

EPSU motion och färdplan om jämställdhet och kvinnors rättigheter
“Återuppliva vårt åtagande för jämställdhet i kristider”
Antaget av EPSU:s styrelse den 7 april 2017

Mot bakgrund av åtstramningar, inskränkta offentliga tjänster och växande otrygghet på arbetsmarknaden gjorde EPSU:s kongress 2014 omfattande, ambitiösa utfästelser att kämpa vidare för jämställdhet. Trots svårigheter kan vi visa på framsteg, tack vare vår solidaritet, vårt samarbete och starka fackliga åtgärder. Motionen anger huvuddragen, som prioriteras fram till kongressen, och omfattar initiativ om lika möjligheter och lika behandling, balans mellan arbete och fritid under hela livet, och hur man tar itu med kvinnors låga löner i offentliga tjänster. Färdplanen fastställer i detalj hur EPSU konkret ska följa upp spörsmål som uppstår på grund av motionen. En särskild text i bilagan tar också upp hur EPSU kan stödja satsningar på kvinnors rätt att bestämma över sina reproduktiva rättigheter.

MOTION

Minska könsklyftorna

Jämställdhetsåtagandet måste väckas till liv igen då framsteg saktat in i många, om inte alla, länder i Europa. Närmare 60 år efter Romfördraget och rätten till lika lön är löneskillnaden mellan könen fortfarande över 20 % i 15 EU länder, och över 30 % i Litauen och Estland, jämfört med EU:s övergripande genomsnitt på cirka 17,5 %. Både inom och utanför EU är låga löner och undervärderat kvinnoarbete ännu ett stort problem.

Vi måste minska andra könsklyftor, t.ex. den genomsnittliga pensionsklyftan på 30 % i EU, och sysselsättningsklyftan som står kvar på 12 % under tredje kvartalet 2016. Extrem ojämlikhet har alltid varit särskilt skadlig för kvinnor på grund av krisen, och kvinnor har hamnat i allt djupare fattigdom. Dessa könsklyftor har intensifierat kvinnors ofördelaktiga ställning. Ojämlikhet påverkar vilka sysselsättningar kvinnor har tillgång till, pengarna de tjänar och samhällets sätt att värdera deras arbete. Kvinnoarbetets ojämlika ekonomiska ställning är inte oundviklig.

Kvinnor, offentliga tjänster och åtstramningar

Kvinnor har under senare år oproportionerligt förlorat sitt arbete i offentliga tjänster. Kvinnor (och män) i andra delar av ekonomin har förlorat tillgång till offentliga tjänster. Samtidigt som åtstramningar lättat har de inte ersatts av nödvändiga offentliga investeringar i sysselsättning och offentliga tjänster. T.o.m. inom områden där sysselsättningen ökat, t.ex. vård och omsorg, har detta inte omvandlats till högre löner för kvinnor och minskade löneklyftor mellan könen. Tillbakagången av offentliga tjänster har bl.a. skett inom sociala tjänster, som stöttar medborgare och offentliga organ som driver jämställdhetsfrågan. Dessa nedskärningar har en oproportionerlig inverkan på utsatta kvinnor och flickor.

Försvara kvinnor och kvinnors rättigheter

Dessa nedskärningar förvärras av nya hot mot förbättringar inom jämlikhet. I ett antal länder har kvinnors befogenhet att bestämma över sina reproduktiva rättigheter nyligen ifrågasatts, t.ex. i USA, men även i Spanien, Frankrike eller Polen. EPSU bekymrar sig över denna

utveckling och välkomnar rörelser som She Decides¹ [Hon bestämmer], som kämpar emot försök att vrida klockan tillbaka beträffande aborträtten och kvinnans rätt att fritt bestämma över sin kropp. Vi fördömer den nya regeringens munkavle i USA och EU:s tystnad och att många europeiska regeringar inte tagit en tydlig inställning i denna fråga.

Att begränsa tillgång till säkra aborter gör saken bara värre för kvinnor, särskilt för fattiga kvinnor, som har färre möjligheter att få tag på alternativ på annat håll, och löper den största risken. Sådana begränsningar riskerar att ro tillbaka de framsteg som gjorts beträffande kvinnors hälsa, frigörelse, utbildning och ekonomiskt oberoende.

EPSU uppmuntrar stöd för de satsningar som görs av She Decides, och av andra liknande rörelser. Vi betonar att ordentlig information om sexuell fortplantning och födelsekontroll ska vara del av offentliga utbildnings- och hälsosystem. Vi kräver investeringar i utbildning, familjeplanering och folkhälsa samt andra åtgärder som ger flickor och kvinnor handlingskraft, i stället för att inskränka deras rättigheter.

