



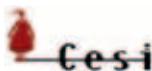
PROGRESS
Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada
Supporting Equality in Croatian Labour Market
Ref.No. VS/2009/0381



Hrvatski zavod za zapošljavanje – Croatian Employment Service

ZBIRKA PRIMJERA DOBRE PRAKSE

**u promicanju raznolikosti i primjeni
antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada**



NAKLADNIK

Hrvatski zavod za zapošljavanje
Radnička cesta 1, Zagreb
Internetske stranice: <http://www.hzz.hr/>

PRIREDILE

Nadja Bergmann, L&R Social Research
Ina Matt, L&R Social Research
Claudia Sorger, L&R Social Research
Una Kociper, Hrvatski zavod za zapošljavanje

ZA IZDAVAČA

Ankica Paun Jarallah

Ova brošura se financira iz Europskog programa zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost – PROGRESS (2007-2013). Programom rukovodi Opća uprava za zapošljavanje, socijalnu solidarnost i jednake mogućnosti Europske komisije. Program Zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost - PROGRESS uspostavljen je za razdoblje od 2007. do 2013. godine u svrhu pružanja potpore ostvarivanju ciljeva EU na području zapošljavanja i socijalne uključenosti, kao što je to definirano u Socijalnog agendi, te pridonosi ostvarenju ciljeva Lisabonske strategije u tim područjima. Sedmogodišnji program je usmjeren na sve dionike koji mogu doprinijeti kreiranju učinkovitih zakona i politika zapošljavanja i socijalne uključenosti u zemljama EU, EFTA-EEA i zemljama kandidatkinjama i potencijalnim zemljama kandidatkinjama.

PROGRESS PODUPIRE AKTIVNOSTI KAO ŠTO SU

- analitičke i savjetodavne aktivnosti u područjima koje pokriva PROGRESS;
 - praćenje i izvještavanje o provedbi EU zakona i politika u područjima koje pokriva PROGRESS;
 - promoviranje razmjena politika, uzajamnog učenja te potpore među zemljama članicama vezano za ciljeve i prioritete Europske unije i opća razmjena ideja među dionicima i u društvu.
-

VIŠE INFORMACIJA DOSTUPNO JE NA WEB STRANICI

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Sadržaj

- 5 UVOD
- 7 MJERE ZAŠTITE OD RAZLIČITIH OBLIKA DISKRIMINACIJE**
- 7 Postupci vezani za ravnopravnost u odabiru i zapošljavanju radnika
- 9 Potpora provedbi Zakona o suzbijanju diskriminacije
- 11 ACAS
- 12 MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE PO OSNOVI INVALIDITETA**
- 12 “Stručna praksa bez granica”
- 14 Udruga “Invalidska kolica” (“Wheelchair Association”)
- 16 Pristup zapošljavanju - socijalna inkluzija osoba s intelektualnim teškoćama
- 19 MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE PO OSNOVI DOBI**
- 19 Nagrada za tvrtke koje privlače i zadržavaju radnike starije od 50 godina (međunarodno)
- 21 Finski nacionalni program vezan za starenje zaposlenih (FINPAW)
- 24 Ageless@Work (Na radnom mjestu neovisno o dobi)
- 26 Mature@eu (Starenje u EU)
- 27 PATRON
- 28 MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE PO OSNOVI NACIONALNOG PODRIJETLA ILI ETNIČKE PRIPADNOSTI**
- 28 Centar za Rome u Nagykanizsi
- 30 Aktivne smjernice za tržište rada usmjerene prema imigrantima
- 32 Mjere za novopridošle na tržište rada (Measures for new arrivals)
- 33 Proporcionalno zapošljavanje radnika imigranata
- 36 Strategija upravljanja raznolikošću
- 38 MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE PO OSNOVI SPOLNE ORIJENTACIJE**
- 38 Stonewall
- 40 Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu
- 43 Sindikalno pregovaranje za LGBT prava
- 45 MJERE PROMICANJA RODNE JEDNAKOSTI**
- 45 Koordinacijska jedinica za rodno integriranje
- 47 Istraživanje o jednakosti plaća
- 50 Unapređenje pravnog i institucionalnog okvira rodne jednakosti
- 54 Ostvarivanje politike jednakih mogućnosti za tekstilne radnice/ke

Uvod

Aktivnosti Europske unije na polju antidiskriminacije bile su, tijekom mnogih godina, usredotočene na sprječavanje diskriminacije po osnovi spola. Godine 1997. zemlje članice EU jednoglasno su prihvatile Amsterdamski ugovor. Članak 13. tog Ugovora Zajednici je jamčio nove ovlasti za borbu protiv diskriminacije po osnovi spola, rasnog ili etničkog podrijetla, religije ili vjerovanja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. Trenutno se antidiskriminacijsko zakonodavstvo sastoji od dvije direktive; Direktive o rasnoj ravnopravnosti (2000/43/EC) i Direktive o ravnopravnosti pri zapošljavanju (2000/78/EC) koje su 2000. godine usuglašene od strane tadašnjih 15 zemalja članica EU.

Kao dio ovog zakonodavstva, u većini zemalja članica EU osnovane su organizacije za promicanje jednakog postupanja i pružanje neovisne pomoći ljudima koji su bili diskriminirani po osnovi rasnog ili etničkog podrijetla. Ta nacionalna tijela za promicanje jednakosti i ravnopravnosti, koja se često također bave diskriminacijom zasnovanom na religiji i vjerovanju, dobi, invaliditetu i spolnoj orijentaciji, pomažu savjetujući uključene ciljne skupine ili pojedince o njihovim pravima. U nekim državama članicama EU ta tijela također pokrivaju diskriminaciju po osnovi roda, dok u nekim postoje posebna tijela za rodnu jednakost.

Borba protiv različitih oblika diskriminacije na tržištu rada također uključuje afirmativna djelovanja i učinkovito uključivanje antidiskriminatorskih odredbi u razvoj i primjenu smjernica i strategija vezanih za tržište rada.

Projekt "Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada" bavi se primjenom antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada po sljedećim osnovama: dobi, invaliditetu, rasnoj, etničkoj i vjerskoj pripadnosti te spolnoj orijentaciji. Rodna je diskriminacija dodatna ključna dimenzija u projektu koja je kao horizontalna tema dio svih navedenih kriterija diskriminacije.

Zbirka s primjerima dobre prakse u promicanju raznolikosti i primjeni antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada važan je dio projekta, a njena je svrha uvođenje širokog spektra ideja koje se mogu primijeniti na različite

oblike diskriminacije. Primjeri dobre prakse odabrani su iz različitih država EU i Hrvatske, a pokrivaju različite razine intervencije, kao i različite oblike diskriminacije. Međutim, prikazani primjeri nisu posve ujednačeni, budući da su prikupljeni iz različitih izvora. No nastojali smo da, gdje god je to bilo moguće, primjeri uključuju sljedeće informacije:

- Naziv odgovorne institucije/organizacije;
- Osnovne informacije o instituciji/organizaciji;
- Glavni cilj;
- Ciljne skupine/krajnje korisnike;
- Financiranje i vrijednost projekta;
- Aktivnosti;
- Rezultate/evaluaciju;
- Korisne linkove, dokumente, kontakte.

O svim primjerima navedenim u ovoj Zbirci diskutiralo se na sastancima Radne skupine s važnim dionicima politike hrvatskog tržišta rada kao i antidiskriminacijske politike. Radna skupina je osnovana upravo s ciljem odabira primjera dobre prakse i pružanja savjeta stručnjakinji projektnog partnera Instituta L&R, koja je bila zadužena za izradu dokumenta. Osnovni kriterij pri odabiru primjera bila je primjenjivost na hrvatskome tržištu rada u trenutnim uvjetima i kroz perspektivu narednih nekoliko godina, te dostupnost detaljnih informacija na engleskom jeziku.

Zbirka je namijenjena svim dionicima tržišta rada koji žele unaprijediti svoje djelovanje/poslovanje vezano uz antidiskriminaciju te će se koristiti kao izvor ideja za razvoj budućih aktivnosti i projekata na polju tržišta rada. Naravno, primjeri se ne mogu jednostavno kopirati i izravno primijeniti, jer se kontekst razlikuje u pojedinim zemljama, ali mogu dati nove ideje za razvoj sličnih projekata i pronalaženje adekvatnog modela u kontekstu hrvatskog tržišta rada.

★ **Više informacija je dostupno na stranici:**

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination

01 Mjere zaštite od različitih oblika diskriminacije



Belgija

Postupci vezani za ravnopravnost u odabiru i zapošljavanju radnika

(Equality processes in selection and recruitment)

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Udruga za promicanje inkluzije (nositelj projekta).

PARTNERI:

Centar za odgoj i obrazovanje

OSNOVNE INFORMACIJE:

Zapošljavanje uz podršku predstavlja plaćeni rad koji obavlja osoba s intelektualnim teškoćama u redovnoj radnoj sredini uz kontinuirano praćenje i podršku. Podršku pružaju radni asistenti, a u kasnijem radu osobe iz radne sredine. Razvoj programa zapošljavanja uz podršku u Republici Hrvatskoj započela je 2000. godine Udruga za promicanje inkluzije. Program se provodi u suradnji s Ministarstvom nadležnim za socijalnu skrb, ostalim javnim ustanovama, državnim i privatnim tvrtkama, stručnjacima i znanstvenicima s Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta (vanjskim suradnicima Udruge) i uz podršku relevantnih međunarodnih organizacija. Financira se dijelom iz sredstava Ministarstva, a dijelom iz projekata i donacija. Krajnji cilj razvoja programa je potaknuti promjene zakonske regulative za njegovu cjelovitu primjenu i formalno uvođenje u sustav socijalne skrbi putem agencija za zapošljavanje uz podršku.

FINANCIRANJE:

CARDS 2004 - Pružanje usluga neprofitnog sektora u zaštiti zdravlja, socijalnoj skrbi i izvaninstitucionalnom obrazovanju i Potpora organiza-

cijama civilnog društva u području zaštite okoliša i održivog razvoja.

CILJ PROJEKTA:

Cilj ovog projekta je socijalna inkluzija osoba s intelektualnim teškoćama i povećanje mogućnosti zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama na otvorenom tržištu rada u gradu Zagrebu te osnaživanje osoba s intelektualnim teškoćama putem samozastupanja da aktivno sudjeluju u promicanju svog prava na rad i zapošljavanje.

CILJNE SKUPINE:

- Osobe s intelektualnim teškoćama koje imaju poslovnu sposobnost;
- Osobe s intelektualnim teškoćama koje su lišene poslovne sposobnosti.

AKTIVNOSTI:

Program obuhvaća sljedeće faze:

1. Procjena u funkciji zapošljavanja - otkriva sposobnosti, interese i navike koje daju pozitivnu sliku o klijentu i njegovim potrebama u odnosu na zapošljavanje.
2. Zastupanje osoba u pronalaženju željenog i adekvatnog radnog mjesta - uključuje kontaktiranje potencijalnih poslodavaca, pronalaženje odgovarajućeg radnog mjesta i pripremu poslodavca.
3. Analiza i prilagodba radnog mjesta.
4. Kreiranje i provedba osobno usmjerenog programa podrške - temelji se na analizi redovnih i povremenih radnih zadataka te drugih radnih vezanih uz posao.
5. Pružanje podrške osobi pri obučavanju i uvježbavanju izvođenja radnih zadataka (uz podršku radnog asistenta).
6. Pružanje podrške osobi u stjecanju socijalne kompetencije i ostvarivanju socijalnih odnosa u radnoj sredini (uz podršku radnog asistenta).
7. Pružanje podrške osobi u situacijama indirektno povezanim sa zapošljavanjem, u zaštiti prava i traženju pomoći (uz podršku radnog asistenta).

8. Trajno praćenje osobe i nakon temeljnog obučavanja (kroz komunikaciju s poslodavcem, pružanje dodatne podrške prema potrebi, interveniranje kod promjene radnog mjesta, radnih aktivnosti ili uvjeta rada, u problemskim i kriznim situacijama).
9. Praćenje radne efikasnosti i kvalitete radnog življenja osobe.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Ovaj model osposobljavanja za rad i zapošljavanja u redovnim uvjetima osoba s intelektualnim teškoćama pokazuje dobre rezultate:

- Ostvarivanje prihoda samih osoba s intelektualnim teškoćama - osobe koje su zaposlene uz podršku dobivaju primjerenu naknadu za svoj rad.
- Socijalna integracija i interakcija - razvija se socijalna inkluzija i stvaraju se odnosi bez teškoća između radnika te se može računati na podršku kolega.
- Zadovoljstvo kvalitetom radnog života - radnici su u velikoj mjeri zadovoljni i radnim aktivnostima i socijalnim odnosima na radnom mjestu te koristima od zapošljavanja u svakodnevnom životu.
- Gledišta poslodavaca i kolega na radnom mjestu - poslodavci i redovni radnici mijenjaju negativne stavove i pokazuju zadovoljstvo modelom zapošljavanja, ulogom radnih asistenata i radom radnika uz podršku.
- Ekonomska isplativost - troškovi zapošljavanja uz podršku su značajni, ali su s vremenom isplativi, jer oni umanjuju potraživanje povlastica iz sustava socijalne skrbi, a još su uvijek jeftiniji od skupih i neproduktivnih dnevnih programa i "zaštitnih" radionica.
- Obitelji osoba s teškoćama su zadovoljnije.
- Osobe su bolje prihvaćene u zajednici i ostvaruju bolju kvalitetu života i u drugim područjima.

IZRAVNI REZULTATI PROJEKTA:

- Zapošljavanje dvadesetak osoba s intelektualnim teškoćama na otvorenom tržištu rada;

- Osnivanje prvog radnog centra u Republici Hrvatskoj u koji je uključeno oko četrdesetak korisnika te utjecaj na promjene u zakonodavstvu;
- Osnivanje agencija za zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama.

