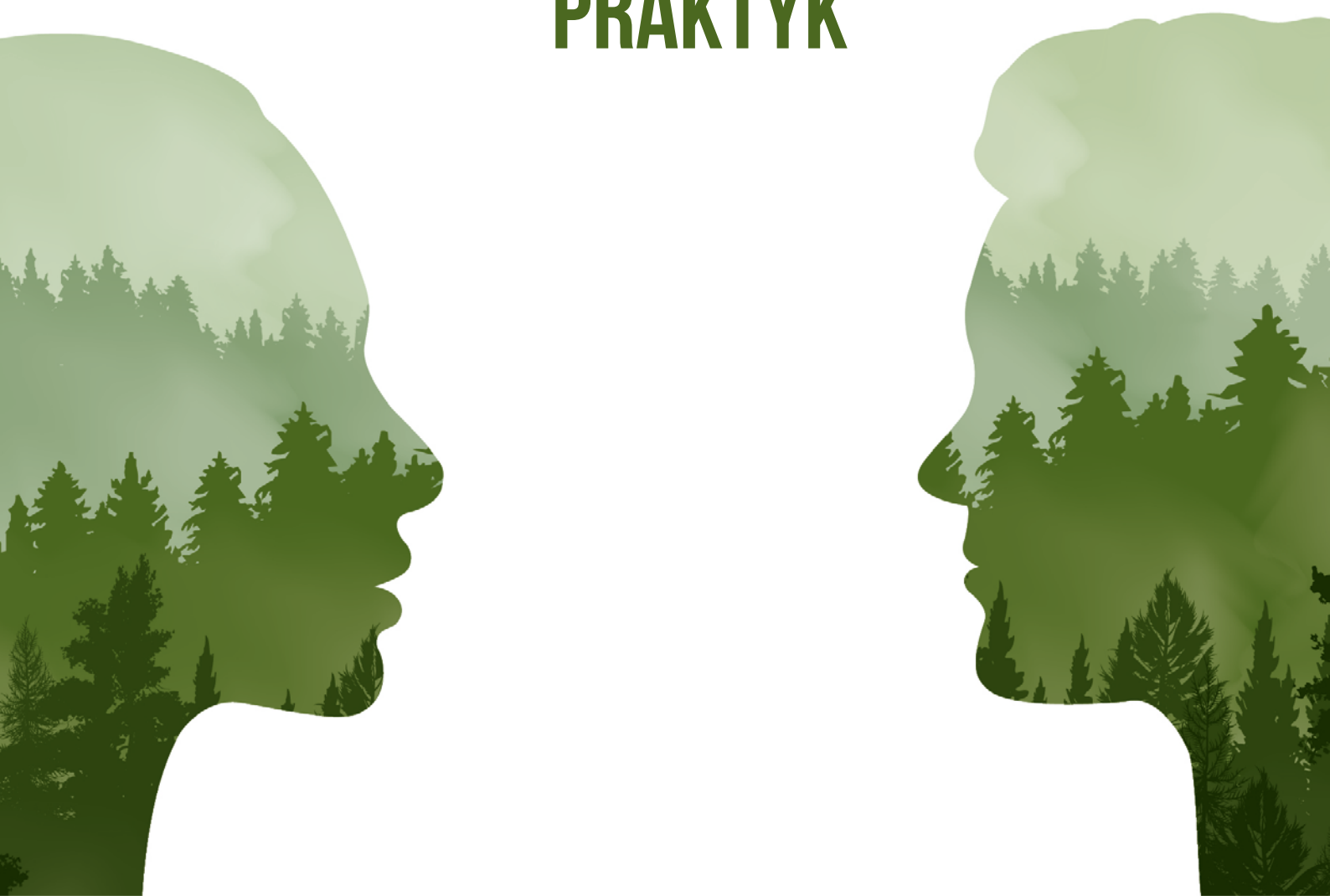


PODREČZNIK DOBRYCH PRAKTYK



Iceland 
Liechtenstein
Norway

**Active
citizens fund**

Projekt pn. "Równość szans w leśnictwie" realizowany z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, finansowanego z Funduszy EOG realizowany we współpracy z Kvinne i Skogbruket z Norwegii oraz Skogarkonur z Islandii

Niniejsze opracowanie jest jednym z rezultatów projektu „Równość szans w leśnictwie” realizowanego przez Stowarzyszenie Kobiet Lasu z dotacji Programu Aktywni Obywatele, finansowanego ze środków EOG. Operatorem Funduszu w obszarze realizacji projektu tj. prawa człowieka i równe traktowanie: zwalczanie i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, płeć, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową jest Fundacja Batorego.

