

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2016 – 2019

Εγκρίθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή στις 7-8 Ιουνίου 2016

Εισαγωγή

Το Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων θέτει τις προτεραιότητες των οργανώσεων – μελών της ΣΕΣ για την ισότητα γυναικών και ανδρών, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Αποτελεί συνέχεια και είναι βασισμένο στα αποτελέσματα που απέφερε το προηγούμενο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2010 - 2015, ένα έγγραφο της ΣΕΣ το οποίο εγκρίθηκε στο Παρίσι τον Οκτώβριο του 2015. Τέλος, το Πρόγραμμα συμμορφώνεται με τις δεσμεύσεις του Σχεδίου Δράσης της ΣΕΣ που υιοθετήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή του Ιουνίου.

Το Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων έχει στόχο να ενθαρρύνει και να συντονίσει τη δράση των μελών της ΣΕΣ για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Πράξη που αποτελεί κύρια υποχρέωση τόσο για την ΕΕ - σε μια σειρά από άρθρα Συνθηκών (2, 3 της Συνθήκης της Ε.Ε., 4 της Συνθήκης Λειτουργίας της Ε.Ε. και σε αρκετές Οδηγίες του Συμβουλίου) – όσο και για τα συνδικάτα σε όλα τα επίπεδα.

Απαιτούνται σε μεγάλο βαθμό νέες προσπάθειες για την ισότητα των φύλων. Η οικονομική κρίση έχει υπονομεύσει την πρόοδο που σημειώθηκε τα τελευταία 20 με 30 χρόνια. Σε ορισμένα κράτη - μέλη, τα μέτρα λιτότητας που συχνά επεβλήθησαν χωρίς να προηγηθεί η κατάλληλη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, δεν εριελάμβαναν την αξιολόγηση των επιπτώσεων με βάση το φύλο, γεγονός που είχε αρνητικές συνέπειες στην ποσότητα και την ποιότητα των θέσεων απασχόλησης των γυναικών.

Η ισότητα των φύλων δεν παρουσιάζει το ίδιο ενδιαφέρον σε αρκετά κράτη – μέλη και κατά μια έννοια ούτε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Παρά τις πιέσεις των συνδικάτων, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και την υιοθέτηση πολλών ψηφισμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που ζητούν μια ισχυρή πολιτική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, ελάχιστα πράγματα άλλαξαν την τελευταία πενταετία.

Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2015, σχεδόν όλοι οι Ευρωπαίοι (94%) συμφωνούν ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και μια ευρεία πλειοψηφία (76%) πιστεύει ότι θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για την ΕΕ. Ωστόσο, αυτό που φαίνεται να είναι προτεραιότητα για τους πολίτες της Ε.Ε. δεν αντικατοπτρίζεται στη δράση της Ε.Ε.

Πράγματι, στα «κακώς κείμενα» που εντοπίζονται σε επίπεδο Ε.Ε. μπορούμε να αναφέρουμε τα εξής: την απόσυρση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της πρότασης για αναθεώρηση της οδηγίας για την άδεια μητρότητας, την εμπλοκή στο Συμβούλιο (από το 2013) της προτεινόμενης Οδηγίας για βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, την έλλειψη συστηματικής προσέγγισης της διάστασης του φύλου στη διαδικασία οικονομικής διακυβέρνησης/ Ευρωπαϊκό Εξάμηνο και τέλος, την υποβάθμιση της Στρατηγικής Ισότητας των Φύλων για την περίοδο 2016-2019 σε Έγγραφο Εργασίας των υπηρεσιών της Κομισιόν.

Αξίζει να σημειωθεί η πρόσφατη πρωτοβουλία για την αντιμετώπιση των «προκλήσεων των εργαζόμενων γονέων», η οποία περιελήφθη στο πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2016 και έχει ακολουθηθεί από το πρώτο στάδιο της διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων, τον Νοέμβριο του 2015.

