

IULS HANDLINGPROGRAM FÖR JÄMSTÄLLDHET

Sedan 1980 har IULs kongresser enhälligt antagit resolutioner som bekräftar jämställdhetsprinciper som ska gälla för kvinnor och män:

- Lika rättigheter och tillgång till arbete och anständiga arbetsförhållanden, utbildning och befordran;
- Lika lön för likvärdigt arbete;
- Rätten att förena förvärsarbete och familjeansvar;
- Rättvis representation för kvinnor i beslutsfattande organ på alla plan inom facket (lokalt, nationellt, regionalt, internationellt) i enlighet med IULs stadgar;
- Rätten att vara trygg på jobbet och trygg i hemmet.

och som uppmanar till att jämställdhet ska främjas aktivt på arbetsplatsen, inom fackföreningsrörelsen och i samhället.

Klyftorna mellan könen lever dock kvar och har i vissa fall fördjupats över de senaste 20 åren. Kvinnor är överrepresenterade i informella anställningar och drabbas i högre utsträckning än män av arbetslöshet.

De fortsätter att utföra många fler timmars obetalt arbete till följd av ojämlik fördelning av familjeansvar. Bristen på barnomsorg till rimliga priser minskar avsevärt kvinnornas inkomster. Könseggregationen har ökat per sektor och yrkesgrupp.

Lika lön för likvärdigt arbete är fortfarande något som inte uppnåtts på långa vägar. Tvärtom, klyftan mellan kvinnors och mäns löner för heltidsarbete har växt från i genomsnitt 20% till 30%. Kvinnor erhåller lägre pensioner än män och en stor andel av kvinnor saknar socialt försäkringskydd.



Arbetsmiljön för kvinnliga och manliga arbetstagare försämras beroende på den allmänt ökade användningen av farliga kemikalier, däribland pesticider, och höga hastigheter vid produktionslinjerna inom livsmedelsindustrin. Kvinnor är dock på grund av det arbete de utför mer utsatta för riskfyllda arbetsförhållanden.

Inom alla IULs sektorer, däribland hotell- och restaurangbranschen, har långa arbetstider, stress och förslitningsskador en allvarlig inverkan på kvinnors hälsa.





Miljontals kvinnor inom IULs sektorer tvingas arbeta utanför sitt hemland. Kvinnliga migranter utsätts för större risker än sina manliga kollegor eftersom de diskrimineras inte bara som migranter utan även som kvinnor. Det finns belegg för att tvångsarbete, barnarbete och kvinnohandel har ökat dramatiskt.

Kvinnliga arbetstagare i landsbygdsområden bidrar i hög utsträckning till att förstärka den fackliga organisationen och att synliggöra kvinnornas situation. Trots detta förnekas de ofta rätten till utbildning, boende, kredit, hälsovård och social trygghet.

Den ihållande ekonomiska krisen har försämrat kvinnornas situation och ökat deras ansvar särskilt när det gäller vård av barn, äldre, och HIV/AIDS-offer, vilket bidrar till ökad stress i deras arbets- och familjeliv.

Denna situation är långt ifrån vad de kvinnliga arbetstagarna förväntat sig. De har länge kämpat för erkännande av de enorma bidrag de gör genom sitt arbete, som fackliga representanter, inom familjen och i samhället.

Det finns inte längre något argument för att fortsätta med samma tålmodiga attityd som kännetecknat IULs arbete för jämställdhet över de senaste årtiondena. Detta är viktiga angelägenheter som IUL och dess medlemsförbund måste ta itu med omedelbart.

Kampanjer för att organisera och skydda migrerande kvinnliga arbetstagare bör intensifieras i alla sektorer och avtal om lika villkor för alla bör tecknas med arbetsgivarna. Organisationsgraden bland kvinnor är generellt sett lägre än mäns. Detta kan bero på otrygga anställningsformer och/eller att kvinnor inte alltid ser vad facket kan göra för att hjälpa dem att förbättra sina levnads- och arbetsförhållanden. Det finns också en rädsla för repressalier från arbetsgivaren. Fackförbunden har en hel del kvar att göra för att kvinnor och män ska kunna förena familjeliv med fackligt arbete. Det finns alltför få kvinnor runt förhandlingsborden och i ledande positioner på alla nivåer inom många förbund.