Vi uppmanar EU-kommissionen och alla Europas regeringar att bidra till och säkerställa att de hållbara utvecklingsmålen genomdrivs, t.ex. mål 3 att säkra ett hälsosamt liv och välmående, och mål 5 om jämställdhet och maktmobilisering för alla kvinnor och flickor.

EPSU står i frontlinjen i kampen för jämställdhet och mot alla former av diskriminering. Idag behöver vi mer än någonsin upprätthålla grundläggande värderingar och visa varandra solidaritet.

EPSU fortsätter att engagera sig för jämställdhetsarbetet i europeiska företagsråd för att ta itu med ojämlikhet i multinationella företag.

EPSU ska utnyttja sina kampanj- och avtalsstrategier för att öka arbetstagares levnadsstandard och minska könslyftorna i arbete, löner och pensioner.

FÄRDPLAN

Inledning

Det krävs verkligen nya ansträngningar att uppnå jämställdhet. Den ekonomiska krisen har nött bort de framsteg som gjorts under de senaste 20-30 åren. I ett antal medlemsstater har åtstramningsåtgärder, som ofta påtvingats utan ordentligt samråd med arbetsmarknadsparterna, genomförts utan en jämställdhetsbedömning och haft ytterst negativa följder både vad gäller kvantitet och kvalitet för kvinnlig sysselsättning.

Jämställdhet har också försvunnit från flera medlemsstaters radar, och i vissa delar även på EU-nivå. Trots att fackliga och civilsamhällesorganisationer tryckt på och att Europaparlamentet antagit ett antal resolutioner som kräver en kraftig EU politik om jämställdhet har mycket litet hänt under de senaste fem åren.

Enligt en granskning som Eurobarometer gjorde 2015 är nästan alla européer överens om (94 %) att jämställdhet mellan könen är en grundläggande rättighet och en stor majoritet (76 %) anser att ämnet bör prioriteras av EU. Detta, som synes vara en prioritet för EU:s medborgare, har emellertid inte återspeglats av åtgärder i EU.

Bland alla inkonsekvenser på EU-nivå, kan vi nämna: EU-kommissionen tog tillbaka sitt förslag att revidera direktivet om mödraledighet; Rådet har sedan 2013 stoppat förslaget om

¹ Mer information, bl.a. om hur man kan hjälpa till, se <https://www.shedecides.com/>

direktiv som ska förbättra könsbalansen i börsnoterade bolagsstyrelser; avsaknad av en systematisk genusmetodik i den ekonomiska styrningsprocessen / europeiska terminen, och slutligen nedvärderingen av jämställdhetsstrategin för perioden 2016 – 2019 till ett arbetsdokument från Kommissionens avdelningar.

Det är värt att nämna ett aktuellt initiativ att ta itu med "arbetande föräldrars utmaningar", som inbegripits i kommissionens arbetsprogram 2016 och åtföljts av en första samrådsetapp och en andra samrådsetapp med arbetsmarknadens parter. Kommissionen har för avsikt att försöka förbättra balansen mellan arbete och fritid med lagstiftnings- och icke-rättsliga förslag.

EPSU:s verksamhet

Mot bakgrund av åtstramningar, inskränkta offentliga tjänster och växande otrygghet på arbetsmarknaden gjorde EPSU:s kongress 2014 omfattande, ambitiösa utfästelser att kämpa vidare för jämställdhet. Färdplanen, som nu diskuteras, föreslår ett antal steg som ska stärka vårt åtagande för jämställdhet och hur vi kan fortsätta att hantera ojämlikhet, diskriminering, säkra sysselsättning av kvalitet och försvara arbetstagares rättigheter.

EPSU ska också se till att dess verksamhet innehåller ett jämställdhetsperspektiv. Att ha jämställdhetsfrågorna som genomgående inslag i EPSU:s branschverksamhet och sociala dialoger förblir en prioritet.

EPSU håller nu på att förbereda en stor konferens (50-60 deltagare) om jämställdhet, som ska äga rum i januari 2018. Konferensen kommer att stimulera den politik vi ska anta på kongressen 2019.

Den 8 mars (internationella kvinnodagen) 2018 och 2019 skulle kunna bli centrala tillfällen att åter mobilisera (se punkt 1 nedan). Följande teman hänvisar till EPSU:s WGEC arbetsprogram. Medlemsförbund kanske skulle vilja ta en ledande roll i vissa tematiska prioriteringar som anges nedan, för att säkerställa att vi klarar av allting.