GLAVNE TEŠKOĆE I BARIJERE U RAZVOJU ZAPOŠLJAVANJA UZ PODRŠKU U RH:

- Visoka stopa nezaposlenosti u društvu uslijed koje je vrlo zahtjevno pronalaženje radnih mjesta za osobe s intelektualnim teškoćama;
- Nedostatak poticajnijih mjera za zapošljavanje osoba s teškoćama, bilo kroz zakonske obveze za poslodavce ili porezne olakšice;
- Još uvijek nema zakonske mogućnosti djelomičnog zapošljavanja osoba s većim teškoćama bez da izgube beneficije iz sustava socijalne skrbi, iako im zarada ne bi mogla pokriti životne troškove;
- Još uvijek nema zakonske osnove za osnivanje sustavne službe (agencije) zapošljavanja uz podršku.

S obzirom na nemogućnost sklapanja ugovora o radu i isplaćivanja plaće radnicima koji su lišeni poslovne sposobnosti, s poslodavcima se sklapaju sljedeći ugovori:

- ugovor o suradnji službe podrške i poslodavca;
- ugovor o radnoj aktivnosti kojim se definiraju prava i obveze radnika i poslodavca.

Formalni ugovori o radu sklopljeni su samo za pojedine osobe koje nisu lišene poslovne sposobnosti.

KORISNI LINOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Kontakt osoba: Neda Miščević

Tel: 01 / 37 58 932

E-pošta: inkluzija@inkluzija.hr

Internet stranica: www.inkluzija.hr

01 Mjere zaštite od različitih oblika diskriminacije



Hrvatska

Potporna provedbi Zakona o suzbijanju diskriminacije

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske

PARTNERI:

- Ured pučkog pravobranitelja;
- Centar za mirovne studije.

FINANCIRANJE:

Program Zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost – PROGRESS.

Trajanje projekta: Od 1. prosinca 2008. do 1. siječnja 2010. godine

Vrijednost projekta: 306.000 EUR

Glavni cilj: Cilj projekta bilo je pružanje potpore provedbi Zakona o suzbijanju diskriminacije putem podizanja svijesti i znanja o postojanju i provedbi smjernica EU i nacionalnih smjernica te zakona na polju suzbijanja diskriminacije. Na razini šire koristi za sektor/društvo, može se konstatirati doprinos ciljevima programa PROGRESS, jer se ukupni ciljevi mogu definirati u smislu željenih rezultata PROGRESS-a, a to su: usklađenost sa zakonodavstvom EU; razumijevanje i težnja k ostvarivanju ciljeva PROGRESS-a među donositeljima smjernica/odluka te učinkovita partnerstva s nacionalnim i međunarodnim sudionicima u potpori rezultata vezanih za područja smjernica PROGRESS-a.

CILJNE SKUPINE/KRAJNJI KORISNICI:

1. Specifične skupine/sudionici u provedbi Zakona o suzbijanju diskri-

minacije (zaposlenici tijela nadležnih za ravnopravnost, suci, pravnici, odvjetnici, predstavnici NVO i sindikata, predstavnici poslovnog sektora);

2. Regionalna i lokalna uprava i samouprava;
3. Opća javnost.

AKTIVNOSTI:

Aktivnosti izgradnje kapaciteta:

- Edukacija zaposlenika Ureda pučkog pravobranitelja;
- Edukacija trenera;
- Edukacija sudaca;
- Edukacija pravnika, odvjetnika i posrednika;
- Edukacija predstavnika medija i nevladinih organizacija;
- Edukacija poslovnog sektora;
- Regionalne javne rasprave;
- Razvijanje priručnika o primjeni Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Aktivnosti vezane uz podizanje svijesti:

- Regionalne javne rasprave;
- Javna kampanja;
- Nacionalna konferencija.

REZULTATI/EVALUACIJA:

- Povećani kapaciteti/razina znanja sudionika koji su manje ili više izravno odgovorni za učinkovitu primjenu zakona – pravobranitelj, sudstvo, policija, odvjetnici, NVO, mediji, itd.;
- Jače umrežavanje i poboljšana kultura partnerstva u primjeni antidiskriminacijskih mjera na nacionalnoj i lokalnoj razini;
- Povećana razina svijesti i informiranost javnosti o pitanju diskriminacije.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

www.suzbijanjediskriminacije.hr
www.ljudskaprava-vladarh.hr
www.ombudsman.hr



Velika Britanija

ACAS

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Služba za savjetovanje, mirenje i arbitražni postupak (ACAS).

OSNOVNE INFORMACIJE:

ACAS je osnovan 1896. godine kad je vlada uspostavila službu za dobrovoljno mirenje i arbitražni postupak, a 1974. godine preimenovan je u "Službu za mirenje i arbitražni postupak" te se izdvojio iz vladine kontrole zajedno s nezavisnim Savjetom koji ih je usmjeravao. Godine 1976. je ACAS Zakonom o zaštiti zapošljavanja iz 1975. godine postao zakonsko tijelo.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Ukupna sredstva u 2009. godini su bila 49,4 milijuna funti.
<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1055&p=0>

Glavni cilj: Unaprijeđenje organizacije i radnog vijeka kroz bolje odnose u zapošljavanju.

CILJNE SKUPINE/KRAJNJI KORISNICI:

Poslodavci i zaposlenici (i njihovi predstavnici).

AKTIVNOSTI:

- Projekt promiče dobru praksu na radnom mjestu putem pružanja besplatnog savjetovanja, pružanja besplatnih informacija na internetskoj stranici kao i telefonske linije za pomoć te na polju jednakosti i razno-

likosti (različiti oblici diskriminacije).

- Također pruža mnogo korisnih materijala, priručnika, vodiča, osnovnih pravnih informacija koje pomažu poslodavcima i zaposlenicima u borbi protiv diskriminacije. Materijali koji pokrivaju različite oblike diskriminacije dostupni su za preuzimanje na glavnoj internetskoj stranici.
- Projekt nudi neovisnu uslugu za rad sa sporovima (kolektivno mirenje) između skupina radnika i njihovih poslodavaca (kolektivni sporovi). Također se bavi sporovima gdje pojedinci tvrde da im je poslodavac uskratio zakonsko pravo.
- Projekt pruža mjerodavno savjetovanje, u skladu sa smjernicama o zapošljavanju i za rad, vladi i socijalnim partnerima (sindikati i poslodavci ili njihove predstavničke organizacije).

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Internet stranica: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

02 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi invaliditeta

Austrija

Stručna praksa bez granica

Apprenticeship without Barriers

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Federalni socijalni ured/Javna služba za zapošljavanje.

OSNOVNE INFORMACIJE:

U Austriji osobe s invaliditetom imaju jednu od najviših stopa nezaposlenosti u Europi. Austrija je razvila različite pristupe podrške integraciji osoba s invaliditetom u sustav zapošljavanja, kao što su:

- sheme kvota za javni i privatni sektor;
- financijski poticaji poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom;
- ciljana aktivna politika vezana za tržište rada (strukovni rehabilitacijski programi, zaštitne radionice, projekti za poticanje integracije osoba s invaliditetom na tržište rada).

PARTNERI:

Različiti dionici tržišta rada koji provode projekte.

Glavni cilj: Omogućiti mladima ranu integraciju u redovitom zapošljavanju, posebno na početku stručne karijere (tijekom razdoblja stručne prakse).

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Mladi u nepovoljnoj situaciji u smislu socijalnog podrijetla, nadarenosti ili tjelesne sposobnosti.

AKTIVNOSTI:

Projekt nudi neke nove pristupe strukovnom osposobljavanju mladih

osoba s invaliditetom:

- Pod programom “proširenog naukovanja” trajanje stručne prakse može se produžiti za jednu godinu i sudionici mogu polagati ispite da bi primili redovne stručne potvrde.
- Također su prisutni programi naukovanja za stjecanje nekih ciljano usmjerenih nepotpunih vještina koje su vezane za profil posla jednog ili više obrta s naukovanjem i traju od jedne do tri godine. Nakon polaganja završnog ispita, sudionici dobivaju odgovarajući certifikat.

“Jamstvo naukovanja” AMS-a (Javna služba za zapošljavanje) za mlade u nepovoljnoj situaciji preko kojeg tvrtke za osposobljavanje, kao i mladi, za osposobljavanje mogu primati stalnu socio-obrazovnu, psihološku i didaktičku podršku tijekom integrirane stručne prakse.

Potpora tvrtkama za osposobljavanje sadrži:

- Informacije o programima, shemama i subvencijama;
- Savjetovanje i podršku vezano za pravne i socijalne aspekte integrirane stručne prakse;
- Posredovanje u slučaju konflikata i kriznih situacija.

Zaposelnici koji pružaju podršku pomoći će mladima u pripremi rasporeda prakse i/ili definiranju nepotpunih vještina koje žele steći. Takva se naukovanja nadgledaju i promiču u bliskoj suradnji s mladima, njihovim obiteljima, tvrtkama za osposobljavanje i nadležnim tijelima vlasti.

Sve realizirane troškove pod programom pomoći za vrijeme edukacije plaćaju regionalni centri Federalnog socijalnog ureda ili javne službe za zapošljavanje (AMS).

Financijske potpore za tvrtke koje provode edukaciju naučnika:

Tvrtke koje provode edukaciju mogu zatražiti nagradu za naučnike u obliku bonusa za edukaciju u iznosu od 1.000 EUR godišnje za svakog naučnika u školi, kao naknadu za troškove prosječne plaće, dok naučnik pohađa strukovnu školu. Osim toga, troškovi koji nisu vezani za plaće

značajno su smanjeni za poslodavce koji su voljni provoditi edukaciju naučnika. Ne moraju plaćati nikakve doprinose za osiguranje od ozljede na radu tijekom cijelog trajanja naukovanja niti za socijalno i zdravstveno osiguranje tijekom prve dvije godine prakse, kao ni za osiguranje zbog nezaposlenosti do zadnje godine prakse.

Tvrtke koje nude praksu za mlade koji su u nepovoljnom položaju na tržištu rada (mladi s invaliditetom, socijalnim problemima, poteškoćama u učenju, ali i oni koji su izbačeni s prakse) primaju dodatnu potporu (400-750 EUR godišnje, ovisno o dobi naučnika).

REZULTATI/EVALUACIJA:

- Program je započeo 2003. godine. Do 31. prosinca 2007. godine ukupno je 3.410 mladih bilo na praksi pod programom integrirane stručne prakse (2.344 njih u tvrtkama i 1.066 u posebnim centrima za edukaciju).
- Evaluacija projekta je dostupna samo na njemačkom jeziku. Ona predstavlja kvalitativno istraživanje o situaciji naučnika i položaju poslodavca (podržava integrirani pristup).

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Informacije o programu na engleskom jeziku:

Internet stranica: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Youth%20and%20Work%20in%20Austria.pdf>

Evaluacija (dostupna samo na njemačkom jeziku):

Internet stranica: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Integrative%20Berufsausbildung/Integrative%20Berufsausbildung.pdf>



Češka

Udruga “Invalidska kolica”

Wheelchair Association

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Udruga “Invalidska kolica” (“Wheelchair Association”)

OSNOVNE INFORMACIJE:

Nevladina organizacija (NVO) je osnovana 1990. godine radi podrške osoba s tjelesnim invaliditetom.

Moto udruge je: “... mi samo ne hodamo!”

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Većina aktivnosti koje organizacija pruža je besplatna. Da bi se osigurao rad organizacije i sve aktivnosti, potreban je proračun od preko 423.000,00 EUR godišnje.

Glavni izvori financiranja su sljedeći:

- Donacije iz javnih izvora – Ministarstvo socijalne skrbi, Ministarstvo javnog zdravstva, Ministarstvo kulture, Regionalna uprava Južnomoravske regije, Grad Brno;
- Donacije iz EU i od zaklada, sponzorstava, javnih kampanja za sakupljanje sredstava, uplate od korisnika usluga.

Glavni cilj:

- Ostvariti jednaka prava i obveze za osobe s tjelesnim invaliditetom.
- Ciljne skupine / krajnji korisnici:
- Osobe s tjelesnim invaliditetom.

02 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi invaliditeta

AKTIVNOSTI:

Redovite aktivnosti

- Usluge savjetovanja i informiranja;
- Individualna pomoć.

Ova suvremena socijalna služba omogućava korisnicima s tjelesnim invaliditetom život kod kuće sa svojim obiteljima i prijateljima i provođenje aktivnosti uobičajenih za osobe bez invaliditeta. Osobe s invaliditetom obično koriste uslugu kod kuće, u školi, na poslu, na putovanju itd. Usluga se može pružiti redovito ili povremeno, ovisno o potrebama korisnika.

- Rad, obrazovanje i integracija

Organizacija pomaže da osobe s tjelesnim invaliditetom ne budu socijalno isključene te da imaju kvalitetan životni standard. Ona nudi obrazovne aktivnosti (npr. računalne tečajeve) i aktivnosti koje pomažu ljudima da se integriraju u društvo (JOB klubove, redovite neformalne sastanke u kafiću, pojedinačne razgovore itd.). Udruga nudi i usluge prijevoza minibusom posebno prilagođenim za nepokretne osobe.

- Teatar bez granica "Barka"
- Odnosi s javnošću

Opis šest projekata koje financira EU

(od kojih su neki završeni, a neki se još uvijek provode)

- Agencija za zapošljavanje s potporom (završen)

Glavni cilj projekta je bio otvoriti i održati radna mjesta za osobe s invaliditetom. Projekt je primio dvije darovnice; jedna od njih je bila "Phare 2003 razvoj ljudskih resursa" 2005. godine i dvije godine kasnije darovnica iz Europskog socijalnog fonda – Operativni program razvoja ljudskih potencijala.

- Centar za savjetovanje o pristupu (završen)

Ovaj je projekt financirao Europski socijalni fond – Operativni program razvoja ljudskih potencijala.