Projekt był realizowany w partnerstwie z organizacjami zrzeszającymi kobiety w leśnictwie w Norwegii i Islandii – Kvinner i Skogbruket oraz Skogarkonur.

Czas trwania projektu: 16.12.2020 – 30.10.2022

Wartość dotacji: 76 493 EURO

Projekt złożony jest z czterech obszarów działań:

1. Diagnoza – badanie sytuacji równości płci w sektorze leśnym, oparte na metodyce zastosowanej przez W.Ł. Nowacką i in. w opracowaniu: Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie (2013).
2. Edukacja – warsztaty antydyskryminacyjne (4 edycje) oraz konferencje popularyzujące wiedzę z zakresu równości płci oraz rozpowszechniające wyniki projektu.
3. Współpraca – intensyfikacja i nawiązanie współpracy z innymi organizacjami kobiecymi w leśnictwie – zwłaszcza poza granicami kraju – oraz w służbach mundurowych.
4. Rozwiązania – opracowanie podręcznika dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia w leśnictwie.

Opracowanie to jest sumą doświadczeń zebranych w trakcie realizacji projektu w trakcie min wizyt studyjnych, konferencji, warsztatów sieciujących i antydyskryminacyjnych oraz rekomendacji wynikających z części badawczej projektu.

Dobre praktyki sprzyjające równouprawnieniu chcemy przedstawić w podziale odnoszącym się do trzech obszarów zarządzania:

1. system prawny,
2. kultura organizacyjna,
3. faktyczna ochrona praw pracowników i wsparcie grup narażonych na dyskryminację.

1. SYSTEM PRAWNY

O ile równość wobec prawa jest gwarancją konstytucyjną i co do zasady wszelkie akty prawne – począwszy od ustaw sejmowych poprzez rozporządzenia ministerialne po regulacje wewnętrzne powinny być tak konstruowane, aby zachować tę zasadę, to jednak może się zdarzać, że w sposób pośredni mają one negatywny wpływ na część pracowników. Przykładem takiej sytuacji są np. podwyżki stawki bazowej stosowanej do obliczania wynagrodzeń, w efekcie czego najwyższe podwyżki otrzymują osoby o najwyższych współczynnikach zaszeregowania. Pośrednio przyczynia się to do zwiększania nierówności płac pomiędzy grupami najmniej i najwięcej zarabiającymi; w odniesieniu do kobiet zwiększa istniejącą lukę płac pomiędzy płciami.

Mimo generalnie obowiązującej zasady przestrzegania równego traktowania nie da się również wykluczyć, że regulacje wewnętrzne będą w jakimś zakresie sprzeczne z istniejącym prawem.

Stąd wskazane jest przeanalizowanie zarówno istniejących jak i tworzonych aktów prawa wewnętrznego pod kątem ich wpływu i ewentualnego generowania nierówności, zwłaszcza w kontekście równouprawnienia płci.

2. KULTURA ORGANIZACYJNA

Żaden, nawet najlepszy system prawny nie zagwarantuje jego przestrzegania przez ogół obywateli, jeżeli będzie istniało społeczne przyzwolenie na jego łamanie czy lekceważenie. W warunkach instytucji, obok właściwych regulacji, równie istotnym – o ile nawet nie istotniejszym – elementem jest kształtowanie kultury organizacyjnej zapewniającej partnerskie stosunki pomiędzy pracownikami różnych płci, wzajemny szacunek i życzliwość. Z wieloletnich doświadczeń Stowarzyszenia Kobiet Lasu jako strony społecznej można wnioskować, że w leśnictwie największym problemem jest stereotypowe postrze-

ganie ról przypisanych płciom i przyzwolenie na praktyki dyskryminacyjne, które z różnych powodów nie są oprotestowywane przez pracownice.

