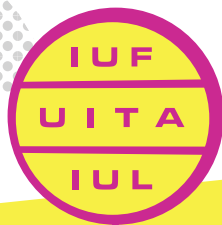


2023-2027



IUL:s handlingsprogram + för jämställdhet



FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR

1.
Fler kvinnor
ger kraftfullare
fack

2.
Kvinnors
sysselsättning

3.
Synliggör
kvinnor i
arbetsmiljön

4.
Förebygg
och stoppa
könsrelaterat
våld och sexuella
Trakasserier

5.
Skapa en
kvinnovänlig
arbetsmiljö

Sedan 1980 har IUL:s kongresser enhälligt godkänt motioner som tar principiell ställning för jämställdhet mellan män och kvinnor, inte minst vad gäller:

- lika rättigheter och tillgång till anständigt arbete, utbildning och befordran.
- lika lön för lika arbete.
- rätten att kombinera jobb och familjeansvar.
- rättvis kvinnorepresentation i beslutande organ på samtliga fackliga nivåer (lokalt, nationellt, regionalt och internationellt), i enlighet med IUL:s stadgar.
- rätten till trygghet på jobbet och i hemmet.
- lika rättigheter till socialt skydd.

Vi har alltid krävt att jämställdhet ska främjas generellt på alla arbetsplatser, i fackföreningsrörelsen och i samhället. Trots alla framsteg på jämställdhetens område utsätts kvinnor fortfarande för diskriminering och män och kvinnor behandlas inte lika. Kvinnor gjorde sitt formella inträde på arbetsmarknaden för ca 70 år sedan – i ett arbetsliv som formats av män...för män.

Tyvärr betraktas kvinnor fortfarande som andra klassens arbetskraft, som varor (deras kroppar objektifieras), som engångsarbetare (deltidsarbete är mycket vanligare hos kvinnor), och som "osynlig" arbetskraft (kvinnor är överrepresenterade i informell sektor, arbetslöshetsnivån är högre än för män, och kvinnor är oftare undersysselsatta). Kvinnliga arbetstagare har de sämst betalda jobben (eftersom de flesta kvinnojobb undervärderas och betraktas som ett slags "naturliga" kvinnojobb...) och det leder till könssegregering på arbetsmarknaden. Det är delvis förklaringen till löneklyftan mellan kvinnor och män.

Idag tjänar världens kvinnor i genomsnitt 20 % mindre än män. I vissa länder måste kvinnor arbeta efter att de fyllt 60 för att överleva. **Kvinnors**

pensioner är i genomsnitt 25 % lägre än mäns i höginkomstländer. Och 60 % av världens kvinnliga arbetstagare saknar både rättsskydd och social trygghet.

Män betraktas fortfarande som familjeförsörjare – men kvinnor ägnar fortfarande många fler timmar åt obetalt arbete på grund av den orättvisa uppdelningen av familjeansvaret, trots att de själva också är familjeförsörjare. Egenföretagandet ökar och kvinnliga arbetstagare måste ofta ha två eller tre jobb för att överleva. Avsaknaden av bra och billig barnomsorg begränsar kvinnors arbetstillfällen och inkomster betydligt. Det gör det svårt att förena arbetsliv med familjeliv och leder till ännu mer stress. Obetalt familjearbete och barnarbete utförs till stor del som arbete i hemmet, inte minst av flickor.



Trots ILO-konventioner, nationell lagstiftning och kollektivavtal är mödrskapsrelaterade faktorer en viktig orsak till diskriminering på arbetsplatsen. Ofta tas inte tillräcklig hänsyn till specifikt kvinnliga biologiska egenskaper. Menstruation

och klimakteriet används till exempel fortfarande som förevändning för att diskriminera mot kvinnlig personal.

Att kvinnor faktiskt vidareutbildar sig och får bättre kvalifikationer avspeglas inte i antalet kvinnor i arbetskraften och inte heller minskar löneklyftan mellan könen. ILO:s utredningar visar att ju mer kvinnlig en arbetsplats är desto lägre är snittlönen. Och eftersom arbete i hemmet oftast utförs av kvinnor så sker ett inkomstbortfall på varje nivå i hela leveranskedjan.

