

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών “Διοτίμα”
Μαρία Λιάπη
Δήμητρα Αντωνοπούλου

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ



"Το παρόν δελτίο δημιουργήθηκε με την οικονομική στήριξη του προγράμματος PROGRESS της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης αποτελεί εξολοκλήρου ευθύνη του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ) και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αντικατοπτρίζει τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής."





Πρόλογος

Αυτό το εγχειρίδιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος Progress με τίτλο «Γεφυρώνοντας το Χάσμα Αμοιβής Μεταξύ των Φύλων. Διακρατική συνεργασία - Κύπρου - Ελλάδα - Πορτογαλίας» (“Bridging the Gender Pay Gap. Transnational cooperation – Cyprus – Greece – Portugal”) 2014-2016, με τη διακρατική σύμπραξη που συνίσταται από τους ακόλουθους εταίρους:

Συντονιστής του έργου: Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ), Κύπρος

Συντεχνία Υπαλλήλων Δημοσίων Κέντρων και Ξενοδοχείων (ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ), Κύπρος.

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ, Ελλάδα.

Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), Ελλάδα.

Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (CGTP-IN), Πορτογαλία.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, Κύπρος.

Σχετικά με αυτό το εγχειρίδιο

Η ανισότητα στην αμοιβή μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (μισθολογικό χάσμα) είναι ένα πολυσύνθετο και χρόνιο πρόβλημα, και είναι δύσκολο να ξεπεραστεί χωρίς μια σαφή κατανόηση των εννοιών και των συνεπειών του για τον χώρο εργασίας και την κοινωνία γενικότερα. Το ξεπέραςμα αυτού του προβλήματος, επιπλέον, σημαίνει την υιοθέτηση προληπτικών μέτρων και πολιτικών. Το μισθολογικό χάσμα αποτελεί επίσης ένα πρόβλημα, το οποίο δεν έχει γραμμική εξέλιξη· κάτι που σημαίνει ότι η τοποθέτησή του στο ευρύτερο πλαίσιο εξαρτάται από τις συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές συνθήκες, καθώς και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας μιας συγκεκριμένης οικονομίας και κοινωνίας. Η τρέχουσα κρίση, για παράδειγμα, που βιώνεται από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, ιδιαίτερα στις κοινωνίες του Ευρωπαϊκού Νότου, έχει προκαλέσει την οπισθοχώρηση σε ορισμένα από τα εργασιακά δικαιώματα και την υπονόμηση των κεκτημένων των αγώνων των γυναικών και του γυναικείου και φεμινιστικού κινήματος ως προς την ισότητα ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα. Ο περιορισμός ή/και ο προσχηματικός χαρακτήρας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου γενικά, το πάγωμα των μισθών και η διάβρωση του κατώτατου εθνικού μισθού ως δίχτυ προστασίας, θα μπορούσαν να θεωρηθούν το τίμημα των μέτρων λιτότητας και κάποιες από τις απρόβλεπτες συνέπειες των τρεχουσών συνθηκών.

Αυτό το εγχειρίδιο έχει στόχο να ευαισθητοποιήσει στο θέμα της ισότητας των φύλων την ηγεσία και τα μέλη των συνδικαλιστικών ενώσεων, ιδίως εκείνους που δραστηριοποιούνται στις κεντρικές δομές και στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άλλους ακτιβιστές/τριες σε επίπεδο εργασιακού χώρου, καθώς και τους/τις επαγγελματίες και ακτιβίστριες στον τομέα της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών.

Το περιεχόμενο, από τη μία μεριά, αντλείται από τα βασικά ευρήματα του διετούς διακρατικού προγράμματος και την ανταλλαγή ειδικών γνώσεων μεταξύ των εταίρων κατά την εξέταση των ιδιαιτεροτήτων κάθε χώρας, και από την άλλη μεριά, βασίζεται σε προσαρμογές και αξιοποίηση της υπάρχουσας σχετικής βιβλιογραφίας. Θα εκδοθεί, επίσης, στα αγγλικά και τα πορτογαλικά, ώστε να φτάσει σε όσο το δυνατόν περισσότερους αναγνώστες/τριες.

Το εγχειρίδιο αυτό δεν είναι και δεν θα μπορούσε να είναι διεξοδικό σε όλες τις πτυχές των θεμάτων ισότητας αμοιβών. Έχει ως στόχο να λειτουργήσει ως πόρος για τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, καθώς και για τα στελέχη των επιθεωρήσεων εργασίας, τους υπεύθυνους/ες ανάπτυξης ανθρώπινων πόρων και διευθυντές/τριες προσωπικού εταιρειών, καθώς και ομάδες της κοινωνίας των πολιτών, προκειμένου να

1) αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων και να αναδειχτούν όλες οι όψεις του προβλήματος αυτού, και κυρίως οι επιπτώσεις του 2) να πείσει για την ανάγκη να συμπεριληφθεί το θέμα του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων καθώς και για την ανάγκη να

συμπεριληφθεί το ζήτημα αυτό στην εταιρική πολιτική 3) να υποδειχτούν μέθοδοι πρόληψης του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων και των συνεπειών του, που εκτείνονται πέρα από τον εργασιακό χώρο.

Ως εκ τούτου, κύριος στόχος του είναι να υποστηρίξει και να βοηθήσει αυτές τις ομάδες στον εντοπισμό και την εξάλειψη των ανισοτήτων λόγω του φύλου κατά τη διάρκεια της εργασίας και των καθηκόντων τους. Το εγχειρίδιο αυτό μπορεί να υποστηρίξει τους χρήστες/τριες:

- Στη διαπραγματευτική ατζέντα
- Στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις διαπραγματεύσεις και τις ομάδες συλλογικής διαπραγμάτευσης
- Στην μεθοδολογία ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την ανάγκη ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον εργασιακό χώρο, σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο
- Στην ανταλλαγή των υφιστάμενων γνώσεων και ορθών πρακτικών σχετικά με τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- Στην εφαρμογή της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων

Περιεχόμενα

<u>ΜΕΡΟΣ 1^ο</u> . ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
<u>ΜΕΡΟΣ 2^ο</u> . Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ.....	8
<u>ΜΕΡΟΣ 3^ο</u> . ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ.....	16
<u>ΜΕΡΟΣ 4^ο</u> . ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ.....	25
<u>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ</u>	38

Μέρος 1°. ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Η αρχή της ίσης αμοιβής για τις γυναίκες και τους άνδρες για την ίδια εργασία ενσωματώθηκε στην ευρωπαϊκή νομοθεσία ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης, το ιδρυτικό έγγραφο για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1957. Το υπόβαθρο για τη Συνθήκη της Ρώμης ήταν η πρωτοβουλία της Γαλλίας για την αποφυγή του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των χωρών. Η Σύμβαση της ΔΟΕ 100 του 1951 αναφέρεται επίσης στην αρχή της ίσης αμοιβής για «εργασία ίσης αξίας». Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η αρχή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» τέθηκε σε εφαρμογή μόνο με την Οδηγία περί Ίσης Αμοιβής το 1975. Η Οδηγία επέβαλε επίσης προδιαγραφές σχετικά με το περιεχόμενο των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών. Το θέμα της διάκρισης των αμοιβών οδήγησε σε εκτεταμένη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέπτυξε τις βασικές απαιτήσεις για τις ταξινομήσεις στις συλλογικές συμβάσεις: διαφάνεια και επιλογή και εφαρμογή ουδέτερων ως προς το φύλο παραγόντων ταξινόμησης.

Στην ΕΕ, εξακολουθεί να υπάρχει μισθολογικό χάσμα, και σε ορισμένες χώρες μάλιστα διευρύνεται. Αυτή η επιμονή του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων καθιστά προφανές ότι ένα τόσο περίπλοκο θέμα μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο εάν ενταχθεί σε μια συνολική προσέγγιση. Πρόκειται για ένα κοινωνικό θέμα, και θα πρέπει να αντιμετωπιστεί και να λυθεί ως τέτοιο. Η πληρωμή συνίσταται από αρκετά στοιχεία, όπως οι διαφορές στον βασικό μισθό, οι αμοιβές με βάση την απόδοση, τα μπόνους, αμοιβή με βάση τα κέρδη, η αμοιβή βάσει της θέσης ευθύνης. Η σχετική έρευνα αποδεικνύει ότι αμοιβή συνδέεται στενά με την κοινωνική θέση.

Βελτιώσεις, για παράδειγμα, στον βασικό μισθό (που είναι ο κύριος στόχος της ίσης αμοιβής για την προσέγγιση ίσης ή συγκρίσιμης εργασίας) οδηγούν συχνά σε νέες διαφορές σε άλλα στοιχεία της αμοιβής. Ως εκ τούτου, για να αντιμετωπιστεί το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων, θα πρέπει να εστιαστούμε σε ολόκληρη τη δομή των αμοιβών και του προσδιορισμού της αμοιβής.

Οι ανισότητες των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο

Οι ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών εξακολουθούν να υφίστανται. Η παγκοσμιοποίηση έχει δημιουργήσει πρωτόγνωρες οικονομικές ευκαιρίες, αλλά και βάθεμα των κοινωνικών ανισοτήτων και της προσωπικής ανασφάλειας. Έχουν πληγεί τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες. Ωστόσο, οι ανισότητες των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται και οι γυναίκες υποφέρουν συντριπτικά περισσότερο:



Καθώς εργάζεται μόλις το 54 τοις εκατό των γυναικών που βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία, σε σύγκριση με πάνω από το 80 τοις εκατό της συμμετοχής των ανδρών στο εργατικό δυναμικό, ο κόσμος δεν αξιοποιεί τα ταλέντα και τις δυνατότητες των γυναικών.

- Η φτώχεια καθίσταται σταθερά γυναικεία υπόθεση. Οι γυναίκες αποτελούν το 70 τοις εκατό των 1,3 δισεκατομμυρίων που ζουν σε απόλυτη φτώχεια παγκόσμια.
- Το μισό του εργατικού δυναμικού παγκόσμια απασχολείται σε επαγγέλματα με στερεότυπα ως προς το φύλο, με τις γυναίκες να κυριαρχούν σε εκείνα τα επαγγέλματα που έχουν χαμηλότερες αμοιβές και λιγότερη προστασία.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι κυρίως υπεύθυνες για την 'οικονομία μέριμνας'. Εάν συμπεριληφθεί η αξία της απλήρωτης, αόρατης εργασίας των γυναικών - περίπου 11 τρις δολάρια τον χρόνο-, η παγκόσμια παραγωγή θα είναι περίπου 50 τοις εκατό υψηλότερη.
- Το χάσμα στο ύψος της σύνταξης μεταξύ των φύλων οδηγεί σε μια παγίδα φτώχειας: οι γυναίκες αντιμετωπίζουν έναν πολύ υψηλότερο κίνδυνο απ' ό,τι οι άνδρες να μειωθεί δραστικά το βιοτικό του επίπεδο κατά τη συνταξιοδότηση. Ωστόσο, οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του πληθυσμού άνω των 60 ετών στις περισσότερες χώρες. (Πηγή: ILO Gender Promotion Programme. 2000. More and Better Jobs for Women and Men. Geneva: GENPROM).
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση από τους άνδρες στις επενδύσεις σε δεξιότητες, γνώση και δια βίου μάθηση. Σε έναν κόσμο που κυριαρχείται όλο και περισσότερο από την τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων οδηγούν σε νέες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού.
- Μερικές γυναίκες έχουν σπάσει τους γυάλινους τοίχους και τα ταβάνια, αλλά σε όλο τον κόσμο κατέχουν μόλις το 1 τοις εκατό των θέσεων διευθύνοντος συμβούλου. Η

πλειονότητα βιώνει τις συνέπειες του λεγόμενου 'κολλήματος' στις κατώτατες βαθμίδες του επαγγέλματός τους.

