



22/03/2005

OKVIR AKTIVNOSTI VEZANIH ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

I. PRISTUP SOCIJALNIH PARTNERA

1. Europski socijalni partneri, UNICE/UEAPME, CEEP iiii ETUC¹ zauzimaju se za unapređivanje ravnopravnosti spolova na tržištu rada i na radnom mjestu. U tom smislu, europski socijalni partneri imaju ključnu ulogu. Usvojili su trenutni okvir aktivnosti kako bi doprinijeli provedbi Lisabonske strategije za gospodarski rast, više boljih radnih mjesta i socijalnu koheziju kao i EU zakonodavni okvir o jednakom tretiranju žena i muškaraca.
2. Znajući da su uzroci preostalih nejednakosti na tržištima rada složeni i međusobno povezani, europski socijalni partneri su uvjereni kako su za uspješno rješavanje ovog problema potrebne integrirane strategije promicanja ravnopravnosti spolova koje uključuju aktivnosti usmjerene na uklanjanje podjela na tržištu rada i bavljenje pitanjem uloge spolova u društvu. Osnovna analiza zajedničkih aktivnosti socijalnih partnera temelji se na pretpostavci da uloge i stereotipi u velikoj mjeri utječu na postojeću podjelu rada između žena i muškaraca, kako u obitelji, tako i na radnom mjestu i društvu u cjelini, što dovodi do stvaranja razlika među spolovima. Stoga je od ključne važnosti integrirani pristup rješavanju problema segregacije spolova (kako horizontalne tako i vertikalne) u zanimanjima i na tržištu rada, te postojećih zapreka boljoj usklađenosti rada i obiteljskog života i kod žena i kod muškaraca.
3. Eksplicitno bavljenje pitanjem ravnopravnosti spolova u aktivnostima socijalnih partnera, na odgovarajućim razinama, u skladu s nacionalnim praksama industrijskih odnosa, kao što su socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje, zajedničke izjave, preporuke, itd. pomaže kod stvaranja okvira koji podržava rješavanje spomenutih pitanja.
4. Ugrađivanje inicijativa vezanih za ravnopravnost spolova u različite politike upravljanja je prednost u odgovaranju na sve različitije potrebe muškaraca i žena na način koji odgovara proizvodnim zahtjevima poslodavca. Takav pristup pomaže i kod jačanja potpore ili boljeg uključivanja i ženskih i muških zaposlenika.
5. ETUC, CEEP i UNICE/UEAPME proučavali su različite slučajeve dobrih praksi, koji pokazuju doprinos socijalnih partnera, na svim razinama i na različite načine, ostvarivanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada. Utvrdili su četiri prioriteta temeljem kojim su od nacionalnih socijalnih

¹ Delegacija ETUC-a uključuje predstavnike Odbora za vezu EUROCADRES/Komisija Europskih zajednica ETUC –EUROPSKA KONFEDERACIJA SINDIKATA -BD. DU ROI ALBERT II, 5 -1210 BRUXELLES
UNICE – UDRUŽENJE POSLODAVAČKIH I INDUSTRIJSKIH KONFEDERACIJA EUROPE –
AVENUE DE CORTENBERGH, 168 -1000 BRUXELLES
UEAPME – EUROPSKA UDRUGA OBRTA I MSP-A -RUE JACQUES LALAING, 4 -1040 BRUXELLES
CEEP –EUROPSKI CENTAR PODUZEĆA U JAVNOM VLASNIŠTVU -RUE DE LA CHARITÉ, 15 BTE
12 -1040 BRUXELLES



partnera zatražili provedbu relevantnih aktivnosti u narednih pet godina. Kod svakog od prioriteta su naglasili elemente u kojima socijalni partneri, djelovanjem i intenziviranjem međusobnog dijaloga na različitim razinama, mogu dodati vrijednost. Inspirirani trenutnim praksama u različitim državama članicama i poduzećima različitih veličina iz različitih grana, utvrdili su primjere alata, koji mogu potaknuti aktivnosti socijalnih partnera u cijelom Europi. Detaljniji opis studija slučaja u kojima su spomenuti navedeni alati nalazi se u aneksu ovog dokumenta.