- Informacije protiv diskriminacije (završen)
- Mogućnost za dobivanje posla (završena provedba)

Ovaj je projekt trajao 3 godine, a podržavao ga je Europski socijalni fond – Operativni program razvoja ljudskih potencijala. Projekt je bio usmjeren ka obrazovnim aktivnostima (računalni i drugi tečajevi), uslugama savjetovanja i edukacijama za različite skupine osoba s invaliditetom te na suradnju s poslodavcima na području Brna. Glavni cilj bio je pripremiti osobe s invaliditetom za dobivanje posla, pružiti im pomoć u traženju prikladnog radnog mjesta i stvaranju dodatnih mogućnosti rada. Troškovi projekta su bili približno 120.000 EUR.

- Uspostavljanje tečaja za radnike u socijalnim službama (završen)

Dvogodišnji projekt koji je financirao Europski socijalni fond – Operativni program razvoja ljudskih potencijala. Kroz projekt je educirano 36 zaposlenika socijalnih službi koji su po završetku edukacije dobili certifikat. Proračun za ovaj projekt je bio približno 49.000 EUR.

- Protiv diskriminacije (u fazi implementacije)

Ovaj projekt traje od srpnja 2009. do lipnja 2010. godine, a financiran je od strane češke Zaklade za nevladine organizacije, koja je dio Financijskih mehanizama europskog ekonomskog prostora i Norveške. Tijekom projekta pružat će se savjetodavne usluge u socijalnim područjima (s naglaskom na osobe s invaliditetom). Bit će uspostavljena suradnja sa studentima Pravnog fakulteta koji će pružati pravne usluge u Južnomoravskoj regiji. Proračun projekta je 27.471 EUR.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Kontakt osoba: Zdeněk Škaroupka (direktor)

Tel: +420 537 021 482

E-pošta: info@ligavozic.cz

Internet stranica: <http://www.ligavozic.cz/index.php?akce=260>



Hrvatska

Pristup zapošljavanju - socijalna inkluzija osoba s intelektualnim teškoćama

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Udruga za promicanje inkluzije (nositelj projekta).

PARTNERI:

Centar za odgoj i obrazovanje

OSNOVNE INFORMACIJE:

Zapošljavanje uz podršku predstavlja plaćeni rad koji obavlja osoba s intelektualnim teškoćama u redovnoj radnoj sredini uz kontinuirano praćenje i podršku. Podršku pružaju radni asistenti, a u kasnijem radu osobe iz radne sredine. Razvoj programa zapošljavanja uz podršku u Republici Hrvatskoj započela je 2000. godine Udruga za promicanje inkluzije. Program se provodi u suradnji s Ministarstvom nadležnim za socijalnu skrb, ostalim javnim ustanovama, državnim i privatnim tvrtkama, stručnjacima i znanstvenicima s Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta (vanjskim suradnicima Udruge) i uz podršku relevantnih međunarodnih organizacija. Financira se dijelom iz sredstava Ministarstva, a dijelom iz projekata i donacija. Krajnji cilj razvoja programa je potaknuti promjene zakonske regulative za njegovu cjelovitu primjenu i formalno uvođenje u sustav socijalne skrbi putem agencija za zapošljavanje uz podršku.

FINANCIRANJE:

CARDS 2004 - Pružanje usluga neprofitnog sektora u zaštiti zdravlja, socijalnoj skrbi i izvaninstitucionalnom obrazovanju i Potpora organiza-

cijama civilnog društva u području zaštite okoliša i održivog razvoja.

Cilj projekta: Cilj ovog projekta je socijalna inkluzija osoba s intelektualnim teškoćama i povećanje mogućnosti zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama na otvorenom tržištu rada u gradu Zagrebu te osnaživanje osoba s intelektualnim teškoćama putem samozastupanja da aktivno sudjeluju u promicanju svog prava na rad i zapošljavanje.

Ciljne skupine:

- Osobe s intelektualnim teškoćama koje imaju poslovnu sposobnost;
- Osobe s intelektualnim teškoćama koje su lišene poslovne sposobnosti.

AKTIVNOSTI:

Program obuhvaća sljedeće faze:

1. Procjena u funkciji zapošljavanja - otkriva sposobnosti, interese i navike koje daju pozitivnu sliku o klijentu i njegovim potrebama u odnosu na zapošljavanje.
2. Zastupanje osoba u pronalaženju željenog i adekvatnog radnog mjesta - uključuje kontaktiranje potencijalnih poslodavaca, pronalaženje odgovarajućeg radnog mjesta i pripremu poslodavca.
3. Analiza i prilagodba radnog mjesta.
4. Kreiranje i provedba osobno usmjerenog programa podrške - temelji se na analizi redovnih i povremenih radnih zadataka te drugih radnih vezanih uz posao.
5. Pružanje podrške osobi pri obučavanju i uvježbavanju izvođenja radnih zadataka (uz podršku radnog asistenta).
6. Pružanje podrške osobi u stjecanju socijalne kompetencije i ostvarivanju socijalnih odnosa u radnoj sredini (uz podršku radnog asistenta).
7. Pružanje podrške osobi u situacijama indirektno povezanim sa zapošljavanjem, u zaštiti prava i traženju pomoći (uz podršku radnog asistenta).
8. Trajno praćenje osobe i nakon temeljnog obučavanja (kroz komunikaciju s poslodavcem, pružanje dodatne podrške prema potrebi, interveniranje kod promjene radnog mjesta, radnih aktivnosti ili uvjeta

02 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi invaliditeta

rada, u problemskim i kriznim situacijama).

9. Praćenje radne efikasnosti i kvalitete radnog življenja osobe.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Ovaj model osposobljavanja za rad i zapošljavanja u redovnim uvjetima osoba s intelektualnim teškoćama pokazuje dobre rezultate:

- Ostvarivanje prihoda samih osoba s intelektualnim teškoćama - osobe koje su zaposlene uz podršku dobivaju primjerenu naknadu za svoj rad.
- Socijalna integracija i interakcija - razvija se socijalna inkluzija i stvaraju se odnosi bez teškoća između radnika te se može računati na podršku kolega.
- Zadovoljstvo kvalitetom radnog života - radnici su u velikoj mjeri zadovoljni i radnim aktivnostima i socijalnim odnosima na radnom mjestu te koristima od zapošljavanja u svakodnevnom životu.
- Gledišta poslodavaca i kolega na radnom mjestu - poslodavci i redovni radnici mijenjaju negativne stavove i pokazuju zadovoljstvo modelom zapošljavanja, ulogom radnih asistenata i radom radnika uz podršku.
- Ekonomska isplativost - troškovi zapošljavanja uz podršku su značajni, ali su s vremenom isplativi, jer oni umanjuju potraživanje povlastica iz sustava socijalne skrbi, a još su uvijek jeftiniji od skupih i neproduktivnih dnevnih programa i "zaštitnih" radionica.
- Obitelji osoba s teškoćama su zadovoljnije.
- Osobe su bolje prihvaćene u zajednici i ostvaruju bolju kvalitetu života i u drugim područjima.

IZRAVNI REZULTATI PROJEKTA:

- Zapošljavanje dvadesetak osoba s intelektualnim teškoćama na otvorenom tržištu rada;
- Osnivanje prvog radnog centra u Republici Hrvatskoj u koji je uključeno oko četrdesetak korisnika te utjecaj na promjene u zakonodavstvu;
- Osnivanje agencija za zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama.

Glavne teškoće i barijere u razvoju zapošljavanja uz podršku u RH:

- Visoka stopa nezaposlenosti u društvu uslijed koje je vrlo zahtjevno pronalaženje radnih mjesta za osobe s intelektualnim teškoćama;
- Nedostatak poticajnijih mjera za zapošljavanje osoba s teškoćama, bilo kroz zakonske obveze za poslodavce ili porezne olakšice;
- Još uvijek nema zakonske mogućnosti djelomičnog zapošljavanja osoba s većim teškoćama bez da izgube beneficije iz sustava socijalne skrbi, iako im zarada ne bi mogla pokriti životne troškove;
- Još uvijek nema zakonske osnove za osnivanje sustavne službe (agencije) zapošljavanja uz podršku.
- S obzirom na nemogućnost sklopanja ugovora o radu i isplaćivanja plaće radnicima koji su lišeni poslovne sposobnosti, s poslodavcima se sklapaju sljedeći ugovori:
 - ugovor o suradnji službe podrške i poslodavca;
 - ugovor o radnoj aktivnosti kojim se definiraju prava i obveze radnika i poslodavca.
- Formalni ugovori o radu sklopljeni su samo za pojedine osobe koje nisu lišene poslovne sposobnosti.

KORISNI LINOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Kontakt osoba: Neda Mišćević

Tel: 01 / 37 58 932

E-pošta: inkluzija@inkluzija.hr

Internet stranica: www.inkluzija.hr

03 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi dobi



Velika Britanija

Nagrada za tvrtke koje privlače i zadržavaju radnike starije od 50 godina

Award for companies which attract and retain workers over 50 years

PRIMJER DOBITNIKA "MEĐUNARODNE NAGRADE ZA INOVATIVNO ZAPOŠLJAVANJE":

British Telecom (BT, Velika Britanija)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

AARP International/dobitnik nagrade: British Telecom.

OSNOVNE INFORMACIJE:

AARP Međunarodna nagrada za inovativno zapošljavanje daje priznanje neameričkim poslodavcima koji su primijenili inovativnu radnu snagu i/ili praksu upravljanja ljudskim resursima koja postiže sljedeće:

- Bavi se problemima koji se odnose na radnike starije od 50 godina;
- Utiru put budućim generacijama starije radne snage.

Glavni cilj: Identificiranje međunarodne dobre prakse po osnovi dobi.

Ciljne skupine / krajnji korisnici: Tvrtke.

AKTIVNOSTI JEDNOG OD POBJEDNIKA: BT (BRITISH TELECOM)

- **Alat za planiranje karijere** – pomaže zaposlenicima u razvoju njihove karijere na svakom stupnju;
- **Fleksibilni radni uvjeti** – mogućnosti rada s nepunim/skraćenim radnim vremenom, dijeljenjem posla, rada od kuće itd.;
- **Program "Postizanje ravnoteže"** – portfelj programa fleksibilnih i agilnih radnih smjernica:

- Usporavanje – davanje zaposlenicima više osobnog vremena;
- Stepenica niže – prebacivanje na radna mjesta s manje odgovornosti i manje stresa;
- Slobodno vrijeme – mogućnost odsustvovanja s posla i korištenja slobodne studijske godine, tzv. sabatikala (do dvije godine);
- Ruke za pomoć - "razmjena" ili posuđivanje usluga BT zaposlenika neprofitnoj organizaciji na rok do dvije godine;
- Olakšavanje – postupno smanjivanje razine odgovornosti uz nastavak rada za BT;
- **Promicanje i zaštita zdravlja**
- Promiče psihofizičko zdravlje (uključivanje u aktivnosti koje promiču zdravlje, ranu pomoć kod nastanka problema, rehabilitaciju nakon bolesti i/ili savjet specijalista);
- "Pozitivan mentalitet" – program svijesti o mentalnom zdravlju;
- Inicijativa "putovnica" – dokument koji opisuje bilo kakav poseban rad ili okolnosti te osobne zahtjeve.
- Promoviranje raznolikosti – poticaji za promicanje raznolikosti, vezani uz privlačenje, zapošljavanje, unapređenje i edukaciju.
- Postupci odabira zaposlenika bez obzira na dob osobe - programi stjecanja diplome i naukovanja bez dobnog ograničenja.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Jedini dostupni podaci su oni o fleksibilnim radnim uvjetima: 14.500 zaposlenika radi kod kuće, a 75.000 ima druge tipove fleksibilnih radnih aranžmana. Istraživanje BT pokazuje da je to poboljšalo produktivnost i smanjilo bolovanja i fluktuaciju zaposlenika.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

AARP je neprofitna, nepristrana članska organizacija koja pomaže osobama starijim od 50 godina u podizanju kvalitete života.

Više informacija: http://www.aarp.org/aarp/About_AARP/

Opis BT: http://www.aarp.org/money/work/articles/bt_2009.html

Više o BT: <http://www.btplc.com>

03 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi dobi



Finska

FINPAW - Finski nacionalni program vezan za starenje zaposlenih

(Finish National Programme on Ageing Workers)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Ministarstvo socijalne skrbi i zdravstva, Ministarstvo rada i Ministarstvo obrazovanja

OSNOVNE INFORMACIJE:

Finski nacionalni program o starenju radne snage (FINPAW) je široki nacionalni program zasnovan na 40 aktivnosti (istraživanje, kampanje, programi informiranja i edukacije, inicijative za zaštitu zdravlja na radu i mjere radne sposobnosti, studije i pripreme za promjenu određenih zakonodavnih rješenja).

Glavni problemi kojima se bavio FINPAW su bili:

1. Rani odlazak u mirovinu za starije radnike i opći stavovi koji promiču rani odlazak u mirovinu;
2. Niska stopa zaposlenosti starijih radnika;
3. Niska stopa ponovnog zapošljavanje starijih radnika;
4. Slabljenje radnih sposobnosti starijih radnika;
5. Niska razina obrazovanja starijih radnika;
6. Nedostatak informacija u društvu o starenju općenito i o starenju radnika;
7. Diskriminacija starijih osoba: predrasude, čak i diskriminacija prema starijim osobama stvara ozbiljne društvene probleme.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

FINPAW se financira iz proračuna, a ukupno 4,2 milijuna EUR je rezer-

virano za petogodišnje razdoblje programa. Nema dostupnih podataka o specifičnom proračunu za mjere koje provodi Ministarstvo rada (mjere su navedene niže u tekstu).

PARTNERI:

Ministarstvo financija, Ministarstvo trgovine i industrije, organizacije tržišta rada, Udruga finske lokalne i regionalne uprave, Zavod za zaštitu zdravlja na radu, Institucija za socijalno osiguranje (KELA), Federacija institucija za mirovinsko osiguranje, Federacija finških poduzeća i Središnja unija poljoprivrednih proizvođača i vlasnika šuma.