- Περισσότερες γυναίκες δημιουργούν τις δικές τους επιχειρήσεις, που είναι σημαντικές πηγές απασχόλησης. Όμως η πολιτική, αλλά και το ρυθμιστικό και θεσμικό περιβάλλον συχνά είναι εχθρικό για τις γυναίκες επιχειρηματίες.
- Οι γυναίκες μεταναστεύουν όλο και περισσότερο, νόμιμα και παράνομα, με στόχο την απασχόληση. Οι μετανάστριες εργαζόμενες είναι οι περισσότερο ευάλωτες στην εκμετάλλευση και την κακοποίηση.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ΕΕ στην ισότητα των φύλων

Υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι τα τελευταία χρόνια η οικονομική κρίση στις κοινωνίες της ΕΕ έχει πλήξει ιδιαίτερα τις γυναίκες: και ως κατά πλειοψηφία απασχολούμενες στον δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα σοβαρές περικοπές των αποδοχών τους, αλλά και μέσω της επιβολής μέτρων λιτότητας που οδηγούν σε μειωμένες υπηρεσίες για τη μέριμνα των παιδιών και την φροντίδα των ηλικιωμένων, τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας, κ.λπ. Ωστόσο, η αξιολόγηση των επιπτώσεων της κρίσης στην ισότητα των φύλων είναι μικρή ή ανύπαρκτη, με εξαίρεση κάποιες εμβληματικές εργασίες¹. Για παράδειγμα, στις Ειδικές ανά Χώρα Συστάσεις (από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή) περιορισμένη αναφορά γίνεται στα ζητήματα ισότητας των φύλων.

Το μισθολογικό χάσμα στην απασχόληση στην οικονομική κρίση

- Εξακολουθεί να υφίστανται σημαντικό χάσμα σε επίπεδο μισθών -κατά μέσο όρο 16%- καθώς και συντάξεων -κατά μέσο όρο 39%.
- ✓ Ανάμεσα στα κράτη μέλη, το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων ποικίλει κατά 27,5 %, κυμαινόμενο από 2,5% στη Σλοβενία έως 30,0% στην Εσθονία.
- ✓ Υπάρχουν διαφορές μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Το υψηλότερο χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων στο δημόσιο τομέα υπάρχει στην Ουγγαρία (24%), και στον τομέα της εκπαίδευσης η Εσθονία (25%) έχει τα μεγαλύτερα χάσματα αμοιβής.
- ✓ Το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων τείνει να διευρυνθεί για τις εργαζόμενες μερικής απασχόλησης – με διαφορές που φτάνουν μέχρι και τις 39 ποσοστιαίες μονάδες- με τις

¹ M. Karamessini & J. Rubery, Women and austerity. The economic crisis and the future of gender equality, Nisos & Centre for Gender studies, Panteion University 2015.

μεγαλύτερες διαφορές στην Ισπανία (31,8%), την Πορτογαλία (26,1%) και τη Σλοβακία (24,4%).

- ✓ Ευθύνες φροντίδας που βαρύνουν τις γυναίκες και άνιση κατανομή της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Οι γυναίκες αφιερώνουν κατά μέσο όρο 26 ώρες την εβδομάδα σε δραστηριότητες φροντίδας, σε σύγκριση με 9 ώρες που αφιερώνουν οι άνδρες (Working Conditions Survey, Eurofound 2013)

ΜΕΡΟΣ 2^ο: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Γιατί είναι σημαντικό να ενσωματωθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις το ζήτημα του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ένα σημαντικό εργαλείο για την υποστήριξη των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών, την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος, εφόσον λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες όλων των εργαζομένων, ιδιαίτερα των γυναικών που επικρατούν αριθμητικά στις πιο επισφαλείς και χαμηλόμισθες εργασίες. Η εξάλειψη των διακρίσεων, η αξιοπρεπής εργασία για τις γυναίκες, η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κ.λπ. συνιστούν συνδικαλιστικά ζητήματα, καθώς πλήττουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ένα αυξανόμενο ποσοστό των μελών των συνδικάτων, γι' αυτό και πρέπει να γίνει προσπάθεια ώστε να διασφαλιστεί η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των ιδιαίτερων συμφερόντων τους από τα συνδικάτα και να προστατευτούν, μέσω αυτών, από τις διακρίσεις και τις ανισότητες.

Ιδιαίτερα λόγω της πρόσφατης κρίσης, όπου σε ορισμένες χώρες ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν υπονομευθεί και έχουν καταστεί έως και εικονικές, και τα σημαντικότερα ζητήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως ο κατώτατος μισθός, ρυθμίζονται πλέον από το κράτος².

² Βλ. The Effects of the Economic Crisis on Gender Pay Gap: A Comparative Analytical Report between Cyprus, Greece and Portugal (2008-2014)

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για την αντιμετώπιση της ανισότητας, της φτώχειας και των χαμηλών εισοδημάτων σε όλη την εργάσιμη ζωή των γυναικών και μετά από αυτή, κατά τη συνταξιοδότηση (χάσμα στις συντάξεις), πολύ περισσότερο που:

- ✓ Παρόλο που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν αναγνωριστεί από την ΕΕ και τον ΟΗΕ ως ένα εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, ενσωματώνονται ελάχιστα στη νομοθεσία και πρόσφατα καταργήθηκαν ή ακυρώθηκε ο ρόλος τους
- ✓ Η προώθηση της ισότητας των αμοιβών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύει το προφίλ των συνδικάτων και έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στην προσχώρηση των εργαζομένων όσο και στην οργάνωσή τους, ιδιαίτερα σε καιρούς που υπάρχει επείγουσα ανάγκη προσαρμογής και εναρμόνισης των στόχων και των στρατηγικών τους στα κοινωνικά επίδικα και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες όλων των εργαζομένων, χωρίς αποκλεισμούς
- ✓ Βοηθά να αποδομηθούν τα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των γυναικών και με την αξία της εργασίας των γυναικών σε παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα, και να σταματήσει η υποτίμηση των επαγγελματιών και των δεξιοτήτων των γυναικών. Με άλλα λόγια, η έμφυλη κατανομή των ρόλων στην οικογένεια και στον εργασιακό χώρο περιορίζουν τη συμμετοχή και την εξέλιξη των γυναικών στην απασχόληση, και έχουν αντίκτυπο στις σχέσεις μεταξύ των φύλων στην εργασία, την οικογένεια και την κοινωνία.

Μέτρα από τα Κράτη Μέλη υπέρ της Ισότητας των Αμοιβών

Συλλογική σύμβαση σχετικά με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών	Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Δανία, Γαλλία
Συλλογική σύμβαση για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών	Αυστρία, Κύπρος, Σλοβενία
Συλλογική σύμβαση για τον κατώτατο μισθό	Αυστρία, Πολωνία
Δημιουργία ενός οργανισμού, υπεύθυνου για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας	Δανία
Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων γενικά	Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία
Κοινές δηλώσεις ή ψηφίσματα από συνδικάτα	Αυστρία, Βέλγιο, Ισπανία

Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων

- ✓ Κύριος μηχανισμός καθορισμού των



- μισθών
 - ✓ Τα στοιχεία δείχνουν σταθερά ότι αύξηση 1% στην ' κάλυψη' του κοινωνικού διαλόγου μειώνει το χάσμα αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων κατά 0,16%.
 - ✓ Οι συλλογικές προσεγγίσεις και τα λιγότερο εξατομικευμένα μέτρα οδηγούν σε καλύτερες συνθήκες απασχόλησης και σε μικρότερο χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων.
 - ✓ Τα συστήματα πληρωμής είναι πιο πιθανό να είναι διαφανή, επιτρέποντας την αντιμετώπιση των διακρίσεων.
 - ✓ Το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων μπορεί να μειωθεί συμπιέζοντας τη διασπορά των μισθών σε έναν κλάδο ή εταιρεία (μειώνοντας το χάσμα μεταξύ υψηλόμισθων και χαμηλόμισθων εργαζομένων).
- ✓ Το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων είναι χαμηλότερο στις χώρες όπου η συνολική ισότητα είναι υψηλότερη, όπου οι χώροι εργασίας εξασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και όπου υπάρχει θετική επίδραση από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Καλή Πρακτική 1: Τα Ιταλικά συνδικάτα έχουν διαπραγματευτεί σε επίπεδο επιχείρησης για να ενθαρρύνουν τα μέτρα για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ένα «κοινωνικό μοντέλο ισότητας των φύλων» αναλύει κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις αναφορικά με 5 τομείς πολιτικής: ευέλικτο ωράριο εργασίας, κατάρτιση, υποστηρικτικά μέτρα οικογενειακού εισοδήματος, εργάσιμο χρόνο, εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και οργάνωση και συνθήκες εργασίας.

Καλή Πρακτική 2: Η στρατηγική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου που υιοθετήθηκε από τις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες στο Βέλγιο, οδήγησε στην εκτίμηση των επιπτώσεων φύλου των συλλογικών συμβάσεων. Οι ομάδες συλλογικής διαπραγμάτευσης είχαν εκπαιδευτεί σε τεχνικές ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, και συντάχθηκε ένα εγχειρίδιο για την καθοδήγηση των διαπραγματευτικών ομάδων.

Παραδείγματα των μέτρων για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών, όπως εγκρίθηκαν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η υιοθέτηση συλλογικών συμβάσεων που ενσωματώνουν την αρχή της ισότητας των φύλων γενικά	AT, CY, SI
Πρόβλεψη για την ίση αμοιβή συγκεκριμένα	AT, BE, BG, DK, FR
Υιοθέτηση μιας πολιτικής κατώτατου μισθού	AT, PL
Η δημιουργία ενός φορέα αρμόδιου για το ζήτημα της ίσης αμοιβής στον δημόσιο τομέα, αποτελούμενου από συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπροσώπους των εργοδοτών	DK
Εφαρμογή κοινών σχεδίων δράσης από τους κοινωνικούς εταίρους	FI, FR, IE, LU, PT
Ορισμένα συνδικάτα έχουν λάβει συγκεκριμένες δεσμεύσεις για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων	AT, BE, ES

Υπάρχουν ενδείξεις πως όταν οι γυναίκες προστατεύονται από τα συνδικάτα και τις συλλογικές συμβάσεις, το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων μειώνεται (Έρευνα 'Διαπραγματεύσεις για την Ισότητα' της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC))

Συλλογικές διαπραγματεύσεις: ανάγκη να προσαρμοστούν στη νέα εποχή και στις αναδυόμενες νέες ανάγκες

Στοιχεία από τη συγκριτική έρευνα σχετικά με το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων σε τρεις χώρες, Κύπρο, Πορτογαλία και Ελλάδα, (δράση η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος), έχουν αναδείξει σημαντικά θέματα, τα οποία μπορεί να υπονομεύουν τη δύναμη και τον αντίκτυπο των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς:

- Διαπιστώνεται ένα πιο εχθρικό περιβάλλον για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις,
- Μειώνεται και περιορίζεται η κάλυψη της συλλογικής διαπραγματεύσεως,
- Παρατηρείται μια αυξανόμενη άρνηση των εργοδοτών να επεκτείνουν τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις,
- Επιδεινώνονται οι όροι και η ισχύς των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες που πλήττονται περισσότερο από την κρίση,

- Τείνει να επικρατήσει μια τάση αποκέντρωσης και εξατομίκευσης των διαπραγματεύσεων,
- Διαπιστώνεται σοβαρή άρνηση για ενσωμάτωση συγκεκριμένων ζητημάτων ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και απροθυμία των εργοδοτών να διαπραγματευτούν,
- Αν και η οικονομική κρίση έχει μπει στο επίκεντρο της προσοχής, στις περισσότερες χώρες δεν έχει πραγματοποιηθεί αξιολόγηση των επιπτώσεων της διάστασης του φύλου σχετικά με τα μέτρα λιτότητας και τις περικοπές των μισθών,
- Απαξιώνεται η εφαρμογή της νομοθεσίας που απαιτεί συλλογικές συμβάσεις/διαπραγματεύσεις για την ισότητα.
-

Ελάχιστα συνδικάτα παρουσιάζουν εκθέσεις σχετικά με την εισαγωγή συγκεκριμένων μέτρων για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης.

Ο πιο συνηθισμένος λόγος για αυτό είναι ότι το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων μειώθηκε κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (προς τα κάτω), καθώς επλήγησαν περισσότερο οι μισθοί των ανδρών.

Τα συνδικάτα εξακολουθούν να προσπαθούν να διατηρήσουν την εστίαση στα θέματα της ισότητας των φύλων και του μισθολογικού χάσματος και σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχουν και επιτυχημένες ιστορίες (success stories).

Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται πεισματικά οι δυσκολίες να διατηρηθεί το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων και των ανισοτήτων των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ατζέντα των συνδικάτων, ιδίως στις χώρες που επλήγησαν από την κρίση.

