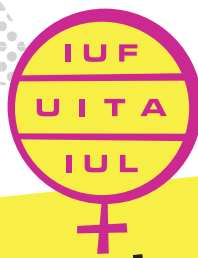


2023-2027



Програма дій IUF за рівноправність



СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ТА ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ

1.

Більше жінок - сильніші профспілки

2.

Зайнятість жінок

3.

Посилення ролі жінок у сфері охорони праці та промислової безпеки

4.

Запобігання та викорінення гендерно зумовленого насильства та домагань

5.

Створення дружнього до жінок робочого середовища

Починаючи з 1980 року, конгреси IUF одногосно приймають резолюції, що підтверджують принципи рівності між чоловіками і жінками, зокрема:

- Рівні права та доступ до гідної зайнятості, навчання та професійного розвитку;
- Рівна оплата за працю рівної цінності;
- Право поєднувати роботу та сімейні обов'язки;
- Справедливе представництво жінок в органах прийняття рішень на всіх профспілкових рівнях (місцевому, національному, регіональному, міжнародному) відповідно до правил IUF;
- Право на безпеку на роботі та безпеку вдома;
- Рівні права на соціальний захист.

Ми завжди закликали до широкого просування рівноправності на робочому місці, в профспілковому русі та в усьому суспільстві. Однак, незважаючи на всі численні досягнення у сфері гендерної рівності, жінки все ще зазнають дискримінації та нерівного ставлення до себе. Жінки почали виходити на офіційний ринок праці близько 70 років тому, але цей світ праці був сформований чоловіками для...чоловіків.

На жаль, жінки все ще розглядаються як другорядні працівники, як товар (об'єктивація їхнього тіла), як одноразові працівники (непропорційно багато жінок працюють неповний робочий день) і як "невидимі" працівники (жінки переважають у неформальній зайнятості та мають вищий рівень безробіття або неповної зайнятості, ніж чоловіки). Це працівники з найнижчою оплатою праці (оскільки більшість робіт, які виконують жінки, недооцінюються, бо вони пов'язані з так званими "природними" жіночими завданнями...), і це призводить до гендерної професійної сегрегації. Така ситуація частково пояснює існуючий гендерний розрив в оплаті праці.

Сьогодні жінки в усьому світі заробляють в середньому на 20% менше, ніж чоловіки. У деяких країнах жінки змушені працювати після 60 років, щоб вижити. **У країнах з високим рівнем доходу жінки отримують в середньому на 25%**

менші пенсії, ніж чоловіки, а 60% працюючих жінок у всьому світі не мають жодного правового захисту або взагалі не мають соціального забезпечення.

Хоча чоловіки все ще вважаються годувальниками, жінки продовжують витрачати набагато більше годин на неоплачувану роботу через нерівний розподіл сімейних обов'язків, незважаючи на те, що вони самі є годувальниками. Самозайнятість зростає, і жінки-працівниці часто займаються двома або трьома професіями, щоб заробити на життя. Крім того, відсутність доступу до доступних та якісних послуг з догляду за дітьми значно зменшує можливості працевлаштування жінок та їхні доходи. Це ускладнює поєднання роботи та сімейного життя і призводить до ще більшого стресу. Значна частка неоплачуваної сімейної роботи та дитячої праці, особливо дівчат, виконується під час надомної роботи.



Незважаючи на конвенції МОП, національне законодавство та колективні договори, питання, пов'язані з материнством, є основним фактором дискримінації на робочому місці. Часто біологічні особливості жінок не беруться до уваги в повній

мірі. Наприклад, менструація або менопауза все ще можуть використовуватися як привід для дискримінації працівниць.

Той факт, що жінки здобувають додаткову освіту чи професійну підготовку, мало впливає на кількість працюючих жінок або на скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Дослідження МОП показують, що чим більш фемінізоване робоче місце, тим нижча середня заробітна плата. Оскільки жінки-працівниці більше зайняті надомною працею, їхня заробітна плата зменшується на кожному рівні ланцюга постачання.