Glavni cilj: Glavni cilj programa bilo je poticanje promicanja zdravlja na radnom mjestu kako bi se očuvale radne sposobnosti starijih radnika te povećanje svijesti o problemima vezanim za starenje.

Ciljne skupine/krajnji korisnici:

- Primarna ciljna skupina: zaposlene i nezaposlene osobe u dobi od 45 do 64 godine;
- Druge ciljne skupine: zaposlenici službe zaštite na radu, zaposlenici odjela za razvoj ljudskih resursa, obrazovanja radnika, poslodavci i radni kolektivi za koje su tijekom programa provedena istraživanja, edukacije i informiranje;
- Šira javnost je također bila ciljna skupina za informativne kampanje o starenju.

AKTIVNOSTI:

Aktivnosti za koje je odgovorno Ministarstvo rada i PES (Public Employment Service -javna služba za zapošljavanje)

Opsežno informiranje i **edukacija** za različite ciljne skupine, tj. zaposlenike odjela za razvoj ljudskih resursa. Obuka je osmišljena kako bi utjecala na njihove stavove te ih naučila prepoznavati i cijeniti prednosti starijih osoba kako bi ih učinkovitije uključila u rad. Cilj programa buke je bio stvoriti zajedničke smjernice za cijelu administraciju, o radu sa sta-

rijim osobama. U međuvremenu je problem uspješno integriran unutar programa za obuku zaposlenika ministarstva.

Istraživanje o potrebama starijih dugoročno nezaposlenih osoba - potrebno je intenzivirati usluge da bi se ostvario i postigao odgovarajući potencijal zapošljavanja, edukacija i utvrdile rehabilitacijske potrebe, te mogućnosti umirovljenja starijih dugotrajno nezaposlenih osoba (u dobi od 50 do 58 godina).

Istraživanje starosne diskriminacije na radu - studija je pokazala da odredbe koje zabranjuju diskriminaciju u situacijama odabira radnika nisu dovoljno poznate dionicima tržišta rada. U tu je svrhu Ministarstvo izdalo brošuru.

Informativne kampanje poput "Kampanja za najbolje godine" - cilj kampanje je bilo pružanje podrške onima koji se bave razvojem ljudskih resursa putem informiranja s ciljem povećanja stope zaposlenosti osoba starijih od 45 godina, ukazivanje na prednosti starijih radnika, podizanje samopouzdanja starijih radnika, poticanje pozitivnijih stavova prema radnicima općenito.

Dodatne aktivnosti kao na primjer:

- Istraživanje i promoviranje upravljanja starenjem;
- Vodič o funkcionalnom i zdravom radnom vremenu;
- Promicanje fleksibilnog radnog vremena.

REZULTATI / EVALUACIJA:

Provedena je evaluacija FINPAW programa te je izrađena recenzija. Na engleskom jeziku su dostupne sljedeće evaluacije:

Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spangar: The National Programme on Ageing Workers. Evaluation. Helsinki, Finland, 2002

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH: The Many Faces of the

National Programme on Ageing Workers. The Concluding Report on the Programme. Helsinki, Finland, 2002

Robert Arnkil, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Sari Pitkänen, Sanna-Mari Lyytinen: Peer Review The National Programm for Ageing Workers. Assessment of the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW). Helsinki, 2003

Recenzija naglašava da je višestruki pristup FINPAW-a zanimljiv i koristan, jer se sastoji od brojnih različitih aktivnosti (uključujući preventivne aktivnosti), kampanja za podizanje svijesti širokih razmjera te suradnje između institucija (uključujući tri ministarstva) u primjeni programa. U Finskoj postoji široki konsenzus među donositeljima odluka vezanih za važnost pružanja pomoći starijim radnicima da zadrže radna mjesta te je jaka uloga koju je u tom području preuzela zaštita zdravlja na radu.

Nacionalna evaluacija naglašava pozitivne učinke programa na sve veću stopu zaposlenosti starijih osoba kao i njihovu višu dob za umirovljenje. Program nije imao veliki utjecaj na mogućnosti da starije osoba nađu novi posao u slučaju nezaposlenosti.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Više informacija: http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/age_evaluation/age_evaluation.pdf

Ministarstvo rada: <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

03 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi dobi



Velika Britanija

Na radnom mjestu neovisno o dobi

(Ageless@Work)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Sve glavne institucije u jugoistočnoj regiji Velike Britanije.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Projekt Ageless@Work – promjena kulture na radnom mjestu, razvoj vještina je djelomično financiran pod Prioritetom 2 u programu ESF ITM – demografska promjena i stariji radnici: razvoj kvalificirane i prilagodljive radne snage. Ukupna vrijednost projekta je **831.674,00 EUR**. Gotovo polovica vrijednosti projekta financirana je iz Europskog Socijalnog Fonda (ESF) dok druga polovica dolazi od zajedničkog financiranja organizacija javnog sektora. Određeni broj organizacija se već ‘obvezao’ na zajedničko financiranje za specifični posao. Očekuje se da će svi partneri moći djelomično financirati svoj projekt putem zajedničkog financiranja. Dostupne su različite vrste zajedničkog financiranja za specifične projekte i regije. Više informacija o izvorima financiranja i vodič o tome kako se prijaviti za financiranje dostupni su na: <http://www.skillsforcare.org.uk/funding/funding.aspx>.

PARTNERI:

Partneri u Švedskoj, Finskoj i Poljskoj.

Glavni cilj: Razviti inovativne edukacije u vezi s radom da bi se ojačala fleksibilnost zapošljavanja starijih osoba (“upravljanje starenjem”).

Ciljne skupine / krajnji korisnici: Osobe starije od 50 godina.

AKTIVNOSTI:

Projekt se sastoji od tri glavne aktivnosti:

- Istraživanje i analiza dobre/inovativne prakse (ovu aktivnost vodi Marchmont, Sveučilište u Exeteru);
- Preobrazba kulture na radnom mjestu;
- Razvoj vještina starijih radnika.

Projekt istražuje kako se kultura radne snage mijenja u vrednovanju vještina za zapošljavanje ciljne skupine, npr. oni koji traže ponovnu edukaciju zbog nezaposlenosti ili neusklađenosti postojećih vještina i trenutne potražnje.

Ciljna skupina treba biti zaposlena u sektoru socijalne skrbi.

Projekt također planira uspostaviti mrežu za razmjenu iskustava s različitim regijama i nacionalnim partnerima.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Projekt je započeo s provedbom u svibnju 2009. godine i trajat će do travnja 2012. godine stoga evaluacija još nije dostupna.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Više informacija: <http://southwest.skillsforcare.org.uk/>

Informacije o vođenju projekta:

Ageless@Work - promjena kulture na radnom mjestu, razvoj vještina (2009): Projektni priručnik za zaposlene na projektu i partnere na pojedinačnim projektima.

Preuzimanje: <http://southwest.skillsforcare.org.uk/nmsruntime/saveasdialog.aspx?IID=380&SID=457>

Kontakt: Chris Bell, e-pošta: chris@cbebd.co.uk

Razne države

Starenje u EU

(Mature@eu)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

“Mature@eu” je transnacionalni projekt u kojem sudjeluje 15 partnera iz Austrije, Češke, Belgije, Italije, Letonije, Litve, Poljske, Slovačke, Španjolske, Švicarske i Turske.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Instrument za financiranje: Program Zajednice - Leonardo da Vinci (10/2008-3/2010).

Iz sredstava programa Leonardo da Vinci može se financirati do 75% vrijednosti projekta za svaku državu (za sve države ukupno najviše 150.000 EUR godišnje). Ako ciljevi projekta odgovaraju nacionalnim prioritetima, dodatnih 12,5% vrijednosti projekta se može financirati od strane ministarstva – na primjer u Austriji je to Ministarstvo obrazovanja.

Glavni cilj: Smanjivanje predrasuda prema sudjelovanju starijih radnika na tržištu rada.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Poslodavci u državama koje sudjeluju u projektu, a koji zapošljavaju generaciju osoba starijih od 50 godina.

AKTIVNOSTI:

- Platforma e-učenja koja omogućava poslodavcima uspostavljanje politike zapošljavanja osoba različite dobi.
- Alatni okvir koji sadrži preko 400 dokumenata pomoći će u implementaciji politike i prakse zapošljavanja osoba različite dobi.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Provedba projekta trajala je od listopada 2008. do ožujka 2010. Projekt je bio nastavak ranijeg projekta “Mature@eu” koji je trajao 18 mjeseci, a također je financiran iz programa Leonardo da Vinci. Projekt je osvojio nagradu za najbolji projekt ““Keeping on track best project award”. Više informacija možete pronaći na internetskoj stranici projekta.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

Više informacija: <http://www.mature-project.eu/index.html>

Austrijska koordinacija projekta: Maria Schwarz-Wözl

Kontakt: Zentrum fuer Soziale Innovation / Centre for Social Innovation
+43 1 49 50 442-52, schwarz@zsi.at

03 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi dobi



Španjolska

PATRON

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Gospodarska komora Oviedo (Oviedo Chamber of Commerce)

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Ukupna vrijednost: 394.711 EUR.

Sufinanciranje EU: 295.327 EUR (74,82%) kroz Program cjeloživotnog učenja (Grundtvig)

PARTNERI:

- V.A. Graiciunas škola za menadžment (AVM) (Litva).
- Institut "Istituto Formazione Operatori Aziendali" (I.F.O.A) (Italija).
- Gospodarska, industrijska, obrtnička i poljoprivredna komora - Ancona (Italija).
- Obrtnička komora i komora za malo i srednje poduzetništvo - Katowice (Poljska).
- VUSTE ENVIS, Ltd. (Češka).
- Slovačka gospodarska i industrijska komora - regionalna komora Prešov (Slovačka).
- Udruga poslodavaca Latvije (LDDK) (Latvija).

Trajanje projekta: 24 mjeseca (od 1. prosinca 2007. do 31. siječnja 2010.)

Glavni cilj: Međugeneracijsko učenje i prijenos vještina vezanih uz poslovno upravljanje.

Ciljne skupine / krajnji korisnici: Stariji menadžeri i mladi menadžeri/poduzetnici.

AKTIVNOSTI:

- Projekt je testirao i identificirao načine prijenosa vještina koje su stariji menadžeri razvili tijekom svoje karijere na mlađe poduzetnike i menadžere.
- Prijenos tih vještina na mlađe poduzetnike i menadžere provoditi će se u zemljama koje tehnički sudjeluju i regijama sudionicama (vertikalni prijenos).
- Metode i rezultati prenijet će se dalje kako bi se primijenile i u drugim regijama koje sudjeluju u projektu, s ciljem postizanja višestrukih učinaka kroz uključivanje lokalnih poduzetnika i komora rada (horizontalni prijenos).

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

Corrochano, Yolanda (2010): Međugeneracijsko učenje i prijenos transverzalnih vještina povezanih za poduzetničko upravljanje, Završni izvještaj, Oviedo, Španjolska.

Više informacija: <http://www.patronproject.org/default.aspx>

E-pošta: info@patronproject.org

04 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi nacionalnog podrijetla ili etničke pripadnosti



Mađarska

Centar za Rome u Nagykanizsi

(Nagykanizsa Roma Centre)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Austrijsko-mađarska stručna akademija, Zavod za zapošljavanje u Zali, grad Nagykanizsa i samoupravna tijela Roma.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Ovaj se projekt promovira kao dio Interreg IIA programa "Austrijsko-mađarske stručne akademije".

Postoje različiti izvori financiranja za različite aktivnosti, ali nisu dostupne specifične informacije o količini dostupnog financiranja.

Pripremna faza je dijelom financirana posebnim sredstvima Austrijskog federalnog ministarstva gospodarstva, a dijelom od strane mađarskog Zavoda za zapošljavanje u Zali.

Glavni cilj: Pomoć u integraciji Roma u zapadnoj Mađarskoj te borba protiv diskriminacije etničkih manjina.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Osobe romskog nacionalnog podrijetla.

AKTIVNOSTI:

- **Nadzor učenja** - 60 mladih osoba ostvaruje izravnu korist od nadzora u učenju, a ono se realizira u vikend-školama gdje je osiguran smještaj. Osim toga, predviđena je potpora za 10-15 posebno nadarenih mladih. Financiranje se ostvaruje iz nekoliko nacionalnih izvora.
- **Večernja škola** - Centar za Rome nudi mogućnost večernje škole u sklopu koje 30 mladih Roma može dobiti svjedodžbu o obrazovanju

koje im pruža mogućnost nastavka daljnjeg obrazovanja, ali i ostanka u poznatom okruženju. Financira se iz različitih nacionalnih izvora.

- **Zapošljavanje i edukacija dugotrajno nezaposlenih osoba (dio programa "borba protiv isključivanja")** - Programi zapošljavanja se primjenjuju u suradnji s lokalnim regionalnim tijelima. ESF projekt nudi mogućnosti privremenog zapošljavanja i obuke u građevinskoj industriji i socijalnom radu za 50 dugoročno nezaposlenih Roma. Također je dostupna podrška u traženju posla i osnivanju tvrtke.
- **Program zapošljavanja u zajednici** - Ovaj program omogućava 20 nezaposlenih Roma da pronađu posao u očuvanju okoliša. Partneri i klijenti su ruralna tijela. Financira se iz nacionalnih fondova vijeća za zapošljavanje u zajednici.
- **Poticanje pristupa (redovitom) tržištu rada** - Svaka dva tjedna se u centru za Rome organiziraju savjetovanja od strane raznih institucija. Centar je, također, otvoren cijeli dan za one kojima je potrebno savjetovanje.
- **Edukacija za službenike Rome** - U edukaciji o nadzoru, edukaciji u sektoru odnosa s javnošću i podučavanju o posredovanju sudjelovalo je ukupno 24 službenika Roma. Edukacija je financirana od strane PHARE programa.
- **Ured za pravnu zaštitu** - Podržava i organizira umrežavanje anti-diskriminacijskih projekata, informira o financiranju i nudi pravne savjete. Financira ga Ministarstvo socijalne skrbi i Ministarstvo pravosuđa.
- **Odnosi s javnošću i kulturne aktivnosti** - Redovito se održavaju u centru da bi se istaknuo položaj Roma i potreba za pomoći.
- **Internetska čajana** - Besplatna uporaba interneta u centru za Rome.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Kontakt: Andrea Tóth

Tel: +36 93 516770

E-pošta: kconagykanizsa@chello.at

04 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi nacionalnog podrijetla ili etničke pripadnosti



Švedska

Aktivne smjernice za tržište rada usmjerene prema imigrantima

(Active labour market policies oriented towards immigrants)

Sljedeća tri projekta dio su švedske strategije za integraciju imigranata na tržište rada.