II. IZAZOVI

6. Nositi s gospodarskim, demografskim i socijalnim izazovima s kojima se Europa suočava zahtijeva novu tumačenje uloge žena i muškaraca kao ekonomskih čimbenika u odnosu na njihovu ulogu u društvu. Demografske promjene povećavaju pritisak na svjetska gospodarstva i društva. Mogu dovesti i do povećanih, a katkada i kontradiktornih, pritisaka na žene. Izazov je ohrabriti žene na aktivno uključivanje ili ostanak na tržištu rada. To se može ostvariti integriranim pristupom, koji mjere promicanja uključivanja u tržište rada povezuje s mjerama kojima se jamči jednak tretman kod zapošljavanja, te aktivnostima koje muškarcima i ženama omogućavaju spajanje profesionalnih i obiteljskih odgovornosti.
7. Potreba za mjerama kojima bi se poboljšalo sudjelovanje žena na tržištu rada je integralni dio Lisabonske strategije kojom je utvrđeno kako će Europa do 2010. postati najkonkurentnije, na znanju temeljeno društvo, koje je sposobno za održiv gospodarski rast, koji će uključivati više boljih zaposlenja i veću socijalnu koheziju, što je vidljivo i iz slijedećih ciljeva:
 - ostvariti stopu zaposlenosti od 70% i povećati broj žena zaposlenih u poduzećima sa 51% na više od 60% do 2010. (Lisabonski zaključci, 2000.);
 - ukloniti zapreke uključivanju ženske radne snage u tržište rada te nastojati, uzimajući u obzir potrebu za objektima za skrb za djecu, a u skladu s nacionalnim obrascima odredbi, do 2010. osigurati odgovarajuću skrb za 90% djece od tri godine starosti do školske dobi te za najmanje 33% djece do tri godine starosti (Zaključci Vijeća, Barcelona, 2002.)
 - do 2010. značajno smanjiti razlike u plaćama između spolova u svakoj od država članica, pristupom koji rješava čimbenike na kojima se temelje razlike u plaćama među spolovima, uključujući segregaciju temeljem grana i zanimanja, obrazovanje i obuku, klasifikaciju poslova i sustave plaća, podizanje razine svijesti i transparentnost (Odluka Vijeća od 22. srpnja 2003. o smjernicama za zapošljavanje).
8. Od samih početaka je jednakost muškaraca i žena bila jedno od temeljnih načela Europske unije. Od 1970.tih, razvijalo se zakonodavstvo koje se odnosi na jednaki tretman koje danas tvori sustavan pravni okvir koji je igrao i nastaviti će igrati ključnu ulogu u promicanju ravnopravnijeg sudjelovanja žena i muškaraca u europskim gospodarstvima i društvima. To je dovelo do značajnog napretka u ostvarivanju ravnopravnosti spolova u cijeloj EU. Izvješće EK-



e o ravnopravnosti žena i muškaraca iz 2004. jasno ukazuje na pozitivne dokaze koji potvrđuju slijedeće:

- društveni uzorci su se promijenili u zadnjih 20 godina, od muškarca hranitelja obitelji do obitelji u kojima oba roditelja zarađuju;
 - mlade žene sada dulje ostaju u obrazovnom sustavu ili sustavu strukovnog obrazovanja, kao i mladi muškarci, brojčano nadmašuju muškarce u višem sekundarnom ili tercijarnom obrazovanju u većini država članica, a i najviše diplomanata u EU su upravo žene;
 - stope zaposlenosti žena su porasle u odnosu na stope zaposlenosti muškaraca tako da sada iznosi negdje 55.6% u odnosu na 50% u prvoj polovici 1990.tih.
 - postoji opći trend smanjivanja jaza između muškaraca i žena kada se radi o zapošljavanju, obrazovanju i istraživanju;
 - povećao se broj žena na managerskim položajima i to upravo radi činjenice da je više žena došlo na visoke profesionalne i managerske položaje u 1990.tima.
9. Ove pomake su omogućili gospodarski rast i opći napredak u društvu. Međutim, i dalje postoje značajne razlike između spolova, a usporevanje gospodarskog rasta koje se događa od 2001. naovamo pokazuju kako su žene i dalje ranjiva skupina u odnosu na muškarce kada se radi o nezaposlenosti i gospodarskoj neaktivnosti, posebno one s niskom razinom obrazovanja. Među dokazima preostalih zapreka ravnopravnosti spolova, EK u izvješću o ravnopravnosti žena i muškaraca iz 2004. izdvaja slijedeće čimbenike:
- neprekidne poteškoće u usklađivanju obiteljskih odgovornosti sa radom na puno radno vrijeme, što ilustriraju slijedeće činjenice²:
 - i stopa zaposlenosti žena s malom djecom je, u prosjeku, 12.7% niža od stope zaposlenosti žena koje nemaju djecu dok je stopa zaposlenosti muškaraca s djecom 9.5% veća od stope zaposlenosti muškaraca bez djece;
 - ii žene koje i dalje obavljaju većinu kućanskih poslova ili poslova vezanih za obitelj obično imaju isprekidane obrasce zapošljavanja, što dovodi do svih mogućih negativnih posljedica za karijere, plaće i mirovine, te su odviše zastupljene u poslovima na nepuno radno vrijeme;
 - statistički podaci o obrazovanju, koji pokazuju kako unatoč činjenici da žene više ne zaostaju u razini obrazovanja:

² Ovo potvrđuje Izvješće EK o ravnopravnosti iz 2005. objavljeno u veljači 2005.



i tradicionalni obrasci su prisutni visokom obrazovanju tako da se samo 39% svih doktorata dodijeli ženama (u usporedbi sa 61% koji se dodijeli muškarcima), i

ii obrazovanje koje biraju žene i muškarci obično odražava stereotipe o spolovima tako da je prosjek EU 36% žena koje diplomiraju u području znanosti, matematike ili informacijskih tehnologija dok ih samo 21% diplomira o području strojarstva ili građevinarstva;

- na tržištu rada i dalje postoji visoka razina segregacije spolova koja se temelji na zanimanjima i gospodarskim granama, pri čemu žene dominiraju u manje plaćenim poslovima i poslovima za koje je potrebno manje kvalifikacija ili u granama kao što su zdravstvena njega ili socijalne usluge, obrazovanje, javna administracija i maloprodaja dok nesrazmjerno velik broj muškaraca radi kao tehničari, inženjeri, financijski stručnjaci i manageri;
- prosječna razlika između plaća spolova u EU je još uvijek 16% i samo je nekoliko zemalja poduzelo djelotvorne korake u cilju značajnog smanjenja te stope.

10. Ženska radna snaga je ključni resurs koji se, usprkos ostvarenom napretku, ili premalo koristi ili potcjenjuje. Daljnje poboljšavanje položaja žena na tržištima rada je u interesu kako pojedinaca obaju spolova tako i gospodarstva i društva u cjelini. Anti-diskriminacijski propisi postoje ali propisi sami po sebi ne dovode do ravnopravnosti spolova. Za to su potrebni interakcija i suradnja svih zainteresiranih strana, kako bi se integriranim pristupom riješile kontradikcije i napetosti koje se stvaraju između kućanstva, zajednice i struktura zapošljavanja. Socijalni partneri su odlučni ispuniti svoje obveze, međutim ključna uloga pripada javnim institucijama, obrazovnim institucijama i pojedincima.

11. Želeći naglasiti ukupne rezultate europskih tržišta rada i doprinijeti ostvarivanju prije spomenutih lisabonskih ciljeva kroz odgovarajuće aktivnosti u područjima vlastite odgovornosti, UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC obvezuju se poticati socijalne partnere na svim razinama i u svim državama EU na intenziviranje njihove uključenosti u osmišljavanje i provedbu integriranih strategija koje zagovaraju jednakost spolova.

III. PRIORITETI DJELOVANJA

12. U daljnjem tekstu su navedena četiri prioriteta koje CEEP, UNICE/UEAPME i ETUC vide kao temelj djelovanja nacionalnih socijalnih partnera u slijedećih pet godina:

- rješavanje problema uloga spolova,
- veća uloga žena kod odlučivanja,
- promicanje usklađenosti privatnog života i rada
- smanjivanje razlika u plaćama među spolovima.



