

EFS HANDLINGSPROGRAM FÖR JÄMSTÄLLDHET

Antaget av styrelsen den 6-7 mars 2012

Inledning

Under de senaste 50 åren har EU gjort betydande framsteg i fråga om att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i samhället och på arbetsmarknaden. Alltsedan EU grundades har lagstiftning om jämställdhet bidragit till att kvinnor och män deltar på lika villkor i den europeiska ekonomin och samhället, och det kommer den att göra också fortsättningsvis.

Med sitt nya mandat för åren 2010-2014 har EU-kommissionen antagit olika EU-instrument för jämställdhetsarbetet:

- **EU:s kvinnostadga** stärker EU:s arbete för att se till att all EU-politik under de kommande fem åren ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv samtidigt som konkreta åtgärder vidtas.
- **Strategin för jämställdhet mellan kvinnor och män** bygger på erfarenheterna från färdplanen för jämställdhet mellan kvinnor och män från 2006, och är kommissionens program för jämställdhetsarbetet för åren 2010-2015, utifrån sex prioriterade teman¹.
- **Tillväxtstrategin Europa 2020** anger som nytt mål att 75 % av alla kvinnor och män ska vara anställda år 2020, och den ställer också upp ambitiösa mål för sysselsättning, förnyelse, utbildning, social integration och klimat/energi.

EU-kommissionen har utan tvivel valt ett politiskt angreppssätt, som främjar aktiviteter för ökad medvetenhet och utbyte av goda metoder, framför förbättring av befintliga rättsliga ramverk i jämställdhetsfrågor.

Det troligen mest betydelsefulla initiativet till lagstiftning när det gäller jämställdhet är översynen av direktivet för moderskapsskydd, som för närvarande blockeras på rådsnivå sedan Europaparlamentets rapport antogs i oktober 2010. Under 2011 tillkännagav

¹ De sex områdena för åtgärder inom EU:s strategi för perioden 2010-2015 är: i) jämställt ekonomiskt oberoende, ii) lika lön för lika arbete eller arbete av lika värde, iii) jämställdhet i beslutsfattande, iv) värdighet, integritet och ett stopp för könsbaserat våld, v) jämställdhet mellan könen i externa åtgärder, vi) horisontella frågor: könsroller, lagstiftning och styrning. Mer information finns på <http://ec.europa.eu/social/BlomServlet?docid=5458&langId=en>

kommissionär Reding också att hon avsåg att vidta åtgärder för att förbättra kvinnors representation i företagsstyrelser. Andra initiativ, som inte är av lagstiftande karaktär och som rör jämställdhet, finns också aviserade i kommissionens verksamhetsplan för 2012-2013. Det handlar om samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna om en översyn av likalönedirektivet och andra etappen av samråd om förutsättningar för att förena arbete med familj och privatliv.

Under de senaste åren har EFS vid upprepade tillfällen uppmanat den europeiska gemenskapen att inta ett mer ambitiöst och bättre integrerat förhållningssätt till jämställdhet mellan könen. Situationen för kvinnor på arbetsmarknaden och i samhället är fortfarande oerhört skev och gapet mellan kvinnor och män hänger sig kvar i de 27 EU-länderna och i kandidatländerna:

- Sysselsättningsgraden för kvinnor har ökat från 51 % år 1997 till 62 % år 2011, men skillnaderna mellan medlemsstaterna är fortfarande stora (mellan 39 och 75 %).
- Kvinnors sysselsättning har framför allt ökat inom kvinnodominerade yrken och sektorer, som offentliga och privata tjänster. Kvinnor arbetar **deltid** oftare än män (och utgör över 75 % av alla deltidsanställda) och har oftare anställningar på viss tid eller hos bemanningsföretag.
- **Föräldraskapets** effekter på närvaron på arbetsmarknaden skiljer sig kraftigt mellan kvinnor och män. Av kvinnorna med barn under 12 år arbetar bara 65,6 % jämfört med 90,3 % av männen i samma situation.
- **Lönegapet** mellan könen i Europa uppgår till i genomsnitt 17 %, men med variationer från 5 till 31 %. I många medlemsstater har gapet över huvud taget inte minskat under de senaste tio åren och i flera fall har det till och med vuxit.
- Över 70 % av de **lågavlönade** i Europa är kvinnor och i de flesta EU:s medlemsstater lever 17 % av kvinnorna i **fattigdom**, jämfört med 15 % av männen. Äldre kvinnor löper särskilt stor risk att drabbas av ekonomisk utsatthet.
- Nästan 60 % av de **universitetsutbildade i EU** är kvinnor, men de befinner sig ändå längre bort när det gäller beslutsfattande poster på politisk och ekonomisk nivå. Kvinnor utgör 12 % av styrelserna i de största europeiska börsnoterade företagen och bara 3 % av styrelseordförandena är kvinnor.