Izvor: Hagos, Michael (2008): Ministarstvo integracija i rodne jednakosti. Novosti o razvoju smjernica.

Kontakt: Michael Hagos, Odjel za integraciju i urbani razvoj, švedsko Ministarstvo integracije i rodne jednakosti

Tel: +46 8 4054042,

E-pošta: Michael.hagos@integration.ministry.se

NAZIV PROJEKTA:

- "Poslovi za povratak na tržište rada" - Poslovi novog početka ("Re-entry jobs" - New start jobs)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Ministarstvo integracije i rodne jednakosti, Švedska.

Glavni cilj: Olakšavanje pristupa tržištu rada za imigrante.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Dugotrajno nezaposleni i novopridošli imigranti.

AKTIVNOSTI:

Subvencioniranje troškova isplate plaća za poslodavce i doprinosa za zaposlenike za razdoblje u kojem su pojedinci bili odsutni s tržišta rada, do najviše pet godina.

REZULTATI/EVALUACIJA:

- Projekt je započeo s provedbom u siječnju 2007. godine;
- Do listopada 2008. godine, 17.000 ljudi, od kojih je 1/3 rođena u inozemstvu, sudjelovalo je u ovom programu;
- 90 dana po završetku programa, polovica imigranata koji su sudjelovali u projektu je zadržala svoj posao (u usporedbi s 58 % onih rođenih u Švedskoj).

NAZIV PROJEKTA:

- "Prilika za pokušaj" ("Trial opportunity")

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Konfederacija švedskih poduzeća i švedskih institucija.

Glavni cilj: Poboljšanje sudjelovanja imigranata na tržištu rada.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Imigranti.

AKTIVNOSTI:

- Stažiranje ("probna prilika") koje se nudi u "autentičnom" radnom okruženju, npr. privatna tvrtka, javna institucija ili neprofitna organizacija.
- Nakon stažiranja slijedi ponuda za posao ili pojedinac dobiva potvrdu o završenom stažiranju.
- Program se može kombinirati s procjenom stručnih vještina.

REZULTATI/EVALUACIJA:

- Projekt je započeo s provedbom 2004. godine;
- Do 2007. godine 2/3 sudionika su bili imigranti;
- 90 dana nakon završetka programa, 41 % sudionika imigranata je imalo posao (u usporedbi s 49 % njih rođenih u Švedskoj).

NAZIV PROJEKTA:

- "Pristup radnom mjestu" ("Work-Place Access" - WPA)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Zavod za zapošljavanje, Švedska.

Glavni cilj: Nadoknađivanje nedostatka umreženosti i informacijskih kanala u pronalaženju posla.

Ciljne skupine / krajnji korisnici: Imigranti.

AKTIVNOSTI:

Posebno obučeni tim bio je na raspolaganju posloprimcima u zavodima za zapošljavanje radi individualne podrške prije zapošljavanja (dok traže posao) i u početnom periodu prilagodbe na novo radno mjesto.

REZULTATI/EVALUACIJA:

- Projekt je započeo s provedbom 2003. godine.
- 2007. godine, projekt WPA je bio ponuđen 4.000 posloprimaca, od kojih su 95 % bili imigranti.
- 90 dana nakon dovršetka programa, 71 % sudionika je pronašlo posao (prema podacima evaluacije, WPA povećava vjerojatnost pronalaska posla za 15 %).

04 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi nacionalnog podrijetla ili etničke pripadnosti



Švedska

Mjere za novopridošle na tržište rada

(Measures for new arrivals)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Zavod za zapošljavanje, Švedska.

Glavni cilj: Integracija novopristiglih imigranata na tržište rada.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Novopristigli imigranti.

AKTIVNOSTI:

- "Ulazni poslovi" (Step in jobs) - Ulazni poslovi su subvencionirani poslovi u javnom ili privatnom sektoru, koji nude mogućnost kombiniranja jezične obuke s honorarnim zaposlenjem. Subvencija za plaću iznosi do 75 % bruto plaće (maksimalno 750 SEK dnevno). Plaća je fiksna prema kolektivnim ugovorima.
- "Priznavanje vještina" - Javna služba za zapošljavanje je dobila dodatne poticaje za razdoblje 2007.-2010. godine kako bi se novim imigrantima osigurala ponuda brze i uspješne procjene njihovih diploma, vještina i radnog iskustva.
- "Učenje jezika" - Uvodi se poseban sustav bonusa u svrhu poticanja imigranata na učenje švedskog jezika. Također će se poboljšati program "Švedski jezik za imigrante".

REZULTATI/EVALUACIJA:

Projekt je započeo s provedbom u srpnju 2006. godine. Evaluacija još nije dostupna.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

Hagos, Michael: "Novosti o razvoju politike", švedsko Ministarstvo integracije i rodne jednakosti, dopis, 17. studenog 2008. Godine.

Michael Hagos, Odjel za integraciju i urbani razvoj, švedsko Ministarstvo Integracije i rodne jednakosti;

Tel: +46 8 4054042,

E-pošta: Michael.hagos@integration.ministry.se



Belgija/Flamanska regija

Proporcionalno zapošljavanje radnika imigranata

(Proportional employment of immigrant workers)

OSNOVNE PRAVNE INFORMACIJE (FLANDRIJA):

U Flandriji je razvijena aktivna politika “proporcionalnog sudjelovanja u radu i raznolikost”. Flamanski parlament je 24. travnja 2002. godine donio važnu uredbu o proporcionalnom sudjelovanju na tržištu rada na osnovu direktiva EU o jednakom postupanju (2000.). Dva osnovna principa su proporcionalno sudjelovanje i jednako postupanje. Uredba se, između ostalog, odnosi na pregovaranja o radu, stručnu edukaciju i podršku za karijeru. Ona se također odnosi na flamansku vladu i službe koje ovise o flamanskoj vladi, uključujući škole. Prioriteti su antidiskriminacijska politika i uklanjanje niza prepreka koje onemogućavaju jednake mogućnosti.

Diskriminacija i manja zastupljenost ciljnih skupina (tj. migranata) na tržištu rada imaju negativan utjecaj na njihovu kvalitetu života. Ova uredba je ugradila europske antidiskriminacijske direktive u flamanske zakone s ciljem garantiranja jednakog postupanja, sprječavanja bilo kakvog oblika diskriminacije po osnovi spola, rase, etničkog podrijetla, nacionalnog podrijetla itd. kod profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja, nadzora karijere i posredovanja pri zapošljavanju, te također na području uvjeta rada za vladine službenike i nastavno osoblje u obrazovanju. Potvrđujući pravičnost u zapošljavanju na flamanskom tržištu rada i stoga kretanje iznad onog što traže europske direktive, uredba potiče tvrtke da prihvate politiku pravičnosti i raznolikosti u zapošljavanju (primjeri o upravljanju raznolikošću navedeni su dolje). Nadalje, ona nadopunjuje nadzor i neovisnu procjenu uredbe, kao i

postupke za rad sa žalbama i mogućnost sankcija. Flamanska vlada u tom smislu daje prioritet proporcionalnom sudjelovanju u radu unutar opće politike raznolikosti. Flamanska vlada i socijalni partneri odabrali su pristup pozitivnog poticaja prema pravičnosti i raznolikosti u zapošljavanju, za razliku od pristupa koji nameće sankcije kad se ne postignu zakonske kvote.

Da bi ovaj ‘dobrovoljni, ali odlučan’ pristup bio dovoljno učinkovit, prihvaćene su jasne ciljane brojke, tj. svake godine stvoriti 2.000-5.000 radnih mjesta za osobe koje nisu državljani EU do 2010. godine. Cijelo zakonodavstvo antidiskriminacije i borbe protiv rasizma revidirano je 2003. i 2007. godine. Izmjene iz 2007. godine su preinačile teret dokaza (koji sada treba dati optuženi) te su povećane zaštitne mjere za svjedoke. Stoga je zakonodavstvo vezano uz diskriminaciju dio građanskog prava, što pojednostavljuje postupak. Žrtva sada može zatražiti fiksnu odštetu (na području rada ova naknada iznosi 6 mjesečnih plaća).

Sljedeća dva projekta/programa dio su flamanske antidiskriminacijske strategije za imigrante/etničke manjine:

NAZIV PROJEKTA:

- **”Kolektivni ugovori protiv diskriminacije”**
 (“Collective Agreements for anti-discrimination”)

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Centar za jednake mogućnosti i borbu protiv rasizma (Centre for Equal Opportunities and the Fight against Racism - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, CECLR).

CECLR je neovisna institucija financirana od strane države koja se bori protiv rasne diskriminacije, nudi (pravno) savjetovanje i organizira javne kampanje na tom polju.

04 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi nacionalnog podrijetla ili etničke pripadnosti

PARTNERI:

Socijalni partneri i poslodavci.

Glavni cilj: Postići antidiskriminatorne kolektivne ugovore između socijalnih partnera i poslodavaca.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Flamanski poslodavci koji zapošljavaju imigrante/strance

AKTIVNOSTI:

CECLR je u suradnji sa socijalnim partnerima i poslodavcima radio na povećanju svijesti i obradi informacija u svrhu razvoja tipskih kolektivnih ugovora protiv diskriminacije u različitim sektorima.

NAZIV PROJEKTA:

- "Pozitivni akcijski planovi"
("Positive Action Plans")

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Ugovor između flamanske vlade i socijalnih partnera.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Do 10.000 EUR od flamanske vlade za svakog poslodavca.

Glavni cilj: Proporcionalno zapošljavanje imigranata u sektorima i 5 % na razini ukupnog broja radnih mjesta (prema njihovom udjelu u radnoj snazi).

Ciljne skupine / krajnji korisnici: Flamanski poslodavci, koji zapošljavaju imigrante/osobe rođene u inozemstvu.

AKTIVNOSTI:

Flamanska vlada daje subvencije od 10.000,00 EUR za godišnje akcijske planove poslodavcima (u privatnom i javnom sektoru) te im nudi lokalnog stručnjaka za razvoj projekata. Ovi akcijski planovi su usredotočeni na radionicu o interkulturalnom timskom radu, rješavanju sukoba, integracijskim mjerama (kao što su tečajevi jezika i kulturne informacije).

REZULTATI/EVALUACIJA:

Evaluacije (Doyen et al, 2002) su pokazale da su akcijski planovi vodili u smjeru:

- Vidljivog pomaka prema integriranijem pristupu upravljanju raznolikošću;
- Pridavanja više pažnje komplementarnoj kombinaciji djelovanja;
- Više pažnje za planiranje karijere, s naglaskom na planove osobnog razvoja povezanog s razgovorima u vezi profesionalne orijentacije;
- Povećanja pažnje za dobrobit zaposlenika i kvalitetu rada, posebno u koordinaciji između rada i obiteljskog života/slobodnog vremena;
- Sve veće uključenosti predstavnika skupina u nepovoljnom položaju u realizaciju planova o raznolikosti;
- Samo u 2006. godini su 503 tvrtke sudjelovale u 441 planu poticanja raznolikosti.



Belgija/Flamanska regija

Strategija upravljanja raznolikošću

(Diversity Management Strategy)

Sljedeća tri projekta, razvijena i primijenjena od strane socijalnih partnera, dio su flamanske strategije upravljanja raznolikošću.

OSNOVNE INFORMACIJE:

Uključenost i rad socijalnih partnera te imigrantskih organizacija nadzire Komisija za raznolikost Socijalno-gospodarskog vijeća Flandrije (SERV), koja je konzultantsko i savjetodavno tijelo flamanskih socijalnih partnera. SERV se sastoji od deset predstavnika poslodavaca (iz BB, Uniza, Versa

i Voke - Flandrijska gospodarska i industrijska komora) i deset predstavnika različitih flamanskih sindikata (ABVV, ACLVB i ACV).

Projekti raznolikosti ne uključuju samo etničke manjine već i različite oblike diskriminacije.

NAZIV PROJEKTA:

- **Projekt kanaliziranja poslova** ("Job channel Project")

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Sve flamanske organizacije poslodavaca: VOKA, UNIZO i Verso (Socijalna udruga za profita poduzeća).

Glavni cilj: Pružiti pomoć i potporu 5.000 članova ciljne skupine u traženju zaposlenja.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Imigranti, osobe s invaliditetom i osobe starije od 50 godina.

AKTIVNOSTI:

- Promicanje zapošljavanja članova ciljne skupine rješavanjem nesrazmjera između ponude i potražnje.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

<http://www.jobkanaal.be/> (dostupni samo na nizozemskom jeziku)

NAZIV PROJEKTA:

- **Platforma raznolikosti za poduzetnike** ("Entrepreneurs Platform Diversity" - Ondernemersplatform Diversiteit")

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Organizacije poslodavaca: VOKA, UNIZO i VKW (Kršćanska udruga poslodavaca u Flandriji).

Glavni cilj: Informiranje i osvještavanje poslodavaca o dodanoj vrijednosti politike upravljanja raznolikošću.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Poslodavci.

AKTIVNOSTI:

- Razvoj brošura, programskih alata i mreže za učenje o upravljanju raznolikošću.
- Izdavanje godišnje "Nagrade za inovativna rješenja u poticanju raznolikosti" ("Pioneer Prize").

NAZIV PROJEKTA:

- **"Konzultanti za raznolikost"** ("Diversity Consultants")

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Flamanski sindikati (ABVV, ACLVB i ACV).