13. Ovi prioriteti su međusobno povezani i jednako važni. Aktivnosti na nacionalnoj, sektoralnoj i/ili razini poduzeća su najučinkovitije ako se različiti aspekti ovih prioriteta obrađuju integriranim pristupom.

1. RJEŠAVANJE PROBLEMA ULOGA SPOLOVA

14. Tradicionalne uloge spolova i stereotipi nastavljaju imati snažan utjecaj na podjelu rada između muškaraca i žena kod kuće, na radnom mjestu i u društvu u cjelini, a nastavljaju i začarani krug zapreka ostvarivanju ravnopravnosti spolova. I premda je uloga socijalnih partnera ne uplitati se u privatni život, oni ipak moraju sudjelovati u rješavanju problema uloga spolova i stereotipa u zapošljavanju i na radnom mjestu.
15. U protekla tri desetljeća je stopa zaposlenosti žena značajno porasla, i to brže od stope zaposlenosti muškaraca, ali ne podjednako u svim granama i u svim zanimanjima. Žene su obično odviše zastupljene u specifičnim područjima aktivnosti koja se obično povezuju s tradicionalnom ulogom spolova kao što su njega, obrazovanje, čišćenje, maloprodaja itd., dok su druge strane premalo zastupljene na višim razinama zanimanja.
16. Prevladavanje kulturalnih zapreka kako bi se osigurao širi raspon karijera kako kod muškaraca tako i žena i potaknulo njihovo sudjelovanje u tržištu rada je složen zadatak s obzirom na brojne socio-ekonomske faktore koje treba uzeti u obzir. Od ključne je važnosti desegregirati tržišta rada kako bi se ostvarila ravnopravnost spolova po zanimanjima.
17. Brojna poduzeća u EZ-u razmišljaju o utjecaju kulturalnih stavova i uloga spolova na radno mjesto. Provjeravaju svoje interne prakse i politike kako bi aktivno poticala određene grupe osoba na traženje i zadržavanje zaposlenja. Socijalni partneri su, u suradnji s javnim institucijama, provodili različite inicijative na razini poduzeća, sektoralnoj i/ili nacionalnoj razini.
18. Europski socijalni partneri vjeruju kako su slijedeći čimbenici ključ borbe protiv stereotipnih uloga spolova na tržištu rada.
- Promicanje spolno nepristranog obrazovanja u školama i na sveučilištima kao i učinkovito i ne-stereotipno savjetovanje kod odabira zanimanja, kako za studente tako i za one koji već rade, a kako bi se svima omogućili bolje, na informacijama temeljeno, donošenje odluka o obrazovanju i izboru zanimanja. Poticanje roditelja da u ranoj fazi razmatraju sve dostupne izbore zanimanja za djevojčice i dječake. Primjeri praktičnih alata koji to omogućavaju su slijedeći:
 - organiziranje otvorenih dana u poduzećima za djevojčice kako bi im se pokazalo da unaprijed stvorene ideje o muškim i ženskim poslovima nisu opravdane u praksi te ih informiralo o mogućim zanimanjima koja možda nisu uzele u obzir;



- poticanje roditelja na promicanje poduzeća kao mjesta u kojima njihove kćeri mogu ostvarivati karijeru;
- programi suradnje s javnim i/ili obrazovnim institucijama kako bi se podizala svijest o potrebama tržišta rada;
- sudjelovanje na sajmovima karijera.
- Ulaganje posebnih napora u privlačenje djevojaka i mladih žena u tehnička i znanstvena zanimanja što bi pomoglo kod rješavanja problema manjka vještina i radne snage koji ometaju gospodarski rast. Primjeri takvih praktičnih alata uključuju:
 - postavljanje za cilj povećanja broja žena naučnika u tehničkim i znanstvenim zanimanjima što bi intenziviralo privlačenje žena u ta zanimanja u budućnosti;
 - slanje žena koje rade u tehničkim i znanstvenim zanimanjima kao „ambasadora“ u škole kako bi informirale i podizale svijest djevojaka o prilikama u tehničkim i znanstvenim zanimanjima.
- Promicanje privlačenja i zadržavanja muškaraca i žena s odgovarajućim vještinama na razini poduzeća u sektore i zanimanja u kojima su podzastupljeni. Prepoznati, i gdje je moguće, obogatiti sadržaj vještina ženskih zanimanja kako bi se ponudile bolje karijerne mogućnosti ženama u sektorima kojima dominiraju žene. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - promjenu načina formuliranja naziva radnih mjesta, opisa poslova i oglasa kako bi se naglasila njihova privlačnost za žene pri čemu manageri koji vrše odabir zaposlenika moraju biti svjesni tog problema;
 - prilagodbu radnog mjesta kako bi se omogućio bolji miks spolova na radnom mjestu (ergonomija, lokalne usluge);
 - informiranje o internim ponudama radnih mjesta i mogućnostima za karijeru na intranetu;
- Podizanje svijesti srednjeg managementa u poduzećima o načinima promicanja jednakih prilika za sve zaposlenike kroz radni odnos. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - korištenje svih dostupnih komunikacijskih alata za naglašavanje zalaganja managementa za raznoliku radnu snagu te za koristi istog i za radnike i za poduzeće;
 - obuku managera o prednostima upravljanja raznovrsnošću nakon čega postaju odgovorni za provedbu politike raznovrsnosti poduzeća;



