

ETUC Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı

6-7 Mart 2012'de İcra komitesinde kabul edilmiştir

Giriş

AB, son 50 yılda, toplumdaki ve işgücü piyasasındaki kadın ve erkek arasında daha fazla eşitliği yaygınlaştırma konusunda ciddi bir ilerleme kaydetmiştir. Kuruluşundan bu yana AB eşit muamele mevzuatı, kadın ve erkeklerin Avrupa'nın ekonomisine ve toplumuna eşit katılımına katkıda bulunmuş ve bulunmaya devam edecektir.

2010-2014 dönemi için yeni mazbata ile, Komisyon, cinsiyet eşitliği ile ilgilenmek için farklı AB belgeleri kabul etmiştir:

- **AB Kadınlar Tüzüğü**, bir yandan özel tedbirler alırken, bir yandan da gelecekteki beş yıl için tüm politikalarına bir cinsiyet perspektifi inşa etmeye yönelik AB gayretlerini kuvvetlendirmektedir;
- **Kadın ve Erkek Arasındaki Eşitlik Stratejisi**, 2006 yılına ait Kadın ve Erkek Eşitliği için Yol Haritasının deneyimleri üzerine inşa olmaktadır ve 2010-2015 dönemi için tematik önceliğe¹ dayalı olarak cinsiyet eşitliğine dair Avrupa Komisyonunun çalışma programını temsil etmektedir;
- **2020 Avrupa Stratejisi**, 2020 itibarıyla %75 kadın ve erkeğin istihdam edilmesine yönelik yeni bir hedef koymakta ve istihdam, yenilik, eğitim, sosyal dahilîyet ve iklim/enerjiye dair kararlı amaçlar belirlemektedir.

Şüphesiz ki, AB Komisyonu, cinsiyet eşitliğine dair mevcut mevzuat çerçevesini iyileştirmek yerine, daha ziyade farkındalık artırma faaliyetleri ve iyi uygulamaların alışverişine odaklanan siyasi bir yaklaşımı tercih etmiştir.

Muhtemelen cinsiyet eşitliği alanında yürütülen en ilgili yasal girişim, Ekim 2010'de Avrupa Parlamentosu raporunun kabul edilmesi sonrasında halihazırda Konsey seviyesinde bloke durumda olan Annelik Koruma Yönergesinin değişikliği ile ilgilidir. 2011 yılında Komisyon Üyesi Reding, şirket yönetim kurullarında cinsiyet dengesini iyileştirmek için eylemde bulunma niyetini bildirmiştir. Cinsiyet eşitliği ile ilgili diğer mevzuat dışı inisiyatifler de, 2012-2012 Avrupa Komisyonu çalışma programında öngörülmektedir: eşit ücrete dair yönergenin gözden geçirilmesi ile ilgili olarak Avrupa sosyal ortaklarının bir müzakere ve iş, aile ve özel hayat arasındaki uzlaştırmaya dair ikinci aşama bir müzakere söz konusudur.

Son yıllarda ETUC, cinsiyet eşitliğine yönelik daha istekli ve daha bütünsel bir yaklaşıma geçmesi için Avrupa Komisyonuna defalarca çağrıda bulunmuştur. İşgücü piyasasında ve toplumda kadının durumu hala büyük ölçüde dengesizdir ve AB 27 ve aday ülkeler dahilinde kadın ve erkek arasında uçurumlar devamlı olarak yer almaktadır:

¹ 2010-2015 dönemi için AB Stratejisinin altı eylem alanı şunlardır: (i) eşit ekonomik bağımsızlık; (ii) eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücret; (iii) karar vermedeki eşitlik; (iv) itibar, doğruluk ve cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi; (v) dış eylemlerde cinsiyet eşitliği; (vi) yatay sorunlar: cinsiyet rolleri; mevzuat ve idare: Daha fazla bilgi için: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

- Kadınlar için **istihdam oranı**, 1997 yılında %51'den, 2011'de %62'ye yükselmiştir, ancak üye devletler arasında büyük farklar bulunmaktadır (%39 ile %75 arasında değişmektedir);
- Kadın istihdamı, çoğunlukla kamu ve özel hizmetler gibi kadınsal işlerde ve sektörlerde artış göstermiştir. Kadınlar, erkeklere nazaran daha fazla **yarı zamanlı çalışmaktadır** (yarı zamanlı çalışanların %75'inden fazlası kadındır) ve daha ziyade sabit veya geçici aracı sözleşmelerine dayalı olarak istihdam edilmektedir;
- **Ebeveynliğin** işgücü piyasası katılımı üzerindeki etkisi, kadın ve erkekler için ciddi bir fark göstermektedir – 12 yaş altı çocuğa sahip kadınların sadece %65.6'sı çalışırken, bu oran erkekler için %90.3'e çıkmaktadır;
- Kadın ve erkek arasında **cinsiyete dayalı ücret uçurumu** Avrupa'da ortalama %17 civarındadır ve %5 ile %31 arasında değişme göstermektedir. Birçok üye devlette fark, son on yılda daralmamıştır ve hatta birçoğunda artış göstermektedir;
- Avrupa'daki ve çoğu AB üye devletlerindeki **düşük ücret kazananların** %70'ten fazlası kadındır, kadınların %17'si, **yoksulluk** içindedir; erkekler için ise bu oran %15'tedir. Özellikle daha yaşlı kadınlar mahrumiyet riski altındadır;
- **AB üniversite mezunlarının** neredeyse %60'ı kadındır, yine de, siyasi ve ekonomik seviyede karar verici konumlar itibarıyla geride kalmaktadırlar. En büyük halka açık şirketlerin denetim kurullarının sadece %12'si kadınlardan oluşmaktadır ve kurul başkanlarının sadece %3'ü kadındır;
- 2005 yılında, erkeklerin %34'ü **sürekli mesleki eğitim** almışken, kadınların ise %31'ine bu eğitim verilmiştir;
- Avrupa'daki beş kadından biri, **aile içi şiddete** maruz kalmış ve iki kadından biri de, işyerinde bir tür **cinsel tacize** maruz kaldıklarını bildirmişlerdir;
- **ETUC üyelerinin neredeyse %45'i kadındır**. Bu kabaca 38 milyon kadın sendikacıya tekabül etmektedir. Ancak, sendikaların karar verme organlarındaki ve konumlarında temsiliyet dereceleri, orantılı değildir ve ilerleme çok yavaş seyretilmektedir.