Жінки непропорційно часто стикаються з насильством і домаганнями в усьому світі, в кожній країні без винятку. Це називається гендерно-обумовленим насильством і домаганнями (ГОНД). На роботі ГОНД є однією з головних перешкод на шляху до рівності. Нестабільний статус зайнятості багатьох жінок-працівниць також збільшує кількість випадків знущань, насильства та домагань щодо них, особливо в сільському господарстві, готельному, ресторанному та харчовому секторах, а також серед домашніх працівниць і надомниць. Деякі жінки змушені надавати сексуальні послуги як умову продовження роботи.

Мільйони жінок у секторах IUF змушені працювати за межами рідного краю чи країни. Жінки-мігранти є більш вразливими, ніж їхні колеги-чоловіки, оскільки вони частіше піддаються дискримінації не лише як мігранти, а й як жінки. Існують свідчення того, що примусова праця, дитяча праця та торгівля дівчатами і жінками різко зросли. Також є труднощі з офіційною реєстрацією та доступом до соціального забезпечення.

Зокрема, сільські жінки-працівниці часто позбавлені права на продовольчу безпеку, освіту, житло, доступу до системи охорони здоров'я, кредитування та соціального забезпечення.

COVID-19 погіршив ситуацію ще більше. Під час пандемії жінки втратили роботу, а показники участі жінок на ринку праці знижуються. Ті, хто повернувся на ринок праці, часто робили це на умовах неповного робочого дня або нестабільної зайнятості, що посилює тенденцію до непропорційно високого рівня казуалізації (випадковості) зайнятості серед жінок-працівниць. Як наслідок, багато жінок-працівниць позбавлені соціальних виплат, оскільки умови їхньої зайнятості відрізняються від стандартних відносин між роботодавцем і працівником.

Автоматизація та розвиток технологій також можуть впливати на жінок, які працюють у секторах IUF, через заміщення робочих місць машинами.

Жінки становлять значну частку працівників у секторах IUF. Багато країн гарантують мінімальне представництво жінок у всіх органах прийняття рішень і планування, але багато чого ще належить зробити. Профспілки повинні забезпечити ефективне представництво своїх членів, оскільки рівень профспілкової організації серед жінок залишається загалом нижчим, ніж серед чоловіків. Це може бути пов'язано з нестабільними формами зайнятості та/або з тим, що жінки не завжди бачать, як профспілки можуть допомогти поліпшити їхні умови життя та праці. Існує також страх репресій з боку роботодавців. Нам ще багато треба зробити, щоб дати можливість чоловікам і жінкам поєднувати роботу і сімейне життя з профспілковою роботою. Занадто мало жінок за столом переговорів як на національному, так і на міжнародному рівнях. Однак є чіткі докази того, що там, де жінки, в тому числі молоді, активні на всіх рівнях профспілки, це приносить користь усій організації та зміцнює довіру до неї в суспільстві та громадах.

Рівноправність - це не просто збільшення кількості жінок на посадах генеральних директорів чи жінок у виконавчих комітетах та радах компаній. Рівноправність не буде досягнута лише завдяки підвищенню рівня життя, оскільки структурні розриви існуватимуть доти, доки не буде змінено систему, яка допускає дискримінацію та несправедливість.

Рівноправність - це трансформація системи, руйнування патріархального суспільства та гендерного розподілу праці у світі праці. Це також трансформація профспілок. Боротьба за право на свободу об'єднань і колективних переговорів та їх просування залишається в центрі порядку денного рівноправності.



Враховуючи вищесказане, 28-й Конгрес IUF закликає членські організації та секретаріат IUF терміново досягти прогресу і визначити пріоритетними в роботі наступні п'ять основних напрямків програми дій щодо забезпечення рівноправності:

1 БІЛЬШЕ ЖІНОК - СИЛЬНІШІ ПРОФСПІЛКИ

- Збирати статистику жінок-працівниць за професіями та галузями;
- Збирати статистику щодо членства жінок/чоловіків у профспілках за професіями та секторами та звітувати на засіданнях IUF;
- Підтримувати жінок-працівниць з неформального сектору у розвитку та утвердженні їхньої "ідентичності як працівниць";
- Розробляти та активно впроваджувати спеціальні організаційні стратегії для жінок, особливо молодих жінок, а також жінок з нестабільною зайнятістю та в неформальному секторі економіки, в тому числі надомниць і трудових мігрантів, та активно сприяти їхній участі в профспілковій діяльності;
- Ретельно стежити за дотриманням правил IUF, що вимагають щонайменше 40% представництва жінок у всіх керівних органах IUF, включаючи регіональні комітети та інші структури;
- Навчати жінок бути лідерами, організаторами, переговорниками та викладачами;
- Використовувати посібник IUF з гендерної рівності "Всі за одного = Один за всіх" на курсах лідерства для чоловіків і жінок-профспілчан;
- Забезпечити, щоб жінки становили щонайменше 40% представництва профспілок у керівних органах на профспілковому рівні, а також у групах з ведення колективних переговорів, а якщо це не так, надати докази того, що угоди були підтверджені на предмет рівності;
- Просувати, підтримувати та зміцнювати регіональні жіночі мережі в ТНК та галузеві мережі, а також створювати їх там, де вони ще не існують;
- Критично подивитись на наші власні структури, в тому числі переговорні групи, і зрозуміти, як окремі групи часто можуть ставити жінок у не вигідне становище;
- Запитати, чи достатньо наші профспілки просувають жінок-профспілкових діячок;
- Забезпечити участь жінок-профспілчанок у міжнародних зустрічах IUF з компаніями;
- Підтримувати жінок-працівниць у неформальному секторі для ефективного доступу до процесу прийняття рішень та політичного втручання.

- Визначити та зрозуміти бар'єри, що перешкоджають працевлаштуванню жінок у секторах IUF, та розробити стратегії для їх подолання (включаючи проведення опитувань у громадах для виявлення цих бар'єрів та перевірку відсутності гендерної упередженості у процесі найму);
- Включити питання рівної оплати праці до порядку денного переговорів профспілок, зробивши наступне на рівні підприємства:
 - Скласти «карту рівноправності», включивши до неї працівників, найнятих через агентства, робітників на аутсорсингу і тимчасових працівників (зазначимо, що складання такої карти – хороший інструмент для органайзингу!)
 - Обчислити гендерний розрив в оплаті праці
 - Проаналізувати будь-яку професійну сегрегацію та систему грейдів
 - Виявляти та боротися з будь-якими видами дискримінації за ознакою статі
 - Вимагати прозорості в оплаті праці
 - Вимагати нейтральної оцінки роботи на основі принципу рівної оплати за працю рівної цінності
 - Забезпечити рівний доступ до понаднормової роботи та навчання
- Сприяти впровадженню рекомендацій Конвенції МОП 100 (рівна винагорода) та 111 (дискримінація) та відображати їхні положення у колективних договорах та політиці на робочому місці;
- Розглянути шляхи підвищення кваліфікації жінок-працівниць, у тому числі через партнерство з професійно-технічними навчальними закладами та компаніями;
- Пропагувати важливість участі жінок в навчанні як можливість забезпечити безпечну та надійну зайнятність;
- Зосередити увагу на непропорційному впливі автоматизації та нових технологій на жінок-працівниць та шляхах його пом'якшення (також через картування рівності);
- Сприяти справедливому переходу до зеленої та сталої економіки із застосуванням ґендерно-чутливого та інклюзивного підходу для пом'якшення найгірших наслідків кліматичної кризи для жінок-працівниць та їхніх сімей;
- Сприяти програмам підвищення кваліфікації та забезпечення сертифікації для всіх жінок-працівниць;



- Вести кампанію за поширення соціального захисту на всіх працівників, включно з універсальним медичним обслуговуванням, соціальними виплатами та справедливими пенсійними системами;
- Виступати за соціальні виплати, що залежать від професії/галузі, з метою розширення можливостей працевлаштування;
- Вести кампанію за державну політику щодо сільських жінок-працівниць, щоб забезпечити їм рівний доступ до прав власності на землю, освіти, житла, кредитів, декретної відпустки, соціального захисту тощо;
- Просувати права жінок-працівниць у неформальному секторі, використовуючи, наприклад, рекомендації Конвенції МОП 141 (організація сільських працівників) та 177 (надомна праця);
- Забезпечити плавний перехід жінок, які працюють у неформальному секторі, відповідно до Рекомендації МОП 204 (перехід від неформальної до формальної економіки).



3

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ЖІНОК У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ

- Посилення ролі жінок у сфері охорони праці та промислової безпеки
- Забезпечити справедливе представництво жінок у комітетах з охорони праці та безпеки життєдіяльності (ОПБ) і підготувати більше жінок як представників ОПБ;
- Скласти карту небезпек та ризиків, з якими стикаються жінки-працівниці;
- Зробити питання менструації та менопаузи предметом переговорів між профспілками та роботодавцями на робочому місці, а також підвищити обізнаність щодо особливостей дискримінації жінок за станом здоров'я на робочому місці;
- Переконаватися, що на всіх робочих місцях є доступ до туалетів, санітарних приміщень та місць для переодягання, призначених лише для жінок (включно з правом трансгендерних жінок на безпечні туалети та місця для переодягання за їхнім вибором);
- Вивчити вплив зміни клімату, зокрема, теплового стресу, на здоров'я жінок-працівниць;
- вимагати проведення спеціальних досліджень щодо впливу хімічних речовин та пестицидів на організм жінок;
- Визначити пріоритетність дій, спрямованих на охорону та покращення здоров'я жінок-працівниць, у тому числі психічного здоров'я;
- Включити обізнаність про гендерно зумовлене насильство та домагання в політику охорони праці, а також в оцінку та управління ризиками;
- Проводити кампанію за ратифікацію та імплементацію Конвенцій МОП 155 (про охорону праці) та 184 (про охорону праці в сільському господарстві).

- Інформувати всіх членів профспілок, включаючи лідерів, про основні причини гендерно-обумовленого насильства та домагань (ГОНД), у тому числі щодо ЛГБТ+ працівників, а також про характерні ознаки ГОНД;
- Визначити сексуальні домагання як перешкоду на шляху до рівності на роботі та забезпечити, щоб політика нульової толерантності до булінгу та сексуальних домагань була погоджена на кожному робочому місці та/або була частиною колективних договорів;
- Вести переговори та впроваджувати міжнародні угоди з ТНК щодо викорінення сексуальних домагань;
- Зробити домашнє насильство питанням профспілок та робочих місць шляхом підвищення обізнаності, а також розробити та обговорити політику на робочому місці, яка спрямована на подолання його наслідків на робочому місці;
- Проводити кампанії за ратифікацію, імплементацію та застосування Конвенції МОП 190 (насильство та домагання у сфері праці);
- Активно брати участь у роботі відповідних міжнародних інституцій з протидії торгівлі людьми;
- Вести переговори про доступ до безпечного оплачуваного транспорту на роботу та з роботи, особливо для жінок-працівниць у країнах, що розвиваються.

- Проводити дослідження умов праці жінок-працівниць з метою більш ефективного реагування на їхні потреби;
- Підтримувати тренінги з технологічного вдосконалення для сприяння доступу жінок до технологічних інструментів та обладнання;
- Сприяти розвитку громадських центрів досліджень і розробок, орієнтованих на жінок-працівниць, щоб покращити їхні професійні та трудові перспективи;
- Надавати жінкам і чоловікам можливість поєднувати свої домашні обов'язки та обов'язки з догляду за дітьми з роботою (гнучкий графік роботи, відпустки по догляду або кредити для хворих і літніх людей тощо), у тому числі шляхом просування положень Конвенції МОП 156 (працівники із сімейними обов'язками);
- Вести переговори про доступні та гнучкі заклади догляду за дітьми та місця для годування груддю для працюючих матерів, а також проводити кампанії за доступні державні заклади догляду за дітьми з якісними послугами;
- Боротися за повне дотримання прав материнства:
 - Просувати та впроваджувати положення Конвенції МОП 183 (охорона материнства), в якій зазначено, що жінки мають право на декретну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів
 - Боротися з будь-якою дискримінацією за ознакою материнства
 - Забезпечити дотримання положень про декретну відпустку
 - Захищати вагітних жінок-працівниць та наголошувати на важливості оцінки ризиків спеціально для них
 - Вести переговори про легку роботу або розумні корективи, коли це можливо, для вагітних жінок-працівниць
 - Вести переговори про змістовну відпустку по догляду за дитиною.



І ОСТАННЄ, АЛЕ НЕ МЕНШ ВАЖЛИВІШЕ...

Трудове середовище, дружнє до жінок, неможливо підтримувати без загальної гендерно-орієнтованої політики, розробленої за участі профспілок на національному та міжнародному рівнях, такої як:

- Боротьба за права жінок-працівниць;
- Розгляд гендерного розриву в оплаті праці як пріоритету прав людини;
- Підвищення/поліпшення мінімальної заробітної плати та проведення кампанії за прожитковий мінімум;
- Виступати за те, щоб відрядна оплата праці була щонайменше на рівні мінімальної заробітної плати через тристоронні переговори, де це доречно;
- Боротьба з усіма формами нестандартної зайнятості та аутсорсингу;
- Забезпечення того, щоб жінки-працівниці, які перебувають на найнижчій сходинці глобальних ланцюгів постачання, наприклад, ті, що працюють вдома, могли скористатися цифровими технологіями, необхідними для полегшення їхнього трудового життя та розширення доступу до ринків збуту своїх послуг;
- Включення питань рівності до порядку денного колективних переговорів по всьому ланцюгу поставок;
- Створення ефективних механізмів правозастосування та моніторингу дотримання прав жінок-працівниць по всьому ланцюгу постачання;
- Подолання класового та расового поділу серед жінок;
- Лобіювання важливих законодавчих змін, де це можливо, щоб допомогти з правозастосуванням у сферах, де немає колективних переговорів;
- Боротьба за громадянський простір, мир і демократію.

ЯКИМ ЧИНОМ? ЧЕРЕЗ:

- Усвідомлення важливості організації робочого місця;
- Колективні переговори, переговори про політику на робочому місці тощо;
- Навчання, дослідження, політичні документи, навчання, зустрічі (офлайн та онлайн), збір та обмін передовим досвідом;
- Вивчення прикладів успішної організації кампаній та розробка плану дій на основі використаних стратегій;
- Розробка ресурсів, до яких можна легко отримати доступ і використовувати їх у колективних переговорах;
- Створення галузевої картини найкращих практик для поширення на всіх робочих місцях;
- Адвокація змін на етапі найму на роботу, де існує дефіцит робочої сили;
- Забезпечення навчання та підвищення кваліфікації жінок, зайнятих у неформальному секторі економіки, з метою підвищення цінності їхньої праці;
- Розробка на систематичній основі доступних засобів комунікації, таких як короткі відеоролики, для заохочення участі жінок;
- Налагодження партнерства з феміністичними організаціями, організаціями трудових мігрантів, громадськими організаціями тощо;
- Систематично піднімати питання рівноправності на міжнародних та галузевих зустрічах IUF;
- Керуватися конвенціями МОП та іншими стандартами, Міжнародною декларацією прав людини та Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (особливо статтею 7 а (i)), а також Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Заохочувати профспілки до участі в інститутах соціального діалогу з метою розробки дружнього до жінок законодавства;
- Заохочувати всі членські організації до участі у використанні Міжнародного жіночого дня для просування прав жінок та гендерної рівності протягом усього березня, а також Міжнародного дня боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок впродовж листопада..

Вимагати від роботодавців /компаній (і урядів у відношенні до неформальної економіки) надати наступну статистику:

- Кількість жінок/чоловіків за категоріями робочих місць;
- Класифікація робочих місць жінок/чоловіків;
- Тип трудового договору (постійний, повний робочий день, неповний робочий день, сезонний, тимчасовий, випадковий) жінки/чоловіки;
- Заробіток (погодинна заробітна плата або річний заробіток з урахуванням пільг) за статтю;
- Можливості навчання та підвищення кваліфікації за статтю;
- Ресурси для досягнення балансу між сім'єю (особистим життям) та роботою..

Цю статистику слід складати щорічно, щоб оцінювати зміни та вживати заходів щодо будь-яких негативних результатів, наприклад, через план забезпечення гендерної рівності. Плани гендерної рівності мають бути розроблені для усунення нерівності на робочому місці. Вони повинні містити чіткі цілі та заходи щодо найму на роботу, заробітної плати, розвитку навичок, відпустки для догляду за дитиною, охорони здоров'я та безпеки, включаючи політику протидії булінгу та сексуальним домаганням. До всіх планів забезпечення рівності слід також включити процедуру регулярного перегляду.



**Жіночий комітет IUF
слідкуватиме за ходом
виконання даної програми
дій в період до наступного
Конгресу.**

