

## Przewodnik dobrych praktyk w zakresie równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w ramach europejskich rad zakładowych ( ERZ )

VS/2014/0357 – "TO PROMOTE IN THE EWC OF THE  
CHEMICAL AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIES"



*With the support of the European Commission*

### Cele projektu w zakresie równości płci:

- Włączenie do dialogu społecznego w ramach ERZ kwestii dotyczących godzenia życia osobistego i zawodowego i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
- Opracowanie planu działań.
- Wzmocnienie pozycji kobiet w ERZ i w przedsiębiorstwach.
- Opracowanie porozumień i komisji AD HOC.
- Skuteczne egzekwowanie konieczności brania pod uwagę aspektów płci przy podejmowaniu decyzji.

Przewodnik dobrych praktyk jest wynikiem wytycznych UE, sytuacji prawnej w poszczególnych krajach oraz doświadczeń związkowych partnerów uczestniczących w projekcie: FITAG UGT z Hiszpanii, CFDT Chimie-Énergie z Francji, SOLIDARNOŚĆ – Sekretariat Przemysłu Spożywczego z Polski, CSC ACV Industrie-Energie z Belgii. Stanowi podsumowanie doświadczeń w zakresie równości płci zebranych w poszczególnych krajach i w Europie.

Przed rozpoczęciem projektu opracowano ankietę w językach: francuskim, włoskim, polskim, flamandzkim i hiszpańskim i rozesłano ją do Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) we wszystkich krajach uczestniczących w projekcie. Na ankietę odpowiedziało 56 ERZ. W celu zidentyfikowania dobrych praktyk zorganizowano 6 focus groups (dwie w Hiszpanii i po jednej w każdym z pozostałych krajów), w których wzięło udział 29 ERZ.

W przewodniku proponujemy środki, które mają na celu poprawę funkcjonowania i rozwój dialogu społecznego w Europejskich Radach Zakładowych (ERZ). Większość propozycji odzwierciedla istniejące dobre praktyki. Dołączamy też wytyczne dotyczące oceny i monitorowania działań, mające na celu lepszą realizację istniejących porozumień i usprawnienie funkcjonowania komisji AD HOC.



**Propozycje tematów, które należy włączyć do umów lub regulaminów ERZ**

- *Równość płci*
- *Godzenie życia zawodowego i osobistego*
- *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*

1. Deklaracja zasad na rzecz równości.
2. Włączenie równości i CSR do tematów informacji i konsultacji.
3. Podawanie danych według płci.
4. Szkolenia w zakresie równości i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
5. Włączenie aspektów płci do analiz zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach.
6. Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji obu płci w ERZ.
7. Dołożenie starań, aby członkowie ERZ i ich zastępcy byli zawsze odmiennej płci.
8. Utworzenie komisji AD HOC, zaopatrzonej w odpowiednie środki: godziny na pracę związkową, dostęp do ekspertów związkowych i zewnętrznych, finansowanych przez przedsiębiorstwo.

**Propozycje, które powinny być włączone do umów AD HOC:**

1. Światowe porozumienia ramowe powinny się opierać na: inicjatywie Global Compact ONZ, przestrzeganiu konwencji MOP i wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
2. Umowach ERZ dotyczących równości zawodowej, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.
3. Umowach ERZ dotyczących godzenia życia zawodowego i osobistego: ujednolicenie praw w Europie, godziny pracy, równość wynagrodzeń dla osób, które korzystały z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego.
4. Inne porozumienia ERZ dotyczące różnorodności, szkoleń zawodowych, wyprzedzania zmian i restrukturyzacji przedsiębiorstw.
5. Umowy powinny jasno ustalić: cele, zakres stosowania, konkretne środki, jakie należy przedsięwziąć, postanowienia na wypadek nieprzestrzegania postanowień, komisje monitorujące i oceniające, dysponujące odpowiednimi środkami.

**Propozycje działań dla komisji AD HOC:**

1. Tworzenie komisji AD HOC, których zadaniem jest poznanie sytuacji w zakresie równości płci i godzenia życia zawodowego i osobistego w poszczególnych krajach objętych ERZ przed podpisaniem umowy ERZ.
2. Opracowanie planów równości przez ERZ w celu zagwarantowania poznania najlepszych praktyk w poszczególnych krajach.
3. Komisje monitorujące, posiadające odpowiednie środki: dodatkowe godziny na pracę związkową, raporty zewnętrzne, ocena zewnętrzna i związkowa przestrzegania norm przez dostawców i podwykonawców przedsiębiorstwa.