Cinsiyet farklarını ele almak için yeterli politik eylemde bulunulmadığı sürece, mevcut ekonomik kriz, bu kasvetli bulguları daha da baltalama riskine sahiptir.

Ekonomik darboğazların, cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalar üzerinde etkileri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bütçe kesintileri ciddi ölçüde kamu harcamalarını etkilemiştir; eğitim, öğretim ve sosyal bakım gibi kamu hizmetleri ve özellikle de, büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan bu hizmetlerin kullanıcıları en fazla darbe alanlar arasındadır. Kamu sektörü çalışanları (çoğunlukla kadındır), çeşitli üye devletlerde hem nitel hem de nicel yönden darbe almaktadır. Emeklilik hükümlerinde, bakım kredilerindeki kısıtlamalar, kadın ve erkek arasındaki daha fazla eşitsizliği beslemektedir.

ETUC, işgücü piyasasındaki cinsiyet uçurumlarının ele alınması ve cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere yürürlüğe konmuş yakın zamanlı tedbirlerin aşınmasının önlenmesine yönelik acil bir ihtiyaç olduğuna inanmaktadır. Büyümenin yeniden başlatılmasına yönelik yatırımlar gereklidir ve bunlar, yüksek derecede kadın ağırlıklı olan sektörlerle kaynak getirmelidir.

Cinsiyet Eşitliği ETUC için bir öncelik olmaya devam etmektedir

2011 Atina Kongresinde, ETUC kendini, cinsiyet boyutunu gündeminin üst sıralarına koymaya devam etmeye ve Sevilla'daki Kongrede kabul edilen Toplumsal Cinsiyet Tüzüğüne ortaya konmuş olan amaçları takip etmeye adanmıştır.

ETUC, Haziran 2010'da Vancouver'da gerçekleştirilen 2nci Dünya Kongresinde ITUC'un dile getirdiği şu ifadeyi tümüyle paylaşmaktadır: *“Kadınların insan haklarına saygı gösterilmesi ve her yerde tümüyle uygulamaya konulması için kültürel, ekonomik, sosyal ve dini engeller tanımlanmalı, kınanmalı ve aşılmalıdır. Ayrımcılık sıklıkla yaş ve cinsiyet kimliği gibi diğer türlerde ayrımcılıkla etkileşim içine girdiğinden, kadınlara karşı çeşitli türlerdeki ayrımcılığı ele almak için politikalar ve programlar getirilmeli ve cinsiyete dair tüm hususları düzenleyici bir yaklaşım benimsenmelidir.”*

Sendikalar, cinsiyet eşitliğini bir gerçekliğe dönüştürebilir. Sosyal adaleti yaygınlaştırmada ve iş ortamındaki ayrımcı ve yasa dışı davranışlarla savaşmada kilit planlayıcılarız. Sadece iş ortamında değil, toplumda da, sosyal ve sürdürülebilir bir değişimi yaygınlaştırmada benzersiz bir rolümüz vardır. Sendikaların, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığa karşı savaşıma olan bağlılığının güçlü bir siyasi irade gerektirdiğinin farkındayız ve bu da hem stratejik hem de örgütsel eylemlerin gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Avrupa'nın karşı karşıya olduğu tehlikeli eğilimlere, her seviyedeki eşitsizliklerin yükselişine, güvensiz işlerin yığılmasına ve kadınlar ve erkekler için azalan çalışma koşulları riskine karşı gelmek istiyorsak, bu yatırımın kaçınılmaz olduğunu da biliyoruz.

Bu yüzden ETUC, AB 2020 amaçlarına ulaşılması için daha fazla girişimin gerektiğine inanmaktadır ve işgücü piyasasında ve sendikalarda cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmak için entegre stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Daha fazla cinsiyet eşitliğine ulaşmak için ETUC, hem toplumsal cinsiyetin yerleştirilmesi hem de cinsiyet alanında spesifik tedbirlerin başlatılması (politika eylemler, projeler, bilinçlilik artırıcı faaliyetler, vb.) ile ikili bir yaklaşımı takip etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Tüzüğüne ilave olarak ETUC, geçmişte (1999 ve 2003 yılında) iki adet eşitlik planı ve ayrıca iş, aile ve özel hayatın uzlaştırılmasının pekiştirilmesi (2007); cinsiyete göre eşit ücret açığının kapatılması (2008); AB düzeyinde annelik korumasının iyileştirilmesi (2009); serbest çalışma faaliyetleriyle işsiz kalan erkekler ve kadınlar arasında eşit muamelenin sağlanması (2009); sendikalarda cinsiyet dengesinin artırılması (2011) amacıyla, çeşitli konular ve kararlar kabul etmiştir².