Kvinnor utsätts för oproportionerligt mycket våld och trakasserier världen över, i alla länder utan undantag. Därför talar man om så kallat könsrelaterat våld. I arbetslivet är könsrelaterat våld ett av de främsta hindren för jämställdhet. De osäkra anställningsvillkoren för många kvinnliga arbetstagare har även lett till att fallen av mobbing, våld och trakasserier mot kvinnor ökar, inte minst i jordbruket, hotell- och restaurangsektorn och livsmedelsindustrin, samt vid hushållsarbete och arbete i hemmet. Ibland tvingas kvinnor utföra sexuella tjänster för att få behålla jobbet.

Miljontals kvinnor i IUL:s sektorer måste jobba i andra regioner än den egna eller utomlands. Kvinnliga migrantarbetare är mer sårbara än manliga, eftersom det är mer sannolikt att de utsätts för diskriminering inte bara för att de är migranter, utan också för att de är kvinnor. Det finns bevis för att tvångsarbete, barnarbete och människohandel med flickor och kvinnor har ökat dramatiskt. Det är dessutom svårt att registrera sig officiellt och få tillgång till social trygghet.

Inte minst kvinnliga lantarbetare förvägras ofta rätten till livsmedelstrygghet, utbildning, bostad, hälsovård, kredit och social trygghet.

Coronapandemin har förvärrat situationen. Under pandemin lämnade kvinnor arbetslivet och andelen kvinnor på arbetsmarknaden minskar. De som återvänt till arbetsmarknaden har ofta gjort det på deltid eller med osäkra anställningsvillkor, vilket lett till att kvinnors dominans i den tillfälliga arbetskraften ökat ännu mer. Många kvinnliga arbetstagare ställs därför utan sociala trygghetsförmåner, eftersom deras anställningsvillkor skiljer sig från det normala förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Automatisering och tekniska framsteg kan också påverka kvinnliga arbetstagare i IUL:s sektorer när jobb ersätts av maskiner.

En stor del av arbetstagarna i IUL:s sektorer är kvinnor. I många länder finns minimikrav på kvinnorepresentationen i beslutsfattande och planerande organ. Men mycket återstår att göra. Facket måste säkerställa att medlemskåren representeras på ett effektivt sätt, eftersom organisationsgraden för kvinnor i allmänhet är lägre än för män. Orsaken kan vara osäkra anställningsformer eller att kvinnor faktiskt inte alltid enkelt ser hur facket kan hjälpa dem att förbättra sina livs- och arbetsvillkor. Dessutom finns en rädsla för arbetsgivares repressallier. Mycket återstår att göra innan män och kvinnor kan kombinera yrkes- och familjeliv med fackligt arbete. Alltför få kvinnor sitter med vid förhandlingsbordet både nationellt och internationellt. Men det finns tydliga bevis för att hela organisationen tjänar på att kvinnor – inklusive unga kvinnor – är fackligt aktiva på alla nivåer. Det stärker fackets trovärdighet överallt i samhället.

Jämställdhet handlar inte om fler kvinnliga direktörer eller fler kvinnor i företagets styrelser. Jämställdhet uppnås inte enbart genom högre levnadsstandard. De strukturella klyftorna fortsätter existera tills vi förändrar det system som tillåter diskriminering och orättvisor.

Jämställdhet handlar om att förändra systemet och riva ner det patriarkala samhället och arbetslivets könsuppdelning. Det handlar också om att förändra facket. Att kämpa för och främja föreningsfriheten och förhandlingsrätten är och förblir centrala jämställdhetsfrågor.



Med tanke på det som ovan sagts uppmanar IUL:s 28:e kongress medlemsförbunden och IUL att göra snabba framsteg och prioritera de fem hörnstenarna nedan i handlingsprogrammet för jämställdhet.