Det faktum att så många kvinnliga arbetstagare har otrygga anställningar har också ökat förekomsten av mobbning och sexuella trakasserier och våld mot kvinnor, särskilt inom jordbruket, i hotell- och restaurangbranschen, inom livsmedelsförädling och för hushållsanställda och hemarbetare. Kvinnor tvingas att ge sexuella favörer som ett villkor för fortsatt anställning. En handlingsplan mot mobbning och sexuella trakasserier bör förhandlas fram, aviseras och tillämpas på alla arbetsplatser. Det bör även finnas möjligheter för hushållsanställda att anmäla mobbning och sexuella trakasserier.

Moderskap är en av de främsta anledningarna till diskriminering i arbetslivet trots ILO-konventioner, nationell lagstiftning och kollektivavtal. Bristen på prisvärd och god offentlig barnomsorg gör det dessutom svårt för kvinnor att förena arbete och familjeliv.

HIV/AIDS-pandemin har mer än någon annan katastrof avslöjat de ihållande orättvisor som råder mellan kvinnor och män på alla plan i samhället. Kvinnor är på grund av biologiska skillnader mer infektionskänsliga för HIV än män och mer sårbara därför att de saknar makt att bestämma över sina egna kroppar och liv.

Menstruation används som förevändning för diskriminering av kvinnor. I många länder blir kvinnor som menstruerar utstängda från arbetsplatsen eller skolan på grund av brist på toaletter eller allmän okunnighet.

**EN HANDLINGSPLAN
MOT KÖNSBASERAT
VÅLD BÖR FÖRHANDLAS
FRAM, AVISERAS OCH
TILLÄMPAS PÅ ALLA
ARBETSPLATSER.**





Mot bakgrund av det ovanstående uppmanar IULs 27:e kongress medlemsförbunden och IUL att:

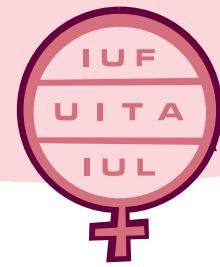
- Noga övervaka **respekten av IULs stadgar som föreskriver minst 40% representation av kvinnor i alla beslutsfattande organ** inom IUL, inklusive i regionalkommittéer och andra strukturer.
- Aktivt **tillämpa särskilda organiseringsstrategier för kvinnor, och i synnerhet unga kvinnor, med otrygga anställningar** och inom den informella ekonomin, däribland hushållsanställda, hemarbetare och migrantarbetare.
- **Säkerställa att kvinnor har minst 40% representation i alla förhandlingsdelegationer och att :**
 - Lämplig utbildning tillhandahålls i förhandlingsmetoder som kan sätta stopp för genusbetingade ojämlikheter när det gäller löner och andra arbetsvillkor;
 - Lika tillgång till jobb ingår i förhandlingskraven och nationell lagstiftning används till att effektivt minska löneklyftan;
 - Genderneutrala arbetsvärderingar och värderingsverktyg används;
 - Kvinnor har trygga och bra arbetsplatser;
 - Kvinnors reproduktiva hälsa tas i beaktande ur arbetsmiljösynpunkt med särskilt fokus på skadliga effekter av pesticider, förslitningsskador, stress, HIV/AIDS;
 - Toaletter och hygienutrymmen reserverade för kvinnor finns tillgängliga;
 - ILOs konventioner nr 100 om lika lön, nr 111 om icke diskriminering, nr 156 om arbetstagare med familjeansvar, nr 183 om moderskapsskydd och nr 189 om anständiga arbetsförhållanden för hushållsanställda återspeglas i kollektivavtal förutom bestämmelser i den Allmänna deklARATIONEN om mänskliga rättigheter och det Internationella fördraget om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter – i synnerhet artikel 7a(i).