Rola kultury organizacyjnej i wartości deklarowanych przez instytucję jest tu kluczowa, przy czym niezbędna jest wiarygodność i spójność deklaracji z działaniami. Ich poszanowanie i uznawanie za słuszne musi być powszechne, poczynając od najwyższych stopni zarządzania na szeregowych pracownikach kończąc. Jednocześnie należy mieć świadomość, że to decyzje i postępowanie zarządzających są przykładem i wpływają na ogólną atmosferę pracy.

3. WSPARCIE GRUP NIEDOREPREZENTOWANYCH I OCHRONA PRAW PRACOWNIKÓW

W polskim leśnictwie najbardziej widoczną niedoreprezentowaną grupą są kobiety, stąd ich przede wszystkim powinny dotyczyć wszelkie działania na rzecz równouprawnienia.

Ogólny udział zatrudnionych w Lasach Państwowych kobiet wzrósł w ostatniej dekadzie do 29%, nadal jednak nie przekraczając 30%, uznawanych za minimum zrównoważonego udziału płci. Należy mieć świadomość, że owe 29% to w przewadze obsługa księgową i administracyjną. Udział kobiet w Służbie Leśnej to zaledwie 15%, ze znaczącą przewagą stanowisk specjalistów. Drastycznie niedoreprezentowanie tej płci można obserwować na szczeblu kierowniczym: w Lasach Państwowych udział nadleśniczych – kobiet od ponad dekady oscyluje na poziomie 2%.

Nieco lepsze proporcje płci można obserwować w Parkach Narodowych.

Podobnie na wydziałach leśnych wyraźny jest spadek udziału kobiet na kolejnych szczeblach kariery naukowej – podczas gdy doktorantki stanowią 34% społeczności naukowej w leśnictwie, profesorki to zaledwie 17%.

Całość przedstawionej sytuacji uprawnia do stwierdzenia, że nierównowaga udziału płci zarówno w ujęciu ogólnym jak i poszczególnych stanowisk powinna być motywem podjęcia działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet w leśnictwie, a w szczególności na stanowiskach kierowniczych.

REKOMENDOWANE DZIAŁANIA

1. SYSTEM PRAWNY

- analiza istniejących aktów prawnych pod kątem zgodności z zasadą równouprawnienia, a także analiza skutków istniejących regulacji w kontekście niekorzystnego działania na część zatrudnionych (w domyśle – kobiety);
- analiza skutków konstruowanych aktów prawnych – analogicznie jak w punkcie powyżej.

2. KULTURA ORGANIZACYJNA

- poważne podejście i obecność tematyki równego traktowania w kluczowych zagadnieniach i publikacjach: raportach o stanie lasów, naradach dyrektorów, nadleśniczych i leśniczych, konferencjach i pracach naukowych;
- systematyczny monitoring udziału płci na poszczególnych stanowiskach, analiza różnic płacowych i śledzenie zmian w czasie;
- publikowanie wyników powyższych analiz;
- promowanie oddolnych inicjatyw i projektów wspierających równe traktowanie pracowników;
- zapewnienie możliwości wypowiedzenia się grup niedoreprezentowanych (w domyśle – kobiet) w dotyczących ich kwestiach w atmosferze wzajemnej otwartości i zaufania;
- wdrażanie postulatów sformułowanych przez reprezentację kobiet;
- szkolenia pracodawców i pracowników – zarówno z zakresu mobbingu i dyskryminacji jak i samego sensu zrównoważonego udziału płci i korzyści wynikających z jego zapewnienia;
- zdecydowana reakcja wobec ujawnianych nadużyć;
- systematyczna kontrola równego traktowania pracowników, w tym równych płac, na poziomie poszczególnych jednostek – zagadnienia te powinny być włączone do zagadnień kontroli okresowych i problemowych;