1

FLER KVINNOR GER KRAFTFULLARE FACK

- Samla in statistik över kvinnliga arbetstagare per yrke och sektor.
- Samla in statistik över kvinnor och män bland fackmedlemmarna per yrke och sektor, och rapportera om detta på IUL:s möten.
- Hjälプ kvinnliga arbetstagare i informell sektor att utveckla och hävda sin "identitet som arbetstagare".
- Ta fram och tillämpa särskilda organiseringsstrategier för kvinnor, inte minst unga kvinnor, samt kvinnor med osäkra anställningar och i informell sektor, bland annat hushålls- och migrantarbetare, och aktivt främja deras medverkan i facklig verksamhet.
- Följ upp och tillämpa IUL-stadgarnas krav på minst 40 % kvinnorepresentation i alla IUL:s beslutsfattande organ, inklusive regionkommittéer och andra strukturer.
- Utbilda kvinnor till ledare, ombudsmän, förhandlare och utbildare.
- Använd IUL:s jämställdhetshandbok "All for one = One for all" i fackliga ledarskapsutbildningar för både män och kvinnor.
- Säkerställ att minst 40 % av medlemmarna i fackets beslutsfattande organ och förhandlingsgrupper är kvinnor. Om så inte är fallet måste det visas att avtalen jämställdhetssäkrats.
- Främja, stöd och stärk regionala nätverk för kvinnor i transnationella företag och sektorer, och inrätta sådana där de idag saknas.
- Granska våra egna strukturer kritiskt, inklusive förhandlingsgrupperna, och inse att det ofta kan vara till nackdel för kvinnor att separera dem i egna grupper.
- Fråga om våra förbund främjar kvinnliga fackligt aktiva i tillräcklig grad.
- Säkerställ att kvinnliga fackligt aktiva deltar i IUL:s internationella möten med företag.
- Hjälプ kvinnliga arbetstagare i informell sektor att få effektiv tillgång till beslutsfattande och politisk dialog.

- Kartlägg och förstå hinder för kvinnors sysselsättning i IUL:s sektorer och ta fram strategier för att hantera dem (till exempel genom att undersöka grupper och samhällen för att hitta sådana hinder och kontrollera att rekryteringsprocessen är könsneutral).
- Likalön ska upp på facket's förhandlingsagenda genom att följande sker på fabriksnivå:
 - Jämställdhetskartläggning görs av alla anställda, inklusive inhyrd och tillfällig personal (kartläggningen är dessutom ett bra verktyg för organisering!).
 - Löneklyftan mellan könen beräknas.
 - Eventuell yrkessegregering och lönegradering ses över.
 - Könsdiskriminering i alla former identifieras och bekämpas.
 - Kräv insyn i lönesättningen.
 - Kräv neutrala arbetsvärderingar utifrån principen lika lön för likvärdigt arbete.
 - Säkerställ att alla har lika tillgång till övertid och kompetensutveckling.
- Främja ILO-konventionerna 100 (lika lön) och 111 (diskriminering) och spegla deras klausuler i kollektivavtal och policyer.
- Se över hur kvinnliga arbetstagares kompetens kan uppvärderas, till exempel genom samarbeten med yrkesskolor och företag.
- Främja vikten av kvinnliga praktikanter som en möjlighet att erbjuda säkra och trygga anställningar.
- Fokusera på de oproportionerliga effekterna för kvinnliga arbetstagare av automatisering och ny teknik samt hur de kan minimeras (även genom jämställdhetskartläggning).
- Främja en rättvis omställning till en grön och hållbar ekonomi med ett jämställt och inkluderande perspektiv för att mildra de värsta effekterna av klimatkrisen för kvinnliga arbetstagare och deras familjer.
- Främja kompetenshöjande utbildningar och säkra certifiering för alla kvinnliga arbetstagare.



- Kampanja för att alla arbetstagare ska omfattas av social trygghet, inklusive allmän sjukförsäkring, sociala förmåner och rättvisa pensionssystem.
- Opinionsbilda för bransch-, yrkes- och sektorsspecifika sociala trygghetsförmåner för att främja arbetstillfällen.
- Kampanja för en offentlig politik som säkrar att kvinnliga lantarbetare får lika tillgång till jordäggande, utbildning, bostad, lån, mammaledighet, socialt skydd etc.
- Stärk rättigheterna för kvinnliga arbetstagare i informell sektor med hjälp av till exempel ILO-konvention 141 (organisationer av arbetande på landsbygden) och 177 (hemarbete).
- Säkra en smidig övergång för kvinnliga arbetstagare i informell sektor i enlighet med ILO-rekommendation 204 (övergången från de informella till den formella ekonomin).