Glavni cilj: Podizanje svijesti, uklanjanje otpora za zapošljavanje imigranata te razvoj planova o raznolikosti.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: (Flamanski) zaposlenici i poslodavci.

AKTIVNOSTI:

- Flamanski sindikati djeluju kao druga instanca pomoći za predstavnike zaposlenika da bi se identificirali problemi raznolikosti na razini radnog mjesta. Iskustvo je pokazalo da su najuspješniji planovi o raznolikosti oni u kojima aktivno sudjeluju zaposlenici i njihovi predstavnici.

05 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi spolne orijentacije



Velika Britanija

Stonewall

OSNOVNE INFORMACIJE:

Stonewall je organizacija osnovana 1989. godine s ciljem stvaranja profesionalne skupine za lobiranje protiv napada na lezbijke, homoseksualce i biseksualce. Neki od većih uspjeha lobiranja uključuju: doprinos u postizanju konsenzusa oko određivanja dobne granice za legalno stupanje u spolne odnose, uklanjanje zabrane služenja vojske lezbijkama i homoseksualcima, osiguranje zakona koji omogućavaju posvajanje djece istospolnim parovima i povlačenje Paragrafa 28. Nedavno je Stonewall pomogao u realizaciji civilnih partnerstava i osigurao da Zakon o jednakosti štiti lezbijke i homoseksualce na području razmjene roba i usluga. Stonewall također surađuje s nizom agencija koje se bave potrebama lezbijki, homoseksualaca i biseksualaca u široj zajednici. Ima urede u Engleskoj, Škotskoj i Walesu.

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

Stonewall je humanitarna organizacija i ne financira se iz javnih sredstava, već samostalno prikuplja financijska sredstva.

Glavni ciljevi Stonewalla vezani za postupanje na radnom mjestu:

Promicanje pravednog postupanja na radu, proširenje programa izvrsnosti u upravljanju raznolikošću, promicanje jednakih mirovinskih prava i nastavak promoviranja poslovnih inicijativa za jednakost.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Zaposlenici i poslodavci, uključujući heteroseksualce i LGBT¹ (lezbijke, homoseksualci, biseksualci i transrodne osobe).

AKTIVNOSTI:

- **Kampanje i lobiranje protiv diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu (općenito);**
- **Istraživanje o diskriminaciji LGBT osoba na radnom mjestu;**
- **Vodič za zapošljavanje za LGBT posloprimce** - Godišnje izdavanje vodiča sa savjetima za pronalaženje posla i navođenje poslodavaca koji su tolerantni prema LGBT osobama; 1.000 primjeraka se distribuira po školama, sveučilištima, sindikatima itd., a također je dostupan online na sljedećem linku: <http://www.startingoutguide.org.uk/>
- **Program izvrsnosti u upravljanju raznolikošću** - Forum dobre prakse na kojem poslodavci mogu raditi sa Stonewallom i jedni s drugima na problemima spolne orijentacije. Od 2005. do 2009. godine, prošireno je djelovanje programa sa 100 na preko 550 članova. Trošak godišnjeg članstva od 2.000 funti uključuje pristup mogućnostima umrežavanja, programe seminara, unos poslodavca u Vodič za pronalaženje posla i različite istraživačke publikacije. Poslodavci sa sjedištem u Škotskoj i Walesu mogu ostvariti korist od programa za upravljanje raznolikošću u njihovim tvrtkama.
- **Materijali na radnom mjestu** - Stonewall nudi besplatno preuzimanje vodiča s informacijama o pravnoj podlozi antidiskriminacijskog zakona, o tome kako uspostaviti LGBT mrežu u tvrtki, o posebnoj edukaciji vezano uz razvoj karijere LGBT osoba i o diskriminaciji prema LGBT zaposlenicima (sa svim primjerima dobre prakse iz organizacija koje su u programu izvrsnosti u upravljanju raznolikošću). Ciljna skupina ovih priručnika su poslodavci.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

<http://www.stonewall.org.uk/>

<http://www.startingoutguide.org.uk/>

* ¹ LGBT (ili GLBT) je akronim koji se odnosi na kolektivnost lezbijki, gay, biseksualnih i transrodnih/transseksualnih osoba.



Hrvatska

Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Lezbijska grupa Kontra.

PARTNERI:

M.I.A. – Institut za mobilizaciju, intervenciju i djelovanje.
Iskorak – Centar za prava seksualnih i rodnih manjina.

FINANCIRANJE:

Hrvatski 2006 Phare nacionalni program – sheme potpora “Enabling the Civil Society Sector for active contribution in the pre-accession process”

TRAJANJE PROJEKTA

Od 29. studenoga 2008. do 30. studenoga 2009.

Vrijednost projekta: 75.957,13 EUR

Glavni cilj: Opći cilj projekta je bio podržavanje i provedba EU i nacionalnih antidiskriminacijskih politika u području rada. Taj cilj slijedi politike Europske Unije (direktiva 2000/78/EC) i pridonosi provedbi pozitivnih mjera sukladno Acquis Communautaire u RH.

SPECIFIČNI CILJEVI:

1. Ojačati kapacitete sindikalnih povjerenika/ca najjače 3 sindikalne središnjice na nacionalnoj razini za rješavanje slučajeva diskriminacije temeljene na spolnoj orijentaciji zaposlenika i rad na poboljšanju radnih

uvjeta za LGB populaciju;

2. Informirati LGB populaciju o njihovim pravima na tržištu rada i dostupnim sustavima pomoći;
3. Potaknuti stvaranje pozitivnog ozračja kod opće populacije vezano za LGB populaciju i njihov položaj u radnoj zajednici.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Ciljna skupina su sindikalni povjerenici/e. Krajnji korisnici su LGB populacija i hrvatsko društvo u cjelini.

AKTIVNOSTI:

1. Uspostavljanje projektnog ureda i projektnog tima;
2. Edukacija čelnika i povjerenika sindikata i priprema priručnika;
3. Pružanje izravne pomoći, podrške i informacija LGB osobama;
4. Javna kampanja;
5. Završna konferencija za predstavljanje rezultata projekta i glavna otkrića;
6. Davanje komentara na nacionalne zakone u vezi rada;
7. Praćenje i evaluacija projekta.

REZULTATI/EVALUACIJA:

- 220 sindikalnih povjerenika/ca educirano za pružanje podrške LGB radnicima/-cama vezano za diskriminaciju na radnom mjestu;
- Uspostavljen sustav podrške protiv diskriminacije temeljene na spolnoj orijentaciji na radnom mjestu;
- Otvoreno novo poglavlje aktivnosti sindikalnih središnjica;
- Dostupnost relevantnih informacije za LGB osobe o njihovim pravima na području rada, sustavima pravne pomoći i o načinima prijave diskriminacije na radnom mjestu;
- Poticanje i ohrabivanje LGB populacije za prijavljivanje diskriminacije i traženje pravne pomoći;
- Opća populacija dobiti će uvid u situaciju vezanu za diskriminaciju

05 Mjere zaštite od diskriminacije po osnovi spolne orijentacije

LGB populacije na radnom mjestu i tržištu rada, zahvaljujući intenzivnim javnim aktivnostima i medijskom praćenju implementacije projekta.

PREPORUKE/PROBLEM TIJEKOM PROVEDBE:

Zbog visoke razine homofobije u hrvatskom društvu, projekt se susreo s problemima u nekoliko područja. Jedan od ciljeva ovog projekta je bio uspostaviti suradnju sa sindikatima i educirati njihove čelnike i povjerenike u pružajnu pomoći LGB radnicima. Međutim, dva saveza sindikata – Nezavisni hrvatski sindikati i Hrvatska udruga sindikata nisu iskazali interes za ovu vrstu suradnje s LGB organizacijama.

Uspješna suradnja uspostavljena je preko Ženske sekcije s najvećim sindikatom - Savezom samostalnih sindikata. Na edukaciji, koja je organizirana u suradnji sa Ženskom sekcijom, bili su prisutni članovi Sekcije za međunarodne odnose, Sekcije za organizaciju, obrazovanje i publikacije, Sekcije za mladež i Ženske sekcije saveza. Sve navedene sekcije bave se ljudskim pravima.

Na edukaciji je bila također prisutna gđa. Ana Knežević, predsjednica Saveza samostalnih sindikata i gđa. Jasna Petrović, predstavnica Saveza u Europskoj konfederaciji sindikata (ETUC). Organizirane su posebne dvodnevne edukacije za odvjetnike na kojima su sudjelovali pravnici Saveza samostalnih sindikata iz različitih dijelova Hrvatske. Suradnja sa Savezom je uspostavljena i na razini vezano uz zagovaranje prava LGB radnika (Zakon o radu iz 2009. godine). Suradnja sa Savezom na svim poljima (zagovaranje, davanje izravne pravne pomoći i obrazovne aktivnosti) nastaviti će se i u budućnosti. Osnovna ideja javne kampanje unutar projekta bila je stvoriti promotivne materijale koji bi sadržavali slike LGB zaposlenika u njihovim područjima rada i slogane protiv diskriminacije zasnovane na spolnoj orijentaciji na radnom mjestu. Nažalost, zbog straha od diskriminacije koja je prisutna među LGB

populacijom u Hrvatskoj, bilo je nemoguće pronaći dovoljno osoba koje bi pozirale za plakate koji bi sadržavali njihova imena i zvanja. Odlučeno je da se promijeni poruka kampanje i stavi naglasak na podizanje svijesti o velikoj prisutnosti homofobije i diskriminacije zasnovane na spolnoj orijentaciji u hrvatskom društvu. Razlog za promjenu sadržaja u kampanji je predstavljen javnosti te se koristio za pokazivanje visoke razine homofobije u društvu.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI, KONTAKTI:

Internetska stranica: www.kontra.hr

E-pošta: kontra@kontra.hr

Publikacije u okviru projekta:

- Vodič za poslodavce o LGB pravima;
- Vodič za sindikate o LGB pravima;
- Vodič o pravima za LGB radnike.



Velika Britanija

Sindikalno pregovaranje za LGBT prava

(Union bargaining for LGBT rights)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Europska konfederacija sindikata (European Trade Union Confederation-ETUC) razvila je opću LGBT strategiju (npr: sindikati u Velikoj Britaniji UNISON i TUC imaju strategiju lobiranja za LGBT prava)

Glavni ciljevi: Pregovaranje o pravima LGBT osoba na radnom mjestu.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Poslodavci.

AKTIVNOSTI:

- **Smjernice i edukacija o jednakim mogućnostima** - Sindikati trebaju utjecati na poslodavce da bi se uključila LGBT pitanja u njihove smjernice o jednakim mogućnostima.
- **Povlastice na radnom mjestu** - Uključiti istospolne partnere u sustav na radnom mjestu i u povlastice iz mirovinskog osiguranja (povlastice koje se pružaju neoženjenim heteroseksualnim parovima također trebaju biti dostupne istospolnim parovima). Promijeniti izraze u ugovorima u rodno neutralne (npr: nekoliko nacionalnih banaka, uključujući Barclays i Škotsku banku, svojim zaposlenicima nudi mirovinsko osiguranje koje ne diskriminira na osnovu spolne orijentacije ili bračnog statusa).
- **Odredbe za slobodno vrijeme** - Mnoga radna mjesta već imaju na snazi pismene ugovore, prilagođene dogovore ili praksu za suočavanje s, na primjer, teškim gubitkom, hitnim situacijama u domu radnika, bolesti djece ili uzdržavanih osoba. Britanski zakoni koji se trenutno zasnivaju na kriteriju postojanja braka traže da se takvi dogovori

prošire na istospolne zajednice. Međutim, sindikati moraju utjecati na proširenje takvih dogovora da bi se postiglo uključivanje svih onih kojima mogu biti potrebni, bez obzira na bračni status ili status istospolne zajednice.

- **Nasilje i uznemiravanje** - Nevladine organizacije za LGBT prava, kao i predstavnici radnika, mogu podržati LGBT zaposlenike pred sudom u borbi protiv nasilja i uznemiravanja. U Velikoj Britaniji neki su od slučajeva uznemiravanja dospjeli pred sud, gdje su se poslodavci suočili s novčanim kaznama zbog propusta u reagiranju na uznemiravanje. Prijetnja kaznom/sudskim postupkom može potaknuti poslodavce da menadžerima osiguraju odgovarajuću edukaciju o LGBT pitanjima. Svijest o tome da organizacija prepoznaje ozbiljnost uznemiravanja i da je spremna za odgovor na bilo kakve incidente dat će pojedincima suočenim s uznemiravanjem samopouzdanje u suprotstavljanju takvom ponašanju na radnim mjestu.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKT:

<http://www.etuc.org/a/5808>

<http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-11663-f0.pdf>

<http://www.unison.org.uk/file/Bargaining%20for%20LGB%20workers%20-%20June%202009.doc>

06 Mjere promicanja rodne jednakosti



Austrija

Koordinacijska jedinica za rodno integriranje

(Gender Mainstreaming Coordination Unit)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Federalno ministarstvo rada i gospodarstva, Odjel Europske socijalne zaklade kao pokretač projekta i L&R Social Research kao institucija koja provodi projekt.

OSNOVNE INFORMACIJE:

Austrija se politički i pravno obvezala na primjenu strategije za rodno integriranje u nacionalnoj politici. Europski socijalni fond (ESF) dao je važan poticaj za stvarnu implementaciju rodne integracije u Austriji, a također je osnovana i Koordinacijska jedinica za rodno integriranje ESF (GeM Co).

FINANCIRANJE I VRIJEDNOST PROJEKTA:

1.264.000,00 EUR (financiran od strane ESF-a).

Struktura: Dva koordinatora s punim radnim vremenom, jedan honorarni asistent.

PARTNERI:

Javna služba za zapošljavanje u Austriji (AMS), Uredi federalne socijalne skrbi, teritorijalni paktovi za zapošljavanje, federalne državne institucije kao i organizacije koje provode projekt i primjenjuju mjere tržišta rada i obrazovne mjere.

