

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

Raport na temat równości kobiet i mężczyzn, godzenia życia osobistego i zawodowego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i dialogu społecznego w zakresie reprezentacji pracowników w Europejskich Radach Zakładowych

SPIS TREŚCI:

- Prezentacja projektu VS/2014/0357
- Analiza najistotniejszych danych: Różnice w wynagrodzeniu, wymiarze godzin pracy i jakości zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej i w krajach biorących udział w projekcie.
- Ustawodawstwo dotyczące równości kobiet i mężczyzn i godzenia życia zawodowego i osobistego w UE i w krajach biorących udział w projekcie: Hiszpanii, Francji, Włoszech, Belgii i Polsce.
- Ustawodawstwo dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w UE i w krajach biorących udział w projekcie: Hiszpanii, Francji, Włoszech, Belgii i Polsce
- Rekomendacje europejskich organizacji związkowych i organizacji związkowych uczestniczących w projekcie w zakresie równości kobiet i mężczyzn, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
- Analiza sytuacji w zakresie równości kobiet i mężczyzn, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw na przeprowadzona w 56 ERZ w firmach z branży.
- Identyfikacja najlepszych praktyk związkowych w ERZ z branży.
- Inicjatywy, które mogą zostać podjęte przez ERZ w ramach planu działań.
- Model porozumienia Europejskiej Rady Zakładowej.

Prezentacja projektu VS/2014/0357

Równość kobiet i mężczyzn i zrównoważony rozwój to jedne z podstawowych wartości Unii Europejskiej. Wspieranie równości płci przyczyniło się do poprawy jakości życia obywateli Europy, niemniej w wielu aspektach dotyczących pracy i wynagrodzeń nadal istnieją duże różnice. W ramach nowej strategii UE na latach 2011-2014 dotyczącej społecznej odpowiedzialności, uznaje się jej wagę dla rozwoju i skuteczności dialogu społecznego.

Istnieją dobre praktyki i doświadczenia w zakresie dialogu społecznego w przedsiębiorstwach zarówno na szczeblu lokalnym jak europejskim

W ramach niniejszego projektu zebrano i przeanalizowano dobre praktyki w zakresie równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw stosowane przez partnerów projektu i europejskie rady zakładowe działające w przedsiębiorstwach z branży chemicznej i spożywczej. Na ich podstawie opracowano przewodnik dobrych praktyk i plan działania dla Europejskich Rad Zakładowych, mający na celu poprawę równości szans zawodowych kobiet i mężczyzn.

W pierwszej kolejności, sporządzono raport na temat ustawodawstwa w tym zakresie i działań związków zawodowych w krajach uczestniczących w projekcie (FITAG UGT w Hiszpanii, FAI CISL we Włoszech, CFDT Chimie-Énergie we Francji, SOLIDARNOŚĆ w Polsce oraz CSC ACV Industrie-Energie w Belgii). Zebrano również informacje na temat doświadczeń lokalnych i europejskich rad zakładowych w kwestiach związanych z równością szans kobiet i mężczyzn. Następnie przeprowadzono ankietę (w językach uczestników projektu, tj. francuskim, włoskim, polskim, flamandzkim i hiszpańskim) wśród przedstawicieli pracowników w europejskich radach zakładowych we wszystkich krajach uczestniczących w projekcie. W ten sposób zebrano dane na temat 56 ERZ i 53 przedsiębiorstw. Ocena odpowiedzi na ankietę pozwoliła na zidentyfikowanie doświadczeń i sformułowanie propozycji poprawy sytuacji w przyszłości. W celu zidentyfikowania dobrych praktyk zorganizowano 6 Focus Groups (po jednej w każdym kraju), z udziałem wybranych 29 ERZ. W miejsce przewidzianych 10 planów działań zrealizowano 29 planów poprawy działań prowadzonych przez ERZ, które zostaną poddane ocenie w latach 2015-2016. Wszyscy uczestnicy okazali ogromne zaangażowanie w działania mające na celu zwiększenie obecności kobiet i doskonalenie aktualnych porozumień regulujących działanie ERZ oraz opracowanie specjalnych porozumień dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn i odpowiedzialności społecznej w największych światowych firmach z branży energetycznej, chemicznej i spożywczej.

Na podstawie analizy sytuacji w kwestii dialogu społecznego na szczeblu europejskim, na szczeblu przedsiębiorstw oraz na szczeblu ERZ opracowano zestaw przewodnik dobrych praktyk. Ich rozpowszechnienie pozwoli na zwiększenie udziału kobiet w ERZ, poprawę ich działania i, ogólnie, na rozwijanie polityk UE w zakresie równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz wspólnego rozwoju odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

W ramach projektu zaplanowano trzy spotkania partnerów – przygotowawcze, główne i podsumowujące. Analiza projektu, prezentacja dobrych praktyk i planów działania oraz wniosków przeprowadzone zostaną podczas seminarium w Madrycie w dniach 6 i 7 października. W seminarium wezmą udział specjaliści w zakresie równości płci i odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw z instytucji unijnych, uniwersytetów, europejskich związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz europejskich rad zakładowych.

Wyniki i wnioski z projektu zostaną ogłoszone na stronach internetowych partnerów, którzy zobowiązują się do ich rozpowszechnienia wśród innych organizacji związkowych w ich krajach oraz wśród ERZ w branży.





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

Związki zawodowe uczestniczące w tej inicjatywie składają podziękowania wszystkim osobom, które wzięły w niej udział w kolejnych etapach, za ich wkład pracy i zaangażowanie w działania mające na celu osiągnięcie równości płci i zrównoważonego rozwoju w ramach europejskiego dialogu społecznego.



ANALIZA DANYCH dotyczących równości płci w Unii Europejskiej i w krajach uczestniczących w projekcie:

Największe różnice (GAP), wskazujące obszary, w których możliwa jest poprawa sytuacji kobiet w pracy, to liczba zatrudnionych kobiet, wynagrodzenie i jakość zatrudnienia.

- Różnica liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn zmniejszyła się w ciągu ostatniej dekady, ale nadal wynosi 12%. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE wynosi 63% a mężczyzn 75%.
- Kobiety otrzymują wynagrodzenie (za godzinę pracy) niższe o 16%. Różnica między emeryturami kobiet i mężczyzn wynosi 39%.
- Kobiety poświęcają na prace domowe 26 godzin a mężczyźni 9.
- Kobiety są członkami 20,2 % zarządów i zajmują 2,8% stanowisk CEO.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

ZATRUDNIENIE

Poniżej podajemy dane dotyczące zatrudnienia kobiet, uwzględniające zatrudnienie na umowach tymczasowych i w niepełnym wymiarze godzin, wskazujące na to, że w stosunku do średniej, zatrudnienie kobiet jest bardziej niepewne, zarówno w UE, jak w krajach uczestniczących w projekcie.

EMPLOYMENT 2013 YEAR (Eurostat) (000 people)			
GEO/TIME	TOTAL	MEN	WOMEN
European Union (28 countries)	217.292	117.852	99.440
European Union (27 countries)	215.768	117.031	98.737
Belgium	4.530	2.451	2.080
Spain	17.139	9.316	7.823
France	25.747	13.421	12.327
Italy	22.420	13.090	9.330
Poland	15.568	8.641	6.927

Percentage of employees with temporary contracts - 2013 year - Eurostat		
GEO/TIME	TOTAL	WOMEN
European Union (28 countries)	13,8	14,3
European Union (27 countries)	13,8	14,3
Belgium	8,2	9,2
Spain	23,1	24,1
France	16,4	17,3
Italy	13,2	14,2
Poland	26,9	26,5

Part-time workers in % of total employment - 2013 year - Eurostat		
GEO/TIME	TOTAL	WOMEN
European Union (28 countries)	20,3	32,7
European Union (27 countries)	20,4	32,9
Belgium	24,7	42,7
Spain	15,8	25,3
France	18,4	30,6
Italy	17,9	31,9
Poland	7,8	11,1

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

Percentage of employees with temporary contracts - 2013 year - Eurostat		
GEO/TIME	TOTAL	WOMEN
European Union (28 countries)	13,8	14,3
European Union (27 countries)	13,8	14,3
Belgium	8,2	9,2
Spain	23,1	24,1
France	16,4	17,3
Italy	13,2	14,2
Poland	26,9	26,5

Part-time workers in % of total employment - 2013 year - Eurostat		
GEO/TIME	TOTAL	WOMEN
European Union (28 countries)	20,3	32,7
European Union (27 countries)	20,4	32,9
Belgium	24,7	42,7
Spain	15,8	25,3
France	18,4	30,6
Italy	17,9	31,9
Poland	7,8	11,1

WYNAGRODZENIE

W roku 2012 w UE28 średnie wynagrodzenie kobiet było o 16,4% niższe niż wynagrodzenie mężczyzn. Skutki tych różnic są następujące:

- mniejszy udział w zatrudnieniu,
- segregacja pozioma (branżowa) na zajęcia typowe dla kobiet i mniej cenione
- większa liczba kobiet na umowach tymczasowych lub w zmniejszonym wymiarze godzin,
- segregacja pionowa – mniejsza liczba kobiet na stanowiskach decyzyjnych,
- nieproporcjonalnie większe obciążenie obowiązkami rodzinnymi przyczyniające się do częstszego zatrudnienia na umowach tymczasowych i nietypowych.

Gender Equality, source Eurostat (2013 year) – “Boosting equality between women and men in the EU” D.G. Justice. Należy pamiętać, że przy obliczaniu różnic w wynagrodzeniu, Eurostat na podstawie stawki godzinowej nie uwzględniają pracy w niepełnym wymiarze jeszcze bardziej rozpowszechnione wśród kobiet.

5

	Zatrudnienie Kobiety %	Zatrudnienie Mężczyźni %	Różnica w zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin (2012)	Różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn % (2012)	% kobiet w zarządkach	% kobiet w parlamentach
EU 28	63%	75%	19pp	16%	18%	27%
Belgia	63%	72%	19pp	10%	17%	40%
Hiszpania	53%	64%	15pp	18%	15%	40%
Francja	66%	74%	14pp	15%	30%	26%
Włochy	50%	70%	26pp	7%	15%	31%
Polska	58%	73%	17 pp	6%	2%	14%
Szwecja	78%	83%	10 pp	16%	26%	44%

Gender Pay Gap. 2012 year, Eurostat					
GEO/TIME	Industry, construction and private services	Business economy	Manufacturing	Electricity, gas, steam and air conditioning supply	Administrative and support service activities
European Union (28 countries)	16,5%				
European Union (27 countries)	16,5%				
Belgium	10,0%	15,0%	11,0%	29,3%	17,2%
Spain	17,8%	23,8%	24,6%	8,2%	16,3%
France	15,4%	14,1%	15,0%	9,0%	7,8%
Poland	6,4%	15,6%	21,4%	7,2%	2,3%



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

SEGREGACJA I JAKOŚĆ PRACY

Oprócz liczby zatrudnionych i wymiaru godzin pracy, wzięto pod uwagę inne czynniki powodujące różnice w zależności od płci, takie jak elastyczność czasu pracy, kwestie związane z bhp, doskonaleniem zawodowym i awansami. Poniżej pokazujemy wskaźniki dla różnych krajów, od najniższego do najwyższego, od najniższej jakości zatrudnienia do najwyższej. Najwyższe wskaźniki odnotowano w Danii, Finlandii i Szwecji.

Scores of the Gender Equality Index and the domain of work											
Country	Index	Work	Participation	Gap adjusted by levels of achievement		Segregation and quality of work	Gap adjusted by levels of achievement				Lifelong learning
				FTE employment	Duration of working life		Sectoral segregation	Flexibility of working time	Health and safety	Training at work	
BE	59,6	66,4	70,7	66,5	74,8	62,3	41,2	51,6	89,1	67,3	38,0
BG	37,0	49,9	75,5	76,0	75,1	33,0	25,4	28,9	60,7	17,0	22,7
CZ	44,4	71,6	77,3	78,4	76,1	66,4	25,9	60,5	89,6	89,7	38,5
DK	73,6	81,6	90,1	85,8	94,3	73,9	45,8	64,6	99,5	85,8	84,7
DE	51,6	72,5	76,7	68,1	85,2	68,6	40,1	73,9	92,0	68,2	39,0
EE	50,0	64,6	84,9	81,4	88,4	49,2	24,7	44,2	66,3	61,5	49,0
IE	55,2	71,0	73,9	72,5	75,3	68,1	36,6	65,0	93,1	77,8	35,4
EL	40,0	59,7	65,4	62,0	68,9	54,4	44,0	82,2	64,2	27,2	26,5
ES	54,0	61,3	71,6	66,0	77,3	52,5	43,0	40,0	73,0	54,0	41,3
FR	57,1	67,0	76,1	71,6	80,5	59,1	43,2	62,4	84,6	46,2	38,0
IT	40,9	60,6	57,8	54,9	60,7	63,4	35,8	75,7	93,9	48,4	32,9
CY	42,0	68,7	84,9	87,1	82,7	55,6	49,1	47,7	76,0	49,6	38,0
LV	44,4	54,9	83,2	80,4	85,9	36,2	22,7	25,8	53,2	43,1	32,9
LT	43,6	61,0	81,9	81,1	82,7	45,4	30,9	36,0	74,9	39,9	38,5
LU	50,7	66,4	70,3	70,2	70,4	62,7	53,0	45,3	88,1	64,2	51,8
HU	41,4	55,9	68,3	68,2	68,4	45,7	31,9	26,9	73,6	50,4	29,1
MT	41,6	55,0	53,0	51,7	54,3	57,0	45,5	45,6	77,7	59,4	32,9
NL	69,7	73,1	77,6	64,8	90,4	68,8	36,9	49,8	94,6	94,0	63,5
AT	50,4	73,9	79,0	74,1	84,0	69,1	39,9	71,6	85,5	79,4	50,2
PL	44,1	61,4	73,4	74,3	72,6	51,3	25,2	46,4	70,4	63,1	41,6
PT	41,3	66,2	85,6	83,6	87,7	51,1	28,6	43,6	84,6	47,7	30,9
RO	35,3	60,4	74,5	76,7	72,3	49,0	20,9	63,6	75,1	36,3	25,8
SI	56,0	69,1	82,7	83,9	81,5	57,7	27,7	39,4	70,6	93,1	57,1
SK	40,9	61,0	75,3	76,8	73,8	49,3	22,3	33,1	72,2	69,7	32,1
FI	73,4	82,0	88,3	86,3	90,4	76,1	31,8	91,6	88,1	92,8	66,6
SE	74,3	78,6	91,2	86,2	96,3	67,7	38,1	73,2	64,6	95,0	64,3
UK	60,4	76,6	79,7	72,4	86,9	73,7	42,4	74,9	91,7	85,9	58,2
EU-27	54,0	69,0	76,6	74,1	79,0	62,2	37,0	62,5	84,5	65,0	41,8

22,7 (najgorszy GAP) → 99,5 (najlepszy GAP)

Źródło: Eige European Institute for Gender Equality, 2010 year „Gender Equality Index”,
<http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-main-findings>.



With the support of the European Commission

STRATEGIA DOTYCZĄCA RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYZN NA LATA 2010-2015 UE – (SEC(2010)1079-1080)

Strategia na zakłada następujące 6 celów:

- ✓ Równość pod względem niezależności finansowej; polega na wspieraniu strategii Europa 2020 w aspektach dotyczących obserwacji zatrudnienia i oceny polityk równości płci na rynku pracy. Zrównoważenie nierówności w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego. Promowanie równości w ramach inicjatyw związanych z imigracją.
- ✓ Równa płaca za taką samą pracę; polega na analizie i promowaniu wraz z partnerami społecznymi przejrzystości systemów płacowych oraz analizie skutków zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i na umowach na czas określony. Podnoszenie świadomości poprzez organizację europejskiego dnia równości wynagrodzeń.
- ✓ Osiągnięcie równowagi płci w obszarach podejmowania decyzji; celem jest osiągnięcie 25% kobiet zajmujących się badaniami naukowymi i dążenie do 40%.
- ✓ Przyjęcie strategii zwalczania wszelkiego rodzaju przemocy wobec kobiet.
- ✓ Opracowanie w UE planów działania dotyczących równości płci i współpracy na rzecz rozwoju, włączenie kwestii związanych z równością płci w pomoc humanitarną.
- ✓ Poprawa zarządzania i instrumentów w zakresie równości płci poprzez następujące działania: rola mężczyzn w równości płci, ustawodawstwo UE, wsparcie ze strony Europejskiego Instytutu na rzecz Równości Płci i Reporting.