- osiguravanje dobrog protoka informacija između zaposlenika zaduženih za primanje pritužbi drugih zaposlenika o problemima vezanim za jednake prilike, i managera koji su odgovorni za poduzimanje odgovarajućih mjera;
- naglašavanje slučajeva u kojima su žene pioniri nečega;
- Promicanje poduzetništva kao moguće karijere i za žene i za muškarce na sektoralnoj i/ili nacionalnoj razini. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - identifikaciju mogućih novih ženskih poduzetnika i/ili vrhunskih managera i njihovu obuku.
- Poticanje razvijanja kompetencija za odrasle što bi i ženama i muškarcima omogućilo napredovanje u karijerama u toku svog života te uklanjanje manjkavosti koje su posljedica strukture obrazovnog sustava u prošlosti, pri čemu se posebna pažnja poklanja potpori MSP-ima u njihovim naporima. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - osiguravanje transparentnosti i transferabilnosti kompetencija i kvalifikacija;
 - promicanje sudjelovanja polukvalificiranih radnika i/ili radnika s ne-standardnim zanimanjima u daljnjem obrazovanju, obuci i cjeloživotnom učenju;
 - utvrđivanje ciljeva ravnoteže spolova na sektoralnoj razini s ciljem pristupa strukovnom obrazovanju.

2. VEĆA ULOGA ŽENA KOD ODLUČIVANJA

19. Broj žena na položajima na kojima se donose odluke u svim sferama društva raste, što je svakako rezultat povećanog sudjelovanja žena na tržištu rada i njihovog uspjeha u visokom obrazovanju. Međutim, samo 30% managera su žene, samo 10% članova upravnih odbora su žene, dok se samo 3% njih nalazi na položaju glavnog direktora ili drugom položaju iste razine.³ Odgovornost je socijalnih partnera osigurati potporu ukupnog radnog okruženja uravnoteženijem sudjelovanju žena i muškaraca u odlučivanju.
20. Iz poduzeća koja su uspješno ohrabivala sudjelovanje žena na managerskoj razini izvještavaju kako je to bilo dio njihovih napora za ostvarivanje boljih rezultata na radnom mjestu provedbom inicijativa za korištenje neiskorištenog potencijala žena. Promicanje žena na položaje na kojima se odlučuje je ulaganje u produktivnije, inovativnije i stimulativnije radno

³ Baza podataka Europske komisije o ženama u odlučivanju:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats



okruženje i bolje gospodarske rezultate. Isto tako doprinosi i poboljšavanju uvjeta za žene kako na radnom mjestu tako i na tržištu rada.

21. Europski socijalni partneri vjeruju kako su slijedeći čimbenici ključni za poboljšavanje sudjelovanja žena na svim razinama u poduzeću.