Cinsiyet eşitliği, ETUC tarafından, sanayi çapında AB sosyal diyalog kapsamında ele alınmıştır. 2005 yılında cinsiyet eşitliğine dair bir Eylemler Çerçevesi müzakere edilmiştir ve burada sosyal ortaklar mesleki fark gözetme, karar vermede kadınlar, iş yaşamı dengesi ve eşit ücret hakkında savunmalarını yapmışlardır, ve 2009 yılında bir değerlendirme raporu benimsenmiştir. 2012 – 2014 dönemini kapsayan son çalışma programlarında, AB sosyal ortakları ayrıca, Eylemler Çerçevesi öncelikleri üzerinde hareket etmeye devam etme istekliliklerini yeniden teyit etmişler ve geriye kalan eşitsizlikleri ele almak için daha fazla ortak faaliyetlerin gerektiği konusunda mutabakata varmışlardır.

² ETUC web sitesine bakınız: <http://www.etuc.org/r/48>.

İşgücü piyasasında ve toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ETUC için halâ bir mecburiyettir. Değişimin getirilmesi için somut tedbirler gerekmektedir ve Eylem Programının amacı, ara dönem konferansında bir değerlendirme bakış açısı ile cinsiyet eşitliği alanında ETUC önceliklerini belirlemektir. Tüm ulusal konfederasyonlara, Avrupa sendikalar federasyonuna ve ETUC'un kendisine hitap etmektedir ve sendikal eylemi gerektiren, aşağıdaki, birbiri ile bağlantılı hedefleri takip etmeyi amaçlamaktadır:

1. Toplumsal cinsiyetin tüm ETUC politikalarına uygulanması
2. Kadın ve erkek arasında eşit ücrete ulaşılması
3. Karar verme organlarında cinsiyet temsili açığının kapatılması
4. İş, aile ve özel hayat uyumlaştırılmasının yaygınlaştırılması
5. Aile içi şiddet ve iş yeri hakları arasındaki bağlantının ele alınması

Eylem Programı, hedeflere ulaşılabilecek yolları, ölçülebilir ve süre sınırlı hedefleri, takip usullerini ve değerlendirme sürecini ortaya koymaktadır.

1. Hedef: Toplumsal cinsiyetin tüm ETUC politikalarına uygulanması

Toplumsal cinsiyet, hem kadınları hem de erkekleri ilgilendiren güçlü bir eşitlik ilkesidir. Yapısal değişimi içerir, kadının ve erkeğin kamu ve özel yaşamdaki, iş yerindeki, özel çevrede ve toplumdaki rolüne etki eder. Politikaların kadınları ve erkekleri nasıl etkilediğini değerlendirmek, ve gerekmesi halinde politikaları değiştirmek için adım atmak anlamına gelmektedir.

1999'dan bu yana, ETUC ve üye kuruluşları, politika planlaması ve faaliyetin tüm alanlarına eşit fırsat ve cinsiyet perspektifi boyutunu dahil etmeye dair belirgin bir bağlılığı benimsemişlerdir. ETUC üyeleri bunun araçlar, mekanizmalar ve kılavuz bilgilerin geliştirilmesi ve kabul edilmesini gerektirdiğini fark etmişler ve bu amaca ulaşmak için yeterli tedbirler uygulamaya koymuşlardır.

Sendikaların toplumsal cinsiyeti uygulamaya bağlılıklarını yeniden arttırmak için ETUC, 2007 yılındaki Sevilla Kongresinde Toplumsal Cinsiyete dair bir Tüzük kabul etmiştir ve tüzükte şu şekilde ifade edilmektedir "*Cinsiyet eşitliği, iş yerinde ve toplumda demokrasinin elzem bir ögesidir. ETUC ve üyeleri Avrupa'da sosyal adalet, sosyal ilerleme ve sürdürülebilirliğe dair daha geniş gündeminin bir parçası olarak cinsiyet eşitliğini takip etmeye bağlılıklarını teyit etmektedir, ve bu yüzden, tüm eylemleri ve faaliyetlerinin vazgeçilmez ve ayrılmaz bir unsuru olarak toplumsal cinsiyet yaklaşımını benimsemektedirler*". Toplumsal cinsiyete yönelik üç geniş kapsamlı tanım yapılmıştır ve bunlar halâ geçerlidir.

Toplumsal cinsiyet, uygulamaya koymak için zor bir kavram gibi gözükmektedir. Siyasi irade, yeterli cinsiyet tabanlı istatistiklerin derlenmesi, yeterli fonlar ve kaynaklar ile karar verme sürecinde kadınların ve erkeklerin dengeli katılımını gerektirmektedir. Birçok sendika halâ politikalar ve eylemlerine cinsiyet boyutunu dahil etmemektedir ve dolayısıyla, bu amaca ulaşmak için yeni gayretlerin harekete geçirilmesi gerekmektedir.