USTAWODAWSTWO DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYZN I GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I OSOBISTEGO W U.E. I W KRAJACH BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE

UE:

- ✓ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- ✓ Strategy for equality between women and men 2010-2015, COM (2010) 491 final and SEC (2010) 1080.
- ✓ l'European Pact for Gender Equality (2011–2020) adoptado por Consejo de la Unión Europea (7349/11)
- ✓ *Framework of Actions on Gender Equality. Final evaluation report*, przyjęty przez Europejski Komitet Dialogu Społecznego 27 października 2009 r.
- ✓ Zintegrowany Program Dialogu Społecznego 2013-2014. Organizacje pracodawców i związki zawodowe zaproponowały „Toolkit for gender equality in practice”
- ✓ ETUC- BUSINESSEUROPE/UEAPME-CEEP (2005) *Framework of actions on gender equality*. Dokument dostępny na stronie <http://www.etuc.org/a/6709>
- ✓ ETUC- BUSINESSEUROPE/UEAPME-CEEP (2009) *Framework of actions on gender equality. Final evaluation report*. Dokument dostępny na stronie ec.europa.eu/social
- ✓ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2013) *Gender equality index report*. Doi:10.2839/9948. Dokument dostępny na stronie <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf>.
- ✓ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2013) *Gender equality index - Country Profiles*. Doi:10.2839/99105. Dokument dostępny na stronie <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-country-profiles>.

8

Belgia

- ✓ Loi du 12/1/2007, Loi gendre mainstreaming. Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales + décrets et ordonnances au niveau régional et communautaires ;
- ✓ Loi du 10/5/2007, anti-discrimination, dans le recrutement, la sélection, la promotion ; dans tous les aspects des conditions de travail et de licenciements et dans les régimes complémentaires de sécurité sociale.
- ✓ Le rapport annuel sur l'écart salarial H/F depuis 2006. Des chiffres, des analyses, des recommandations au monde politique, aux administrations et institutions et aux partenaires sociaux.
- ✓ La loi du 22/4/2012, luttant contre l'écart salarial H/F, adaptée par la loi du 12/7/2013, prévoyant des mesures à différents niveaux.

Francia:

- ✓ Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été définitivement adoptée le 23 juillet 2014 par le Sénat et l'Assemblée nationale.



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

Hiszpania:

- ✓ Ustawa Organiczna 3/2007 z 22 marca w sprawie efektywnej równości kobiet i mężczyzn.
- ✓ Tekst jednolity Ustawy – Statutu Pracowników.
- ✓ Ustawa Organiczna 1/2004 z 2008 grudnia o środkach zintegrowanej ochrony przed przemocą wobec kobiet.
- ✓ Ustawa 5/2008 z 24 kwietnia o prawie kobiet do wyeliminowania przemocy ze strony mężczyzn.
- ✓ RD [Dekret Królewski] 1917/2008 z 21 listopada, program integracji na rynku pracy kobiet – ofiar przemocy ze strony mężczyzn.

Polska:

- ✓ Konstytucja Polska, art. 32 i 33
- ✓ Kodeks Pracy, art. 11 i 18 (w którym jest mowa o równości szans).

USTAWODAWSTWO DOTYCZĄCE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W U.E. I W KRAJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

UE

- ✓ Zielona księga na temat Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, lipiec 2002, COM (2002) 347 final.
- ✓ Komunikat komisji do parlamentu europejskiego, rady, komitetu ekonomiczno społecznego i do komitetu regionów (Bruksela 25/10/2011), COM (2011) 681 FINAL. Nowa strategia UE 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
- ✓ Dyrektywa 2014/95/UE w sprawie ujawniania danych pozafinansowych i informacji dotyczących różnorodności, rok 2014.
- ✓ Dyrektywa 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych.

INNE

- ✓ Norma ISO 26000 dotycząca społecznej odpowiedzialności
- ✓ Podręcznik Użytkownika NORMAPME dla europejskich MŚP dotyczący ISO 26000.
- ✓ Społeczna odpowiedzialność 8000. SA8000
- ✓ Raport Global Reporting Initiative (GRI). GRI G3, G3.1, G4
- ✓ Wytyczne OECD dotyczące właściwego zarządzania
- ✓ Inicjatywa „Global Compact” ONZ
- ✓ Global Compact ONZ

HISZPANIA

- ✓ Ustawa 26/2003 z 17 lipca o przejrzystości spółek notowanych na giełdzie.
- ✓ RDL 1/2011 z 1 lipca, tekst jednolity ustawy w sprawie badania sprawozdań finansowych i przepisy wykonawcze. Definicja jednostek interesu publicznego (notowanych na giełdzie, ze względu na wielkość i innych).
- ✓ Ustawa 3/2011 z 14 listopada, tekst jednolity ustawy o zamówieniach publicznych.
- ✓ Ustawa 2/2011 z 4 marca o zrównoważonej gospodarce.
- ✓ Hiszpańska Strategia dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (2014-2020).
- ✓ Ustawa 19/2013 z 9 grudnia o informacji publicznej i właściwym zarządzaniu.

FRANCJA

- ✓ Depuis 2001 existe en France une législation demandant aux grandes entreprises de présenter des rapports extra-financiers dans les domaines sociaux, environnementaux et de gouvernance. Elle a été régulièrement évaluée « LOIS DE GRENELLE ».

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

**REKOMENDACJE EUROPEJSKICH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH I ORGANIZACJI
ZWIĄZKOWYCH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE W ZAKRESIE RÓWNOŚCI
Kobiet I MĘŻCZYZN, GODZENIA ŻYCIA RODZINNEGO I PRACY ORAZ
SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW**

RÓWNOŚĆ PŁCI I GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I OSOBISTEGO

INDUSTRIALL EUROPEAN UNION FEDERATION

Aktualne polityki dotyczące równości IndustriALL Europa:

- Promowanie równych płac za taką samą pracę, zwalczanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.
- Promowanie strategii mających na celu umocnienie pozycji kobiet w gospodarce.
- Zwiększenie atrakcyjności pracy w branży wśród młodych kobiet, zwalczanie bezrobocia wśród młodych ludzi i zapobieganie brakowi wykwalifikowanego personelu w branży w przyszłości. Wspieranie działań lobby na rzecz dyrektywy dotyczącej urlopów macierzyńskich, poprawa warunków powrotu do pracy kobiet po urloпах macierzyńskich.
- Wsparcie dla związków zawodowych w opracowywaniu strategii na rzecz równości płci.
- Zwalczanie wszelkiego rodzaju dyskryminacji, w szczególności rasizmu i homofobii.

IndustriALL Europa ma następujące plany na przyszłość w zakresie polityki równości płci:

- Kontynuowanie dotychczasowych polityk.
- Opracowanie planu równości płci dla IndustriALL Europa i organizacji członkowskich.
- Opracowanie strategii na rzecz zwiększenia udziału kobiet w IndustriALL Europa i organizacjach członkowskich.

EFFAT UNION FEDERATION

Cele Congress 2014 dla Europejskich Rad Zakładowych i Przedsiębiorstw Europejskich:

- Poprawa warunków pracy i zatrudnienia i zwiększenie udziału kobiet w ERZ.
- Aktywny udział w sporządzaniu programu działania ERZ i włączenie równości płci do tematów, którymi się zajmują.

Cele Congress 2014 w zakresie równości płci:

- Wyeliminowanie różnic płacowych w branżach należących do EFFAT.
- Wspieranie równowagi płci w zarządach firm notowanych na giełdach.
- Aktywne działania na rzecz równości płci w branżach, w ramach dialogu społecznego i w ERZ.
- Osiągnięcie celów planu na rzecz równości płci EFFAT.
- Dążenie do równowagi liczby kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych związków zawodowych.
- Zwalczanie molestowania seksualnego i przemocy w miejscu pracy w branżach zrzeszonych w EFFAT.
- Analiza skutków kryzysu gospodarczego dla kobiet (migracje, ubóstwo, prostytutka, itp.).

Cele planu na rzecz równości płci EFFAT:

- ✓ Równość płac dla kobiet i mężczyzn w branżach zrzeszonych w EFFAT.
- ✓ Równowaga liczbowa kobiet i mężczyzn we wszystkich organach decyzyjnych EFFAT.
- ✓ Zastosowanie „gender mainstreaming” w politykach EFFAT.

Związek Zawodowy UGT FITAG (Hiszpania)

Biorąc pod uwagę istniejące przepisy dotyczące równości płci, w większości firm, w których działa związek i w których istnieje ERZ, negocjuje się plany równości mające na celu zwiększanie udziału kobiet, równość płac, kwestie związane z godzeniem życia zawodowego i osobistego oraz działania mające na celu zapobieganie molestowaniu seksualnemu.



With the support of the European Commission

Związki ACV - CSC (Belgia)

- Od roku 2002, kobiety stanowią co najmniej jedną trzecią w organach związku CSC. Związek pracuje nad zintegrowaniem i usystematyzowaniem pracy związkowej dotyczącej równości płci w następujących obszarach: komunikacja, szkolenia, negocjacje zbiorowe. Przewiduje się coroczną ocenę działań i ich skuteczności, zarówno liczbową jak jakościową.
- Uwzględnienie równości płci we wszystkich dziedzinach związanych z pracą i działalnością związkową oznacza:
 - Analizę z uwzględnieniem płci informacji przekazywanych organom związkowym.
 - Ustanowienie powiązania wynagrodzenia i warunków pracy oraz kwalifikacji i rozwoju zawodowego ...
 - Ustalenie konkretnych celów i priorytetów.
- Elementy niezbędne do opracowania planu równości płci:
 - Metoda polega na przeprowadzeniu analizy, zdefiniowaniu konkretnych celów, obszarów działania, środków, terminów działań, monitorowaniu i ocenie.
 - Przykłady obszarów działań (w zależności od sytuacji rzeczywistej lub typu firmy)
 - Wynagrodzenie (klasyfikacja, wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, premie)
 - Dostęp do zatrudnienia, zwalczanie umów śmieciowych
 - Dostęp do stanowisk w miejscu pracy, awanse
 - Dostęp do szkoleń
 - Warunki pracy
 - Organizacja pracy
 - Molestowanie psychospołeczne, moralne i seksualne w pracy
 - Godzenie życia zawodowego i osobistego ...
 - Instrumenty opracowane przez związek zawodowy:
 - Broszura na temat działań związku CSC dotyczących różnic płacowych w firmie.

12

Federacja FCE CFDT (Francja)

29% członków federacji związkowej CFDT FCE to kobiety. Dążeniem federacji jest osiągnięcie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w strukturach związkowych. W tym celu promuje się równość odpowiedzialności kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach organizacji, z uwzględnieniem reprezentacji kobiet w federacji.

- Na szczeblu Federacji Związkowej:
 - ✓ Do statutu federacji wprowadzono zapisy mające na celu utrzymanie poziomu reprezentacji kobiet w FCE-CFDT, wynoszącego obecnie 29%.
- Na szczeblu Zarządu Federacji:
 - ✓ Wybór co najmniej dwóch kobiet do zarządu.
 - ✓ Wprowadzenie obowiązkowej równości liczby kobiet i mężczyzn.
- CDF będzie dążyć do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn. Temat równości będzie jedną z wiodących kwestii w obecnej kadencji.
- Działania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn:
 - ✓ Poprawa komunikacji, stworzenie przychylnego klimatu dla zwiększenia obecności kobiet. Informacja na temat lokalnych inicjatyw związanych z równością kobiet i mężczyzn w tygodniku związkowym.
 - ✓ Sporządzenie przewodnika dobrych praktyk stosowanych przez związki i inne struktury w celu zwiększenia reprezentacji kobiet w federacji związkowej.
 - ✓ Monitorowanie wyników podejmowanych działań. Federacja powinna uczestniczyć w monitorowaniu „równowagi płci” opracowując wskaźniki i wyznaczając cele.
 - ✓ Wspieranie zwiększenia reprezentacji kobiet na różnych szczeblach organizacji związkowych poprzez zwiększenie świadomości, promowanie kobiet na stanowiska kierownicze, ułatwianie godzenia pracy związkowej z życiem osobistym tak aby odpowiedzialność stała się bardziej atrakcyjna.



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

7 działań mających na celu promowanie równości płci w pracy związkowej i związku:

1. Zapisy w statutach i regulaminach związków zalecające wprowadzenie kwot (proporcjonalnych do liczby kobiet w związku) w radzie i zarządzie związku.
 2. Co 2 lata rada związku powinna przeprowadzić debatę na temat równości, koncentrując dyskusję na konkretnych kwestiach:
 - Tempo i organizacja pracy, planowanie zebrań, kwestia telepracy,
 - Stereotypy,
 - Wizerunek związków i kultura związkowa.
 3. Sporządzanie wspólnych list kandydatów do wyborów związkowych. Obecność kobiet na wszystkich listach sporządzonych przez związek.
 4. Zarząd związku powinien przygotować się przyszłość i odpowiedzieć sobie na pytanie czy nadszedł już czas aby kobieta objęła kierownictwo.
 5. Opracowanie planu działania i monitorowania przy użyciu wskaźników z podziałem według płci.
 6. Opracowanie i realizacja działań w obszarach niskiego zatrudnienia kobiet w branżach takich jak chemiczna, produkcja papieru i kartonu.
- Promowanie obejmowania przez kobiety stanowisk związkowych poprzez ułatwianie im dostępu do szkoleń i poprzez odpowiednie dostosowanie godzin szkoleń do ich potrzeb oraz wsparcie finansowe.

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W DIALOGU SPOŁECZNYM

EFFAT UNION FEDERATION

Celem Congress 2014 jest wprowadzenie norm z zakresu Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, ustalenie kodeksu regulującego certyfikaty, audyty zewnętrzne, sporządzanie raportów, zasady postępowania i implikacja związków zawodowych jako grup interesu.

Związek zawodowy FAI CISL (Włochy)

W kodeksie etycznym pracowników należących do związku ustala się cele z zakresu jakości żywności, bezpieczeństwa i ochrony przyrody i środowiska.

Zobowiązania etyczne:

- ✓ Odpowiedzialność wobec osób i społeczeństwa w kwestiach pokoju i rozwoju ludzkości. Każdy członek związku podpisuje pisemne zobowiązanie zachowania przejrzystości i równości w relacjach z organizacją FAI CISL.
- ✓ Każdy z członków FAI CISL zobowiązuje się do doskonalenia swych umiejętności zawodowych i osobistych.
- ✓ Każdy z członków FAI CISL zobowiązuje się do pracy na rzecz komunikacji aktywnej i biernej oraz obrony praw członków organizacji.
- ✓ Zobowiązuje się do uczciwej pracy na rzecz FAI CISL w warunkach równości. Zmusza to pracowników do ciągłego doskonalenia zawodowego i poszerzania umiejętności.
- ✓ Praca w FAI CISL przyczynia się do rozwoju ludzkości i promowania praw pracowników.
- ✓ Każdy z członków FAI CISL pracuje na rzecz zrównoważonego rozwoju z poszanowaniem przepisów krajowych i międzynarodowych.

14

Przykłady lokalnych porozumień osiągniętych przez Jednolitą Reprezentację Związkową w firmach, w których istnieje ERZ:

- ✓ **HEINEKEN** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw obejmujące kwestie bezpieczeństwa pracy, środowiska, rozwoju sektora usług, szkoleń zawodowych, godzenia życia zawodowego i osobistego (ustęp 7 porozumienia) oraz warunków pracy. Porozumienie przewiduje sporządzanie raportów rocznych dla krajowego organu koordynującego jednolitą reprezentację związkową, w którego skład wchodzi 14 osób.
- ✓ **NESTLE** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw i „Nestlé Needs Youth” dotyczące kwestii bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, zatrudnienia i LEAN, szkoleń zawodowych, promowania równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz warunków pracy.
- ✓ **CAMPARI** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące organizacji, elastyczności, zatrudnienia, zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, bezpieczeństwa pracy, szkoleń zawodowych w zakresie ISO, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz warunków pracy.
- ✓ **GRANAROLO** Porozumienie dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw obejmujące kwestie bezpieczeństwa pracy, środowiska, rozwoju usług, szkoleń zawodowych, godzenia życia zawodowego i osobistego (ustęp 7 porozumienia) oraz warunków pracy. Porozumienie przewiduje sporządzanie raportów rocznych dla krajowego organu koordynującego jednolitą reprezentację związkową.
- ✓ **BOLTON** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw i „Bolton for you” obejmujące kwestie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, pracy biurowej, szkoleń zawodowych, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz warunków pracy.



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

- ✓ **BARILLA** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, koordynacji związkowej i koordynacji z ERZ, kwestii dotyczących organizacji, smart-working, bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, jakości i zrównoważonego rozwoju, szkoleń zawodowych, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz warunków pracy.
- ✓ **FERRARELE** Porozumienie na lata 2014-2016 dotyczące zatrudnienia kobiet i równości, organizacji, szkoleń zawodowych, rozwoju zawodowego, godzenia życia zawodowego i osobistego, środowiska, bhp, pracowników imigrantów i absencji pracowników.