Αν και είναι πολύ πρόωρο να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος αυτής της πρωτοβουλίας που στην παρούσα φάση δεν προσδιορίζει τα νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα που η Επιτροπή προτίθεται να λάβει για την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, είναι γεγονός ότι αποτελεί το μοναδικό παράδειγμα δράσης στον τομέα της ισότητας των φύλων που έχει αναληφθεί από το 2010 σε επίπεδο ΕΕ.

Η ισότητα των φύλων το 2016: προκλήσεις και διαφορές

Η κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει σε σοβαρή ανισορροπία. Οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα με συνέπεια να έχουν χαμηλές αμοιβές διότι οι εν λόγω τομείς είναι υποτιμημένοι στην κοινωνία, παρά τη μεγάλη τους συμβολή στην οικονομία. Επιπλέον, συναντούν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβασή τους σε υψηλές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις. Η κρίση έχει μεταβάλει τα στοιχεία που κατέγραφαν οι στατιστικές.

Εκ πρώτης όψεως, το χάσμα απασχόλησης και αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει περιοριστεί, όμως στην πραγματικότητα τα πράγματα είναι πιο σύνθετα και οι συνέπειες διαφοροποιούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διαφορές περιορίζονται όχι επειδή οι γυναίκες έχουν βελτιώσει την κατάστασή τους, αλλά επειδή οι άντρες είδαν τη δική τους να επιδεινώνεται. Ταυτόχρονα, όλο και περισσότερες οικογένειες εξαρτώνται από την εργασία των γυναικών - μια πλειοψηφία μητέρων συντηρούν την οικογένεια ή συμμετέχουν οικονομικά στη στήριξή της.

Οι κυρίαρχες τάσεις για την ισότητα των φύλων στην Ευρώπη περιλαμβάνουν:

- Το **ποσοστό απασχόλησης** των γυναικών ήταν 64,5% το 2015, αλλά είναι πολύ χαμηλότερο από των ανδρών (75,6%) και με μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα κράτη-μέλη (μεταξύ 46% και 78%), ενώ η ανεργία είναι ελαφρώς υψηλότερη για τις γυναίκες (9,7%) σε σχέση με τους άνδρες (9,5%).
- Οι γυναίκες εργάζονται **με μερική απασχόληση** συχνότερα από τους άνδρες (αντιπροσωπεύουν πάνω από το 70% των μερικώς απασχολούμενων) ενώ έχει καταγραφεί αύξηση στις χαμηλότερα αμειβόμενες εργασίες (λιανικές πωλήσεις, καθαριότητα και παροχή βοήθειας). Το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών αυξάνεται και για τα δύο φύλα σταθερά από το 2008.
- Οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή **προσωρινής απασχόλησης**.
- Όταν υπολογίζεται το **ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης** το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανέρχεται στο 53,7% σε σύγκριση με το 71,9% των ανδρών.
- Οι **επιπτώσεις της γονεϊκής ιδιότητας** στην αγορά εργασίας είναι πολύ διαφορετικές για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες - μόνο το 65,6% των γυναικών με παιδιά κάτω των 12 ετών εργάζονται, σε αντίθεση με το 90,3% των ανδρών και η γονική άδεια λαμβάνεται μόνο από το 2,7% των πατέρων.
- Οι εργαζόμενοι άνδρες αφιερώνουν 9 ώρες την εβδομάδα για την **φροντίδα των παιδιών** - οι γυναίκες 26 ώρες.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται κατά 17% λιγότερο από τους άνδρες ανά ώρα και εργασία. Το **χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων** δεν έχει περιοριστεί τα τελευταία χρόνια. Πάνω από το 70% των χαμηλόμισθων στην Ευρώπη είναι γυναίκες και στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη μέλη, το 17% των γυναικών ζουν σε συνθήκες φτώχειας σε σύγκριση με το 15% των ανδρών.