Glavni cilj: Zadatak Koordinacijske jedinice za rodno integriranje (GeM Co) je promicanje rodnog integriranja unutar mjera ESF na austrijskom tržištu rada i u kontekstu politika zapošljavanja.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Sve institucije i organizacije koje su uključene u mjere ESF-a, a osobito one navedene kao “partneri”, predstavnici i zaposlenici na nacionalnoj, kao i na regionalnoj razini, NVO, socijalni partneri, institucije uključene u rodnu jednakost.

AKTIVNOSTI:

Razvijene su i osmišljene mnoge višestruke aktivnosti za poticanje primjene rodnog integriranja, s naglaskom na sljedeće teme:

- **Informacije i znanje;**
 - **Savjetovanje i razvoj;**
 - **Umrežavanje i suradnja.**
- **Informacije i znanje** - Priprema tema rodnog integriranja i politike tržišta rada, kao i adekvatno savjetovanje ključnih dionika bili su u središtu pozornosti, posebno na početku projekta. Glavni alat za pružanje informacija bila je vlastita GeM internetska stranica i GeM-ovi informativni bilteni, koje se izdaju četiri puta godišnje. GeM-ova služba pružala je informacije putem telefona ili e-pošte. Na dvije velike GeM konferencije, predstavljen je sažetak glavnih znanstvenih i praktičnih iskustava na polju rodnog integriranja te su ustanovljeni daljnji elementi usluga.
 - **Savjetovanje i razvoj** - Da bi se podržala primjena rodnog integriranja na tržištu rada stvorena je metoda od 4 koraka GeM, koja je također osnova za komplet smjernica za primjenu rodnog integriranja. Te smjernice su sakupljene unutar alatnog programa GeM-a te su objavljene na internetskoj stranici dostupne svakome tko je zainteresiran za ovu temu. Nadalje, GeM radionice su posebno usmjerene na sve ESF ciljne skupine koje će raspraviti i testirati moguće metode primjene za rodno integriranje. Razvijen je složeni GeM vodič za praksu, koji se sastoji od savjeta i primjera za terenski rad, na osnovu do sada sakupljenih iskustava. Istodobno, postoji mogućnost pojedinačnog savjetovanja.

● Umrežavanje i suradnja

Još jedan važan pristup GeM-Coo je izgradnja mreža između osoba koje su aktivno uključene u primjenu smjernica tržišta rada o rodnom integriranju. Osim velikog broja događanja vezanih uz tu temu, takozvanih Foruma GeM tema, godišnji okrugli stolovi GeM-a održani su u svim federalnim državama kako bi pitanje rodne integracije postalo vidljivo u cijeloj državi te kako bi se razgovaralo o mjerama primjene smjernica.

REZULTATI/EVALUACIJA:

Koordinacijska jedinica GeM-a je obradila i dokumentirala primjenu rodne integracije na austrijskom tržištu rada i smjernice o zapošljavanju od 2001. do 2006. godine u Terenskom izvještaju GeM-a. Također je izrađena vanjska kvalitativna procjena GeM-Coo-a.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Ein Erfahrungsbericht der Gender Mainstreaming Koordinationssstelle. Wien 2007.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung. Wien 2004.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: Die Toolbox Gender Mainstreaming. Wien 2004.

<http://www.lrsocialresearch.at>

Kontakt: Ulrike Rebhandl, Ministarstvo rada;
Ulrike.Rebhandl@bmask.gv.at, tel. 0043/1/711 00
Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung
Tel: 0043/1/595 40 40-18
E-pošta: bergmann@lrsocialresearch.at



Švedska

Istraživanje o jednakosti plaća

(Equal Pay Survey)

NAZIV ODGOVORNE INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost ("Equality Ombudsman") vrši nadzor o provedbi istraživanja jednakosti plaća.

OSNOVNE INFORMACIJE:

- **Pravna podloga:**
- 1. siječnja 2009. godine stupio je na snagu novi složeni Zakon o diskriminaciji. Odredbe o jednakoj plaći sadržane u starom Zakonu o jednakim mogućnostima uključene su, s određenim promjenama, u novi zakon.
- **Nedavna povijest zakonodavstva:**
- 1. srpnja 1994. godine uvedena je u Zakon o jednakim mogućnostima odredba koja traži od poslodavaca s deset ili više zaposlenika da istraže razlike u plaćama između žena i muškaraca koji obavljaju različite oblike posla, i također između različitih kategorija zaposlenika.
- 1. siječnja 2001. godine izričaj je postao strože definiran i eksplicitniji. Pod ovim amandmanom, svi poslodavci su morali istražiti i analizirati odredbe i prakse vezane za plaću i druge uvjete zaposlenja. Također su morali istražiti i analizirati razlike u plaći između žena i muškaraca koji obavljaju posao koji se smatra jednak ili jednake vrijednosti. U zakon je uključena i definicija pojma "rad jednake vrijednosti" kao i specifičnije objašnjenje o tome kako bi se postupak trebao primijeniti. Poslodavci s najmanje deset zaposlenika su također morali sastaviti akcijski plan za jednaku plaću. Ovaj se rad trebao izvršiti u suradnji sa

06 Mjere promicanja rodne jednakosti

zaposlenicima i njihovim organizacijama. Istraživanja o plaći morala su se odnositi na sve zaposlenike u toj tvrtki ili organizaciji.

- 1. siječnja 2009. godine Zakon o jednakim mogućnostima zamijenjen je sveobuhvatnim Zakonom o diskriminaciji. U svrhu otkrivanja, rješavanja i sprječavanja neopravdanih razlika u plaći i drugim uvjetima zapošljavanja između muškaraca i žena, poslodavci moraju izvršiti istraživanje i analizu svake tri godine. Poslodavci s najmanje 25 zaposlenika imaju obvezu sastavljanja pismenog akcijskog plana za jednake plaće, a akcijski se planovi sada moraju ažurirati svake tri godine.

Ograničeniji opseg tih odredbi iskazuje želju Vlade da smanji administrativne troškove za privatne tvrtke. Dio organizacija poslodavaca na nacionalnoj razini žalio se da je rad na odredbama istraživanja o plaći kompliciran te da oduzima previše vremena.

Glavni cilj: Postizanje jednake plaće.

Ciljne skupine/krajnji korisnici: Ciljna skupina su poslodavci s 25 ili više zaposlenika. Krajnji korisnici su žene (ali i muškarci ukoliko su diskriminirani po pitanju plaće).

AKTIVNOSTI:

Poslodavci moraju provesti istraživanje i analizu kriterija vezanih za plaće i druge uvjete zapošljavanja i rada njihovih zaposlenika kako bi se ustanovilo jesu li ti kriteriji rodno neutralni i da li se jednako odnose na muškarce i žene. Sve odredbe o radu vezane uz naknadu za rad moraju se pomno razmotriti sa stajališta rodne jednakosti. To može uključivati aspekte kao što su formulacije u kolektivnim ugovorima, povlastice ili kriteriji za ocjenjivanje radnog učinka. Takvi izvještaji služe kao osnova za daljnju analizu razlika u plaćama za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

AKCIJSKI PLAN:

Akcijski plan mora uključivati izvješće o rezultatima dobivenim u istraživanju i analizi. Neopravdane razlike u plaći između žena i muškaraca koji obavljaju rad koji se smatra jednakim ili jednake vrijednosti moraju se ispraviti što prije, a najkasnije u roku od tri godine. Akcijski plan uključuje procjenu mogućih troškova za prilagodbu plaća, kao i vremenske rokove za primjenu takvih prilagodbi. Druge mjere poduzete u uvođenju jednakih plaća također se moraju odrediti u planu.

Analize o jednakoj plaći poslodavaca moraju se provesti u suradnji sa zaposlenicima koje obično predstavljaju njihovi sindikati. Da bi se osigurala pravilna suradnja, sindikati imaju pravo pristupa svim informacijama koje su im potrebne za njihov rad na istraživanjima o plaći.

● Istraživanje i analiza plaća – korak po korak:

1. Istraživanje i analiza primjenjenih odredbi o plaći i drugim uvjetima rada;
2. Odlučiti koji se poslovi trebaju smatrati jednakima;
3. Analiza razlika u plaći između žena i muškaraca koji obavljaju rad koji se smatra jednakim;
4. Definirati na osnovu čega se različiti poslovi smatraju radom jednake vrijednosti i grupirati ih;
5. Za svaku skupinu poslova jednake vrijednosti, analizirati razlike u plaći i rast plaća. Posebno je važno usporediti poslove u kojima dominiraju žene s poslovima u kojima obično ne dominiraju žene;
6. Odlučiti koje su prilagodbe plaća potrebne te napraviti procjenu troškova za to;
7. Odrediti vremenske rokove za prilagodbu plaća;
8. Istražiti druge vrste mjera;
9. Napraviti akcijski plan za jednake plaće.

Vođenje i savjetovanje, razvoj i nadzor važni su aspekti i nužni za rad na tom području. Ovaj pristup ističe primarnu zadaću nadzornog tijela, a to

je navesti poslodavce da se svojevolumino usklade s pravnim odredbama. Nakon uvođenja strože definiranih odredbi 2001. godine, puno je napora posvećeno informiranju i obuci poslodavaca te razvijanju materijala i metoda koje im olakšavaju usklađivanje sa zakonom. Na internetskim stranicama dostupni su savjetodavni materijali i alati koji se mogu naručiti i u tiskanom obliku.

REZULTATI/EVALUACIJA:

U razdoblju od 2001. do 2008. godine proveden je velik broj istraživanja poslodavaca koja su se odnosila na četvrtinu svih zaposlenika na švedskom tržištu rada.

Godine 2003. i 2005. pravobranitelj je izvijestio vladu o rezultatima do-bivenim nakon što su 2001. godine uvedena stroža pravila. Agencija je 2006. godine dobila dodatna sredstva od vlade kako bi mogla pružiti potporu poslodavcima u provođenju istraživanja o plaćama.

- 60 % poslodavaca prilagodilo je plaće ili uvelo druge mjere kako bi se postigle jednake plaće za žene i muškarce koji obavljaju poslove koji se smatraju jednakima ili jednake vrijednosti.
- 44 % poslodavaca prepoznalo je neopravdane razlike u plaći koje su se morale ispraviti.

Za prilagodbe plaća utrošeno je ukupno 72 milijuna SEK (približno 7 milijuna EUR).

Prilagodbe plaća odnosile su se na 5.800 zaposlenika, od kojih su 80 % činile žene. Prosječno mjesečno povećanje plaće iznosilo je tek nešto više od 1.000 SEK (100 EUR) po osobi.

KORISNI LINKOVI, DOKUMENTI I KONTAKTI:

Diskrimineringsombudsmannen (2009): Plaćena istraživanja - odredbe i rezultati.

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost:

<http://www.do.se/sv/Other-languages/English/>



Švedska

Istraživanje o jednakosti plaća

(Equal Pay Survey)

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje.

PARTNER:

Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Katedra za Europsko javno pravo.

IZVORI FINANCIRANJA:

CARDS - Good Governance and the Rule of Law (90 % ukupne vrijednosti projekta).

Ukupna vrijednost projekta: 203.781,50 EUR

Trajanje projekta: Od 17. svibnja 2006. do 17. siječnja 2008.

Glavni cilj: Podizanje svijesti javnosti o neravnopravnom položaju žena te omogućavanje i stvaranje uvjeta za ostvarenje de facto ravnopravnosti spolova kroz učinkovitu primjenu pravnog okvira.

Ciljne skupine/krajnji korisnici:

Direktni korisnici: Ukupno 336 zainteresiranih osoba iz javnog i privatnog sektora te nevladinih organizacija sudjelovalo je u različitim aktivnostima projekta (edukacije i/ili podizanje svijesti).

Indirektni korisnici: U istraživanju je ukupno sudjelovalo 238 osoba. Procijenjeno je da je 100.000 osoba bilo uključeno u aktivnosti podizanja svijesti (javno djelovanje, medijska pokrivenost, internet stranica, forumi i rasprave).

06 Mjere promicanja rodne jednakosti

AKTIVNOSTI:

1. Istraživanja i analize

1.1. Istraživanje o rodnoj jednakosti na tržištu rada

Anketni upitnici upućeni su kadrovskim službama privatnih i javnih tvrtki te radnicima/radnicama zaposlenim u tim tvrtkama na području grada Zagreba. Uočena je razlika među tvrtkama/institucijama privatnog i javnog sektora, a time i uvjeta zapošljavanja, napredovanja i stupnja zadovoljstva radnika/ca koji/e u njima rade. Većina žena se zapošljava u državnim poduzećima i one uglavnom imaju visoku stručnu spremu, magisterij ili doktorat. Prema spolu u odgovorima ispitanika/ica uočava se da je ženama puno teže na tržištu rada, osobito onima koje moraju usklađivati obiteljske i radne zadatke i obveze. Žene teže dobivaju poslove, više se trude kako bi zadržale posao i uglavnom nisu u rukovodećoj hijerarhiji tvrtke. Češće su izvrgnute povredi dostojanstva od svojih muških kolega.

1.2. Istraživanje: Institucionalni mehanizmi rodne ravnopravnosti u Republici Hrvatskoj

Cilj istraživanja je bio utvrditi:

- kako surađuju institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova i ženske organizacije civilnog društva pri kreiranju javnih politika za žene;
- kako međusobno surađuju i koliko su institucionalni mehanizmi efikasni u nametanju, implementaciji i provođenju nacionalne politike ravnopravnosti žena i ugrađivanja rodne perspektive u javne politike općenito;
- je li “institucionalizacija feminizma” doprinijela osnaživanju i povezivanju ženskih organizacija i pospješila njihov utjecaj na kreiranje rodno osviještenih javnih politika;
- formulirati zaključke i preporuke za daljnji razvoj i poboljšanje rada institucionalnih mehanizama i organizacija civilnog društva na mainstreamingu rodne ravnopravnosti i unapređivanju statusa žena u RH;
- upoznati s rezultatima istraživanja užu i širu javnost, prvenstveno formalne i neformalne aktere u kreiranju politika ravnopravnosti spolova.