Związek zawodowy FCE CDFT (Francja)

Ramowe Porozumienia Międzynarodowe

- Negocjacje Międzynarodowych Porozumień Ramowych (ACI) dotyczących CSR mają na celu zorganizowanie dialogu społecznego w nowych, międzynarodowych strukturach przedsiębiorstw, włączenie CSR do globalnej strategii zarządzania, stworzenie instrumentów zarządzania w sytuacji szybko zachodzących zmian takich jak delokalizacja i „outsourcing”.
- Porozumienia te mają również na celu podniesienie wiarygodności inicjatyw w ramach CSR oraz zagwarantowanie ich realizacji. Coraz częściej słyszy się krytyczne głosy na temat CSR, mówiące, że jest to tylko forma komunikacji ('socialwashing'), bez przełożenia na rzeczywistość. Dlatego też ich zasięg musi być ambitny, obejmujący szeroki zakres działań i rygorystyczne metody monitoringu.
- EDF, Rhodia / Solvay, Total, GDF-SUEZ, Michelin (w UE), podpisały ramowe umowy międzynarodowe dotyczące CSR. Prowadzone są rozmowy z Arkema i L’Oreal.
- FCE często inicjuje proces rozpoczynając rozmowy na temat porozumień ramowych w zakresie CSR z międzynarodowymi grupami przedsiębiorstw a następnie zleca prowadzenie negocjacji IndustriALL (organizacji posiadającej wyłączne uprawnienia do reprezentowania pracowników z różnych krajów).

Tematy poruszane w porozumieniach:

- ✓ ACI mają na celu stworzenie ram dla poszanowania praw i zasad w całym przedsiębiorstwie i poza nim. Powinny brać pod uwagę specyfikę branży, lokalizację geograficzną, lokalną kulturę, ewolucję przedsiębiorstwa oraz zmiany sytuacji ekonomiczno – finansowej grupy, etc. Nie wyklucza to istnienia stałych i dominujących tendencji.
- ✓ Międzynarodowe porozumienia ramowe są negocjowane ze związkami zawodowymi, w związku z tym stawiają sprawy socjalne na priorytetowym miejscu. Wszystkie powołują się na międzynarodowe konwencje MOP i uznanie podstawowych zasad i praw pracowniczych: zakaz pracy przymusowej, pracy dzieci, wszelkich form dyskryminacji oraz ochrona wolności związkowej i negocjacji zbiorowych.
- ✓ Większość międzynarodowych porozumień ramowych zawiera również postanowienia dotyczące szkoleń i rozwijania kwalifikacji zawodowych. Na różne sposoby odnoszą się również do kwestii ochrony przedstawicieli pracowników, wynagrodzeń, ochrony socjalnej, czasu pracy, płatnych urlopów, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości szans kobiet i mężczyzn oraz wyników przedsiębiorstw.

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

ANALIZA SYTUACJI W ZAKRESIE RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYZN, GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I OSOBISTEGO ORAZ ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ PRZEDSIĘBIORSTW NA PRZEPROWADZONA EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH (ERZ) W FIRMACH Z BRANŻY

W miesiącach od lutego do kwietnia 2015 r. przeprowadzono ankietę na temat udziału i reprezentacji pracowników w EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH w przedsiębiorstwach z branży energetyki, chemicznej i przetwórstwa spożywczego w pięciu krajach uczestniczących w projekcie, tj. we Włoszech, w Polsce, Francji, Belgii i Hiszpanii. Kwestionariusz ankiety sporządzono w pięciu językach i zawierał on pytania na temat udziału, programu działania i osiągnięcia porozumień lub poprawy sytuacji w ramach dialogu społecznego w ERZ w kwestiach dotyczących równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Uzyskano 56 odpowiedzi oraz propozycje poprawy sytuacji, które posłużyły jako baza do działań Focus Group przeprowadzonych w krajach uczestniczących w projekcie i przyczyniły się do postępu dialogu społecznego w ERZ.

Odpowiedzi przedstawicieli pracowników w ERZ w następujących przedsiębiorstwach obejmują:

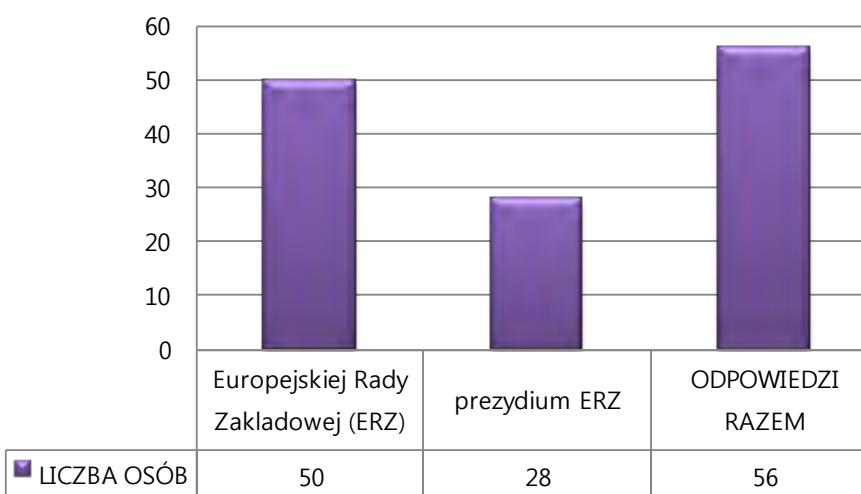
<i>CEE DE LAS EMPRESAS:</i>	<i>CEE DE LAS EMPRESAS:</i>	<i>CEE DE LAS EMPRESAS:</i>
Acqua Minerale San Benedetto	GlaxoSmithKline Pharmaceuticals	PPG
AGC Flat Glass Ibérica	GSK	Reckitt Benckiser
Agfa Geveart	Ineos Tessenlo	Recticel NV
Alcon	International Paper	Roche Diagnostic
ARKEMA	Jansen Pharmaceutica	Rochling Automotive
Barilla	Johnson & Johnson	Sab Miller
Basf Antwerpen	L' Oreal	Sabic NV
Basf Española	Lajkonik Snacks Skawina	SAICA
Basf Spain	Lanxess Rubber	Saint Gobain ES
Baxter (lessines)	Lotte Wedel	Saint Gobain FR
Bonduelle	Michelin	San Benedetto
Bongrain	Nestlé Italy	Sanofi
Coty - Donata Holding	NESTLÉ POLSKA	Solvay
Dimequip	Ontex peninsular	Tessenlo Chemie
EDF	Orangina Schweppes	Total
Ferrero	Pfizer	Trelleborg Vibracoustic
fujifilm Belgie	Philips Morris	Trèves
GDF Suez	Polfa Warszawa	Zakłady Farmaceutyczne

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

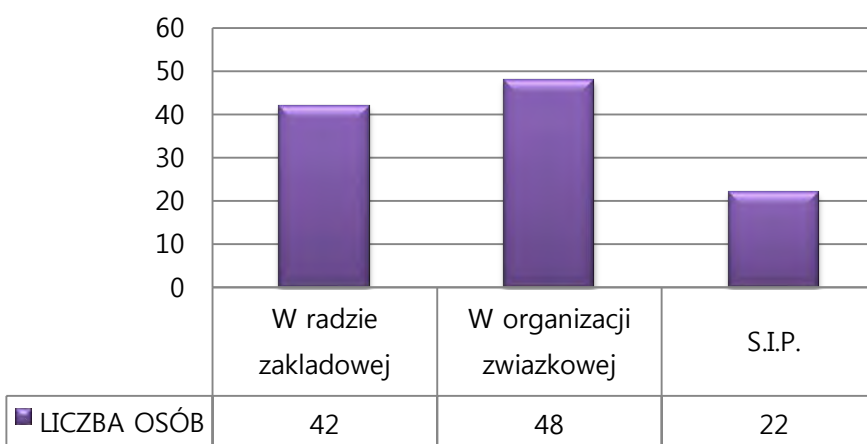
Wnioski z ankiety:

- ✓ 89% spośród uczestników ankiety to członkowie Europejskich Rad Zakładowych (ERZ), a 50% to członkowie prezydium ERZ.
- ✓ 75% to członkowie lokalnych rad zakładowych, 85% należy do związków zawodowych a 39% to członkowie komisji międzyzakładowych na szczeblu krajowym.

Jestes członkiem Europejskiej Rady Zakładowej

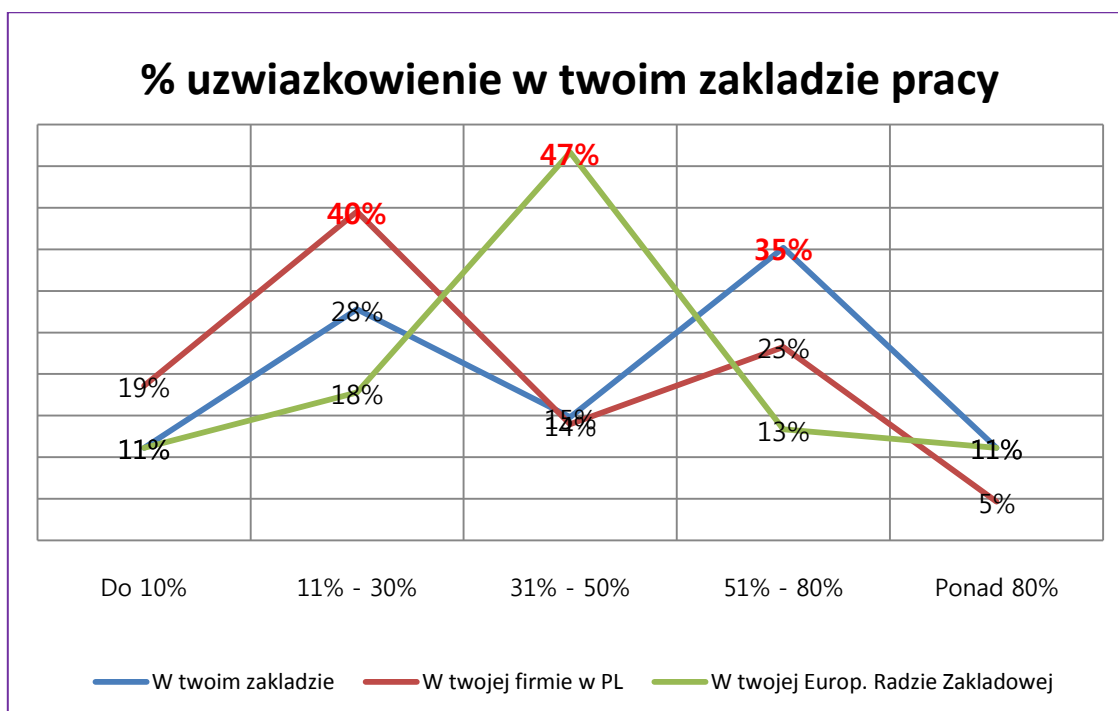


Jestes przedstawicielem pracowników w swoim zakładzie pracy



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

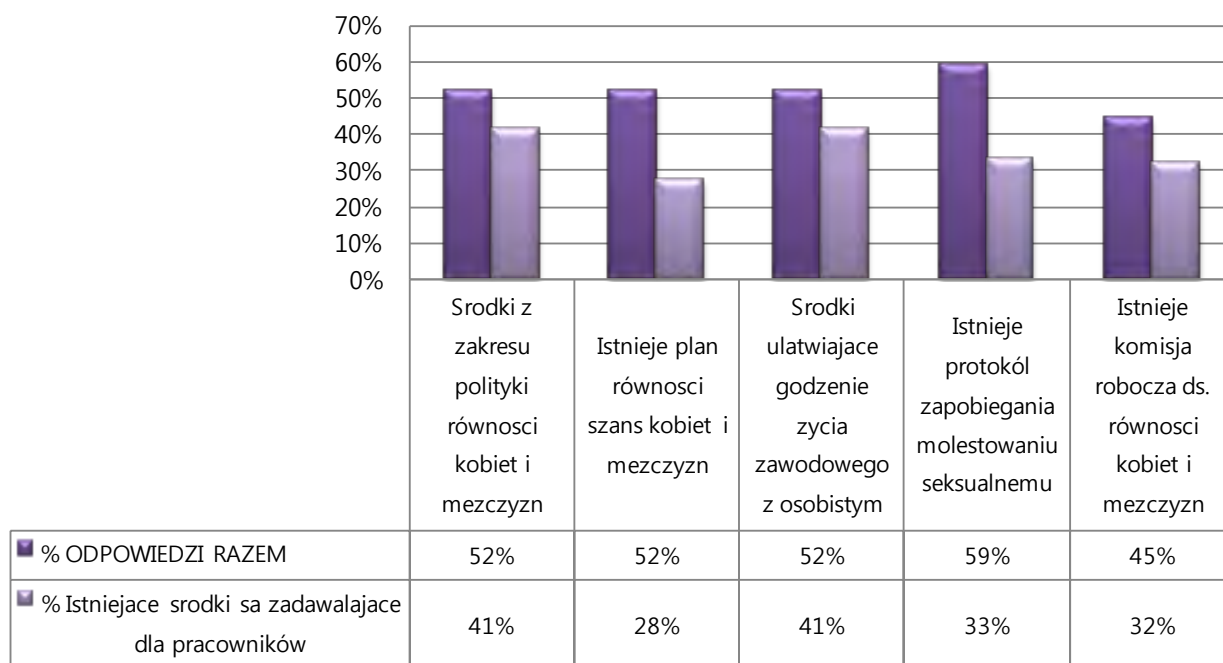
- ✓ Jeżeli chodzi o wskaźnik uzwiązkowienia, istnieją duże różnice między krajami uczestniczącymi w projekcie.
- ✓ Najwyższy wskaźnik uzwiązkowienia zarejestrowano w zakładzie, w którym 46% ankietowanych odpowiedziało, że przynależność do związków zawodowych wynosi ponad 50%.
- ✓ 47% ankietowanych wskazuje, że przynależność do związków zawodowych sytuuje się w granicach od 31% do 51%, a 24%, że wynosi ponad 50%.
- ✓ Jeżeli chodzi o uzwiązkowienie na szczeblu firmy i kraju, 40% odpowiada, że wynosi ono od 11% do 30%, chociaż 29% uważa, że przekracza 50%.



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

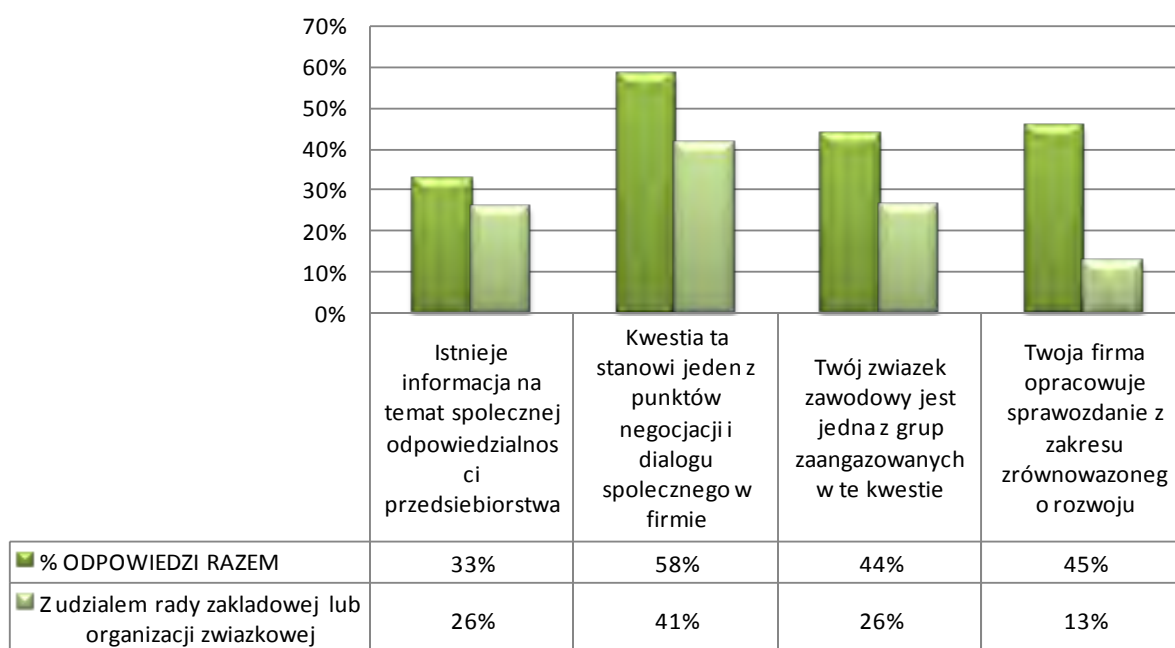
- ✓ W odniesieniu do polityk równości płci w pracy oraz godzenia życia osobistego i zawodowego, stosuje się je w ponad 50% przedsiębiorstw, a 40% pracowników uważa je za satysfakcjonujące.