Έρευνα της ETUC 'Διαπραγματεύσεις για την Ισότητα'

Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις – ανάγκη για μια νέα ώθηση

Ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, πολλές οδηγίες και ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, εκθέσεις που έχουν συνταχθεί στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των προεδριών, αλλά και ένας μεγάλος αριθμός Εκθέσεων, Εγγράφων εργασίας, Εγχειριδίων κλπ, καθώς και κατευθυντήριες γραμμές και κοινές δηλώσεις από τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους (CEEP, UNICE / UEAPME και ETUC) και της ΔΟΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων και την αρχή της ισότητας των αμοιβών, έχουν δημιουργήσει ένα πλούσιο πλαίσιο ως αφετηρία για να αναλάβουν δράση οι υπεύθυνοι ενδιαφερόμενοι φορείς. Αντίθετα, και παρά τις διάσπαρτες προσπάθειες, είναι αλήθεια ότι τα τελευταία χρόνια, με τη σοβαρή οικονομική κρίση, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την εξάπλωση των εργασιών επισφαλούς τύπου (π.χ. μικροεργασίες/mini-jobs) και τις μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, έχει γίνει ελάχιστη

πρόοδος, ενώ η κρίση έχει άνισες συνέπειες στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις³.

Η μετρούμενη μείωση του απόλυτου ποσοστού του χάσματος αμοιβής τουλάχιστον στις χώρες του πυρήνα της κρίσης που εξετάζονται, είναι το αποτέλεσμα της έντονα επιδεινούμενης κατάστασης των ανδρών που πλησιάζει εκείνη των γυναικών σε ζητήματα αμοιβής⁴. Αν και τα κράτη μέλη έχουν πάρει κάποια μέτρα για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων, απαιτείται περαιτέρω πρόοδος, όπως επισημαίνει η Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση, του 2015. Σε μια επισκόπηση της κατάστασης σχετικά με το χάσμα αμοιβής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και στη βάση των εννέα δεικτών που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο των Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2001, δέκα χρόνια αργότερα ένας αριθμός εντυπωσιάζει αμέσως: **στην Ευρωπαϊκή Ένωση το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να είναι σήμερα κατά μέσο όρο 18%.**

Φαίνεται ότι οι προσπάθειες θα πρέπει να επικεντρωθούν και πάλι σε βασικούς τομείς προτεραιότητας:

1. Στο επίπεδο της εφαρμογής των υφιστάμενου νομικού πλαισίου/νόμων, οι οποίοι θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως μοχλός για τις περαιτέρω διαπραγματεύσεις και για την 'ενσωμάτωση' της ισότητας των αμοιβών στις επιχειρήσεις. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να πιέσουν την κυβέρνηση για τη βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου και για να καταστεί η νομοθεσία πιο αποτελεσματική στη μείωση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο της αυξανόμενης ανάγκης για μεταρρυθμίσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης λαμβάνοντας υπόψη το χρονικό χάσμα σε σχέση με το προσδόκιμο ζωής, τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό και το χάσμα αμοιβής.
2. Στο επίπεδο της γνώσης και της ικανότητας ανταπόκρισης: Συγκέντρωση νέων γνώσεων, καλύτερη κατανόηση και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης και των νέων αναγκών, πειραματισμός με τις προσεγγίσεις και τις μεθοδολογίες, και εμπλουτισμός της υφιστάμενης εμπειρογνομosύνης με βάση τα καλά αποτελέσματα.
3. Στο επίπεδο της ενίσχυσης της δύναμης επιρροής τους και απόκτησης ισχυρής φωνής, π.χ. χτίζοντας νέες συμμαχίες, φέρνοντας νέους παίκτες στο παιχνίδι, ασκώντας πίεση σε φορείς προστασίας των δικαιωμάτων, και χρησιμοποιώντας τα μέσα και δίκτυα μαζικής ενημέρωσης (συστημικά και κοινωνικά) για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων, που συνεχίζει να δημιουργεί και να αναπαράγει τις έμφυλες και ταξικές ανισότητες στην εποχή της παγκοσμιοποίησης.

³ Βλ. περισσότερα στο Maria Karamessini and Jill Rubery, Women and austerity. The economic crisis and the future of Gender Equality, Taylor and Francis Group 2013.

⁴ M. Liapi, "The Effects of the Economic Crisis on Gender Pay Gap: A Comparative Analytical Report between Cyprus, Greece and Portugal (2008-2014).

4. Στο επίπεδο της γνωστοποίησης της ανισότητας αμοιβών. Ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για την κοινωνική αδικία που προκαλείται με την υποτίμηση της εργασίας των γυναικών, με τα προκατειλημμένα ως προς το φύλο συστήματα αξιολόγησης των εργασιών και την απονομή στοιχείων αμοιβής που σχετίζονται με τις επιδόσεις, την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και μερικής απασχόλησης.
5. Στο επίπεδο της μεγαλύτερης κοινωνικής ευθύνης. Δίνοντας και πάλι στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις την χαμένη αξιοπιστία και τη νομιμοποίησή τους στα μάτια των εκατομμυρίων εργαζομένων γυναικών, των οποίων τα δικαιώματα παραβιάζονται και οι οποίες δεν έχουν τη δύναμη και τη φωνή να ακουστούν.

Διαπραγμάτευση της ισότητας των φύλων στην εργασία: αντιμετώπιση αντιφρατικών ζητημάτων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν την τάση να αντανakλούν τις προτεραιότητες και τις ανάγκες του 'κυρίαρχου εργαζόμενου' σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό χώρο ή βιομηχανία· μια παράδοση που έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των γυναικών ως εκπροσώπων, και κατά συνέπεια τον αποκλεισμό των δικών τους αναγκών και συμφερόντων από τις προτεραιότητες και τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτό αντικατοπτρίζεται στη συλλογική διαπραγματευτική ατζέντα, όπου τα προβλήματα των γυναικών παραλείπονται ή συμπεριλαμβάνονται ελάχιστα. Οι εντάσεις που δημιουργούνται από την αντίσταση να αναγνωριστούν οι μειονεκτικές θέσεις/διακρίσεις που βιώνει ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων γυναικών στο βαθμό που η προώθηση μιας ατζέντας με εστίαση στην ισότητα των φύλων θεωρείται ότι αντιτίθεται στην παραδοσιακή στρατηγική δόμησης της δύναμης του συνδικάτου πάνω στα κοινά συλλογικά συμφέροντα και την κοινή ταυτότητα των μελών του.

Επιπλέον, η δέσμευση για την επίλυση των διαφορών στις αμοιβές μπορεί να δημιουργήσει τον κίνδυνο να προκληθούν αλλαγές στις αμοιβές ανδρών. Αυτό δημιουργεί εσωτερικές εντάσεις και συγκρούσεις στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σχετικά με το πώς θα προωθηθεί η ισότητα αμοιβών μεταξύ των φύλων, χωρίς να δημιουργηθούν εσωτερικές διαιρέσεις ή απομάκρυνση των ανδρών μελών. Αυτές οι δυσκολίες μπορούν να ξεπεραστούν μόνο εάν τα συνδικάτα αποδειχτούν αρκετά αποφασισμένα να αμφισβητήσουν τα κατεστημένα συμφέροντα και τις δομές εξουσίας. Πρέπει να ανοίξουν τις πόρτες τους στον αυξανόμενο αριθμό των εργαζομένων γυναικών και να αποδείξουν ότι προτίθενται να προστατεύσουν τα δικαιώματά τους.

Παραδόξως, επομένως, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορεί να είναι τόσο μέρος της λύσης όσο και μέρος του προβλήματος για την ανισότητα και τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας⁵.

Μεγαλύτερη διαβούλευση και συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων προωθεί την ανοικτή δημοκρατία

Κατά την προετοιμασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι σημαντικό να «διασφαλιστεί η ενεργός συμμετοχή των γυναικών, να ζητηθούν οι απόψεις τους και να εξασφαλιστεί ότι οι φωνές τους θα ακουστούν.

(Εκπαιδευτικό Υλικό ΔΟΕ για τα Συνδικάτα σχετικά με την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων)

Ίση εκπροσώπηση στις δομές λήψης αποφάσεων των συνδικάτων, και προώθηση της ισότητας των φύλων στις κεντρικές πολιτικές διεκδικήσεις των συνδικάτων είναι αναμφίβολα κρίσιμες προϋποθέσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η αναγνώριση και η υπεράσπιση των εμπειριών των εργαζομένων γυναικών που υπόκεινται σε διακρίσεις και δεν έχουν φωνή να ακουστούν, αποτελεί βασική διάσταση του σεβασμού και της αξιοπρέπειας στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να αποδειχθούν ένας μηχανισμός που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους (άνδρες και γυναίκες) όχι απλά εκείνους που εκπροσωπούν την πλειοψηφία σε ένα συγκεκριμένο τομέα, κλάδο ή επιχείρηση.

Η αναγνώριση της διαφορετικότητας ενισχύει την αλληλεγγύη

Ολοένα και περισσότερο πλέον αναγνωρίζεται το γεγονός ότι μέσα στο εργατικό κίνημα θα πρέπει να διατυπώνονται και να συζητούνται τα πολυποίκιλα εργασιακά συμφέροντα και ανάγκες. Γιατί, η αναγνώριση της πολυμορφίας μπορεί να ενισχύσει την αλληλεγγύη. Συμπεριλαμβάνοντας όλες τις πτυχές της διαφορετικότητας των θεμάτων που απασχολούν τον κόσμο της εργασίας σήμερα αντί να τις καταστέλλουν, τα συνδικάτα θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν τις γυναίκες και άλλες ομάδες του εργατικού δυναμικού, και να διευκολύνουν τις διαφορετικές ομάδες στο να συνεργούν στο πλαίσιο των κοινών συμφερόντων τους. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι μια διαδικασία μέσω της οποίας μπορεί να προωθηθεί η κατανόηση της φύσης της ανισότητας των φύλων και η επινόηση δημιουργικών λύσεων. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει να: συμπεριληφθούν γυναίκες εκπρόσωποι στις διαπραγματευτικές ομάδες και με ηγετικό ρόλο στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων· να γίνει διαβούλευση με άτομα και ομάδες που βιώνουν ανισότητα στις

⁵ A.Blackett & C. Sheppard, “The links between collective bargaining and equality”, International Labour Office, Geneva, 2002.

αμοιβές· να ερευνηθούν οι διαφορές στις αμοιβές των φύλων και να εκπαιδευτούν άτομα από τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες, ώστε να συμμετάσχουν στις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η ισότητα των φύλων είναι ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Αποτελεί ευρέως διαδεδομένη ιδέα ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν εργατικά και οικονομικά θέματα, ενώ τα ανθρώπινα δικαιώματα και η ισότητα των φύλων είναι κοινωνικά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τη νομοθεσία. Εκτός του ότι δεν μπορεί να υπάρξει διαχωρισμός των δύο σφαιρών, δηλαδή της οικονομικής και της κοινωνικής, η νομοθετική μεταρρύθμιση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι ιδιαίτερα σημαντική δεδομένου του περιορισμένου εύρους του συνδικαλισμού, αλλά και προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με την προστασία των βασικών οικονομικών δικαιωμάτων, δηλαδή των μισθών, των συμβάσεων εργασίας, των άτυπων μορφών εργασίας, της ασφάλειας στην εργασία, των συνθηκών εργασίας κλπ, που ανήκουν παραδοσιακά στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρομοίως, τα λεγόμενα κοινωνικά ζητήματα, όπως η οικογενειακή άδεια, οι ευκαιρίες πρόσληψης και κατάρτισης, η έλλειψη διακρίσεων και η προστασία από την παρενόχληση στην εργασία, έχουν σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις.

Ως εκ τούτου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να εξασφαλίσουν την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εξ' ίσου τον σεβασμό στα δικαιώματα όλων, χωρίς αποκλεισμούς.

