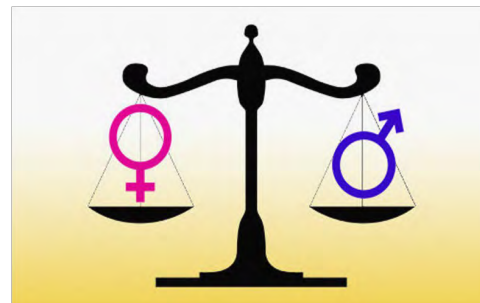


Newsletter—VS/2014/0357 – “TO PROMOTE IN THE EWC OF THE CHEMICAL AND FOOD INDUSTRY EQUAL OPPORTUNITIE



Cele projektu w zakresie równości płci:

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



Prezentacja projektu VS/2014/0357

Równość kobiet i mężczyzn i zrównoważony rozwój to jedno 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 lata 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.

Etapy Projektu

Pierwsze spotkanie pilotażowe

- Madryt

Opracowanie ankiet

- Wszyscy partnerzy

Focus Group:

- Madryt
- Barcelona
- Rzym
- Warszawa
- Paryż
- Bruksela

Drugie spotkanie pilotażowe

- Rzym

Seminarium

- Madryt

Trzecie spotkanie pilotażowe

- Madryt

Date: 7/10/2015



Pierwsze spotkanie pilotażowe

Podczas spotkania przeanalizowano dane dotyczące zatrudnienia, czasu pracy, różnic w wynagrodzeniu, jakości pracy, norm prawnych dotyczących tych parametrów oraz kwestii Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw na szczeblu:

1. Unii Europejskiej
2. Krajów uczestniczących w projekcie (Hiszpania, Włochy, Francja, Polska i Belgia)
3. Europejskich organizacji związkowych (EFFAT i IndustriAll Europe)
4. Organizacji związkowych uczestniczących w projekcie (FITAG UGT, FAI CISL, CFDT, SOLIDARNOŚĆ, ACV BIE)



Opracowanie ankiet

CEE DE LAS EMPRESAS:	CEE DE LAS EMPRESAS:	CEE DE LAS EMPRESAS:
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	Pofa Warszawa	Zakłady Farmaceutyczne

Focus group: Madryt, Barcelona, Rzym, Paryż, Warszawa, Bruksela



W celu wybrania reprezentatywnej grupy Europejskich Rad Zakładowych przeprowadzono spotkania w krajach uczestniczących w projekcie i 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 dyrekcjami firm w Europie w latach 2015 i 2016.



Drugie spotkanie pilotażowe i seminarium

Zatwierdzono raport z projektu oraz przewodnik dobrych praktyk w zakresie równości szans w Europejskich Radach Zakładowych, rekomendowanych do wdrożenia przez ERZ w latach 2016 i 2017.

Część seminarium została poświęcona na dyskusje panelowe z udziałem ekspertów z uniwersytetów, europejskich federacji związkowych, konfederacji związkowej UGT, Europejskiej Federacji Pracodawców, przedstawicieli dyrekcji zasobów ludzkich wielkich przedsiębiorstw, przedstawicieli związków zawodowych w ERZ oraz związków zawodowych uczestniczących w projekcie. Podczas **seminarium** poruszone zostały następujące tematy:

1. Przyszłość dialogu społecznego w UE, CSR i równość płci w rokowaniach zbiorowych w Europie.
2. Doświadczenia wynikające z porozumień opracowanych przez IndustriALL i EFFAT.
3. Dobre praktyki w zakresie dialogu społecznego w Europie.
4. Prezentacja wniosków z projektu.



PREZENTACJA PARTNERÓW UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Montserrat Sagarra, ekspert projektu
Diana Junquera, FITAG UGT Hiszpania
Dimitra Penidis, CSC – ACV Belgia
Ermanno Bonaldo, FAI CISL, Włochy
Mirosław Nowicki, SOLIDARNOŚĆ, Polska
Bruno Vannoni, CFDT, Francja
Moderator: Jesús Manuel Martín_ERZ Donata Holding Hiszpania

PRZYSZŁOŚĆ DIALOGU SPOŁECZNEGO W UE

Luc Triangle, Zastępca Sekretarza Generalnego INDUSTRIALL Europa
Miguel Ángel Ortega Bernal, Wiceprzewodniczący CONFECARNE
Toni Ferrer, Sekretarz ds. Działalności Związkowych w Konfederacji Związkowej UGT
Moderator: Manuela Marchiori _ ERZ San Benedetto Włochy

PRZYSZŁOŚĆ SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W ROKOWANIACH ZBIOROWYCH W EUROPIE

Victor Meseguer, Profesor Prawa Pracy i Zabezpieczeń Społecznych na Uniwersytecie w Murcji
Enrico Somaglia, odpowiedzialny za politykę przedsiębiorstw w EFFAT
Enrico Somaglia, odpowiedzialny za kwestie polityki przedsiębiorstw w EFFAT
Antonio Guerrero, Dyrektor Obserwatorium CSR - UGT



Moderator: Gemma Saucedo Pagès_ERZ Suez Environnement Hiszpania

DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE POROZUMIENI OPRACOWANYCH PRZEZ ERZ

Pedro José Pires, Dyrektor Zasobów Ludzkich Nestle Global
Pedro Falagán, przedstawiciel ERZ w Solvay
Pilar Ituero, Przedstawicielka ERZ w Ontex
Moderator: Franciszek Sójka_ERZ Philip Morris