1.3. Analiza Zakona o ravnopravnosti spolova

Analiza je obuhvatila područje usklađenosti definicija izravne i neizravne diskriminacije iz Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova, kao i njihove usklađenosti sa EU Aquis-om. Analiza je distribuirana kao radni materijal članicama i članovima radne grupe za izmjene i dopune Zakona o ravnopravnosti spolova.

2. Konkretni prijedlozi za stvaranje jednakih mogućnosti na tržištu rada i poboljšanje položaja žena

Izrađene su dvije publikacije kojima je svrha unaprijediti provedbu politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu:

- Vodič za promicanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu i
- Pravilnik za postizanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu.

3. Edukacije

- Seminar za odvjetnike i odvjetnice i sutkinje;
- Seminar za poslodavce “Što bi poslodavci trebali znati o ravnopravnosti spolova na radnom mjestu?”;
- Seminari za studente i studentice pravnog fakulteta;
- Tribine, promocije, diskusije, konferencija.

4. Web ravnopravnost www.ravnopravnost.cesi.hr

Projektna internet stranica “Ravnopravnost” napravljena je s ciljem informiranja svih dionika koji su zainteresirani za teme koje su bile obuhvaćene projektom.

5. Za širu javnost

CESI, Ženska mreža Hrvatske i Savez samostalnih sindikata organizirali su povorku na datum 8. ožujka kad se obilježava Međunarodni dan žena te je izrađen radio spot. U suradnji s lokalnim povjerenstvima za ravnopravnost spolova u Belom Manastiru, Rijeci i Splitu organizirane su javne tribine na kojima su prezentirana Istraživanja o položaju žena na tržištu rada i provedena rasprava o problematici žena na tržištu rada, na nacionalnom i lokalnom nivou.

REZULTATI/EVALUACIJA

- Interes poslodavaca i medija za problematiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada;

- Sudjelovanje u radnoj skupini za izmjene i dopune Zakona o ravnopravnosti spolova;
- Sudjelovanje u radnoj skupini za izradu Kodeksa pri zapošljavanju;
- Konkretni primjeri poslodavcima o načinima poboljšanja unutarnjih politika kojima se definiraju jednake mogućnosti za žene i muškarce i antidiskriminacijski mehanizmi.

PROBLEMI U PROVEDBI:

- Suradnja i koordinacija između pojedinih mehanizama i s udrugama civilnog društva ključni su za uspjeh mainstreaminga i unapređivanje statusa žena. U Hrvatskoj nije došlo do umrežavanja parlamentarki, formalna koordinacija u nadležnosti VURS-a nije zadovoljavajuća, suradnja institucionalnih mehanizama za promicanje ravnopravnosti spolova i ženskih udruga je stihijska i ovisi o nizu subjektivnih momenata;
- Institucionalni mehanizmi vrludaju u razumijevanju svoje uloge u sustavu;
- Na razvodnjavanje mašinerije naročito ukazuju podaci s lokalne razine, gdje se koordinatori/ce više bave socijalnim temama (obitelj, briga za djecu, nasilje) negoli feminističkom agendom pozicije unutar sustava, utjecaja pri donošenju političkih i financijskih (proračunskih) odluka, što mnogo dublje zadire u postojeće odnose moći među spolovima i mijenjanje rodnog režima;
- Postoje mehanizmi i javne politike, ali nedostaju specificirana sredstva, institucionalna potpora, razrađene mjere i njihovi nositelji, detaljni vremenski rokovi, dinamika provedbe, vertikalna i horizontalna koordinacija, sustav i praćenja i vrednovanja mjera, indikatori njihove uspješnosti i procjena (evaluacija) njihova učinka;
- Vladajuće garniture i institucije izvan rodnih mehanizama, a dijelom i u njima samima, nisu dovoljno niti upućene, niti educirane o konceptu roda, ravnopravnosti, jednakosti žena i muškaraca, politike jednakih mogućnosti kao ni o opće-društvenoj važnosti tih tema;
- Lokalne jedinice samouprave koje bi trebale provoditi politiku rodne

ravnopravnosti nisu uključene u donošenje odluka i nisu dovoljno opskrbjene sredstvima, ljudima i znanjima.

PREPORUKE:

- Zajedničke strategije kreiranja političke volje za integraciju rodnih politika neophodne su za postizanje zajedničkih ciljeva. Nacionalna mašinerija treba mobilizirati ženski pokret za vlastite kampanje i isto tako javno i vidljivo podržavati njihove kampanje;
- U procesu pravovaljanog usvajanja Zakona o ravnopravnosti spolova, treba normativno restrukturirati nacionalnu mašineriju i osmisliti jaki institucionalni sustav za gender mainstreaming;
- Saborski odbor za ravnopravnost spolova trebao bi, imati puno jače naglašenu ulogu nadgledanja rada rodne mašinerije, politika i programa vlade, javnih tijela vlasti i privatnih institucija i provođenja zakona i odluka nadležnog tijela;
- Pojačati mandat Pravobranitelja/ice;
- Depolitizacija i profesionalizacija mehanizama;
- Otvorenost, inkluzivnost, participativnost ženske mašinerije prema građankama i organizacijama civilnog društva tokom čitavog policy procesa.
- Iskustva pokazuju da su najbolji rezultati ostvareni tamo gdje su udruge uspjele stvoriti zdravo savezništvo s institucijama za promociju i zaštitu ženskih prava (ministarstva, uredi, agencije, povjerenstva) na svim državnim razinama. Novonastala situacija u Hrvatskoj, s jedne strane kriza feminističkog pokreta, a s druge strane ostvareni preduvjeti za integraciju feminističke agende u državu mogla bi se pokazati produktivnom.

KORISNI LINKOVI/DOKUMENTI/KONTAKTI:

Na internet stranici www.ravnopravnost.cesi.hr nalaze se svi edukacijski materijali i izdane analize i istraživanja

Internet stranica: www.cesi.hr

E-pošta: cesi@cesi.hr

06 Mjere promicanja rodne jednakosti



Hrvatska

Ostvarivanje politike jednakih mogućnosti za tekstilne radnice/ke

NAZIV INSTITUCIJE/ORGANIZACIJE:

Centar za ženske studije - Korisnička institucija ugovora o darovnici.

PARTNERI:

Sindikata tekstila, obuće, kože gume Hrvatske i Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

FINANCIRANJE/IZVORI FINANCIRANJA:

Financira Europska zajednica (shema potpora PHARE 2006 "Enabling the civil society sector for active contribution in the pre-accession process in the area of democratization and human rights");

Sufinancira Zaklada Friedrich Ebert, Zagreb i Veleposlanstvo SAD, Zagreb.

Vrijednost projekta: 63.367,54 EUR

Trajanje projekta: Od 26. studenog 2008. do 25. studenog 2009.

Ciljevi projekta:

- Doprinos postizanju održivih rješenja problema socijalnog i ekonomskog položaja žena u njihovim lokalnim zajednicama. Osnježavanje i obrazovanje žena za učinkovitiji dijalog s lokalnim vlastima i poslodavcima.
- Identificiranje specifičnih potreba industrijskih radnika/ca u jednoj regiji, stvaranje pilot modela za učinkovito i održivo rješavanje problema gubitka radnih mjesta te povećanje pregovaračke snage ciljnih skupina (predstavnik radnika) obrazovanjem i podrškom.

Ciljne skupine i krajnji korisnici:

Ciljne skupine bili su predstavnici Sindikata tekstila, kože, obuće, gume Hrvatske (450 osoba).

Krajnji korisnici su radnici/ce u tekstilnoj industriji i industriji odjeće, članovi Sindikata tekstila, kože, obuće, gume Hrvatske (ukupno 11 tisuća osoba – većinom žene).

AKTIVNOSTI:

- **Okrugli stol "Rodna jednakost u vrijeme ekonomske krize"** - Na Okruglom stolu se raspravljalo o problemima međusobne povezanosti rodne jednakosti i gospodarskih i razvojnih strategija. Osim toga, to je bila prigoda za predstavljanje drugih aktivnosti projekta. Gosti predavači na Okruglom stolu bili su stručnjaci na području rodne jednakosti, gospodarstva, sindikata, politike, javne uprave i civilnog društva. Sudjelovalo je oko 40 članica/ova sindikata, predstavnica/ka civilnog društva, politike, državnih institucija te zainteresirani za ekonomska, sindikalna i rodna pitanja. Održavanje okruglog stola popratili su mediji, a osvrt je objavljen i u časopisu Ekonomskog instituta Privredna kretanja i ekonomska politika.
- **Edukacijski seminari za povjerenice/ke i članove/ice Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske** - Edukacijski seminari za povjerenice/ke i članove/ice Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske su održavani u Čakovcu i Varaždinu jednom mjesečno. Održano je tri seminara unutar kojih su se obradile teme komunikacijskih vještina, pregovaranja, zagovaranja, spolnog zlostavljanja, mobinga, zdravlja, nošenja sa stresom i političkog aktivizma. Edukacijske seminare je pohađalo ukupno 92 predstavnika.
- **Treninzi/konzultacije sa sindikalnim povjerenicama/icma** - Treninzi/konzultacije sa sindikalnim povjerenicama/icma održani su u srpnju 2009. godine u Stubičkim Toplicama. Manja skupina sindikalnih povjerenica/ka (izabranih iz polaznica/ka edukacijskih seminara) intenzivnije je trenirala komunikacijske vještine: kako oblikovati i prezentirati argumente, kako zagovarati interese članica/ova sindikata,

kako voditi sastanke itd. Ukupno je na svakom treningu/konzultacijama sudjelovalo 18 osoba iz različitih lokalnih zajednica.

- **Zajedničko djelovanje s predstavnicima sindikata i članovima STKOGH** - Članovi projektnog tima su pratili, savjetovali i nadgledali predstavnike sindikata prije sastanaka s lokalnim vlastima, poslodavcima i prije drugih aktivnosti koje je poduzeo Sindikat tekstila, kože, obuće, gume Hrvatske.
- **Završni seminar i tribina “Ugroženost tekstilne industrije: posljedice za lokalne zajednice”** - Za razliku od završnog seminara koji je bio namijenjen za evaluaciju projekta od strane sindikalnih povjerenika/ka i članova/ica Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske, organizirana je i tribina koja je bila otvorena za javnost. Cilj održavanja tribine bilo je skretanje pozornosti na dramatičnu situaciju u kojoj se nalazi hrvatska tekstilna industrija u kontekstu globalne financijske krize te posljedice koje ista nosi za lokalne zajednice (prvenstveno na području sjeverne Hrvatske). Sudionici tribine su većinom bili predstavnici sindikata tekstilne industrije; predstavnici ženskih ogranaka političkih stranaka, predstavnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, nekoliko predstavnika lokalnih institucija kao i nekoliko pojedinaca zainteresiranih za politička, gospodarska i rodna pitanja. Ukupno je sudjelovalo 77 osoba.

REZULTATI I PROBLEMI TIJEKOM PROVEDBE:

Uzimajući u obzir da se gospodarski i politički kontekst u kojem se projekt provodi drastično promijenio od vremena početka projekta (čak i više od vremena kada je projekt zamišljen/napisan), provedba projekta je bila daleko od idealne. Globalna financijska kriza, zatvaranje tvornica, stečajni postupci, optužbe za pronevjeru u tekstilnom sektoru odrazili su se na mogućnosti sudjelovanja partnera i ciljnih skupina. Također se promijenila i njihova perspektiva o prioritetima—kako životnih/radnih, tako i onih vezanih za ovaj projekt. Na primjer, sudjelovanje u obrazovnim seminarima je postalo tema žešćih pregovora s poslodavcima (iako bi to trebalo biti pravo). Poboljšanje uvjeta rada kao globalni cilj

je zanemareno u odnosu na zadržavanje posla kao takvog. Od proljeća 2009. godine do kraja projekta, 3.900 radnika (većinom žena) je izgubilo posao. Međutim, čak i u takvim uvjetima, ciljna skupina je održala entuzijazam i želju za učenjem. Posjećenost je uvijek bila visoka, kao i interes za teme seminara. To je vidljivo iz brojnih pozitivnih evaluacija, pismenih ili usmenih. Isto je potvrdio završni seminar za evaluaciju: sudionici su povećali znanje i vještine, sami su širili stečeno znanje svojim kolegama, povezanost između predstavnika je ojačana kroz projekt, podignuta je svijest o rodnom pitanjima te samopouzdanje osoba iz ciljnih skupina. Osim toga, neposredni učinak aktivnosti projekta se vidi u brojnim promjenama kad su predstavnici sindikata poduzeli konkretne aktivnosti. Zaključno, iako se socio-ekonomski kontekst pogoršao, što je imalo dramatične posljedice na krajnje korisnike, projekt je ostvario samo pozitivne rezultate za ciljnu skupinu.

EVALUACIJA:

Provedena je interna i vanjska evaluacija. Na završnom seminaru, provedena je evaluacija projekta te su se planirale buduće aktivnosti. Istodobno, interna evaluacija je pokazala uspješnost projekta, ali da je ubuduće potrebno kod planiranja uzeti u obzir osobna ograničenja sudionika (tj. dobivanje slobodnih dana za pohađanje seminara), i da je potrebno dodatno obrazovanje predstavnika sindikata i poslodavaca.

KORISNI LINKOVI, KONTAKTI, PUBLIKACIJE:

Tel: +385 1 48 72 406

E-pošta: zenstud@zamid.net

Internetska stranica: www.zenstud.hr

Publikacija: Priručnik “Poboljšanje sudjelovanja radnika u politici jednakih mogućnosti” u 1.100 primjeraka, također brošure, posteri, radni materijali i potvrde.

Ova publikacija je vlasništvo
Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

★ Informacije u ovom dokumentu ne predstavljaju službeni stav ili mišljenje Europske unije.