ΜΕΡΟΣ 3^ο. ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ



Οι βασικοί καθοριστικοί παράγοντες

Οι βασικές προτεραιότητες δράσης για την ισότητα των φύλων στην εργασία

Με βάση τα αποτελέσματα του πρόσφατου φόρουμ για το μέλλον της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Αναφορά 10 Ιουνίου 2015)⁶ οι βασικές προτεραιότητες σχετικά με τους τομείς της πολιτικής για την επίτευξη της ισότητας στην εργασία είναι:

- Η ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, που οδηγεί σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (με τη βοήθεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των αξιώσεων πληρωμής σε μεμονωμένες περιπτώσεις σε επίπεδο εταιρείας)
- «Γυάλινη οροφή - κολλώδες δάπεδο (sticky floors)»
- επιβολή της εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ισότητα των αμοιβών σε εθνικό επίπεδο
- υποδομές φροντίδας των παιδιών
- ευαισθητοποίηση μέσω της ενημέρωσης και εκπαίδευση σχετικά με την ισότητα των φύλων
- ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων στην κοινωνία και τις επιχειρήσεις
- άρση των έμφυλων στερεοτύπων

⁶ European Commission -DG Justice and Consumers, Unit D.2 (Gender Equality) 1049 Brussels, Belgium

Συλλογή και διάδοση δεδομένων

Για να διαπραγματευτούν για την ισότητα των αμοιβών, οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, πρέπει να έχουν:

- ο πρόσβαση στα σχετικά μισθολογικά στοιχεία,
- ο καλή κατανόηση της αρχής, και του τί ορίζει σχετικά η εθνική νομοθεσία.

Μπορούν να διαπραγματευτούν σχετικά με το ποια μορφή αξιολόγησης της εργασίας θα πρέπει να εφαρμοστεί, και σε ποιο επίπεδο, και εάν θα συσταθεί επιτροπή ισότητας των αμοιβών, και πώς θα λειτουργήσει.

Μπορεί επίσης να χρειαστεί να εξετάσουν τα κέρδη σε αποτελεσματικότητα μέσω βελτιστοποιημένων συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών για να αντισταθμιστούν τυχόν μισθολογικές αυξήσεις, και να εξασφαλιστεί ότι κανένας/καμμία εργαζόμενος/η δεν θα πληρώνεται λιγότερο ως αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης της θέσης εργασίας. Ο συγχρονισμός, η φύση της κατάρτισης και η τεχνογνωσία που απαιτείται για τη διαδικασία αξιολόγησης μιας θέσης εργασίας, θα πρέπει επίσης να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης. Επίσης πρέπει να αναλυθούν οι υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν οδηγούν άμεσα ή έμμεσα σε μισθολογικές διακρίσεις.

Μέτρηση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων: ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες

Ως τμήμα της ανασκόπησης της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου στο πλαίσιο της τελευταίας Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το Βέλγιο το 2001, το Συμβούλιο υιοθέτησε τα συμπεράσματα σχετικά με την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων, και έλαβε υπόψη του την έκθεση της βελγικής Προεδρίας που περιέχει πληροφορίες σχετικά με τις ανισότητες στην αμοιβή και τον καθορισμό των ακόλουθων έξι ποσοτικών και τριών ποιοτικών δεικτών, ως ακολούθως:

Ποσοτικοί δείκτες

- (1) Χάσμα (ως ratio) όσον αφορά τους μισθωτούς
- (2) Χάσμα στο σύνολο των μισθών
- (3) Χάσμα ως προς τη μερική απασχόληση
- (4) Χάσμα σε σχέση με την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο
- (5) Μισθολογική υστέρηση στα επαγγέλματα με μεγάλη συγκέντρωση γυναικών

Ποιοτικοί δείκτες

- (6) Ανάλυση της διαφοράς ωρομισθίου μεταξύ ανδρών και γυναικών με τη μέθοδο Oaxaca.
- (7) Δείκτης σχετικός με τους νόμους, τις ρυθμίσεις και τους μηχανισμούς για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στην εργασία
- (8) Δείκτης σχετικός με την επιρροή των δημοσίων αρχών στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις
- (9) Δείκτης σχετικός με τη μερική απασχόληση και τις προσωρινές διακοπές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Το Βέλγιο, στο πλαίσιο της προεδρίας του (2010), θέλησε να επανεξετάσει την πρόοδο που σημειώθηκε προς την εξάλειψη του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή

Ένωση, με βάση αυτούς τους εννέα δείκτες, και να προτείνει την επικαιροποίηση αυτών των δεικτών προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι στατιστικές εξελίξεις και αλλαγές στη νομοθεσία από τότε. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι

*"Η εξάλειψη του χάσματος στις αμοιβές, και κατά συνέπεια η εξάλειψη των επαγγελματικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, εξακολουθεί να αποτελεί μείζονα πρόκληση, όχι μόνο για την επίτευξη του στόχου της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και για να εξασφαλιστεί η έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη και να επιτευχθούν οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οικονομική και κοινωνική συνοχή και ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης"*⁷.

Βασικές διαστάσεις για την επιδίωξη της ισότητας στην αμοιβή μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους

Η επιδίωξη της ουσιαστικής ισότητας δεσμεύει τους εργοδότες, τα συνδικάτα και τους εργαζομένους σε μια διαδικασία θεσμικού και κοινωνικού μετασχηματισμού, που απαιτεί μια θεμελιώδη επανεξέταση του κόσμου!



Για «να σταματήσουν οι γυναίκες να είναι σαν τους άνδρες, αλλά απλώς φθηνότερες» απαιτείται η προώθηση και εδραίωση ενός ευέλικτου και πολυδιάστατου πλαισίου ισότητας των φύλων, εντός του οποίου θα εντοπίζεται και θα αντιμετωπίζεται το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων. Θα βοηθήσει επίσης πολύ να υπάρχουν αναθεωρημένες συγκρίσεις ορισμένων καινοτόμων διατάξεων περί συλλογικών συμβάσεων, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ρεπερτόριο δράσεων και παρεμβάσεων σε τομείς όπως τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τη συμφιλίωση, την κατανομή εργασίας και τα κυρίαρχα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα που σχετίζονται με τα έμφυλα στερεότυπα.

Οι βασικές διαστάσεις για την επιδίωξη της ουσιαστικής ισότητας των αμοιβών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων⁸ περιλαμβάνουν:

⁷ ό.π.

⁸ ό.π. 3.

1. Δέσμευση να περιοριστεί το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων μέσω της διαπραγμάτευσης
2. Εντοπισμός των ανισοτήτων στις αμοιβές μέσω της διαβούλευσης και της έρευνας
3. Συνεχείς μηχανισμοί για τον προσδιορισμό των ανισοτήτων στις αμοιβές και την παρακολούθηση της εφαρμογής των συμφωνιών
4. Αποκατάσταση των ανισοτήτων

1. Δέσμευση να περιοριστεί το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων μέσω της διαπραγμάτευσης

Για να προωθηθεί η ισότητα των φύλων, και ιδίως η ισότητα των αμοιβών, μέσω της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι σημαντικό να προσπαθήσουν να εμπλακούν ενεργά τα συνδικάτα και οι εργοδότες. Ιδίως όσον αφορά τις διαφορές μεταξύ των πλαισίων των κρατών μελών της ΕΕ, αποδεικνύονται μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των συνδικάτων όσον αφορά το ενδιαφέρον και τη δέσμευση για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών. Το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων είναι ένα περίπλοκο ζήτημα και απαιτεί την πρωτοβουλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων για να τεθεί ψηλά στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων, με βάση διαφορετικές στρατηγικές, όπως η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών στις ομάδες της συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι διαβουλεύσεις με εργαζόμενες γυναίκες για τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των αναγκών τους, που θα τεθούν κατά προτεραιότητα. Αυτό θα πρέπει να γίνει έχοντας κατά νου ότι τα συνδικάτα πρέπει να είναι πραγματικά αντιπροσωπευτικά και να προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα όλων των μελών του εργατικού δυναμικού.

2. Εντοπισμός των ανισοτήτων στις αμοιβές μέσω διαβούλευσης και έρευνας

Η διαδικασία της προετοιμασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων τόσο από τα συνδικάτα όσο και από τους εργοδότες, και του καθορισμού των απαιτήσεων και των προτεραιοτήτων των διαπραγματεύσεων θα πρέπει να περιλαμβάνει την αξιολόγηση των υφιστάμενων προβλημάτων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα και των διακρίσεων κατά την αξιολόγηση της θέσης εργασίας. Οι χωρίς αποκλεισμούς στρατηγικές διαβούλευσης και συμμετοχής όσων είτε έχουν αποκλειστεί από τις διαπραγματεύσεις ή βιώνουν εντονότερα αυτές τις ανισότητες, είναι απαραίτητες για τον εντοπισμό και τον καθορισμό των αιτίων των μισθολογικών διαφορών σε τομεακό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Είναι αλήθεια, επίσης, ότι για την αναγνώριση και τον προσδιορισμό των συστημικών διακρίσεων στα συστήματα καθορισμού των μισθών, είναι αναγκαία η καλή γνώση των τεχνικών θεμάτων και των θεμάτων ισότητας των φύλων. Η αξιοποίηση της συλλογικής εμπειρίας των συνδικάτων και των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα πολύτιμο υλικό για την μελέτη των στατιστικών δεδομένων αναφορικά με τα κυρίαρχα μοντέλα αμοιβής και πολύτιμο υλικό για να υποστηριχθεί η μείωση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Βασικές έννοιες

Η άμεση διάκριση λόγω φύλου θα μπορούσε να αφορά την περίπτωση ενός νόμου που αποκλείει ρητώς στις γυναίκες να εκτελούν ορισμένες εργασίες, μια νομοθεσία που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας, ή διαδικασίες πρόσληψης που εισάγουν διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων των ανακοινώσεων που αναφέρουν συγκεκριμένα ότι η θέση είναι για γυναίκα ή για άνδρα. Προβλήματα με την απόδειξη της άμεσης διάκρισης μπορεί να προκύψουν όταν πρέπει να αποδειχτεί κατά πόσον συνιστά αιτία διάκρισης η ένταξη της γυναίκας σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή εάν απλά βασίζεται σε προσωπικά χαρακτηριστικά. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην καταγραφή των εμπειριών αποκλεισμού και διακρίσεων, αξιοποιώντας ένα μεγάλο αριθμό μεθόδων και εργαλείων που έχουν αναπτυχθεί ειδικά για το σκοπό αυτό.

Η έμμεση διάκριση είναι πιο λεπτή και συχνά κρυμμένη. Συμβαίνει όταν ουδέτερα εκ πρώτης όψεως μέτρα έχουν δυσανάλογα αρνητικές επιπτώσεις για το ένα φύλο. Ακόμα και καλοπροαίρετα μέτρα μπορεί να εισαγάγουν διακρίσεις. Για παράδειγμα, η οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης εκτός των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλή συμμετοχή των γυναικών και, ως εκ τούτου, σε λιγότερες ευκαιρίες πρόσβασης σε προοπτικές απασχόλησης ή σταδιοδρομίας.

3. Μηχανισμοί συνεχούς αναγνώρισης και παρακολούθησης

Ο διαρκής εντοπισμός των ανισοτήτων, συμπεριλαμβανομένου του χάσματος στις αμοιβές, θα πρέπει επίσης να συμπεριληφθεί στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων, δεδομένου ότι έχει μεγάλη σημασία, αναφορικά με τα προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της συλλογικής σύμβασης και που δεν αφορούν την εισαγωγή και εφαρμογή κάποιων νέων συγκεκριμένων πολιτικών ή μέτρων, αλλά τη δίκαιη εφαρμογή και ερμηνεία των υφιστάμενων κανόνων.

Οι διαρκείς μηχανισμοί παρακολούθησης, όπως ομάδες ισότητας των φύλων, επιτροπές για την ισότητα ή τα ανθρώπινα δικαιώματα, Παρατηρητήρια Ίσης Αμοιβής, διαδικτυακές πλατφόρμες υπολογισμού των αμοιβών, κλπ., θα αυξήσουν την ικανότητα εντοπισμού των συστημικών και πολιτικών προβλημάτων ανισότητας στα συστήματα εργασιακών σχέσεων για να εντοπιστούν τα προβλήματα και οι αντιφάσεις που προκύπτουν, και να προταθεί μια κατάλληλη πολιτική καθώς και αντίστοιχες οργανωτικές αλλαγές. Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών στην ουσία επεκτείνουν τον εκτελεστικό και ελεγκτικό ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ως την αυτόνομη φωνή όλων των εργαζομένων.

4. Αποκατάσταση της ανισότητας και των διακρίσεων

Οι μισθοί παραδοσιακά βρίσκονται στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των δικαιωμάτων για ίση και αξιοπρεπή εργασία. Η νομοθεσία για τα πρότυπα απασχόλησης που επιβάλλει την ίση αμοιβή για ίση εργασία συνέβαλε στον περιορισμό της άνισης αμοιβής για την ίδια εργασία, αν και δεν την κατέργησε πλήρως.