3 SYNLIGGÖR KVINNOR I ARBETSMILJÖN

- Säkra att kvinnorepresentationen är välvägd i skyddskommittéer och utbilda fler kvinnliga skyddsombud.
- Gör kartläggningar för att upptäcka yrkesrisker för kvinnliga arbetstagare.
- Gör mens och klimakteriet till en facklig arbetsmiljöfråga att förhandla om och skapa medvetenhet om hur kvinnor diskrimineras i hälsofrågor.
- Säkerställ att det finns toaletter, tvätt- och omklädningsrum enbart för kvinnor på alla arbetsplatser (samt att transkvinnor har tillgång till trygga toaletter och fritt får välja omklädningsrum).
- Undersök hur kvinnliga arbetstagares hälsa påverkas av klimatförändringen, till exempel värmestress.
- Beställ specifika studier av hur kvinnors kroppar påverkas av kemikalier och bekämpningsmedel.
- Prioritera åtgärder för att skydda och förbättra kvinnliga arbetstagares hälsa, även den psykiska.
- Ta med könsrelaterat våld och sexuella trakasserier i arbetsmiljöarbetet, riskbedömningar och riskhantering.
- Inkludera kvinnospecifika klausuler och frågor i arbetsmiljölagstiftning.
- Kampanja för ratificering och tillämpning av ILO-konvention 155 (arbetarskydd och arbetsmiljö) och 184 (arbetarskydd i jordbruket).

4

FÖREBYGG OCH STOPPA KÖNSRELATERAT VÅLD OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

- Utbilda alla fackmedlemmar – även ledningen – om grundorsakerna till könsrelaterat våld och sexuella trakasserier, inklusive mot HBTQI+-personer, samt om vad som kännetecknar könsrelaterat våld och sexuella trakasserier.
- Prioritera sexuella trakasserier som ett hinder för jämställdhet i arbetslivet och säkra att det finns en nolltoleranspolicy på arbetsplatsen mot mobbning och sexuella trakasserier och/eller att en sådan ingår i kollektivavtalet.
- Förhandla fram och tillämpa internationella avtal med transnationella företag om att stoppa sexuella trakasserier.
- Gör våld i hemmet till en facklig arbetsmiljöfråga genom att skapa medvetenhet och ta fram samt förhandla om policyer för att hantera dess inverkan på arbetslivet.
- Kampanja för ratificering och tillämpning av ILO-konvention 190 (våld och trakasserier i arbetslivet).
- Delta aktivt i lämpliga internationella institutioner för bekämpning av människohandel.
- Förhandla om tillgång till säkra transporter till och från jobbet, inte minst för kvinnliga arbetstagare i utvecklingsländer.

5

SKAPA EN KVINNOVÄNLIG ARBETSMILJÖ

- Utred arbetsvillkoren för kvinnliga arbetstagare så att vi mer effektivt kan möta deras behov.
- Stödja utbildning i teknisk utveckling för att främja kvinnors tillgång till tekniska verktyg och utrustning;
- Främja lokal forskning om och skolor riktade till kvinnliga arbetstagare för att förbättra deras yrken och arbetsutsikter.
- Gör det möjligt för kvinnor och män att balansera sitt ansvar för hemmet och familjen med jobbet (flexibla arbetstider, betald föräldraledighet och betald ledighet för vård av sjuka eller gamla etc), bland annat genom att främja bestämmelserna i ILO-konvention 156 (arbetstagare med familjeansvar).
- Förhandla om billig och flexibel barnomsorg och utrymmen där mödrar kan amma, samt kampanja för billig offentlig barnomsorg av god kvalitet.
- Kämpa för att mödrars rättigheter ska respekteras:
 - Främja och tillämpa ILO-konvention 183 (skydd vid havandeskap och barns börd) enligt vilken kvinnor ska ha rätt till minst 14 veckors mammaledighet.
 - Bekämpa all diskriminering mot mammor.
 - Säkra att bestämmelserna kring mammaledighet respekteras.
 - Skydda gravida kvinnliga arbetstagare och betona vikten av riskbedömningar specifikt för dem.
 - Förhandla om lätt arbete eller rimlig anpassning när så är möjligt, för gravida arbetstagare.
 - Förhandla om en rättvis pappaledighet.



