



Kobiety w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym

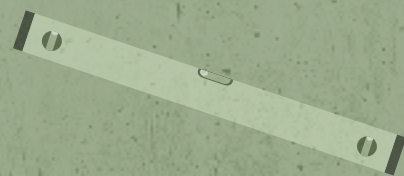
Równość
płci w miejscu
pracy – pakiet
narzędzi



Spis treści

WSTĘP	2
STRESZCZENIE	4
I. WPROWADZENIE	6
A. Kontekst	7
B. Poglądowy obraz udziału kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym	8
C. Branża na etapie transformacji	16
Niedobór pracowników i umiejętności	16
Wyzwania związane ze zmianą klimatu	16
II. METODYKA	18
A. Projekt	19
B. Ankieta EFBWW	21
Respondenci	21
Przynależność kobiet do związków zawodowych i ich reprezentowanie według respondentów ankiety	22
C. Ograniczenia badania	24
Dane ankiety i literatura przedmiotu	24
Definiowanie sektora budowlanego, drzewnego i leśnego	24
III. RÓWNOŚĆ PŁCI W MIEJSCU PRACY – PAKIET NARZĘDZI	26
A. Polityka zatrudnienia	27
B. Kultura i wizerunek branży	30
C. Polityka i praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi	34
Rekrutacja	34
Przebieg kariery	34
Mentoring	34
D. Warunki pracy	37
Bezpieczeństwo i higiena pracy	37
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	40
E. Szkolenie i kształcenie	45
IV. ZALECENIA KOŃCOWE	46
Bibliografia	49
Załącznik	51
Przypisy	52
Spis skrótów	53
Podziękowania	55

Wstęp



Sektor budowlany, drzewny i leśny to sektory, w których kobiety w Unii Europejskiej pozostają niedoreprezentowane. Widać tendencję wzrostową, ale tempo zmian jest wolne. Zbyt wolne. Taka sytuacja wymaga zmiany, a podmioty zaangażowane muszą w większym stopniu skoncentrować się na możliwościach osiągnięcia koniecznej transformacji. Europejski Zielony Ład, era cyfryzacji, inicjatywa „Fala renowacji” i zmierzanie ku przemysłowi niskoemisyjnemu i bezemisijnemu powinny zwiększyć liczbę wymagających kwalifikacji stanowisk dostępnych dla kobiet i młodych ludzi, a więc grup pracowników niezbędnych do tego, by rozwiązać problem niedoboru siły roboczej w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym. Zmiana ta musi jednak opierać się na miejscach pracy wysokiej jakości oferowanych bez pośredników, odpowiednim szkoleniu i umiejętnościach, godziwych płacach oraz dobrej ochronie socjalnej.

Kluczową rolę w przewodzeniu tej transformacji mają do odegrania związki zawodowe. EFBWW będzie nadal naciskać na realizację programu na rzecz płci na szczeblu europejskim oraz uwzględnianie aspektu płci w każdej dziedzinie polityki. Prace w tym obszarze rozpoczęto już w 2011 r., gdy powołano Sieć Kobiet EFBWW, aby reagować na problemy polityki na rzecz płci dotyczące naszych sektorów, dzielić się inicjatywami oraz identyfikować obszary debaty, którą można prowadzić z innymi organizacjami europejskimi w ramach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i federacji Building and Wood Workers' International (BWI). W 2019 r. wybraliśmy do nowego prezydium dwie kobiety (2/7, czyli 28,5%). W następstwie uchwały dotyczącej równości płci przyjętej na kongresie EFBWW w 2019 r. zagadnienie to stało się priorytetem horyzontalnym i integralną częścią zakresu zadań ogółu personelu zajmującego się polityką.

Niniejsze opracowanie jest wyrazem wzmocnienia naszego zaangażowania w promowanie równości płci: w identyfikowanie we współpracy z organizacjami zrzeszonymi głównych wyzwań, z którymi mierzą się kobiety w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym, ale również w promowanie dobrych praktyk i pozytywnych przykładów przewyższania przeszkód, a także w przedstawianie rozwiązań w praktyczny i ukierunkowany sposób, z korzyścią dla osób działających w terenie.

Związki zawodowe są na szczeblu krajowym niewątpliwymi podmiotami, które mogą przewodzić zmianie i powodować uwzględnianie problematyki

równości płci na szczeblu krajowym, sektorowym i firmowym. Aby wspomóc je w realizacji tego zadania, opracowaliśmy ten przewodnik, w którym przedstawiamy dobre praktyki i strategie umożliwiające reagowanie na potrzeby kobiet, co sprawia, że jest to również praktyczne i przydatne narzędzie dla osób zaangażowanych w negocjowanie układów zbiorowych.

Nina Kreutzmann

Przewodnicząca Sieci Kobiet
EFBWW Women

Tom Deleu

Sekretarz Generalna
EFBWW



“
Niniejsze
opracowanie stanowi
wyraz wzmocnienia
naszego zaangażowania
w promowanie
równości płci.
”

Streszczenie



Nadrzędnym celem tego przedsięwzięcia, podjętego w imieniu Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW), jest wzmocnienie i promowanie równości płci oraz obecności kobiet w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym, co pozwoli zwiększyć różnorodność pod względem płci oraz wzmocnić przywództwo kobiet ze szczególnym naciskiem na dialog społeczny, również na szczeblu europejskim, w kontekście poważnego niedoboru pracowników i umiejętności.

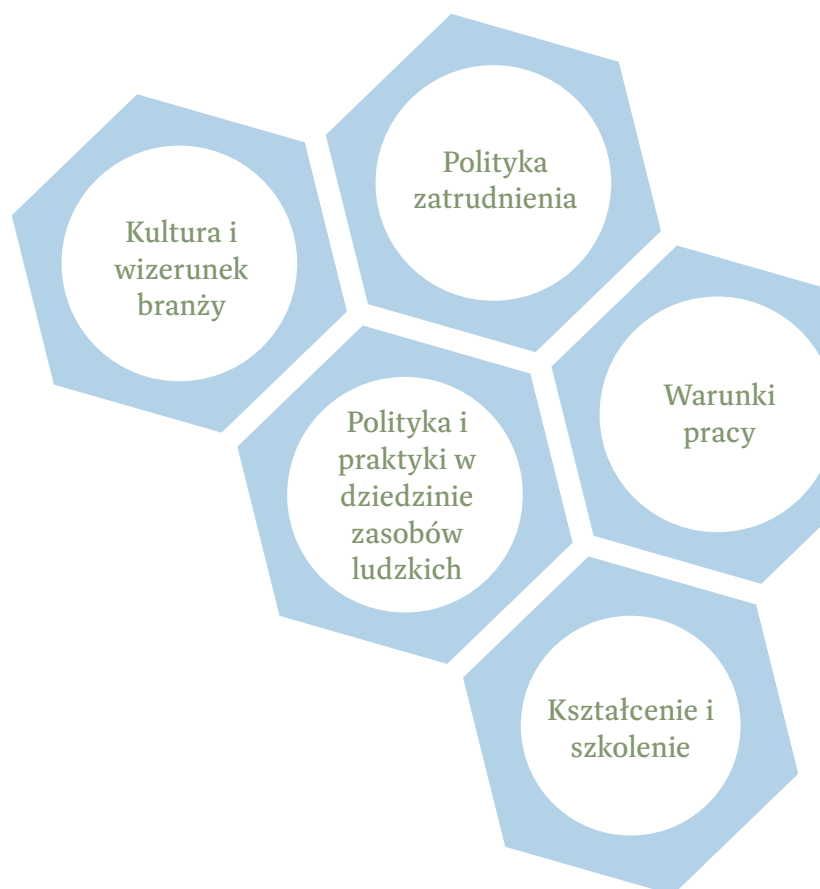
Projekt ten pozwala nakreślić kontekst zjawiska, jakim jest niski poziom uczestnictwa kobiet w tej branży, a także zrozumieć bariery wejścia, pozostania w branży i awansowania w niej. Podjęte działania, bazujące na badaniu ankietowym przeprowadzonym przez EFBWW w latach 2020–2021, obejmowały:

- zebranie danych statystycznych na temat obecności kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym;
- określenie dobrych praktyk i doświadczeń związanych z zagadnieniami dotyczącymi płci w układach zbiorowych zawieranych w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym; wiązało się to z przeprowadzeniem na szeroką skalę przeglądu literatury na temat transformacji branży budowlanej oraz analizą danych pochodzących z kwestionariuszy ankiety EFBWW;
- opracowanie praktycznego i dostosowanego do specyfiki sektora zestawu narzędzi, który pozwoli zwiększać poziom uczestnictwa kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym;
- określenie priorytetów polityki z zakresu płci realizowanej na różnych szczeblach.

Zestaw narzędzi został przygotowany z myślą o pięciu głównych obszarach: polityka zatrudnienia, kultura i wizerunek branży, polityka i praktyki w dziedzinie zasobów ludzkich, warunki pracy oraz kształcenie i szkolenie. W każdej sekcji tematycznej przedstawiono powiązanie danego zagadnienia z kwestią równości płci, a ponadto zaproponowano listę kontrolną zawierającą Konkretnie działania, które należy rozważyć, aby poprawić sytuację związaną z równością płci, a także przykłady zasad i praktyk, na które zwracały uwagę w ankiecie krajowe podmioty należące do EFBWW.

Działacze i działaczki związków zawodowych mogą potraktować ten zestaw narzędzi jako inspirację do podejmowania, wspierania i monitorowania działań, również w drodze układów zbiorowych, aby:

- promować zmianę aktualnych praktyk w dziedzinie zatrudnienia występujących w branży;
- wdrażać politykę równości płci i priorytety BHP uwzględniające aspekty płci, czemu towarzyszyłyby konkretne cele określone dla danego miejsca pracy i nie tylko,
- zmieniać praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez włączenie aspektu płci w główny nurt debaty,
- zapewnić kobietom i mężczyznom prawo do godziwych rozwiązań umożliwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- podjąć działania w odpowiedzi na problem braku równowagi płci w kształceniu i szkoleniu.



I. Wprowadzenie





Kontekst

Obecność kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym ma bezpośrednie znaczenie dla szeregu elementów aktualnego programu politycznego Unii Europejskiej. Istnieją długofalowe prognozy dotyczące sytuacji kadrowej w tych sektorach, w których mowa jest o poważnych niedoborach pracowników powodowanych starzeniem się siły roboczej oraz wczesnym odchodzeniem pracowników na emeryturę. Nowych talentów pracowniczych można by szukać wśród kobiet, a to otwierałoby drogę ku bardziej inkluzywnemu – a jednocześnie przyjaźniejszemu środowisku i innowacyjnemu – sektorowi budowlanemu [1]. W unijnych sektorach budowlanym, leśnym i drzewnym w dalszym ciągu obserwuje się niedoreprezentowanie zatrudnionych kobiet, pomimo iż wzrasta odsetek kobiet uczestniczących w programach szkolnictwa wyższego [2]. Ponieważ sektor budowlany dąży do niskoemisyjności/bezemisyjności i stosuje się w nim coraz więcej technologii i praktyk zrównoważonych pod względem środowiskowym, zaczynamy mieć do czynienia z nową rzeczywistością zatrudnienia. Należy zapewnić, aby zatrudnienie nie prowadziło do powstawania zawodowych gett, w których panuje segregacja ze względu na płeć, a kobiety są zatrudniane na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji i gorzej płatnych.

Utrzymywanie się tradycyjnych wzorców przebiegu kariery opartych na zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin utrwała pewne związane z płcią założenia dotyczące rozwoju zawodowego w tej branży. Różni badacze określali strukturalne, kulturowe i organizacyjne bariery stojące za niskim poziomem reprezentowania kobiet w budownictwie i ustalili, że należą do nich [3]:

- rozdrobnienie sektora budowlanego, w tym podwykonawstwo i krótkoterminowe problemy z produkcją,
- rozdrobnienie zatrudnienia, w tym samozatrudnienie i coraz powszechniejsze korzystanie z pracowników tymczasowych,
- brak wiedzy na temat branży i jej atrakcyjności,
- tradycyjne stereotypy i postawy seksistowskie, w tym utrzymywanie się kultury macho
- kultura, networking i otoczenie zdominowane przez mężczyzn,
- nieodpowiednie kryteria selekcji przy rekrutacji i awansowaniu,

- brak sformalizowanych praktyk i procedur rekrutacji, w tym dyskryminacyjne praktyki rekrutacyjne, w których znaczenie ma „polecenie”, a nie kwalifikacje,
- kursy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego zdominowane przez mężczyzn,
- brak mentoringu i osób będących wzorem do naśladowania,
- nieodpowiednie i słabe warunki pracy i zatrudnienia, szczególnie długie godziny pracy (zarówno pracowników pracujących na budowach, jak i w zawodach specjalistycznych), brak rozwiązań z zakresu elastycznej organizacji pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Pomimo podejmowanych w całej Europie inicjatyw na rzecz poprawy poziomu uczestnictwa kobiet, poziom dominacji mężczyzn w budownictwie przez ostatnie 30 lat prawie nie uległ zmianie: w 2018 r. kobiety stanowiły średnio 10% pracowników tego sektora [4], tak samo jak na początku lat dziewięćdziesiątych.

Prawie dwadzieścia lat minęło od opublikowania przez Europejski Instytut ds. Badań nad Pracą w Budownictwie książki „Women in Construction” (Kobiety w budownictwie) [5], w której przedstawiono wyniki ankiety przeprowadzonej wśród europejskich partnerów społecznych z branży budowlanej przez FIEC i EFBWW. Ankieta dotyczyła obecności kobiet w zawodach rzemieślniczych oraz polityki, układów zbiorowych i praktyk mających znaczenie w ich integrowaniu, w tym sukcesów związków zrzeszających fińskich i duńskich malarzy. Sformułowano wówczas jednak wniosek, że chociaż partnerzy społeczni ulegali „dyskursowi” równości społecznej, nie stanowiło to zagadnienia priorytetowego ani nie prowadziło do tworzenia polityki lub programów zapewniających równość szans, również w państwach Europy Wschodniej, gdzie poziom uczestnictwa kobiet był dużo wyższy [6].

Zmiana zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym, wymogi związane ze zmianą klimatu oraz niedobór pracowników stają się dla branży okazją, by w większym stopniu sprzyjała włączeniu i by była bardziej zrównoważona pod względem płci.

“
Skala dominacji mężczyzn w sektorze budowlanym nie uległa szczególnej zmianie.
”



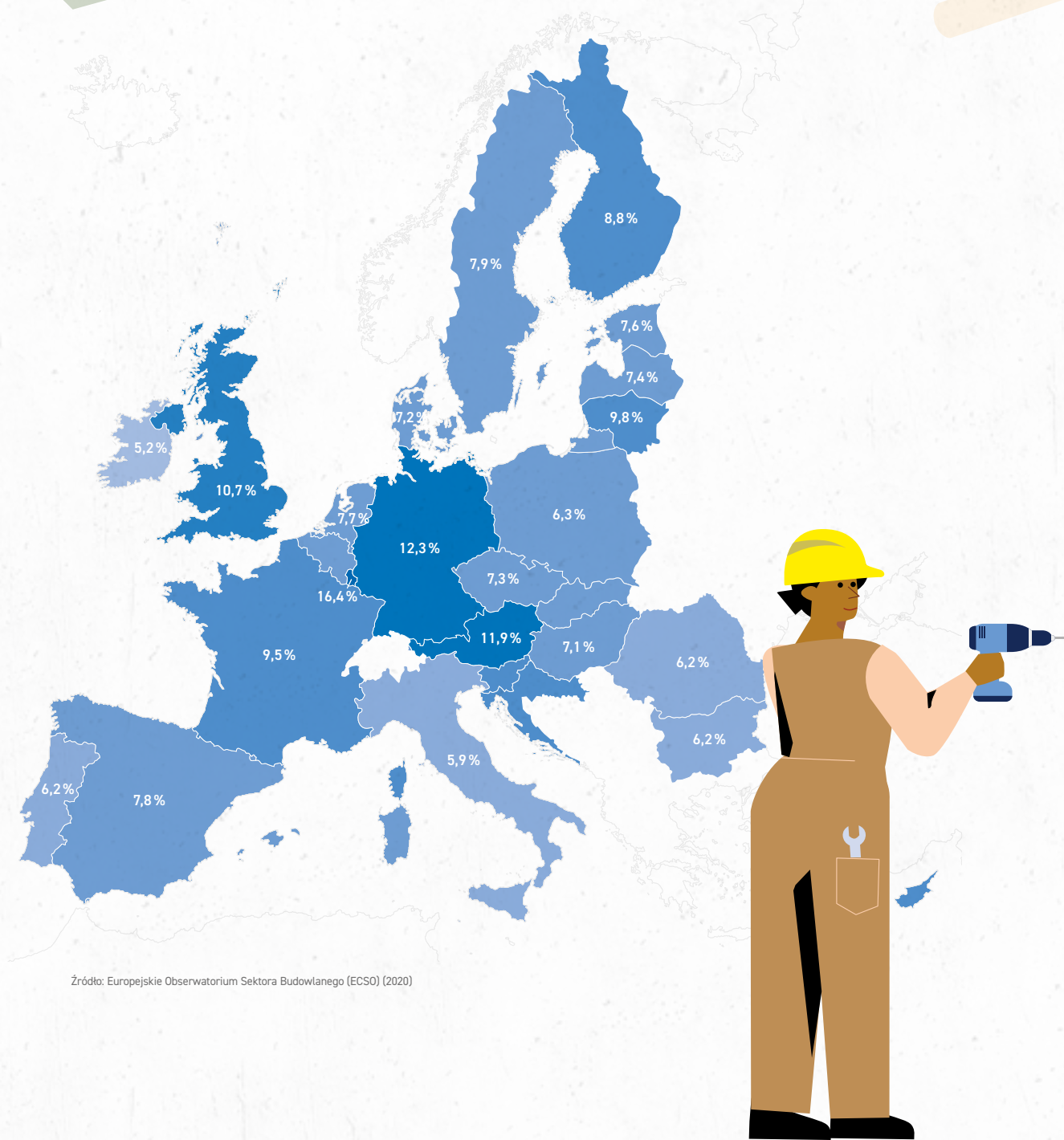
Poglądowy obraz udziału kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym

Analiza struktury siły roboczej może być problematyczna, ponieważ granice branży w różnych badaniach są definiowane w różny sposób. W jednej z przeprowadzonych w ostatnim czasie analiz wskazano, że kobiety stanowią 10% ogółu pracowników, przy

czym poziom ten waha się od 16,4% w Luksemburgu do 5,2% w Irlandii, co świadczy o wzroście względem poziomu z 2010 r., kiedy to średnia w całej UE (ze Zjednoczonym Królestwem) wynosiła 9,6% [4].