Το ζήτημα της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας είναι πιο περίπλοκο, αλλά εξίσου σημαντικό με την επιδίωξη της ίσης αμοιβής μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία θα πρέπει να αξιολογείται από την άποψη των δεξιοτήτων, της προσπάθειας, της ευθύνης και των συνθηκών εργασίας. Οι εργοδότες τείνουν να υποστηρίζουν ότι αυτό συνδέεται με τον διαχωρισμό στην αγορά εργασίας και την υποτίμηση της εργασίας των γυναικών και, ως εκ τούτου είναι θέμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να θέτουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων αυτές τις ανισότητες στις αμοιβές. Απαιτούνται επιπλέον και προληπτικές νομοθετικές πρωτοβουλίες για να διευκρινιστεί και να τονιστεί το πώς, το πότε και το αν η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας εξετάζεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Είναι προφανές ότι τα συνδικάτα έχουν έναν κρίσιμο ρόλο στην προστασία των εργαζομένων που υφίστανται διακρίσεις και ιδίως στην προώθηση της ισότητας των φύλων και την προστασία των ευάλωτων εργαζομένων γυναικών όπως αναγνωρίστηκε στην Πλατφόρμα Δράσης της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες (Πεκίνο, Σεπτέμβριος 1995), η οποία κάλεσε τις κυβερνήσεις και όλους τους κοινωνικούς φορείς να **«Αναγνωρίσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως δικαίωμα και ως σημαντικό μηχανισμό για την εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων των γυναικών και για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας»** (παράγραφοι 178h,i)

HOW TO ACHIEVE GENDER EQUALITY IN PAY

BY CLAUDIA GOLDIN



Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου στη διαπραγματευτική ατζέντα

Για να κάνουν τα Συνδικάτα καλές επιλογές ως προς την ανάπτυξη μιας ατζέντας συλλογικών διαπραγματεύσεων που να αντιπροσωπεύει καλύτερα τους στόχους τους και να έχει τις περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας θα πρέπει να:

Θυμηθούν να:

Βεβαιωθούν ότι οι διεκδικήσεις με βάση το φύλο δεν έχουν υπαχθεί κάτω από πιο γενικά αιτήματα του συνδικάτου.

Διασφαλίσουν ότι η ομάδα διαπραγμάτευσης θα σεβαστεί τις προτεραιότητες που καθορίστηκαν από τα μέλη του συνδικάτου. Μερικές φορές, η εισαγωγή ενός θέματος στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι πιο δύσκολο από ό,τι η ίδια η διαπραγμάτευση με τον εργοδότη. Τα μέλη της ομάδας διαπραγμάτευσης συχνά πρέπει να εξισορροπήσουν, ταχυδακτυλουργικά σχεδόν, τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις διαφορετικών ομάδων εργαζομένων, και είναι υποχρεωμένα να λάβουν δύσκολες αποφάσεις.

Ενθαρρύνουν την παρουσία ισχυρών, μαχητικών γυναικών στη διαπραγματευτική ομάδα για τα ζητήματα των γυναικών, οι οποίες δεν παραγκωνίζονται εύκολα και είναι ικανές να χρησιμοποιούν τα ίδια πειστικά επιχειρήματα απέναντι στην ομάδα διαπραγμάτευσης, όπως και απέναντι στους εργοδότες.

Αν οι γυναίκες μέλη γνωρίζουν ότι οι γυναίκες εκπρόσωποί τους 'τρέχουν για τα προβλήματά τους' είναι πιο πιθανό να εμπιστευτούν την ομάδα για να εκπροσωπήσει επαρκώς τα συμφέροντά τους και να αποδεχθούν το τελικό πακέτο της συλλογικής σύμβασης.

Στην ιεράρχηση των αιτημάτων ισότητας των φύλων και των διεκδικήσεων των γυναικών στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων

Θυμηθείτε ότι:

Οι πολιτικές της εταιρείας που υποστηρίζουν τις γυναίκες συχνά βοηθούν και τους άνδρες· οι διευκολύνσεις που φαίνονται να βοηθούν περισσότερο τις γυναίκες, για παράδειγμα, τα προγράμματα φροντίδας παιδιών, ωφελούν τις μητέρες και τους πατέρες, τα παιδιά, τις οικογένειες και τις κοινότητες.

Η ίση αμοιβή ωφελεί όχι μόνο τις γυναίκες, αλλά έχει θετικές επιπτώσεις που επεκτείνονται στις οικογένειες και τις κοινότητες.

Πολλές προτάσεις που υποστηρίζουν το σύνολο των μελών του συνδικάτου μπορεί να έχουν άμεσα θετικά οφέλη για τις γυναίκες. Καλύτερες αμοιβές, αυξημένα μέτρα ασφαλείας, κλπ είναι μέτρα που ωφελούν τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες. Το σχέδιο της συλλογικής σύμβασης εργασίας θα πρέπει να διανέμεται σε όλα τα μέλη για να έχει την έγκριση και την υποστήριξή τους.

Είναι σημαντικό να εκπαιδευτούν και να ενημερωθούν όλα τα μέλη σχετικά με τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων, ποια είναι τα θέματα που απασχολούν τις γυναίκες και ποια είναι η επίπτωσή τους. Οι γυναίκες μέλη μπορεί να χρειαστεί να ασκήσουν πιέσεις για την αποδοχή αυτών των νομοθετικών προβλέψεων.

Διαβούλευση: προετοιμασία για τις διαπραγματεύσεις

Για να προετοιμαστούν για τις διαπραγματεύσεις σε θέματα ισότητας των φύλων, τα συνδικάτα θα πρέπει να:

- Εξασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή των γυναικών, να ζητήσουν τις απόψεις τους και να βεβαιωθούν ότι οι φωνές τους θα ακουστούν
- Προωθήσουν την ευαισθητοποίηση και την αναγνώριση εκ μέρους των μελών του συνδικάτου, αλλά και των εργοδοτών, σχετικά με τα θέματα ισότητας των φύλων
- Επιλέξουν την ομάδα διαπραγμάτευσης
- Αναπτύξουν τη διαπραγματευτική ατζέντα για την ισότητα των φύλων
- Είναι καλά προετοιμασμένα για τις διαπραγματεύσεις: να συγκεντρώσουν όλα τα σχετικά στοιχεία, να συντάξουν τη διαπραγματευτική ατζέντα και να αναπτύξουν μια σαφή στρατηγική.

Δημιουργία συμμαχιών

Οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών μπορούν να κερδίσουν στον τομέα της ίσης αμοιβής χτίζοντας συμμαχίες και συνασπισμούς με ομάδες στην ευρύτερη κοινότητα. Οι φορείς ισότητας των φύλων, οι οργανισμοί ανθρωπίνων δικαιωμάτων, οι τοπικές και κοινοτικές οργανώσεις και οι οργανισμοί νομικής και οικονομικής ανάπτυξης είναι συχνά πολύτιμες πηγές υποστήριξης και πληροφοριών μαζί με τις ομάδες που εκπροσωπούν γυναίκες. Οι επαφές με τα μέσα ενημέρωσης και τα κοινωνικά φόρουμ μπορούν επίσης να παρέχουν πολύτιμη υποστήριξη.

Κινητοποίηση των μελών

Η οργάνωση και η κινητοποίηση των μελών των συνδικάτων γύρω από τα θέματα της ισότητας των αμοιβών απαιτεί προετοιμασία και συγκεκριμένη δράση. Τα όργανα διοίκησης, σε συνεννόηση με τα μέλη και υποψήφια μέλη, θα μπορούσε να χαράξει ένα σχέδιο δράσης που να περιλαμβάνει μερικά ή όλα τα παρακάτω, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες:

- ✓ ενημέρωση των εκπροσώπων στο χώρο εργασίας
- ✓ συγγραφή και διανομή γραπτού υλικού για την ένταξη στο συνδικάτο
- ✓ προγραμματισμό των συναντήσεων των μελών σχετικά με το θέμα (σε χρόνο και τόπο κατάλληλο για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και εκείνων με οικογενειακές υποχρεώσεις)
- ✓ χρήση κατάλληλης τεχνολογίας επικοινωνίας, όπως το διαδίκτυο, η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, η κοινωνική δικτύωση ή η αποστολή μηνυμάτων μέσω της κινητής τηλεφωνίας, ανάλογα με το περιεχόμενο και τον στόχο
- ✓ δημιουργία κατάλληλων δελτίων για τα μέσα ενημέρωσης και οργάνωση συνεντεύξεων στα ΜΜΕ
- ✓ παροχή κατάρτισης σε μια ομάδα-πυρήνα σχετικά με τις έννοιες και τις μεθόδους που σχετίζονται με την ισότητα των αμοιβών

Εάν αυτό μπορεί να γίνει σε συνεργασία με τους εργοδότες, θα είναι ακόμη πιο αποτελεσματικό. Επίσης, αν μπορεί να γίνει με την υποστήριξη άλλων συνδικάτων, συμπεριλαμβανομένης της κεντρικής ομοσπονδίας συνδικάτων ή συνομοσπονδίας, αυξάνονται οι πιθανότητες επιτυχίας.

Ανάπτυξη μιας στρατηγικής για την ίση αμοιβή

Για την ανάπτυξη μιας επιτυχημένης στρατηγικής για τον σχεδιασμό, είναι πολύ χρήσιμο να ληφθούν υπόψη οι εμπειρίες και οι πόροι άλλων οργανισμών σε εθνικό ή ακόμη και σε διεθνές επίπεδο. Πρέπει επίσης να ληφθούν αποφάσεις για τη στόχευση, τον συγχρονισμό και τους απαραίτητους πόρους.

- ✓ Η *στόχευση* περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι το σωστό μήνυμα παραδίδεται στο κατάλληλο κοινό.
- ✓ Ο *συγχρονισμός* σημαίνει μια σειρά από ενέργειες που μπορεί να χτιστούν η μια πάνω στην άλλη.
- ✓ Οι *πόροι* - ανθρωπίνι, υλικοί και οικονομικοί - θα πρέπει να στηρίξουν την ανάπτυξη της στρατηγικής για την ισότητα των αμοιβών

Τα κύρια στάδια για την ανάπτυξη μιας στρατηγικής ισότητας των αμοιβών μπορεί να αφορούν τα ακόλουθα⁹:

- (1) Πραγματοποίηση έρευνας και/ή χρήση δευτερογενών στατιστικών στοιχείων και πληροφοριών σχετικά με τη θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις
- (2) Οργάνωση συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων ευαισθητοποιημένων στις ανάγκες των

⁹Προσαρμογή από το M.Oelz, S.Olney, M.Tomei "Equal pay. An introductory guide" ILO 2013

γυναικών μελών (π.χ. λαμβάνοντας υπόψη τις ώρες συνάντησης) σχετικά με τα θέματα του χάσματος αμοιβής με συναντήσεις των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στον χώρο εργασίας.

(3) Οργάνωση σχετικών με το θέμα διαβουλεύσεων με την κυβέρνηση, τις επιτροπές γυναικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τις οργανώσεις των εργοδοτών, καθώς και φορείς Ισότητας των Φύλων.

(4) Δικτύωση με οργανώσεις προώθησης των δικαιωμάτων, γυναίκες ομάδες και ΜΚΟ γυναικών για εξωτερική υποστήριξη.

(5) Οργάνωση καμπάνιας δημοσιότητας και αξιοποίηση των μέσων μαζικής ενημέρωσης· ανάπτυξη και/ή αξιοποίηση εξειδικευμένου υλικού (έντυπου, οπτικοακουστικού, κλπ.)

(6) Προετοιμασία και γνωστοποίηση των αιτημάτων προς τους εργοδότες

(7) Διατήρηση των διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες με επιχειρήματα και καλή τεκμηρίωση. Αυτό δημιουργεί περισσότερες ευκαιρίες για επιτυχία· εν τέλει, η μείωση του χάσματος αμοιβής των φύλων είναι προς το συμφέρον όλων!

(8) Προετοιμασία κοινοποιήσεων των διαφορών σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων και συνέχιση της ενεργού συμμετοχής και της ενημέρωσης σε κάθε βήμα των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

ΜΕΡΟΣ 4^ο. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ.