Toplu pazarlıklarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi halâ önemli bir zorluk teşkil etmektedir ve özellikle endüstri federasyonlarının, ve her düzeyde sektörel ve iş kolu birliklerinin daha güçlü işbirliği ve bağlılığını gerektirmektedir.

Toplumsal cinsiyeti, istihdam konularına entegre etmek, işgücü piyasasındaki ayrımcılıkla savaşmanın anahtarını teşkil etmektedir. Ancak, eşit haklara ulaşmak için, masraftan kısma tedbirlerinin etkisi ve krizden toparlanma, ekonomik idare, sürdürülebilir kalkınma ve yeşil işler, mesleki eğitim ve öğretim, göç, işbirliği ve gelişme, sağlık ve güvenlik gibi, AB ve ETUC gündeminde üst sıralarda olan tüm politika hususlarına cinsiyet boyutunun tümüyle entegre edilmesi elzemdir.

1. Toplumsal cinsiyetin tüm ETUC politikalarına uygulanması

Kilit faaliyetler:

- GM Tüzüğünde belirtildiği üzere ETUC, İcra Komitesine sunulan her bir dokümanın, cinsiyet etki değerlendirmesini içermesi ve en azından kısa bir motivasyonla cinsiyet perspektifinin dahil edilip edilmediği ve edildiye ne şekilde dahil edildiğinin belirtilmesi politikasını ortaya koyacaktır.
- Sendikalarda toplumsal cinsiyetin uygulamaya konması için bir takım taslak kılavuz bilgiler çıkartılacak ve bunun neticesi olarak bir broşür yayınlanacaktır.
- Tüm ETUC çalışma grupları ve komiteleri, işlerini toplumsal cinsiyete göre ve ayrıca bu kılavuz bilgilere göre destekleyici dokümanlarını düzenlemelidir.
- (Doğrudan veya dolaylı olarak) Cinsiyet eşitliği ile ilgili olan politikalar üzerinde ekonomik ve mali krizin etkilerinin anlaşılması önem arz etmektedir. ETUC, ETUI'nin de desteği ile, yürütülen masraf kısma tedbirleri ile ilgili olarak, işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin farklılaştırılmış durumu üzerinde krizin etkisini, bahsi geçen tedbirlerin kamu hizmetleri ve bakım tesisi tedarikleri, vb. üzerindeki etkilerini irdeleyen karşılaştırmalı bir çalışma hazırlayacaktır.
- ETUC ve üyeleri
 - Toplu pazarlık komitelerine ve müzakere ekiplerine, Avrupa çalışma konseyleri dahil, katılmaları için kadınları açıkça davet etmeye, desteklemeğe ve eğitmeye devam edecektir;
 - Cinsiyet eşitlik sorunlarında tüm ilgili düzeylerde, erkek ve kadın, toplu pazarlık müzakerecilerinin yetiştirilmesine yatırım yapmaya devam edecektir;
 - Müzakereler sırasında cinsiyet perspektifini dahil etmeye devam edecektir (erkek ve kadınları geliştiren ücret sistemleri ve ücret artışı mekanizmaları, yaşam boyu öğrenme, izin imkanları).
- ETUC göç politikalarına ve ev hizmetlileri için saygın işlerle ilgili olarak özel bir cinsiyet yaklaşımı entegre edilecektir. ETUC, ev hizmetlilerinin korunması ve ayrımcılığa tabi tutulmaması için bir AB mevzuat çerçevesine yönelik lobi faaliyetlerini sürdürecektir.

2. Hedef: Kadınlar ve erkekler arasında eşit ücrete ulaşılması

Avrupa Birliği en başından beri, eşit değerde iş için kadınlara ve erkeklere eşit ücret amacını gütmüştür. Eşit ücrete dair Avrupa mevzuatı, ücret itibarıyla kadınlar ve erkekler arasındaki doğrudan ayrımcılıkla uğraşma konusuna katkıda bulunmuştur, ancak kadınlar ve erkekler tarafından yürütülen eşit değerli işin aynı oranda ödeme almasını engelleyici bariyerler halâ mevcuttur. Cinsiyet ödeme açığını kapatmadaki ilerleme çok yavaş gibi gözükmemektedir, ve eşit ücret amacına ulaşmaya dair tüm gayretlere rağmen, istatistikler, AB Üye Devletlerinde bir cinsiyet ücret açığının mevcut olduğunu göstermektedir; bazı ülkelerde hatta bu açık daha da genişlemektedir. Avrupa Birliğinin bu alanda 50 yıldan uzun süredir eylemde bulunduğu düşünülürse, bu hayal kırıklığı yaratıcı bir sonuçtur.

ETUC, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarıyla uğraşmada yasal eylemin tek başına yetersiz kaldığının farkındadır ve kalıcı ve karmaşık yapıdaki bu ayrımcılığı ortadan kaldırmak için farklı seviyelerde birleşik bir yaklaşımın gerektiğinin de bilincindedir.