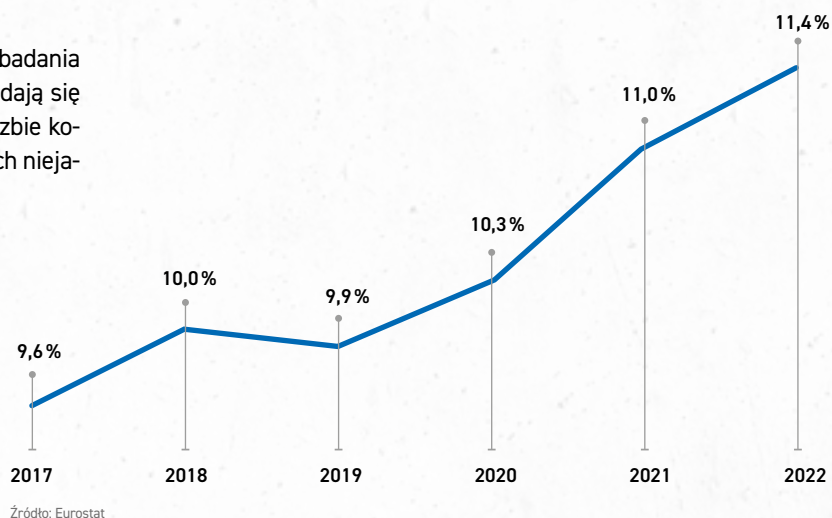
Wykres 1: Odsetek kobiet w wąsko rozumianym podsektorze budowlanym w 2018 [%]



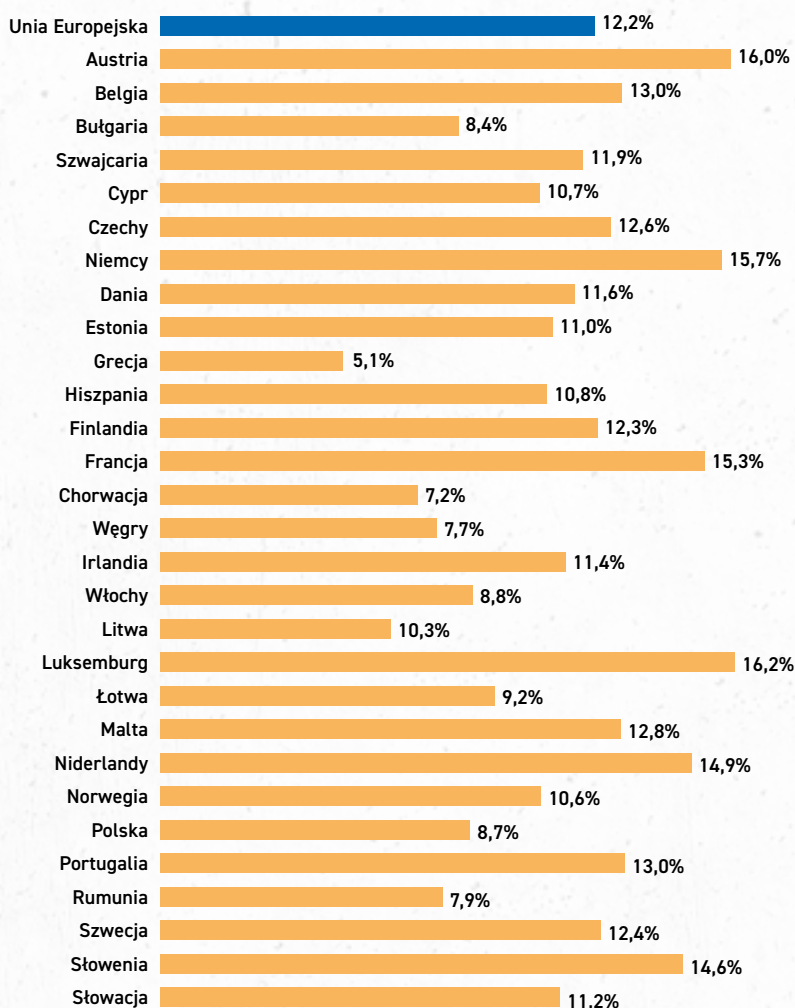
Nowsze dane Eurostatu uzyskane w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)¹ zdają się potwierdzać taką tendencję wzrostową w liczbie kobiet w budownictwie², mimo istnienia pewnych niejasności definicyjnych:



Wykres 2: Odsetek kobiet zatrudnionych w budownictwie w UE-27 + Norwegii i Szwajcarii w latach 2017–2022



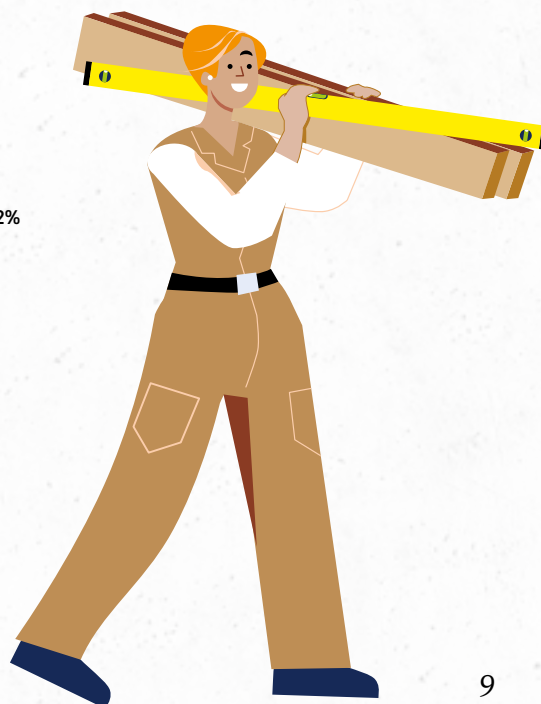
Z zastrzeżeniem pewnego zróżnicowania w zależności od państwa w Europie:



11,4%
siły roboczej
ogółem



Wykres 3: Odsetek kobiet w budownictwie w Europie w 2022 r



Taką tendencję odnotowano również w Zjednoczonym Królestwie, gdzie odsetek kobiet w sektorze budowlanym kształtuje się obecnie, jak wynika z danych Office of National Statistics (Krajowy Urząd Statystyczny), na poziomie 15,8%, co stanowi najwyższy poziom w historii i świadczy o dużym wzroście względem poziomów sprzed pandemii [7].

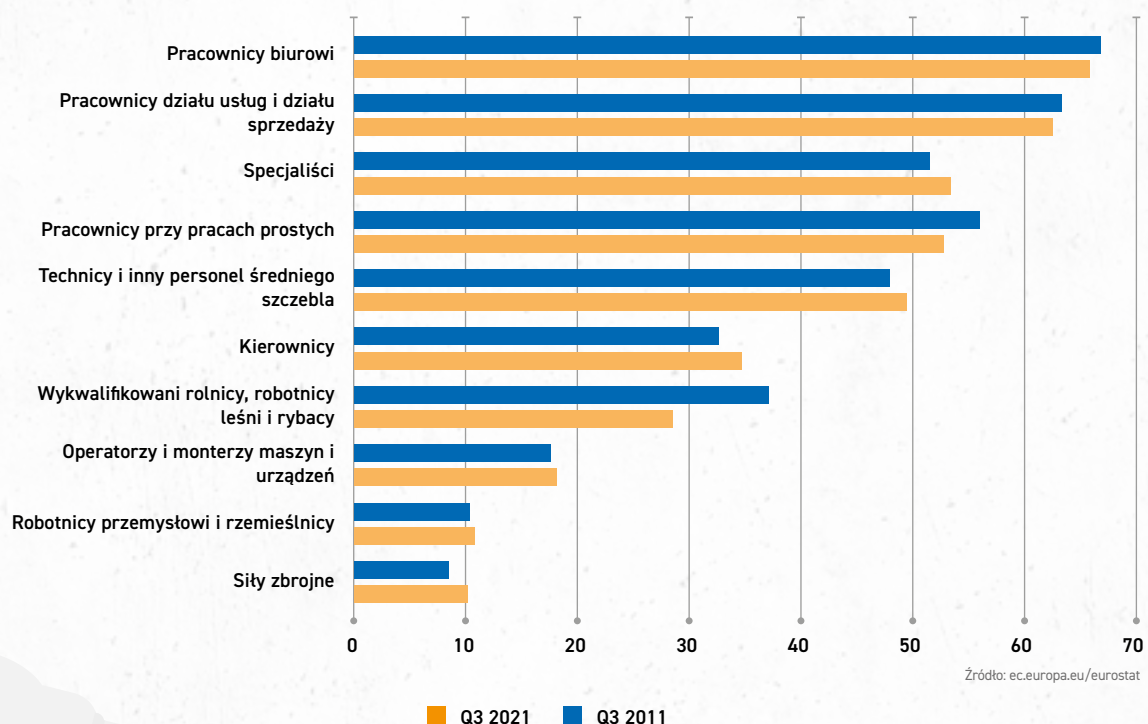
Tego rodzaju wartości średnie podawane dla krajów nie dają jednak wglądu w zróżnicowanie między za-

wodami, ponieważ obejmują one zarówno specjalistów, jak i osoby pracujące na budowach oraz osoby na stanowiskach administracyjnych.

Jeżeli spojrzeć bowiem na podział według zawodów, kobiety są nadreprezentowane na pomocniczych stanowiskach biurowych (66%), stanowiskach usługowo-sprzedażowych (63%) i stanowiskach specjalistycznych (54%), ale stanowią zaledwie 11% grupy robotników przemysłowych i rzemieślników³.



Wykres 4: Odsetek kobiet w podziale na zawody (wiek 15+; Q3 2011 – Q3 2021)

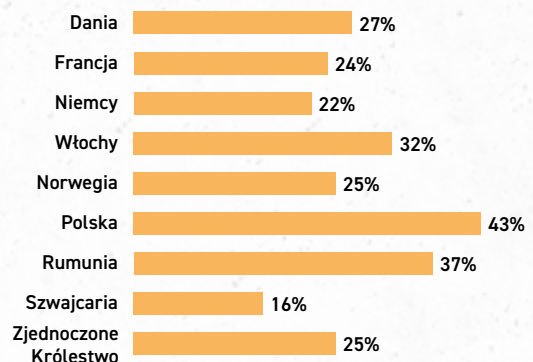


Nie zawsze można łatwo zmierzyć, jak te dane liczbowe przekładają się na uczestnictwo kobiet w sektorze budowlanym. Przykładowo z danych Eurostatu wynika, że w 2018 r. kobiety stanowiły 12% inżynierów budownictwa, 10,5% pracowników w robotach budowlanych polegających na wznoszeniu budynków, natomiast już dużo wyższy był odsetek kobiet w działalności w zakresie architektury i inżynierii, gdzie kobiety stanowiły 30,3% siły roboczej.

Liczbę tę niekoniecznie odzwierciedlają właściwy odsetek absolwentów, który na ogół jest dużo wyższy [1].



Wykres 5: Odsetek kobiet kończących kierunki związane z inżynierią, produkcją i budownictwem (2018)



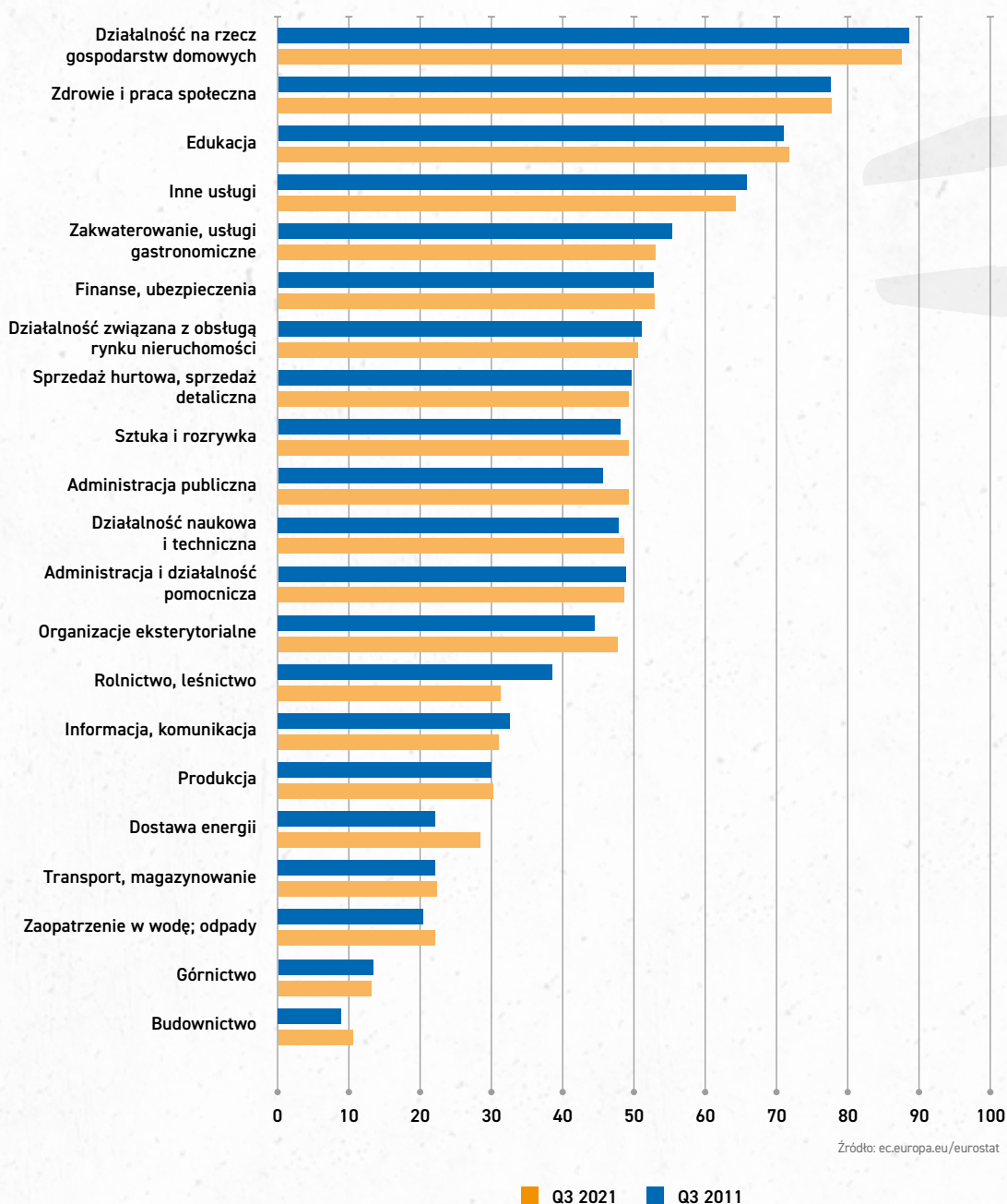
Dokonanie rozróżnienia między poszczególnymi sektorami – budowlanym, leśnym i drzewnym – może być bardzo trudne, ponieważ dane wskazujące podział ze względu na płeć w różnych zawodach i sektorach na ogół są danymi zagregowanymi dla przemysłu wytwórczego oraz łączy się w nich leśnictwo razem z rolnictwem i rybołówstwem. Niemniej jednak różnica w uczestnictwie ze względu na płeć

wyduje się mniej wyraźna w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie⁴, gdzie odsetek kobiet sięga 31,3%, co odbiega od wyników branży budowlanej (11,4%)⁵.

Aby nadać tym danym pewnego kontekstu, warto porównać je z innymi branżami, w których kobiety są obecne w większym stopniu⁶.



Wykres 6: Odsetek kobiet w podziale na rodzaj działalności (wiek 15+; Q3 2011 – Q3 2021)



“
W 2022 r. w Belgii
kobiety stanowiły
zaledwie 1%
pracowników
branży budowlanej.
”

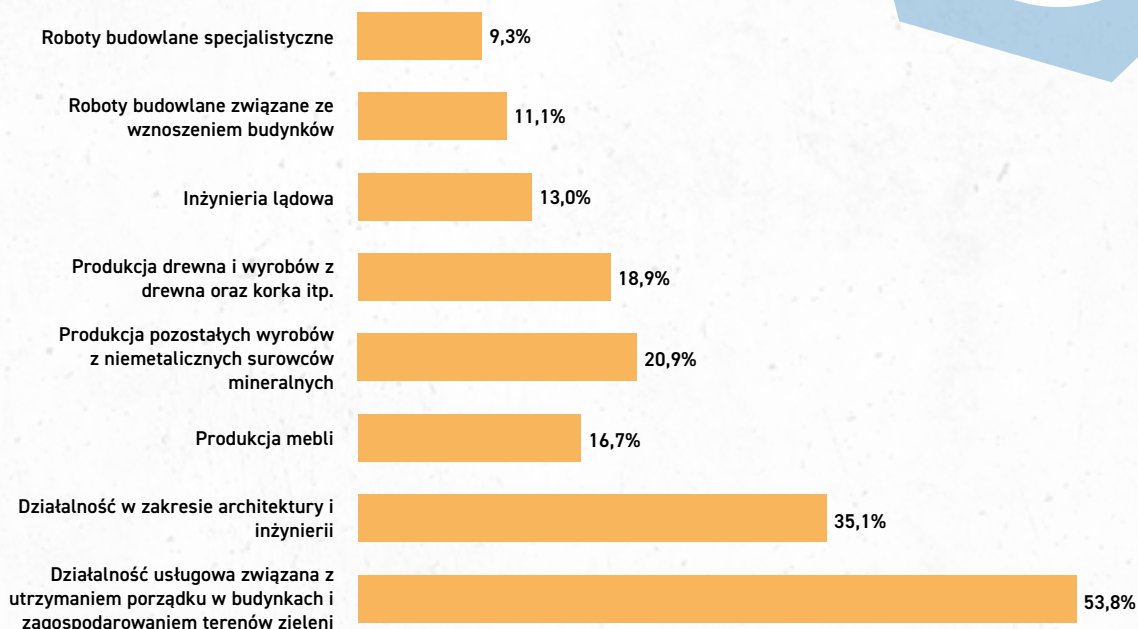


Tym, co umyka w przedstawionych liczbach, są rozbieżności między różnymi sektorami w obrębie przemysłu, a także fakt, że dla wielu sektorów brakuje danych. Przykładowo dane Eurostatu pochodzące z badania BAEL wskazują, że w 2022 r. średni odsetek kobiet w leśnictwie, pozyskiwaniu drewna i pokrewnej działalności usługowej (NACE - A2) wyniósł w całej UE-27 14,6%, przy czym dane krajowe

są skąpe i większość zawierają ostrzeżenie o niskiej wiarygodności. Dane dotyczące innych sektorów zdają się spójniejsze⁷:



Wykres 7: Odsetek kobiet zatrudnionych w poszczególnych sektorach w UE-27 + Norwegii i Szwajcarii w 2022 r



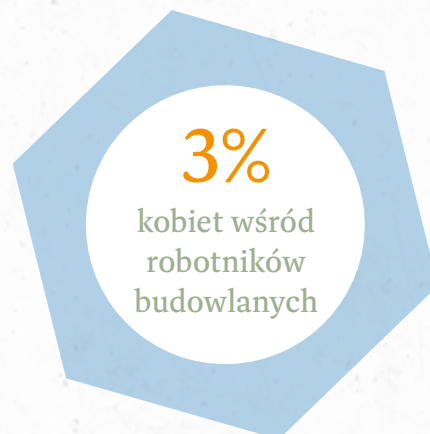
Źródło: Dane z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL); dane pobrano z internetowej bazy danych Eurostat jako zestaw danych lfsa_egan22d. Dostęp: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

Nie jest niespodzianką, że najniższy odsetek kobiet można zaobserwować w robotach budowlanych specjalistycznych, obejmujących zawody rzemieślnicze, w tym w rozbiórce i przygotowaniu terenu pod budowę, wykonywaniu instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych oraz wykonywaniu robót budowlanych wykończeniowych⁸. Z kolei najwyższe odsetki kobiet odnotowuje się w działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni, do czego zalicza się również sprzątanie obiektów.

Powyższe wartości liczbowe nie pozwalają również dostrzec stosunkowo niskiego odsetka kobiet wśród robotników budowlanych, która to wartość

pozostaje na niezwykle niskim poziomie (w 2016 r. było to 3%) [1], przy czym trudno uzyskać szczegółowe rozbięcie dla tych 3%. Przykładowo w niedawno opublikowanym sprawozdaniu Constructiv z Belgii⁹ znalazła się informacja, że w 2022 r. kobiety stanowiły zaledwie 1% pracowników w branży budowlanej. Dla pewnych zajęć, takich jak wznoszenie i rozbiórka rusztowań, podaje się jeszcze niższe wartości (w Belgii – 0,3%), a niektórzy krajowi przedstawiciele mówią wprost, że kobiety można policzyć na palcach jednej ręki¹⁰.