Τα ζητήματα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε ολόκληρη τη δομή λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν μια μακροχρόνια δέσμευση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) και των μελών της, δεδομένης της αυξανόμενης παρουσίας των γυναικών στα συνδικάτα και της επιρροής που έχουν οι γυναίκες στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

- ❖ **Σχεδόν το 50% των συνδικάτων έχουν εισαγάγει την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ομάδες διαπραγμάτευσης**
- ❖ **Το 40% έχουν θεσπίσει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**
- ❖ **Το 38% ανέφερε μέτρα για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στις ομάδες των συλλογικών διαπραγματεύσεων (έρευνα ETUC 2013)**

Άλλες ενέργειες περιλαμβάνουν την παρακολούθηση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων για τυχόν προκαταλήψεις φύλου, εκστρατείες για την ίση αμοιβή και τις συνέπειες της ανισότητας των αμοιβών, μελέτες και συλλογή δεδομένων, ανάπτυξη συστημάτων πιστοποίησης, και την άσκηση επιρροής στην εθνική νομοθεσία και την πολιτική (Πηγή: Έρευνα ETUC 2013).

Έχουν δημιουργηθεί **κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη μείωση των ανισοτήτων στις αμοιβές για τις ομάδες συλλογικών διαπραγματεύσεων** και τους διαπραγματευτές των συνδικάτων (μόλις στο 40% των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών και μόλις στο 30% των συνδικαλιστικών ομοσπονδιών). Κυμαίνονται από γενικές κατευθυντήριες γραμμές που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ανισότητες στις αμοιβές των δύο φύλων, έως συγκεκριμένες και λεπτομερείς κατευθυντήριες γραμμές που καλύπτουν συγκεκριμένα θέματα και τομείς, συχνά προετοιμασμένες πριν από τους γύρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Παραδείγματα Οδηγιών από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις σε

ευρωπαϊκό επίπεδο¹⁰

Το **γερμανικό συνδικάτο στον τομέα των υπηρεσιών Ver.di** έχει δημοσιεύσει μια σειρά από *κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και το συμβούλιο εργαζομένων, μέσω της εθνικής δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Λιθουανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, ορισμένα συνδικάτα έχουν θέσει ως προτεραιότητα την ανάπτυξη εργαλείων και κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τα *ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια* για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας. Ένα θέμα στο οποίο υπάρχει μεγάλη υστέρηση στην επάρκεια και την ευαισθητοποίηση των περισσότερων άλλων συνδικάτων, και συνιστά σημαντικό τομέα για τη δράση των συνδικάτων στο μέλλον προκειμένου να αντιμετωπιστεί η συνεχιζόμενη υποτίμηση της εργασίας των γυναικών.

Στη **Λιθουανία, η συνομοσπονδία LPSK** έχει καταρτίσει ένα *‘μοντέλο συλλογικής σύμβασης’* για τις επιχειρήσεις. Το 2005, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι συνήψαν συμφωνία για μια *‘Μεθοδολογία για την Αξιολόγηση των Εργασιών και των Θέσεων Εργασίας’* στη βάση οκτώ παραγόντων: 1) εκπαίδευση, 2) επαγγελματική εμπειρία, 3) επίπεδα θέσεων και διοίκησης, 4) πεδίο εφαρμογής της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και της ελευθερίας δράσης, 5) αυτονομία και δημιουργικότητα στην εργασία, 6) ευθύνη, 7) πολυπλοκότητα της εργασίας και 8) συνθήκες εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι το αντιμετωπίζουν ως ένα σημαντικό εργαλείο, δεδομένου του χαμηλού επιπέδου της κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις στη Λιθουανία.

Στο **Βέλγιο το ACV/CSC** έχει εκδώσει ένα φυλλάδιο για την ισότητα των φύλων που καθορίζει τα *εργαλεία για τους διαπραγματευτές σχετικά με τις αμοιβές*, την κατάρτιση και τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, μεταξύ άλλων θεμάτων. Το **ABVV/GTB** έχει αναπτύξει μια σειρά από εργαλεία και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε ομοσπονδιακό επίπεδο έχει γίνει πολλή δουλειά για την ενσωμάτωση

της διάστασης του φύλου, αν και η πρόκληση είναι να εξασφαλιστεί ότι αυτά τα εργαλεία θα ενσωματωθούν πλήρως στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το φυλλάδιο που εκδόθηκε από το **ACV / CSC** στο Βέλγιο με τίτλο **‘Δράση για το χάσμα**

¹⁰ “Bargaining for Equality. How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value”, ETUC 2014.



αμοιβής μεταξύ των φύλων στην εταιρεία σας' καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τις επιτροπές των συνδικάτων σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις εταιρείες και τα ιδρύματα.

Υποστηρίζει πως αν και η νομοθεσία αποτελεί προϋπόθεση για την ισότητα, για την εφαρμογή της στην πράξη απαιτούνται συγκεκριμένες δεσμεύσεις από τους κοινωνικούς εταίρους και τις δημόσιες αρχές. Προτείνει τρόπους με τους οποίους οι εκπρόσωποι του συνδικάτου μπορούν να φέρουν την ισότητα των αμοιβών στην ημερήσια διάταξη των συμβουλίων εργασίας, με σκοπό την αξιολόγηση του μισθολογικού χάσματος σε επίπεδο εταιρείας και να κάνουν προτάσεις δράσεων για την αντιμετώπιση των αιτίων του μισθολογικού χάσματος.

Στην **Αυστρία**, η **ÖGB** εισήγαγε μια σειρά δράσεων υποστήριξης, πληροφόρησης και κατάρτισης για τις ομάδες διαπραγμάτευσης και τα μέλη του συμβουλίου εργασίας, που περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές για τις διαπραγματεύσεις, λίστες ελέγχου (check lists) και ένα εγχειρίδιο για τις εκθέσεις εισοδήματος. Τα συνδικάτα έχουν συμμετάσχει σε μια εκστρατεία για το χάσμα αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων και η ÖGB οργανώνει κάθε χρόνο την *Ημέρα Ίσης Αμοιβής*. Η ÖGB έχει δημιουργήσει επίσης μια ηλεκτρονική πλατφόρμα με πληροφορίες, συμβουλές και χρήσιμο υλικό για την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη διαφάνεια στους μισθούς. Το υλικό αυτό περιλαμβάνει οδηγίες για τον τρόπο ανάλυσης και υποβολής μιας αναφοράς εισοδήματος. Η αυστριακή **Ένωση Ιδιωτικών Υπαλλήλων, Γραφιστών και Δημοσιογράφων (GPA)** και **Ένωση Μεταλλουργίας και Υφαντουργίας (GMT)** έχουν συντάξει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η GPA ανέλαβε τη δέσμευση να εξετάσει όλες τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις, προκειμένου να εντοπιστούν οι διατάξεις που εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με στόχο την εξάλειψή τους.

Το Τμήμα Ισότητας της Κυπριακής Συνομοσπονδίας **ΔΕΟΚ** συνέταξε το 2004 κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την ίση αμοιβή για το εκπαιδευτικό προσωπικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στην **Ιρλανδία** η **ICTU** συνέταξε το 2004 ένα σύνολο εργαλείων για τα μέλη των διαπραγματευτικών ομάδων των συνδικάτων, τα στελέχη και τους ακτιβιστές. Η εργαλειοθήκη *‘Εργαλεία για τη Διαπραγμάτευση για την Ισότητα – το Φύλο και την Αμοιβή’*, περιλαμβάνει πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές και περιλαμβάνει μια ‘ρήτρα μοντέλο για την ισότητα των φύλων’.

Κατευθυντήριες γραμμές για τις τοπικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες συντάχθηκαν από το συνδικάτο της **εκπαίδευσης στη Νορβηγία**, περιλαμβάνουν ένα κεφάλαιο σχετικά με την ισότητα των αμοιβών και τον νόμο περί ισότητας. Μια σημαντική στρατηγική είναι η συζήτηση, η συμφωνία και η προετοιμασία συγκεκριμένων κατευθυντήριων γραμμών για τους διαπραγματευτές των συνδικάτων πριν από κάθε γύρο συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέθοδος που εξασφαλίζει ότι είναι ακριβείς και σχετικές με τις κάθε φορά διαπραγματεύσεις.

Αυτό συμβαίνει για παράδειγμα και στη **Σουηδία**, τη **Φινλανδία**, την **Ισλανδία** και την **Ισπανία**. Στην Ισλανδία, η Συνομοσπονδία Εργασίας εκπόνησε κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις διαπραγματευτικές ομάδες στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων που τέθηκαν υπό διαπραγμάτευση το 2008 και το 2010. Υποστηρίχθηκε από την Επιτροπή Ισότητας και Οικογένειας της Συνομοσπονδίας, μέσω ειδικών μαθημάτων κατάρτισης σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις *συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην ενθάρρυνση των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της συνδικαλιστικής οργάνωσης*.

Στην **Ισπανία**, η ένωση εργατών μεταλλουργίας **MCA-UGT** προετοιμάζει ετήσιες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων για τις ομάδες συλλογικών διαπραγματεύσεων, και αυτό υποστηρίζεται με ετήσια προγράμματα κατάρτισης για νέους διαπραγματευτές και στελέχη. Η έκθεση **‘Ισότητα, ημιτελείς προτάσεις αποστολής για τις διαπραγματεύσεις του 2013-2014 σε τομείς και επιχειρήσεις’** προωθεί συγκεκριμένες προτάσεις και πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές για τους διαπραγματευτές των συνδικάτων στους τομείς της *εργασίας μερικής απασχόλησης των γυναικών, του επαγγελματικού διαχωρισμού, της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, της υποτίμησης της εργασίας των γυναικών, και των δεδομένων κατά φύλο και της διαφάνειας των μισθών*.

Κατευθυντήριες γραμμές από διμερείς και τριμερείς πρωτοβουλίες

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι κατευθυντήριες γραμμές καταρτίστηκαν μέσω διμερών και τριμερών πρωτοβουλιών με τους φορείς για την ισότητα και την απασχόληση.

Στην **Ολλανδία**, το τριμερές Ίδρυμα Εργασίας (Stichting van de Arbeid, STAR) εισήγαγε μια **‘Λίστα ελέγχου της ίσης αμοιβής για τα συστήματα πληρωμών’**, το οποίο αποτελεί εργαλείο για τον έλεγχο των συστημάτων πληρωμών από τους κοινωνικούς εταίρους.

Οι εθνικοί φορείς ισότητας σε ορισμένες χώρες έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των ορθών πρακτικών και την έκδοση κατευθυντήριων γραμμών για τους κοινωνικούς εταίρους, αν και ορισμένα συνδικάτα έχουν εντοπίσει προβλήματα στην υποστήριξη αυτού του έργου από τους φορείς ισότητας, υπό το φως των μέτρων λιτότητας.

Ειδικές κατευθυντήριες γραμμές έχουν εισαχθεί στις χώρες εκείνες που διαθέτουν νομοθετικές διατάξεις σχετικά με τα *σχέδια ισότητας και τις αναφορές εισοδήματος*, οι οποίες πραγματοποιούνται συχνά σε συνεργασία με τους εργοδότες, τους φορείς ισότητας και τα εθνικά υπουργεία. Ένα παράδειγμα αποτελεί η **Αυστρία**, όπου τα συνδικάτα έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη συμφωνίας για ένα **πρακτικό εγχειρίδιο για τον τρόπο εφαρμογής των αναφορών εισοδήματος των εταιρειών** που παρέχει οδηγίες για τα συνδικάτα και τους εργοδότες. Το επικαιροποιημένο εγχειρίδιο δημοσιεύτηκε ως μια συνεργασία μεταξύ των Γυναικών της ÖGB και του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Γυναικείων Θεμάτων¹¹.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η πλήρης έκταση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων αναγνωρίζεται μόνο όταν λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ανδρών και των γυναικών. Θα πρέπει να θυμόμαστε ότι το ωριαίο χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων δεν λαμβάνει υπόψη τη ρήτρα της μερικής απασχόλησης, τη ρήτρα μητρότητας, τη ρήτρα επισφάλειας, τη ρήτρα προαγωγής και σύνταξης. Η εστίαση στην ίση αμοιβή ή ακόμη και την ίση αξία για τις γυναίκες μόνο όταν βρίσκονται στη δουλειά, δεν λαμβάνει υπόψη τα πρότυπα επαγγελματικής ζωής των γυναικών σε σύγκριση με αυτά των ανδρών και τη συνακόλουθη απώλεια της ετεροχρονισμένης αμοιβής (συντάξεις). Η αμοιβή των γυναικών θα πρέπει να διευρυνθεί, ώστε να συμπεριλάβει την προοπτική των δια-τομεακών διαφορών μεταξύ των γυναικών ανά ηλικία, εθνικότητα και αναπηρία.

Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των ομάδων των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Ένας άλλος τομέας καίριας σημασίας, ο οποίος συχνά συνδέεται άμεσα με τις κατευθυντήριες γραμμές που συζητήθηκαν προηγουμένως, είναι η αλλαγή των αντιλήψεων και των έμφυλων στερεότυπων, και η ευαισθητοποίηση των ομάδων συλλογικής διαπραγμάτευσης για το πώς

¹¹ ό.π. 7

μπορεί να ενσωματωθεί στις διαπραγματεύσεις η διάσταση του φύλου. Τα περισσότερα συνδικάτα έχουν τα δικά τους τμήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, και/ή καταρτίζονται σε διαφορετικά θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων. Σε εθνικό επίπεδο, **περίπου τα μισά συνδικάτα έχουν πραγματοποιήσει κατάρτιση σχετικά με τις ανισότητες αμοιβής μεταξύ των φύλων**¹², μεγάλο μέρος της οποίας έχει σχεδιαστεί για την ευαισθητοποίηση των ομάδων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των διαπραγματευτών του συνδικάτου, των στελεχών και των μελών τους. Αυτή η κατάρτιση κυμαίνεται από τα ειδικά μαθήματα κατάρτισης όπως αναφέρεται από την **Εκπαιδευτική Ένωση της Νορβηγίας**, έως μια πιο ανεπίσημη ευαισθητοποίηση στα τοπικά συνδικάτα, όπως αναφέρεται από τη **Βελγική Ένωση ΒΤΒ στο Λιμάνι της Αμβέρσας**, η οποία έχει διοργανώσει άτυπες συναντήσεις με τις εργαζόμενες γυναίκες, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις δομές λήψης αποφάσεων.

“Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι το κλειδί στον αγώνα για την ισότητα των γυναικών”, καθώς και η εκπαίδευση σε σχέση με τα στερεότυπα των φύλων. Το ‘Σπάζοντας τα καλούπια’ έχει ως στόχο να αλλάξει τη συμπεριφορά και να καταπολεμήσει τα στερεότυπα των φύλων στην επόμενη γενιά. **NUT στο Η.Β.**

Η **πορτογαλική** συνομοσπονδία **CGTP-IN** έχει μια στρατηγική που εστιάζει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις δράσεις των συνδικάτων σε επίπεδο επιχείρησης και τη συμμετοχή σε φορείς με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, για παράδειγμα, την Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση. Μέρος αυτής της εργασίας είναι η διεξαγωγή εκστρατειών ευαισθητοποίησης και μελετών.

Η συνομοσπονδία έχει επηρεάσει άμεσα και συμμετείχε στην πρωτοβουλία **‘Δράση για την Ισότητα’**, η οποία ξεκίνησε το 2007, με εστίαση σε δράσεις ευαισθητοποίησης για τους εκπροσώπους της συνομοσπονδίας σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο.

Το έργο είχε εκπαιδευτικό στόχο (Δράση για την Ισότητα στα Σχολεία) για την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας στην κατάρτιση εκπαιδευτικών, και εστιάζεται στη βία στο χώρο εργασίας και στην οικογένεια. Μεταξύ 2010 και 2012 η CGTP-IN συμμετείχε σε ένα χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ πρόγραμμα που στόχευε στη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής μέσω ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας σε έξι τομείς.

Αυτό περιελάμβανε μια μελέτη σχετικά με τον αντίκτυπο της οργάνωσης του χρόνου εργασίας για την ισορροπία εργασίας-ζωής, και έναν οδηγό για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Περιλάμβανε διάφορες δραστηριότητες, όπως τομεακά εργαστήρια, ενημερωτικά δελτία και δραστηριότητες ευαισθητοποίησης. Μια μελέτη της **CGTP-IN** για την ισότητα των φύλων στον

¹² Op.cit. 10

τομέα της εργασίας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο διαχωρισμός της εργασίας είναι η κύρια αιτία του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Το συνδικάτο αναφέρει ότι αυτό είναι «η κύρια πρόκληση που θα αντιμετωπίσουμε στο μέλλον». Μετά από αυτή τη μελέτη, η κύρια Ομοσπονδία βιομηχάνων (Fiequimetal) πραγματοποίησε το 2013 ένα σεμινάριο για να συζητηθούν τα ευρήματα.

Το σεμινάριο συμφώνησε ότι οι εταιρείες θα πρέπει να πεισθούν να βελτιώσουν την εικόνα τους με την ενσωμάτωση θεμάτων ισότητας των φύλων στα **σχέδια Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**. Το σεμινάριο έθεσε δύο προκλήσεις, πρώτον την αντιμετώπιση των εξατομικευμένων διαπραγματεύσεων και τα προκατειλημμένα συστήματα αμοιβών που σχετίζονται με τις επιδόσεις, και έθεσε επίσης το πρόβλημα της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Το σεμινάριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ήταν σημαντικό να ενισχυθούν οι παρεμβάσεις του συνδικάτου στο επίπεδο του χώρου εργασίας, για να αντιμετωπιστούν καλύτερα τα θέματα ισότητας των φύλων.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η κατάρτιση των συνδικαλιστικών οργανώσεων πραγματοποιήθηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω του τμήματος εκπαίδευσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI), το οποίο τα τελευταία χρόνια, οργάνωσε μια σειρά ευρωπαϊκών προγραμμάτων κατάρτισης και σεμιναρίων σχετικά με την ίση αμοιβή και τις ανισότητες των αμοιβών λόγω φύλου ως μέρος της δράσης του για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Ένα παράδειγμα είναι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που οργάνωσαν από κοινού στις Βρυξέλλες το 2011 η EPSU και το ETUI, ώστε να μοιραστούν τις εμπειρίες μεταξύ των συνδικάτων των δημόσιων υπηρεσιών και να αναπτύξουν στρατηγικές για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.



Βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στις ομάδες των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών, η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα αυξάνεται συνεχώς, φτάνοντας περίπου στο 45% των μελών των συνδικάτων το 2013 (CES

2013). Υπάρχουν διαφοροποιήσεις στη συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη. Υψηλότερο επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα και σε ηγετικές θέσεις παρατηρείται στις σκανδιναβικές και βαλτικές χώρες, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Η δημοσίευση της ETUC **Από τη Συμμετοχή στην Ηγεσία: Προώθηση της Θέσης των Γυναικών στα Συνδικάτα** (ETUC 2010) επανέλαβε τη σημασία του ρόλου και της φωνής των γυναικών στην ηγεσία των συνδικάτων και τη λήψη αποφάσεων, καθώς και στις ομάδες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, η ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ομάδες συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν σημαντική για την αλλαγή του τρόπου σκέψης των συνδικάτων σχετικά με τις διαπραγματεύσεις για την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, επιτρέπει την ενσωμάτωση νέων προοπτικών στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία μπορεί να εμπλουτιστεί και να προωθήσει νέες προσεγγίσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, και να αλλάξει την κουλτούρα και τις στάσεις, αντλώντας υλικό από την εμπειρία και τις γνώσεις των γυναικών.

Η έρευνα 8^{ης} Μαρτίου της ETUC βρήκε ότι πολλά συνδικάτα εισάγουν στρατηγικές και πολιτικές για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων, με τα τρία τέταρτα των συνομοσπονδιών να έχει μια συγκεκριμένη πολιτική για να αυξηθεί η παρουσία των γυναικών στα όργανά τους λήψης αποφάσεων (ETUC 2010).

Στην έρευνα 'Διαπραγμάτευση για την Ισότητα' της ETUC ένας μεγάλος αριθμός συνδικάτων τόνισε τη σημασία της παρουσίας των γυναικών στις ομάδες συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προαπαιτούμενο για τη διαπραγμάτευση της μείωσης των ανισοτήτων στην αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών, με πολλές αναφορές σχετικά με την εισαγωγή ποσοστώσεων ή άλλων μηχανισμών για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Λιγότερο από το 40% των συνδικάτων που ανταποκρίθηκε στην έρευνα της ITUC είχε εφαρμόσει πολιτικές ή στρατηγικές για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στις ομάδες των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Για παράδειγμα, στο Κογκρέσο του **Βελγίου** τα ψηφίσματα του **ACV/CSC** ξεκίνησαν με μια εσωτερική καμπάνια για τη βελτίωση του αριθμού των ακτιβιστριών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά όργανα. Έπρεπε να επιτευχθεί μέχρι το 2006 μια **ποσόστωση του ενός τρίτου** των γυναικών στις δομές των συνδικάτων. Τα ζητήματα φύλου έχουν ενσωματωθεί στην πολιτική κατάρτισης των συνδικάτων, και όλες οι οργανώσεις μέλη της συνομοσπονδίας έπρεπε να καταρτίσουν ένα **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων**. Έχει ιδρυθεί μια ειδική εθνική επιτροπή και μια μονάδα συντονισμού και φόρουμ για την ισότητα των ευκαιριών. Αν και έχουν παρατηρηθεί

βελτιώσεις, ο στόχος της ποσόστωσης του ενός τρίτου για την ίση εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά όργανα δεν έχει επιτευχθεί. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται ως υψηλόβαθμοι έμμισθοι λειτουργοί του συνδικάτου.

Το συνδικάτο λέει ότι υπάρχουν ήδη ενδείξεις μιας αλλαγής στη νοοτροπία και την κουλτούρα, που αποτελεί ένα σημαντικό επίτευγμα από αυτή την πρόσφατη αλλαγή πολιτικής.

Στη **Ρουμανία** η συνομοσπονδία **BNS** συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα της ΕΕ με τίτλο 'ESTHR - Ενίσχυση του ρόλου των γυναικών στην κοινωνία' (Strengthening women's role in society). Η εστίαση δινόταν στη βελτίωση της εκπροσώπησης και των δύο φύλων στο συνδικάτο, μέσω ενός δικτύου ισότητας των φύλων, βοηθώντας τις γυναίκες να ξεκινήσουν επιχειρήσεις και παρέχοντας βοήθεια στους εργαζόμενους, και ιδιαίτερα στις γυναίκες, να αποκτήσουν πρόσβαση στην απασχόληση και υποστήριξη στην αγορά εργασίας. Αυτό οδήγησε στην ίδρυση οκτώ κέντρων ισότητας σε εθνικό επίπεδο, και στην παροχή ηλεκτρονικής υποστήριξης.

Αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάστασης του φύλου στις συλλογικές συμβάσεις

Μερικά συνδικάτα έχουν δώσει έμφαση στον έλεγχο του εάν οι συλλογικές συμβάσεις είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και/ή αποτελεσματικές στην αντιμετώπιση των δομικών ανισοτήτων. Αυτό αποτελεί συχνά μέρος μιας δέσμευσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, για παράδειγμα, με τη διενέργεια **αξιολόγησης του αντίκτυπου της διάστασης του φύλου** στις συλλογικές συμβάσεις πριν αυτές αποτελέσουν αντικείμενο επαναδιαπραγματεύσεως ή ενημέρωσης. Αυτό προτάθηκε για πρώτη φορά το 2009 από τα συνδικάτα στη **Φινλανδία**, στη **Συλλογική Σύμβαση για τους Δημόσιους Υπαλλήλους για την περίοδο 2010-2012**, η οποία καθόριζε ότι οι εκτιμήσεις των κατά φύλο επιπτώσεων στις συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις επιπτώσεις που αφορούν τις αμοιβές και τον χρόνο εργασίας.

Ένα άλλο παράδειγμα συνιστά η μελέτη **‘Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας’** που εκπονήθηκε από το Τμήμα Γυναικών της ΠΕΟ στην **Κύπρο**. Η μελέτη ανέλυσε το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, με στόχο την προώθηση της ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αρκετά συνδικάτα, ανταποκρινόμενα στην έρευνα **‘Διαπραγματεύσεις για την Ισότητα’** του ETUC, δήλωσαν ότι σχεδίαζαν να παρακολουθήσουν και να αναλύσουν τις συλλογικές συμβάσεις ως προς την κάλυψη των ζητημάτων αμοιβής με τη διάσταση του φύλου.

Έλεγχος Ισότητας του TUC στο Η.Β.