- Promicanje spolno nepristranog, na kompetencijama temeljenog, zapošljavanja u poduzećima. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - korištenje transparentnih i spolno neutralnih kriterija, za privlačenje, selekciju i promociju;
 - provjere je li pronalaženje ženskih zaposlenika žena proporcionalno broj molbi koje su žene podnijele za to radno mjesto i redovito provjeravanje rezultata.
- Zadržavanje žena u poduzećima, kako bi se izbjegao gubitak kompetencija. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - u ranoj fazi sa zaposlenicima porazgovarati o njihovim karijernim očekivanjima kao potrebama usklađivanja obiteljskog života zaposlenika s potrebama poduzeća;
 - intervjuirati žene koje napuštaju poduzeće kako biste razumjeli njihove razloge za to, što omogućava daljnje poboljšavanje politike ljudskih resursa poduzeća;
 - provođenje redovitih anketa među zaposlenicima kako bi se provjerilo zadovoljstvo zaposlenika.
- Poticanje razvijanja karijera i žena i muškaraca. Od ključne je važnosti zalaganje uprave za inicijative promicanja žena na položaje na kojima se donose odluke. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - razvijanje mreža, sheme mentorstva ili izgradnje samopouzdanja u poduzeću mogu rješavati problem samo-deselekcije;
 - određivanje ciljeva u promicanju žena proporcionalno broju žena na relevantnoj razini zanimanja te redovito praćenje rezultata;
 - utvrđivanje mogućnosti nelinearnog razvijanja karijera u kojem se izmjenjuju razdoblja veće profesionalne angažiranosti s razdobljima pojačanih obiteljskih odgovornosti što je alternativa kulturi nepotrebno dugog radnog vremena;
 - olakšavanje geografske mobilnosti menagera pomaganjem partneru radnika kod nalaženja posla u novoj regiji/zanimanju.



- Promicanje ženskog poduzetništva kao komplementarnog načina povećavanja broja žena na položajima na kojima se odlučuje i poboljšavanja uključenosti žena u tržište rada. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - osmišljavanje regionalnih programa za žene koje su voljne pokrenuti vlastite tvrtke;
 - potpora projektima koji olakšavaju izmjenu generacija u korist žena u MSP-ima.
- Važno je promicanje uloge žena u socijalnom dijalogu na svim razinama, i na strani poslodavaca i na strani radnika, a posebno u odborima za kolektivne pregovore. Posebnu pažnju treba obratiti na mogućnost da žena preuzme odgovornosti u zastupanju radnika, u smislu zakazivanja sastanaka i osiguravanja slobodnog prostora.

3. PROMICANJE USKLAĐIVANJA POSLA S OBITELJSKIM I PRIVATNIM ŽIVOTOM

22. Usklađivanje posla s obiteljskim i privatnim životom može poboljšati zadovoljstvo zaposlenika, promicati jednakost na radnom mjestu, doprinosti ugledu organizacije kao poželjnog poslodavca te biti od koristi i poslodavcima i radnicima. Potrebno je osmisлити uspješne politike kojima će se poticati usklađivanje posla s obiteljskim i privatnim životom u skladu s potrebama pojedinaca, imajući pritom na umu kako će se to mijenjati u toku njihovog života te uzimajući u obzir da dugo i/ili nepravilno radno vrijeme i muškarcima i ženama može biti zapreka u usklađivanju posla s obiteljskim i privatnim životom. Isto tako je potrebno uzeti u obzir potrebe različitih poduzeća, imajući na umu da i one mogu varirati ovisno o proizvodnom ciklusu ili potrebama potrošača. I premda se potrebe poduzeća i radnika nužno ne podudaraju, najbolji rezultati se ostvaruju kroz dijalog u okviru obostrano pobjedničkog (win-win) pristupa.
23. I dok su radnici i poslodavci nedvojbeno odgovorni za rješavanje pitanja usklađivanja posla s obiteljskim i privatnim životom, javne institucije imaju ključnu ulogu u rješavanju širih društvenih aspekata, a posebno osiguravanju dostupnosti i pristupačnosti dobrih objekata za njegu djece, starijih i/ili drugih nemoćnih osoba, kako bi se ženama i muškarcima omogućilo uključivanje na tržište rada. Gdje je to prikladno, partnerstvo javnih institucija i socijalnih partnera može pomoći u osmišljavanju inovativnih rješenja.
24. U cijeloj EU, socijalni partneri i poduzeća su pronašli različite načine potpore naporima radnika u usklađivanju posla s privatnim i obiteljskim životom. Alati koje su koristili se uvelike razlikuju od poduzeća do poduzeća i od pojedinca do pojedinca. Ove se politike često pregledavaju te prilagođavaju kako bi i dalje učinkovito odgovarale potrebama poduzeća i radnika.