PRZYSZŁOŚĆ RÓWNOŚCI PŁCI W ROKOWANIACH ZBIOROWYCH W EUROPIE

Beatriz Quintanilla Navarro, Profesor Prawa Pracy i Zabezpieczeń Społecznych na Uniwersytecie Complutense w Madrycie
Diana Junquera, Przewodnicząca Grupy ds. Równości Szans w IndustriAll Europa
Almudena Fontecha, Sekretarz ds. Równości w Konfederacji Związkowej UGT
Moderator: Ramón Ruiz _ Działania Związkowe FITAG UGT

WNIOSKI I ZAKOŃCZENIE

Diana Junquera i przedstawiciele związków zawodowych uczestniczących w projekcie, wnioski z projektu
Antonio Deusa, Sekretarz Generalny FITAG UGT
Moderator: Francisco J. Martín_ERZ Grupy Bongrain Hiszpania

Trzecie spotkanie pilotażowe

Partnerzy uczestniczący w projekcie oświadczyli, że projekt przyczyni się do zwiększenia aktywności kobiet w związkach zawodowych i dostarczy motywacji do włączenia kwestii dotyczących równości szans do zakresu spraw, którymi zajmują się ERZ.

Projekt będzie kontynuowany w formie oceny i monitorowania 19 planów działań podjętych przez ERZ. Zaproponowano kontynuowanie pracy nad równością zawodową poprzez opracowanie porozumień ramowych w dwóch przedsiębiorstwach w każdej z branż. Związki zawodowe uczestniczące w projekcie podjęły się aktywnego wspierania rzeczonych porozumień oraz stworzenia sieci informacyjnej przez uczestników seminarium.

Stwierdzono również, że doświadczenia nabyte w trakcie realizacji projektu pozwolą na wspólne opracowanie propozycji nowych projektów mających na celu poprawę stosunków pracy w branży oraz wspieranie równości i niedyskryminacji.

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



With the support of the European

Projekt jest dostępny na następujących stronach internetowych:

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

DEKLARACJA ZWIĄZKOWA NA ZAKOŃCZENIE PROJEKTU

Po dokonaniu analizy działań Europejskich Rad Zakładowych w zakresie spraw związanych z równością płci, łączeniem życia osobistego i zawodowego oraz zaangażowaniem związków zawodowych w kwestie związane ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw oraz planów przyszłych działań mających na celu poprawę dialogu społecznego w kwestiach związanych z równością szans, organizacje związkowe – partnerzy projektu współfinansowanego z funduszy Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej – oświadczamy, co następuje:

Uważamy, że ogólnie istnieją dobre praktyki w działaniach ERZ w zakresie rozwoju polityki równości szans. Po dokonaniu analizy dialogu społecznego w największych przedsiębiorstwach z branży przemysłu spożywczego, energetyki i przemysłu chemicznego, podejmujemy zobowiązanie przeprowadzenia w latach 2016 i 2017 oceny sytuacji w zakresie równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego oraz rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Zgodnie z opinią wyrażoną przez przedstawicieli pracowników w Europejskich Radach Zakładowych, w lokalnych Radach Zakładowych oraz organizacje związkowe w przedsiębiorstwach, organizacje związkowe uczestniczące w projekcie zobowiązują się do promowania

następujących sugestii sformułowanych podczas seminarium końcowego projektu:

1. włączanie do odnawianych porozumień ERZ kwestii środków na poprawę sytuacji w zakresie równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw,
2. promowanie istniejących aktualnie porozumień między dyrekcją przedsiębiorstw, ERZ i/lub międzynarodowymi i europejskimi federacjami związkowymi INDUSTRIALL i EFFAT,
3. zagwarantowanie udziału kobiet w ERZ i prezydium ERZ,
4. Jednocześnie, formułujemy następujące rekomendacje:
 - ERZ powinny otrzymywać informacje na temat polityki zatrudnienia i personelu oraz mieć możliwość uczestniczenia w szkoleniach i nabywania umiejętności pozwalających na uczestniczenie w opracowywaniu planów równości i uczestniczenie w charakterze grupy interesu w polityce społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.
 - Należy podkreślać użyteczność procesów informacji i konsultacji jako podstawowego aktywu w stosunkach pracy w przedsiębiorstwie,

umożliwiającego poprawę sytuacji i współpracę w opracowywaniu polityk równości szans oraz w procesach oceny i monitorowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

- Należy ustalić sformalizowane procedury rozwoju porozumień międzynarodowych i ich wdrażania na szczeblu lokalnym z udziałem związków zawodowych.
- ERZ powinny dysponować środkami wystarczającymi na prawidłową realizację procesów informacji i konsultacji, co oznacza prawo do szkolenia członków, do korzystania z porad ekspertów związkowych i ekspertów zewnętrznych w sprawach związanych z tworzeniem komisji ad hoc i porozumieniami dotyczącymi równości płci, godzenia życia osobistego i zawodowego oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

W niniejszej deklaracji przedstawiamy priorytety działań związkowych w przedsiębiorstwach z branży przemysłu spożywczego i chemicznego i zobowiązujemy się do promowania ich realizacji. Informacja, konsultacje i koordynacja działań związkowych pozwoli nam na osiągnięcie owocnego DIALOGU SPOŁECZNEGO, stanowiącego jeden z elementów demokracji w przedsiębiorstwach.