W Irlandii w 2016 r. odsetek kobiet wynosił 9,2% we wszystkich zawodach rzemieślniczych, a 5% konkretnie w zawodach związanych z budownictwem, 1% wśród samozatrudnionych elektryków i 4%



„Najniższy odsetek kobiet występuje w specjalistycznych zawodach budowlanych.

”

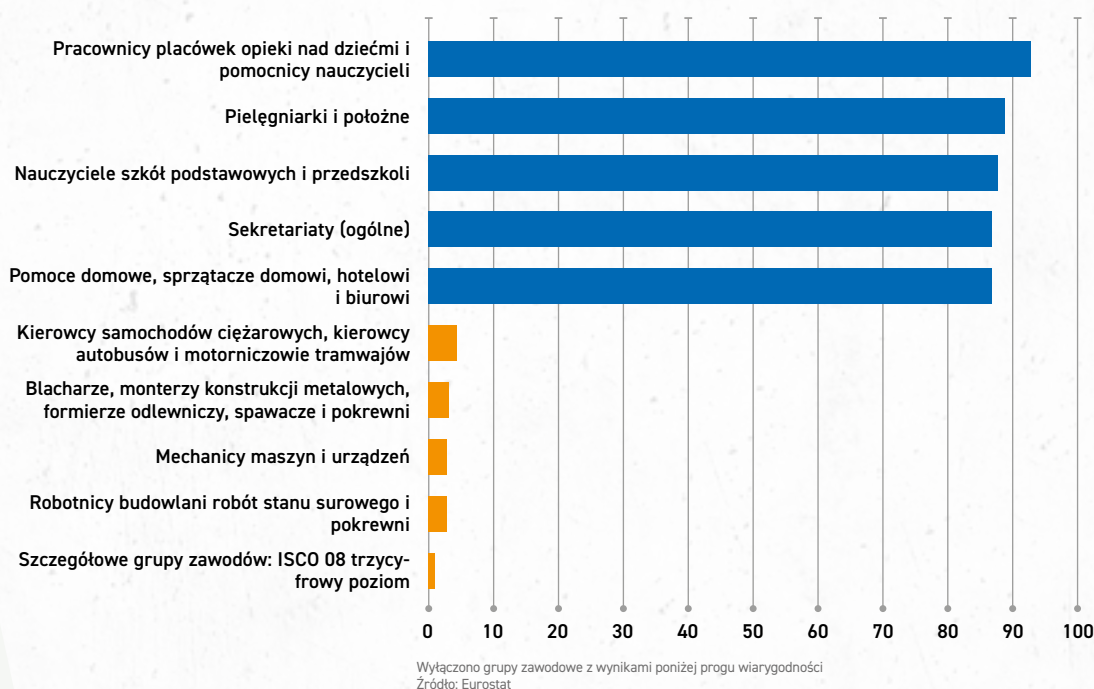
wśród elektryków najemnych. Te niskie liczby widać również w kształceniu i szkoleniu zawodowym, ponieważ zaledwie 33 z 10 000 praktyk finansowanych ze środków publicznych odbywają kobiety. Potwierdzeniem tych wyników było przeprowadzone w 2018 r. przez Federację Przemysłu Budowlanego w Irlandii badanie, z którego wynika, że 99% pracowników na budowach to mężczyźni, ale już poza terenem bu-

dowy równowaga jest większa – 54% to mężczyźni, a 46% to kobiety, przy czym większość kobiet jest zatrudniona w administracji, finansach, kadrach i marketingu^{11 12}.

Podane tu przykłady znajdują odzwierciedlenie w najnowszych danych Eurostatu¹³:



Wykres 8: Pierwsza i ostatnia piątka zawodów pod względem odsetka zatrudnionych kobiet, UE, Q3 2022 (% zatrudnienia ogółem w każdej z grup zawodów)



Warto dodać, że zaktualizowana w 2020 r. unijna strategia na rzecz równouprawnienia płci stanowi powtórzenie zobowiązania do włączenia aspektu płci w główny nurt polityki, co ma zapewnić zaangażowanie kobiet w podejmowanie decyzji, zwiększyć uczestnictwo kobiet w rynku pracy oraz zmniejszyć lukę płacową między kobietami a mężczyznami oraz różnice w zarobkach i świadczeniach emerytalnych, co stanowi dwa z pięciu priorytetów.

W UE w coraz większym stopniu dostrzega się powiązanie między równością płci a przejściem ku społeczeństwu niskoemisyjnemu. Przykładowo Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, przy okazji publikacji wskaźnika równouprawnienia płci, wprost powiązał równość płci i Europejski

Zielony Ład¹⁴. Wcześniej tego rodzaju powiązanie zauważano również w ramach innych inicjatyw UE, takich jak inicjatywa „Build-up skills”¹⁵.

Z wcześniejszych sprawozdań [8] wynikało, że w rozrastających się sektorach związanych z transformacją ekologiczną, takich jak sektor energii odnawialnej, dochodzi do segregacji ze względu na płeć, ponieważ kobiety co prawda stanowią 35% pracowników, ale zajmują głównie stanowiska administracyjne i nietechniczne. Najważniejsze stanowiska w branży, takie jak stanowiska robotników obróbki metali, elektryków, specjalistów ds. ogrzewania i chłodzenia, specjalistów ds. izolacji czy hydraulików, zajmują w przeważającej większości mężczyźni [9].



“
Najważniejsze
stanowiska w
branży nadal zajmują
w przeważającej
większości
mężczyźni.
”



Branża na etapie transformacji

Niedobór pracowników i umiejętności

W całej Europie odczuwany jest niedobór pracowników i dostrzega się trudności w zachęceniu młodych ludzi do pracy w branży [10]. W dorocznym europejskim sprawozdaniu na temat niedoborów i nadwyżek pracowników, zawody związane z budownictwem zaliczono do kategorii regularnych niedoborów; mowa tu o: murarzach, cieślach i stolarzach, hydraulikach, elektrykach, spawaczach, betoniarzach i robotnikach budowlanych robót wykończeniowych, a także blacharzach. W sprawozdaniu zwrócono uwagę na problemy strukturalne występujące na rynku pracy – a nie jedynie na przemijające niedobory – ponieważ wymienione zawody regularnie pojawiają się w wykazach zawodów, których dotyczy niedobór pracowników [11]. Z tego względu lawinowo wzrasta liczba ogłoszeń rekrutacyjnych, a czasami zwracano wprost uwagę na powiązania między niedoborem pracowników, złym wizerunkiem branży i brakiem kobiet [12].

“ Przyjęcie perspektywy uwzględniającej płeć w debacie o niedoborach i nadwyżkach pracowników ma kluczowe znaczenie.

”

Przyjęcie perspektywy uwzględniającej płeć w debacie o niedoborach i nadwyżkach pracowników ma kluczowe znaczenie, ponieważ w przytoczonym wcześniej dorocznym sprawozdaniu [11] podkreślono, że kobiety są na ogół nadreprezentowane w zawodach, w których obserwuje się nadwyżki, natomiast niedoreprezentowane w zawodach, w których występują niedobory.

Trudności w rekrutowaniu nowych adeptów zawodu – kobiet czy młodzieży – stały się jeszcze bardziej palącym problemem w wyniku postępującego starzenia się siły roboczej [10]. Za źródło tych trudności uznano problemy z wizerunkiem branży, postrzeganie zawodu jako mało płacącego, wiążącego się z brudem, pracą ręczną, słabymi wynikami pod względem BHP i warunkami pracy ogółem, a także brak inwestycji w kształcenie i szkolenie zawodowe [13][14].

Nie zawsze konieczne i przydatne jest jednak myślenie o problemie w kategorii niedoboru pracowników, ponieważ należy odróżnić kwestię niedoboru pracowników od niedoboru umiejętności, który to problem również zgłasza szereg państw w Europie [10].

Transformacja ekologiczna stanowi doskonały przykład takiego podejścia, ponieważ wymaga ona dodatkowej, często technicznej i specjalistycznej wiedzy w dziedzinie izolacji, instalowania pomp ciepła, szkieletów drewnianych, badania przepuszczalności powietrza itp., jak również wiąże się z większym zapotrzebowaniem na komunikację i umiejętności w dziedzinie nadzoru [10] [15].

Wyzwania związane ze zmianą klimatu

Środowisko zabudowane odpowiada za 36% emisji CO₂ i 40% zużycia energii, dlatego też stanowi obszar docelowy głównych działań transformacyjnych w ramach unijnych planów dotyczących bezemisyjności i przeciwdziałania zmianie klimatu. Wiele ze wspomnianych barier stojących na przeszkodzie zróżnicowaniu pod względem płci to jednocześnie bariery utrudniające skuteczne budownictwo niskoemisyjne. Potrzeba zestandaryzowanego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, potrzeba rozwiązania problemu rozdrobnienia zatrudnienia i struktury zawodowej poprzez zapewnienie stabilnego zatrudnienia bezpośredniego, które pozwoli na pracę zintegrowanych zespołów i potrzeba dobrych warunków pracy [16] [17]. Sugeruje się, że dążenie do sprostania wyzwaniu, jakim jest budownictwo niskoemisyjne, otwiera również możliwości związane z włączaniem większej liczby kobiet, szczególnie biorąc pod uwagę ich ogólnie większe osiągnięcia edukacyjne, większy udział w przedmiotach ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz regularnie zgłaszane niedobory umiejętności w wielu europejskich państwach [10]. Jeżeli chodzi o skuteczne kształcenie i szkolenie zawodowe, osiągnięcie zeroemisyjności netto europejskiego sektora budowlanego wymaga siły roboczej dysponującej niezbędną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami w dziedzinie budownictwa, dla których podporą będą odpowiednie programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uznawane kwalifikacje.

Mandat UE / państw członkowskich do tworzenia nieomal zeroemisyjnego i inkluzywnego budownictwa mógłby stanowić czynnik wpływający na transformację całego sektora. Przykładowo w Niderlan-

dach rekrutacja młodych pracowników odbywa się często bezpośrednio w szkołach zawodowych, gdzie zasadniczo odsetek kobiet jest wyższy niż na rynku pracy. W związku z zanikiem praktyk zawodowych w wielu państwach i coraz większym naciskiem na staże i praktyki pozwalające zdobyć doświadczenie zawodowe taka forma rekrutacji może nabrać większego znaczenia niż korzystanie z usług agencji zapewniających pracowników, szczególnie na dużych budowach. Sprzyjałoby to większemu uczestnictwu kobiet, ponieważ kobiety, wchodząc do sektora budowlanego, powołują się na kwalifikacje formalne. Program związany z zerowym zużyciem energii netto i bezemisyjnością ma bezpośrednie znaczenie dla branży, która powinna być zrównoważona pod względem społecznym, kształtowana pod wpływem myślenia o równości płci oraz która powinna angażować kobiety i zraszające je organizacje w tworzenie strategii instytucjonalnych na wszystkich szczeblach.

W celach zrównoważonego rozwoju wyznaczonych przez ONZ¹⁶ promuje się interpretowanie równości płci w oparciu o wzmocnienie pozycji kobiet. Niemniej jednak w praktyce kobiety często, czy to w ramach obowiązującej normy, czy w ramach strategii przetrwania, dostosowują się w taki sposób, by „być jednym z chłopaków”, co pozwala uzyskać formalne zatrudnienie czy nawet sięgnąć po stanowisko kierownicze w sektorach silnie zdominowanych przez mężczyzn [18]. W rezultacie ich wpływ na program branży ukierunkowany na zrównoważony rozwój często wynika ze stanowiska w kierownictwie wyższego szczebla, a nie z uwrażliwienia na kwestie płci.

Z powyższego wynika wyraźnie, że należy przeprowadzić uważny przegląd najlepszych praktyk w całej Europie, który pozwoli ustalić, gdzie kobiety są reprezentowane, a gdzie nie, i gdzie różnorodność wiąże się przede wszystkim z kobietami. Podsumowując, takie najlepsze praktyki obejmują sytuacje, w których zareagowano na bariery kulturowe i strukturalne stojące na przeszkodzie zróżnicowaniu pod względem płci i zaproponowano rozwiązania dotyczące takich dziedzin jak:

1. polityka i praktyka zatrudnienia
2. kultura i wizerunek branży
3. polityka i praktyka kadrowa
4. warunki pracy
5. skuteczne kształcenie i szkolenie

Niniejsze sprawozdanie stanowi podsumowanie projektu badawczego. Przedstawiono w nim sposoby na osiągnięcie inkluzywności na budowach i w działalności przedsiębiorstw, a także szereg innych aspektów, do których należą zaangażowanie związków zawodowych, kwestie BHP, unikanie ryzyka czy bezpieczeństwo zatrudnienia. Zidentyfikowane dobre praktyki służą również odkryciu przypadków pomyślnego wdrażania rozwiązań przełomowych, a więc strategii i narzędzi pozwalających na (wewnętrzne i zewnętrzne) monitorowanie zgodności z przepisami oraz promowanie najlepszych praktyk na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności wśród pracowników od samego początku (danego projektu). Zwrócono wreszcie uwagę na zwięzłe sukcesem podejścia do szkoleń w dziedzinie równości, różnorodności i inkluzywności, obejmujących pełną złożoność poruszanych zagadnień. Przytaczając przykłady dobrych praktyk, wspomniano o roli różnych zainteresowanych stron, a także wskazano, czego potrzeba, aby możliwe było działanie z uwzględnieniem aspektu płci, obejmujące sprawiedliwe i zrównoważone pod względem społecznym zatrudnienie w sektorze ekologicznego budownictwa.



II. Metodyka





Projekt

Nadrzędnym celem tego projektu jest wzmocnienie i wspieranie równości płci i uczestnictwa kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym, z myślą o zwiększeniu zróżnicowania pod względem płci oraz wzmocnieniu przywództwa kobiet i ze szczególnym naciskiem na branżowy dialog społeczny¹⁷, przede wszystkim na szczeblu europejskim.

Aby osiągnąć ten cel, podzielono projekt badawczy na sześć etapów, które przeprowadzono jeden po drugim:

1. zgromadzenie danych statystycznych i przeprowadzenie przeglądu literatury na temat obecności kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym, uwzględniając dane statystyczne Eurostatu, jak również bezpośrednio dostępne dane z różnych państw europejskich; przegląd literatury skoncentrowany był na Europie, ale sięgano również do pozycji z innych regionów i literatury historycznej, co w obydwu przypadkach pozwoliło dotrzeć do inspirujących przykładów sukcesów i relacji na temat transformacji w sektorze budownictwa;
2. analiza odpowiedzi z kwestionariusza wypełnianego w ramach badania przeprowadzonego przez EFBWW w latach 2020–21;
3. zidentyfikowanie dobrych praktyk i doświadczeń związanych z kwestiami dotyczącymi płci, zarówno pochodzących z literatury, jak i z kwestionariuszy, w szczególności w kontekście układów zbiorowych¹⁸ oraz umów zawieranych w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym; w tym celu kontaktowano się z sieciami kobiet EFBWW lub respondentami z poszczególnych państw lub przeprowadzano wywiady w celu bardziej dogłębnego zbadania interesujących wyników;
4. przygotowanie praktycznego i dostosowanego do specyfiki branży podręcznika dla praktyków¹⁹, który zawiera narzędzia i materiały pozwalające zwiększać poziom uczestnictwa kobiet w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym, stworzone w oparciu o badanie przeprowadzone na wcze-

śniejszych etapach i w obrębie wypracowanych na tej podstawie ram. Inspirację stanowił szereg podręczników stosowanych w różnych państwach Europy i nie tylko: „US RISE Up (Respect, Inclusion, Safety and Equity in the Construction Trades)” (opracowany w ramach programu na rzecz opartego na szacunku miejsca pracy, zawierający narzędzia i elementy wsparcia konieczne, by stworzyć i utrzymać bezpieczne i produktywne otoczenie sprzyjające włączeniu)²⁰; „Gamechangers”, wykaz najlepszych praktyk opracowanych przez sieć North American Tradeswomen Building Bridges, które przedstawił najważniejszym zainteresowanym stronom podczas obecności ponad 50 kobiecych delegacji sektora budowlanego w Londynie w czerwcu 2022 r., podczas wydarzenia zorganizowanego przez Centre for the Study of the Production of the Built Environment (ProBE) na Uniwersytecie Westminsterskim²¹; a także szczegółowe zalecenia zawarte w sprawozdaniu ProBE „No more softly, softly” [3], zaprezentowanym i omówionym podczas międzynarodowego sympozjum Women in Construction, organizowanego przez ProBE na Uniwersytecie Westminsterskim w 2015 r., w którym wzięli udział między innymi przedstawiciele EFBWW.

5. określenie priorytetów polityki dotyczącej płci, ze szczególnym naciskiem na europejski sektorowy dialog społeczny, w oparciu o przeprowadzone badanie i dyskusje z partnerami społecznymi sektora budowlanego, w tym z państw podających przykłady dobrych praktyk;
6. rozpowszechnianie i prezentacja podręcznika oraz zaangażowanie się w szerszą debatę z zewnętrznymi zainteresowanymi stronami, w tym przedstawicielami pracowników, podczas wydarzeń towarzyszących przy okazji Zgromadzenia Ogólnego EFBWW;

“
Celem jest wzmocnienie i wspieranie równouprawnienia płci i uczestnictwa kobiet.
”

Aby powiązać analizę literatury, analizę wyników z badania kwestionariuszowego EFBWW oraz przykłady dobrych praktyk, opracowano odpowiednie ramy analityczne, monitorowane na bieżąco w trakcie projektu, które obejmowały różne aspekty badania i zależności między jego elementami. Ramy te pozwoliły na wykorzystanie danych i stanowiły strukturę na potrzeby stworzenia podręcznika, która pozwoliła przedstawić szereg barier uniemożliwiających uczestnictwo kobiet i czynników sprzyjających takiemu uczestnictwu.

Analiza ta stanowi podstawę określenia priorytetów polityki równości płci ze szczególnym uwzględnieniem komitetu dialogu sektorowego, w szczególności na szczeblu europejskim, jak również praktycznych i dostosowanych do specyfiki branży zaleceń dla praktyków, które przedstawiono w dalszej części.

1. Polityka i praktyka zatrudnienia:

- Określanie wartości docelowych
- Struktura branży
- Zamówienia

2. Kultura i wizerunek branży:

- Zaangażowanie kobiet
- Zaangażowanie zainteresowanych stron i współpraca

3. Polityka i praktyka kadrowa:

- Rekrutacja i zatrzymanie w branży
- Przebieg kariery (awansowanie)
- Mentoring

4. Warunki pracy i zatrudnienia:

- Warunki pracy, w tym BHP, struktury wsparcia i zasady uwzględniające kwestie płci
- Warunki zatrudnienia, w tym polityka i praktyki w dziedzinie elastycznej organizacji pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i równości

5. Skuteczne kształcenie i szkolenie:

- Stosowne wstępne i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe na potrzeby budownictwa o niskim zużyciu energii (w tym efektywności energetycznej, modernizacji itp.), automatyzacji i cyfryzacji

Barier
uniemożliwiające
uczestnictwo
kobiet i czynniki
sprzyjające takiemu
uczestnictwu

W kontekście wszystkich kategorii uwzględnionych w powyższych ramach podkreślano w sprawozdaniu, jak duże znaczenie mają procedury monitorowania i zgłaszania, w tym procesy z zakresu rozliczalności oraz zgodności z przepisami, a także zwiększanie widoczności kobiet oraz rola dialogu społecznego, w tym klauzul układów zbiorowych czy procesów negocjacyjnych.