- regularne, anonimowe badania sytuacji pracowników pod kątem równouprawnienia, satysfakcji z pracy, znajomości praw pracowniczych;
- wsparcie pracowników w łączeniu ról rodzinnych i zawodowych;
- wsparcie kierowników jednostek organizacyjnych w wypracowywaniu i wdrażaniu rozwiązań, które będą ułatwiały organizację pracy w sytuacji zwiększonej rotacji personelu;
- całkowita rezygnacja z pytań o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci czy plany prokreacyjne podczas rozmów kwalifikacyjnych podobnie jak pytań dotyczących dyspozycyjności, możliwości pracy po godzinach i gotowości do wyjazdów służbowych;
- wprowadzenie we wszystkich ujednoczonego standardu prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

WSPARCIE GRUP NIEDOREPREZENTOWANYCH I OCHRONA PRAW PRACOWNIKÓW

- ustanowienie stanowiska ds. równości kobiet i mężczyzn i obsadzenie go osobą o adekwatnych kwalifikacjach;
- rzetelne szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne, obowiązkowe i powszechnie dostępne (15 minutowy kurs on-line nie jest w tym kontekście wystarczający); regularnie powtarzane;
- stworzenie systemu zgłaszania nadużyć gwarantującego poufność i niezależność zespołu oceniającego; ze względu na silne powiązania w branży wskazane jest powołanie zespołu złożonego z osób spoza instytucji;
- usprawnianie procedur formalnych, w tym szersze niż dotychczas stosowanie takich rozwiązań jak telefon zaufania, czy gorąca linia, a także skrzynka, do której można wrzucać zgłoszenie, czy innych form komunikacji pozwalających na większy komfort psychiczny przy składaniu skargi lub zapytania; może to ułatwić pracownikom podjęcie decyzji w trudnej dla nich sytuacji osobistej;
- ochrona ofiar – zapewnienie wsparcia psychologicznego, poufności i anonimowości;
- zwrócenie uwagi na zwiększenie udziału kobiet wśród pracowników tereno-

wych, inżynierów nadzoru, zastępców nadleśniczego, nadleśniczych i naczelników, a w dalszej perspektywie – na stanowiskach dyrektorów regionalnych i generalnych;

- pozytywna dyskryminacja czyli stosowanie zasady, iż w przypadku wyboru pomiędzy kandydatami o porównywalnych kompetencjach wybieramy osobę, której płęć jest niedoreprezentowana na danym stanowisku;
- wprowadzenie programów ułatwiających awans na stanowiska kierownicze pracownikom tej grupy, która w mniejszym stopniu jest na nich reprezentowana, czyli co do zasady kobietom;
- konieczność przeanalizowania powodów rozwiązywania umów o pracę z kobietami, które częściej niż mężczyźni tracą pracę;
- wyeliminowanie sytuacji omijania w praktyce przepisów o ochronie pracownic w ciąży i korzystających z dłuższych urlopów oraz zwrócenie uwagi na to, aby osoby powracające po dłuższych urlopowach wychowawczych i zdrowotnych, wracały na to samo lub równorzędne stanowisko;
- potrzeba wdrożenia regularnych szkoleń w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, prawa rodzinnego i uprawnień rodzicielskich w szczególności dla wszystkich pracowników; przypominające i utrwalające wiedzę szkolenia ułatwią pracownikom rozpoznanie sytuacji ewentualnie niezgodnych z obowiązującymi aktualnie regulacjami relacji pracodawca-pracownik. Szkolenia w aktywnej formule pozwalające na ćwiczenie na przykładach wziętych z pracowniczych realiów, pozwolą na wzmocnienie swobody reagowania pracowników na sytuacje potencjalnie zagrożeniowe;
- wdrożenie systemu wsparcia pracowników powracających do pracy po dłuższej nieobecności, szkoleniami i racjonalnym mentoringiem, tak by ułatwić wdrażanie się do potencjalnie zmienionych uwarunkowań i organizacji pracy oraz zabezpieczyć przed piętrzeniem zagrożeń i ryzyka niedopasowania do aktualnych uwarunkowań pracy;
- kontynuowanie polityki mającej na względzie to, by zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a także osoby młode i starsze, miały dostęp do szkoleń finansowanych przez zakład pracy.