Atina Kongresinde kabul edilen Eylem Programı, 2011 – 2015 dönemi için çalışmalarının önceliklerinden biri olarak kadın ve erkek arasındaki ücret farkını tanımlamıştır ve ETUC “*ücret eşitsizliğinin yapısal sorunlarıyla uğraşmada üyelerin inisiyatiflerini desteklemeye kendini adanmıştır ve ücret ödeme eğilimi (hem kadınlar hem de erkekler için), erkeklerin baskın olduğu sektörlerdence kadınların baskın olduğu sektörlerde daha düşük olarak gözükmemektedir. Çoğunlukla kadınlar tarafından yürütülen birçok mesleğin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir ve ETUC, toplu pazarlık ve/veya mevzuat kullanımı ile bunu elde etmeye yönelik olarak bilgi alışverişinde üyelerine yardımcı olma amacını taşımaktadır*”.

Cinsiyet ücret açığını ele almanın kilit yollarından biri toplu pazarlıktır. Sendikaların bilinç kazanması ve sektörlerde ve uzmanlıklarda kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını azaltmada başarılı olan iyi uygulamaları paylaşmaları da büyük önem taşımaktadır.

Cinsiyet ücret açığı, acil bir eylemin gerektiği bir alandır zira kadınlar için emeklilik ücretleri ve yoksulluk seviyelerine dair yaygın etkileri vardır.

2. Kadınlar ve erkekler arasında eşit ücrete ulaşılması

Kilit faaliyetler:

- ETUC, cinsiyet ücret açığını kapatmak ve bu alanda toplu pazarlığı yaygınlaştırmak için daha güçlü AB mevzuatına dair mücadelesini devam ettirecektir.
- ETUC, cinsiyet ücret açığını ele almak için sendikaların başarılı inisiyatiflerini ve engellerini araştırmak için bir AB projesi yürütecektir. Proje, aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:
 - İş sınıflandırmaları ve iş değerlendirme, ücret denetimi, başarılı toplu sözleşme sistemlerinin revizyonu dahil olmak üzere eşit ücret elde etmek için ETUC üye kuruluşları tarafından kabul edilen inisiyatiflerin derlenmesi;
Yarı zamanlı çalışma diğer türde güvensiz istihdam düzenleriyle bağlantılı ücret cezasının değerlendirilmesi;

- Bilinçlilik uyandırıcı faaliyetler (bölgesel çalıştaylar ve AB Konferansı);
 - Bir Sendika kılavuzu ve broşürünün yayınlanması.
- ETUC Kadın Komitesi ve toplu pazarlık koordinasyon Komitesi, cinsiyet ücret açığını ele almak için beraber çalışacaktır. Başlangıç olarak, bu iki grubun ETUC üye kuruluşları, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliklerinin azaltılması için bir arada nicel hedefler araştıracaktır.
- ETUC ve üye kuruluşları, “Cinsiyet ücret açığının azaltılmasında ele alınmış olan tavsiyeleri uygulamaya devam edeceklerdir ve özellikle:
- Cinsiyet ücret açığına dair ulusal seviyede ve farklı sektörlerde farkındalık uyandırmak üzere kampanyalar, araçlar, vb. getirecektir. AB eşit ücret günü, üyeleri seferber etmek ve özel farkındalık uyandırıcı faaliyetler yürürlüğe koymak için bir referans olarak kullanılabilir;
 - Toplu pazarlıkların gündemine cinsiyet ücret açığı konusu dahil edilecektir;
 - Müzakerecilerin eğitimi, mesleki eğitime eşit erişim ve cinsiyet ücret açığını ele almak üzere kılavuz bilgiler getirilecektir.

3. Hedef: Karar verme organlarında cinsiyet temsili açığının kapatılması

Kadınların liderlik konumlarında ve karar verme organlarında olması gerektiğinden az temsil edilişi, yıllardır ETUC’un endişelerinden biridir. Birliğin demokrasisi için bir temel olarak ve sosyal, ekonomik ve siyasi düzeylerde cinsiyet eşitliğinin gerçeğe dönüştürülmesi amacıyla sendikaların karar verme ve liderlik yapılarında cinsiyet dengesine ulaşılmasına yönelik stratejik bir yaklaşım için güçlü bir örnek, Mart 2011’de sendikaların cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine yönelik kararın kabul edilmesi ile olmuştur. ETUC’un Atina Eylem Programında, karar verme organlarında kadın temsiliyet açığı ele alınmakta ve 2015 Kongresine kadar ETUC’u, özellikle de ayrımcılık karşıtı hüküm gibi nicelenebilir hedeflerle, ETUC’un nizamî organlarında her bir cinsiyetin %40 ile %60 arasında temsil edilmesini şart koşarak, erkek ve kadınların dengeli bir bileşimini temin etmek üzere faaliyetlerini kurması için görevlendirmektedir.

2007’den bu yana sendikaların üyelerinde ve karar verme pozisyonlarında cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler, “8 Mart Araştırması” yoluyla Sekreterlik tarafından toplanmakta ve sonuçları yayınlanarak Kadın Komitesi ve İcra Komitesi tarafından düzenli olarak tartışılmaktadır.

