

Za komuny były „punkty za pochodzenie”, teraz są „za płeć” i „rasę”

8 marca 2023

We Francji wprowadzono tzw. „indeks równości płci” w biznesie. Zaczęło się od spółek, a w sektorze prywatnym takie „narzędzie” badania parytetu płci działa od 2019 roku. Teraz ma zostać rozciągnięte także na funkcjonariuszy publicznych.

Wiadomo kiedyś było, że „nie matura, lecz chęć szczerą robi z ciebie oficera”. Teraz także nie liczą się już zdolności, wykształcenie, doświadczenie, ale... pochodzenie. Co prawda nie koniecznie robotnicze lub chłopskie, ale związane z płcią. Zadekretowano, że kobiet ma być tyle samo co mężczyzn.

Ów wskaźnik równości zawodowej będzie miała we Francji służba cywilna i to już w 2023 roku. W ramach „indeksu” mierzy się „nierówne płace”, system awansów, ale także parytety dotyczące stanowisk kierowniczych”.

We wtorek 7 marca o wprowadzeniu indeksu poinformował rząd. „Wprowadzimy dla służby publicznej wskaźnik równości płac, który obowiązywał do tej pory w sektorze prywatnym” – zadeklarował w Zgromadzeniu Narodowym minister służby publicznej Stanisław Guerini.

Guerini dodał, że prace legislacyjne będą miały miejsce latem tego roku. Będzie obowiązywał w państwowej służbie cywilnej już od 2023 r., a w 2024 r. zostanie rozszerzony na administrację lokalną i publiczną opiekę zdrowia.

Przeciwnicy takich pomysłów wskazują na ich ograniczony efekt. Według najnowszych dostępnych danych kobiety stanowią prawie dwie trzecie z 5,7 miliona urzędników państwowych. „Nierówność” polega na tym, że zajmują tylko 43% najlepiej

płatnych i najbardziej prestiżowych stanowisk. Wynagrodzenie kobiet jest także o 12% niższe niż mężczyzn (różnica wzrasta do 15% w sektorze prywatnym), co jednak jest po prostu efektem zajmowania bardziej podrzędnych stanowisk.

Od 2020 r. wszystkie firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników muszą publikować 1 marca dane ze „wskaźnika równości zawodowej”. Na ich wynik składa się pięć kryteriów: różnica w wynagrodzeniach, coroczne podwyżki i awanse kobiet, podwyżki po powrocie z urlopu macierzyńskiego oraz udział kobiet w dziesięciu najwyższych wypłacanych pensjach. Najlepszy wynik to „100”.

Jeśli wynik jest niższy niż 75, firma musi podjąć działania naprawcze w ciągu trzech lat. Później będą już groziły konkretne kary finansowe. Podobnie ma być z administracją. Te, które nie opublikują indeksu lub nie podejmą działań naprawczych w ciągu trzech lat, będą obłożone sankcjami. W tym przypadku zapłaci jednak podatnik...

Według ostatnich badań, przeprowadzonych przez Instytut Polityki Publicznej dla CFDT, wskaźnik „równości zawodowej” miał ograniczony wpływ na zmiany w sektorze prywatnym. Niezależnie od tego, czy chodzi o lukę płacową, o najwyższe płace, czy ilość kobiet na kierowniczych stanowiskach. „Nie ma wykrywalnego efektu wskaźnika” – podsumował koordynujący powstanie raportu Thomas Breda.

Na podstawie: „Le Figaro”

Źródło: [NCzas.com](https://nczas.com)