

## Równość w administracji, różnorodność w biznesie

-

### prezentacja innowacyjnych narzędzi wspierających wykorzystanie potencjału pracowników

Warszawa, 4 kwietnia 2014 r.

W dniu 4 kwietnia 2014 r. w siedzibie Konfederacji Lewiatan w Warszawie, odbyło się seminarium poświęcone problematyce równych szans w miejscu pracy oraz zarządzaniu różnorodnością. Spotkanie zostało zorganizowane przez Konfederację Lewiatan, Fundację Feminoteka oraz Centrum Projektów Europejskich - Krajową Instytucję Wspomagającą.

W spotkaniu wzięło udział ogółem 20 osób, w tym m.in. przedstawiciele: Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Związku Powiatów Polskich, Związku Województw Rzeczypospolitej Polskiej oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych działających w obszarze polityki równości.

#### Cel seminarium:

Celem spotkania było zaprezentowanie dwóch rozwiązań wypracowanych w ramach projektów innowacyjnych pn.: „Diversity Index” (Konfederacja Lewiatan) oraz „Równość standardem dobrego samorządu” (Fundacja Feminoteka), wspierających przedsiębiorstwa oraz samorządowe jednostki administracji publicznej we wdrażaniu polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Ponadto uczestnicy spotkania mieli za zadanie wypracowanie konkretnych propozycji działań w zakresie upowszechniania i włączania obu rozwiązań do głównego nurtu polityki/praktyki.

## Przebieg:

### **1. Prezentacja rozwiązania wypracowanego w ramach projektu innowacyjnego pn. „Równość standardem dobrego samorządu” realizowanego przez Fundację Feminoteka.**

Na wstępie Pani Małgorzata Lelińska, przedstawicielka Konfederacji Lewiatan, powitała zebranych uczestników i przedstawiła program seminarium.

Rozwiązanie wypracowane w ramach projektu Fundacji Feminoteka zaprezentowały: Panie Agnieszka Szymecka-Wesołowska oraz ekspertka Pani Anna Czerwińska. Standard i Indeks Równości to narzędzia, które odpowiadają na problem niskiego stopnia uwzględniania i realizacji polityki równości i antydyskryminacji w ramach świadczenia usług publicznych przez urzędy jednostek samorządu terytorialnego w Polsce. Produkt finalny to kompleksowy system pomiaru realizacji polityki równościowej w ramach usług publicznych, który obejmuje wskaźnik równości (Indeks Równości), Standardy Równości, jakie powinny być przestrzegane w ramach usług publicznych świadczonych przez administrację samorządową oraz program szkolenia dla pracowników urzędów. Dodatkowo w ramach projektu powstanie Raport Zespołu Ekspertów, który będzie zawierał m.in. informacje w zakresie kosztów wdrożenia narzędzia oraz rekomendacje prawne w związku z jego stosowaniem. Na koniec wystąpienia Pani Agnieszka Szymecka-Wesołowska zachęciła do udziału w konferencji poświęconej wdrażaniu polityki równości w urzędach jednostek samorządu terytorialnego, która odbędzie się w dniu 14 kwietnia 2014 r. w siedzibie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie.

### ***Opinia instytucji, która testowała rozwiązanie:***

Następnie głos zabrał Starosta Górowski, Pan Piotr Wołowicz, przedstawiciel instytucji, która wdrożyła rozwiązanie do swojej praktyki. Stwierdził on, że poziom wiedzy samorządowców w zakresie tematyki równościowej jest w dalszym ciągu niski, dlatego w pierwszej kolejności konieczne jest podjęcie działań o charakterze edukacyjnym. Ponadto w małych samorządach często pojawiają się problemy na poziomie kadrowym, które wynikają z niedostatecznej liczby pracowników do przejęcia nowych zadań. Jednym z kluczowych czynników przesądzających o sukcesie wdrażania polityki równości jest zmiana mentalności samych urzędników (m.in. poprzez udział w szkoleniach), prowadzenie bardziej aktywnej polityki