## Informacja wstępna niezbędna do opracowania planów równości szans i godzenia życia zawodowego i osobistego przez ERZ:

- Znajomość kodeksów etycznych i raportów na temat zrównoważonego rozwoju opracowanych jednostronnie przez przedsiębiorstwo.
- Dane dotyczące sytuacji przedsiębiorstwa z uwzględnieniem płci:
  - Pracownicy według kategorii zawodowych
  - Umowy na czas nieokreślony, w zmniejszonym wymiarze godzin, na czas określony pracownicy na umowach stałych pracujący w trybie nieciągłym
  - Godziny przeznaczone na szkolenia
  - Awanse
  - Wynagrodzenia i dodatki według kategorii zawodowych
- Analiza składu ERZ i prezydium pod kątem płci.
- Znajomość środków i praw istniejących w poszczególnych krajach ERZ.

## Środki, jakie należy wynegocjować na rzecz równości płci:

- Wprowadzenie na stałe kwestii równości kobiet i mężczyzn do porządku obrad ERZ
- Wspieranie sieci kobiet i mentoringu.
- Ustalenie kwot zatrudnienia kobiet.
- Pozytywne działania na rzecz zatrudnienia kobiet.
- Opracowanie niedyskryminacyjnych procedur selekcji personelu.
- Wspieranie zatrudniania kobiet w pełnym wymiarze godzin.
- Pozytywne działania na rzecz awansu wewnętrznego kobiet.
- Regulacja systemów klasyfikacji personelu.
- Ustalenie rocznego wymiaru godzin szkoleń.
- Rewizja struktury wynagrodzeń i dodatków płacowych.
- Środki zapobiegania molestowaniu seksualnemu i z racji płci.

## Środki, jakie należy wynegocjować na rzecz godzenia życia zawodowego i osobistego

- Promowanie elastycznych godzin pracy.
- Wspieranie wspólnej odpowiedzialności mężczyzn w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, redukcji godzin pracy oraz pracy w zmniejszonym wymiarze godzin.
- Wydłużenie płatnych urlopów.
- Zagwarantowanie możliwości korzystania z urlopu ojcowskiego.
- Wydłużenie prawnie przewidzianej długości urlopu rodzicielskiego.

## Udział ERZ w społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

- ERZ powinno być grupą interesu, wspólnie z organizacjami związkowymi.
- Włączenie CSR do agendy ERZ, prowadzenie szkoleń i zagwarantowanie środków do zawierania porozumień.

*Cele związkowe:*

*Agenda ERZ.*

*Analiza informacji,*

*Komisje AD HOC.*

*Negocjacja porozumień.*

*Komisje monitorujące.*

*Wystarczające środki.*



*Projekt jest dostępny na następujących stronach internetowych:*

<http://vs20140357.fitagugt.org/index.php/es/>

VS/2014/0357 – "TO PROMOTE IN THE EWC OF THE CHEMICAL  
AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIES"



*With the support of the European Commission*

### Dobre praktyki związkowe w EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH:

#### MIĘDZYKRAJOWE POROZUMIENIA RAMOWE:

- GDF SUEZ: <http://www.industrial-union.org/gdf-suez>
- ENEL: <http://www.industrial-union.org/industrial-and-psi-reach-global-agreement-with-enel>
- SOLVAY: <http://www.industrial-union.org/industrial-global-union-signs-worldwide-social-and-environmental-responsibility-agreement-with-solv>
- TOTAL: <http://www.industrial-union.org/industrial-signs-global-union-agreement-with-total>

#### POROZUMIENIA EUROPEJSKIE DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI PŁCI: <http://vs20140357.fitagugt.org/index.php/es/>

- GDF SUEZ
- SUEZ ENVIRONNEMENT
- TOTAL

#### POROZUMIENIA EUROPEJSKIE DOTYCZĄCE ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA: <http://vs20140357.fitagugt.org/index.php/es/>

- SUEZ ENVIRONNEMENT

#### POROZUMIENIA EUROPEJSKIE DOTYCZĄCE CSR: <http://vs20140357.fitagugt.org/index.php/es/>

- PERNOD RICARD

#### POROZUMIENIA LOKALNE DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI PŁCI I CSR: <http://vs20140357.fitagugt.org/index.php/es/>

- Ferrarelle, Barilla, Heineken, Nestlé, Granarolo (Italy)
- JOHNSON & JOHNSON (Spain)
- ARKEMA (France)

1. Równość płci oraz problematyka płci powinna być włączona do agendy Europejskich Rad Zakładowych (ERZ).
2. W ERZ istnieją dobre praktyki dialogu społecznego w zakresie równości, które można rozpowszechnić.
3. Można ujednoczyć dobre praktyki i ustawodawstwo w różnych krajach poprzez porozumienia europejskie.
4. Równość może być traktowana jako część społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
5. Priorytetem powinno być zwiększenie udziału kobiet w ERZ – aktualnie wynosi on około 15%.