- **Fastställa en handlingsplan mot könsbaserat våld som bl a omfattar:**
 - Aktivt främjande av den föreslagna konventionen mot genderbaserat våld för att uppnå ett internationellt lagligt ramverk;
 - Genomförande och spridande av fallstudier om könsbaserat våld på arbetsplatsen och i hemmet, inklusive våld mot HBTQI-arbetare;
 - Förhandlingar om, och tillämpning av, avtal mot könsbaserat våld med TNF inom IULs sektorer samt riktlinjer och/eller kollektivavtalsklausuler angående mobbing och sexuella trakasserier på varje arbetsplats.
- **Säkerställa kvinnors rätt till livsmedelstrygghet och näring genom exempelvis lagstiftning och löneförhöjningar.**

KAMPANJER FÖR ATT ORGANISERA OCH SKYDDA MIGRERANDE KVINNLIGA ARBETSTAGARE BÖR INTENSIFIERAS.





För att omsätta kongressresolutionerna i praktiska och mätbara målsättningar borde följande åtgärder vidtas:

IUL och medlemsförbunden bör:

- Aktivt främja kvinnors deltagande på alla nivåer inom de fackliga organisationerna och strukturerna;
- Utbilda kvinnor till ledare, organisatörer, förhandlare och utbildare;
- Använda IULs handbok för jämställdhet i ledarskapskurser för både kvinnor och män;
- Samla in statistik om kvinnors / mäns fackliga medlemskap per yrke / sektor;
- Undersöka kvinnors arbetsvillkor för att mer effektivt tillgodose deras behov;
- Förstärka arbetet med och samordningen av jämställdhetsplattformar inom TNF;
- Bedriva kampanj för social trygghet, inklusive vård och omsorg, för alla;
- Bedriva kampanj för att landsbygdskvinnors tillgång till utbildning, boende, hälsovård, kredit, etc säkerställs i offentliga handlingsprogram;
- Sprida information om diskriminering på grund av menstruation och se till att toaletter och hygienutrymmen finns på alla arbetsplatser;
- Utse den 20 oktober till Hemarbetarnas dag och informera om hemarbetarnas långvariga kamp för sina rättigheter;

- Stärka befintliga regionala kvinnoätverk inom TNF och sektorer och upprätta sådana nätverk där de inte finns;
- Aktivt delta i relevanta internationella institutioner för att bekämpa människohandel;
- Sprida information om klimatförändringarnas destruktiva inverkan och allvarliga konsekvenser för kvinnliga arbetstagare och stödja ansträngningar att stoppa den globala uppvärmningen.

Arbetsgivare / företag bör uppmanas att tillhandahålla statistik om:

- Antalet kvinnliga / manliga anställda per arbetskategori;
- Arbetsklassificering av kvinnor / män;
- Typ av anställningskontrakt (fast, heltid, deltid, säsong, tillfälligt) för kvinnor och män;
- Inkomst (timlön, årslön, inklusive förmåner) för kvinnor och män;
- Möjlighet till utbildning och vidareutbildning för kvinnor och män;
- Resurser för att underlätta balansen mellan familj och arbete.

Denna statistik bör sammanställas årligen så att utvecklingen kan mätas och negativa resultat åtgärdas, t ex genom en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplaner bör utarbetas för att ta itu med orättvisorna på arbetsplatsen. De måste innehålla klara mål och aktiviteter gällande anställning, lön, kompetensutveckling, föräldraledighet, arbetsmiljöfrågor inklusive mobbning och sexuella trakasserier. En regelbunden utvärderingsprocess borde också ingå i jämställdhetsplanerna.

IULs Kvinnokommitté ska övervaka tillämpningen och utvecklingen av handlingsplanen fram till nästa kongress.



LIKA TILLGÅNG TILL JOBB BÖR INGÅ I FÖRHANDLINGSKRAVEN.