Czy w twojej firmie stosuje się politykę równości szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego z rodzinnym



- ✓ Polityka społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw połączona jest z negocjacjami i dialogiem społecznym w co najmniej 58% firm. Z drugiej strony, wiedza na temat sprawozdań i polityk jest mniejsza a związek uczestniczy w nich jedynie w ograniczonym zakresie jako grupa interesu.

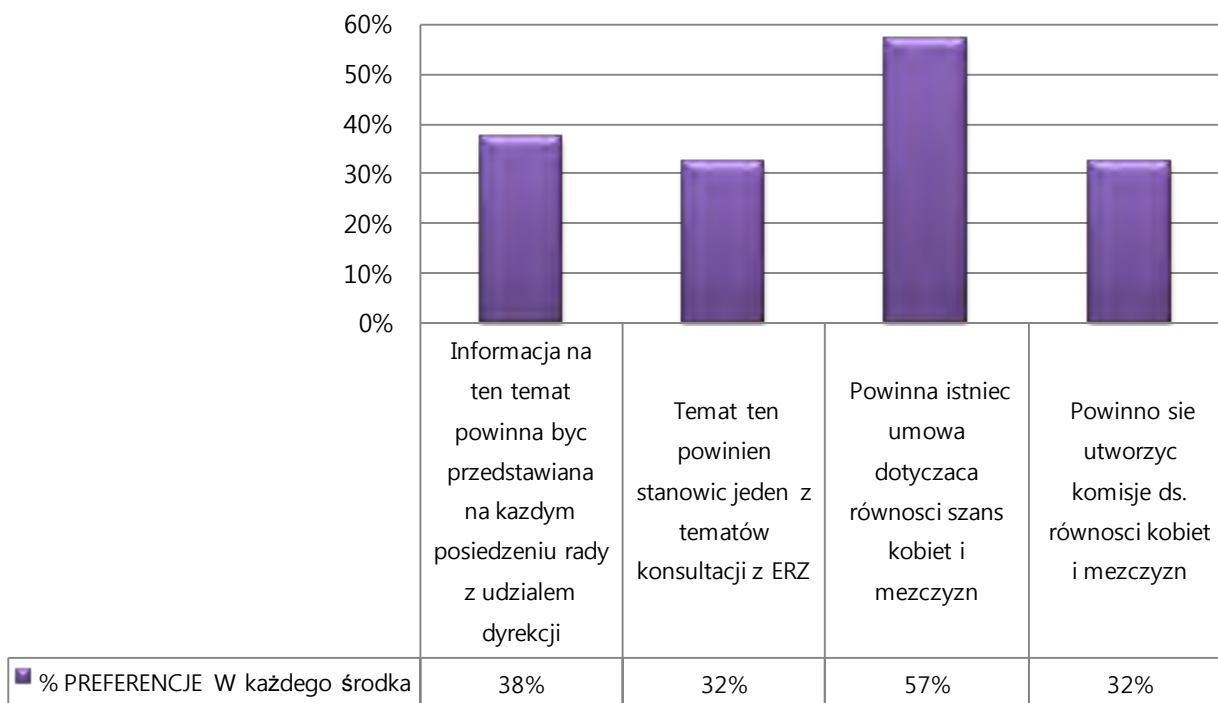
Czy w twojej firmie istnieje polityka społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa



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

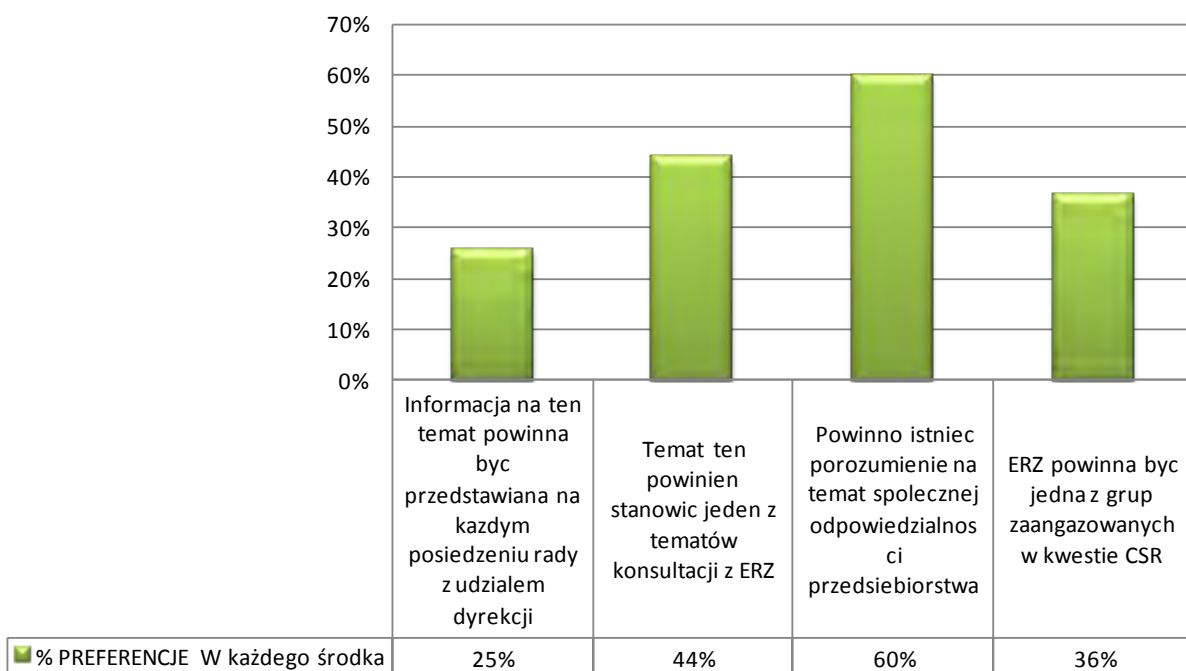
- ✓ Na pytanie o to w jaki sposób ERZ powinny zajmować się kwestiami związanymi z równością szans większość ankietowanych odpowiedziała, że powinno istnieć porozumienie w tej sprawie:

Jak, twoim zdaniem, powinno wyglądać zaangażowanie EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ (ERZ) w kwestie dotyczące równości szans kobiet i mężczyzn



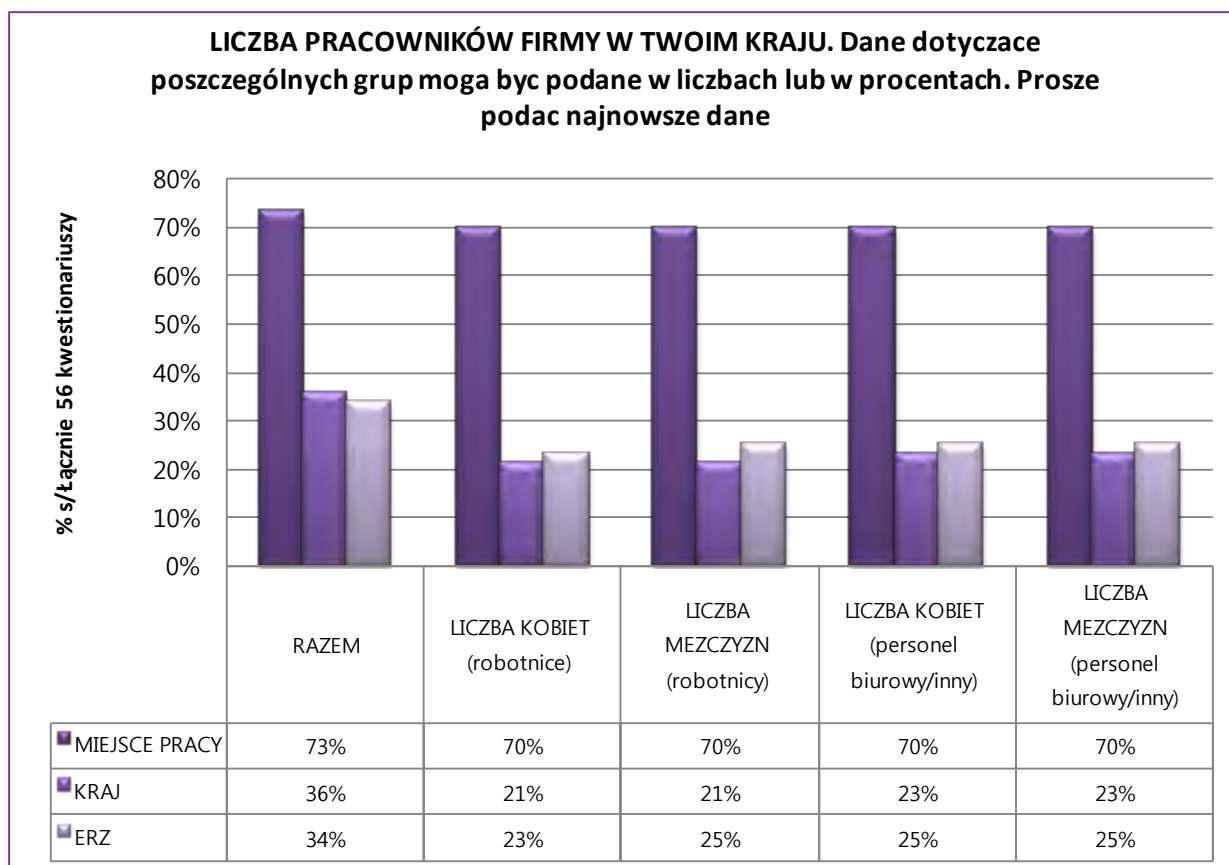
- ✓ Na pytanie o zaangażowanie ERZ w kwestie dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, większość ankietowanych odpowiedziała, że powinno istnieć porozumienie w tej sprawie.

Jak, twoim zdaniem, powinno wyglądać zaangażowanie EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ (ERZ) w kwestie dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

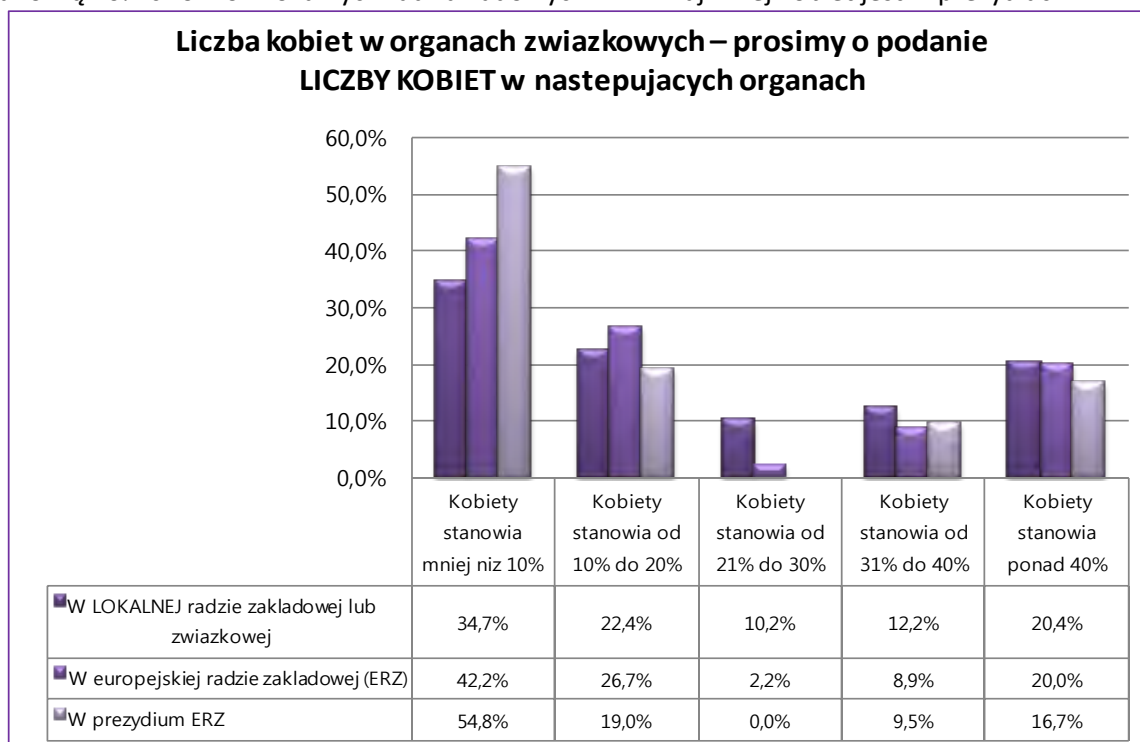


VS/2014/0357 – "TO PROMOTE IN THE EWC OF THE CHEMICAL AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIES"

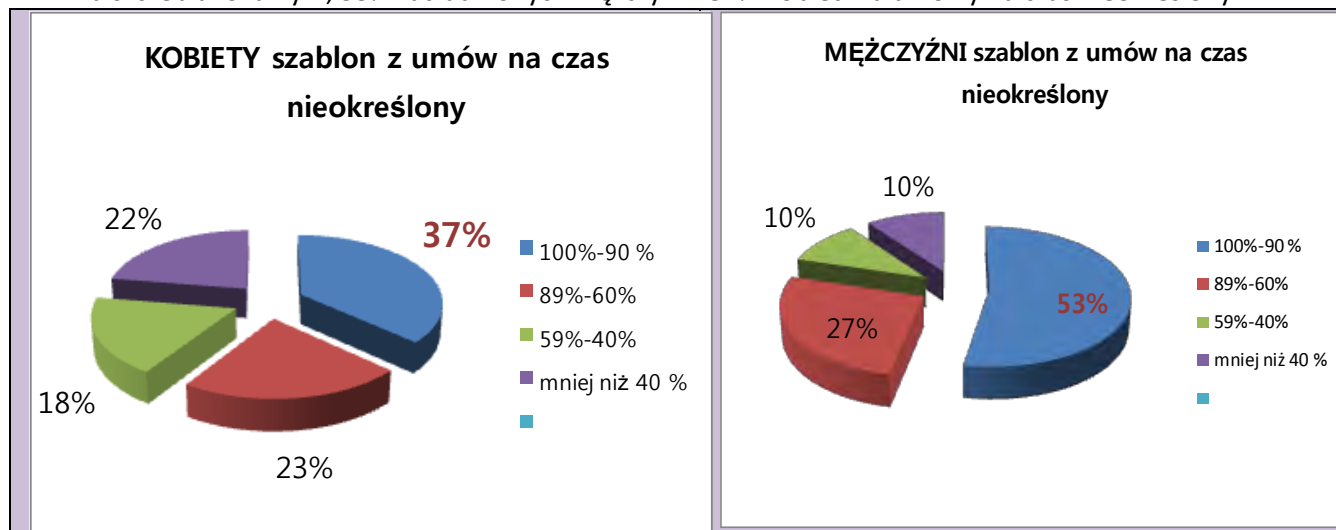
- ✓ Informacja na temat liczby pracowników z podziałem na płeć jest najlepsza na szczeblu lokalnym - 70%.
- ✓ Dla 35% ankietowanych kwestie dotyczące równości szans powinny być jednym z priorytetowych tematów poruszanych przez ERZ.