Son 8 Mart Araştırmasına göre kadınlar ETUC üyeliğinin yaklaşık %45'ini temsil etmektedir ve sendikaların genel üyelik durumu daralıyor olduğu zamanlarda dahi sendikalar kadın üyelik seviyelerini sürdürmüşlerdir. Bu cesaretlendirici eğilime rağmen, sendikalar liderlik konumlarında kalıcı olarak düşük seviyede kadınlar bulundurmaktadır ve son 4 yılda çok az bir ilerleme kaydedilebilmiştir. Kadınlar daha ziyade 'yardımcı' konumunda yer almaktadır. Cinsiyet dengesi ETUC Sekreterliği dahilinde başarıya ulaşmıştır, fakat yine de ETUC daimi komitelerinde başarıya ulaşamamıştır.

Kadınların dikey ayrışması ETUC için sadece sendika organları dahilinde değil, toplumda da bir endişe konusudur. Kadınlar, üst ikinci ve üçüncül öğretimde erkeklerin önünde olmasına ve çoğu üye devlette mezunların çoğunluğunu temsil etmesine rağmen, siyaset ve iş hayatında, ve ayrıca diğer alanlarda sorumluluk konumlarında halâ geride kalmaktadır. Bu durum özellikle, Avrupa'nın en büyük halka açık şirketlerinde yönetim kurullarındaki on üyeden birinin kadın olduğu ve kurul başkanlarından sadece %3'ünün kadın olduğu kurumsal sektörde endişe vericidir.

Sendikalar, genel çalışma ortamının kadınlar ve erkeklerin daha dengeli bir katılımı desteklemesini sağlamada kilit bir rol oynayabilirler. Sendikalarda ve işgücü piyasasında karar verme konumlarında kadınların ısrarcı eksikliğini ele almak için bir takım tedbirlerin kombinasyonu gerekmektedir.

3. Karar verme organlarında cinsiyet temsili açığının kapatılması

Kilit faaliyetler:

- Üye örgütler, karar verme organlarında cinsiyet dengesini sağlamak için gayretlerini arttıracaktır. Cinsiyet denetimleri, kılavuzluk programları, cinsiyet tabanlı üyelik eğilimleri, kadınların liderlik rollerini almalarını desteklemek üzere nicelenmiş hedefler ve eğitim yaygınlaştırılacaktır.
- Üye örgütler, ETUC daimi organlarında ve çalışma gruplarında temsilcileri aday gösterirken, cinsiyet eşitliği ihtiyacını hesaba katmaya devam edeceklerdir. ETUC, genel üyelik oranındaki kadınlarla orantılı olarak daimi komitelerde her bir cinsiyetin temsiline ulaşmak için bağlılığını teyit etmektedir.
- ETUC,ETUC'un ve üye örgütlerin karar verme organlarındaki cinsiyet dağılımını gösteren 8 Mart araştırmasını yürütecektir. Sonuçlar, İcra ve Kadın Komitesine sunulacak ve tartışılacaktır. Elde edilen sonuçlara dayalı olarak, 2015 ETUC Kongresi göz önünde bulundurularak ETUC üyelerini seferber etmek üzere daha ileri eylemler dikkate alınacaktır.
- Bir başlangıç olarak ETUC, ulusal ve AB üyeleri tarafından kullanılabilir cinsiyet ayrışmalı verilerin derlenmesi için bir taslak çıkartacak ve ayrışmış veri toplamayan üyelerle birlikte çalışacaktır.

Kongre tarafından benimsenmiş olan hedeflere erişmek amacıyla, ETUC 2013 ara dönem konferansı için, ETUI tarafından sendikalarda cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi için bir çalışma hazırlayacaktır.

- Haziran 2012 için öngörülen Avrupa Komisyonu inisiyatifini göz önünde bulundurarak ETUC, kadınların şirket kurullarındaki varlığını arttırmak için Avrupa Komisyonuna özel tavsiyelerde bulunacaktır.

4. Hedef: İş, aile ve özel yaşamın uyumlaştırılmasının yaygınlaştırılması

Bakım işi halâ kadın ve erkek arasında eşitsiz şekilde bir dağılım halindedir. Kadınlar halâ bakım işinin çoğunluğunu üslenmekte, ve aynı zamanda bir çok kadın, istihdamda yer almaktadır. Aile içinde ücretli ve ücretsiz çalışmanın çifte yükü, ve bununla birlikte destek bakım hizmetlerinin eksikliği ve yetersizliği, Avrupa'daki azalan doğurganlık oranının altında yatan sebeplerden bazılarıdır ve kadınların işgücü piyasasına ve her seviyede karar verme sürecine tam katılımının önündeki temel bariyerlerden biri olarak tanımlanabilir. Bu özellikle "sandviç nesil" olarak adlandırılan arada kalmış nesil (kendi çocuklarına ve ayrıca yaşlı ebeveynlerine bakmayı, bir türde ücret aldıkları istihdamla birleştirmek zorunda olanlar) için gittikçe büyüyen bir sorundur.

ETUC, Avrupa Komisyonu tarafından birkaç yıl önce başlatılan müzakereyi takiben, uzlaşma alanında çeşitli tekliflerde bulunmuştur. Özellikle, erkek ve kadın tüm çalışanlara, kuruluştaki çalışma süresi, istihdam ve çalışma koşullarında dengeli bir karışım sunan entegre bir yaklaşım ihtiyacını vurgulamıştır

Örneğin aile ile ilgili izinler (annelik, babalık, ebeveyn, çocuk, bakıcılarla ilgili olanlar gibi), kadınlar ve erkekler ya da aynı cinsiyetteki eşler arasında aile bakım sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik eden etkin tedbirlerdir. Ancak bunların özellikle erkekler tarafından kullanımını caydırıcı olan engeller halâ mevcuttur.