- Under år 2005 fick 34 % av männen **yrkesinriktad fortbildning** i företagen, jämfört med 31 % av kvinnorna.
- Var femte kvinna i Europa har utsatts för **våld i hemmet** och varannan rapporterade någon form av **sexuella trakasserier** på arbetsplatsen.
- Nästan **45 % av EFS medlemsorganisationers medlemmar är kvinnor**. Det innebär omkring 38 miljoner kvinnliga fackföreningsmedlemmar. Deras närvaro i fackliga beslutsfattande organ och poster är långt ifrån proportionell och framstegen går mycket långsamt.

Den nuvarande ekonomiska krisen riskerar att förvärpa dessa beklämmande förhållanden, om de politiska åtgärderna för att ta itu med dem inte är ändamålsenliga.

Den ekonomiska nedgångens effekter på jämställdhetspolitiken börjar nu synas. Budgetnedskärningar har fått allvarliga konsekvenser på offentliga utgifter, och offentliga tjänster som utbildning och omsorg drabbas hårdast, liksom användarna av tjänsterna, som till övervägande delen är kvinnor. Anställda i den offentliga sektorn (till största delen kvinnor) drabbas både kvantitativt och kvalitativt i flera medlemsstater. Förändringar av pensionsbestämmelserna, på grund av att pensionsrätten vid anhörigvård begränsas, leder till ytterligare orättvisa mellan kvinnor och män.

EFS är övertygat om att det är nödvändigt att omedelbart ta itu med könsklyftorna på arbetsmarknaden och undvika att åtgärder som nyligen vidtagits för att stödja jämställdheten urholkas. Det behövs investeringar för att få igång tillväxten och de bör tillföra resurser till kvinnodominerade sektorer.

EFS fortsätter prioritera jämställdhet mellan könen

Vid sin kongress i Aten år 2011 förband EFS sig att också i fortsättningen sätta jämställdhetsfrågan högt på dagordningen och arbeta mot målen som angavs i stadgan för integrering av ett jämställdhetsperspektiv (Gender Mainstreamingstadgan), som antogs av kongressen i Sevilla.

EFS ställer sig utan förbehåll bakom IFS ställningstagande vid organisationens 2:a världskongress i Vancouver i juni 2010: ”*Kulturella, ekonomiska, sociala och religiösa hinder måste identifieras, fördömas och avskaffas för att kvinnors mänskliga rättigheter ska respekteras och tillämpas överallt. Eftersom könsdiskriminering ofta interagerar med andra former av diskriminering, som diskriminering på grundval av ålder och,*

könsidentitet, krävs politik och program för att ta itu med de många olika formerna av diskriminering av kvinnor och en övergripande strategi för jämställdhet bör antas.”

Fackliga organisationer kan förverkliga jämställdheten. Vi är nyckelspelare i främjandet av social rättvisa och mot diskriminering och olagligt agerande på arbetsplatserna. Vi har också en unik roll i arbetet med att främja social och hållbar förändring, inte bara på arbetet utan också i samhället. Vi vet att de fackliga organisationernas åtagande om att bekämpa diskriminering mellan kvinnor och män förutsätter en stark politisk vilja som förverkligar användningen av såväl strategiska som organisatoriska insatser. Vi är också medvetna om att denna investering är absolut nödvändig om vi ska kunna motverka de farliga tendenser som förekommer i Europa, med ökade orättvisor på alla nivåer, fler och fler otrygga arbeten och risk för försämring av både mäns och kvinnors arbetsvillkor.

EFS tror därför att mer måste göras för att uppnå målen i EU 2020 och att det krävs integrerade strategier för att främja jämställdhet på arbetsmarknaden och i de fackliga organisationerna.

För att öka jämställdheten arbetar EFS på två sätt. Det handlar dels om integrering av ett jämställdhetsperspektiv, dels om att initiera särskilda jämställdhetsinsatser (policyåtgärder, projekt, aktiviteter för ökad medvetenhet etc.).

Förutom stadgan om integrering av ett jämställdhetsperspektiv har EFS tidigare antagit två jämställdhetsplaner (1999 och 2003) och flera ställningstaganden och resolutioner för att främja föreningen av arbete, familjeansvar och privatliv (2007), krympa lönegapet (2008), förbättra moderskapsskyddet inom EU (2009), garantera lika behandling av kvinnor och män som är egenföretagare (2009) samt skapa större könsbalans i de fackliga organisationerna (2011)².

EFS tog upp frågan om jämställdhet mellan könen inom ramen för den branschövergripande sociala dialogen inom EU. Ett ramprogram för jämställdhetsarbetet förhandlades fram år 2005 i vilket arbetsmarknadsparterna förordade åtgärder rörande yrkessegregering, kvinnor i beslutsfattande sammanhang, balans mellan arbets- och privatliv samt lika lön. En utvärderingsrapport antogs år 2009. I sitt senaste arbetsprogram, som omfattar perioden 2012-2014, bekräftade arbetsmarknadsparterna på EU-nivå också sin vilja att fortsätta arbeta i enlighet med

² se EFS webbplats: <http://www.etuc.org/r/48>

prioriteringarna i ramprogrammet och var överens om att det krävs fortsatta gemensamma insatser för att motverka de orättvisor som finns kvar.

För EFS är det absolut nödvändigt att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden och i samhället. Det krävs konkreta åtgärder för att få till stånd förändringar och det här åtgärdsprogrammet syftar till att ange EFS prioriteringar när det gäller jämställdhet, med hänsyn till en utvärdering under konferensen efter halva mandatperioden.

Programmet riktar sig till alla nationella organisationer, europeiska branschfederationer och till EFS självt och syftar till att uppnå följande, inbördes sammanhängande mål som kräver fackliga insatser:

- 1. Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla EFS policys.**
- 2. Lika lön för kvinnor och män.**
- 3. Undanröjande av skillnaden mellan kvinnors och mäns medverkan i beslutsfattande organ.**
- 4. Förbättra möjligheterna att förena arbete, familj och privatliv.**
- 5. Åtgärder rörande sambandet mellan våld i hemmet och rättigheter på arbetsplatserna.**

Åtgärdsprogrammet anger hur målen kan nås, mätbara och tidsbegränsade delmål, uppföljningsprocedurer och en process för utvärdering.

Mål 1: Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla EFS policys.

Integrering av ett jämställdhetsperspektiv är en tungt vägande princip som rör både kvinnor och män. Det kräver strukturella förändringar och påverkar kvinnors och mäns roller i det offentliga och privata, på arbetsplatserna och i samhället. Detta förutsätter bedömningar av politikens konsekvenser för kvinnor och män och åtgärder för att ändra politiken om så krävs.

Alltsedan 1999 har EFS och dess medlemsorganisationer tagit tydlig ställning för att integrera lika möjligheter och ett jämställdhetsperspektiv i all policyplanering och verksamhet. EFS medlemsorganisationer var ense om att detta kräver utveckling och användning av verktyg, mekanismer och riktlinjer och har förbundit sig att vidta nödvändiga åtgärder för att uppnå det målet.

För att förstärka de fackliga organisationernas engagemang för integrering av ett jämställdhetsperspektiv antog EFS vid sin kongress i Sevilla år 2007 en stadga om integrering av jämställdhetsperspektiv. Där sades att ”*Jämställdhet mellan könen är en avgörande del av demokratin på arbetsplatserna och i samhället. EFS och dess medlemsorganisationer bekräftar sitt åtagande att eftersträva jämställdhet inom ramen för sin bredare dagordning för social rättvisa, sociala framsteg och hållbarhet i Europa, och förklarar därför att integrering av ett jämställdhetsperspektiv är en oundgänglig del av varje åtgärd och aktivitet.*” Tre breda definitioner av integrering av ett jämställdhetsperspektiv togs fram och de gäller fortfarande.

Integreringen av ett jämställdhetsperspektiv är ett svårt begrepp att omsätta i praktiken. Det krävs politisk vilja, insamling av ändamålsenlig könsbaserad statistik, tillräckliga medel och resurser och balanserad medverkan av kvinnor och män i beslutsfattandet. Många fackliga organisationer har fortfarande inget jämställdhetsperspektiv i sina policys och aktiviteter och därför måste nya ansträngningar göras för att uppnå det målet.

En stor utmaning handlar fortfarande om att införa ett jämställdhetsperspektiv i de kollektiva förhandlingarna. Det förutsätter bättre samarbete med och åtaganden från i synnerhet industriförbund och förbund på alla sektors- och branschnivåer.

Införandet av ett jämställdhetsperspektiv i sysselsättningsfrågor är avgörande för kampen mot diskriminering på arbetsmarknaden. För att uppnå lika rättigheter måste jämställdhetsperspektivet också integreras med alla politiska frågor som står högt på EU:s och EFS dagordningar, exempelvis effekten av åtstrammingsåtgärderna och en återhämtning från krisen, ekonomisk styrning, hållbar utveckling och gröna jobb, yrkesutbildning, migration, samarbete och utveckling samt arbetarskydd.

Mål 1: Integrering av jämställdhetsperspektiv i alla EFS policys.

Nyckelinsatser:

- Som anges i GM-stadgan kommer EFS att se till att alla handlingar som läggs fram för styrelsen innehåller en jämställdhetsanalys och åtminstone en kort beskrivning av om och hur jämställdhetsperspektivet beaktats.

- Ett utkast ska tas fram till en uppsättning riktlinjer för hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i fackliga organisationer, i syfte att ge ut en broschyr.
- Alla EFS arbetsgrupper och kommittéer bör införliva jämställdhetsperspektivet i sitt arbete och sina stödjande dokument i enlighet med dessa riktlinjer.
- Det är avgörande att förstå hur den ekonomiska och finansiella krisen påverkar politik som är direkt eller indirekt kopplad till jämställdhet mellan könen. Med stöd från ETUI kommer EFS att utforma en jämförande studie för analys av krisens effekter på kvinnors och mäns olika situation på arbetsmarknaden, i förhållande till de åtstrammingsåtgärder som genomförs och deras konsekvenser för offentliga tjänster och tillhandahållande av vård och omsorg.
- EFS och dess medlemsorganisationer kommer att:
 - uttryckligen bjuda in, stödja och utbilda kvinnor för medverkan i kommittéer som förhandlar om kollektivavtal och i förhandlingsteam, inklusive i europeiska företagsråd.
 - investera i utbildning om jämställdhetsfrågor för kvinnor och män som förhandlar om kollektivavtal på alla nivåer.
 - ta in ett jämställdhetsperspektiv i förhandlingar (lönesystem och mekanismer för löneökningar som stärker män och kvinnor, livslångt lärande, ledigheter).
- En speciell jämställdhetstaktik kommer att tas in i EFS migrationspolicy och i frågan om anständiga arbetsvillkor för hushållsanställda. EFS kommer att fortsätta lobbyverksamheten för att få EU att anta en ramlag till skydd för hushållsanställda och mot diskriminering av dem.

Mål 2. Lika lön för kvinnor och män.

EU har redan från början drivit målet om lika lön för kvinnor och män för arbete med lika värde. Den europeiska lagstiftningen om lika lön har bidragit till att motverka direkt lönediskriminering mellan kvinnor och män, men det är fortfarande svårt att se till att arbete med lika värde, som utförs av både män och kvinnor, betalas lika. Framstegen med att avskaffa den könsrelaterade löneklyftan ser ut att gå ytterst långsamt och trots

alla ansträngningar som görs för att uppnå lika lön, visar statistiken att det fortfarande finns ett lönegap i alla EU:s medlemsstater. I vissa länder växer det till och med. Med hänsyn till att EU har vidtagit åtgärder i den här frågan i över 50 år, är resultatet en stor besvikelse.

EFS är medvetet om att enbart rättsliga åtgärder visat sig vara otillräckligt för att undanröja löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att det krävs en kombinerad strategi på olika nivåer för att avskaffa denna kvarstående och komplicerade form av diskriminering.

Handlingsprogrammet som antogs av kongressen i Aten identifierade lönegapet mellan kvinnor och män som ett av de prioriterade områdena för verksamheten 2011-2015 och EFS har förbundit sig att *”stödja medlemsinitiativ för att ta itu med de strukturella problemen med ojämlika löner och tendensen till att lönerna (för både män och kvinnor) inom sektorer som domineras av kvinnor är lägre än i mansdominerade sektorer. Många yrken som framför allt utförs av kvinnor måste omvärderas och EFS kommer att bistå medlemsförbunden med informationsutbyte om hur man kan åstadkomma detta med hjälp av kollektiva förhandlingar och/eller lagstiftning”*.

Kollektiva förhandlingar är ett avgörande verktyg när lönegapet ska angripas. Det är också viktigt att de fackliga organisationerna ökar medvetenheten och delar med sig av goda metoder som visar sig framgångsrika när det gäller att minska skillnaderna mellan kvinnor och män i olika sektorer och yrken.

Lönegapet mellan könen är ett område där det krävs omedelbara insatser på grund av dess konsekvenser för kvinnors pensioner och fattigdomsnivåer.

Mål 2. Lika lön för lika arbete mellan kvinnor och män.

Nyckelinsatser:

- EFS kommer att fortsätta kampanjen för en starkare EU-lagstiftning som kan undanröja den könsrelaterade löneklyftan mellan könen och främja kollektiva förhandlingar om detta.
- EFS kommer att genomföra ett EU-projekt för att undersöka fackliga organisationers framgångsrika initiativ och hinder när det gäller att motverka lönegapet mellan könen. Projektet kommer att omfatta följande åtgärder:

- Sammanställning av initiativ som EFS medlemsorganisationer tagit för att uppnå lika lön, inklusive översyn av arbetsklassificeringar och arbetsvärderingssystem, lönerevisioner och framgångsrika kollektivavtal.
 - Åtgärder för att motverka lönestraff vid deltidsarbete och andra former av otrygga anställningar.
 - Aktiviteter för att höja medvetenheten (regionala workshoppar och EU-konferens).
 - Utgivning av en facklig handbok och broschyr.
- EFS kvinnokommitté och kommittén för samordning av kollektiva förhandlingar ska samarbeta för att överbrygga lönegapet mellan kvinnor och män. Till att börja med kommer EFS medlemsorganisationer i dessa två grupper att tillsammans undersöka kvantitativa mål för minskning av de orättvisa löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
 - EFS och dess medlemsorganisationer kommer att bidra till EU-kommissionens vitbok om pensioner. Sambandet mellan social- och sysselsättningspolitik kommer att tas upp, med förslag till rekommendationer för hur jämställdhet mellan kvinnor och män i fråga om socialförsäkringar och pensioner ska kunna åstadkommas.
 - EFS och dess medlemsorganisationer kommer att fortsätta förverkliga rekommendationerna som tagits upp i EFS resolution ”Minskning av lönegapet mellan kvinnor och män”. EFS kommer särskilt att:
 - utarbeta kampanjer, redskap etc. för att höja medvetenheten om lönegapet på nationell nivå och inom de olika sektorerna. Europadagen för lika lön skulle kunna användas för att mobilisera medlemmar och genomföra konkreta aktiviteter för att höja medvetenheten.
 - föra upp löneklyftan på dagordningen för kollektiva förhandlingar.
 - införa utbildning för förhandlare, ge lika tillgång till yrkesutbildning och riktlinjer för hur man kan motverka lönegapet mellan könen.

Mål 3. Undanröjande av skillnaden mellan kvinnors och mäns medverkan i beslutsfattande organ.

Kvinnors lägre representation på ledande poster och i beslutsfattande strukturer har i många år varit en fråga som bekymrat EFS.

Den resolution om förbättring av könsbalansen i fackliga organisationer som antogs i mars 2011 var ett starkt argument för ett strategiskt förhållningssätt för att uppnå jämställd representation i fackliga organisationers beslutsfattande organ och ledningar, som grund för facklig demokrati och förverkligande av jämställdhet på samhälls-, ekonomisk och politisk nivå. EFS handlingsprogram från Atenkongressen tar också upp bristen på kvinnlig representation i beslutsfattande organ och uppdrar åt EFS att öka insatserna för att garantera en jämn fördelning mellan kvinnor och män till kongressen 2015, i synnerhet genom kvantifierbara mål, till exempel en antidiskrimineringsregel, som anger att båda könen ska ha mellan 40 och 60 procents representation i EFS stadgeenliga organ.

Sedan 2007 har sekretariatet samlat in könsuppdelade uppgifter om medlemsförbundens medlemskår och beslutsfattande poster genom ”8:e marskartläggningen” och resultatet presenteras och diskuteras regelbundet av kvinnokommittén och styrelsen.

Enligt den senaste 8:e marskartläggningen utgjorde kvinnor omkring 45 % av EFS-förbundens medlemskår och de har varit avgörande för att upprätthålla medlemsnivåerna också i tider då de fackliga organisationerna allmänt sett förlorat medlemmar. Trots denna uppmuntrande trend är antalet kvinnor i fackliga ledningar fortfarande låg och inga större framsteg har gjorts under de senaste fyra åren. Kvinnor återfinns oftare på ”vice-poster”. Könsbalansen har beaktats inom EFS sekretariat, men har fortfarande inte uppnåtts i EFS ständiga kommittéer.

Vertikal segregering av kvinnor är en fråga som bekymrar EFS inte bara när det gäller fackliga organ utan också samhället i stort. Trots att fler kvinnor än män går i gymnasie- och högre utbildning och trots att kvinnor i de flesta medlemsstaterna är i majoritet när det gäller antalet utexaminerade, ligger de fortfarande efter när det gäller ansvarspositioner inom politik, näringsliv och andra områden. Situationen är särskilt bekymmersam inom företagssektorn. I de största europeiska börsnoterade bolagen är i genomsnitt bara en av tio styrelsemedlemmar och bara 3 % av styrelseordförandena kvinnor.

De fackliga organisationerna kan spela en nyckelroll när det gäller att se till att den allmänna arbetsmiljön stödjer en mer balanserad medverkan av kvinnor och män. Det krävs en kombination av åtgärder för att motverka den bestående bristen på kvinnor på beslutsfattande poster i fackliga organisationer och på arbetsmarknaden.

Mål 3. Undanröjande av skillnaden mellan kvinnors och mäns medverkan i beslutsfattande organ.

Nyckelinsatser:

- Medlemsorganisationerna ska öka sina ansträngningar för att uppnå könsbalans i sina beslutsfattande organ. Jämställdhetsrevisioner, mentorprogram, könsbaserade medlemstrender, kvantifierade mål och utbildning kommer att främjas för att stödja kvinnor så att de tar på sig ledande uppdrag.
- Medlemsorganisationerna kommer att fortsätta eftersträva jämställd representation för båda könen när de nominerar representanter till EFS ständiga organ och arbetsgrupper. EFS bekräftar sitt åtagande att uppnå en balanserad representation av båda könen som överensstämmer med kvinnornas andel av den totala medlemskåren.
- EFS kommer att fortsätta 8-marskartläggningen som visar könsfördelningen i EFS och medlemsorganisationernas beslutsfattande strukturer. Resultaten kommer att presenteras för styrelsen och kvinnokommittén och diskuteras där. Utifrån resultaten kommer man att överväga ytterligare åtgärder för att mobilisera EFS medlemsorganisationer inför EFS-kongressen 2015.
- Som inledning kommer EFS att ta fram förslag till ett formulär för insamling av könsuppdelade uppgifter som kan användas av nationella och EFS-organisationer och samarbeta med medlemsorganisationer som inte samlar in könsuppdelade data.
- ETUI kommer att göra en studie för att förbättra jämställdheten i de fackliga organisationerna till EFS mittperiodskonferens 2013 för att målen som kongressen ställde upp ska nås.

- EFS kommer att lämna konkreta rekommendationer till EU-kommissionen för att förbättra kvinnors närvaro i bolagsstyrelserna med tanke på kommissionens initiativ som väntas i juni 2012.

Mål 4. Främjande av en kombination av arbete, familje- och privatliv.

Omvårdnaden är fortfarande orättvist fördelad mellan kvinnor och män. Kvinnor tar fortfarande på sig största delen av den och samtidigt finns många kvinnor i lönearbete. Den dubbla bördan lönearbete och obetalt arbete i familjen, tillsammans med en envis brist på och otillräcklig tillgång till stödjande omsorgstjänster, är några av orsakerna till den sjunkande nativiteten i Europa och kan identifieras som ett av de största hindren för kvinnors fulla medverkan på arbetsmarknaden och i beslutsfattande på alla nivåer. Problemet växer, i synnerhet för den s.k. ”sandwichgenerationen” – d.v.s. för dem som måste kombinera omsorgen om barn och äldre föräldrar med någon form av lönearbete.

Efter samråd som EU-kommissionen startade för några år sedan har EFS presenterat flera förslag som rör möjligheterna att förena arbete med familjeliv. Vi betonade särskilt behovet av ett integrerat angreppssätt när det gäller organiseringen av arbetstid, anställnings- och arbetsvillkor så att alla löntagare, både kvinnor och män, erbjuds en balanserad blandning.

Familjeanknutna ledigheter (mödra-, pappa- och föräldraledighet, barnledighet, ledighet för anhörigvård m.m.) är några av flera effektiva åtgärder som bidrar till att stimulera män och kvinnor eller samkönade par att dela familjeansvaret. Det finns emellertid fortfarande hinder som motverkar särskilt mäns användning av dem.

Moderskapsskyddet är fortfarande inte helt garanterat och kvinnliga löntagare drabbas ofta av diskriminering och avsked i samband med graviditet. I vissa medlemsstater förvärrar krisen dessa diskriminerande handlingar, och ungdomar och kvinnor anställda på otrygga jobb löper särskilt stor risk att drabbas. EFS står helt bakom att direktivet om gravida löntagare (92/85/EEC) behöver ses över och stärkas genom att full lön, strängare regler mot avskedande och en förlängning av skyddet till minst 18 veckor införs.

Det finns ett behov av en sammanhängande politik när det gäller att förena arbete och familjeansvar. En sådan politik bör ge god kvalitet, tillgång till barn- och äldreomsorg till låg kostnad, en mängd olika möjligheter till betald ledighet som kan utnyttjas av

båda föräldrarna, erkännande av fädernas roll i barnens uppfostran, flexibel arbetstid och möjligheter att efter behov minska eller förlänga arbetstiden samt goda investeringar i tjänster av allmänt intresse.

Även i detta sammanhang är kollektiva förhandlingar ett oumbärligt verktyg för de fackliga organisationerna för att åstadkomma balans mellan arbete, familj och privatliv. I mars 2012 måste det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som slutits mellan arbetsmarknadens parter, Direktiv 2010/18, vara infört i alla EU:s medlemsstater.

EFS anser att policyn om en förening av arbete och familjeliv är mycket viktig när det gäller att ta itu med lönegapet mellan könen och bristen på kvinnor i beslutsfattande, och det krävs insatser för att konsolidera befintliga åtgärder och motverka bristerna.

Mål 4. Främjande av en kombination av arbete, familjeansvar och privatliv.

Nyckelinsatser:

- Som bidrag till EU:s år för aktivt åldrande kommer EFS att lämna rekommendationer om anhörigvårdares ledighet.
- EFS kommer att fortsätta bedriva lobbyarbete för att få till stånd en översyn av moderskapsdirektivet och delta i konstruktiv dialog med europeiska rådet, EU-kommissionen och parlamentet för att bryta det nuvarande dödläget.
- EFS kommer att se till att förhandlingarna om en översyn av arbetstidsdirektivet ska omfatta bestämmelser som underlättar balansen mellan arbete och privatliv.
- EFS kommer att fortsätta trycka på för att rätten till pappaledighet ska införas inom hela EU.
- EFS kommer att följa genomförandet av EU-direktiv 2010/18 om införandet av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om föräldraledighet. ETUI kommer att ta fram en genomföranderapport.
- EFS medlemsorganisationer kommer att försöka förbättra befintlig lagstiftning om förenandet av arbete och privatliv genom kollektiva förhandlingar på sektoriell, nationell, regional och territoriell nivå. Åtgärderna bör rikta sig till såväl manliga som kvinnliga löntagare och innehålla exempelvis främjande av avbrott i yrkesarbetet, betald föräldra- och pappaledighet samt familjeledighet,

program för flexibel arbetstid, daghem på företag eller gemensamt för flera företag etc.

- EFS medlemsorganisationer kommer att fortsätta främja utbytet av goda metoder för en kombination av arbete och privatliv genom att exempelvis driva kampanj för att uppmuntra män att utnyttja familjerelaterade ledigheter. Medlemsorganisationerna kommer också att sprida information om EU:s lagstiftning och jämställdhetspolitik på arbetsplatserna. Dessa metoder kommer att göras tillgängliga på EFS webbsida.
- EFS medlemsorganisationer kommer också att se till att organiseringen av den fackliga verksamheten (möten, resor, aktiviteter) motsvarar både kvinnors och mäns behov av balans mellan arbete och privatliv.

5. Åtgärder rörande sambandet mellan våld i hemmet och rättigheter på arbetsplatserna.

Våld i hemmet är en komplicerad fråga som innehåller en blandning av olika kränkande beteenden (psykologiska, fysiska, sexuella, materiella, finansiella övergrepp) och regleras på måfå inom EU.

Både män och kvinnor kan vara förövare eller offer för våld i hemmet. I dagens Europa kan en av fyra kvinnor vara, eller ha varit, utsatt för våld. Våld mot kvinnor tar sig olika former och förekommer i alla länder och samhällsklasser. Det är ett hinder för förverkligandet av jämställdhet mellan kvinnor och män. Den ekonomiska nedgången kommer troligen att öka risken för familjevåld och våld mot sårbara löntagargrupper. Investeringar i förebyggande åtgärder kommer därför att bli mycket viktiga.

Våld i hemmet får oerhörda konsekvenser för samhället och det råder stor enighet om att det också påverkar arbetet. Våld i hemmet kan påverka löntagarnas möjligheter att komma till jobbet och det kan också fortsätta på arbetsplatserna (genom kränkande telefonsamtal, e-post eller fysiska övergrepp från partnern på arbetsplatsen). Alla dessa beteenden kan påverka löntagarnas prestationer och välbefinnande negativt och medför risk för säkerheten på arbetsplatserna.

Flera studier har visat att bättre policy och metoder på arbetsplatserna kan minska effekten av våld i hemmet på arbetsprestationerna och säkerheten. Fackliga åtgärder är därför avgörande för att ändamålsenliga åtgärder ska vidtas.

I EFS handlingsprogram från Aten bekräftades att Europa måste utfärda ett allmänt bindande instrument om skydd av kvinnor mot könsbaserat våld som sådant. EFS har också förbundit sig att fortsätta mobiliseringen till kamp mot alla former av våld och fortsätta kontrollera genomförandet av de europeiska arbetsmarknadsparternas överenskommelse om att förebygga, bekämpa och undanröja trakasserier och våld på arbetsplatserna. Åtgärderna i det följande syftar till att förverkliga detta mål.

5. Åtgärder rörande sambandet mellan våld i hemmet och rättigheter på arbetsplatsen

Nyckelinsatser:

- EFS kommer att genomföra ett projekt om goda metoder för att minska effekterna av våld i hemmet på löntagarna, genom att förbättra rättigheterna på arbetsplatserna som stödjer dem så att de kan känna sig trygga på arbetet och i hemmen. Projektet ska syfta till att:
 - öka medvetenheten om våld i hemmet och om varför och hur det påverkar arbetsplatserna.
 - sprida kännedom om fackliga organisationers metoder för att förebygga och hantera familjevåld.
 - utveckla strategier för hur man ska handskas med våld och trakasserier på arbetsplatsen.
 - anta rekommendationer till EFS medlemsförbund.
- EFS kommer att fortsätta bedriva lobbyverksamhet för att få till stånd lagstiftande ramverk på europeisk nivå på grundval av Europarådets konvention om att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet.
- EFS medlemsförbund kommer att förbinda sig att:
 - bedöma familjevåldets effekter och omfattning på arbetsplatsen.

- tillsammans med arbetsgivarna utveckla modeller för att skydda och respektera värdigheten hos löntagare som utsätts för våld i hemmet.
- sprida exempel på goda metoder som används.
- arbeta för att pressa på nationella regeringar så att de vidtar effektiva åtgärder mot våld i hemmet.

Genomförande av, rapportering från och utvärdering av handlingsprogrammet

För att det ska bli möjligt att uppnå handlingsprogrammets jämställdhetsmål har EFS medlemsorganisationer åtagit sig att främja en känsla av ägarskap, delat ansvar och insatser på alla olika nivåer.

Som ett första steg kommer medlemsorganisationerna att synliggöra handlingsprogrammet för jämställdhet. Detta bör ske genom att man översätter handlingsprogrammet till de nationella språken, skickar en kopia av översättningen till EFS så att det kan göras synligt över hela EU genom EFS kanaler, och sprider och diskuterar det med fackliga representanter.

EFS sekretariat kommer att svara för ledningen av några särskilda aktiviteter som syftar till att uppnå målen i handlingsprogrammet och vid behov bistå med ansökan om EU-finansiering.

En utvärdering av framstegen mot handlingsprogrammets mål kommer att presenteras för styrelsen i början av 2013 och en mer omfattande översyn kommer att göras inför EFS mittperiodskonferens 2013. Kvinnokommittén kommer att utöva strategisk tillsyn över genomförandet av de identifierade nyckelinsatserna.

EFS och dess medlemsorganisationer kommer att ställa tillräckligt med resurser till förfogande för att nyckelinsatserna i handlingsprogrammet för jämställdhet ska kunna förverkligas.