EPSU fortsätter att satsa på att sluta jämställdhetsavtal i multinationella företag i branschen allmännyttiga verk, för att öka kvinnlig medverkan och genomdriva åtgärdsplaner för jämställdhet.

Det är viktigt att behålla målet om att öka medverkan av kvinnor, yngre ombud (under 35) och medlemmar utanför EU i detta arbete. EPSU ska därför aktualisera rapporten om kvinnlig representation i EPSU:s medlemsförbund inför nästa EPSU kongress.

EPSU ska bidra till och är aktivt engagerad i EFS och PSI:s jämställdhetsarbete. För bästa genomslagskraft bör medlemsförbund behandla följande teman i sina centralorganisationer.

1) Minska löneklyftan mellan könen

En av EPSU:s prioriteringar i EFS löneökningsskampanj är att fokusera på att minska löneklyftan mellan könen. EPSU:s bidrag till EFS arbete om den europeiska pelaren för sociala rättigheter och socialt skydd understryker också att löneklyftan ska avskaffas. Vi vill utforska hur vi ska få minskade löneklyftor mellan könen som prioriterad åtgärd, t.ex. genom den europeiska terminen. Vidare kommer EPSU att fortsätta att belysa utvecklingen av löneklyftan mellan könen på internationella kvinnodagen. Det vore möjligt att 2018 och 2019 i många länder samordna att arbetet läggs ner, med demonstrationer och strejker den 8 mars på eftermiddagen. Vi vill gå samman med kvinnoorganisationer och diskutera hur den ekonomiska krisen påverkat offentliga tjänster och i synnerhet kvinnor. Det förblir en prioritet att ta itu med kvinnors låga löner i vården och sociala tjänster. EPSU förbereder för

närvarande en enkät till medlemsförbunden i syfte att arbeta med låga löner inom vård och sociala tjänster. EPSU:s arbetsgrupp om sociala tjänster är en central plattform, som ska arbeta med att minska löneklyftan mellan könen.

Ett annat arbetsområde är att höja profilen för behovet att investera i barnomsorg och stärka våra medlemmars möjligheter att organisera arbetstagare i barnomsorg. De hållbara utvecklingsmålen omfattar särskilda målsättningar för jämställdhet, som EPSU ska bidra till och säkerställa att de hållbara utvecklingsmålen genomförs, t.ex. mål 3 som ska säkra hälsosamma liv och välmående, och mål 5 om jämställdhet och maktmobilisering för alla kvinnor och flickor, genom att bevaka kommissionen och europaparlamentet.

2) Balans mellan arbete och fritid

EPSU ska särskilt betona åtgärder för balans mellan arbete och fritid med europeiska branscharbetsgivarorganisationer och stötta EFS lobbystrategi att få balanserade rättsliga och icke-rättsliga förslag om åtgärder för balans mellan arbete och fritid. Förslag inväntas i slutet av april 2017. Krisen har undergrävt gravida arbetstagares rättigheter. Mödraledighetsdirektivet ska förbli ett arbetsmiljökrav. EPSU:s medlemsförbund borde prioritera en starkare uppsägningstid för gravida arbetstagare i syfte att hindra s.k. "vit" uppsägning, som ökat sedan den ekonomiska krisen började, enligt rapporter från våra medlemsförbund. Digitalisering håller också på att förändra arbetets kvalitet. Vi har beställt utredningar. Fler åtgärder behövs om hur vi ska ta itu med deltidsarbete gentemot arbetsgivare på medlemsförbunds- och EPSU-nivå, antingen genom initiativ kring balans mellan arbete och fritid, eller inom ramen för den europeiska sociala pelaren.

3) Förhindra och öka kunskaper om våld mot kvinnor och män

Det finns belägg för att våldet ökat ytterligare i den offentliga sektorn på grund av den ekonomiska krisen. EPSU har aktivt bidragit till att ta upp frågan om våld från utomstående och har tagit fram riktlinjer om våld från utomstående i vården och kommunala förvaltningar. NEA överlägger just nu om riktlinjer för sin bransch. EPSU:s nationella medlemsförbund bör prioritera åtgärder mot våld och våld från utomstående vid avtalsförhandlingar. EPSU ska söka mer stöd för att få Europarådets Istanbulkonvention ratificerad, om att förhindra våld mot kvinnor och flickor.

4) Kvinnors rättigheter

Kvinnors rättigheter är arbetstagar rättigheter. Fackliga rättigheter och grundläggande rättigheter slås fast i Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter och i europeiska sociala stadgan. EPSU:s bidrag till arbetet med den europeiska pelaren för sociala rättigheter är en viktig satsning på att förbättra kvinnors rättigheter. Att stärka socialt skydd (genom bidrag till EFS verksamhet) är den bästa garantin för att stärka kvinnors rättigheter. Vi fortsätter att samordna med EFS och PSI om att förbättra kvinnors rättigheter. EU:s bidrag till FN:s ekonomiska och sociala råds utskott om kvinnors status blir mycket viktig 2019, och omfattar en diskussion om sociala skyddssystem, tillgång till offentliga tjänster och en hållbar infrastruktur för jämställdhet och maktmobilisering för kvinnor och flickor.

5) Kvinnlig representation i EPSU

EPSU ska aktualisera sin rapport om kvinnlig representation i medlemsförbundens organ inför EPSU:s nästa kongress. EPSU:s stadgar integrerar ett jämställdhetsperspektiv. Kommittén WGEC:s ledamöter tas ur styrelsen. I praktiken deltar mycket få styrelseledamöter i EPSU:s WGEC kommitté. EPSU:s medlemsförbund borde se till att EPSU:s stadgar genomförs i praktiken, såsom de utformats. EPSU:s årliga verksamhetsberättelse bevakar kvinnlig representation i EPSU:s stadgeenliga möten med

NEA, LRG, UT och HSS. Det bör nämnas att inga betydande åtgärder vidtagits för att öka kvinnlig representation i EPSU:s stadgeenliga organ. Fler åtgärder krävs hos EPSU:s medlemsförbund för att säkerställa god kvinnlig representation. Styrelsen bör diskutera hur fler framsteg ska åstadkommas, också vad gäller yngre kvinnliga ombud. En handlingsplan skulle kunna läggas fram på jämställdhetskongressen, som EPSU anordnar i januari 2018.

6) Avtalsförhandlingar och organisering

EPSU:s medlemsförbund uppmanas att hantera kvinnors låga löner genom avtalsförhandlingar i den offentliga sektorn. EPSU ska säkerställa att organisationen har ett genusperspektiv i sitt arbete kring organisering och rekrytering. De första stegen togs redan i EPSU:s pilotprojekt om organisering i branschen vård och omsorg. EPSU:s nyhetsbrev om avtalsförhandlingar ska vidare se till att medlemsförbundens åtgärder blir synliga och hur de tar itu med jämställdhet i avtalsförhandlingar.

Bilaga: EPSU Stöder kvinnors reproduktiva rättigheter

Både sociala rättigheter och uttrycksfrihet har gått bakåt sedan krisen började.

Varje gång uttrycksfrihet begränsas påverkas kvinnors rättigheter i allt högre grad.

De allra första budgetminskningarna på grund av ekonomiska åtstramningar inriktades i många länder på jämställdhetspolitiken, både inom och utom EU. Nedskärningarna minskar både kvinnors uttrycksfrihet och deras rätt att försvara den i samma utsträckning.

Det gäller också garantin att kvinnor får utöva kontroll över sina egna kroppar och aborter. Många länder försöker ifrågasätta denna förvärvade rättighet eller att begränsa villkoren att utnyttja den.

På ställen där det finns tillgång till abort är det ibland allt svårare att utnyttja den, då vissa läkare och vårdorganisationer helt enkelt bortser från lagen och vägrar att tillämpa den.

I andra länder hotas, bl.a. på parlamentarikers initiativ, aktuella villkor om tillgång till abort fastän de är minimala.

Kvinnor, som konfronteras med dessa många villkor, tvingas ta sin tillflykt till alternativ, som antingen är ekonomiskt oöverkomliga eller olagliga, vilket innebär att de sätter sin hälsa eller t.o.m. sina liv på spel.

Abort är en grundläggande rättighet, inskriven i internationella konventioner som nästan alla stater undertecknat. Att ifrågasätta denna rättighet inverkar på kvinnors hälsa, frigörelse, utbildning, tillgång till arbete och därmed deras ekonomiska självständighet.

EPSU ger sitt stöd till alla åtgärder som vidtas för att garantera kvinnors valfrihet och upprepar åter att dessa bakåtsträvanden är oacceptabla.

Kvinnor har, tillsammans med fackliga och medborgarorganisationer, länge agiterat för att garantera kvinnors rättigheter. EPSU kommer outtröttligt att försvara befintliga rättigheter genom att verka för oinskränkta rättigheter till abort.