- Οι ηλικιωμένες γυναίκες διατρέχουν ιδιαίτερα τον κίνδυνο της ανέχειας. Η μέση **σύνταξη** των γυναικών είναι κατά 40% χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών.
- Παρά τις υψηλές **εκπαιδευτικές επιδόσεις** των γυναικών (που αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 60% των πτυχιούχων πανεπιστημίου της ΕΕ), οι θέσεις λήψης αποφάσεων σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο στελεχώνονται κατά κύριο λόγο από άνδρες. Η αναλογία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών αυξήθηκε από 11,9% το 2010 σε 22,7% το 2015, αλλά μόνο το 4% είναι σε θέσεις Διευθύνοντων Συμβούλων.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να περιορίζονται όχι μόνο από γυάλινες οροφές που τις εμποδίζουν να ανελιχθούν στην ιεραρχία αλλά και από γυάλινα τείχη που τις απομονώνουν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αποκλείοντάς τις από άλλες. Οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα τομέων όπως: τροφοδοσία, καθαριότητα, φροντίδα υγείας, εργασία γραφείου και ταμείου.
- Οι γυναίκες υστερούν επίσης πολύ **στις θέσεις λήψης αποφάσεων στα συνδικάτα**: αν και υπάρχει σταθερή αύξηση των γυναικών εργαζομένων με συμμετοχή στα συνδικάτα (σχεδόν το 45% των μελών της ΣΕΣ είναι γυναίκες), γυναίκες επικεφαλής των συνδικάτων σε διεπαγγελματικό επίπεδο υπάρχουν σε ποσοστό σχεδόν 18% σύμφωνα με την έρευνα της ΣΕΣ για την 8η Μαρτίου.
- Μία στις πέντε γυναίκες στην Ευρώπη έχει υποστεί **ενδοοικογενειακή βία** και μία στις δύο ανέφεραν κάποια μορφή **σεξουαλικής παρενόχλησης** στο χώρο εργασίας. Ταυτόχρονα, η παρενόχληση σε βάρος των γυναικών στον κυβερνοχώρο διευρύνεται.

Ο **Δείκτης Ισότητας Φύλων** που καθιερώθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) δείχνει ότι η Ε.Ε. έχει διανύσει μόνο τον μισό δρόμο προς την ισότητα των φύλων και ότι η πρόοδος ανά κράτος- μέλος και ανά τομέα (εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, ισχύ και υγεία) ήταν πολύ ασύμμετρη, από την τελευταία μέτρησή της το 2013. Εκτιμάται ότι με αυτόν τον ρυθμό θα χρειαστούν 70 χρόνια μέχρι να γίνει πραγματικότητα η ισότητα των φύλων.

- Οι γυναίκες δεν αποτελούν μια ομοιογενή ομάδα και η διαφορετικότητα της ζωής γυναικών και ανδρών απαιτεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, καθώς και ειδικά μέτρα προκειμένου να εντοπίζονται και να αίρονται τα διαρκή εμπόδια για την ισότητα των φύλων. Η κατάσταση είναι ιδιαίτερα δύσκολη για τις γυναίκες που ανήκουν σε συγκεκριμένες ευάλωτες ομάδες όπως: γυναίκες νέες, μαύρες, γυναίκες εθνικών μειονοτήτων, μετανάστριες και πρόσφυγες και γυναίκες με αναπηρία και ηλικιωμένες. Μερικές από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:
- Η σημερινή **νέα γενιά** δεν έχει απαλλαγεί από τα στερεότυπα και τις διακρίσεις που αφορούν στα δυο φύλα. Οι ανισότητες στην εκπαίδευση εξακολουθούν να υφίστανται: τα αγόρια εγκαταλείπουν το σχολείο συχνότερα από τα κορίτσια και αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην ανάγνωση. Τα κορίτσια είναι πιθανότερο να αποκτήσουν πτυχίο τρίτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά και συναφείς σταδιοδρομίες και να υπερεκπροσωπούνται σε τομείς σπουδών σχετικούς με τους παραδοσιακούς γυναικείους ρόλους, όπως οι τομείς φροντίδας.
- Οι προοπτικές απασχόλησης των κοριτσιών επίσης είναι λιγότερο θετικές από των αγοριών». Το ποσοστό όσων βρίσκονται «εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEET)» είναι σταθερά υψηλότερο για τις γυναίκες ήδη πριν από την κρίση. Το ποσοστό των ανενεργών νέων γυναικών παραμένει διπλάσιο από αυτό των νέων ανδρών.

- Οι **μετανάστριες** έχουν λιγότερες ευκαιρίες και πόρους από τους άνδρες μετανάστες και πιθανόν να αντιμετωπίσουν πολλαπλές διακρίσεις. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μετανάστες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να είναι άνεργοι από όσους γεννήθηκαν στην ΕΕ. Οι μετανάστριες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται σημαντικά μεταξύ των οικονομικά ανενεργών και αποτελούν μια πηγή δεξιοτήτων που αξιοποιείται ελάχιστα. Οι αιτούσες άσυλο και οι πρόσφυγες είναι πιο ευάλωτες και περισσότερο εκτεθειμένες σε κινδύνους βίας, εκμετάλλευσης και δουλείας. Αυτοί οι κίνδυνοι ήρθαν στο προσκήνιο το 2015, καθώς η Ευρώπη αντιμετώπισε μια απότομη αύξηση του αριθμού αιτούντων άσυλο, συμπεριλαμβανομένου ενός αυξανόμενου αριθμού γυναικών και παιδιών. Περίπου το 33% των αιτούντων άσυλο για πρώτη φορά τον Ιανουάριο του 2016 ήταν γυναίκες. Οι συνθήκες στους χώρους υποδοχής δεν ανταποκρίνονται στις ελάχιστες προδιαγραφές για τον περιορισμό της βίας με βάση το φύλο.
- Πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι οι **γυναίκες με αναπηρίες** υφίστανται διπλή διάκριση τόσο λόγω φύλου όσο και αναπηρίας. Παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, είναι πιο πιθανό να υποφέρουν από φτώχεια, συναντούν μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας, με συνέπεια να είναι δυσκολότερο για εκείνες να ζουν ανεξάρτητα.
- Οι **ηλικιωμένες γυναίκες** (ιδιαίτερα εκείνες άνω των 65 ετών) παραδοσιακά διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και συχνά λαμβάνουν συντάξεις μόλις και μετά βίας πάνω από το ελάχιστο όριο διαβίωσης. Το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων, που επηρεάζει άμεσα τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, ή το γεγονός ότι μπορεί να έχουν εργαστεί στην επιχείρηση του συντρόφου τους χωρίς αμοιβή και χωρίς κοινωνική ασφάλιση, τις καθιστά πολύ ευάλωτες. Η φτώχεια στις ηλικιωμένες γυναίκες απορρέει επίσης από τις υποχρεώσεις φροντίδας που επωμίζονται. Η γενιά των γυναικών άνω των 50 ετών περιγράφεται ως "γενιά σάντουιτς" ή ως «εργαζόμενες κόρες και μητέρες», καθώς συχνά αναλαμβάνουν να φροντίσουν γονείς και εγγόνια συναντώντας έτσι περισσότερα εμπόδια για να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

Η ανανεωμένη δέσμευση της ΣΕΣ για την ισότητα των φύλων

Στο συνέδριο του Παρισιού το 2015, όλα τα μέλη της ΣΕΣ δεσμεύτηκαν ότι θα συνεχίσουν να τοποθετούν το θέμα της ισότητας των φύλων ψηλά στην ατζέντα τους. Ο ρόλος των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων και των παράνομων συμπεριφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες είναι καίριας σημασίας και θα πρέπει να βασίζεται σε συντονισμένη δράση απευθυνόμενη τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, σε κάθε όργανο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (τα συμβούλια εργαζομένων από το επίπεδο της επιχείρησης ως και το Ευρωπαϊκό) καθώς επίσης σε πολιτικό και παγκόσμιο επίπεδο, διασφαλίζοντας για παράδειγμα την τήρηση των συμβάσεων της ΔΟΕ, των Ηνωμένων Εθνών και της Διεθνούς Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Η ισότητα των φύλων δεν θα επιτευχθεί χωρίς ισχυρή πολιτική δέσμευση, απαιτεί μεταρρυθμίσεις σε οργανωτικό και στρατηγικό πλαίσιο. Ο ρόλος των επιτροπών γυναικών ή/και των επιτροπών ισότητας των συνδικάτων θα πρέπει να διατηρηθεί και όπου χρειάζεται να ενισχυθεί. Το έργο και η συμβουλευτική τους θα πρέπει να συνδέονται στενά με το έργο άλλων επιτροπών ή ειδικών ομάδων εργασίας. Προκειμένου να αποφευχθεί να γίνει το θέμα της ισότητας «γυναικεία υπόθεση», η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου πρέπει να γίνει παγιωμένη πολιτική των συνδικάτων και να συνοδεύεται από συγκεκριμένα μέτρα (πολιτική δράση, προγράμματα, δράσεις ευαισθητοποίησης κλπ) στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Μέσα από αυτό το Πρόγραμμα Δράσης η ίδια η ΣΕΣ και τα μέλη της (εθνικές συνομοσπονδίες και Ευρωπαϊκές Ομοσπονδίες Συνδικάτων) δεσμεύονται να αναλάβουν δράσεις σε συγκεκριμένους τομείς που συνδέονται στενά μεταξύ τους:

1. Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΣΕΣ και αντιμετώπιση των αδυναμιών όπου χρειάζεται.
2. Προώθηση της ίσης οικονομικής ανεξαρτησίας για άνδρες και γυναίκες και καταπολέμηση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος.
3. Αντιμετώπιση των προκλήσεων για την εξισορρόπηση εργασίας και ιδιωτικής ζωής
4. Εξάλειψη του χάσματος εκπροσώπησης των δύο φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικάτων και των επιχειρήσεων.
5. Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Προτεραιότητα 1: Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΣΕΣ και αντιμετώπιση των αδυναμιών όπου χρειάζεται.

Στόχος: Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου απαιτεί τόσο την ένταξη της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο των διαφόρων πολιτικών όσο και την αντιμετώπιση του θέματος της εκπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών στο συγκεκριμένο τομέα πολιτικής. Αυτές οι δύο διαστάσεις – η εκπροσώπηση των φύλων και το αντίστοιχο περιεχόμενο της διάστασης του φύλου - πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας χάραξης πολιτικών.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στη συνδικαλιστική δράση παραμένει μια πρόκληση. Η ΣΕΣ θα συνεχίσει τις προσπάθειές της για να επιτευχθούν πλήρως οι στόχοι του Χάρτη της για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου που εγκρίθηκε από το Συνέδριο της Σεβίλλης.

Ως εκ τούτου, τα μέλη της ΣΕΣ αναλαμβάνουν τη δέσμευση να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στα όργανα λήψης αποφάσεων, καθώς επίσης σε επιτροπές και ειδικές ομάδες εργασίας. Η αξιολόγηση της εκπροσώπησης της επιτροπής γυναικών της ΣΕΣ στα διάφορα φόρα θα διεξαχθεί πριν από την ενδιάμεση διάσκεψη και θα διατυπωθούν οι δέουσες συστάσεις.

Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στην πολιτική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο κοινωνικός διάλογος και η οικονομική διακυβέρνηση.

Δράσεις κλειδιά για την επίτευξη αυτού του στόχου που πρέπει να αναλάβει η ΣΕΣ και τα μέλη της:

- Κατάρτιση από το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) αφιερωμένη στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, που θα διοργανωθεί το 2017
- Ο υφιστάμενος συντονισμός της ΣΕΣ για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα ενσωματώσει μια συγκεκριμένη διάσταση στις συμφωνίες που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων
- Υψηλές πολιτικές προτεραιότητες της ΕΕ, όπως είναι η ευρωπαϊκή οικονομική διακυβέρνηση / Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, ο Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, το Σχέδιο Επενδύσεων, Ψηφιοποίηση και Μετανάστευση κλπ θα ενταχθούν πλήρως στην ατζέντα των συνδικάτων, με πτυχές σχετικές με το φύλο, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Γραμματεία και η Εκτελεστική Επιτροπή της ΣΕΣ θα διενεργεί τακτικά έλεγχο και αξιολόγηση.
- Θα συνεχίσουν να αναπτύσσονται μηχανισμοί που προωθούν την ένταξη της διάστασης του φύλου όπως οι στατιστικές που παρουσιάζουν ξεκάθαρα τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς, οι μελέτες και οι λίστες ελέγχου.
- Ο ρόλος των επιτροπών γυναικών ή/και των επιτροπών ισότητας των φύλων θα πρέπει να διασφαλίζεται από όλες τις οργανώσεις μέλη. Όπου δεν υφίστανται, θα πρέπει να τεθούν σε λειτουργία οι κατάλληλες δομές σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές.

- Η δράση θα συντονίζεται με το τμήμα επικοινωνίας της ΣΕΣ και τις οργανώσεις μέλη (συμπεριλαμβανομένων των υπεύθυνων επικοινωνίας) σε εθνικό επίπεδο για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8 Μαρτίου, τη Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών (25 Νοεμβρίου) και άλλες σημαντικές ημερομηνίες.
- Στήριξη για την επίτευξη των στόχων της αειφόρου ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και ειδικότερα του Στόχου "Επίτευξη της ισότητας των φύλων και χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών".

Προτεραιότητα 2: Προώθηση της ίσης οικονομικής ανεξαρτησίας για άνδρες και γυναίκες και καταπολέμηση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος.

Στόχος: Είναι αναγκαίο να ενισχυθεί η ποιότητα της γυναικείας απασχόλησης. Τα συνδικάτα πρέπει να καταπολεμήσουν τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που επηρεάζουν τις γυναίκες περισσότερο από ποτέ στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών πρέπει να βελτιωθεί, προκειμένου να πραγματοποιηθεί ο στόχος της ΕΕ του 75% των ανδρών και γυναικών στην απασχόληση μέχρι το 2020.

Αυτό μπορεί να γίνει μόνο μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που αντιμετωπίζει θέματα όπως οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας των γυναικών, όπου θα συμπεριλαμβάνονται επαρκή μέτρα συμφιλίωσης (προτεραιότητα 3), με άμεση επίπτωση στην ικανότητα των γυναικών να εισέλθουν, να παραμείνουν και να προοδεύσουν στην αγορά εργασίας. Θέματα όπως το συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι του ευρύτερου στόχου προώθησης της ίσης οικονομικής ανεξαρτησίας για γυναίκες και άνδρες.

Δράσεις κλειδιά για την επίτευξη αυτού του στόχου που πρέπει να αναλάβει η ΣΕΣ και τα μέλη της:

- Συνεχείς πιέσεις για την αναθεώρηση της ισχύουσας οδηγίας 2006/54/ Ε.Ε για την ισότητα των αμοιβών
- Αξιολόγηση της εφαρμογής των Συστάσεων του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη διαφάνεια των αμοιβών
- Παρακολούθηση του ψηφίσματος της ΣΕΣ «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις – ένα ισχυρό εργαλείο για να εξλειφθεί το χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων» που ζητά να ενισχυθούν τα συνδικάτα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Να προωθηθεί μια μελέτη της ΣΕΣ/ΕΤUI για τα αίτια του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να υπογραμμιστούν σε πολιτικό επίπεδο ο αντίκτυπός του και τα μέτρα για την εξάλειψή του.
- Η συμβολή στην Ευρωπαϊκή Ημέρα Ίσης Αμοιβής
- Υποβολή ενός σχεδίου της ΕΕ που να συγκεντρώνει τις καλές πρακτικές για τον τερματισμό του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μελλοντική θέση της ΣΕΣ για το ελάχιστο εισόδημα
- Να ασκηθεί επιρροή στις πολιτικές προτεραιότητες για το μισθολογικό χάσμα στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Προτεραιότητα 3: Αντιμετώπιση των προκλήσεων για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Στόχος: Η συμφιλίωση των επαγγελματικών, οικογενειακών και ιδιωτικών υποχρεώσεων αποτελεί μία από τις κύριες προκλήσεις των εργαζομένων και των ανθρώπων γενικότερα. Είναι εξαιρετικά αναγκαία, σε πολλές χώρες και επαγγελματικούς τομείς, μέτρα που συνδέονται με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, την παροχή ποιοτικών δομών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων ατόμων, καθώς και ένα συνεκτικό σύστημα ρυθμίσεων για την άδεια, που να ευνοεί τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής γυναικών και ανδρών. Η ΣΕΣ θα ενισχύσει περαιτέρω τη δράση της στον τομέα αυτό, προκειμένου να συμβάλει στη βελτίωση της τρέχουσας κατάστασης και στην υιοθέτηση των ελάχιστων κατάλληλων προτύπων σε επίπεδο Ε.Ε., λαμβάνοντας υπόψη τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Δράσεις κλειδιά για την επίτευξη αυτού του στόχου που πρέπει να αναλάβει η ΣΕΣ και τα μέλη της:

- Συμβολή στη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων για τη νέα πρωτοβουλία της ΕΕ σχετικά με την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που συναντούν οι εργαζόμενοι γονείς και τα άτομα που παρέχουν φροντίδα.
- Συνεχείς πιέσεις για ένα βελτιωμένο νομοθετικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο στον τομέα της άδειας για οικογενειακούς λόγους και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Προώθηση της ανταλλαγής καλών πρακτικών μεταξύ των μελών
- Άσκηση επιρροής στις πολιτικές προτεραιότητες για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
- Άσκηση πιέσεων για επενδύσεις στην φροντίδα των παιδιών και την κοινωνική μέριμνα, για τη βελτίωση των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών για τους εργαζόμενους σε αυτούς τους τομείς, για ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες.

Προτεραιότητα 4: Εξάλειψη του χάσματος εκπροσώπησης των δύο φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικάτων και των επιχειρήσεων.

Στόχος: Απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για να αντιμετωπιστεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων στα συνδικάτα. Ο αυξανόμενος αριθμός των συνδικαλιστριών που καταγράφεται ετησίως από την Έρευνα της ΣΕΣ για την 8^η Μαρτίου (<https://www.etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey2016-0>) δεν αντανakλάται στις ηγετικές θέσεις των συνδικάτων. Η ισορροπία μεταξύ των φύλων και ο κάθετος διαχωρισμός των γυναικών πρέπει να αντιμετωπιστεί όχι μόνο στα συνδικάτα αλλά και στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

- Η Έρευνα της 8^{ης} Μαρτίου θα συνεχίσει να δημοσιεύεται σε ετήσια βάση και τα αποτελέσματα της θα κοινοποιούνται στα μέλη και τα όργανα λήψης αποφάσεων. Όπου είναι εφικτό, θα διοργανώνονται κατά περίπτωση ανταλλαγές απόψεων από τη ΣΕΣ και τα αποτελέσματα της έρευνας θα παρουσιάζονται στην Εκτελεστική Επιτροπή.
- Συνέχιση των πιέσεων για υιοθέτηση της προτεινόμενης Οδηγίας για την παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών.
- Αξιολόγηση της παρακολούθησης του ψηφίσματος του Συνεδρίου για προώθηση της ίσης συμμετοχής των δύο φύλων στη ΣΕΣ
- Λήψη κατάλληλων μέτρων για την παρουσία των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεως στις συνδικαλιστικές δομές.
- Εφαρμογή ενός προγράμματος κατάρτισης του ETUI για τις μελλοντικές γυναίκες – ηγέτιδες.

