



MAKT genom organisering



25e kongressen, Genève, 19-23.03.07

IULs handlingsprogram för jämställdhet

S

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

- **Lika rättigheter och tillgång till arbete, utbildning och befordran och karriär**
- **Lika lön för likvärdigt arbete**
- **Rätten att förena förvärvsarbete och familjeansvar**
- **Rättvis representation för kvinnor i beslutsfattande organ på alla plan inom facket (lokalt, nationellt, regionalt, internationellt)**

och som uppmanar till att man aktivt skall främja jämlikhet på arbetsplatsen, inom fackföreningsrörelsen och i samhället.

Fastän alltfler kvinnor har kommit ut på arbetsmarknaden, är de blygsamma framstegen när det gäller ökat kvinnligt deltagande i fackliga sammanhang, internationellt erkända arbetsnormer som särskilt beaktar kvinnors problem, bättre arbetsmarknadslagstiftning osv., långt ifrån tillfredsställande.

Lika lön för likvärdigt arbete är fortfarande något som inte uppnåtts på långa vägar. Tvärtom, klyftan mellan kvinnors och mäns löner för heltidsarbete växer eller stagnerar på i genomsnitt 20% globalt sett.



Arbetsmiljövillkoren för kvinnliga arbetstagare försämras beroende på ökad användning av bekämpningsmedel i jordbruket och höga hastigheter vid produktionslinjerna inom livsmedelsindustrin. Inom hotell- och restaurangnäringen drabbas kvinnor ofta svårt av stress och förslitningsskador.

Miljontals kvinnor inom IULs sektorer tvingas arbeta utanför sitt hemland. Kvinnlig, migrerad arbetskraft är än mer utsatt än sina manliga kollegor då de diskrimineras, inte bara som immigranter utan även som kvinnor. Det finns belägg för att tvångsarbete och s k trafficking av kvinnor ökar.

I detta sammanhang finns det inte längre något argument för att fortsätta med samma tålmodiga attityd som kännetecknat IULs arbete för jämställdhet över de senaste årtiondena. Detta är brådskande angelägenheter som måste handhas i enlighet därmed av IUL och dess medlemsförbund.

Organiseringskampanjer av migrerande kvinnor bör genomföras och avtal om lika villkor för alla bör tecknas. Organisationsgraden bland kvinnor är generellt sett lägre än mäns. Detta kan bland annat bero på att kvinnor inte alltid ser vad organisationen kan göra för att hjälpa kvinnor att förbättra sin livs- och arbetssituation. Man är ofta också rädd för repressalier från arbetsgivaren. Medlemsförbunden har också en hel del kvar att göra för att kvinnor ska kunna förena familjeliv med fackligt arbete. Det saknas kvinnliga förebilder runt förhandlingsborden och i ledande positioner på alla nivåer inom många förbund.

Det faktum att så många kvinnliga arbetstagare har en osäker anställningsstatus har också ökat förekomsten av moraliska och sexuella trakasserier och våld mot kvinnor, särskilt inom jordbruket och i hotell- och restaurangnäringen men även inom livsmedelsförädling. Kvinnor tvingas att ge sexuella favörer som ett villkor för fortsatt anställning. En handlings- och åtgärdsplan mot sexuella trakasserier bör förhandlas fram och tillämpas på alla arbetsplatser. Den bör också sättas upp på anslagstavlan.

Moderskap är en av de främsta anledningarna till diskriminering i arbetslivet. Detta trots ILO-konventioner, nationell lagstiftning och kollektivavtal.

HIV/AIDS-pandemin har mer än någon annan katastrof avslöjat de ihållande orättvisor som råder mellan män och kvinnor på alla plan i samhället. Kvinnor drabbas oftare än män, dels på grund av biologiska skillnader men också på grund av bristen på rätten att bestämma över sitt eget liv.



Mot bakgrund av det ovanstående uppmanar IULs 25:e kongress medlemsförbunden och IUL

- Att tillämpa förra kongressens beslut om att kvinnor ska erhålla minst 40% representation i alla beslutsfattande organ inom IUL, inkluderande regionala kommittéerna
- att utveckla särskilda organiseringsstrategier för kvinnor i prekära anställningar och inom den informella ekonomin, inklusive hushållsanställda.
- att utveckla och använda lämpliga förhandlingsmetoder för att stävja genusbetingade ojämlikheter när det gäller löner och andra arbetsvillkor
- att främja plattformar för jämställdhet i förhandlingar inom transnationella företag
- att främja fäders och mödrars rätt att förena familje- och arbetsliv i enlighet med ILOs konvention nr 156
- att skapa trygga och bra arbetsplatser för kvinnor
- att främja ratificeringen och tillämpningen av internationella arbetsnormer som är av särskild vikt för kvinnliga arbetstagare
- att fullt stödja kongressresolutionen om migrerande arbetstagare.

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

IUL och medlemsförbunden borde:

- granska sin organisationsstruktur och andra strukturer och ändra på de faktorer som hindrar kvinnor från att aktivt delta på alla plan i den fackliga verksamheten
- fortsätta att utbilda kvinnor till "utbildare", organisatörer, förhandlare och ledare
- använda IULs handbok för jämställdhet i ledarskapskurser för både kvinnor och män
- samla in statistik om kvinnliga/manliga fackmedlemmar per yrke/sector
- säkra arbetet med och samordningen av jämställdhetsplattformar inom TNF



MAKT GENOM ORGANISERING



25e kongressen, Genève, 19-23.03.07

- säkerställa att ILOs konventioner nr 100 om lika lön, nr 111 om icke diskriminering, nr 156 om arbetstagare med familjeansvar och nr 183 om moderskapsskydd återspeglas i kollektivavtal
- verka för att en policy mot sexuella trakasserier införs på alla arbetsplatser och/eller ingår i kollektivavtal
- fortsätta att behandla frågor gällande kvinnors arbetsmiljö varvid särskild uppmärksamhet bör ägnas pesticider, förslitningsskador, stress och HIV/AIDS.
- bedriva kampanj för social trygghet, inklusive vård och omsorg, för alla.

Arbetsgivare/företag bör uppmanas tillhandahålla statistik om:

- antalet kvinnliga/manliga anställda
- arbetsklassificering för män/kvinnor
- typ av anställningskontrakt (fast, heltid, deltid, säsong, tillfälligt) för män och kvinnor
- inkomst (timlön, årslön, inklusive förmåner) för män och kvinnor
- möjlighet till ut- och fortbildning för män och kvinnor
- 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 enligt en fastställd jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplaner bör utarbetas för att ta itu med orättvisorna på arbetsplatsen. Dessa måste innehålla klara mål och aktiviteter gällande anställning, lön, kompetensutveckling, föräldraledighet, arbetsmiljöfrågor samt en policy när det gäller sexuella trakasserier. Jämställdhetsplanerna borde även innehålla ett förfarande för regelbunden översyn och utvärdering.

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