Positive action towards gender equality: evidence from the Athena SWAN Charter in UK medical schools / Ian Gregory- Smith // Br. J. Ind. Relat. - 2018, nr 3, s. 463-483, rys. tab. bibliogr.

Pozytywna akcja na rzecz równości płci : dane z Karty Athena SWAN w szkołach medycznych w Wielkiej Brytanii.

Nierówności ze względu na płeć nadal występują w nowoczesnych gospodarkach. W Wielkiej Brytanii kobiety zarabiają przeciętnie 80 pensów w porównaniu do funta zarobionego przez mężczyznę (Rządowy Wydział ds. Nierówności 2015), w USA jest to odpowiednio 77 centów do dolara. (Goldin 2014). Nierówna płaca za pracę jednakowej wartości uznana została za nieprawną w wielu krajach, a mimo to dziura w wynagrodzeniach ze względu na płeć nadal utrzymuje się na podobnym poziomie. Powód leży nie w nieprzestrzeganiu ustawodawstwa, ile w stosowaniu przez ostatnie 40 lat tzw. złych praktyk w zakresie płac na poziomie mikrostrukturalnym. Dane panelowe dotyczące przedsiębiorstw i pracowników ujawniają, że największe dysproporcje dotyczą schyłku kariery zawodowej, gdzie w wynagrodzeniach dominują starsi, doświadczeni mężczyźni na wysokich stanowiskach. Artykuł analizuje dane dotyczące efektywności dobrowolnej akcji na rzecz równości płci w zatrudnieniu. Zgromadzone informacje dotyczą sytuacji w szkołach medycznych w Wielkiej Brytanii gdzie przeprowadzono dwa naturalne eksperymenty w tym zakresie. Pierwszy z nich to wdrożenie karty Athena SWAN w 2005 r., którą podpisało 12 uniwersytetów w Wielkiej Brytanii. Drugą akcję stanowi ogłoszenie w 2011 r. przez Krajowy Instytut Badań Zdrowia w tym kraju, krótkiej listy szkół medycznych, którym przyznano „srebrną" nagrodę karty Athena SWAN za niektóre granty badawcze. Ta druga inicjatywa spowodowała zepchnięcie na drugie miejsce tych szkół, które nagród nie zdobyły. Autor pracy zauważa jednak, że wspomniane akcje wpłynęły wprawdzie na zwiększenie aktywności kobiet w szkołach medycznych w UK, ale tylko w tych instytucjach, które przystąpiły do programu Athena SWAN na samym początku. Ponadto, jak wynika z analiz, ograniczone fundusze „srebrnego statusu" nie oddziałują bezpośrednio na rozwój karier zawodowych kobiet w szkołach medycznych w Wielkiej Brytanii, chociaż wiele szkół medycznych włożyło wiele wysiłku by zdobyć „srebrny status". Rezultaty te ujawniają dalsze wyzwania, przed jakimi stoją wszyscy wolontariusze podejmujący akcje na rzecz równości płci w zatrudnieniu.