Annelik koruması halâ tümüyle garantili değildir ve kadın işçiler sıklıkla hamilelik durumunda ayrımcılık ve işten çıkartmalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bazı üye devletlerde bu ayrımcı eylemler kriz ile şiddetlenmektedir ve genç, güvencesiz kadın işçiler özellikle risk altındadır. ETUC, tam ödeme yükümlülüğü, işten çıkarmaya karşı daha katı kurulların getirilmesi ve sürenin en azından 18 haftaya kadar çıkartılması ile mevcut Hamile Kadınlar Yönergesinin (92/85/EEC) gözden geçirilmesi ve güçlendirilmesi ihtiyacını tümüyle desteklemektedir.

Kaliteli, ulaşılabilir ve karşılanabilir çocuk ve yaşlı bakım tesisleri; her iki ebeveyn tarafından kullanılabilen çeşitli ücretli izin seçenekleri; çocuk yetiştirilmesi konusunda babaların rolünün kabul edilmesi; esnek çalışma saati düzenlemeleri , kişinin çalışma sürecini azaltma veya uzatma imkanı (geri çevrilebilir yarı zamanlı iş) ve kamu çıkarı olan hizmetlere sağlam yatırımlar sunacak olan, uzlaşma ile ilgili olarak tutarlı bir politika gerekmektedir.

Yine, iş, aile ve özel hayat arasındaki dengeyi iyileştirmek için toplu pazarlık, sendikaların ellerinde olan elzem bir gereçtir. Mart 2012’de, ebeveynlik iznine dair AB sosyal ortaklarının çerçeve anlaşmasını uygulamaya koyan 2010/8 sayılı Yönergenin, tüm AB üye devletlerinde mevzuatlarına aktarılması gerekecektir.

ETUC, cinsiyet ücret açığının ve karar verme seviyesinde kadınların eksikliğinin ele alınması için uzlaşmayı elzem bir politika olarak görmektedir ve mevcut tedbirlerin sağlamaştırılması ve eksikliklerin ele alınması için eyleme geçmek gerekmektedir.

4. İş, aile ve özel yaşamın uyumlaştırılmasının yaygınlaştırılması

Kilit faaliyetler:

- ETUC, AB Aktif Yaşlanma Yılına bir katkı olarak, bakım iznine dair AB’ye tavsiyelerde bulunacaktır.
- ETUC, Annelik Yönergesinin revizyonu için lobi yapmaya devam edecek ve mevcut zor durumu aşmaya yönelik olarak AB Konseyi, Komisyon ve Parlamento ile yapıcı bir diyaloga girecektir;
- ETUC, çalışma süresi yönergesinin revizyonuna dair müzakerelerin, iş-özel hayat dengesini kolaylaştırıcı hükümler içermesini sağlayacaktır.
- ETUC, AB düzeyinde ebeveyn izni hakkının kabul edilmesi için lobi yapmaya devam edecektir.
- ETUC, ebeveynlik iznine dair AB sosyal ortaklarının çerçeve anlaşmasını uygulamaya koyan 2010/18 sayılı yönergenin tatbikini takip edecektir. ETUI tarafından bir uygulama raporu hazırlanacaktır.
- ETUC üyeleri, farklı seviyelerde (sektörel, ulusal, bölgesel ve alansal) toplu pazarlık yoluyla uzlaşmayla mevcut mevzuatın iyileştirmesi peşinde olacaktır. Tedbirler hem kadın hem de erkek işçileri ele almalı ve örneğin şunları içermelidir: profesyonel molaların yaygınlaştırılması, ücretli ebeveynlik, babalık ve aile izni, esnek çalışma saatleri düzenlemeleri, şirket içi ve şirketler arası kreşler, vb.
- ETUC üyeleri, uzlaşma alanında iyi uygulamaların (örneğin erkeklerin aileyle ilgili izinleri kuşanmalarını teşvik etmeye yönelik seferberlik) alışverişini yaygınlaştırmaya devam edecektir. İşyerinde cinsiyet eşitliğine dair AB mevzuatı ve politikalarına dair bilgileri yayacaklardır. Bu uygulamaların ETUC web sitesinde yeterli görünürlüğü sağlanacaktır.
- ETUC üyeleri ayrıca sendikal yaşamın düzenlenmesine (toplantılar, seyahatler, faaliyetler), hem erkekler hem de kadınları iş-özel hayat dengesi ihtiyaçlarına cevap veriyor olmasına özel gösterecektir.

5. Hedef: Aile içi şiddet ile işyeri hakları arasındaki bağlantının ele alınması

Aile içi şiddet, farklı karışımında kötü muamele davranışlarını (psikolojik, fiziksel, cinsel, maddi, mali) içeren karmaşık bir sorundur ve Avrupa Birliği çapında düzensiz şekilde idare edilmektedir.

Hem erkekler hem de kadınlar aile içi şiddetin uygulayıcısı ya da mağduru olabilmektedir. Günümüzde Avrupa'da dört kadından biri, şiddet mağduru olabilmekte veya olmuş durumdadır. Kadına karşı şiddet, ülkeler ve sosyal sınıflar arasında farklı biçimler ve düzeylerde görülebilmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasına bir engel teşkil etmektedir. Gerileme, aile içi şiddetin ve hassas işçi gruplarına karşı şiddetin risklerini arttırma ihtimaline sahiptir. Bu yüzden bunun önlenmesine yönelik yatırım son derece önemli olacaktır.