przez same urzędy, informowanie mieszkańców o przysługujących im prawach, a także angażowanie ich w prowadzone działania. Przykłady konkretnych działań, które mogą być podejmowane przez administrację samorządową to m.in.: wydzielenie w siedzibie urzędu kąpieliska dla dzieci, zarezerwowanie dodatkowych miejsc parkingowych dla kobiet w ciąży/rodzin z małymi dziećmi, wprowadzenie do regulaminu pracy zapisów dotyczących dyskryminacji i jej możliwych przejawów, wprowadzenie konkretnych procedur w zakresie antydyskryminacji, powołanie pełnomocników ds. równego traktowania.

Po prezentacji projektu odbyła się krótka dyskusja dotycząca głównych założeń rozwiązania. Uczestnicy spotkania odnieśli się m.in. do sposobów zachęcenia samorządów do korzystania z zaprezentowanych narzędzi, problemów samorządów w obszarze polityki równości oraz do sposobów włączania społeczności lokalnej do działań podejmowanych przez urzędy.

W przerwie spotkania uczestnicy seminarium mieli możliwość przetestowania narzędzi udostępnionych w wersji on-line oraz zadawania pytań twórcom innowacyjnych rozwiązań.

## **2. Prezentacja rozwiązania wypracowanego w ramach projektu innowacyjnego pn. „Diversity Index” realizowanego przez Konfederację Lewiatan.**

Na wstępie drugiej części spotkania Pani Agnieszka Sznajder zaprezentowała główne założenia projektu innowacyjnego pn. „Diversity Index”. Rozwiązanie powstało w odpowiedzi na brak bezpłatnego, ogólnodostępnego narzędzia badawczego w zakresie zarządzania różnorodnością. Wskaźnik Diversity Index ma postać formularza z pytaniami, odpowiedziami i komentarzami, jest dostępny w wersji papierowej oraz uproszczonej formie on-line. Narzędzie obejmuje cztery aspekty różnorodności: wiek, płeć, niepełnosprawność oraz wielokulturowość i odnosi się do sześciu kluczowych obszarów funkcjonowania przedsiębiorstwa: zarządzania strategicznego, kultury organizacyjnej, struktury zatrudnienia, rekrutacji, rozwoju zawodowego oraz wynagrodzeń. Model umożliwia przeprowadzanie regularnej autoewaluacji przedsiębiorstwa w zakresie zarządzania różnorodnością, a następnie usprawnienie obszarów deficytowych w oparciu o zestaw rekomendacji dołączonych do wskaźnika. Pani Sznajder zachęciła uczestników seminarium do udziału w II edycji Barometru Różnorodności - ogólnopolskiego badania firm w oparciu o wskaźnik Diversity Index, które umożliwia porównanie swojego wyniku z innymi podmiotami tej samej wielkości, z określonej branży czy regionu. Tegoroczna edycja badania potrwa do 11 kwietnia

br., zaś podsumowanie wyników odbędzie się podczas uroczystej Gali Różnorodności w dniu 27 maja br.

### ***Opinia instytucji, która testowała rozwiązanie:***

Następnie głos zabrała Pani Patrycja Miązek, przedstawicielka firmy Job Impulse, która wdrożyła wskaźnik Diversity Index do swojej praktyki. W firmie tej stosowano pewne praktyki dotyczące zarządzania różnorodnością, jednak konieczne było usystematyzowanie wiedzy oraz wypracowanie spójnej koncepcji działań w tym zakresie. W wyniku zastosowania wskaźnika udało się zidentyfikować główne obszary deficytowe, które zostały usprawnione w oparciu o zestaw praktycznych rekomendacji dołączonych do wskaźnika. W rezultacie w firmie został wprowadzony kodeks równości, który stanowi załącznik do umowy o pracę podpisywanej z każdym pracownikiem. Ponadto ważną częścią projektu było przeprowadzenie działań edukacyjnych w zakresie tematyki różnorodności, które były skierowane do działów HR, jak również do szeregowych pracowników organizacji.