OCH SIST MEN INTE MINST...

Ett kvinnovänligt arbetsliv kan inte vara hållbart utan att jämställdhetspolicyer tas fram i samarbete med facket på nationell och internationell nivå, för till exempel följande:

- kampen för kvinnors rättigheter.
- hantering av löneklyftan mellan könen som en högprioriterad mänsklig rättighetsfråga.
- höjning av minimilönen och kampanjande för levnadslön.
- opinionsbildning för att ackordslöner åtminstone motsvarar minimilönen genom trepartsförhandlingar när så är möjligt.
- kampen mot alla former av osäkra anställningar och utkontraktering.
- säkerställande av att kvinnliga arbetstagare längst ner i globala leveranskedjor – till exempel hemarbetare – kan använda den digitala teknik som krävs för att underlätta deras arbetsliv och ge dem bättre tillgång till marknaden.
- integrering av jämställdhet i avtalsförhandlingar i hela leveranskedjan.
- inrättande av effektiva tillämpnings- och kontrollmekanismer för kvinnliga arbetstagares rättigheter i hela leveranskedjan.
- hantering av uppdelningar av kvinnor efter klass och etnicitet.
- lobbying för viktiga lagändringar när så är möjligt för att bidra till en tillämpning i regioner där det inte förekommer avtalsförhandlingar.
- kampen för medborgerligt utrymme, fred och demokrati.

HUR? Genom att :

- sätta värde på vikten av facklig organisering.
- förhandla om kollektivavtal och arbetsplatspolicyer etc.
- utbilda, utreda, skriva policydokument, mötas (fysiskt och virtuellt), samlas och utbyta goda rutiner.
- undersöka framgångsrika organiseringskampanjer och ta fram handlingsplaner utifrån de strategier som använts.
- ta fram resursmaterial som är lättillgängligt och kan användas i avtalsförhandlingar.
- skapa en sektorsövergripande bild av goda rutiner som kan främjas på alla arbetsplatser.
- opinionsbilda för förändrad rekrytering där det råder brist på arbetskraft.
- utbilda och kompetensutveckla kvinnliga arbetstagare i den informella ekonomin så att deras arbete får ett högre värde.
- systematiskt utforma tillgänglig kommunikation, till exempel korta videofilmer för att uppmuntra kvinnors delaktighet.
- samarbeta med organisationer för feminister, migrantarbetare, lokala grupper etc.
- systematiskt lyfta jämställdhet på IUL:s möten internationellt och i sektorer.
- hänvisa till ILO:s konventioner och andra normer, den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (särskilt artikel 7 a(i)), samt konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor).
- uppmana fack att delta i institutioner för social dialog för att där ta fram kvinnovänlig lagstiftning.
- uppmana alla medlemsförbund att aktivt engagera sig i internationella kvinnodagen för att främja kvinnors rättigheter och jämställdhet under hela mars månad, samt i den internationella dagen för att stoppa våld mot kvinnor i november.

Arbetsgivare och företag (och regeringar och stater för den informella ekonomin) ska uppmanas att presentera statistik för:

- antalet kvinnor respektive män per befattning.
- arbetsbeskrivningar för kvinnor/män.
- anställningsavtalets utformning (fast anställning, heltid, deltid, säsongsanställning, tillfällig eller tidsbegränsad anställning) för kvinnor/män.
- lön (timlön eller årsinkomst inklusive förmåner) efter kön.
- möjligheter till utbildning och vidareutbildning efter kön.
- resurser för att underlätta balansen mellan familj och arbete.

Statistiken ska presenteras årligen så att utvecklingen kan mätas och negativa utfall åtgärdas, till exempel med en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplaner ska tas fram så att orättvisor på arbetsplatsen kan hanteras. Planen ska innehålla tydliga mål och aktiviteter för rekrytering, löner, kompetensutveckling, föräldradaghet och arbetsmiljö, inklusive policyer mot mobbning och sexuella trakasserier. Ett regelbundet granskningsförfarande ska dessutom ingå i jämställdhetsplanen.



IUL:s kvinnokommitté följer upp handlingsprogrammets tillämpning och framsteg fram till nästa kongress.