Το TUC διεξάγει ελέγχους ισότητας (gender equality audits) κάθε δύο χρόνια από το 2003. Ιδιαίτερη έμφαση στις επιπτώσεις της κρίσης δίνει ο Έλεγχος Ισότητας 2012 (Equality Audit 2012 (TUC 2012)), ο οποίος διαπίστωσε ότι τα περισσότερα συνδικάτα δήλωσαν πως ήταν «*πιο δύσκολο να διαπραγματευθούν και να σημειώσουν πρόοδο σε θέματα ισότητας*», κάτι που τα είχε οδηγήσει να στρέψουν την εστίασή τους στην "*υπεράσπιση της ισότητας και την επιδίωξη να προστατεύσουν ορισμένες ιδιαίτερα μειονεκτούσες ομάδες σε αυτές τις δύσκολες στιγμές*". Ο Έλεγχος έδειξε ότι πολλά συνδικάτα υπερασπίζονταν την ισότητα των φύλων, με τα μισά συνδικάτα να εκδίδουν οδηγίες προς τους διαπραγματευτές σχετικά με την αντιμετώπιση των επιπτώσεων ως προς την ισότητα των απολύσεων ή της οικονομικής αναδιάρθρωσης, και να υποστηρίζουν εκστρατείες ενάντια στις περικοπές από τη σκοπιά της ισότητας. Ο Έλεγχος 2012, όμως, διαπίστωσε επίσης ότι τα συνδικάτα εξακολουθούσαν να υπερασπίζονται την ισότητα και να ενσωματώνουν τα θέματα ισότητας των φύλων στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων.

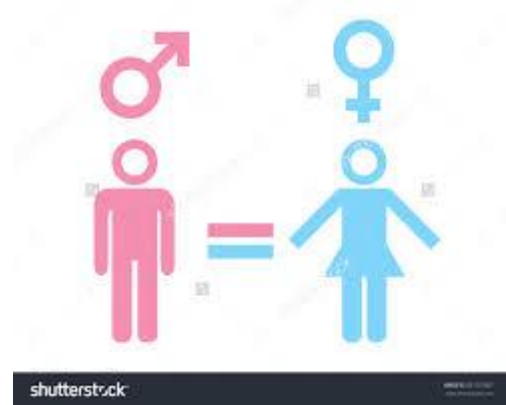
Μία από τις ενδιαφέρουσες πτυχές των ελέγχων ισότητας του TUC είναι η εστίαση στους πολλαπλούς λόγους των διακρίσεων, που αξιολόγησε το πώς η ισότητα έχει αντίκτυπο σε ένα ευρύ φάσμα ομάδων, όπως οι μετανάστριες εργαζόμενες, οι μαύρες εργαζόμενες και οι εργαζόμενες από μειονοτικές εθνότητες, οι εργαζόμενες με ειδικές ανάγκες, οι ηλικιωμένες και οι νεότερες εργαζόμενες, οι ΛΟΑΤ εργαζόμενες, κ.α. Συνολικά, ο Έλεγχος διαπίστωσε ότι οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τους μισθούς και την απασχόληση των γυναικών, για παράδειγμα, ώστε να δεσμευτούν εργοδότες να διενεργήσουν ελέγχους σχετικά με την ίση αμοιβή και να αντιμετωπίσουν τη χαμηλή αμοιβή των γυναικών στους γυναικοκρατούμενους χώρους εργασίας, ήταν η πιο επιτυχημένη στρατηγική διαπραγμάτευσης. Τα μισά από τα συνδικάτα, σε σύγκριση με το 30% το 2009, είχε επιτύχει θετικά αποτελέσματα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε αυτούς τους τομείς. Για παράδειγμα, εννέα συνδικάτα δήλωσαν ότι είχαν διαπραγματευθεί με τους εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα για ελέγχους σχετικά με την ίση αμοιβή.

Στην **Ιταλία**, μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το ερευνητικό ινστιτούτο CGIL IRES-CGIL (Leonardi and De Sario 2012) ανέλυσε πενήντα συμφωνίες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Η μελέτη έδειξε ότι οι συλλογικές συμβάσεις έχουν συμβάλει ουσιαστικά στη δημιουργία κοινών επιτροπών - Επιτροπές για την Ισότητα των Ευκαιριών - μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με στόχο την πρόοδο των διαπραγματεύσεων σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την κατάρτιση των γυναικών, και τα μέτρα συμβιβασμού.

Οι Επιτροπές για τις Ίσες Ευκαιρίες έχουν ως καθήκον να παρακολουθούν την πρόοδο της απασχόλησης των γυναικών και την αξιολόγηση των πιθανών θετικών δράσεων για την προώθηση των ίσων ευκαιριών (μέσω των εθνικών παρατηρητηρίων). Ένα παράδειγμα είναι

μα συμφωνία μεταξύ της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα Ευκαιριών και του τομέα υπηρεσιών, η οποία οδήγησε σε ένα σχέδιο για την ανάλυση των ίσων ευκαιριών, τη διάδοση της ορθής πρακτικής και τον καθορισμό πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, και ιδιαίτερα τους μισθούς και την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση. Ωστόσο, η μελέτη διαπίστωσε ότι οι διαπραγματεύσεις των επιχειρήσεων τείνουν να είναι περισσότερο περιορισμένες σε σχέση με τις κλαδικές ή τοπικές διαπραγματεύσεις, με ενδείξεις ότι οι εθνικές συμφωνίες παίζουν πολύ πιο καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η μελέτη CGIL υποδεικνύει ότι η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων σε 'δευτέρου επιπέδου' διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εταιρειών έχει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης σε 'ήπιους' τομείς συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μέσω συμφωνιών σε εταιρικό επίπεδο. Μία από τις κύριες προκλήσεις που επισημαίνεται στη μελέτη CGIL είναι ότι η οικονομική κρίση έχει σταματήσει πολλές από τις κατακτήσεις της ισότητας των φύλων από τα συνδικάτα, με αποτέλεσμα μια τάση της κυβέρνησης προς την αποκέντρωση και την εξατομίκευση, τάση που οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα επισφαλούς εργασίας.



Εκστρατείες των συνδικάτων

Παραδείγματα των εκστρατειών των συνδικάτων είναι η διεξαγωγή της ετήσιας 'Ημέρας Ίσης Αμοιβής' από τα συνδικάτα σε διάφορες χώρες (όπως η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Δημοκρατία της Τσεχίας, η Δανία και η Ουγγαρία), η εκστρατεία του TUC και θυγατρικών του στο Ηνωμένο Βασίλειο σχετικά με τους κατώτατους μισθούς, και άλλες εκστρατείες σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων, όπως η μερική απασχόληση, η οικιακή εργασία και η σεξιστική βία. Αρκετά σωματεία έχουν δώσει προτεραιότητα στην εκστρατεία για τη μείωση της επισφαλούς εργασίας, για παράδειγμα, στη Γερμανία και την Ισπανία.

Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Έρευνες που έχουν γίνει για παράδειγμα στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά δείχνουν σταθερά ότι 7-9 στις 10 γυναίκες έχουν πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον

μια φορά στον χώρο της εργασίας τους ή στην ακαδημαϊκή ζωή τους. Από αυτές τις γυναίκες, σχεδόν το 48% χάνουν τη δουλειά τους, είτε επειδή απολύονται, είτε γιατί οι συνθήκες εργασίας γίνονται τόσο ανυπόφορες, ώστε να αισθάνονται υποχρεωμένες να παραιτηθούν. Εκτός από την απώλεια της εργασίας, πολλά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης υποφέρουν από στρες, άγχος, πονοκεφάλους, καθώς και νευρικές διαταραχές, που μπορεί να απαιτούν ιατρική φροντίδα. Είναι υψίστης σημασίας να αναγνωρίζεται η σημασία των ρητρών της σεξουαλικής παρενόχλησης και να τοποθετούνται ψηλά στη λίστα των προτεραιοτήτων των διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, η συμπερίληψη μιας ρήτρας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης επιτρέπει στους εργαζόμενους να συνεχίσουν τις καταγγελίες μέσω της αντίστοιχης διαδικασίας. Πολλές ρήτρες κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αρκετά λεπτομερείς στον καθορισμό της και παρέχουν συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με την καταγγελία και τη διερεύνηση των διαδικασιών, την προστασία και την αποζημίωση για τα θύματα καθώς και πειθαρχικά μέτρα για τον δράστη.

"κάθε εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα στην απαλλαγή από τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας από τον εργοδότη ή έναν εκπρόσωπο του εργοδότη ή από άλλον υπάλληλο."

Υιοθέτηση Ουδέτερης ως προς το Φύλο Γλώσσας



Για πολλά χρόνια, οι συλλογικές συμβάσεις συντάσσονται χρησιμοποιώντας μόνο αρσενικές αντωνυμίες, όπως 'αυτός', 'του' και αρσενικούς τίτλους επαγγελματιών όπως 'τεχνίτης'. Πρόσφατα, ωστόσο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πιέζουν ώστε να έχουν συλλογικές συμβάσεις γραμμένες εξ ολοκλήρου σε ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα, όπως 'αυτός/αυτή' και 'τεχνικής εργασίας' ή 'τεχνίτης/τεχνίτρια'. Μια άλλη επιλογή που επιδιώκουν τα συνδικάτα είναι η συμπερίληψη μιας ρήτρας που ορίζει ότι όπου χρησιμοποιείται αρσενικός προσδιορισμός στη συμφωνία, αναφέρεται επίσης και ο θηλυκός. Αυτό επιτρέπει στις εργαζόμενες γυναίκες να ταυτίζονται περισσότερο με τη σύμβαση.

Συμπέρασμα

Το τελικό μείγμα των πολιτικών μπορεί να εξαρτάται από τις εθνικές ιδιαιτερότητες και την επικρατούσα ανάλυση της προέλευσης του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων. Η έμφαση στην απορρύθμιση και την προαιρετική δράση εκ μέρους των εργοδοτών, μπορεί σε ορισμένες χώρες να περιορίσουν τις επιλογές της εθνικής πολιτικής μισθών. Οι εργοδότες, από την άλλη πλευρά, φοβούμενοι τις αυξήσεις του μισθολογικού κόστους, μπορεί να είναι απρόθυμοι να δεσμευτούν για τη μείωση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων. Υπό αυτές τις συνθήκες οι κοινωνικοί εταίροι (ειδικότερα τα συνδικάτα) μπορούν να αναλάβουν την ενεργό προώθηση, να παίξουν ηγετικό ρόλο στην οικοδόμηση συμμαχιών και την εκστρατεία για ίση αμοιβή μεταξύ των φύλων.

Ωστόσο, σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων βρίσκεται σε χαμηλή κατάταξη τόσο στη δημόσια συζήτηση όσο και στην πολιτική ατζέντα. Ως εκ τούτου, ένα από τα κύρια προβλήματα είναι ότι δεν υπάρχει πραγματικός ιδιοκτήτης του προβλήματος, καθώς κανείς από τους αρμόδιους φορείς, σε οποιοδήποτε επίπεδο, δεν αισθάνεται πραγματικά υπεύθυνος για το κλείσιμο του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων.

Η οργάνωση της πολιτικής στήριξης για να γεφυρωθεί το χάσμα φαίνεται να είναι μια σημαντική πρόκληση υπό τις παρούσες συνθήκες, καθώς εξελίσσεται μια πρωτοφανής συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Η υιοθέτηση μιας διττής στρατηγικής, δηλαδή, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και των θετικών δράσεων (positive actions) που στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζόμενων γυναικών, καθώς και η σύμπραξη με όλους τους άλλους ενδιαφερόμενους φορείς (τόσο κρατικούς όσο και μη κρατικούς) θα μπορούσε να δώσει ώθηση στην αντιμετώπιση της πιο επίμονης ανισότητας μεταξύ των φύλων με πολλές αρνητικές επιπτώσεις στους ίδιους/ες τις εργαζόμενες/ους, στην επιχείρηση και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία.

Πηγές που χρησιμοποιήθηκαν

A.Blackett, C.Sheppard, “The links between collective bargaining and equality”, International Labour Office, Geneva, 2002.

The gender pay gap — Origins and policy responses- A comparative review of 30 European countries. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. The national experts and co-authors: J. Plantenga, C. Remery. European Commission. DG. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. July 2006.

A manual for gender audit facilitators, The ILO participatory gender audit methodology- 2nd edition – ILO Geneva 2012

J. Pillinger, “Bargaining for Equality. How collective bargaining contribute to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value”, ETUC 2014.