- Διοργάνωση συνάντησης υψηλού επιπέδου με κορυφαίες γυναίκες επικεφαλής των συνδικάτων σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο όπου θα μοιραστούμε τις ιδέες και τις προτεραιότητές μας.

Προτεραιότητα 5: Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στην εργασία.

Στόχος: Η συμβολή στην εξάλειψη της βίας με βάση το φύλο και της παρενόχλησης στην εργασία μέσω των κατάλληλων μέτρων και δράσεων που θα προστατεύουν αυτά τα άτομα (κυρίως γυναίκες) και τους τομείς που κυρίως εκτίθενται στη βία και την παρενόχληση και από τρίτους. Επιπλέον, να συνεχιστεί η διασύνδεση μεταξύ της ενδοοικογενειακής βίας και την προστασίας σε επίπεδο εργασίας.

Δράσεις κλειδιά για την επίτευξη αυτού του στόχου που πρέπει να αναλάβει η ΣΕΣ και τα μέλη της:

- Οριστικοποίηση του προγράμματος της ΣΕΣ "Ασφαλής στο σπίτι, ασφαλής στην εργασία» και να εξεταστεί η υιοθέτηση ενός πολιτικού ψηφίσματος.
- Συνεχείς πιέσεις για τη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, βάσει της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας.
- Συνεχής στήριξη για εφαρμογή της συμφωνίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία, σε συνεργασία με τα μέλη της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου
- Προώθηση υιοθέτησης μιας σύμβασης της ΔΟΕ για τη βία με βάση το φύλο
- Προώθηση των κατευθύνσεων καλών πρακτικών που αναπτύχθηκαν από τα μέλη σε εθνικό και τομιακό επίπεδο.

Εφαρμογή, έκθεση και αξιολόγηση του Προγράμματος Δράσης

Προκειμένου να ανταποκριθούν με επιτυχία στους στόχους που έχουν προσδιοριστεί στο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των φύλων, οι οργανώσεις - μέλη της ΣΕΣ έχουν δεσμευτεί να προωθήσουν το αίσθημα της οικειοποίησης, της κοινής ευθύνης και δράσης σε όλα τα επίπεδα.

Ως πρώτο βήμα, οι οργανώσεις – μέλη θα προβάλουν δεόντως το Πρόγραμμα Δράσης. Κατά συνέπεια, συνιστάται στα μέλη να το μεταφράσουν στις εθνικές τους γλώσσες και να αποστείλουν αντίγραφο της μετάφρασης στη ΣΕΣ ώστε να προβληθεί πανευρωπαϊκά μέσω των δικτύων της ΣΕΣ, καθώς επίσης να το διαδώσουν και να το εξετάσουν με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

Η Γραμματεία της ΣΕΣ θα είναι υπεύθυνη για τη διεξαγωγή συγκεκριμένων βασικών δραστηριοτήτων για να επιτευχθούν οι στόχοι του Προγράμματος Δράσης καθώς και για την προσφυγή για χρηματοδότηση από την ΕΕ, εάν κριθεί αναγκαίο.

Η αξιολόγηση της προόδου υλοποίησης του προγράμματος δράσης θα παρουσιαστεί στην Εκτελεστική Επιτροπή και μια πιο συστηματική ανάλυση αυτού του εργαλείου θα αξιολογηθεί την παραμονή της ενδιάμεσης διάσκεψης το 2017. Η Επιτροπή Γυναικών θα έχει τη στρατηγική εποπτεία της εφαρμογής των βασικών δράσεων.

Η ΣΕΣ και οι οργανώσεις – μέλη της θα κινητοποιήσουν επαρκείς πόρους για να υλοποιήσουν τις δράσεις κλειδιά του Προγράμματος Δράσης για την ισότητα των φύλων.