Aile içi şiddetin toplum için etkileri büyüktür ve aile içi şiddetin iş üzerinde etkiye sahip olduğu da genel kabul görmektedir. Aile içi şiddet, işçilerin işe gitme kapasitesini etkileyebilir, şiddet ayrıca iş yerinde de devam edebilir (rahatsızlık verici telefon çağrıları, e-postalar, eş tarafından iş yerinde fiziksel taciz gibi). Tüm bu yaygın davranışlar, işçinin performansını olumsuz etkileyebilir ve iş yeri güvenliğini tehlikeye sokmaktadır.

Çeşitli çalışmaların gösterdiği üzere, daha iyi iş yeri politikaları ve uygulamaları, aile içi şiddetin iş performansı ve güvenliği üzerindeki etkisini azaltabilir. Bu yüzden sendikaların faaliyeti, yeterli tedbirlerin getirilmesi olacaktır.

Atina Eylem Programında ETUC, Avrupa'nın kadınların bu şekildeki cinsiyet tabanlı şiddete karşı korunmasına dair genel olarak bağlayıcı bir belge düzenlemesi ihtiyacını yeniden teyit etmiştir. ETUC ayrıca her türde şiddetle savaşmak için seferberliğe devam etmeye ve iş yerinde taciz ve şiddetin önlenmesi, mücadelesi ve ortadan kaldırılmasına dair AB sosyal ortaklar anlaşmasının uygulamaya konmasını izlemeye devam etmeye kendini adanmıştır. Aşağıdaki faaliyetler, bu spesifik hedefi takip etme amacına yöneliktir.

5. Aile içi şiddet ile işyeri hakları arasındaki bağlantının ele alınması

Kilit faaliyetler:

- ETUC, işçilerin işlerinde ve evlerinde güvende kalmalarını destekleyici daha iyi işyeri hakları getirerek, aile içi şiddetin çalışan insanlar üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik bir iyi uygulamalar projesi yürürlüğe koyacaktır. Projenin amaçları:
 - Aile içi şiddet ve bunun iş yerini neden ve nasıl etkilediği hakkında bilgi verilmesi;
 - Aile içi şiddetin önlenmesi ve ele alınması için sendikal uygulamalarının paylaşılması;
 - İşyerinde şiddet ve tacizle nasıl başa çıkılacağına dair stratejilerin geliştirilmesi;
 - ETUC üyelerine yönelik tavsiyelerin kabul edilmesi.

- ETUC, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve buna karşı Savaşılmasına dair Avrupa Konseyi Konvansiyonuna dayalı olarak Avrupa düzeyinde bir mevzuat çerçevesi için lobi oluşturmaya devam edecektir.
- ETUC üyeleri aşağıdaki hususlara kendilerini adayacaklardır:
 - İş yerindeki aile içi şiddet, tacizin etkisi ve ölçeğinin değerlendirilmesi;
 - Aile içi kötü muameleye maruz kalan işçilerin haysiyetini korumak ve buna saygı göstermek için işverenlerle model politikalar geliştirmek;
 - Benimsenmiş olan iyi uygulama örneklerini paylaşmak;
 - Aile içi kötü muameleye dair etkin bir eyleme girmesi için ulusal hükümetlerle lobi oluşturmaya çalışmak.

Eylem Programının Uygulanması, raporlanması ve değerlendirilmesi

Cinsiyet Eşitliğine dair eylem programında tanımlanan hedefleri başarılı olarak sağlamak için ETUC üye kuruluşları, tüm farklı düzeylerde bir aidiyet, paylaşılmış sorumluluklar ve faaliyetler algısını yaygınlaştırmaya kendilerini adanmışlardır.

İlk adım olarak üye örgütler, bu eylem programına yeterli görünürlük sağlayacaklardır. Bu yüzden bu eylem programının ulusal dillere çevrilmesi, çevirinin bir kopyasının ETUC'a gönderilmesi ve böylece ETUC'un kanalları üzerinden AB çapında görünürlük sağlanabilmesi, ve bu programın sendikaların temsilcilerine dağıtılması ve onlarla tartışılması tavsiye edilmektedir.

ETUC sekreterliği, Eylem Programının hedeflerini tutturmak için bazı spesifik kilit faaliyetlerin önderliğini yapmaktan ve gerekmesi halinde AB finansmanına başvurmaktan sorumlu olacaktır.

Eylem Programını başarmaya giden seyrin değerlendirmesi, 2013 yılı başında icra komitesine sunacak ve bu belgenin daha tutarlı bir gözden geçirmesi, 2013 yılında ETUC Ara Dönem Konferansının arifesinde değerlendirilecektir. Kadın komitesi, tanımlanan kilit faaliyetlerin uygulanması üzerinde stratejik bir gözetim konumuna sahip olacaklardır.

ETUC ve üye kuruluşları, cinsiyet eşitliğine dair Eylem Programının kilit faaliyetlerinin başarılması için yeterli kaynakları ulaşılabilir kılacaktır.