25. Europski socijalni partneri vjeruju da su slijedeći elementi ključ potpore dobrog usklađivanja posla s obiteljskim i privatnim životom.

- Razmatranje fleksibilnih oblika organizacije rada na koje žene ili muškarci mogu dobrovoljno pristati, uključujući i reguliranje dopusta u poduzeću, na način koji ne narušava njihovo dugoročno sudjelovanje i položaj na tržištu rada. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - dostupnost različitih oblika organizacije rada koji omogućavaju fleksibilnije radno vrijeme ili organizaciju rada, kao što su rad s nepunim radnim vremenom, raspodjelu posla, smanjena satnica, skraćeni radni tjedan s jednakom satnicom, radno vrijeme koje odgovara vremenu rada škola, cikcak ili klizno radno vrijeme, slobodni dani i rad od kuće, itd.;
 - mogućnosti napredovanja i odlaska na roditeljski dopust.
- Promicanje uravnoteženijeg prihvaćanja mogućnosti olakšavanja usklađivanja posla s obiteljskim i privatnim životom. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - sheme za podizanje svijesti o ovom problemu unutar poduzeća kako bi se promicalo prihvaćanje fleksibilnijih oblika rada, posebno od strane muškaraca, u zanimanjima u kojima tradicionalno prevladava muška radna snaga;
 - informativne kampanje o mogućnostima dopusta dostupnim i ženama i muškarcima te poticanje roditelja na ravnopravnu podjelu razdoblja dopusta.
- Zajedničko inicijativa prema javnim institucijama radi razvijanja instrumenata koji će pomoći kod povećanja dostupnosti kvalitetnih objekata za njegu djece po razumnim cijenama i traženja inovativnih načina osiguravanja osnovnih usluga brige za kućanstvo ili njege. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - privlačenje na lokaciju usluga kao što su putnička agencija, trgovine, banka, osiguravajuća društva, itd.
 - sponzoriranje centara za njegu djece ili sufinanciranje dijela roditeljskih troškova za dječji vrtić;
 - korištenje kolektivnih ugovora ili drugih načina za stvaranje fondova kojima se „na jednak teret stavljaju“ troškovi naknada za porodiljni ili roditeljski dopust kako bi se osiguralo da žene više ne budu skuplji izvor radne snage u odnosu na muškarce. Slične mjere mogu biti korisne za potporu projektima njege djece koji se bave specifičnim potrebama zaposlenih roditelja kao što su njega



bolesnog djeteta, njega izvan redovitog radnog vremena, itd. Ovo može biti od osobite pomoći u MSP.

4. RJEŠAVANJE PROBLEMA RAZLIKA U PLAĆAMA MEĐU SPOLOVIMA

26. U EU postoji snažan pravni okvir koji se temelji na članku 141. Ugovora o osnivanju EU, kojim se ženama i muškarcima jamči pravo na jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. Na plaće pojedinih zaposlenika utječu brojni različiti čimbenici. Socijalni partneri iz svih država članica imaju jasnu obvezu osigurati da sustavi plaća koje koriste ne dovode do diskriminacije u plaćama između žena i muškaraca.
27. Socijalne partnere začuđuje daljnje postojanje razlika u plaćama između spolova u cijeloj Europi, što, među ostalim, upućuje i na disfunkcionalnost tržišta rada. Zabrinjava ih i činjenica da razlozi postojanja tih razlika nisu uvijek razumljivi. Stoga vjeruju da je iznimno važno pokušati bolje razumjeti brojne i složene čimbenike koji objašnjavaju razlike u plaćama između žena i muškaraca i sukladno tome djelovati.
28. Prepoznajući veze između podjele tržišta rada i razlika u plaćama među spolovima, socijalni partneri na različitim razinama su koristili ili razvili različite instrumente kako bi djelovali na čimbenike koji dovode do razlika u plaćama među spolovima, kao što su prikaz jednakih plaća, planovi za jednakost, korištenje mjerila, itd. Praksa je pokazala kako modernizacija sustava plaća u službi jednakosti spolova može biti iznimno djelotvorna. U slučaju značajnijih izmjena sustava plaća, neophodno je dobro planirati i rasporediti provedbu izmjena sustava plaća na dovoljno dugo razdoblje kako bi se osigurala financijska održivost pristupa i izbjeglo ugrožavanje konkurentnosti poduzeća.
29. Europski socijalni partneri vjeruju da je zajedničko zalaganje socijalnih partnera na svim relevantnim razinama, zajedno sa slijedećim čimbenicima, ključ rješavanja problema razlika u plaćama među spolovima.
 - Informiranje o postojećim propisima koji se odnose na jednake plaće i smjernice o prevladavanju razlika u plaćama među spolovima na različitim razinama. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - praktični vodič, posebno za MSP, o ispunjavanju pravnih obveza;
 - nacionalne ili sektoralne kolektivne ugovore ili okvirne ugovore.
 - Razvijanje jasnih, ažuriranih statistika na sektoralnoj i/ili nacionalnoj razini, kako bi se socijalnim partnerima omogućila analiza i razumijevanje složenih uzroka razlika u plaćama. Promicanje dostupnosti informacija koje se odnose na pojedini spol na različitim razinama (nacionalna, sektoralna ili-ili razina poduzeća). Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:



