

Portal Województwa Lubuskiego



Różnorodność kluczem do sukcesu



Kategoria - Archiwum

Data publikacji -14 czerwca 2013 godz. 18:16

- Region lubuski jest najbardziej otwartym i tolerancyjnym regionem w Polsce. I dlatego marszałkiem jest kobieta. Jedyna kobieta w tej roli. Mamy też różnorodność kultur, bo mieszkańcy Lubuskiego przybyli na te ziemie z różnych stron. To także u nas odbywa się najbardziej kolorowy i

różnorodny festiwal świata - Woodstock - powiedziała marszałek Elżbieta Polak podczas panelu "Partnerstwo dla różnorodności - potencjał, wyzwanie, szansa".

Marszałek opowiedziała też, jak wykorzystuje władzę do tego, by do administracji publicznej wprowadzić otwartość i tolerancyjność. Wymieniła trzy projekty, które urząd marszałkowski prowadzi w tym zakresie – projekt dotyczący standardów rządzenia, nowoczesne formy organizacji, standardów i komunikacji oraz standardy obsługi klienta. - Powołałam pełnomocnika ds. równego traktowania. W Regionie lubuskim będziemy też w tym roku organizować piąty Kongres Kobiet i bardzo mocno promować deklarację równości i równego traktowania. A co zastałam w gabinecie, jako marszałek? Mężczyzna na stanowisku inspektora zarabiał 5 tys. zł, a kobieta na tym samym stanowisku 2,5 tys. zł. Teraz już nie ma takich sytuacji. Jesteśmy po audycie kadrowym i na stanowiskach kierowniczych oraz dyrektorskich są takie same płace. Nierówność jest jeszcze na niższych szczeblach, więc wciąż mamy co robić – dodała marszałek Polak.

W zakresie różnorodności kultur, w regionie lubuskim nic nie zrobiło się samo. - W tym roku kolejne nasze święto odbędzie się właśnie pod takim hasłem, z takim przesłaniem, z udziałem regionów partnerskich z całego świata. Chcemy chwalić się tą różnorodnością i pokazywać ją wszędzie – mówiła marszałek.

Anna Gwoińska podsumowała wystąpienie marszałek słowami, że wszystko zaczyna się od władzy. – Cieszę się, że Polska coraz bardziej docenia różnorodności. Nasz biznes w Polsce doszedł do takiego momentu, że zaczyna doceniać wartości niemierzalne. Reklamy, które podkreślają różnorodność, mogą podnieść sprzedaż o 700 proc. Kluczem do wzrostu różnorodności jest odpowiednia rekrutacja pracowników. Warto wprowadzać i pielęgnować wartości, które są na pierwszy rzut oka niemierzalne, bo one budują sukces na teraz i na przyszłość – powiedziała A. Gwoińska.

Lech Piławski, Lewiatan: - Dlaczego różnorodność jest ważna? Bo jest remedium na różne problemy, które dotyczą pracodawców. W Polsce ciągle zbyt mało osób pracuje, sporo jest wykluczonych społecznie – wolą zasiłek od pracy, co powoduje duże koszty państwa i niezadowolenie tych ludzi. Musimy zmierzyć się z kryzysem demograficznym i w tym kontekście musimy mieć świadomość, że będziemy zatrudniać cudzoziemców. Lekarstwem na słabą konkurencyjność jest wzrost kreatywności naszych firm. A to ułatwia zastosowanie polityki różnorodności. Dlatego w Lewiatanie zajęliśmy się projektem Diversity Index.

Prowadzący panel, dziennikarz telewizyjny Piotr Chęciński zapytał, jak przekonać pracodawców, pracowników do różnorodności? – My mamy do tego Kodeks etyki, gdzie zasada równego traktowania jest w wielu procedurach. Mamy też pełnomocnika ds. etyki wybranego w demokratycznych wyborach przez pracowników urzędu. Realizujemy też politykę prorodzinną. Pracownicy muszą wiedzieć, że mogą korzystać z indywidualnego czasu prasy, telepracy. Nie ma ku temu żadnych barier prawnych – powiedziała marszałek E. Polak

- Warto podkreślić korzyści z różnorodności. Bo co to jest ta różnorodność? To jest po prostu to, czym ludzie się od siebie różnią. Otwarta organizacja wykorzystuje to tworząc zespół ludzi. Utrzymywanie utalentowanego pracownika jest korzyścią z różnorodności – podkreśliła A. Gwońska.

- Różnorodność łączy się z innowacyjnością. Tolerancyjność, otwartość przekłada się na osiągnięcie twardych rezultatów. Osoby kreatywne, które myślą, że mogą zmienić świat, naprawdę ten świat zmieniają – dodała marszałek.

- Różnorodność opłaca się z różnych powodów. Nakaz prawny powoduje, że pracodawca nie może dyskryminować, musi zachować odpowiednie proporcje. Bo jak tego, nie będzie miał, a coś się zdarzy, to będzie go kosztować opinię i pieniądze – zauważył L. Pilawski.

Dorota Trajder: - Jeśli proponujemy pracę ludziom, którzy mają problem ze znalezieniem pracy – niepełnosprawni, 50 plus, to oni będą bardziej w nią zaangażowani, niż młodzi, nastawieni roszczeniowo.

Agata Kaczmarek: - Staramy się na każdym kroku wywiązać z ustaleń, jakie zawarliśmy jako pracodawca. Moją rolą w zespole zarządzającym jest bycie strażnikiem sumienia. Jeśli nie dotrzemy zobowiązania, to staram się przypomnieć, że poczyniliśmy ustalenia, mamy pewien kontrakt. Mam nadzieję, że powoli budujemy zaufanie. Wszystko zaczyna się od tego, że my, Polacy, mamy bardzo ograniczone zaufanie. I to przekłada się na relacje pracownik-pracodawca.

Podczas dyskusji padło pytanie od publiczności z sali do marszałek Polak, czy w strategii województwa są zapisy dotyczące równości i jak postępują prace nad Regionalnym Programem Operacyjnym? - Mamy zaktualizowaną strategię rozwoju regionu, bo jak mówi mój mentor prof. Regulski, nie wystarczy mieć cel, trzeba wiedzieć, jak ten cel zrealizować. Potrzebny jest plan. I my ten plan mamy. Strategia jest niezwykle krótka- stawiamy na koncentrację priorytetów zgodnie z polityką spójności. Decentralizacja postępuje - w regionach trafi do nas prawie 60 proc. z tortu unijnego. Wiemy, jaką mamy kasę, są to duże pieniądze. Większych nie będzie. Stawiamy w Lubuskiem na badania i rozwój, dostępność komunikacyjną, zrównoważony rozwój pod względem terytorialnym i społecznym oraz profesjonalną administrację i efektywne zarządzanie – odpowiedziała marszałek. I podkreśliła, że w życiu ważne są wybory. Bo w życiu chodzi o to, by być szczęśliwym. Paneliści zgodzili się, że to piękna puenta dyskusji o różnorodności.