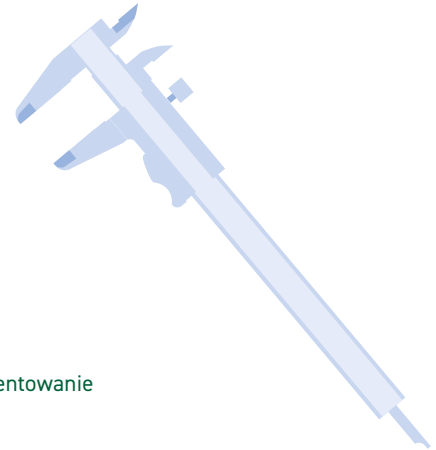
Ankieta EFBWW²²

Respondenci

Kwestionariusz ankiety rozesłano do wszystkich 77 krajowych organizacji należących do EFBWW działających w 36 państwach, co pozwoliło uzyskać 25 odpowiedzi z 19 związków zawodowych z następujących państw:

Austria	GBH, Unia Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
Belgia	CG-FGTB, Powszechna Federacja Pracy
Bułgaria	CITUB, Federacja Niezależnych Związków Budowlanych
Chorwacja	SGH, Związek Zawodowy Branży Budowlanej Chorwacji
Cypr	SEK, Federacja Pracowników Budowlanych, Górników i Zawodów Stowarzyszonych
Francja	CFDT, FNCF CFDT, Krajowa Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
Finlandia	Rakennusliitto / Teollisuusliitto, Federacja Branż Przemysłu Fińskiego
Niemcy	IG Metall, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Metalowego
Węgry	ÉFÉDOSZSZ, Federacja Związków Zawodowych Pracowników Budownictwa, Przemysłu Drzewnego i Materiałów Budowlanych
Włochy	FeNEAL-UIL, Krajowa Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego/ FILCA CISL, Włoska Federacja Pracowników Budownictwa i Sektarów Pokrewnych/ FILLEA CGIL, Włoska Federacja Pracowników Przemysłu Drzewnego, Budowlanego i Wydobywczego
Łotwa	LMNA, Związek Zawodowy Pracowników Leśnictwa
Litwa	LMPF, Federacja Związków Zawodowych Pracowników Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego
Norwegia	Fellesforbundet, związek zawodowy sektora budowlanego, przemysłowego, transportowego, rolnego, hotelarskiego, gastronomicznego i graficznego
Hiszpania	CCOO del Hábitat, Budownictwo i Usługi
Słowacja	IOZ, Zintegrowane Stowarzyszenie Związków Zawodowych
Szwecja	Målarförbundet, Związek Malarzy Szwedzkich
Szwajcaria	Unia, Narodowa Konfederacja Związków Zawodowych
Niderlandy	FNV, Federacja Niderlandzkich Związków Zawodowych, sektor Budownictwa/ CNV, Chrześcijańska Konfederacja Krajowa Związków Zawodowych
Zjednoczone Królestwo	Unite, GMB

Dwie dodatkowe tury informacji zwrotnych na temat zagadnień dotyczących płci w branży odbyły się w Austrii, Szwajcarii, Włoszech, Szwecji, Finlandii, Belgii, Chorwacji, Hiszpanii, na Łotwie, na Węgrzech i w Niderlandach. Dane te włączono do zestawu danych.



Przynależność kobiet do związków zawodowych i ich reprezentowanie według respondentów ankiety

Organizacja	Uczestnictwo	Odsetek kobiet	Reprezentacja kobiet
EFBWW²³	77 stowarzyszonych związków z 36 państw, łącznie 1,5 miliona osób zrzeszonych w związkach	Brak danych	Sieć kobiet z przewodniczącą będącą osobą kontaktową w Komitecie Kobiet BWI. Ta ostatnia formacja obejmuje również EFBWW (w ramach umowy współpracy między tymi federacjami)
GBH (Austria)	90 000	3 800 (4%)	Departament Kobiet / Federalny Komitet Wykonawczy Kobiet / Federalna Konferencja Kobiet / Konferencje Krajowe lub Krajowe Komitety Wykonawcze Kobiet w Krajach Związkowych: Górna Austria, Dolna Austria, Karyntia i Styria
CG FG TB (Belgia)	52 192	406 (0,7%)	Komisja ds. płci (nie konkretnie dla budownictwa)
CITUB (Bułgaria)	900	300 (33%)	Brak
SGH (Chorwacja)	4 500	500 (11%) głównie produkcja, sprzętanie i administracja	Sekcja kobiet w organizacji parasolowej
SEK (Cypr)	3 500	850 (24%)	Brak
CFDT (Francja)	Brak danych	Brak danych	Grupa robocza ds. seksizmu w miejscu pracy
FNCB-CFDT (Francja)	21 000	3 500 (16%)	Tak, ale bez szczegółowych danych
Rakennusliitto (Finlandia)	71 000	5 000 (7%)	Konkretne zdarzenia
Teollisuusliitto (Finlandia)	210 000 (wszystkie sektory)	42 000 (20%) wszystkie sektory	Brak
IG Metall (Niemcy)	39 000 (Sektor drzewny i meblarski)	7 020 (18%) Sektor drzewny i meblarski	Federalny Komitet Kobiet, Regionalny Komitet Kobiet, Lokalny Komitet Kobiet i inne
ÉFÉDOSZSZ (Węgry)	2 500	700 (28%)	Tak, ale bez szczegółowych danych
FeNEAL-UIL (Włochy)	130 000	850 (0,6%)	Tak, ale bez szczegółowych danych
FILCA CISL (Włochy)	Brak danych	(5%)	Kierownik Federacji ds. Polityki Płci i Koordynacja Kobiet na szczeblu konfederacji (struktura formalna), w ramach której działa również Filca Manager
FILLEA CGIL (Włochy)	35 000	2 800 (8%)	Sieć kobiet

LMNA (Łotwa)	1 000	350 (35%)	Komitet kobiet na szczeblu konfederacji; każdy podmiot stowarzyszony nominuje jedną osobę
LMPF (Litwa)	1 500	350 (23%)	Tak, ale bez szczegółowych danych
Fellesforbundet (Norwegia)	165 383	28 284 (17%)	Sieć ds. równości + sieć na rzecz kobiet w sektorach zdominowanych przez mężczyzn (w budowie)
CCOO del Hábitat (Hiszpania)	10 985	1 892 (17%)	Państwowy Sekretariat na rzecz Kobiet i Równości z 17 autonomicznymi reprezentantami
IOZ (Słowacja)	2 637	391 (14%)	Brak
Målarförbundet (Szwecja)	13 500	1 500 (11%)	Sieć kobiet MIRA
Unia (Szwajcaria)	188 259	83 191 (44%)	Komisja Kobiet / Konferencja Kobiet
FNV (Niderlandy)	36 000	2 800 (7%)	W organizacji parasolowej tak
CNV (Niderlandy)	Ponad 75 000	Brak danych	Brak świadomości
Unite (Zjednoczone Królestwo)	80 000	2 800 (3,5%)	Women in Unite (nie konkretnie dla budownictwa)
GMB (UK)*	620 000	Ponad 50%	Regionalne grupy organizujące się we własnym zakresie (SOG), Krajowa Sieć Kobiet i krajowa osoba koordynująca ds. kobiet (nie konkretnie dla budownictwa)

* Dane przedstawione w wyróżnionych wierszach nie są danymi dotyczącymi konkretnie sektora budowlanego, drzewnego i leśnego, ponieważ związki zawodowe, z których pochodzą, są związkami ogólnymi.





Ograniczenia badania

Dane ankiety i literatura przedmiotu

W kwestii dobrych praktyk respondenci ankiety EFBWW koncentrowali się głównie na działaniach, które wpisują się w sekcję poświęconą warunkom pracy. Świadczy to być może o tym, na co kładziono nacisk w samych pytaniach ankiety EFBWW²⁴, ale też może wskazywać na praktyki w terenie. Teza sprawozdania jest taka, że wszystkie aspekty ujęte w zaproponowanych ramach mają znaczenie, jeżeli w branży ma dokonać się rzeczywista zmiana pod względem równości płci. Z tego powodu, aby zaradzić problemom pozostającym poza obszarem uwagi, w sprawozdaniu oparto się również na wcześniejszych istotnych badaniach omawianych w literaturze akademickiej.

Definiowanie sektora budowlanego, drzewnego i leśnego

Nieuniknione jest występowanie bardzo istotnych różnic strukturalnych, instytucjonalnych, społecznych i kulturowych między sektorami budowlanymi, drzewnymi i leśnymi w poszczególnych państwach europejskich, przez co niektóre kategorie uwzględnione w ramach, podobnie jak poszczególne części podręcznika, przykłady dobrych praktyk czy priorytety polityki w jednych państwach będą sprawdzać się lepiej niż w innych. Jest to ważna kwestia, a istotny kontekst myślenia o niej może stanowić wcześniejsze badanie porównawcze ProBE [10][19], w którym ustalono grupy państw o podobnej charakterystyce pod względem przykładowo systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w dziedzinie budownictwa czy procesów w pracy.

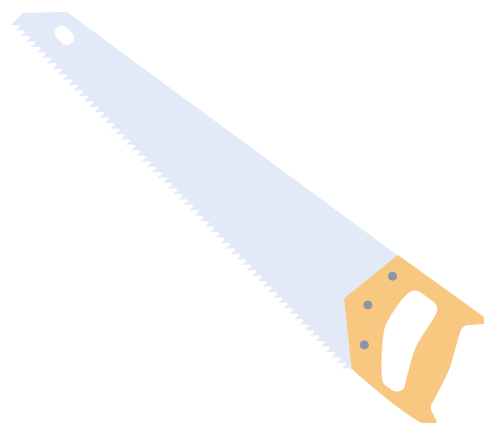
Innym źródłem rozbieżności jest to, że każde państwo i każdy związek zawodowy przyjmują odmienną definicję sektora czy branży. Organizacje należące do EFBWW, jak wynika ze statutu tej organizacji, mogą reprezentować pewne, lub sporadycznie wszystkie, z następujących obszarów:

- leśnictwo, pozyskiwanie drewna i pokrewna działalność usługowa

- górnictwo i wydobywanie pozostałe (zasadniczo minerały wykorzystywane do celów materiałów budowlanych)
- produkcja materiałów budowlanych (drewno i wyroby z drewna oraz z korka, meble, artykuły ze słomy i z materiałów do wyplatania, niemetaliczne wyroby mineralne, takie jak cegły, cement, beton, gips, zaprawa murarska, materiały kamienne itp., metalowe elementy konstrukcyjne)
- roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków
- inżynieria lądowa
- roboty budowlane specjalistyczne (w tym rozbórka i przygotowanie terenu pod budowę, wykonywanie instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych, wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych itp.)
- sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego; wyroby metalowe oraz sprzęt i dodatkowe wyposażenie hydrauliczne i grzejne
- działalność w zakresie architektury i inżynierii
- wynajem maszyn i urządzeń dla prowadzenia robót budowlanych wodnych i lądowych
- działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (w tym sprzątanie)

Większość zaleceń, dobrych praktyk i priorytetów polityki przedstawionych w dalszej części publikacji będzie miała zastosowanie do wszystkich sektorów branży i wszystkich zawodów, ale niektóre mogą w pewnych zawodach i sektorach mieć większe znaczenie niż w innych.

„
Wszystkie
ujęte aspekty
mają znaczenie,
jeżeli ma
dokonać się
rzeczywista
zmiana.
”



III. Równość płci w miejscu pracy – pakiet narzędzi





Polityka zatrudnienia

Często ignorowanym, acz niezwykle ważnym, aspektem wpływającym na skuteczność wszelkich inicjatyw na rzecz równości jest podjęcie działań, które będą odpowiednią na bariery strukturalne związane z rozdrobnieniem sektora budowlanego jako takiego. Stosowanie na szeroką skalę podwykonawstwa w powiązaniu z nieadekwatnymi procesami w dziedzinie zamówień, a także dominacją samozatrudnienia i korzystania z agencji pracy tymczasowej – wszystko to stanowi znaczące, nawet jeśli tylko pośrednie, przeszkody dla uczestnictwa kobiet w branży oraz utrudnia wdrażanie i monitorowanie inicjatyw, które mają służyć przyciągnięciu kobiet i ich pozostawaniu w branży [3].

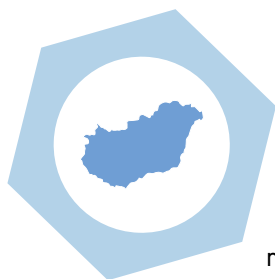
Głównym czynnikiem kształtującym zmianę pozostaje w tym względzie możliwość wykorzystania wpływu i promowania dobrych praktyk w obrębie łańcucha dostaw, głównie za sprawą procedur zamówień, w których określa się wymogi dotyczące równości regulowane w drodze egzekwowania warunków umowy [3]. Niemniej jednak kluczowe znaczenie ma również zaangażowanie szerokiej grupy podmiotów, takich jak podmioty rządowe, pracodawcy, związki zawodowe, a także pracownice, za pośrednictwem osób, które je reprezentują. Ponieważ argumenty biznesowe przemawiające za równością płci nie zapewniają dostatecznej motywacji, źródłem takiej motywacji może być impuls prawny, przy czym kluczowe znaczenie mają również: przywództwo, planowanie strategiczne i monitorowanie wdrażania, a także presja ze strony społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych i pracowników, działających za pośrednictwem reprezentujących je osób [20].

Konkretne działania

1. Należy upewnić się, że pracodawcy wyznaczają cele w zakresie równości oraz ustalają skuteczne narzędzia raportowania i monitorowania w obrębie organizacji.
 - Cele muszą być solidne, realistyczne, ambitne w stosunku do średniej dla sektora, a także muszą określać wartości referencyjne, względem których monitorowane będą postępy.
2. Należy zapewnić, aby więksi pracodawcy i organy publiczne wykorzystywały swoje wpływy, również w ramach procedury udzielania zamówień.
 - Należą do nich: wysokość płac, godziny pracy, praktyki w zakresie zatrudnienia i przebieg kariery.
 - Towarzyszyć im muszą regularne i przejrzyste audyty oraz w miarę możliwości – publiczny dostęp do danych.
 - W umowach z podwykonawcami uwzględniają oni w ramach procedur udzielania zamówienia konkretne wymogi dotyczące równości, a w procesie oceny oferenta biorą pod uwagę dotychczasowe wyniki dostawców w dziedzinie różnorodności.
 - Należy zapewnić wdrażanie poprzez egzekwowanie przestrzegania zawartych umów.
 - Należy zapewnić, aby przestrzeganie równości płci było odpowiednio uwzględnione w każdym projekcie pod względem czasu i kosztów, również jeżeli chodzi o zasoby potrzebne na szkolenia i komunikację.
3. Należy zapewnić, aby pracodawcy przyczyniali się do znaczącego uczestnictwa pracowników i szerszego angażowania zainteresowanych stron w ramach procesu wdrażania.
 - Należy angażować w działania w zakresie monitorowania przedstawicieli związków zawodowych i pracowników wykonujących różne zawody i będących osobami różnej płci, szczególnie jeżeli mowa o specjalistach ds. równości płci.
 - Należy zwiększać świadomość i zapewniać osobom funkcyjnym w związkach zawodowych szkolenia dotyczące równości płci, w tym monitorowania, egzekwowania i wykorzystywania zamówień publicznych.
4. Należy promować zatrudnienie bezpośrednie²⁵

„Cele muszą być solidne, realistyczne, ambitne.”

Perspektywa działaczek i działaczy



Węgry

Zgodnie z przepisami krajowymi każde przedsiębiorstwo zatrudniające ponad 50 osób powinno przyjąć plan na rzecz równości szans, który dotyczy równości szans i zwalczania dyskryminacji. Do monitorowania i nadzorowania tego planu wyznacza się rady zakładowe przedsiębiorstwa. Niemniej jednak niewiele przedsiębiorstw przyjęło taki plan, gdyż w przepisach nie przewidziano sankcji za nieprzestrzeganie tego wymogu, a praktyka branżowa rozwinęła się w taki sposób, że plan na rzecz równości szans stanowi teraz załącznik oczekiwany na etapie przedstawiania oferty w przetargu czy przy ubieganiu się o dotację. W związku z tym liczba planów rośnie.



Włochy

Krajowy układ zbiorowy dla sektora drzewnego przewiduje, że:

„pozytywne działania na rzecz urzeczywistnienia równości między kobietami a mężczyznami w miejscu pracy oraz zwalczania dyskryminacji płci”:

- będą prowadzone w drodze sektorowych obserwatoriów dwustronnych, ankiet i badań, z myślą o wspieraniu pozytywnych działań sprzyjających zatrudnianiu kobiet oraz osiągnięciu prawdziwej równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.
- Przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 50 osób muszą co dwa lata przedstawić sprawozdanie na temat sytuacji w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz przedłożyć takie sprawozdanie przedstawicielom związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie.

Zjednoczone Królestwo [21]

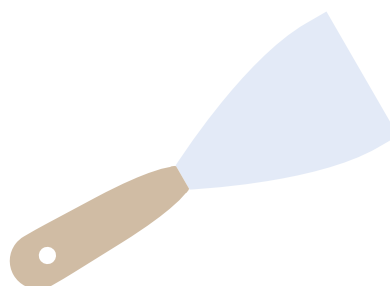


W Zjednoczonym Królestwie obserwuje się jeden z najniższych w Europie odsetków kobiet wśród inżynierów budownictwa (średnio między 6% a 13% w 2014 r.).

W 2001 r. utworzono spółkę Crossrail, należącą w całości do Transport for London, aby zbudować nowy system kolejowy prowadzący przez centrum Londynu, który został oddany do użytku w maju 2022 r. Częściowo w wyniku biznesowych argumentów stojących za równością płci, uznano politykę takiej równości za rozwiązanie problemu niedoboru pracowników (w tym przypadku – inżynierów) i w ramach projektu przewidziano szereg rozwiązań służących poprawie zrównoważenia liczby pracowników pod względem płci, takich jak:

- szkolenia z „nieuświadomionych uprzedzeń”,
- ślepa rekrutacja,
- zewnętrzne publikowanie ogłoszeń o dostępnych stanowiskach w celu zachęcenia do zgłaszania się różnych kandydatów,
- tworzenie forum kobiet, grup roboczych ds. różnorodności i programów mentoringowych, w których bardziej doświadczone kobiety pełnią rolę autorytetów,
- współpraca z lokalnymi szkołami w celu zachęcania większej liczby młodych ludzi do kariery inżynierskiej,
- rozwiązania w dziedzinie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (w tym inkluzywne urlopy macierzyńskie oraz elastyczna organizacja czasu pracy),
- staż przed zatrudnieniem odbywany pod nadzorem,
- organizacja spotkań dla kobiet sektora budowlanego w celu wymiany pomysłów i wspierania inżynierek.

Statystyki pokazują, że w konsekwencji wymienionych działań nastąpił znaczny wzrost liczby kobiet do: 29% kierowniczek projektów, 12% praktykantek i 19% absolwentek.



“

Dzięki brytyjskiemu
projektowi Crossrail nastąpił
znaczny wzrost liczby kobiet:
29% kierowniczek projektów,
12% praktykantek i
19% absolwentek.

”





Kultura i wizerunek branży

Tradycyjne stereotypy, postawy seksistowskie i kultura macho [5] to zjawiska nadal obecne w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym, a praca w tych branżach nadal postrzegana jest jako praca męska, niewłaściwa dla kobiet, które uznaje się za niedysponujące wrodzonymi umiejętnościami lub siłą wymaganych do wykonywania tego rodzaju zajęć [22]. Głęboko zakorzeniony charakter tych stereotypów i postaw częściowo wyjaśnia, dlaczego opór przed zmianą w branży jest tak duży [23].

W wielu odpowiedziach udzielonych w ankiecie EFBWW wspomniano o tego rodzaju barierze kulturowej, ale nikt nie zdołał przedstawić praktycznych rozwiązań. Wyjaśniać to może fakt, że wspomniany problem kulturowy ma w ten czy inny sposób związek ze wszystkimi pozostałymi sekcjami omawianymi w tym sprawozdaniu.

W kontekście rekrutacji i przebiegu kariery kultura, networking i otoczenie zdominowane przez mężczyzn mogą również prowadzić do budowania kultury „klubu dla chłopaków”, z którego kobiety są wykluczone lub w którym są one zmuszone „stać się jednym z chłopaków” [24], a tego rodzaju zjawisko prawdopodobnie nie doprowadzi do trwałej zmiany sytuacji w zakresie uczestnictwa i włączania kobiet w branżę [25]. Z drugiej strony, postawy polegające na roztaczaniu ochrony, które czasem określa się mianem paternalizmu lub seksizmu życzliwego, za sprawą których pracownikom wyznacza się zadania uznawane za lepiej dostosowane do ich płci, może ograniczać ich możliwości uczenia się, zagrażać bezpieczeństwu na stanowisku oraz zawężać ich możliwości awansu zawodowego [26].

Faktem jest, że przestrzeganie tych norm kulturowych, które często przekładają się na wysokie oczekiwania pod względem dostępności i zaangażowania [27], może również, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, stanowić utrudnienie uniemożliwiające cieszenie się pełnią możliwości w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym [28].

Jeżeli chodzi o BHP, można argumentować, że seksualizacja w miejscu pracy, która może przybrać

formę molestowania seksualnego, przyczynia się do utrzymania męskiej dominacji w tych sektorach [29].

Oficjalne strategie na rzecz równości, które są obecnie dość powszechne, choć być może jedynie w dużych przedsiębiorstwach, mają ograniczone oddziaływanie na tego rodzaju bariery kulturowe, jeżeli nie kładzie się nacisku na odpowiednie egzekwowanie zasad [27].

Wieloaspektowe skutki kultury branżowej pokazują, jak ważne jest przyjęcie całościowego podejścia do równości płci [5]. Takie wzajemnie powiązane oddziaływanie obejmuje również skutki „zewnętrzne” w postaci wizerunku branży, a co za tym idzie – trudności w rekrutowaniu nowych adeptów zawodu, zarówno kobiet, jak i młodzieży, co stanowi zasadnicze wyzwanie dla branży, która mierzy się z niedoborem pracowników i umiejętności [10] [11]. Zły wizerunek branży jest bowiem sprawą regularnie podkreślaną w literaturze akademickiej poświęconej barierom wejścia kobiet do omawianego sektora [30][31][32]. Zarówno rzeczywistość, jak i postrzegana dyskryminacja mogą zniechęcić kobiety do wyboru kariery w tej branży; przykładowo: z badania postrzegania przez studentów budownictwa kształtujących się w jednej ze szkół wyższych w Zjednoczonym Królestwie wynika, że odbiór jest zasadniczo negatywny [33].

Konkretne działania

Związki zawodowe jako organizacje, a także w ramach stosunków z przedsiębiorstwami – działając poprzez swoich przedstawicieli:

- powinny przyjąć kompleksową, jasną i ukierunkowaną na rezultaty politykę na rzecz równości płci, również poprzez układy zbiorowe, w których uwzględnione zostanie zwalczanie wszelkich bezpośrednich i pośrednich form dyskryminacji, a także przewidziane zostaną konkretne kroki służące egzekwowaniu zasad, wspierane odpowiednimi zasobami;

“
W sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym nadal funkcjonuje swego rodzaju kultura macho.

”

- powinny na szeroką skalę informować o takiej polityce, aby zasady te zaczęły stanowić część kultury organizacji;
- powinny tworzyć grupy robocze ds. różnorodności (co można osiągnąć w dowolnej strukturze, ale musi ona obejmować przedstawicieli różnych zawodów; powinna nadzorować, wyciągać wnioski i zwiększać widoczność);
- powinny budować i promować nieformalne sieci kontaktów dostępne dla kobiet pracujących lub zamierzających pracować w sektorach budowlanym, drzewnym lub leśnym;
- powinny organizować obejmujące cały sektor „fora dobrych praktyk”, umożliwiające dzielenie się skutecznymi szkoleniami i programami rozwojowymi w dziedzinie różnorodności;
- w stosownych przypadkach powinny dążyć do wywołania presji instytucjonalnej na program na rzecz równości, w szczególności w odniesieniu do zachowań dyskryminacyjnych czy też naruszeń kodeksów postępowania, za które istnieją już sankcje egzekwowane przez podmioty zewnętrzne.

Plany na rzecz równości opracowywane przez przedsiębiorstwa stanowią uporządkowany zestaw działań przyjmowany po przeprowadzeniu analizy sytuacji, a ich celem jest osiągnięcie w pełni równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w danym przedsiębiorstwie oraz wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć. Muszą obejmować co najmniej następujące dziedziny: selekcja i rekrutacja, klasyfikacja zawodowa, awans, szkolenia, warunki pracy, wynagrodzenie i audyt wynagrodzeń, niedostateczna reprezentacja kobiet, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i współodpowiedzialność, a także zapobieganie molestowaniu seksualnemu i nękanu ze względu na płeć. Ponadto zaleca się, aby uwzględniano w nich aspekty związane z przeciwdziałaniem przemocy ze względu na płeć i postępowaniem się nieseksistowskim językiem.

Układ zbiorowy dla branży budowlanej połączył kilka aspektów hiszpańskich przepisów dotyczących równości płci poprzez uwzględnienie ich przy projektowaniu i wdrażaniu planu na rzecz równości. Po pierwsze, zgodnie z hiszpańskimi przepisami wszystkie przedsiębiorstwa są zobowiązane do wdrażania przejrzystości płac. W związku z tym muszą prowadzić rejestr wynagrodzeń (ze średnimi kwotami wynagrodzeń stałych i zmiennych w podziale na stanowiska i płeć oraz z wyróżnieniem różnych kwot dodatkowych), co ma służyć wykrywaniu nierówności. Przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 osób muszą również prowadzić audyt wynagrodzeń (wewnętrzny lub zewnętrzny). Wszyscy pracownicy mają prawo dostępu do danych na temat wartości różnicy między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w ujęciu procentowym. Przedstawiciele pracowników mają natomiast prawo wglądu w pełną treść rejestrów i audytów. Po drugie, przepisy dotyczące równouprawnienia zobowiązują wszystkie przedsiębiorstwa do ustanowienia rozwiązań na rzecz zapobiegania molestowaniu seksualnemu i nękanu ze względu na płeć, co może polegać na wdrażaniu procedur. Muszą być one rezultatem negocjacji przeprowadzonych z przedstawicielami pracowników. W CCOO (jednej z federacji związków zawodowych w Hiszpanii), jeżeli negocjuje się protokół dotyczący zapobiegania molestowaniu seksualnemu i nękanu ze względu na płeć, zapewnia się w nim, aby przedstawiciele pracowników byli zaangażowani w prace komisji śledczej odpowiedzialnej za wdrażanie i monitorowanie procedur, co ma stanowić sposób na ustanowienie gwarancji.

Wreszcie w planach na rzecz równości związki zawodowe zasadniczo domagają się uwzględnienia

Perspektywa działaczek i działaczy

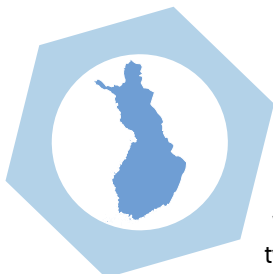


Hiszpania

Układ zbiorowy dla sektora budowlanego przewiduje, że przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 osób muszą przyjmować i wdrażać plan na rzecz równości. Umowa ta wyprzedzała ustawodawstwo, które początkowo nakładało ten obowiązek wyłącznie na przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób. Obecnie przepisy zostały już zmienione i progi są zrównane, a w świetle nowego prawa wszystkie przedsiębiorstwa liczące ponad 50 pracowników muszą dysponować planem na rzecz równości, który jest negocjowany z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi. Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 50 osób mają możliwość negocjowania planu na rzecz równości dobrowolnie, ale mimo to muszą przestrzegać przepisów dotyczących równości i ustanowić środki na rzecz równości podlegające negocjowaniu z przedstawicielami pracowników.

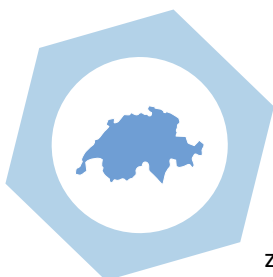
aspektu płci przy ocenie ryzyka dla celów BHP, również w związku z molestowaniem seksualnym.

Przykłady gromadzenia danych i zwiększania świadomości



Finlandia

W 2017 r. Rakennusliitto (fiński związek zawodowy branży budowlanej) przeprowadził wśród związkowców badanie dotyczące doświadczania przez kobiety molestowania i nękania, a następnie uruchomił kampanię Syrjintä on syvältä (Dyskryminacja jest słaba), aby zwiększyć świadomość na temat molestowania i nękania, pomóc w rozpoznawaniu przypadków takich zachowań oraz wyjaśnić, co należy robić, gdy dochodzi do molestowania lub nękania w miejscu pracy. Najważniejszym przesłaniem kampanii było nawoływanie do polityki „zero tolerancji” wobec wszelkich przypadków molestowania lub nękania. Od czasu przeprowadzenia kampanii zagadnienie to stało się elementem szkolenia w formie dyskusji przeznaczonych dla pracowników i pracowników warsztatów, w których działa związek.



Szwajcaria

Między grudniem 2022 r. a marcem 2023 r. Unia przeprowadziła wśród kobiet zatrudnionych w zawodach związanych z budownictwem ankietę na temat ich codziennego doświadczenia w miejscu pracy. Około 300 kobiet udzieliło odpowiedzi na pytania dotyczące warunków sanitarnych, równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, dyskryminacji, molestowania seksualnego i zarobków.

Kobiety zatrudnione w różnych zawodach związanych z budownictwem z całej Szwajcarii omawiały wyniki ankiety podczas spotkania w Brnie, które odbyło się 22 kwietnia 2023 r. Przy tej okazji uczestniczki sformułowały główne postulaty na strajk kobiet 14 czerwca 2023 r. i postulaty ogólne na przyszłość²⁶.

Zjednoczone Królestwo



Unite przeprowadziło ankietę internetową wśród wszystkich kobiet w branży budowlanej, do których posiadało adresy e-mail. W ramach badania otrzymano 176 odpowiedzi, co zapewniło duży wgląd w życie zawodowe kobiet w sektorze budowlanym.

Kwestionariusz zawierał następujące pytania:

1. Czy Pani pracodawca dokonał zmian w Pani miejscu pracy, aby mogła Pani wykonywać swoje obowiązki?
2. Czy uważa Pani, że Pani umiejętności i zdolności są odpowiednio doceniane i uznawane w Pani miejscu pracy?
3. W jaki sposób postawy wobec kobiet pracujących w sektorze budowlanym zmieniły się od czasu, gdy rozpoczęła Pani pracę w swoim obecnym miejscu pracy?
4. Czy podejmowała Pani działania lub wnioskowała o rozwiązania na rzecz poprawy warunków pracy w swoim miejscu pracy? Prosimy o opisanie problemu i informację, czy został pomyślnie rozwiązany.

W badaniu zwrócono uwagę na istotne problemy, których nadal doświadczają kobiety w tej branży. Główne rozpoznane problemy:

- poważne obawy związane z dobrostanem, które dotyczą toalet, szatni i pryszniców
- przykłady kultury podważającej pozycję kobiet w miejscu pracy
- brak działań w odpowiedzi na zgłaszane przez kobiety problemy wpływające na BHP w miejscu pracy
- konieczność zapewnienia dostępu do produktów sanitarnych w miejscu pracy oraz oddzielnej i odpowiedniej infrastruktury socjalnej dla kobiet.

“

W badaniu zwrócono uwagę na istotne problemy, których nadal doświadczają kobiety w tej branży.

”





Polityka i praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi

Zasadę niedyskryminacji ze względu na płeć zapisano w wielu europejskich aktach prawnych i występuje ona w krajowych systemach prawnych, a szereg wzmianek o układach zbiorowych zawierających klauzule dotyczące równości w odpowiedziach udzielonych na ankietę EFBWW pokazuje, że jest to również jeden z tematów negocjowanych w układach zbiorowych.

Wyraźne zastosowanie tej zasady można zaobserwować w obszarze rekrutacji i awansu zawodowego. Analizując obecność kobiet w branży, można dostrzec zarówno segregację horyzontalną, a więc między zawodami, z wyższym odsetkiem kobiet w zawodach administracyjnych i biurowych oraz w wolnych zawodach niż w zawodach wykonywanych na budowach, jak i segregację pionową, a więc dotyczącą obecności na stanowiskach kierowniczych [19] [34].

Rekrutacja

Brak sformalizowanych praktyk i procedur rekrutacji w połączeniu z nieodpowiednimi kryteriami selekcji często wskazuje się jako barierę wejścia kobiet do branży [35]. Nieformalne rozwiązania rekrutacyjne oparte na informacjach przekazywanych nieformalnie i istniejących sieciach kontaktów towarzyskich sprzyjają bowiem rekrutacji osób podobnych do tych już zatrudnionych, a mężczyźni z większym prawdopodobieństwem zatrudniają mężczyzn. De facto kandydatki na stanowiska znajduje się wówczas, gdy podejmuje się bardziej aktywne formy rekrutacji i w sytuacji, gdy warunkiem uczestnictwa w rekrutacji są formalne kwalifikacje [19]. Przykład przytoczony w sprawozdaniu BWI z 2021 r. [36] pokazuje dyskryminację pośrednią:

“

Gdy wykonawca w elektrowni jądrowej w Hinkley Point w Anglii prowadził ślepą rekrutację, w której usunięto imiona i nazwiska oraz płeć kandydatów, zatrudniono 50% kobiet.

”

Bardziej pośrednim przykładem dyskryminacji ze względu na płeć jest chociażby stosowanie w ogłoszeniach o naborze na stanowisko języka wykluczającego kobiety [37].

Oczywiście nawet formalne zasady mogą nie przynieść oczekiwanych zmian, jeżeli wcale nie są wdrażane lub są wdrażane nieprawidłowo (zobacz przykładowo wdrażanie symboliczne [38]), lub gdy wdrażanie nie jest monitorowane. Niektórzy twierdzą również, że zasady te powinny być elastyczne i podlegać przeglądom [39].

Na pierwszym etapie rekrutacji kluczowe znaczenie ma powiązanie stanowiska pracy i kształcenia zawodowego. Przykładowo wśród rozwiązań przemysłowych (ang. gamechangers), a więc w wykazie najlepszych praktyk opracowanym przez sieć North American Tradeswomen Building Bridges, znajduje się integrowanie popytu i podaży poprzez ustanawianie „partnerstw między zasięgami i zasobami szkoleniowymi (podaż) a zaplanowanymi inwestycjami budowlanymi, w których muszą zostać zrealizowane cele dotyczące różnorodności (popyt)”.

Przebieg kariery

Barieri nie ograniczają się jednak wyłącznie do rekrutacji, ale wpływają również na pozostawanie zatrudnionych kobiet w branży i ich awanse [40], ponieważ znaczenie ma zarówno brak formalnych procedur rozwoju, jak i dominacja sieci nieformalnych i preferowanie mężczyzn [31].

Mentoring

Mentoring i wzorce do naśladowania, postrzegane jako rozwiązanie umożliwiające przyciąganie i zatrzymanie kobiet w branży lub jako bariera, gdy takich elementów brakuje, mogą mieć kluczowe znaczenie w integracji zatrudnionych kobiet [3]. Istnienie sieci i obecność mentorów wiążą się również z wyższym poziomem zadowolenia z pracy i wyższym

współczynnikiem pozostawania na stanowisku [41], przy czym warto zdać sobie sprawę, że w sektorach zdominowanych przez mężczyzn wsparcie nie może pochodzić tylko od kobiet, ale musi pochodzić również od mężczyzn [24].

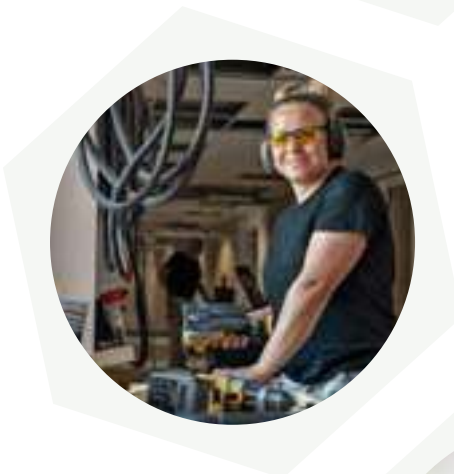
Aby zapewnić skuteczność, rola działów HR musi być dostosowana do celu, jakim jest rekrutowanie kobiet, zatrzymanie ich w branży i zapewnienie im możliwości awansu. Można to osiągnąć, oferując wsparcie kierownictwa wyższego szczebla oraz włączając aspekt płci w główny nurt debaty poprzez praktyki zarządcze realizowane w formie określenia celów, monitorowanie i przegląd. Równie ważne jest promowanie równości postrzegane jako nieodłączny element dobrej praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności poprzez otwarty i przejrzysty proces rekrutacji, a także mechanizmy monitorowania.

- aktywnie wspierali kobiety z większym stażem w pełnieniu roli autorytetów dla pracowników z mniejszym stażem;
- monitorowali postępy, w tym postępy w rozwoju kariery;
- organizowali doroczne wydarzenia, których celem jest uczczenie różnorodności jako zjawiska pożądanego i dającego spełnienie, a także sposobu na zrzeszenie pracowników wokół zagadnienia będącego przedmiotem wspólnego zainteresowania i ważnego dla wszystkich.

Konkretne działania

Należy zapewnić, by pracodawcy:

- stosowali przejrzyste i sformalizowane procedury i kryteria rekrutacji i awansowania;
- w nowych i istniejących dokumentach polityki i praktykach przyjmowali optykę płci;
- podejmowali interwencje w postaci szkoleń z zakresu równości i różnorodności (przykładowo w ramach zwykłych szkoleń, w tym sesje o nieuświadomionych uprzedzeniach, scenariusze z odgrywaniem ról i szkolenia dla potencjalnych mentorów itp., a także omawianie problematycznych oczekiwań i stereotypów kulturowych);
- rozpowszechniali dostosowane do potrzeb informacje na temat równości i różnorodności (poszczególne grupy mają określone potrzeby i ważne jest wskazanie konkretnych dostępnych form wsparcia);
- zatrudniali w strategicznych obszarach kierowników / koordynatorów odpowiedzialnych za politykę na rzecz równości płci, odpowiedzialnych za realizowanie polityki i rozliczanych z jej wykonania w świetle wyznaczonych celów;
- wskazywali rzeczników równości, którzy pełniliby funkcję osób kontaktowych i reprezentowali interesy poszczególnych grup;
- zachęcali do awansów i szkoleń personel administracyjny i nietechniczny (gdzie kobiet jest więcej), aby przekierowywać te osoby na stanowiska techniczne i kierownicze;



“

Sektor budowlany,
drzewny i leśny wiążą
się ze stosunkowo
wysokim poziomem
ryzyka w zakresie BHP.

”





Warunki pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Historycznie wyniki branży budowlanej pod względem zdrowia fizycznego i psychicznego nie należą do najlepszych; to w tym sektorze dochodzi do więcej niż jednej piątej wszystkich odnotowywanych w UE wypadków ze skutkiem śmiertelnym w miejscu pracy²⁷ i to w tym sektorze zgłasza się istotne problemy związane ze zdrowiem psychicznym i stresem wywołanym pracą [42].

Podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniające aspekt płci

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) [43] zauważa, że tradycyjnie to mężczyźni częściej niż kobiety pracowali w branżach niebezpiecznych, takich jak budownictwo, leśnictwo, górnictwo czy rybołówstwo. W rezultacie przepisy dotyczące BHP w tradycyjnym wydaniu skupiały się wokół ewidentnie niebezpiecznych prac, wykonywanych głównie przez mężczyzn, natomiast w odniesieniu do kobiet nacisk kładziono głównie na przepisy zabezpieczające, zakazujące określonych typów niebezpiecznych prac i ekspozycji, np. pracy w kopalniach, w nocy, z ołowiem czy promieniowaniem jonizującym bądź podnoszenia ciężkich przedmiotów itp., z wyraźną koncentracją na pracownikach w ciąży.

Prace wykonywane przez kobiety są zasadniczo postrzegane jako bezpieczne, ponieważ wiążą się z mniejszym zagrożeniem, a obrażenia zawodowe kobiet, a także choroby zawodowe kobiet, pozostają niedostatecznie diagnozowane, nie są zgłaszane i nie pociągają za sobą odszkodowań w takim stopniu jak w przypadku mężczyzn [43].

W rezultacie polityka BHP i strategię profilaktyczne muszą uwzględniać różnice płciowe, które należy dostrzegać i uwidaczniać w celu odpowiedniego zidentyfikowania zagrożeń związanych z BHP oraz wdrożenia skutecznych rozwiązań.

Podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniające specyfikę branży i aspekt płci

W sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym obserwuje się stosunkowo wysoki poziom zagrożeń BHP, który jeszcze bardziej, być może, zaostrza kultura macho i ukierunkowanie na krótkoterminowe rezultaty, a nie na długofalowy rozwój pracowników [3], co z kolei powoduje wyższe ryzyko ogółem, szczególnie dla kobiet [44]. Z przeprowadzonych wcześniej badań wynika bowiem, że kobiety doświadczają wyższego poziomu stresu zawodowego (zagrożenia psychospołeczne) i obrażeń (zagrożenia fizyczne) [27] [44].

Do czynników stresowych właściwych dla kobiet można zaliczyć wolny postęp w karierze [45] oraz uprzedzenia i dyskryminację ze względu na płeć [46], co może przybrać kształt systematycznego poddawania kontroli zdolności zawodowych kobiet i kwestionowania ich umiejętności w sytuacjach, w których umiejętności mężczyźni przyjmuje się za pewnik [32]. Kobiety napotykają również więcej trudności praktycznych, takich jak brak dostępu do środków ochrony indywidualnej (ŚOI) w odpowiednim rozmiarze [44].

W badaniu przeprowadzonym w Zjednoczonym Królestwie przez związek zawodowy Unite wykryto obawy właściwe dla płci, wśród których kluczowa jest konieczność zapewnienia dostępu do oddzielnej i odpowiednio wyposażonej infrastruktury socjalnej, w tym czystych toalet, śmietników na artykuły sanitarne oraz infrastruktury sanitarnej i pryszniców. Podobne wnioski płyną ze zbliżonego badania przeprowadzonego przez Unię w Szwajcarii²⁸.

Badanie przeprowadzone w Zjednoczonym Królestwie dostarczyło też dowodów wskazujących na kulturę, w której podważa się pozycję kobiet w miejscu pracy, w tym na brak działań w odpowiedzi na zgłaszane przez kobiety problemy wpływające na BHP w miejscu pracy, co nasila poczucie izolacji, a przez to wzmacnia stres i jego konsekwencje [44].

“Kobiety doświadczają wyższego poziomu stresu zawodowego i obrażeń.”

Dodatkowo poza tradycyjnym koncentrowaniem się na ciąży i karmieniu piersią wśród podnoszonych problemów wspomniano o zdrowiu menstruacyjnym i menopauzie oraz zapłodnieniu in vitro.

Przemoc i nękanie

Przemoc i nękanie w miejscu pracy to szereg nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub wystąpienie zagrożenia takimi zachowaniami i praktykami, niezależnie od tego czy mowa o odosobnionym przypadku czy o sytuacji powtarzającej się. Skutkiem takiego działania jest lub może być krzywda fizyczna, psychiczna, seksualna lub gospodarcza. Zjawisko to obejmuje przemoc i nękanie ze względu na płeć. Przemoc i nękanie o charakterze seksualnym lub ze względu na płeć są ukierunkowane na konkretną osobę ze względu na jej płeć biologiczną lub kulturową bądź wpływają w nieproporcjonalnym stopniu na osoby danej płci²⁹.

Nękania może dopuszczać się jedna osoba lub więcej osób spośród przełożonych lub współpracowników. Powoduje to naruszenie godności osoby doświadczającej takich zachowań, stanowi krzywdę dla jej zdrowia fizycznego i psychicznego, a ponadto przyczynia się do tworzenia wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska pracy. Do przykładów nękania i przemocy zalicza się: niepożądane komplementy; niepożądany zamierzony kontakt fizyczny; wyraźne lub dorozumiane obietnice związane z karierą lub ustępstwami i przywilejami; zastraszanie, groźby i szantaż w odpowiedzi na odrzucenie niepożądanego zachowania; postawy i działania o charakterze agresywnym, obraźliwym i opresyjnym; oraz formy prześladowania psychicznego, podważanie reputacji, złośliwe insynuacje, oszczerctwa, zgłoszenia, izolacja prowadząca do bojkotu, nieustanne kontrole i nadzór.

Zjawisko to obserwowane jest na szeroką skalę i problemów w tym zakresie doświadczają większość kobiet, jednak na ogół sytuacje tego rodzaju nie są zgłaszane, co częściowo wynika z presji psychologicznej i braku wsparcia (zob. wspomniane badanie brytyjskie).

W silnie zdominowanych przez mężczyzn środowiskach pracy, takich jak sektor budowlany, drzewny i leśny, sytuacja może być gorsza niż gdzie indziej i może mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne osób dotkniętych tym zjawiskiem. Może się również zdarzyć, że przyniesie ono negatywne

konsekwencje również dla pracodawców, którzy będą mierzyć się ze skutkami w postaci wysokiego wskaźnika rotacji, wysokiej absencji, korzystania ze zwolnień lekarskich, kosztów związanych z długotrwałą niezdolnością do pracy i zwiększonego ryzyka błędów i wypadków.

Związki zawodowe i układy zbiorowe mogą przyczynić się do reagowania na problem nękania i przemocy w miejscu pracy, między innymi poprzez prewencję. Europejscy partnerzy społeczni w 2007 r. podpisali „Umowę ramową w sprawie przeciwdziałania nękanii i przemocy w miejscu pracy”, a w 2019 r. MPO przyjęła międzynarodową normę, konwencję nr 190, w której upoważniono odpowiednio rządy krajowe i związki zawodowe do przyjęcia środków i strategii w celu zapobiegania nękanii i przemocy, w tym przemocy i nękanii ze względu na płeć, oraz eliminowania tych zjawisk.

Konwencja nr 190 MPO została ratyfikowana przez siedem państw członkowskich UE (Belgię, Francję, Niemcy, Grecję, Irlandię, Włochy i Hiszpanię) oraz Zjednoczone Królestwo i obecnie jest ona w mocy lub będzie wkrótce.

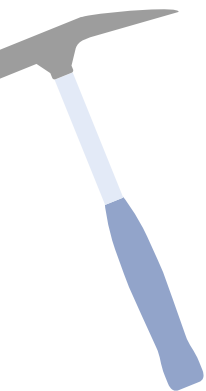
Ankieta EFBWW wskazuje na bardzo słaby postęp we wdrażaniu umowy ramowej dotyczącej przeciwdziałania nękanii i przemocy negocjowanej w miejscu pracy, jako że tylko Włochy przedstawiły konkretne przykłady wdrażania tych zagadnień w układach zbiorowych na szczeblu regionalnym.

Konkretne działania

Układy zbiorowe prowadzą do poprawy minimalnych wymogów ustawowych w zakresie BHP, w tym do zapewnienia zabezpieczeń związanych z ciężką.

- W kontekście BHP w układach zbiorowych podnosi się temat molestowania i nękania w miejscu pracy. Przewiduje się w nich jasną definicję nękania (w różnych postaciach), wspólne zobowiązanie do polityki „zero tolerancji”, definicje odpowiednich obowiązków, mechanizmy składania skarg (w tym procedury wyjaśniające i osoby kontaktowe), ochronę osób zgłaszających przypadki naruszeń (sygnalistów), ofiar i świadków, a także sankcje.
- Należy zapewnić, aby szkolenie BHP obejmowało zagadnienia dotyczące płci, w tym kwestie związane z molestowaniem lub nękaniami w miejscu pracy.

„Nękanie i przemoc są obserwowane na szeroką skalę i doświadczają ich większość kobiet.”



- Należy zapewnić, aby pracodawcy stosowali politykę „zero tolerancji” wobec seksizmu (w tym seksistowskich rysunków, języka, zachowania), przemocy seksualnej i przemocy ze względu na płeć oraz nękania w miejscu pracy (w tym na budowie). Należy wyraźnie podkreślać to na szkoleniach wprowadzających prowadzonych na budowach i na wydarzeniach firmowych. Należy egzekwować istniejące zasady.
- Należy zapewnić, aby pracodawcy zapewniaли odpowiednie wsparcie osobom, które doświadczyły molestowania lub nękania w miejscu pracy, w tym również gdy doszło do złożenia skargi.
- Należy włączać kobiety w prace komitetów BHP w związkach zawodowych i miejscu pracy oraz zapewnić uczestnictwo kobiet w szkoleniach BHP.
- W miarę możliwości kobiety będące specjalistkami w dziedzinie budownictwa powinny pracować na budowie oraz uczestniczyć w szkoleniach i w wydarzeniach razem z co najmniej jedną inną kobietą, aby uniknąć w sytuacji, w której jest tylko jedna kobieta.
- Należy upewnić się, że pracownice są wyposażone w ŚOI w kobiecych rozmiarach, w tym spodnie i kurtki, a nie kombinezony.
- Należy upewnić się, że kobiety mają dostęp do osobnych szatni i infrastruktury socjalnej.
- zapobieganie molestowaniu seksualnemu (sześć wzmianek odpowiednio ze Zjednoczonego Królestwa, Włoch, Chorwacji, Austrii, Finlandii i Szwajcarii), w tym wdrażanie polityki „zero tolerancji”, wsparcie w składaniu skarg, procedury rozpatrywania skarg w miejscu pracy, zapewnienie pomocy prawnej i psychologicznej oraz kampanie zwiększające świadomość.

Włochy



Umowa Sektora Meblarstwa Drewnianego wynegocjowana w 2015 r. zawiera „Kodeks postępowania na rzecz walki z molestowaniem seksualnym i mobbingiem”. Celem umowy jest promowanie kultury opartej na poszanowaniu godności pracowników, oraz zasad uczciwości, równości szans, współpracy i sprawiedliwości w miejscu pracy. Służy ona również zapobieganiu działaniom i przypadkom zachowania stanowiącym naruszenie godności pracowników oraz zagwarantowaniu odpowiednich i podejmowanych na czas interwencji i działań ochronnych. W kodeksie sformalizowano procedury, które należy wprowadzić, jeżeli w obrębie przedsiębiorstwa dochodzi do agresji lub nękania (nieformalna i poufna procedura, skorzystanie z arbitrażu, formalna skarga). Wyznaczono też osoby kontaktowe. Było to pierwsze tego rodzaju rozwiązanie z sektora prywatnym we Włoszech.

Perspektywa działaczek i działaczy

Jeżeli chodzi o kwestie związane z BHP, z wyników ankiety przeprowadzonej przez EFBWW wyłaniają się cztery powracające kwestie:

- zapewnienie oddzielnych szatni i łazienek (pięć wzmianek odpowiednio z Hiszpanii, Włoch, Finlandii, Norwegii i Szwecji)
- zapewnienie wszystkim odpowiedniego stroju roboczego (dwie wzmianki z Hiszpanii i Łotwy, przy czym w drugiej mowa jedynie o praktykach branżowych, a nie istniejących układach zbiorowych)
- ochrona ciąży (pięć wzmianek odpowiednio z Hiszpanii, Włoch, Niemczech, Finlandii i Szwajcarii), w tym wdrażanie profilaktyki zagrożeń dla ciąży, płatny urlop na potrzeby wizyt lekarskich związanych z ciążą, prawo do odmowy nadgodzin i prawo do dodatkowych przerw oraz wyłączenie z wykonywania określonych zadań

Dodatkowo w niektórych regionalnych układach zbiorowych zawieranych w sektorze budowlanym transponowano unijne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy. Przykładowo w układzie zbiorowym dla sektora budowlanego prowincji Rzymu wynegocjowanym w 2019 r. przewidziano jednorazową premię dla przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających kobiety, które oficjalnie przyjmą „Kodeks postępowania na rzecz walki z molestowaniem seksualnym i mobbingiem”.

W krajowym układzie zbiorowym dla sektora drewna i materiałów budowlanych przewidziano trzy miesiące płatnego urlopu dla kobiet będących ofiarami przemocy.



Szwecja

Układ zbiorowy dla zawodu malarza wynegocjowany przez Målarförbundet (szwedzki związek zawodowy malarzy) reguluje kwestię zapewnienia szkolenia podstawowego, przeznaczonego dla wybranych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa. Czas szkolenia podstawowego może zostać wydłużony z 24–32 godzin do 28–32 godzin, co oznacza, że pracodawca musi zapłacić za co najmniej 28 godzin szkolenia podstawowego. Dodatkowe cztery godziny powinny być poświęcone sposobom pracy służącym zapobieganiu molestowaniu seksualnemu.

W umowie doprecyzowano również, że mężczyznom i kobietom należy zapewnić oddzielne szatnie. „Na pracodawcy spoczywa obowiązek wyznaczenia pomieszczeń stołówek oraz szatni z prysznicami zgodnie z jedną z przedstawionych dalej opcji. Szatnie powinny być oddzielne dla mężczyzn i kobiet, jeżeli muszą korzystać z tych pomieszczeń w tym samym czasie. Pracodawca musi również zapewnić artykuły higieniczne, takie jak mydło, środki czyszczące, kosmetyki i ręczniki”.

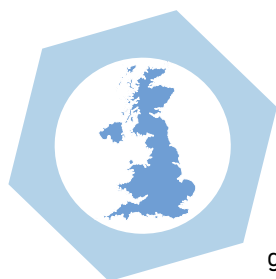
- na każdym terenie budowy znajduje się przeznaczona dla kobiet toaleta, która jest zawsze dostępna, regularnie sprządana i umożliwiająca zamknięcie się
- we wszystkich strefach socjalnych znajduje się infrastruktura do mycia rąk z bieżącą wodą i mydłem
- zapewnione są kosze na artykuły sanitarne, które są regularnie czyszczone i opróżniane
- w specjalnym pojemniku znajdują się produkty sanitarne, które są bezpłatne dla pracowników.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym to zagadnienie, które wpływa przede wszystkim na kobiety, szczególnie dlatego, że relacje uwarunkowane płcią w miejscu pracy i relacje uwarunkowane płcią w domu są ze sobą powiązane.

Nie jest to sprawa dotycząca wyłącznie branży budowlanej, drzewnej i leśnej, niemniej jednak w tych branżach obserwuje się pewne szczególne wyzwania, które stanowią główne przeszkody w wejściu kobiet na rynek pracy i ich zatrzymaniu w branży, co ma związek z faktem, że są to sektory od dawna zdominowane przez mężczyzn i naznaczone kulturą macho.

Długie godziny pracy, zmiana lokalizacji pracy bez dużo wcześniejszego uprzedzenia pracowników budowy, potencjalna konieczność odbywania długich podróży, a nawet przebywania poza domem – to cechy charakterystyczne pracy w zawodach typowych dla tych sektorów. Niedostosowanie się do tego rodzaju oczekiwań może negatywnie wpływać na perspektywy zawodowe i przebieg kariery. Jednym z rozwiązań często wybieranym przez kobiety jest przyjęcie męskiego modelu działania i nadanie priorytetu karierze, którą stawia się ponad obowiązkami rodzinnymi, przy czym również i taki wybór może spotkać się z negatywnym osądem ze strony współpracowników, co oznacza, że kobiety znajdują się na straconej pozycji, niezależnie od tego, jaką podejmą decyzję [31]. Takie okoliczności stanowią wyjaśnienie zasadniczego braku rozwiązań służących osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Warto jednak mieć na uwadze, że istnienie takich rozwiązań nie będzie samo w sobie przekładać się na akceptację przerw w karierze zawodowej.

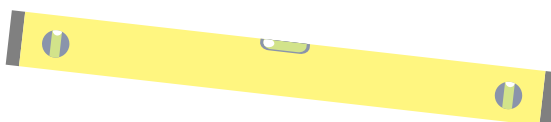


Zjednoczone Królestwo

Unite we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w branży budowlanej, drzewnej i leśnej, przeprowadziło kampanię na rzecz godnej menstruacji. Kampania dotyczy ubóstwa menstruacyjnego i faktu, że niektórych pracowników nie stać na zakup produktów sanitarnych.

Unite wymaga zapewnienia kobietom i dziewczętom godnej menstruacji. Za sprawą wprowadzania zmian w naszych miejscach pracy, placówkach edukacji i społeczeństwie ogółem komfort kobiet i dziewcząt w okresie menstruacji wzrośnie, ponieważ będą one wiedziały, że mają dostęp do produktów sanitarnych. Menstruacja jest rzeczą naturalną i nie powinna być dla nikogo źródłem niezręczności.

Z odpowiedzi udzielonych w ankiecie przeprowadzonej wśród pracowników sektora budowlanego (zob. powyżej) jasno wynika, że kampania musi być kontynuowana, aby można było zapewnić godną menstruację pracownikom sektora budowlanego. Obecnie w tym celu Unite zwraca się do przedsiębiorstw budowlanych o podpisanie czterech prostych punktów deklaracji:



“

Istnienie rozwiązań w zakresie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym powinno iść w parze z akceptacją przerw w karierze zawodowej.

”



Konkretne działania

Należy upewnić się, że pracodawcy:

- zapewniają w układach zbiorowych urlop macierzyński (w tym urlop wydłużony i z lepszym wynagrodzeniem, jak również ochronę przed zwolnieniem w trakcie urlopu i po nim), a także urlop ojcowski i rodzicielski, na warunkach wykraczających poza minimalne wymogi ustawowe;
- udzielają prawa do płatnego urlopu na wypadek choroby dziecka, zarówno matkom, jak i ojcom;
- udzielają prawa do wnioskowania o zmianę stanowiska w okresie ciąży; zapewniają przerwy na karmienie piersią; zapewniają urlop menstruacyjny i godność menstruacji (w tym dodatkowe przerwy dla kobiet w trakcie menstruacji lub jednodniowe urlopy);
- zapewniają, aby świadczenia okolicznościowe i emerytalne, a także inne świadczenia wynikające ze stażu pracy nie były ograniczane w wyniku urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego;
- regularnie monitorują godziny pracy pracowników w celu zapewnienia ich dobrostanu i skuteczności szerszej zakrojonej polityki zatrudnienia;
- rozważają wprowadzenie podstawowych godzin pracy w celu zapewnienia dostępności w pewnych momentach tygodnia na potrzeby spotkań, a jednocześnie zapewniają elastyczność w zakresie pozostałego czasu pracy;
- rozważają zaliczenie do czasu pracy czasu spędzonego na dojeździe do pracy;
- rozważają zorganizowanie miejsc opieki nad dziećmi w pobliżu miejsca pracy;
- oferują seminaria wyjaśniające politykę, sposób jej działania i sposób wykorzystania jej w taki sposób, aby przynosiła korzyści wszystkim pracownikom, a nie tylko kobietom;
- tworzą możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin i elastycznych godzin pracy, gdy jest to możliwe, a także nie promują i nie nagradzają nadmiarowych godzin pracy i długiego czasu pracy przed monitorem;
- opracowują jasną politykę pracy z domu, która obejmuje wszystkich pracowników.
- wprowadzają szablon audytu uwzględniającego perspektywę płci na potrzeby oceny poszczególnych działów i obszarów organizacji, aby zapewnić ramy gromadzenia danych, analizy i oceny, wykazać potrzeby w zakresie

środków na rzecz równości oraz dysponować narzędziem zarządczym, które można próbować wykorzystać do oceny skutków podejmowanych już działań.

- monitorują postępy (w tym stosowanie różnych umów na czas określony, elastycznej organizacji czasu pracy i zapytania w tym zakresie, a także postęp różnych grup w ramach organizacji, zrównoważenie zespołów pod względem płci).
- przydzielają budżet na egzekwowanie zasad.

Perspektywa działaczek i działaczy

Rozwiązania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, które wynikają z przepisów krajowych lub układów zbiorowych, są zdecydowanie najpowszechniejszymi środkami opisywanymi przez respondentów ankiety EFBWW. Dotyczą one szeregu zagadnień, w szczególności:

1. urlopu związanego ze sprawowaniem opieki, w tym urlopu rodzicielskiego, w tym:

- wydłużenia urlopu rodzicielskiego i zwiększenia świadczenia w okresie urlopu (Włochy), zwiększenia świadczenia dla mężczyzn (Włochy) i obowiązkowych kwot (Łotwa), które mają zachęcać mężczyzn do korzystania z urlopów,
- płatnych urlopów na potrzeby sprawowania obowiązków rodzinnych lub opiekuńczych (Chorwacja, Hiszpania), w tym urlopu na opiekę nad chorym dzieckiem lub wizytę lekarską dziecka (Norwegia, Francja, Finlandia),
- dodatkowych urlopów wypoczynkowych dla rodziców małych dzieci (Chorwacja, Łotwa),
- dopłaty pracodawców do opieki nad dzieckiem lub obowiązku zapewnienia placówki opieki nad dziećmi przy zakładzie pracy (Niderlandy),
- zaliczania opieki nad dzieckiem lub nieobecności związanej z opieką lub ich części (Szwajcaria) do wyliczenia niektórych (Finlandia, Włochy) lub wszystkich uprawnień do świadczeń powiązanych ze stażem pracy (Austria),

2. Macierzyństwo

- Układy zbiorowe stanowią często uzupełnienie przepisów prawa, jako że przewidują zwiększenie świadczenia wypłacanego w trakcie urlopu macierzyńskiego (Włochy, Szwajcaria) lub wydłużenie okresu urlopu (Finlandia, Belgia, Szwajcaria).

- Niektóre umowy przewidują też płatne przerwy na karmienie piersią (Niderlandy), zasadniczo w wymiarze godziny dziennie (Norwegia), ale okresy przerwy można też kumulować (Hiszpania).

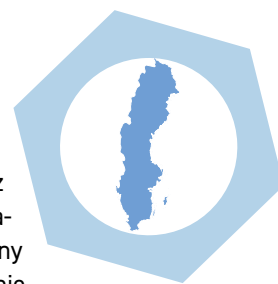
3. Ojcostwo

- W czasie, gdy przeprowadzano ankietę EFB-WW, tylko trzy osoby uczestniczące w ankiecie (z Belgii, Włoch i Norwegii) zgłosiły istnienie uregulowań dotyczących urlopu ojcowskiego. Tego rodzaju uregulowania są obecnie powszechniejsze w wyniku transponowania dyrektywy UE w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym³⁰.

4. Elastyczna organizacja pracy

- Rozwiązania dotyczące pracy z domu (Niderlandy, Litwa)
- Prawo do elastycznego czasu pracy (Francja, Norwegia, Austria, Litwa), w tym poprzez organizację banków czasu (Niemcy) lub skróconych dni pracy (Finlandia), którego domagano się w związku z obowiązkami opiekuńczymi, w tym opieką nad dzieckiem (Austria, Słowacja, Szwajcaria, Hiszpania) lub uprawnienie do (dostępnej na żądanie) tymczasowej pracy w niepełnym wymiarze godzin przez okres do roku z możliwością powrotu na pełen etat dla pracownic wracających z urlopu macierzyńskiego.
- W przypadku pracy zmianowej – obowiązek skonsultowania się przez pracodawcę z pracownikami w celu ustalenia, kto ma możliwość pracy na danej zmianie (Finlandia).

Szwecja



Czas pracy

Układ zbiorowy wynegocjowany przez Målarförbundet (szwedzki związek zawodowy malarzy) przewiduje 40-godzinny tydzień pracy i nie pozwala na pracę w niepełnym wymiarze godzin ani w ramach innych form zatrudnienia. Władze związku uważają ten przepis za jeden z najważniejszych warunków pracy, który należy utrzymać. Informują, że osoby należące do związku nie są zainteresowane pracą w niepełnym wymiarze godzin, co oznaczałoby rezygnację z korzyści, które wiążą się z pracą w pełnym wymiarze godzin w obrębie całego społeczeństwa.

Ich doświadczenie pokazuje, że rośnie zainteresowanie sektorem malarskim wśród kobiet, które na późniejszym etapie życia decydują się na naukę w szkołach zawodowych dla dorosłych. Kobiety te często wykonywały wcześniej zawody tradycyjnie uznawane za kobiece, np. w sektorze opieki zdrowotnej. Same przyznają, że powodem ich zainteresowania sektorem malarskim są warunki zatrudnienia, nie tylko z uwagi na stawkę za godzinę, ale też z uwagi na fakt, że jest to praca w pełnym wymiarze godzin, która daje stabilizację ekonomiczną.

Normalne godziny pracy w tym sektorze to przedział od 7 do 16, co odpowiada porze najłatwiejszego dostępu do opieki nad dzieckiem. Dzieci w placówce opieki otrzymują wszystkie posiłki. W Szwecji nie ma przerwy w środku dnia pracy, co oznacza, że rodzice nie muszą odbierać dzieci w środku dnia, co może zdarzać się w innych państwach.

Ich sprzeciw wobec wprowadzenia elastycznych godzin pracy w połączeniu z dość rozbudowanym systemem opieki społecznej, mimo że istnieją obszary, które można udoskonalić, sprawia, że osoby należące do związku otrzymują pensję w pełnym wymiarze, mają przewidywalne godziny pracy, ich faktyczny dochód odpowiada idei równości płci, a na późniejszym etapie życia osoby te mają lepsze i równiejsze świadczenia emerytalne.

Macierzyństwo

Wiosną tego roku ten sam związek zawodowy wynegocjował układ zbiorowy i zdołał doprowadzić do uwzględnienia w nim środka o nazwie „wynagrodzenie w okresie ciąży”,

W przypadku sektora malarskiego bardzo prawdopodobne jest, że osoba w ciąży nie będzie mogła



pracować aż do narodzin dziecka. Jeżeli warunki pracy nie mogą zostać dostosowane w taki sposób, aby można było zapewnić bezpieczeństwo osobie w ciąży, możliwe jest uzyskanie zwolnienia i otrzymywanie wypłaty z krajowego systemu zabezpieczeń społecznych. Takie świadczenie odpowiada jednak 80% wynagrodzenia, co oznacza obniżenie wypłaty. Aby ograniczyć negatywne skutki tej sytuacji, w nowej umowie znalazło się postanowienie, że pracodawca ma obowiązek nadal płacić kobiecie w ciąży 10% pensji, co oznacza, że w ramach systemu zabezpieczeń społecznych pokrywa się 80%, a pracodawca pokrywa 10%, zatem strata będzie wynosić tylko 10%, a nie 20%.

Dodatkowo pracodawca nie może zwolnić osoby w ciąży ze względu na brak świadczenia pracy w trakcie dwóch ostatnich miesięcy ciąży.

Związek zawodowy pokrywa wreszcie koszty ubezpieczenia ciążowego osób w ciąży należących do związku, a ubezpieczenie to obejmuje zarówno osobę w ciąży, jak i nienarodzone dziecko.

Urlop rodzicielski

Układ zbiorowy przewiduje zastosowanie rozwiązania istniejącego w przypadku urlopu macierzyńskiego również do urlopu rodzicielskiego: gdy pracownik na urlopie rodzicielskim zostaje zwolniony z pracy, okres wypowiedzenia rozpoczyna się dopiero od chwili powrotu do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego. Brak konieczności poszukiwania nowego zatrudnienia daje świeżo upieczonemu rodzicowi poczucie bezpieczeństwa i niezbędne poczucie spokoju podczas urlopu.





Szkolenie i kształcenie

Opisane powyżej bariery wpływają do dostęp kobiet do zatrudnienia, ale też do szkolenia, choć być może nie w takim samym stopniu.

Podejście do szkolenia zawodowego w Europie jest bardzo zróżnicowane i sięga od programów zawodowego kształcenia zbiorowego organizowanego przez państwo lub partnerów społecznych po zdobywanie kwalifikacji w trakcie pracy organizowane przez pracodawców. Każdy z modeli wpływa na możliwości wejścia kobiet do branży, najpierw poprzez programy edukacyjne, a następnie – po ukończeniu nauki – na rynek pracy. Zasadniczo systemy edukacji zbiorowej sprzyjają uzależnieniu rozpoczęcia pracy od formalnych kwalifikacji.

Edukacja formalna jest dużo bardziej dostępna dla kobiet niż szkolenia związane z zatrudnieniem, takie jak praktyki lub szkolenia w miejscu pracy, przy czym formalny system kształcenia musi sam w sobie sprzyjać włączeniu i należy rozumieć trudności istniejące w przechodzeniu od edukacji do zatrudnienia [19].

Powracającym tematem dyskusji jest nie tylko niedobór pracowników w branży, ale też „niedobór umiejętności”, o którym mowa w kontekście przechodzenia na budownictwo o małym zużyciu energii [15], zważywszy że istotny odsetek pracowników ma niski poziom wykształcenia ogólnego i nie posiada formalnego szkolenia lub kształcenia zawodowego ani formalnych kwalifikacji [10].

Konkretne działania

Jeżeli angażuje się przedstawicielki i przedstawicieli ze związków zawodowych, przyczyniają się oni do realizacji, wspierania i monitorowania następujących kwestii:

- projektowanie szkoleń wysokiej jakości z uwzględnieniem zagadnień z zakresu budownictwa o małym zużyciu energii w celu poprawy atrakcyjności branży i zapewnienia lepszych perspektyw wejścia na rynek pracy;

zagadnienia te powinny pojawiać się zarówno w ramach kształcenia wstępnego, jak i ustawicznego;

- sponsorowanie studentek w ramach ustrukturyzowanego programu kształcenia powiązanego z programami mentoringowymi;
- zapewnienie ukierunkowanych ofert zatrudnienia w celu uzyskania bezpośredniego doświadczenia przez potencjalne kandydatki (zwłaszcza przy projektach wielkoskalowych);
- zaangażowanie najważniejszych zainteresowanych stron, w tym związków zawodowych (pracodawców, lokalnych władz, instytucji edukacyjnych) w rozwój i regularne aktualizacje programów kształcenia i szkolenia;
- organizacja sesji informacyjnych i dni szkoleniowych tylko dla kobiet (przykładowo możliwości spróbowania swoich sił w określonej pracy, tzw. job tasters).



Edukacja formalna jest zdecydowanie bardziej dostępna dla kobiet niż szkolenia powiązane z zatrudnieniem.



Perspektywa działaczek i działaczy

Bardzo niewiele osób udzielających odpowiedzi na pytania ankiety EFBWW ustosunkowało się do kwestii szkolenia i możliwości powiązania szkolenia z równością płci.

Włochy

Krajowy układ zbiorowy dla sektora budownictwa wymaga dwustronnego systemu szkolenia zawodowego (szkoły sieci Formedil i szkoły budowlane), tak aby tworzyć konkretne programy szkoleniowe, które będą prowadzić do zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet³¹.



IV. Zalecenia końcowe



W sprawozdaniu poruszono pięć głównych zagadnień, do których należą: szersza polityka zatrudnienia, kultura branży, polityka i praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, warunki pracy, w tym BHP, i wreszcie szkolenie i kształcenie. Wymienionymi kategoriami można posłużyć się w celu ustrukturyzowania działań na rzecz poprawy i zwiększenia obecności kobiet w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym. Działania te nie tylko mają sprawić, aby kobiety rozpoczynały pracę w tej branży, ale również aby w niej pozostawały i mogły rozwijać się zawodowo.

Związki zawodowe mogą przyczyniać się do działań pionierskich oraz wspierania i monitorowania realizacji takich działań w pięciu wspomnianych obszarach. Do działań tych zalicza się:

1. promowanie zmiany w praktyce zatrudniania poprzez propagowanie rozwiązań pozwalających wykorzystać wpływ wykonawców w obrobie łańcucha dostaw, w tym w zamówieniach publicznych, poprzez zachęcanie do uwzględnienia celów związanych z równością i bezpośrednim zatrudnieniem w procesie udzielania zamówień i przy ocenie dostawców i podwykonawców.
2. przyjęcie jasnej, całościowej i ukierunkowanej na rezultaty polityki dotyczącej równości płci, w której porusza się temat bezpośrednich i pośrednich form dyskryminacji, a także ciągłe przystosowywanie tej polityki w drodze szkoleń, budowania świadomości i uczenia się poprzez tworzenie grup ds. różnorodności, sieci kobiet, forum wymiany dobrych praktyk itp.
3. koncentrowanie się na egzekwowaniu zasad poprzez wyznaczenie właściwych dla branży, solidnych, realistycznych, lecz ambitnych celów, w ramach których mierzy się płacę, godziny pracy, praktyki w dziedzinie zatrudnienia, przebieg kariery, a także zapewnienie zaangażowania przedstawicieli pracowników każdej płci i każdego zawodu w proces przejrzystego i regularnego monitorowania.
4. zagwarantowanie włączenia kwestii płci w politykę i praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez zapewnienie odpowiedniego szkolenia dla menedżerów i koordynatorów, zwiększanie świadomości, mentoring i promowanie widoczności wzorów do naśladowania, a także wdrażanie sformalizowanych i przejrzystych procedur i kryteriów rekrutacji i awansów.

5. przyjęcie i egzekwowanie polityki BHP uwzględniającej aspekty dotyczące płci, co obejmuje również zagadnienia związane z nękaniami; dodatkowo w trybie pilnym i w perspektywie krótkofalowej należy rozwiązać problem dostępu do oddzielnych i zamykanych szatni oraz infrastruktury socjalnej i ŚOI w odpowiednich rozmiarach;
6. zapewnienie wszystkim pracownikom, mężczyznom i kobietom, prawa do godnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, monitorowanie wykorzystania tego rodzaju rozwiązań i promowanie ich na szeroką skalę, aby stanowiło to inspirację do zmiany kultury branży;
7. ustosunkowanie się do braku równowagi płci w kształceniu wstępnym i ustawicznym, między innymi poprzez mentoring i docieranie do grupy docelowej, a także powiązanie edukacji sformalizowanej i rekrutacji;

W dalszej kolejności można wyciągać wnioski z tego projektu i wykorzystywać je do projektowania kolejnych działań

- a) Analiza wyników ankiety EFBWW pokazała, że środki na rzecz równości płci przewidziane w systemie prawnym oraz układach zbiorowych koncentrują się na ogół na warunkach pracy, w szczególności urlopie macierzyńskim i rodzicielskim oraz w pewnym stopniu na elastycznej organizacji czasu pracy. Nie tylko te zagadnienia stanowią centralny obszar zainteresowań, ale również – jeżeli chodzi o metody – środki te obejmują na ogół rozwiązania narzucane z góry. Z niniejszego sprawozdania wynika tymczasem, że skuteczniejsze byłoby bardziej całościowe podejście, które obejmuje wypracowanie rozwiązań w odpowiedzi na problemy wykraczające poza warunki pracy. Ważnym elementem w kwestii metody jest przyjęcie podejścia oddolnego, w większym stopniu nieformalnego i opartego na partycypacji. Może ono przybrać kształt angażowania wielu zainteresowanych stron i budowania sieci.
- b) W sprawozdaniu uwypuklono, że konieczny jest dostęp do spójniejszych, bardziej szczegółowych, właściwych dla sektora, porównywalnych danych wyższej jakości, pozyskiwanych w ramach szerszych badań lub mechanizmów sformalizowanych zgłoszeń, które potencjalnie mogłyby zasilać międzynarodowe bazy danych.

„Rzeczywista zmiana oznacza działanie w dziedzinie polityki zatrudnienia, kultury i wizerunku branży, polityki i praktyki w dziedzinie zasobów ludzkich, warunków pracy oraz kształcenia i szkolenia.

”

- c) Choć w niniejszym sprawozdaniu posłużono się pojęciem równości, w poprzednich badaniach wskazywano, że skuteczniejsze mogą być podejścia oparte na słuszności, w których bierze się pod uwagę różne wyzwania, z którymi mają do czynienia grupy niedoreprezentowane [34].
- d) Wreszcie ze sprawozdania wynika również, że w pewnych sektorach przemysłu poziom uczestnictwa kobiet w ostatnim czasie ani trochę się nie zmienił. Z tego względu inną możliwością, którą należy rozważać, jest upatrywanie szansy na bardziej zrównoważoną pod względem płciowym siłę roboczą sektora budownictwa w procesie przechodzenia na budownictwo nisko-emisyjne. Taka refleksja wynika z obserwacji, że budownictwo bezemisyjne wymaga w większym stopniu formalnej wiedzy oraz kompetencji z wielu dyscyplin, a kobiety zasadniczo mają większe osiągnięcia edukacyjne i częściej uczestniczą w kursach ukierunkowanych na zrównoważony rozwój [10].

Bibliografia

- 1 Clarke, L. and Sahin-Dikmen, M. (2021) Why radical transformation is necessary for gender equality and a zero carbon European construction sector. In: Magnusdottir, G.L. and Kronsell, A. (eds.) *Gender, intersectionality and Climate Institutions in Industrialized States*. London and New York: Routledge, 164–180.
- 2 Baublyte, G., Korhonen, J., D'Amato, D. and Toppinen, A. (2019). "Being one of the boys": perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 34(6), 521–528.
- 3 Clarke, L., Michielsens, E., Snijders, S. and Wall, C. (2015). No More Softly, Softly: Women in the Construction Workforce. London: ProBE. Available from <https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/item/9y6y5/no-more-softly-softly-review-of-women-in-the-construction-workforce> [Accessed 24 October 2023].
- 4 European Construction Sector Observatory (ECSO) (2020). Improving the human capital basis. Analytical Report. Brussels: European Construction Sector Observatory. Available from <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/41261> [Accessed 24 October 2023].
- 5 Clarke, L., Frydendal Pedersen, E., Michielsens, E., Susman, B. and Wall, C. (2004). *Women in Construction*. Brussels: Reed Business Information.
- 6 Clarke, L., Frydendal Pedersen, E., Michielsens, E., Susman, B. and Wall, C. (2005). The European Social Partners for Construction: force for exclusion or inclusion? *European Journal of Industrial Relations*, 11(2), 151–178.
- 7 Banks, C. and Ing, W. (2023). Women in construction: thawing the 'permafrost'. *Construction News*, 27 October. Available from <https://www.constructionnews.co.uk/inspire-me/women-in-construction-thawing-the-permafrost-23-10-2023/> [Accessed 11 November 2023].
- 8 EIGE – European Institute for Gender Equality (2016a). *Gender and Energy*. Luxembourg: European Union. Available from <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-and-energy> [Accessed 24 October 2023]; EIGE – European Institute for Gender Equality (2016b). *Gender in environment and climate change*. Luxembourg: European Union. Available from https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-environment-and-climate-change?language_content_entity=en [Accessed 24 October 2023].
- 9 Clancy, J. and Feenstra, M. (2019). *Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU*. Brussels: European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Available from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf) [Accessed 24 October 2023].
- 10 Clarke, L., Gleeson, C., Sahin-Dikmen, M., Winch, C. and Duran-Palma, F. (2019). *Inclusive Vocational Education and Training for Low Energy Construction (VET4LEC) Final Report for the European Commission and Country Summaries*. Brussels: FIEC and EFBWW. Available from https://www.fiec.eu/application/files/8715/7839/3089/VET4LEC___Report___lowres___EN.pdf [Accessed 24 October 2023].
- 11 European Labour Authority. (2022). *Report on labour shortages and surpluses*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available from <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf> [Accessed 28 October 2023].
- 12 Hayes, M. (2022). Construction skills crisis. *Construction Europe*, July 26. Available from <https://www.construction-europe.com/news/construction-skills-crisis/8022227.article> [Accessed 28 October 2023].
- 13 Clarke L., Sahin-Dikmen, M. and Werna E. (2024) Climate change, inequality and work in the construction industry. In: Forson, C., Healy, G., Öztürk, M. and Tatli, A. (eds.) *Elgar Handbook on Inequalities at Work*. Cheltenham: Edward Elgar, forthcoming.
- 14 ILO. (2015). *Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects*. Geneva: International Labour Office. Available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_416378.pdf [Accessed 28 October 2023].
- 15 CEDEFOP. (2019). *Skills for green jobs: 2018 update: European synthesis report*. Luxembourg: Publications Office. Available from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3078> [Accessed 28 October 2023].
- 16 Clarke, L., Gleeson, C.P. and Winch, C. (2017). What kind of expertise is needed for low energy construction. *Construction Management and Economics*, 35 (3), pp. 78–89.
- 17 Clarke, L., Gleeson, C.P. and Wall, C. (2017). Women and Low Energy Construction in Europe: a new opportunity? In: Griffin Cohen, M. (ed.) *Climate Change and Gender in Rich Countries: Work, Public Policy and Action*. London: Routledge, 55–69.
- 18 Whittock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility?. *Construction management and economics*, 20 (5), 449–456.
- 19 Byrne, J., Clarke, L. and Van der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1025–1034.
- 20 Wright, T. and Conley, H. (2020). Advancing gender equality in the construction sector through public procurement: Making effective use of responsive regulation. *Economic and Industrial Democracy*, 41(4), 975–996.
- 21 Kitching R. (2014). Women in engineering: Leading the charge. *New Civil Engineer* 1 July. Available from <https://www.newcivilengineer.com/archive/women-in-engineering-leading-the-charge-01-07-2014/> [Accessed 12 October 2023].
- 22 Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction management and economics*, 20 (8), 697–705.
- 23 Powell, A., Dainty, A. and Bagilhole, B. (2010). Achieving gender equality in the construction professions: lessons from the career decisions of women construction students in the UK. In: Egbu, C. (ed.) *Procs 26th Annual ARCOM Conference, 6–8 September 2010*. Leeds (UK): Association of Researchers in Construction Management, 573–582.
- 24 Wright, T. (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group. *Gender, work & organization*, 23 (3), 348–362.
- 25 Greed, C. (2000). Women in the construction professions: achieving critical mass. *Gender, Work and Organization*, 7(3): 181–195.
- 26 Taylor, A., Hamm, Z. and Raykov, M. (2015). The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through?. *Journal of vocational education & training*, 67 (1), 93–108.
- 27 Sang, K. and Powell, A. (2013). Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction. In: Dainty, A. and Loosemore, M. (eds.) *Human Resource Management in Construction Projects: Critical Perspectives*. London: Routledge, 163–197.

- 28** Barnard, S., Powell, A., Bagilhole, B. and Dainty, A. (2010). Researching UK women professionals in SET: a critical review of current approaches. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(3), 362–381.
- 29** Wright, T. (2013). Uncovering sexuality and gender: an inter-sectional examination of women's experience in UK construction. *Construction Management & Economics*, 31(8), 832–844.
- 30** Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M. and Neale, R.H. (2000). A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies. *Construction Management and Economics*, 18(2), 239–250.
- 31** Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W. and Davey, C.L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction management and economics*, 18 (1), 113–121.
- 32** Galea, N., Powell, A., Loosemore, M. and Chappell, L. (2018). *Demolishing gender structures*. Sydney: University of NSW. Available from https://www.humanrights.unsw.edu.au/sites/default/files/documents/Construction_Report_Final.pdf [Accessed 24 October 2023].
- 33** Whitaker, G. and Ali, S. (2020). Hardhats and glad rags – women in UK construction: perceptions, challenges and barriers. *Journal of Global Business and Technology*, 16(2), 31–47.
- 34** French, E. and Strachan, G. (2015). Women at work! Evaluating equal employment policies and outcomes in construction. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(3), 227–243.
- 35** Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. and Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management & Economics*, 38(10), 894–916.
- 36** Wintour, N. (2021). *Women in Trades: Skilled Sisterhood Under Construction*. Geneva: BWI. Available from <https://www.bwint.org/cms/bwi-launches-women-in-trades-global-research-report-2425> [Accessed 25 October 2023].
- 37** Navarro-Astor, E., Román-Onsalo, M. and Infante-Perea, M. (2017). Women's career development in the construction industry across 15 years: main barriers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(2), 199–221.
- 38** Ness, K. (2012). Constructing masculinity in the building trades: most jobs in the construction industry can be done by women. *Gender, work & organization*, 19 (6), 654–676.
- 39** Galea, N., Powell, A., Loosemore, M. and Chappell, L. (2015). Designing robust and revisable policies for gender equality: lessons from the Australian construction industry. *Construction management and economics*, 33 (5–6), 375–389.
- 40** Dainty, A. R., Lingard, H. (2006). Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's careers. *Journal of Management in Engineering*, 22(3), 108–118.
- 41** Francis, V. (2015). What helps professional women advance in construction?. *CLR News*, (3), 21–25.
- 42** Lopez, L.M. (2019). Mental health in the construction industry. Brussels: European Institute for Construction Labour Research. Available from https://aeip.net/wp-content/uploads/Mental_Health_Construction_Sector-Resarch_Report-March-2019.pdf [Accessed 20 October 2023].
- 43** ILO (2013). 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. Geneva: International Labour Office. Available from [wcms_324653.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_324653.pdf) [Accessed 20 October 2023].
- 44** Curtis, H.M., Meischke, H., Stover, B., Simcox, N.J. and Seixas, N.S. (2018). Gendered safety and health risks in the construction trades. *Annals of work exposures and health*, 62 (4), 404–415.
- 45** Rosa, J., Hon, C. and Lamari, F. (2017). Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Construction economics and building*, 17(3), 27–46.
- 46** Martin, P. and Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: a constructivist grounded theory inquiry. *SA journal of industrial psychology*, 39(2), 1–12.

Załącznik

3. KWESTIONARIUSZ DOTYCZĄCY TEMATYKI PŁCI

Badanie polityki na rzecz kobiet zawartej w krajowych układach zbiorowych zawieranych w sektorze budowlanym, drzewnym, cementowym i materiałów budowlanych

I. Pytania ogólne

1. Związek zawodowy, państwo, imię i nazwisko oraz adres e-mail osoby kontaktowej
2. Liczba osób należących do związku zawodowego
3. Liczba kobiet należących do związku zawodowego
4. Czy związek zawodowy posiada strukturę dla kobiet, tj. sieć, komisję, grupę roboczą?
5. Czy w sektorach budownictwa, drzewnym, cementowym i materiałów budowlanych występują konkretne obawy, na które należałoby zareagować?

II. Konkretnie środki stanowiące odpowiedź na potrzeby kobiet w naszych branżach (budownictwo, drewno, cement i materiały budowlane)

1. Czy istnieją konkretne środki profilaktyczne w obszarze BHP dotyczące kobiet? Jeżeli tak, proszę podać przykłady.
2. Czy wprowadzili Państwo jakieś konkretne środki w zakresie organizacji pracy dotyczące kobiet (np. elastyczna organizacja czasu pracy, urlop macierzyński, urlop rodzicielski)? Jeżeli tak, proszę podać przykłady.
3. Czy może Pan(-i) powiedzieć, czy środki, o których mowa powyżej, wynikają bezpośrednio z prawa krajowego czy są raczej sposobem jego wdrażania? Czy może Pan(-i) powiedzieć, czy te środki są przewidziane tylko w Państwa układzie zbiorowym/porozumieniu ogólnym?

III. Układy zbiorowe związków zawodowych

1. Czy układy zbiorowe obejmują konkretne klauzule dotyczące kobiet lub równości szans? Proszę podać przykłady
2. Czy może Pan(-i) podać przykłady dobrych praktyk z Państwa układów zbiorowych dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (w sektorze budowlanym, drzewnym, materiałów budowlanych lub w innych branżach, które reprezentuje Państwa związek zawodowy)?
3. Czy może Pan(-i) podzielić się z nami jakimiś dobrymi praktykami dotyczącymi układów zbiorowych, które są szczególnie pomocne dla kobiet?

III. Nękanie i przemoc w miejscu pracy

1. Czy kobiety zrzeszone w Państwa związku zawodowym doświadczyły nękania lub przemocy w miejscu pracy? Czy istnieją jakieś środki, które temu zapobiegają?
2. Jaki jest stan wdrażania na szczeblu krajowym unijnego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy?
3. Jakiego rodzaju środki dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy zostały przyjęte w Państwa układzie zbiorowym?

Przypisy

- 1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> ; Zobacz również <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>, aby zapoznać się z danymi EBAL w rozbiciu na płeć.
- 2 W tym przypadku budownictwo rozumiane jest jako kod F w klasyfikacji NACE, który obejmuje roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków, roboty budowlane związane z budową dróg kołowych i szynowych oraz roboty budowlane specjalistyczne.
- 3 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220304-1>
- 4 Kod A w klasyfikacji NACE
- 5 Dane badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL); dane pobrano z internetowej bazy danych Eurostat jako zestaw danych lfsa_eegan2 dostęp: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>
- 6 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220304-1>
- 7 Dane z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL); dane pobrano z internetowej bazy danych Eurostat jako zestaw danych lfsa_egan22d. Dostęp: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>
- 8 W tym tynkowanie, zakładanie stolarki budowlanej, posadzkarstwo, tapetowanie i oblicowywanie ścian, malowanie i szklenie i inne.
- 9 Constructiv to organizacja finansowana przez partnerów społecznych sektora budowlanego, która świadczy usługi dla tego sektora. Odwiedź stronę: <https://constructiv.be/fr-BE/Andere/Over-Constructiv.aspx>
- 10 <https://www.3f.dk/om-3f/grupperne/byggegruppern> największy związek zawodowy i fundusz na rzecz osób bezrobotnych w Danii
- 11 Department of Enterprise Trade and Employment, 2018. Branża budowlana potrzebuje więcej kobiet, aby możliwe było rozwiązanie kryzysu mieszkaniowego i infrastrukturalnego w Hiszpanii. Dostęp: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/departments-news/2018/march/08032018b.html>
- 12 Podane wartości liczbowe z Belgii, Danii i Irlandii zebrano w ramach bieżącego projektu na bazie przedsięwzięcia prowadzonego przez EFBWW (<https://www.efbww.eu/eu-projects/running/scaffold-improving-training-working-conditions-and-transformation/897-a>) i koordynowanego przez badaczy z Uniwersytetu Westminsterskiego (<https://www.westminster.ac.uk/scaffold-improving-training-working-conditions-and-transformation-in-the-european-scaffolding-sector>).
- 13 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230308-1>
- 14 <https://eige.europa.eu/newsroom/events/gender-equality-index-conference-2023>
- 15 <https://build-up.ec.europa.eu/en/home>
- 16 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- 17 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPagId=1831>
- 18 Zob. konwencja MOP nr 154, art. 2: „Określenie „rokowania zbiorowe” dotyczy wszystkich negocjacji, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub; b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub; c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników”. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO
- 19 Do „praktyków” należą różne zainteresowane strony, takie jak związki zawodowe, pracownicy sektora budowlanego, gminy, organizacje lokalne działające w ramach społeczności oraz podmioty oferujące kształcenie i szkolenie zawodowe. W ten sposób ustalenia przyczyniają się do uwzględnienia aspektu równości i różnorodności poprzez praktyki w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi czy zarządzania ogółem, poprawę warunków zatrudnienia i pracy (np. mentoring i wspieranie kariery, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez elastyczne warunki pracy), komunikowanie polityki równościowej, egzekwowanie polityki, wzmocnienie relacji branżowych, a także promowanie struktur dialogu społecznego w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym.
- 20 The Policy Group on Tradeswomen's Issues (PGTI), V9(1). 2021. Finishing the Job: Best Practices for a Diverse Workforce in the Construction Industry. Zobacz: <https://policygroupontradeswomen.org/2021/12/08/launching-v-9-of-finishing-the-job-best-practices-best-practices-for-a-diverse-workforce-in-the-construction-industry/>
- 21 Zobacz <https://tradeswomenbuild.org/best-practices/>
- 22 Zobacz załącznik
- 23 W 2019 r. w EFBWW do nowego prezydium wybrano dwie kobiety (2/7, czyli 28,5%). W następstwie uchwały dotyczącej równości płci przyjętej na kongresie organizacji w 2019 r. zagadnienie to stało się priorytetem horyzontalnym i stanowi ono integralną część zakresu zadań personelu zajmującego się polityką.
- 24 Zobacz załącznik
- 25 Zobacz przykładowo kampania EFBWW na temat podwykonawstwa: <https://limitsubcontracting.eu/>
- 26 Posiedzenie w kwietniu: DE <https://www.unia.ch/de/aktuell/aktuell/artikel/a/19899> / FR <https://www.unia.ch/fr/actualites/actualites/article/a/19899>; Wyniki ankiety: DE <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau> / FR <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-z/arts-et-metiers/vous-les-femmes-sur-les-chantiers>
- 27 Eurostat (2022) Accidents at work Statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Analysis_by_activity
- 28 Zobacz przypis 12: Vous, les femmes sur les chantiers Unia, le syndicat (francuski); Frauen auf dem Bau Unia, die Gewerkschaft (niemiecki)
- 29 Konwencja MOP nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:399981:NO
- 30 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów; <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
- 31 Jeden z niedawnych przykładów zaprezentowano w sprawozdaniu z 2020 r. opublikowanym w ramach inicjatywy finansowanej ze środków UE zatytułowanej „Kobiety potrafią budować”: <https://www.womencanbuild.eu/en/inicio-2/>. Sprawozdanie dostępne na stronie: https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB_I02_Joint-Report_immersive_experience-for-women.pdf

Spis skrótów

BWI	Building and Wood Workers' International (Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego)
CBA	układ zbiorowy (ang. collective bargaining agreement)
CLR	badania nad pracą w budownictwie
EDI	równość, różnorodność i integracja
EFBWW	European Federation of Building and Woodworkers (Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego)
UE	Unia Europejska
FIEC	Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego
HR	zasoby ludzkie
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
BAEL	badanie aktywności ekonomicznej ludności
BHP	bezpieczeństwo i higiena pracy
ŚOI	środki ochrony indywidualnej
ProBE	Ośrodek Badań Produkcji Środowiska Zbudowanego
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych
VET	kształcenie i szkolenie zawodowe (ang. vocational education and training)



Podziękowania

Autorzy pragną wyrazić najszczerze podziękowania dla wszystkich osób, które przyczyniły się do pomyślnego ukończenia tego sprawozdania, będącego zestawem narzędzi umożliwiających działanie na rzecz równości płci w kontekście zawodowym w sektorze budowlanym, drzewnym i leśnym.

W pierwszej kolejności autorzy pragną podziękować kobietom pracującym w tych sektorach oraz przedstawicielom związków zawodowych, którzy chętnie dzielili się doświadczeniem, wiedzą i przemyśleniami w ramach badania prowadzonego przez EFB-WW oraz w ramach kolejnych tur przekazywania dodatkowych informacji zwrotnych. Ich głosy miały kluczowe znaczenie przy opracowywaniu zaleceń i pozwoliły zrozumieć unikalne wyzwania i możliwości tych sektorów.

Autorzy kierują wyrazy podziękowania również w stronę EFBWW, jako że to właśnie ta organizacja przeprowadziła pierwotne badanie, a przez cały proces badawczy zapewniała im zasoby i pomoc. Zaangażowanie członków tej organizacji w tematykę zróżnicowania pod względem płci oraz inkluzywności w tych tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn sektorach to źródło inspiracji.

Autorzy pragną również wspomnieć o ważnej roli, jaką odegrała fundacja Friedrich-Ebert-Stiftung, występująca jako partner finansowy, bez której to przedsięwzięcie nie doszłoby do skutku.

Na zakończenie autorzy chcą podziękować współpracownikom, współpracowniczkom, koleżankom i kolegom, którzy oferowali wsparcie, cenne uwagi i konstruktywną krytykę na etapie pierwszych szkiców sprawozdania i prac redakcyjnych. Ich uwagi wpłynęły pozytywnie na jakość tego sprawozdania i sprawiły, że zyskało ono głębszy wymiar.

Sprawozdanie to stanowi rezultat zbiorowego wysiłku, odzwierciedlając tym samym ducha współpracy łączącego wszystkie osoby włączone w prace nad publikacją. Autorzy mają nadzieję, że zalecenia przedstawione w dalszej części przyczynią się do zwiększenia stopnia zróżnicowania i inkluzywności sektora budowlanego, drzewnego i leśnego.

Strona redakcyjna

European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

Rue Royale 45
1000 Brussels
Belgia
info@efbww.eu
www.efbww.eu

Friedrich Ebert Stiftung e. V.

Godesberger Allee 149
53175 Bonn
Niemcy
info@fes.de
www.fes.de

Autorzy

Rosa Schiano-Phan
Coralie Guedes
Maria Christina Georgiadou
Linda Clarke
Fernando Duran-Palma

University of Westminster
Numer rejestracyjny: 977818 England
Siedziba: 309 Regent Street,
London W1B 2HW

Koordinator:
Paula Cravina de Sousa (EFBWW)

Szata graficzna | Skład | Ilustracje:
pertext, www.pertext.de

Zdjęcia:

Rasmus Rønne: p. 12, 15, 17, 20, 29, 33, 35 – część
lewa, 36, 41, 43, 44
Anna Ledin Wirén: p. 35 – część górna, prawa, dolna

Opinie przedstawione w niniejszej publikacji
niekoniecznie odzwierciedlają opinię Europejskiej
Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu
Drzewnego (EFBWW) lub Friedrich-Ebert-Stiftung
(FES). Niedozwolone jest wykorzystywanie w celach
komercyjnych materiałów publikowanych przez FES
lub EFBWW bez pisemnej zgody FES lub EFBWW.
Publikacje FES i EFBWW nie mogą być wykorzysta-
wane na potrzeby kampanii wyborczych.

Badanie finansowane przez
Friedrich-Ebert-Stiftung:

