właśnie wyszli ze swego dzieciństwa i czasami mogli mieć złe doświadczenia. Firma może stać się dla nich schronieniem, gdzie będą mogli rozwijać się. Dajmy im szanse wierząc w nich! Małym firmom, które twierdzą iż nie mają czasu na takie przyjmowanie młodych ludzi odpowiadamy, iż w ciągu „10 minut” mogą zaoszczędzić godziny i przede wszystkim, mogą zyskać przyszłego pracownika”.
- **Kobiety - szansa dla Profesjonalnej Organizacji:** „Integracja kobiet w profesjonalnej organizacji dotyczy również zatrudniania dużej liczby kobiet w przedsiębiorstwach branży budownictwa. Dialog na temat „Budować z kobietami” podczas spotkania z mikro-firmami, jest znakomitym przykładem.

Zrobiła na mnie duże wrażenie wypowiedź dwóch młodych kobiet, kobiety murarza i kobiety malarza. Dzieliły z nami swoją motywację, entuzjazm do zawodu, koncepcję pracy zorganizowanej i bezpiecznej oraz chęć stanięcia, pewnego dnia na czele własnej firmy. Jeden z moich kolegów potwierdził zainteresowanie tym nowym spojrzeniem, które zachęca do wprowadzania nowych praktyk wewnątrz firm. Twierdził, iż pojawienie się kobiet w sektorze budownictwa jest szansą dla firm oraz dla wizerunku tej branży”. Zakładam się, że te dynamiczne kobiety staną się szansą dla naszej profesjonalnej organizacji, jak tylko założą lub pokierują przedsiębiorstwem”.

Polska – udział w module godzenia życia zawodowego i rodzinnego szansą na lepsze życie.

Pani Jadwiga K. była jedną z uczestniczek modułu: „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego”, realizowanego przez Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, w ramach projektu „Budujmy razem”.

Pani Jadwiga ma 43 lata, jest matką trójki synów i zamieszkuje w małej popeegerowskiej miejscowości oddalonej od najbliższego miasteczka o 25 km. Można więc stwierdzić, że jest to miejsce, w którym wcale nie ma żadnych wolnych miejsc pracy dla nikogo, kto wcześniej nie ulokował się na tym skromnym rynku pracy.

Przed zaangażowaniem się do udziału w module, pani Jadwiga była osobą, która nie widziała przed sobą ani przyszłości, ani sensu życia. Skromne życie, ubóstwo, mąż pracujący dorywczo, trud utrzymania domu powodowały u niej apatię, zmęczenie i niechęć do robienia czegokolwiek.

Przymusowe pozostawanie bez pracy oraz niemożność znalezienia stałego zatrudnienia powoli i systematycznie pozbawiały jej poczucia własnej wartości i wzmagaly poczucie odrzucenia przez społeczeństwo (bliskich, sąsiadów).

W dalszej konsekwencji sytuacja ta spowodowała problemy życiowe: rozdrażnienie, zamykanie się w sobie, zrywanie związków międzyludzkich oraz rozwód. Beneficjentka doświadczyła przykrego uczucia swojej społecznej bezużyteczności. Uczucia te często były potęgowane przez postawy członków społeczności lokalnej, spośród których część uważa bezrobotnych za ludzi leniwych, niechętnych do pracy, nieużytecznych.

Aby uniknąć negatywnych ocen ze strony innych ludzi, pani Jadwiga często izolowała się ze swojego środowiska społecznego, niejednokrotnie zrywając kontakty towarzyskie i rodzinne. Tak narastający problem spowodował, że w rodzinie zrodził się nowy problem, jakim okazał się alkoholizm męża. Ale nastał dzień, w którym

p. Jadwiga pojawiła się w Centrum Edukacji w Braniewie, by uczestniczyć w cyklu spotkań i warsztatów realizowanych w ramach modułu: godzenie życia rodzinnego i zawodowego.

Po rocznym zaangażowaniu w projekt, życie tej kobiety wygląda zupełnie inaczej. Wzrost poczucia własnej wartości i motywacji do zmiany swojego życia spowodował, że p. Jadwiga zaczęła kolejno wyznaczać sobie cele życiowe. Pierwszym jej krokiem zmierzającym w tym kierunku, była permanentna decyzja o wystaniu byłego męża na terapię odwykową. Wiedziała, że wtedy zostanie sama z dziećmi i będzie mogła liczyć tylko na siebie, a jednak nie rezygnowała z realizacji swoich planów.

Po różnorodnych zajęciach i warsztatach zdała sobie sprawę, że jest silną osobowością. Zaczęła też wierzyć, że to od niej zależy los całej rodziny - dzieci i męża.

Kiedy uświadomiła sobie swoją siłę, wartość wewnętrzną i różnorodne talenty, udała się do wójta swojej gminy i poprosiła o jakąś pracę, bo szkoda, by nie wykorzystać dla innych jej różnorodnych umiejętności. Taka determinacja poskutkowała!

Pomimo braku wykształcenia, kobieta zdobyła zatrudnienie - jako opiekun dzieci dojeżdżających do szkoły. Nowa sytuacja, praca, która w pewnym sensie nobilitowała, kontakt z ludźmi i poczucie jej docenienia spowodowały, że zaczęto inaczej ją postrzegać, także jako matkę i gospodynię domową. Nawet dzieci zaczęły traktować p. Jadwigę, jako głowę rodziny. Kiedy była w pracy zaczęły wyręczać ją w podstawowych obowiązkach domowych. A po powrocie męża z terapii odwykowej, zadbała o to, aby nie czuł się odrzucony, lecz przeciwnie doceniony przez członków rodziny. Wszystkie zadania domowe, zaczęły być przyjemnością i wszystkim sprawiały radość, budując tym samym po raz drugi ognisko domowe. Po niedługim czasie mąż także zdobył pracę w firmie budowlanej - trudniącej się budową dróg.

Natomiast p. Jadwiga często przypomina dzieciom, że każdy trud jest godzien szacunku i uznania otoczenia, a wdzięczności ze strony rodziny.

Partnerstwo „Budujmy Razem” tworzą:



Warmińsko-Mazurski Zakład
Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie
www.wmzdz.pl



Olsztyńska Izba Budowlana
www.oib.com.pl



Polska Korporacja Techniki Sanitarnej
Grzewczej Gazowej i Klimatyzacji
www.sggik.pl



Agencja Nieruchomości Rolnych
oddział terenowy w Olsztynie
www.anr.gov.pl

Biuro Projektu „Budujmy Razem”:



ul. Mickiewicza 5, 10 -548 Olsztyn
tel.: 089 527 67 62; fax: 089 535 39 84
equal@wmzdz.pl

www.BudujmyRazem.olsztyn.pl



Projekt „**Budujmy Razem**”
jest realizowany przy udziale środków
Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL