



Програма за действие за равнопоставеност на мъжете и жените

Въведение

Европейският съюз /ЕС/ постигна значителен напредък през последните 50 години в насърчаването на по-голямо равенство между жените и мъжете в обществото и на пазара на труда. От основаването на ЕС законодателството за еднакво третиране е допринесло и ще допринесе за равното участие на жените и мъжете в икономиката и обществото в Европа. През новия си мандат за периода 2010-2014 г. Комисията прие различни инструменти на ЕС, относно равенството между половете:

- **Хартата на ЕС за жените** укрепи усилията на ЕС за изграждане на перспективите и политиките в това отношение за следващите пет години, докато се предприемат специфични мерки.
- **Стратегията за равенство между жените и мъжете** се гради върху опита на **Пътната карта за равенството** от 2006 г. и представлява работната програма на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2010-2015 г. въз основа на шест тематични приоритети.
- **Стратегията Европа 2020** поставя нова цел от 75% мъже и жени, които да бъдат наети до 2020 г., и амбициозни цели по отношение на заетостта, иновациите, образованието, социалното включване, климата и енергетиката.

Несъмнено, Комисията на ЕС подкрепя политическия подход, който се фокусира повече върху повишаването на осведомеността и дейностите за обмен на добри практики, вместо върху подобряването на съществуващата законодателна рамка за равнопоставеност на половете.

Вероятно, най-важната законодателна инициатива, предприета в областта на равенството между половете се отнася до преразглеждане на Директивата за защитата на майчинството, която в момента е блокирана на нивото на Съвета, след приемането на доклада от Европейския парламент през октомври 2010 г.. През 2011 г. комисар Рединг също обяви намерението си да се предприемат действия за подобряване на баланса между половете във фирмените бордове. Други, извънзаконодателни инициативи за равенство между половете, също са предвидени в европейската Програма за работа на Комисията 2012-2013: консултация на европейските социални партньори относно преразглеждането на Директивата за равно заплащане и втория етап на консултациите за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот.

През последните години Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) многократно призова Европейската комисия /ЕК / да заеме по-амбициозен и по-добре интегриран подход към равенството между половете. Положението на жените на пазара на труда и в обществото все още е изключително небалансирано и продължава несъответствието между жените и мъжете в рамките на ЕС 27 и страните-кандидатки:

- Коефициентът на заетост за жените се е увеличил от 51% през 1997 г. на 62% през 2011 г., с големи разлики, които остават между държавите-членки (между 39% и 75%).
- **Заетостта сред жените** е нараснала най-вече в силно феминизирани работни места и сектори, като например, публичните и частни услуги.
- Жените работят на **непълно работно време**, повече от мъжете (над 75%) и са по-често са за определен срок или на временни договори през агенция.
- Влиянието на **родителските права** на пазара на труда е много различно за мъжете и жените - само 65,6% от жените с деца под 12 години работят, за разлика от 90,3% при мъжете.



- **Разликата в заплащането** между жените и мъжете в Европа е около 17% средно, с вариации от 5% до 31%. В много държави-членки разликата не е намаляла през последните десет години и в няколко дори нараства.
- Повече от 70% от **ниско платените работници** в Европа са жени и в повечето страни-членки на ЕС 17% от жените живеят в бедност, сравнено с 15% при мъжете. Възрастните жени са особено застрашени от живот в лишение.
- Близко 60% от **завършилите университет** са жени, въпреки това те изостават в позициите за вземане на решения на политическо и икономическо ниво. Жените съставляват 12% от надзорните съвети на най-големите публични дружества и само 3% от президентите на съставите са жени.
- През 2005 година 34% от мъжете са участвали в **продължаващи професионални обучения**, в сравнение с 31% от жените.
- Една от всеки пет жени в Европа е била жертва на **домашно насилие**, а всяка втора е съобщила за **сексуален тормоз** на работното място.
- Близко 45% от **ЕКП членовете са жени**. Около 38 млн. жени са синдикалисти. Въпреки това, тяхното представителство в синдикатите на позиции за вземане на решения е далеч от пропорционалното и напредъкът е много бавен. Рисковете на настоящата икономическа криза допълнително задълбочават тези мрачни данни, като са предприети недостатъчно мерки за премахване на различията между половете. Ефектите от тенденцията към съкращаване на политиките за равенство между половете започват да се появяват. Бюджетните съкращения сериозно засягат публичните разходи за обществените услуги, като например образованието, обучението и социалните грижи, като предоставящи тези услуги и ползвателите са повечето жени. Работещите в публичния сектор(предимно жени) са засегнати количествено и качествено в различните страни-членки. Промените в пенсионното осигуряване чрез рестрикции в прилежащите кредити допринасят за последващото неравенство между мъжете и жените. ЕКП вярва, че има неотложна нужда да се обърне внимание на неравенството между половете на пазара на труда и да се избегне ерозията на вече съществуващите мерки, предприети в насока равнопоставеност на половете. Съществува необходимост от ръст на пренасочваните инвестиции за да се привлекат ресурси към силно феминизираните сектори.

Равенството между мъжете и жените продължава да бъде приоритет за ЕКП

На конгреса в Атина 2011, ЕКП се ангажира да продължи да поставя социалното измерение на проблема за пола високо в дневния си ред и да преследва целите, определени в Хартата за равнопоставеност/Джендърмейнстрийминг/, приета на конгреса в Севиля.

ЕКП напълно споделя МКП становището направено на Втория Световен Конгрес във Ванкувър през юни 2010: „Културните, икономически, социални и религиозни бариери трябва да бъдат установени, порицани и преодоляни за да бъдат женските човешки права уважавани и напълно приложени навсякъде. Тъй като дискриминацията на основа полов признак обикновено се проявява в комбинация с други форми на дискриминация, като например възрастова и полова принадлежност, политики и програми отнасящи се до паралелните форми на дискриминация срещу жени трябва да бъдат прокарани и трябва да бъде прилаган глобален подход отнасящ се до равноправието между половете.“

Синдикалните организации могат да превърнат равенството между половете в реалност. Ние сме основни играчи в разпространението на социална справедливост и борбата с дискриминацията и



неправомерното отношение на работното място. Също така, ние изпълняваме уникална роля в разпространението на социална и устойчива промяна, не само на работното място, но също така и в обществото. Ние знаем, че ангажиментът на синдикалните организации за борба срещу дискриминацията между мъже и жени изисква силна политическа воля и което предполага реализацията както на стратегически, така и на организационни действия. Ние също така сме наясно, че такава инвестиция е неоспорима ако искаме да противодействаме на опасните тенденции, пред които е изправена Европа, с повишаване на неравенството на всички нива, утвърждаване на рискова заетост и риск от влошаване на условията на труд и за двата пола. Поради това, ЕКП вярва, че трябва да се направи повече за да се постигнат целите на "ЕС 2020" и е убедена, че са необходими интегрирани стратегии за насърчаване на равенството между половете на пазара на труда и в синдикатите.

С цел да се постигне по-голямо равенство между половете, Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) следва двустранен подход - едновременно прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете и инициране на конкретни мерки (политически действия, проекти, повишаване на информираността, др. дейности).

Освен Хартата за равнопоставеност между половете, в миналото ЕКП прие и два плана за равенство (през 1999 и 2003г.), както и различни позиции и резолюции с цел: насърчаване баланс между работа, семейство и личен живот(2007); намаляване разликата при заплащане (2008); подобряване защитата на майчинството на европейско ниво(2009); осигуряване на еднакво третиране на самонаетите мъже и жени(2009), допринасяне за баланс между половете в работническите синдикати(2011).

Равнопоставеността между половете беше представена от ЕКП в контекста на междуотрасловия индустриален европейски социален диалог. Работна рамка за действията за равенство между половете беше договорена през 2005г., в която социалните партньори се застъпиха за трудовата сегрегация, участието на жените в процеса на вземане на решения, балансирането на работа и личен живот и еднаквото заплащане, като отчетен доклад беше приет през 2009г. В последната Работна програма, покриваща периода 2010 -2014, социалните партньори от ЕС отново потвърдиха намерението си да продължат да работят по приоритетните моменти на Работната рамка и постигнаха съгласие, че бъдещите съвместни действия трябва да бъдат фокусирани върху останалите различия.

Постигането на равнопоставеност между половете на пазара на труда и в обществото си остава императив за ЕКП. Необходими са конкретни мерки за да се постигне някаква промяна, и тази Програма за действие цели да съсредоточи приоритетите на ЕКП в областта на неравнопоставеността между половете, с оглед оценяване по време на междинната конференция. Адресирана е до всички национални конфедерации, европейски синдикати, както и до самата ЕКП и цели прилагане на следните, взаимосвързани цели, където са нужни действията на работническите синдикати:

1. **Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете във всички политики**
2. **Постигането на равенство в заплащането между жените и мъжете**
3. **Премахване на разликата в представителството в органите за вземане на решения**
4. **Насърчаване на баланса работа- семейство- личен живот**
5. **Създаване на връзка между домашното насилие и правата на работното място с цел предотвратяването му**

Програмата за действие определя начините, по които могат да бъдат изпълнени целите, измеримостта и рамката във времето, процедурите и процеса на оценяване.



Цел 1: Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете във всички ЕКП политики

Равното третиране на мъжете и жените е важен принцип на равнопоставеност, който засяга еднакво, както мъжете, така и жените. Той включва структурни промени, отразява се на ролята на жената и мъжа в обществените и в личния живот.

Оценка на въздействието на политиките върху жените и мъжете, и предприемането на стъпки за промяната им, ако е необходимо.

От 1999 г. ЕКП и членуващите в нея организации са приели ясен ангажимент да се включи измерението за равнопоставеност във всички сфери на планирането на политики и дейности. Членовете на ЕКП приемат, че това изисква разработване и усвояване на инструменти, механизми и насоки и са се заели да приложат адекватни мерки за да постигнат тези цели.

За да се подпомогнат синдикалните организации да се осъществи равното третиране на жените и мъжете, ЕКП прие *Харта за равнопоставеност на мъжете и жените* на Конгреса в Севиля през 2007г, чрез която заяви, че *„Равнопоставеността между половете е основен елемент на демократичността на работното място и в обществото. ЕКП нейните подструктури потвърдиха ангажимента си да се стремят към равнопоставеност като част от по-широката им дневен ред за социално равенство, социален прогрес и стабилност в Европа, и за това са възприели подхода за равенство между половете като задължителен и интегриращ елемент за всичките им дейности и действия“*. Тривеисеобхватни определения за равното третиране на мъжете и жените са дефинирани и са все още валидни.

Концепцията за *Джендърмейнстрийминг* изглежда трудна за изпълнение. Тя се нуждае от политическа воля, събирането на адекватни статистически данни, адекватни средства и ресурси, и балансираното участие на жените и мъжете при вземането на решения. Много синдикални организации все още не включват тази концепция за половете в своята политика и дейности и поради това трябва да бъдат разгърнати нови политики.

Включването на равенството между половете в колективното договаряне остава основно предизвикателство и изисква засилено сътрудничество и ангажимент на индустриалните федерации, в особеност на секторните и браншови съюзи на всички нива.

Интегрирането на темата за равнопоставеността между половете в процесите на трудовото договаряне е ключ към справяне с дискриминацията на пазара на труда. Въпреки това, за да се установят равни възможности е важно да се интегрира напълно въпроса за равнопоставеността между половете и в политиките, които са на дневен ред е ЕС и ЕКП, каквито са например: влиянието от ограничителните мерки и възстановяване от кризата, икономическото управление, устойчивото развитие и зелените работни места, професионалното обучение и квалификация, миграцията, кооперирането и развитието, здравето и безопасността.

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете във всички ЕКП политики

Основни дейности:

- Както е посочено в Хартата, ЕКП ще настоява всеки документ, представен пред Изпълнителния комитет, да съдържа оценка на влиянието на пола, и да посочва най-малкото мотивационно дали и как е била включена перспективата за равнопоставеност.
- Набор от насоки за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в синдикалните организации, и публикуването на брошура .
- Всички работни групи на ЕКП и комитетите трябва да включат джендърмейнстриминга в работата си и документите, които изготвят, съобразно насоките



- От съществено значение е да се разбере влиянието на икономическата и финансова криза върху политиките, които са (пряко или косвено), свързани с равенството между половете. ЕКП, с подкрепата на Института за европейски синдикални изследвания ще изготви сравнително проучване, което анализира въздействието на кризата върху положението на жените и мъжете на пазара на труда, както и на предприетите политики във връзка със предприетите мерки за строги икономии, влиянието им върху обществените услуги и относно разпоредбите за заведенията за грижи
- ЕКП и организацияте-членки ще продължат да:
 - оказват изричана подкрепа и обучават жените да участват в колективни комитети по договарянето, включително и на Женския комитет на ЕКП;
 - да инвестират в обучение на преговарящи в колективното договаряне, мъже и жени, на всички нива по въпросите, свързани с равнопоставеността
 - включват перспективата на пола по време на преговорите (системи на заплащане и увеличаване на заплатите, на механизми за равнопоставеност на мъжете и жените, ученето през целия живот, и др).
- Специфичен подход ще бъде интегриран в политиките в областта на миграцията, както и по отношение на достойния труд за домашните работници. ЕКП ще продължи да лобира за европейска законова рамка за защита и недискриминация на домашните работници.

Цел 2: Постигане на равенство в заплащането между жените и мъжете

- Още от самото си създаване Европейският съюз преследва целта за равното оценяване и равно заплащане за мъжете и жените. Европейското законодателство относно равното заплащане е допринесло за борбата срещу директната дискриминация между мъже и жени, що се отнася до заплащането, но все още съществуват бариери пред уверението, че жените и мъжете получават равно заплащане за еднакво оценена извършена работа. Напредъкът в намаляване на разликата в заплащането на мъжете и жените изглежда е много бавен, и независимо от всички усилия за постигането на целта за равно заплащане, статистическите данни показват съществуването на разлика в заплащането на мъжете и жените във всички държави-членки на ЕС; в някои държави тази разлика дори се задълбочава. Вземайки в предвид факта, че Европейският съюз предприема мерки в тази насока от повече от 50 години, това може да се разглежда като незадоволителен резултат.

ЕКП е наясно, че правните действия сами по себе си се оказват недостатъчни в борбата с разделението между жените и мъжете, и че е необходим комбиниран подход на различни нива за да се елиминира тази комплексна съществуваща форма на дискриминация.

Програмата за действие, приета на Конгреса в Атина, определя разликата в заплащането между жени и мъже като един от приоритетите в работата за периода 2011-2015, и ЕКП се ангажира да *„подпомага инициативите на организацияте-членки, свързани с борбата със структурните проблеми за неравно заплащане и тенденцията (както при мъжете, така и при жените) за по-ниско заплащане при работа в сектори, доминирани от другия пол. При много трудови дейности, извършвани предимно от жени, има нужда цената на труда да бъде преизчислена, и ЕКП възнамерява да подпомага организацияте в обмена на информация за постигане на това чрез колективното договаряне и / или чрез използване на законодателството“*.

Главното средство за превенция на разликата в заплащането на мъжете и жените е колективният трудов договор. Също така е важно синдикалните организации да повишат информираността и добрите практики, които вече са се наложили като успешни за намаляване на разликите в заплащането между двата пола в различни сектори и професии.



Равното заплащане за жените имъжете е сфера, където действия трябва да бъдат предприети спешно, защото това сериозно се отразява на размера на получавана пенсия и нивата на бедност сред жените.

Постигането на равенство в заплащането между жените и мъжете

Основни дейности:

- ЕКП ще продължи кампанията за по-силна правна рамка на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и насърчаване на колективното договаряне в тази област.
- ЕКП ще реализира проект на ЕС за да проучи успешните инициативи на синдикатите, както и бариерите за справяне с разликата в заплащането на мъжете и жените. Проектът ще включва следните дейности:
 - съставяне на инициативи на организациите- членки за равно заплащане, включително преразглеждане на професионална класификация и системи за оценка на работата, успешни колективни трудови договори и др;
 - оценка на заплатата, свързана с непълно работно време и други несигурни модели на заетост;
 - дейности за повишаване на осведомеността (регионални работни срещи и конференция на ЕС);
 - публикуване на Синдикален наръчник и брошури.
- Женският комитет на ЕКП и Комитета за координация на колективното договаряне ще работят заедно за преодоляване на разликата в заплащането на мъжете и жените. Заедно ще изготвят препоръки за намаляване на заплащането на неравенствата между жените и мъжете.
- ЕКП и нейните членове ще допринесат във връзка с Бялата книга на Европейската комисия относно пенсионирането. Връзката между социалните и трудовите политики ще бъде подчертана и ще бъдат направени препоръки за постигането на равенство между жените и мъжете относно социалното и пенсионното осигуряване.
- ЕКП и членуващите в нея организации ще продължат да изпълняват препоръките, отправени в резолюцията на ЕКП "Намаляването на разликата в заплащането на мъжете и жените", и по-специално чрез:
 - създаване на кампании, инструменти и т.н., с цел повишаване на осведомеността относно разликата в заплащането на жените и мъжете на национално ниво и в различните сектори. В деня на ЕС относно равното заплащане може да се използва като отправна точка да мобилизира членове и пуснати в специфични дейности за повишаване на информираността;
 - поставяне въпроса за разликата в заплащането на мъжете и жените в дневния ред на колективно договаряне;
 - обучение на преговарящите, равен достъп до професионално обучение и насоки за преодоляване на разликата в заплащането на мъжете и жените.

Цел 3: Премахване на разликата между половете при представителство в органите за вземане на решение

Недостатъчното представителство на жените, заемащи управленски позиции и структури за вземане на решения е значим въпрос за ЕКП в продължение на много години. Важна стъпка е стратегическият напредък за постигане на баланс между половете в синдикалните структури при вземането на решения и лидерските структури, като основа за демократичност на организацията и за възприемане на равенството между мъжете и жените в неговото социално, икономическо и политическо измерение. Тази стъпка беше предприета с приемане на резолюцията за подобряване на баланса между половете в синдикатите през месец март 2011г. Програмата за



действително на ЕКП от Атина също обръща внимание върху по-малобройното представителство на жените в органите за вземане на решения и върху поемането на отговорност, че до Конгреса през 2015г. ЕКП ще предприеме действия, които да гарантират баланса между представителството на мъжете и жените в тези структури чрез количествено измерими цели, като например антидискриминационна разпоредба, която постановява, че всеки пол следва да бъде представен между 40% до 60% в уставните органи на ЕКП.

От 2007 г. насам, данни за участие на жените и мъжете при вземането на решения са били събирани от Секретариата чрез "Въпросника 8 Март" и неговите резултати се представят и обсъждат редовно от Комитета на жените и от Изпълнителния комитет.