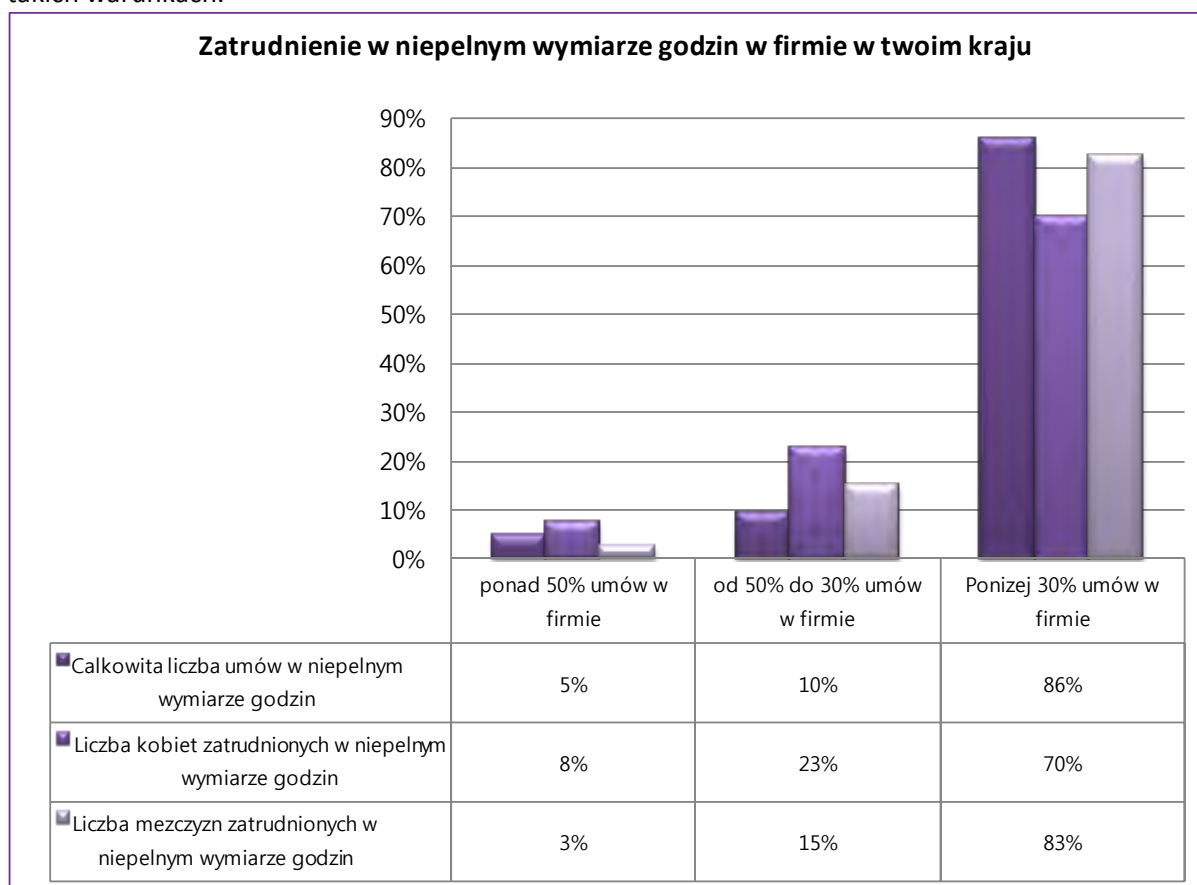
- ✓ Udział płci mniejszościowej w organach związkowych powinien wynosić co najmniej 40%. Kobiety stanowią 10% członków lokalnych rad zakładowych i ERZ. Najmniej kobiet jest w prezydium ERZ.



- ✓ Na szczeblu lokalnym, 53% zatrudnionych mężczyzn i 37% kobiet ma umowy na czas nieokreślony.

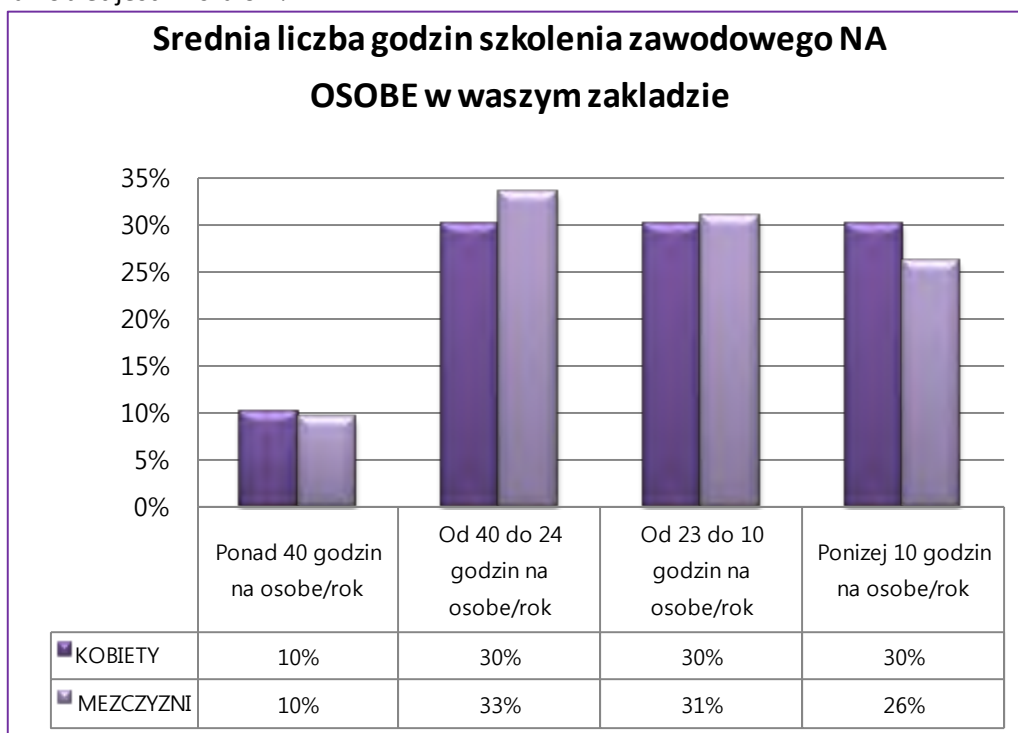


- ✓ Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin wynosi 30% całego zatrudnienia. Liczba kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin jest o 13% wyższa niż liczba mężczyzn zatrudnionych na takich warunkach.

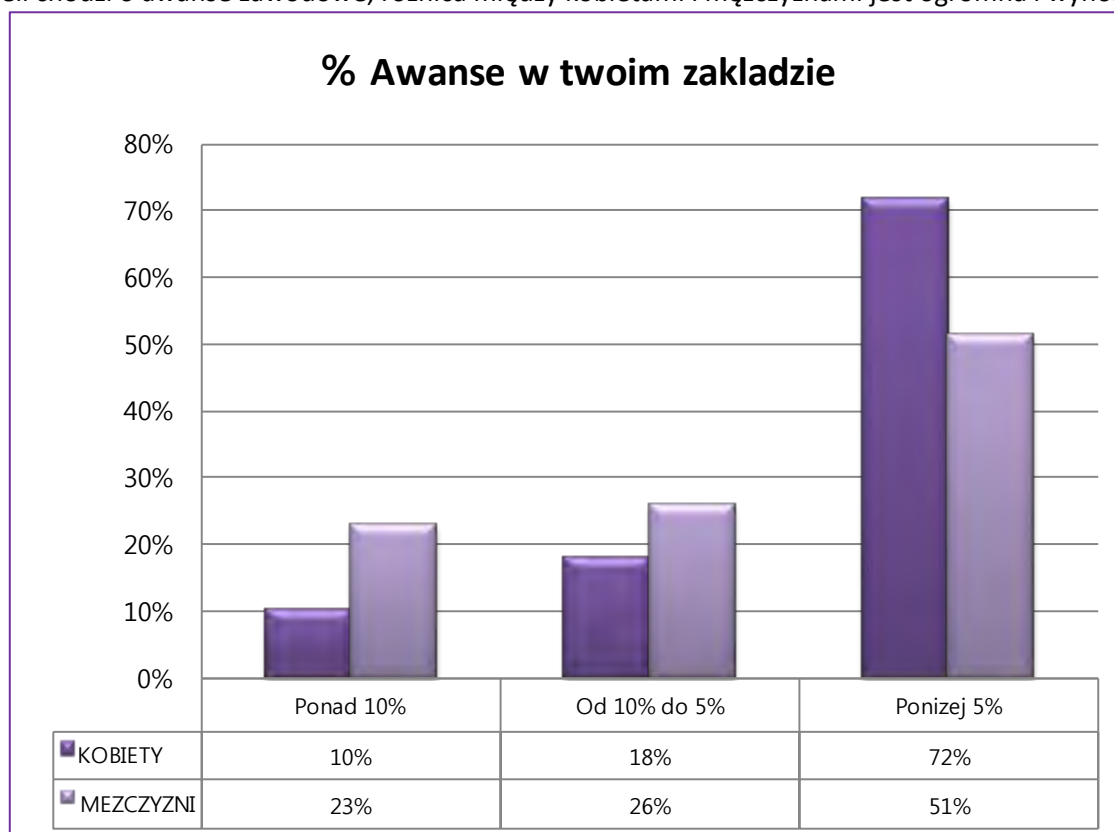


VS/2014/0357 – "TO PROMOTE IN THE EWC OF THE CHEMICAL AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIES"

- ✓ Liczba godzin szkolenia zawodowego jest podobna w przypadku obu płci, aczkolwiek liczba godzin szkolenia kobiet jest niższa o 4%.

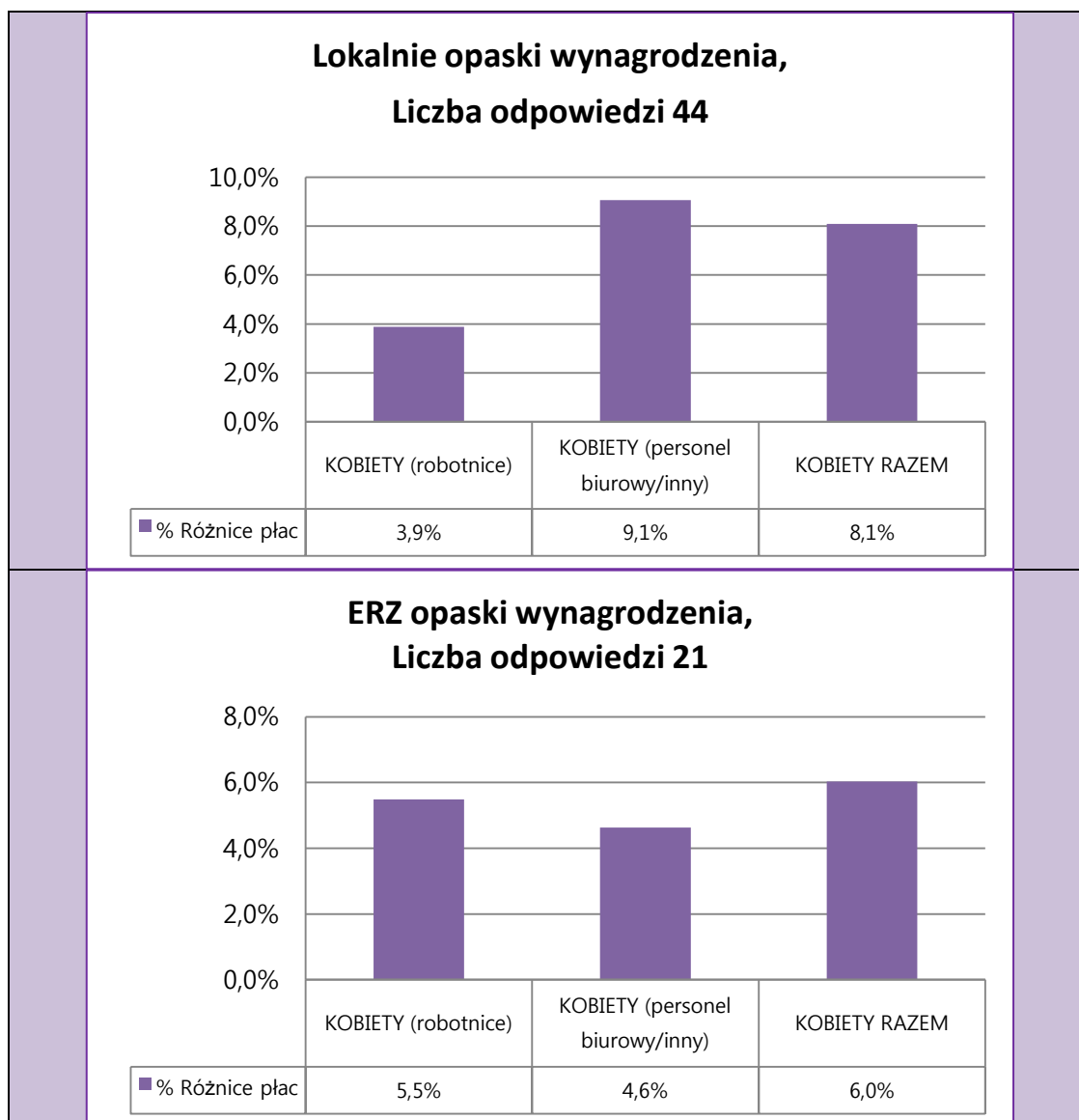


- ✓ Jeżeli chodzi o awanse zawodowe, różnica między kobietami i mężczyznami jest ogromna i wynosi 19%.



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

- ✓ Różnice w wynagrodzeniu istnieją we wszystkich przedziałach płacowych, to jest: +4.000 € miesięcznie, od 4.000 do 2.500, od 2.500 do 1.000 i poniżej 1.000 € miesięcznie.
- ✓ W przedziale najniższych wynagrodzeń różnice są najmniejsze i zwiększają się powyżej 1.000 €. Bardziej szczegółowa analiza wynagrodzeń z pewnością pokazałaby większe różnice.
- ✓ Na szczeblu lokalnym różnice w wynagrodzeniu wynoszą 8,1%.
- ✓ Na szczeblu europejskim, różnice w wynagrodzeniu wynoszą 6%.



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

Uczestników ankiety poproszono o propozycje działań, zarówno na szczeblu lokalnym jak w ERZ, wspomagających równość płci i godzenie życia zawodowego i osobistego.

• 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. • Utworzenie Komisji ds. Równości Kobiet i Mężczyzn • Wprowadzenie kwestii równości kobiet i mężczyzn do porządku obrad ERZ • Coroczna aktualizacja rozdzielnych danych dotyczących kobiet i mężczyzn.	• 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.
--	--

- ✓ Trzy najczęściej stosowane metody wspomagania równości płci na szczeblu lokalnym (80%) odpowiedzi:
 - Opracowanie niedyskryminacyjnych procedur selekcji personelu.
 - Rewizja struktury wynagrodzeń i dodatków płacowych.
 - Pozytywne działania na rzecz awansu wewnętrznego kobiet.
- ✓ Trzy najczęściej stosowane metody wspomagania równości płci na szczeblu ERZ (43%) odpowiedzi:
 - Opracowanie niedyskryminacyjnych procedur selekcji personelu.
 - Pozytywne działania na rzecz awansu wewnętrznego kobiet.
 - Wprowadzenie kwestii równości kobiet i mężczyzn do porządku obrad ERZ
- ✓ Dwie najczęściej stosowane na szczeblu lokalnym metody wspomagania godzenia życia zawodowego i osobistego (80% odpowiedzi):
 - Wydłużenie prawnie przewidzianej długości urlopu rodzicielskiego
 - Promowanie elastycznych godzin pracy.
- ✓ Trzy najczęściej stosowane metody wspomagania życia zawodowego i osobistego stosowane na szczeblu ERZ (40% odpowiedzi):
 - Wydłużenie prawnie przewidzianej długości urlopu rodzicielskiego
 - Promowanie elastycznych godzin pracy.
 - Wspieranie wspólnej odpowiedzialności mężczyzn w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego.

WNIOSKI

1. Ustawodawstwo i dialog społeczny są odmienne w każdym kraju.
2. Dobre praktyki w zakresie dialogu społecznego w przedsiębiorstwach:
 - W krajach, w których ustawodawstwo jest bardziej dojrzałe a dialog społeczny ma większy zasięg, pracownicy mają większe doświadczenie w sprawach dotyczących równości zawodowej kobiet i mężczyzn.
 - Równość płci bywa przedmiotem obrad ERZ, ale ogólnie kwestia ta stanowi część dialogu społecznego w firmach na szczeblu lokalnym.
 - Niektóre dobre praktyki w zakresie równości płci i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wypracowane przez pracodawców są przenoszone do innych krajów.
 - W niektórych firmach przodujących w swej branży, ERZ mają doświadczenie w zakresie dialogu społecznego na temat równości płci i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
 - Niektórzy członkowie lokalnych i europejskich rad zakładowych wykazują większe zainteresowanie sprawami dotyczącymi społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
 - Kobiety stanowią jedynie od 12%-20% europejskich rad zakładowych.



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

DOBRE PRAKTYKI EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH RÓWNOŚCI PŁCI I SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Podczas realizacji projektu jego uczestnicy uznali za priorytet poznanie dobrych doświadczeń wypracowanych przez ERZ. W tym celu zebrano informacje od związków uczestniczących w projekcie, skontaktowano się mailowo z ERZ prosząc o podanie doświadczeń. Formularz z prośbą o podanie dobrych praktyk został wysłany do 56 ERZ. Na potkaniach Focus Group w każdym z krajów uczestniczących w projekcie uzyskano bardziej szczegółowe informacje. Poniżej wymienia się najlepsze doświadczenia europejskich rad zakładowych z sektora energetyki, przemysłu chemicznego i przemysłu spożywczego.

Więcej informacji na temat porozumień międzynarodowych w przedsiębiorstwach osiągniętych przez ERZ można znaleźć w raportach opublikowanych przez UE w latach 2012 i 2005, dostępnych na następującej stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

AGC FALT GLASS

ERZ uczestniczy w szkoleniach na temat godzenia życia osobistego i zawodowego oraz na temat CSR.

BASF EUROPE BRETRIEBSTRAT, S.E.

- ERZ uczestniczy w planie działań dotyczących równości płci i różnorodności.
- ERZ bierze udział w Develop Employment w celu promowania kwalifikacji personelu.
- ERZ dysponuje porozumieniem w zakresie możliwości zatrudnienia i wyprzedzania zmian, chociaż jego rezultaty są skromne.

DONATA HOLDING, S.E.

- Umowa ERZ zawiera następujące klauzule:
 - Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn
 - Uznanie konieczności aktywnej ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.
 - Uznanie i rozszerzenie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.
- Umowa przewiduje informacje i konsultacje na spotkaniach zwyczajnych na temat:
 - Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, sprawy dotyczące środowiska.
- Podczas spotkań ERZ porusza się kwestę CSR i kwestię doświadczeń na zwierzętach w przemyśle kosmetycznym.
- ERZ ma doświadczenie w tworzeniu komisji Ad Hoc zajmujących się sprawami bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

ENEL (ENDESA)

- Od 2013 r. Istnieje Globalne Porozumienia Ramowe między międzynarodową federacją związkową i firmą oparte na międzynarodowych zasadach prawa pracy i konwencjach MOP. <http://www.industrialunion.org/es/la-industrial-y-la-isp-alcanzan-un-acuerdo-mundial-con-enel>. Istnieje Global Works Council (światowa rada zakładowa), której spotkania zbiegają się ze zebraniem ERZ.
- W światowej radzie zakładowej:
 - Istnieją komisje do spraw zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, szkolenia zawodowego i równości szans.
 - Światowa rada zakładowa ma prawo do dwóch spotkań w ciągu roku.
 - Komisje zajmują się analizowaniem i promowaniem inicjatyw i badań.
- Światowa rada zakładowa może proponować firmie porozumienia z udziałem instytucji.
- W umowie ERZ zawarto deklarację i kompetencje w zakresie równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego i zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn.



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

ERZ otrzymuje informacje na temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

GDF SUEZ

- **Światowe porozumienie w sprawie fundamentalnych praw, dialogu społecznego i zrównoważonego rozwoju**, podpisane w 2010 przez światową federację związków zawodowych <http://www.industrial-union.org/gdf-suez>, zawierające, między innymi:
 - Zobowiązanie do przestrzegania porozumień zawartych przez GLOBAL UNIONS.
 - Wsparcie dla norm międzynarodowych, trójstronnej deklaracji dotyczącej zasad funkcjonowania przedsiębiorstw wielonarodowych, polityki socjalnej MOP, powszechnej deklaracji praw człowieka, wytycznych OECD dla firm wielonarodowych i światowego paktu ONZ.
 - Konwencje nr 87, 98, 100, 111, 29, 105, 138 Y 182 MOP. Konwencja 94 dotycząca warunków zatrudnienia w firmach publicznych.
 - Wskazania mające na celu zagwarantowanie społecznego modelu zrównoważonego zatrudnienia z uwzględnieniem równości szans, szkoleń, zdrowia i bezpieczeństwa w pracy i stabilności.
 - Deklaracja wsparcia dla działań związanych ze zmianą klimatu, zasobami naturalnymi i bioróżnorodnością.
 - Wprowadzenie w życie umowy gwarantuje szkolenia lokalne.
 - Umowa podlega corocznej rewizji i wprowadza mechanizmy rozwiązywania konfliktów w przypadkach nieprzestrzegania jej przepisów.
 - Umowa podpisana w 2010 r. obowiązująca przez okres trzech lat i przedłużana automatycznie.
- **Europejskie porozumienie w sprawie równości zawodowej kobiet i mężczyzn**, z 2012 r., którego celem jest redukcja nieuzasadnionych różnic w zakresie:
 - Równości szans kobiet i mężczyzn.
 - Równości wynagrodzenia
 - Równowagi między życiem zawodowym i osobistym.
- ✓ Porozumienie ma zastosowanie w filiach w UE i AELC, w których udział firmy wynosi ponad 50%.
- ✓ Plan działania dotyczy wszystkich zakładów pracy zatrudniających ponad 300 pracowników. Plan powinien być uzgodniony z komisją mieszaną, która powinna rozpocząć działania w terminie 12 miesięcy. W przypadku zakładów zatrudniających od 150 do 300 pracowników termin ten wynosi 24 miesiące.
- ✓ Proponuje się plan informowania wszystkich filii o porozumieniu oraz seminarium w terminie 6 miesięcy od jego podpisania.
- ✓ Cele grupy do 31/12/2015:
 - Zatrudnienie co najmniej 30% kobiet.
 - Dążenie do tego aby kobiety stanowiły co najmniej 25% kadry kierowniczej.
 - Równy dostęp do szkoleń zawodowych.
 - Wspieranie sieci kobiet i mentoringu.
 - Nowy skład ERZ w 2013 r. odzwierciedlający proporcję zatrudnionych kobiet na 31/12/2012.
 - W odniesieniu do różnic w wynagrodzeniu:
 - Zarządzanie różnicami.
 - Kompensacja urlopów macierzyńskich za pomocą wynagrodzenia indywidualnego i zmiennego.
 - Zarządzanie pracą w niepełnym wymiarze godzin.

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

- Godzenie życia zawodowego i osobistego, analiza zasad obowiązujących aktualnie we wszystkich filiach.
- Inne zalecenia dotyczące:
 - Zapobiegania molestowaniu seksualnemu
 - Reorganizacji wewnętrznej.
 - Relacji z dostawcami i podwykonawcami.
- ✓ Monitorowanie porozumienia przez komisję na szczeblu europejskim z udziałem dyrekcji, federacji europejskich i delegacji związkowej z grupy GDF Suez.
- ✓ Porozumienie zawiera dwa załączniki, w których przedstawiono wskaźniki dla całej grupy i poszczególnych krajów, w których zatrudnia się co najmniej 1000 pracowników oraz dla zakładów zatrudniających ponad 150 pracowników.
- W GDF Suez działa sieć licząca 4.500 kobiet, której celem jest promowanie kierowniczej roli kobiet. Sieć wykorzystuje intranet firmy i prowadzi mentoring wśród kobiet.
- Porozumienie „jakość życia” dotyczące godzenie życia osobistego i zawodowego. Jeden z zatwierdzonych już środków to pokrycie kosztów żłobka dla całego personelu. Środek ten obejmuje również Turcję.
- Porozumienie ERZ dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.
- Międzynarodowe porozumienie podpisane w 2010 r. z międzynarodowymi związkami zawodowymi, dotyczące fundamentalnych praw, dialogu społecznego i zrównoważonego rozwoju:
 - Przestrzeganie międzynarodowych konwencji MOP dotyczących zatrudnienia,
 - Priorytetowe podejście do szkoleń zawodowych,
 - Warunki zdrowia i bezpieczeństwa w pracy zgodne z wytycznymi MOP,
 - Stabilne zatrudnienie i przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia w firmach podwykonawców.
 - Wspieranie działań mających na celu redukcję emisji i bioróżnorodność.
 - Aby porozumienie było skuteczne, istnieje konieczność zastosowania środków lokalnych.
 - Stworzenie specjalnej grupy monitorującej realizację porozumienia, spotykającej się raz w roku.

28

SUEZ ENVIRONNEMENT

- ERZ dysponuje środkami pozwalającymi na przekazywanie informacji i konsultacje, takie jak komisje AD HOC, intranet firmy, itp.
- W czerwcu 2015 r. ERZ podpisała **porozumienie na szczeblu grupy dotyczące równości kobiet i mężczyzn w pracy**, podobne do porozumienia podpisanego w GDF SUEZ i zawierające następujące klauzule:
 - Porozumienie obowiązuje we wszystkich firmach należących do grupy, w których posiada ona ponad 50% udziałów.
 - Plan działań, który będzie realizowany we wszystkich przedsiębiorstwach grupy zatrudniających ponad 150 pracowników. Plan ten będzie obejmował wprowadzenie środków przewidzianych w porozumieniu. Plany lokalne będą negocjowane z partnerami społecznymi po uprzednim przeanalizowaniu sytuacji w zakresie wynagrodzeń, szkoleń i zatrudnienia.
 - Środki mające na celu zagwarantowanie równości zatrudnienia.
 - Zobowiązanie promowania rozwoju zawodowego i dążenie do równowagi płci.
 - Celem Grupy jest to, aby na dzień 31/12/2018 kobiety stanowiły co najmniej 25% kadry kierowniczej.
 - Wskaźniki dotyczące szkoleń, coroczne monitorowanie.
 - Tworzenie sieci mentoringowych wśród kobiet.
 - Środki mające na celu zagwarantowanie równości wynagrodzeń:
 - Zarządzanie różnicami płacowymi.
 - Łagodzenie skutków urlopu macierzyńskiego dla indywidulanych podwyżek i wynagrodzenia zmiennego.
 - Zarządzanie pracą w niepełnym wymiarze godzin.



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

- Zobowiązanie do wspólnej odpowiedzialności mężczyzn i kobiet w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego.
- Zapobiegania molestowaniu seksualnemu.
- ERZ monitoruje realizację porozumienia poprzez komisję specjalną zbierającą się dwa razy w roku.
- Porozumienie będzie obowiązywało przez trzy lata.
- W czerwcu 2014 r. ERZ podpisała porozumienie na szczepku grupy dotyczące podstawowych zasad w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, zawierające następujące klauzule:
 - Porozumienie obowiązuje we wszystkich firmach należących do grupy, w których posiad ona ponad 50% udziałów.
 - Zasady zawarte w porozumieniu opierają się na następujących działaniach:
 - Zwiększenie świadomości zagrożeń w procesach podejmowania decyzji.
 - Udział w zapobieganiu niebezpiecznym sytuacjom.
 - Promowanie atmosfery zaufania i dialogu.
 - Eliminowanie źródeł zagrożeń i zmniejszenie liczby wypadków za pomocą odpowiednich środków ochronnych.
 - Analizy wewnętrzne i zewnętrzne, dobre praktyki.
 - Ograniczenie podwykonawstwa, wymagania w stosunku do podwykonawców w zakresie bezpieczeństwa.
 - Wprowadzenie systemów poprawy jakości dialogu społecznego.
 - Umowa przewiduje mechanizmy zaangażowania i utworzenie grup roboczych oraz instrumentów zarządzania i komunikacji.
 - Realizację porozumienia monitoruje grupa robocza utworzona na z inicjatywy ERZ.
 - Porozumienie będzie obowiązywało przez 4 lata.

29

L'OREAL

- Konkretne przykłady działań i porozumień w ramach ERZ osiągniętych przez francuski związek zawodowy:
 - ✓ Porozumienie „Share and Care” ustanawiające minimalne standardy na całym świecie w zakresie:
 - Zdrowia i prewencji.
 - Urlopów macierzyńskich/ojcowskich.
 - Jakości życia w pracy.
 - ✓ Istnieje deklaracja na rzecz niedyskryminacji, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz środki pozwalające na rozwój różnorodności.

MERCK

Porozumienie ERZ zawiera deklarację na rzecz równości płci oraz zrównoważonego udziału kobiet.

MICHELIN

- ERZ określiła ramy europejskie obejmujące równość szans kobiet i mężczyzn.
- Poprzez komisje AD HOC, ERZ przeprowadza konkretne badania dotyczące życia pracowników, dostępu do mieszkań, zadłużenia, planów socjalnych firmy i proponuje działania mające na celu poprawę sytuacji.

NESTLE

- Na szczepku europejskim przedsiębiorstwo informuje o programach mających na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i osobistego we wszystkich zakładach firmy, ze szczególnym uwzględnieniem tych krajów, w których ustawodawstwo w tej materii jest mniej korzystne.



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

- W ERZ została utworzona komisja równości płci, mająca przeprowadzić analizę różnic w wynagrodzeniach w różnych krajach. W chwili obecnej bardziej aktywne są komisje lokalne.

ONTEX

- ERZ zawarła porozumienie dotyczące regulacji systemów klasyfikacji zawodów.
- W porozumieniu ERZ zawarta jest deklaracja na rzecz CSR.
- W chwili obecnej ERZ jest w trakcie aktualizacji porozumienia i przewiduje utworzenie komisji równości, która będzie realizowała plan równości płci.

PPG

W porozumieniu ERZ jest zawarta deklaracja uznająca konieczność równowagi płci wśród przedstawicieli pracowników.

PEPSICO FOODS, A.I.E

- W porozumieniu ERZ jest mowa o kompetencjach w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego oraz zawarta jest deklaracja na rzecz CSR w firmie.
- W porządku obrad spotkań ERZ zazwyczaj figuruje temat CSR.

PERNOD RICARD

W styczniu 2014 r. przedsiębiorstwo, z udziałem ERZ, podpisało z europejską federacją związków zawodowych EFFAT **Porozumienie na rzecz promowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw**, zawierające następujące klauzule:

- Firma zobowiązuje się do przestrzegania wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, 10 zasad Global Compact ONZ, normy ISO 26000, X30 027, wytycznych MOP dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki socjalnej oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.
- Zobowiązuje się do przestrzegania przepisów konwencji nr 100, 111, 138, 182, 29, 105, 87, 98, 135 i 156 MOP.
- W zakresie praw człowieka, zobowiązuje się do przestrzegania zapisów Deklaracji Praw Człowieka, deklaracji dotyczącej eliminacji dyskryminacji ze względu na płeć, deklaracji praw dziecka oraz OSHAS 18001.
- W oniesieniu do środowiska, stosuje się do wytycznych protokołu GHG, CEO Water Madate, normy ISO 14000 oraz milenijnej oceny ekosystemów.
- Angażuje się w kwestie związane z jakością wprowadzając normy ISO 9001 i ISO 22000.
- Firma przestrzega swych zobowiązań w powyższych obszarach.
- Cele socjalne, dotyczące zarządzania i ochrony środowiska ustalane są poprzez:
 - Zobowiązanie stakeholders poprzez:
 - Dialog społeczny.
 - Przestrzeganie praw człowieka.
 - Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.
 - Ocena szkoleń zawodowych i rozwoju zatrudnienia.
 - Polityki socjalne dla personelu.
 - Zwalczanie dyskryminacji i promowanie równości płci w pracy.
 - Rozwój metod zapobiegawczych, konsultacji i wspieranie pracowników w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstwa.
 - Minimalne standardy lokalne z zakresie stosunków pracy.
 - Propozycje mające na celu stworzenie dobrego środowiska w pracy.
 - Rokowania zbiorowe i odpowiednia polityka rekompensat.
 - Zobowiązanie podwykonawców do podjęcia zobowiązań firmy w zakresie CSR.
 - Produkty wysokiej jakości, bezpieczne dla konsumenta.
 - Wkład w rozwój gospodarczy i społeczny społeczności, w których działa firma.

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

- Działania i zobowiązania mające na celu promowanie odpowiedzialnej konsumpcji napojów alkoholowych.
- Działania i środki na rzecz poszanowania środowiska, zrównoważonego rolnictwa, bioróżnorodności, zużycia wody, emisji CO₂ i zmniejszenia ilości odpadów.
- Rozpowszechnianie wiedzy na temat porozumień w krajach, w których firma prowadzi działalność.
- Coroczna ocena realizacji porozumienia w raporcie udostępnianym ERZ i europejskim związkowi zawodowemu.

PHILIPS MORRIS

ERZ podpisała porozumienie dotyczące zwalczania stresu, zarządzania wiekiem i równości szans kobiet i mężczyzn.

REPSOL

- Istnieje sieć związkowa w Ameryce Łacińskiej.
- W porozumieniu ERZ zawarta jest deklaracja na rzecz godzenia życia zawodowego i osobistego oraz CSR w firmie.

ROCHE

- ERZ przeprowadziła badania na temat równości płci, przeanalizowała kwestie redukcji godzin pracy z przyczyn rodzinnych. W krajach, w których działają prężne organizacje związkowe, sytuacja jest lepsza.
- Istnieje **porozumienie ERZ dotyczące niewłaściwej dystrybucji godzin pracy w 39-godzinny tygodniu pracy**, którego celem jest zredukowanie negatywnych skutków pracy w niepełnym wymiarze godzin. W celu osiągnięcia porozumienia stworzono grupę AD HOC.
- ERZ przeprowadziła badania dotyczące CSR w zakresie różnorodności kulturowej i rasowej, przeprowadzono szkolenia.

SAN BENEDETTO

- Wprowadzono kodeks etyczny i kodeks postępowania, w którym jest mowa o kwestiach takich jak molestowanie czy dyskryminacja, z uwzględnieniem warunków lokalnych.
- Porozumienie ERZ przewiduje informacje i konsultacje na tematy związane z równością płci.
- Na wszystkich spotkaniach z ERZ kierownictwo informuje na temat CSR, chociaż nie uczestniczą w niej związki zawodowe ani ERZ.
- Przewodniczącą ERZ jest kobieta.