- razvijanje zajedničke metode, uzimajući pritom u obzir što je moguće širi raspon varijabli, kako bi se dobila detaljna analitička slika uzroka razlika u plaćama između žena i muškaraca.
- Osiguravanje sustava plaća, uključujući i sustave vrednovanja rada, koji su transparentni i neutralni u odnosu na spol pri čemu se pazi na moguće diskriminatorne učinke ili sekundarne elemente plaća. Korištenje ili razvijanje metoda i instrumenata kojima će se sustavno rješavati problem razlika u plaćama među spolovima, što omogućuje nadzor i vrednovanje kao dio šire strategije. Primjeri praktičnih alata kojima se to može ostvariti uključuju:
 - pregled opisa ranih mjesta kako bi se provjerilo sadrže li diskriminatorne elemente;
 - pregled kriterija za plaćanje kako bi se provjerilo sadrže li diskriminatorne elemente;
 - razvijanje alata koji uključuju različite elemente kako bi se osigurale potrebne informacije pregovaračima koji se bave pitanjima ravnopravnosti spolova te nuđenje praktičnih savjeta o tome što poslodavci i radnici mogu učiniti u poduzećima.
 - korištenje postojećih online alata koji osiguravaju informacije o izračunima plaća te davanje pojedincima mogućnosti za usporedbu njihovih plaća s plaćama drugih zaposlenika.

IV. NADZOR I KONTROLA

30. Organizacije članice UNICE/UEAPME-a, CEEP-a i ETUC-a (kao od odbor za vezu EUROCADRES/CEC) promicat će ovaj okvir aktivnosti, sukladno potrebama, zajedničkim i odvojenim aktivnostima na svim odgovarajućim razinama u državama članicama, uzimajući u obzir nacionalne prakse. S obzirom na zanimljivost problema o kojem je riječ, socijalni partneri odlučili su poslati ovaj dokument svim zainteresiranim stranama na europskim i nacionalnim razinama, uključujući europske socijalne partnere, javne institucije EU i nacionalne javne institucije, itd.
31. Nacionalni socijalni partneri će sastaviti godišnje izvješće o aktivnostima vezanim za četiri utvrđena prioriteta provedenim u državama članicama. Članovima EUROCADRES/CEC pripada posebna uloga u „promicanju žena na položaje na kojima se odlučuje“.
32. Odbor za europski socijalni dijalog bit će zadužen za objedinjavanje primljenih izvješća i izradu zajedničkog europskog izvješća.
33. Nakon četiri godišnja izvješća, europski socijalni partneri će ocijeniti utjecaj i na poduzeća i na zaposlenike. Temeljem ove ocjene se mogu ažurirati utvrđeni prioriteti i/ili procijeniti jesu li potrebne dodatne aktivnosti u jednim ili više prioritetnih područja.



34. Kod pripreme slijedećeg radnog programa EU socijalnog dijaloga, socijalni partneri će uzeti u obzir ovaj okvir aktivnosti.