Според последните обобщени данни, жените представляват около 45% от членската маса в ЕКП, и те са били от решаващо значение за поддържането на членството дори там, където цялостната членска маса се свива. Въпреки обнадеждаващата тенденция, има постоянно ниско ниво на жените в лидерските позиции и е малък напредъкът, постигнат през последните 4 години. Жените се назначават повече на заместнически позиции. Балансът между мъжете и жените е взет под внимание от секретариата на ЕКП, но все още не е постигнат от Постоянните комитети на ЕКП.

Вертикалната сегрегация на жените е проблем не само в рамките на органите на синдикатите, но също така и в обществото. Въпреки че жените с професионално и висше образование превъзхождат числено мъжете и представляват множеството от дипломираните се в повечето страни-членки, те все още изостават в кариерното си развитие при позициите, обвързани с поемането на отговорност в политиката и бизнеса, както и в други сфери на дейност. Ситуацията е особено тревожна в корпоративния сектор - средно една жена от всеки десет членове на бордовете в най-големите публични компании в Европа, и само 3% в управителните бордове.

Синдикалните организации могат да играят ключова роля относно това работната среда да предоставя по-балансиран възможности за участие, както на жените, така и на мъжете. Нужна е комбинация от мерки за да се обърне внимание на текущото отсъствие на жените на позициите за вземане на решения в синдикалните организации и на пазара на труда.

Премахване на разликата между половете при представителство в органите за вземане на решение

Основни дейности:

- Организациите ще усилят действията си за постигане на баланс между половете в процеса на вземане на решения на ниво управителни органи. Одити за равенството, програми за наставничество, въз основа на пола, тенденции за членство, обучение за подпомагане на жените за заемане на ръководни роли ще бъдат насърчавани.
- Организациите-членки ще продължат да вземат в предвид паритета на половете при номинирането на представители в ЕКП и постоянните органи и работни групи. ЕКП потвърди решимостта си да постигне представителство и на двата пола в постоянните комитети, което да е в пропорционално на дела на жените в цялата членска маса като цяло.
- Проучването чрез Въпросника 8 март, което показва разпределението между половете в структурите за вземане на решение на Европейската конфедерация на профсъюзите и организациите ще продължи. Резултатите ще бъдат представени и обсъдени в Изпълнителния комитет и Комитета на жените. Въз основа на постигнатите резултати, по-нататъшни действия ще се инициират с оглед на Конгреса през 2015г.
- ЕКП ще събере данни за десеграцията на жените, които могат да бъдат използвани от националните и европейските филиали за съвместна работа с членовете.



- Проучване с цел подобряване на равенството между половете в синдикатите ще бъде проведено от ЕИСИ във връзка с междинната конференция на ЕКП през 2013г с намерение да постигне целите поставени на Конгреса.
- ЕКП ще даде възможност за конкретни препоръки към ЕК да засили присъствието на жените в бордовете на компаниите с оглед на инициативата на ЕС през юни 2012 г.

Цел 4: Насърчаване на баланса между професионалния и личния живот

Обгрижването е дейност, която е все още неравно разпределена между жените и мъжете. Обикновено, жените поемат по-голямата тежест на тези задължения и в същото време, повечето от тях са ангажирани и с работа срещу заплащане. Двойната тежест на платения и неплатения труд в семейството, съчетано с една постоянна липса на адекватна подкрепа, са някои от причините за намаляването на пълноценното участие на жените на пазара на труда и участието във вземането на решения на всички нива. Това е разрастващ се проблем, особено що се отнася до т.нар. „поколения-сандвич“: тези, които трябва да съчетаят грижата за деца си и възрастните сивече родители, с платения труд.

ЕКП е направила редица предложения в тази насока за съгласуване, продиктувани от проведените преди няколко години консултации от Европейската комисия. Ние наблегнахме в частност на необходимостта от интегриран подход, който предлага баланс между всички наети на работа, мъже и жени, баланс на организацията на работното време, заетостта и условията на труд.

Отсъствието от работа по семейни причини (каквото е майчинството, бащинството, родителските грижи, грижите за друг член на семейството) са ефективни мерки, които най-вече окуражават разпределянето на грижата за семейството между мъжа и жената или между партньорите от един пол. Въпреки това, все още съществуват бариери и това възпрепятства прилагането на подобни мерки, особено сред мъжете.

Закрилата при майчинство все още не е напълно гарантирана и наетите жени често се сблъскват с дискриминация и уволнение в случай на бременност. В някои страни членки, тези дискриминационни практики са се засилили заради кризата и младите и жени на несигурни работни позиции са особено изложени на риск. ЕКП напълно защитава необходимостта от преразглеждане и засилване на съществуващите Директиви за бременните работнички (92/85/ЕЕС) като се осигури пълно заплащане, стриктни правила насочени срещу освобождаване от работа и удължаване на отпуска по майчинство на поне 18 седмици.

Необходима е съгласувана политика относно: налични, достъпни и с добро качество удобства за грижа за децата и за възрастните хора; разнообразни опции за платен отпуск, от които да могат да се възползват и двамата родители; признаване на ролята на бащата за грижата за децата; уговаряне на гъвкаво работно време и възможност за съкращаване или удължаване на работното време (реверсивно почасово работно време) и солидни инвестиции в предоставянето на обществени услуги.

Колективното трудово договаряне отново е основен инструмент за подобряване на баланса между работата, семейството и е основен инструмент в ръцете на синдикатите. През март 2012 г. Директива 2010/18 за прилагане на рамковото споразумение на социалните партньори в ЕС относно родителския отпуск, ще трябва да бъде транспонирана във всички държави-членки на ЕС. ЕКП приема съгласуваността като основна политика за продължаване на разликата при заплащането на мъжете и жените и отсъствието на жените в процесите на вземане на решения, както и действията по консолидиране на съществуващите вече мерки и преодоляване на пропуските.

4. Насърчаване на баланса между професионалния и личния живот

Основни дейности:



- ЕКП ще представи препоръки към ЕС относно отпуска за обгрижванекато принос към обявената от ЕС Година за активното остаряване;
- ЕКП ще продължи да лобира за преразглеждане на Директивата за майчинството и да се ангажира в конструктивен диалог със Съвета на ЕС, Комисията и Европейския парламент за преодоляване на настоящата безизходица;
- ЕКП ще гарантира, че преговорите за преразглеждане на Директивата за работното време, ще включва разпоредби за улесняване на работата и личния живот;
- ЕКП ще продължи да лобира, за да се приеме правото на отпуск по бащинство на равнището на ЕС.
- ЕКП ще следи прилагането на Директива 2010/18 за прилагане на рамковото споразумение на социалните партньори в ЕС относно родителския отпуск. Доклад за изпълнението ще бъде подготвени от ЕИСИ.
- Организацията в ЕКП ще се стремят да подобрят съществуващото законодателство в областта на колективното договаряне. Мерки за насърчаване на равнопоставеност: относно отпуските, гъвкавото работно време, детските градини към компаниите и междуфирмени детски градини и др.
- ЕКП и организацията—членки ще продължат да подкрепят обмена на добри практики за насърчаване на мъжете да използват семейни отпуски. Те ще разпространяват информация по отношение на законодателството на ЕС и политиките в областта на равнопоставеността на половете на работното място. Адекватна видимост на тези практики ще бъде дадена чрез интернет страницата на ЕКП.
- ЕКП и организацията—членки също така ще обърнат своето внимание към организирането на живота в синдикатите (срещи, пътувания, дейности) , който да отговаря на баланса работаличен живот и съобразно нуждите на жените и мъжете.

Цел 5: Създаване на връзката между домашното насилие и права на работното място

Домашното насилие е комплексен въпрос, състоящ се от различни видове насилствено поведение/ психологическо, физическо, сексуално, материално, финансово/ и няма добра регулация в целия Европейски съюз.

И мъжете, и жените могат да се явяват както насилници, така и жертви на домашно насилие. Днес в Европа, една на всеки четири жени е била жертва на насилие. Насилието над жените приема различни форми и е разпространено във всички страни и всички социални прослойки. То е пречка към осъзнаването на равнопоставеността между мъжете и жените. Рецесията вероятно ще засили риска от домашно насилие, както и насилието спрямо уязвимите групи работници. Инвестициите в превенцията ще бъдат много важни.

Ефектите от домашното насилиевърху обществото са огромни и е добре различим фактът, че домашното насилие оказва влияние и върху ефективността на труда. Домашното насилие може да се отрази на способността за работа на наетите служители, насилието може да продължи и на работното място(чрез обидни телефонни разговори, електронни съобщения или физически тормоз на работното място, приложен от партньора). Всички тези широко разпространени действия могат да повлияят негативно върху трудовата дейност на работника и бита му, както и да подложат на риск безопасността на работното място.

По-добри политики и практики за намаляване на влиянието на домашното насилие във връзка с работното място могат да допринесат за безопасността в работата, както посочват различните проучвания. Действията на синдикатите, следователно, са от решаващо значение за приложението на адекватни мерки.



В програмата си за действие от Атина ЕКП е посочила отново нуждата Европа да постави въпроса за основният обвързващ инструмент за защита на жените от насилие. ЕКП също така е поела отговорност да продължи мобилизирането относно превенцията на всички форми на насилие и да продължи да наблюдава осъществяването на ЕС споразуменията между социалните партньори за превенция, борба и елиминиране на обидните и насилствени прояви на работното място.

Насърчаване на създаването на връзката между домашното насилие и правата на работното място

Основни дейности:

- ЕКП ще реализира проект за добри практики, насочен към намаляване на въздействието на домашно насилие върху работата, чрез постигане на по-добри права на работните места. Проектът ще е предназначен за:
 - повишаване на знанията за домашното насилие и защо и как това се отразява на работното място;
 - практиката за споделяне, за предотвратяване и справяне с домашното насилие;
 - разработване на стратегии за това как да се справят с насилието на работното място;
 - приемане на препоръки до ЕКП организациите.
- ЕКП ще продължи да лобира за законодателна рамка на европейско равнище, въз основа на Конвенцията за предотвратяване и борба с насилието срещу жените и домашното насилие на Съвета на Европа.
- ЕКП и организациите-членки ще се ангажират да:
 - отчитат въздействието и мащаба на домашно насилие, злоупотребите на работното място;
 - да разработят политики съвместно с работодателите, да защитават и да уважават достойнството на работниците, живеещи в домашно насилие;
 - да работят, да лобират пред националните правителства да предприемат ефективни действия срещу домашното насилие.

Изпълнение, отчитане и оценка на Програмата за действие

За успешното постигане на целите в програмата за действие за равенство между половете на ЕКП, организациите-членки са поели ангажимент за насърчаване на споделените отговорности и действия на всички нива.

Като първа стъпка, организациите-членки ще дадат достатъчна видимост на настоящата програма за действие. Затова се препоръчва: да бъде преведена Програмата за действие на националните езици, да се изпрати копие на превода на Европейската конфедерация на профсъюзите и да се разпространи и обсъди с представителите на синдикатите.

Секретариатът на ЕКП ще бъде отговорен за специфичните ключови дейности относно постигане на целите на Програмата за действие, както и относно финансирането от ЕС при необходимост.

Оценка на напредъка относно постигането на целите на Програмата за действие ще бъде представена от Изпълнителния комитет в началото на 2013г и по-обстоятелствен преглед на този инструмент ще бъде представен в навечерието на междинната конференция през 2013 г. Комитетът на жените ще има стратегическата роля на контрол по изпълнението на ключовите дейности.

ЕКП и членуващите в нея организации ще осигурят достатъчно налични средства за изпълнението на ключовите дейности по Програмата за действие за равнопоставеност на половете.