SOLVAY

- W 2013 r., SOLVAY i światowa federacja związkowa INDUSTRIALL, z udziałem ERZ, podpisały Globalne porozumienie w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. <http://www.industrial-union.org/es/la-industrial-global-union-firma-un-acuerdo-mundial-sobre-responsabilidad-social-y-ambiental-con-so>. Porozumienie koncentruje się na CSR i jest zatytułowane SOLVAY WAY:
 - Przestrzeganie konwencji MOP i 10 zasad paktu Global Compact ONZ.
 - Kwestie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy traktowane są zgodnie z wytycznymi MOP.
 - Powołano międzynarodowy panel monitorujący kwestie związane z bezpieczeństwem. Panel spotyka się raz w roku.
 - Popiera się zatrudnienie na umowach na czas nieokreślony, sprawiedliwe wynagrodzenia, utworzenie giełd pracy, szkolenia w celu zwiększenia możliwości znalezienia pracy oraz podniesienia kwalifikacji.
 - Środki mające na celu zagwarantowanie przestrzegania zasad równości szans i różnorodności.
 - Przestrzeganie norm dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w pracy przez podwykonawców.

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

- Zarządzanie ryzykiem związanym z używaniem określonych produktów i zaangażowanie w ochronę środowiska.
- Rozwój dialogu społecznego na wszystkich szczeblach.
- Promowanie dialogu ze społecznościami i organizacjami pozarządowymi.
- Coroczna rewizja porozumienia w świetle wskaźników bezpieczeństwa, środowiskowych, dotyczących dialogu społecznego i przestrzegania norm przez podwykonawców.
- Monitorowanie i ocena realizacji porozumienia w poszczególnych krajach i strefach.
- Osiągnięto porozumienia dotyczące podwykonawstwa, odzieży roboczej i wypłaty premii uzależnionej od wyników firmy.
- ERZ pracuje nad kodeksem etycznym.

TOTAL

- Istnieje porozumienie z INDUSTRIALL dotyczące CSR, aktualnie prowadzi się prace zmierzające do lepszego wykorzystania spotkania na temat zrównoważonego rozwoju i monitorowania realizacji porozumienia. <http://www.industrialall-union.org/es/industrialall-y-multinacional-petrolera-total-firman-acuerdo-sindical-global> Najważniejsze klauzule porozumienia:

- Dotyczy całej firmy i jej filii, w których spółka posiada ponad 50% udziałów. W pozostałych zakładach zobowiązuje się do promowania zasad firmy.
- Zobowiązanie przestrzegania fundamentalnych praw MOP, zawartych w konwencjach nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 i 192.
- Zobowiązanie podwykonawców do przestrzegania konwencji wymienionych w poprzednim punkcie.
- Promowanie różnorodności poprzez równość płci w pracy; eliminacja negatywnych skutków urlopów macierzyńskich na płace i dodatki.
- Szczegółowo opracowane środki bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska.
- Rozwój działań wspierających rozwój gospodarczy i społeczny obszarów w których grupa prowadzi działalność.
- Protokół działań zapobiegawczych i pomocy w przypadku transformacji organizacyjnych w firmie.
- Zobowiązanie do opublikowania porozumienia.
- Komisja monitorująca FAIR spotyka się raz w roku we Francji i co dwa lata poza Francją. W skład komisji wchodzi: dyrektor ds. zasobów ludzkich, przedstawiciele związkowi w ERZ, przedstawiciele związkowi z zakładów spoza UE i IndustriALL.
- Monitoruje się przestrzeganie postanowień porozumienia, identyfikuje się dobre praktyki, proponuje się działania i opracowuje raporty.
- Przypadki naruszenia postanowień umowy są analizowane lokalnie, bez udziału wszystkich uczestników porozumienia.
- Porozumienie zostało podpisane w styczniu 2015 r. i będzie obowiązywało przez 4 lata.

- Europejskie porozumienie dotyczące równości szans w grupie Total z 2005 r., podpisane przez europejskie organizacje zawodowe, opracowane przez grupę roboczą w ramach ERZ. Najważniejsze środki:

- Orientacja i środki stosowane przy zatrudnianiu personelu, awansach zawodowych i przeniesieniach.
- Środki mające na celu zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i osobistym.
- Środki mające na celu wyrównanie różnic między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn.
- Orientacja w zakresie szkoleń zawodowych.
- Środki wspomagające integrację osób niepełnosprawnych.
- Coroczny raport na temat równości płci, przygotowywany dla ERZ, omawiający ewolucję wynagrodzeń i roczny bilans działań na rzecz ograniczenia segregacji.

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

- Nie istnieje komisja monitorująca.

TRÈVES GROUPE (Kraft Foods)

- Firma podpisała Global Compact ONZ.

INICJATYWY EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH REALIZOWANE POPRZEC PLANY DZIAŁAŃ

Metodologia projektu opierała się na poznaniu aktualnej sytuacji ERZ na podstawie ankiety na temat dialogu społecznego, równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw. Projekt miał również na celu zidentyfikowanie dobrych praktyk i opracowanie propozycji zmierzających do poprawy dialogu społecznego poprzez ERZ.

Dane uzyskane z ankiet posłużyły do przygotowania spotkań Focus Group w poszczególnych krajach. W spotkaniach uczestniczyli: kierownictwo projektu, partnerzy związkowi i przedstawiciele najlepszych ERZ z branży chemicznej, energetycznej i spożywczej.

Dzięki focus groups zidentyfikowano inicjatywy realizowane przez ERZ, zwiększono widoczność porozumień realizowanych przez ERZ, poinformowano o dobrych praktykach w ERZ oraz opracowano propozycje, które zostaną przedstawione na spotkaniach z dyrekcją firmy w Europie w latach 2015 i 2016.

Wszystkie ERZ uczestniczące w focus group zobowiązały się do przeprowadzenia serii inicjatyw uzgodnionych przez przedstawicieli pracowników i organizacje związkowe. Po zakończeniu projektu, w roku 2016 partnerzy uczestniczący w projekcie dokonają oceny realizacji tych inicjatyw.

33

Celem projektu jest poprawa dialogu społecznego w przedsiębiorstwach w zakresie równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

Najważniejsze inicjatywy dotyczące dialogu społecznego, które będą realizowane przez ERZ w latach 2015 i 2016:

ERZ	Inicjatywy, które będą realizowane w latach 2015 i 2016
AGC FLAT GLASS	→ Komisja AD HOC pracująca na przyszłym porozumieniu dotyczącym równości płci i godzenia życia zawodowego i osobistego. → Włączenie do porozumienia ERZ kwestii związanych z CSR.
BASF	→ Ustalenie kwot reprezentacji kobiet w ERZ. → Komisja ds. godzenia życia zawodowego i osobistego.
BONGRAIN	→ Przeprowadzenie analizy sytuacji w zakresie równości płci i godzenia życia zawodowego i osobistego we wszystkich zakładach firmy w Europie. → Komisja ds. równości płci.
DIMEQUIP	→ Zebranie informacji na temat działań ERZ w sprawach związanych z równością płci. → Dążenie do równowagi płci wśród członków ERZ, np. poprzez wybór członka i zastępcy różnych płci.
DONATA HOLDING	→ Komisje AD HOC ds. związanych z odpowiedzialnością społeczną przedsiębiorstw, równością płci i godzeniem życia zawodowego i osobistego.
ENEL	→ Opracowanie programu działań komisji ERZ do spraw równości płci. → AD HOC ds. społecznej odpowiedzialności biznesu.
FUJIFILM	→ Komisje AD HOC która zaproponuje przeprowadzenie działań związanych z odpowiedzialnością społeczną przedsiębiorstw, równością płci i godzeniem życia

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

	zawodowego i osobistego.
GDF	→ Zwiększenie udziału kobiet w ERZ poprzez wprowadzenie kwot. → Włączenie do porozumienia w sprawie równości środków dotyczących osób samotnie wychowujących dzieci. → Przeprowadzenie pozytywnych działań mających na celu zwiększenie udziału kobiet w firmie.
JOHNSON & JOHNSON	→ Grupa robocza ds. równości płci i godzenia życia osobistego i zawodowego.
LASAFRE	→ Włączenie do porządku obrad ERZ punktu na temat równości płci, łączenia życia zawodowego i osobistego i odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
L'OREAL	→ Włączenie do informacji przekazywanych ERZ dane statystyczne z podziałem na płeć. → Włączenie do odnowionej umowy deklarację na rzecz równości płci i równowagi liczby kobiet i mężczyzn w ERZ.
MICHELIN	→ Opracowanie w ERZ porozumienia na temat równości płci i godzenia życia osobistego i zawodowego. → Włączenie do porozumienia w sprawie równości kwestii utworzenia komisji monitorującej.
ONTEX	→ Włączenie do renegotjacji porozumienia ERZ deklaracji dotyczącej równości płci i godzenia życia zawodowego i osobistego. → Włączenie do porządku obrad ERZ punktu na temat równości płci. → Opracowanie przez ERZ planu równości. → Włączenie do porządku obrad ERZ informacji i konsultacji na temat odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
PEPSICO	→ Propozycja porozumienia w sprawie społecznej odpowiedzialności biznesu.
PHILIPS MORRIS	→ Opracowanie w ERZ porozumienia na temat równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. → Żądanie aby dane prezentowane przez dyrekcję na spotkaniach ERZ były uporządkowane z uwzględnieniem płci.
PPG	→ Włączenie do odnowionego porozumienia i porządku obrad ERZ punktu na temat równości płci, łączenia życia zawodowego i osobistego i odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
RECKIT BENSCKISER	→ Propozycja przeprowadzenia badań o zasięgu europejskim i utworzenia komisji AD HOC do badania form godzenia życia zawodowego i osobistego w poszczególnych krajach. → Porozumienie w sprawie standardowych środków umożliwiających godzenie życia zawodowego i osobistego.
REPSOL	→ Przeprowadzenie 5 dniowego szkolenia na temat iberoamerykańskiej sieci związkowej, z uwzględnieniem równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
ROCHE	→ Utworzenie w ERZ komisji ds. równości płci.
SAB MILLER	→ Opracowanie w ERZ, z pomocą ze strony EFFAT (europejskiej federacji związkowej), porozumienia na temat równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. → Propozycja utworzenia komisji AD HOC ds. związanych równością płci i godzeniem życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialnością społeczną przedsiębiorstw.
SAN BENEDETTO	→ Włączenie do renegotjacji porozumienia ERZ deklaracji dotyczącej równości płci, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz odpowiedzialności społecznej

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

	przedsiębiorstw. → Propozycja porozumienia ERZ w sprawie społecznej odpowiedzialności biznesu. → Żądanie aby dane prezentowane przez dyrekcję na spotkaniach ERZ były uporządkowane z uwzględnieniem płci. → Włączenie do porządku obrad każdego spotkania ERZ punktu na temat równości płci i odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
SOLVAY	→ Powołanie komisji AD HOC ds. równość płci i godzenie życia zawodowego i osobistego.
TOTAL	→ Włączenie do porządku obrad ERZ europejskiego raportu społecznego.
TRELLEBORG	→ Opracowanie w ERZ porozumienia na temat równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

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

MODEL POROZUMIENIA ERZ (zalecany dla nowych oraz renegotjowanych porozumień)

Preambuła

Niniejsze porozumienie stanowi wynik negocjacji przeprowadzonych przez specjalny zespół negocjacyjny, z udziałem EUROPEJSKIEJ FEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH i kierownictwa PRZEDSIĘBIORSTWA / GRUPY PRZEDSIĘBIORSTW,

Niniejsze porozumienia opiera się i jest regulowane przez ustawodawstwo

ERZ i centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw podejmują się prowadzenia dialogu społecznego, fundamentalnego elementu zrównoważonego sukcesu przedsiębiorstwa, zobowiązując się do opracowania przepisów, zgodnych z wytycznymi Unii Europejskiej i opartych na dobrych praktykach, w szczególności w kwestiach dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn, różnorodności, godzenia życia zawodowego i osobistego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Artykuł 1 . CELE I ZAKRES

Celem europejskiej rady zakładowej jest korzystanie z prawa do informowania pracowników i konsultowania się z nimi, wymiana opinii i dialog społeczny między pracownikami przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, w sprawach dotyczących ich interesów gospodarczych, finansowych, organizacyjnych, strategicznych i społecznych.

W celu zagwarantowania skuteczności procedury wymiany opinii i dialogu, powinny one mieć miejsce przed podjęciem decyzji przez kierownictwo przedsiębiorstwa.

Procedury te powinny pozwolić ERZ na uzyskanie odpowiednich informacji pozwalających na zajęcie stanowiska w procesie konsultacji.

W związku z tym, kierownictwo powinno udostępnić ERZ przejrzyste, kompletne i istotne informacje, pozwalających ERZ na sformułowanie uwag, sugestii, ewentualnie opracowanie projektu alternatywnego do przedstawionego przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw

Niniejsze porozumienie nie będzie naruszało przepisów krajowych ani lokalnych dotyczących prawa do informowania pracowników i konsultowania się z nimi, lecz będzie stanowiło ich uzupełnienie.

Europejska rada zakładowa obejmie wszystkie zakłady przedsiębiorstwa w Europie.

Artykuł 2 - ZASTOSOWANIE

W skład europejskiej rady zakładowej powinni wchodzić przedstawiciele pracowników wszystkich europejskich zakładów i ich oddziałów przedsiębiorstwa ... lub grupy przedsiębiorstw Poniżej wymienia się zakłady objęte niniejszym porozumieniem między ERZ i kierownictwem przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

Artykuł 3 – SKŁAD ERZ

W skład europejskiej rady zakładowej wejdzie przedstawicieli pracowników z następujących krajów:

- (lista krajów należących do U.E)



With the support of the European Commission

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

- EUROPEJSKIE LUB MIĘDZYNARODOWE FEDERACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Skład ERZ będzie modyfikowany w zależności od ewolucji działalności przedsiębiorstwa w Europie. Na każdym 50 lub 100 pracowników będzie przypadał jeden przedstawiciel w ERZ.

ERZ będzie działała na podstawie regulaminu wewnętrznego, który będzie regulował następujące kwestie: wybór prezydium, funkcjonowanie specjalnych komisji ad hoc, przebieg zebrań, sposób podejmowania decyzji oraz inne konkretne zadania członków ERZ i tryb przekazywania informacji na temat zebrań ERZ i wyników procesu informacji i konsultacji pracownikom poszczególnych zakładów. Regulamin wewnętrzny będzie również regulował kwestie nieuwzględnione w niniejszym porozumieniu.

W porozumieniu z kierownictwem, ERZ będzie mogła wystąpić z wnioskiem o zaproszenie na zebrania obserwatorów z krajów spoza U.E. w przypadkach gdy uzna się to za stosowne ze względu na interesy pracowników.

Artykuł 4 – ZASTĘPCY CZŁONKÓW ERZ

Aby zagwarantować ciągłość pracy europejskiej rady zakładowej wskazane jest sporządzenie listy członków rezerwowych.

Członkowie rezerwowi będą zastępowali członków właściwych w przypadkach gdy nie będą oni mogli wziąć udziału w zebraniu. Wskazane jest wyznaczenie członków rezerwowych odmiennej płci niż członkowie właściwi.

Artykuł 5 – WYZNACZANIE PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Wybór przedstawicieli pracowników i ich zastępców będzie się odbywał zgodnie z przepisami i praktyką krajową.

Skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii zawodowej oraz płci.

Kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw będzie regularnie informowane o składzie ERZ, łącznie z listą członków rezerwowych.

Kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw będzie miało obowiązek przekazania tej informacji kierownictwu krajowemu w poszczególnych krajach.

Kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw ustali datę pierwszego zebrania ERZ, najpóźniej w terminie sześciu miesięcy od podpisania porozumienia o jej ustanowieniu.

Artykuł 6 – PREZYDIUM ERZ

Europejska rada zakładowa wybierze przewodniczącego spośród swego grona.

ERZ wybierze również prezydium, w którego skład wejdzie maksymalnie --- członków.

Koordynator z ramienia europejskiej i/lub międzynarodowej federacji związków zawodowych będzie pełnoprawnym członkiem prezydium.

Prezydium będzie miało prawo do odbycia co najmniej dwóch zebrań w roku, w okresach między zebraniem plenarnym ERZ.



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

Po każdym zebraniu prezydium sporządzi protokół, który zostanie przetłumaczony na wszystkie języki grupy. Protokół ten będzie przekazany pozostałym członkom ERZ i będzie odzwierciedlał tematy poruszane na zebraniu.

Do zadań prezydium będzie należało rozwiązywanie kwestii ogólnych dotyczących działalności ERZ, przygotowywanie i ocena zebrań plenarnych, zagwarantowanie ciągłej komunikacji wewnętrznej między członkami ERZ, przygotowanie informacji do udostępnienia wszystkim pracownikom w formie biuletynu lub poprzez intranet oraz utrzymywanie kontaktu z kierownictwem przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Prezydium będzie ustalało z kierownictwem przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw terminy, miejsce i porządek obrad zebrań oraz sporządzało i publikowało protokoły ze swych zebrań oraz z zebrań plenarnych ERZ.