Po prezentacji projektu odbyła się krótka dyskusja na temat zaprezentowanego rozwiązania. Uczestnicy spotkania odnieśli się m.in. do charakteru rekomendacji, które otrzymują firmy korzystające ze wskaźnika oraz liczby podmiotów, która dotychczas wzięła udział w testowaniu narzędzia. Rozwiązanie zostało skrojone przede wszystkim do potrzeb małych firm, które nie mają dostatecznych środków na prowadzenie kompleksowych działań w zakresie zarządzania różnorodnością. W przypadku firm średnich i dużych zestaw pytań zawartych w formularzu jest nieco szerszy. Rekomendacje dla organizacji korzystających ze wskaźnika nie mają charakteru zindywidualizowanego, ale każda firma stosująca wskaźnik może dostać inny zestaw wytycznych w zależności od zdiagnozowanych u siebie mocnych i słabych stron. Na podkreślenie zasługuje fakt, że narzędzie może znaleźć zastosowanie nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, ale również w instytucjach publicznych czy organizacjach pozarządowych.

### **3. Dyskusja na temat możliwości zastosowania obu rozwiązań innowacyjnych w praktyce – efekty spotkania.**

W rezultacie spotkania udało się wypracować konkretne propozycje działań oraz rekomendacje w zakresie upowszechniania i włączania obu rozwiązań innowacyjnych do głównego nurtu polityki/praktyki.

### **Propozycje działań w zakresie upowszechniania i włączania:**

- przedstawiciel Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju zadeklarował wpisanie obu rozwiązań do opracowywanych aktualnie Wytycznych ds. promowania równości szans oraz zaprezentowanie ich na Grupie Roboczej ds. Równości;
- przedstawiciele Związku Powiatów Polskich i Związku Województw Rzeczypospolitej Polskiej zadeklarowali, że prześlą informacje o obu produktach do swoich członków,
- przedstawiciel Związku Powiatów Polskich przygotował artykuł pt.: „Problem równości w samorządzie – a co to takiego?” dotyczący zaprezentowanych narzędzi, który został opublikowany na portalu [www.wartowiedziec.org](http://www.wartowiedziec.org);
- przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju oraz Krajowej Instytucji Wspomagającej, zwrócili uwagę na możliwość wpisania obu rozwiązań do Planów Działań w ramach RPO w nowej perspektywie finansowej 2014-2020.

### **Rekomendacje dotyczące działań w zakresie upowszechniania i włączania:**

- Pani Małgorzata Lelińska podkreśliła, że kluczowym aspektem obu rozwiązań jest zmiana sposobu postrzegania problematyki równości i różnorodności przez jej potencjalnych odbiorców i użytkowników;
- przedstawiciel Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji dodał, że o sukcesie upowszechniania obu rozwiązań może zdecydować fakt, że odpowiadają na realnie występujące potrzeby, a dodatkowo ich stosowanie nie wiąże się z ponoszeniem dużych nakładów finansowych;
- przedstawiciel Związku Powiatów Polskich zaznaczył, że wdrażanie rozwiązań w zakresie równości wymaga podejmowania działań miękkich (np. działań o charakterze edukacyjnym) na równi ze zmianami prawnymi;
- przy wdrażaniu polityki równości w administracji samorządowej należy kierować się metodą małych kroków oraz dostosowywać narzędzia do konkretnego stanu faktycznego. Ważna jest elastyczność podejścia, gdyż żadnych działań nie powinno się wprowadzać „na siłę”, bez oddolnej inicjatywy i aktywnego udziału przedstawicieli lokalnej społeczności (np. debaty regionalne z udziałem mieszkańców);
- ważne jest bieżące diagnozowanie sytuacji w danym regionie oraz stymulowanie współpracy pomiędzy samorządowcami a organizacjami pozarządowymi;

- promując narzędzia dotyczące polityki równości należy posługiwać się językiem korzyści, jak również wskazywać na dobre praktyki występujące na poziomie urzędów, które wdrożyły rozwiązanie do swojej praktyki.