Przed ustaleniem porządku obrad zebrań plenarnych ERZ, z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem, prezydium przeprowadzi ze wszystkimi członkami ERZ konsultacje dotyczące tematów, które będą poruszane na zebraniu plenarnym.

Członkowie prezydium będą dysponowali co najmniej dwoma dodatkowymi dniami na przygotowanie zebrań plenarnych ERZ, oraz dodatkowym dniem na przygotowanie pozostałych spotkań komisji ad hoc i specjalnych oraz zebrań samego prezydium. Prezydium będzie miało do dyspozycji osobę, która będzie mu udzielała wsparcia logistycznego.

Członkowie prezydium będą dysponowali dodatkowymi sześcioma dniami na wykonywanie zadań związanych z przekazywaniem informacji poprzez intranet lub w formie biuletynu.

Zarówno ERZ jak prezydium będą zobowiązane do sporządzenia raportu ze swych działań i wykorzystania czasu przyznanego im na wykonanie zadań. Raport ten będzie analizowany podczas zebrania ERZ. Osoby odpowiedzialne za sporządzenie raportu będą dysponowały 1 dodatkowym dniem na ten cel.

Artykuł 7 – KOMISJE AD HOC I KOMISJE ROBOCZE

W sprawach najwyższej wagi, które w znaczący sposób dotyczą pracowników, będą tworzone komisje ad-hoc, które będą mogły odbywać zebrania w okresach między zebraniem plenarnym ERZ i zebraniem prezydium. Decyzje podejmowane przez rzeczne komisje będą podejmowane wspólnie przez ERZ, prezydium i kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. W każdym przypadku, prezydium będzie miało obowiązek poinformowania członków ERZ o podjętej decyzji i składzie komisji. Koszty związane z uczestnictwem w zebraniach komisji będzie pokrywało przedsiębiorstwo.

Komisje ad-hoc będą tworzone w przypadkach, w których informacja i konsultacje dotyczą środków nadzwyczajnych o ponadnarodowych następstwach i zasięgu. Komisje będą tworzone z odpowiednim wyprzedzeniem, a ich celem będzie ułatwienie dialogu i wymiany informacji z poszanowaniem ustawodawstwa unijnego poprzez uzupełnienie procesu informacji i konsultacji na szczeblu krajowym.

Komisje ad-hoc w żadnym przypadku nie mogą być traktowane jako organy zastępujące plenum ERZ lub prezydium w zwyczajnym i nadzwyczajnym procesie informacji i konsultacji.

W skład komisji ad-hoc będą wchodzić przedstawiciele pracowników i kierownictwa zakładów w krajach, których dotyczy dana sprawa. Przedstawiciele pracowników w komisjach ad-hoc będą wybierani przez prezydium.



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

Komisje specjalne. O utworzeniu komisji specjalnych będą decydować wspólnie ERZ i kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Działalność rzeczonych komisji będzie uzupełniała działania realizowane przez ERZ i przez prezydium. Komisje te będą mogły korzystać z pomocy ekspertów zewnętrznych lub pracowników przedsiębiorstwa lub grupy posiadających odpowiednie doświadczenie. Przedstawiciele pracowników wchodzących w skład komisji specjalnych będą wybierali członkowie ERZ lub prezydium.

W zależności od tematu, którym będą się zajmowały, komisje te będą mogły być stałe, w szczególności jeżeli przedmiotem ich działania będą sprawy związane z zatrudnieniem, szkoleniami, równością płci, różnorodnością, godzeniem życia zawodowego i osobistego, społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw, mobilnością zawodową, planami emerytalnymi i polityką socjalną.

Komisje specjalne będą dysponowały środkami do działania według określonego planu i z udziałem określonej liczby członków. Koszty związane z uczestnictwem w zebraniach komisji będzie pokrywało przedsiębiorstwo. Koordynacja i informacja na temat działalności komisji będzie leżała w gestii prezydium.

Artykuł 7 – PROCEDURY WEWNĘTRZNE ERZ

Funkcjonowanie ERZ będzie regulował regulamin wewnętrzny, którego celem będzie zagwarantowanie skuteczności procedur informacji i konsultacji oraz koordynację na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym.

Regulamin ten, między innymi, ustali terminy dostarczania informacji i dokumentów członkom ERZ, sposób realizacji procesu konsultacji oraz środki niezbędne do tego, aby ERZ mogła przekazać otrzymane od kierownictwa przedsiębiorstwa informacje pozostałym pracownikom.

Artykuł 8 - ZEBRANIA

Europejska rada zakładowa będzie miała prawo do co najmniej dwóch zebrań w roku z kierownictwem przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, podczas których będzie informowana o sytuacji firmy i perspektywach na przyszłość. Centralne kierownictwo przedsiębiorstwa będzie konsultowało z ERZ swe projekty, o których będzie informowało radę z odpowiednim wyprzedzeniem w formie pisemnej.

Dokumenty będą tłumaczone na wszystkie języki i dostarczane członkom ERZ co najmniej 15 dni przed zebraniem plenarnym.

Członkowie ERZ powinni otrzymać informację z wyprzedzeniem pozwalającym na jej analizę i sformułowanie pytań, które zostaną zadane podczas zebrania plenarnego.

Pierwsze zebranie ERZ powinno być zwołane w pierwszym semestrze roku i powinny być na nim przedstawione dane dotyczące roku poprzedniego.

Drugie spotkanie powinno się odbyć w drugim semestrze przed uchwaleniem budżetu, tak aby można było poddać debacie strategię na następny rok.

Zebrania ERZ powinny trwać trzy dni. W pierwszym dniu ERZ będzie się zbierała w swoim gronie na zebraniu przygotowawczym. Drugi dzień, to zebranie z udziałem kierownictwa przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Trzeci dzień powinien być przeznaczony za zebranie ERZ i ocenę spotkania z kierownictwem.



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

Na koniec zebrania plenarnych będą sporządzane protokoły, które będą następnie przetłumaczone na wszystkie języki członków ERZ i wysłane do przewodniczących krajowych i/lub lokalnych rad zakładowych (lub, ewentualnie, do przewodniczących lub sekretarzy organów reprezentujących pracowników).

Artykuł 9 – TEMATY, KTÓRYMI ZAJMUJĄ SIĘ ERZ

Informacja i konsultacje będą dotyczyły następujących tematów:

- struktura spółki;
- sytuacja ekonomiczna i finansowa spółki;
- przewidywania dotyczące ewolucji działalności i sprzedaży spółki;
- aktualna sytuacja zatrudnienia i jego przewidywana ewolucja, przyjmowanie nowych pracowników, awanse, szkolenia i wynagrodzenia, z podziałem danych według płci i kategorii zawodowych;
- polityka inwestycji;
- istotne zmiany struktury organizacyjnej;
- wprowadzanie nowych metod pracy;
- fuzje;
- redukcja działalności i zamykanie zakładów;
- zwolnienia zbiorowe;
- zdrowie i bezpieczeństwo w pracy;
- polityka w zakresie szkoleń;
- polityka równości szans;
- polityka godzenia życia zawodowego i osobistego;
- polityka różnorodności;
- mobilność geograficzna;
- społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw.

40

Obie strony, będą mogły proponować inne interesujące je kwestie.

Artykuł 10 – ZEBRANIA NADZWYCZAJNE

Prezydium i ERZ będą miały prawo do tego, aby je informowano o wyjątkowych wydarzeniach dotyczących pracowników (np. w przypadku ponadnarodowej restrukturyzacji, tworzenia i zamykania oddziałów, zwolnień zbiorowych, itp.) oraz aby przeprowadzono z nimi konsultacje przed podjęciem ostatecznych decyzji.

Definicję wydarzenia nadzwyczajnego uzgodnią wspólnie prezydium ERZ i kierownictwo przedsiębiorstwa. W żadnym przypadku kierownictwo przedsiębiorstwa nie będzie jednostronnie decydowało o tym czy dane wydarzenie jest nadzwyczajne czy nie.

Na wniosek ERZ lub prezydium, kierownictwo przedsiębiorstwa będzie obowiązane zwołać nadzwyczajne zebranie w celu poinformowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi. Rzeczone zebrania nadzwyczajne powinny odbywać się w trybie pilnym w celu zagwarantowania ERZ prawa do informacji i konsultacji.

Podstawą zebrania informacyjno – konsultacyjnego będzie raport opracowany przez centralne kierownictwo lub inną osobę posiadającą odpowiednie kompetencje.

Rzeczony raport będzie przekazywany członkom ERZ z co najmniej piętnastodniowym wyprzedzeniem.

ERZ powinna dysponować czasem wystarczającym na przeanalizowanie zaprezentowanego projektu oraz opracowanie uwag i pytań skierowanych do kierownictwa.



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

W przypadku, gdy okaże się to konieczne, jeden z członków ERZ powinien mieć możliwość wizyty w zakładach w danym kraju, których dotyczy przedstawiony projekt.

Jednocześnie, przedstawiciele pracowników zakładów, których dotyczy projekt, powinni mieć możliwość udziału w spotkaniach informacyjno – konsultacyjnych ERZ, na którym będzie on poddany konsultacji.

Kierownictwo centralne zobowiązane jest udzielić należytych odpowiedzi na pytania sformułowane przez ERZ.

Na koniec procesu informacji i konsultacji, ERZ sporządzi opinię na temat przedstawionego jej projektu, lub ewentualnie, zaproponuje projekt alternatywny. ERZ będzie miała co najmniej 15 dni na sporządzenie i dostarczenie kierownictwu raportu. Niemniej, prezydium wraz z kierownictwem przedsiębiorstwa, będą mogły uzgodnić inny dłuższy termin na opracowanie raportu.

Opinia ERZ zostanie przekazana kierownictwu, a następnie zostanie wspólnie przedyskutowana przez ERZ i kierownictwo przed podjęciem ostatecznych decyzji.

Artykuł 11 – EKSPERCI WSPOMAGAJĄCY ERZ

Prezydium i ERZ będą miały prawo do korzystania z usług wybranych przez siebie ekspertów. Budżet na ten cel wyniesie 60.000€ rocznie. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno być informowane o zatrudnieniu ekspertów. Umowa z ekspertami będzie zawierana przez prezydium i kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

W szczególności, ERZ i prezydium będą mogły korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów w przypadku zebrań nadzwyczajnych zwoływanych w wyjątkowych okolicznościach, określonych w umowie ERZ. Umowa z ekspertem będzie podpisywana wspólnie przez prezydium i kierownictwo.

Koszty usług ekspertów zewnętrznych będą w każdym przypadku pokrywane przez centralne kierownictwo przedsiębiorstwa.

Artykuł 12 - KOSZTY

Centralne kierownictwo będzie pokrywało wszystkie koszty związane z funkcjonowaniem ERZ i prezydium i będzie zobowiązane dostarczyć członkom ERZ środki finansowe i materialne pozwalające na właściwe wykonywanie zadań.

Regulamin wewnętrzny ERZ określi szczegółowo rzeczony środki finansowe i materialne.

Tytułem przykładu:

- ERZ będzie posiadała własny budżet (którego wysokość będzie określona w regulaminie wewnętrznym).
- Członkowie ERZ, którzy będą uczestniczyli w zebraniach ERZ, zebraniach prezydium, zebraniach nadzwyczajnych, zebraniach komisji ad-hoc i komisji roboczych będą otrzymywali całe należne im wynagrodzenie.
- Będą również otrzymywali całe należne im wynagrodzenie za czas poświęcony na przygotowanie, koordynację i komunikację w ramach prezydium, przewidziany w regulaminie.
- Koszty przejazdów i zakwaterowania członków ERZ (i ekspertów) biorących udział w zebraniach ERZ, prezydium czy w zebraniach nadzwyczajnych, komisji ad-hoc oraz komisji roboczych.



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

- Koszty tłumaczeń pisemnych i ustnych na potrzeby ERZ i prezydium, tj. koszty tłumaczenia protokołów i informacji dostarczanej przedstawicielom pracowników przez kierownictwo oraz koszty tłumaczenia ustnego podczas zebrań ERZ, prezydium i komisji ad-hoc i roboczych.
- Koszty tłumaczenia biuletynu ERZ i miejsca w intranecie do użytku przez ERZ.
- Szkolenia dotyczące funkcjonowania ERZ.
- Koszty ekspertów zewnętrznych.
- Koszty przejazdów i wynagrodzenia członków ERZ uczestniczących w zwyczajnych zebraniach plenarnych ERZ oraz w spotkaniach z lokalnymi radami zakładowymi lub innymi krajowymi organami przedstawicieli pracowników.
- Pozostałe koszty przejazdów i wynagrodzenia uczestników zebrań nadzwyczajnych z przedstawicielami lokalnych rad zakładowych lub innych krajowych organów przedstawicieli pracowników.
- Informacja ogólna wymieniana przez członków ERZ z lokalnymi radami zakładowymi lub innymi krajowymi organami przedstawicieli pracowników. Kierownictwo udostępni ERZ odpowiednie środki.
- Sekretariat.

Artykuł 13 - SZKOLENIA

ERZ i kierownictwo przedsiębiorstwa zidentyfikują wspólnie potrzeby w zakresie szkoleń dla członków ERZ i zorganizują te szkolenia. Corocznie zostaną zorganizowane co najmniej dwa dni szkolenia, które będą mogły się odbywać przy okazji zebrań ERZ.

ERZ będzie mogła wybrać ekspertów, którzy poprowadzą szkolenia.

Każdy nowy członek ERZ będzie miał prawo do szkolenia wstępnego w zakresie organizacji, funkcjonowania, kompetencji oraz praw i obowiązków członków ERZ.

Koszty szkoleń i wynagrodzenia członków ERZ będą pokrywane przez kierownictwo przedsiębiorstwa.

Artykuł 14 – KOORDYNACJA I ROZPOWSZECZNIANIE INFORMACJI

Członkowie ERZ będą dysponowali czasem i środkami finansowymi, materialnymi i technicznymi niezbędnymi do przekazania pracownikom ich zakładów informacji na temat środków podjętych przez ERZ w wyniku procesu informacji i konsultacji.

Każdy z członków ERZ będzie dysponował dwoma dniami w roku na zebrania koordynacyjne w swoim kraju mające na celu przekazanie przedstawicielom pracowników informacji na temat spraw omawianych na każdym z dwóch zebrań ERZ. Koszty przejazdów wszystkich uczestników i ich wynagrodzenia będą pokrywane przez przedsiębiorstwo. Miejsca spotkań będą ustalane wspólnie przez członków ERZ i kierownictwo przedsiębiorstwa w poszczególnych krajach.

ERZ opracuje i sporządzi co najmniej dwa biuletyny, które roześle do wszystkich lokalnych rad zakładowych lub innych organów reprezentacji pracowników w poszczególnych krajach. Biuletyny te będą zawierały informacje uzupełniające informacje zawarte w protokołach z zebrań ERZ i prezydium. Będą one tłumaczone na języki lokalne. Za redagowanie biuletynu będzie odpowiadało prezydium, z możliwością zaproszenia do udziału w pracach nad biuletynem lokalnych przedstawicieli pracowników. Budżet, skład redakcji i jej funkcje będą określone w odnośnym regulaminie.



VS/2014/0357 – “TO PROMOTE IN THE EWC OF THE CHEMICAL AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIES”
ERZ będzie miała do dyspozycji miejsce w intranecie, umożliwiające publikowanie informacji dla wszystkich pracowników. Administratorem miejsca będzie prezydium ERZ.

Artykuł 15 – OCHRONA CZŁONKÓW ERZ

W okresie pełnienia funkcji członkowie ERZ będą mieli takie same prawo do ochrony jak przedstawiciele pracowników w organach lokalnych. Będą otrzymywali pełne wynagrodzenie za czas poświęcony na wykonywanie swych funkcji.

Artykuł 16 – POUFNOŚĆ

Kryteria poufności informacji zostaną ustalone wspólnie przez kierownictwo przedsiębiorstwa i prezydium ERZ.

Ustalone zostaną również procedury dotyczące informacji poufnych oraz sposoby i terminy ich rozpowszechniania.

Artykuł 17 – ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

W przypadku zaistnienia konfliktu w kwestiach interpretacji umowy lub jej klauzul, utworzona zostanie specjalna komisja medacyjna.

W skład rzeczowej komisji wejdą osoby mianowane wspólnie przez kierownictwo przedsiębiorstwa i przez ERZ.

Artykuł 18 – POSTANOWIENIA KOŃCOWE

W przypadku sporów dotyczących umowy będzie miało zastosowanie prawo

Niniejsza umowa będzie obowiązywała przez okres lat od daty ratyfikacji. Miesiąc przed wygaśnięciem ważności umowy, ERZ i kierownictwo przedsiębiorstwa powinny zwołać zebranie w celu przeprowadzenia jej rewizji i renegocjacji.