

Urmările Planului de acțiune de la Atena - O foaie de parcurs pentru a atinge echilibrul de gen în organele statutare ale CES

Comitetul Executiv este invitat să adopte și să pună în aplicare această foaie de parcurs.

1. Un caz puternic pentru o abordare strategică pentru atingerea echilibrului de gen privind luarea deciziilor și în structurile de conducere sindicale ca bază pentru democrația sindicală și realizarea egalității de gen a fost sprijinită de către membrii CES prin mai multe documente. În cea mai recentă rezoluție privind această provocare importantă, din martie 2011, CES s-a angajat la o serie de principii și măsuri de îmbunătățire a situației din cadrul sindicatelor și pe piața forței de muncă ("Recomandări pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în sindicate").
2. Rezoluția a izvorat dintr-un proiect de doi ani, pe care CES l-a implementat cu membrii săi. Proiectul a inclus un ghid de resurse de bune practici și o analiză a provocărilor în avansarea femeilor în poziții de conducere în sindicate ("De la aderare la conducere: promovarea femeilor în sindicate").
3. În plus, la Congresul de la Atena din 2011, CES și-a luat angajamentul de a propune măsuri care să asigure un echilibru între bărbați și femei la nivelul organelor sale statutare până la Congresul din 2015. Obiective cuantificabile - cum ar fi o prevedere anti-discriminare, care cere ca fiecare gen să fie reprezentat la un nivel între 40% și 60% în organele statutare ale CES - au fost adoptate ca o modalitate de a face față provocării ("Programul de acțiune de la Atena punctul 6.47").
4. Din 2007, Secretariatul CES a colectat date privind genul membrilor și liderilor filialelor sale, prin intermediul "Sondajului 8 martie". Rezultatele au fost prezentate și discutate cu Comitetul Femeilor și membrii Comitetului Executiv.
5. Sondajele arată că obiectivele nu sunt îndeplinite și trebuie să fie puse în aplicare măsuri suplimentare pentru a obține o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în toate organele de decizie ale CES, cât și în filialele naționale.
6. Această foaie de parcurs propune măsuri cu termene precise pentru realizarea echilibrului de gen în toate organele statutare ale CES. Se bazează pe recomandările rezoluției CES adoptată în 2011, pe documente politice anterioare ale CES și are ca scop punerea în aplicare a programului de acțiune al Congresului de la Atena.
7. Foaia de parcurs analizează fiecare organism statutar al CES și oferă recomandări pentru îmbunătățirea echilibrului de gen atunci când este necesar.

Calitatea de membru CES a femeilor și bărbaților și componența organelor statutare ale CES: sa înțelegem, sa analizam ... sa acționam?

8. Potrivit Sondajului 8 martie, femeile reprezintă între 42% și 45% dintre membrii

CES. Cel mai recent raport, din martie 2014, a arătat în mod clar că declinul privind numărul de membri de sindicat este mai mare pentru bărbați decât pentru femei. Femeile au o pondere tot mai mare în confederațiile naționale și fără prezenta lor scăderea numărului membrilor de sindicat ar fi fost mult mai semnificativa. Rezultatele sondajului ETUC sunt confirmate de diverse alte cercetari academice comparative din UE.

51 (din 85) de confederații naționale din 31 (din 36 de țări) de țări europene au luat parte la Sondajul 8 martie al CES din 2014.

Aceste confederații reprezintă aproape 45 de milioane de lucrători (44.779.813). 47 din cele 51 de organizații care au participat au fost în măsură să indice numărul de membri femei - totalizand 19.624.693.

44,2% din membrii acestor 47 de organizații au fost de sex feminin.

Pentru cele 40 de confederații naționale pentru care cifrele sunt aceleasi atât în 2013 cat și in 2014, numărul total al membrilor a scăzut cu aproape 730.000. Cu toate acestea, numărul de membri de sex feminin în aceste confederații a crescut (cu 79.198). Aceste două tendințe duc la o creștere cu 1% a numărului de femei în confederații între 2013 și 2014.

Evoluția în apartenența sindicală între 2008 și 2014 este similara cu modificările din 2013-2014: recrutarea de membri femei a încetinit declinul numărului de membri de sindicat în majoritatea țărilor europene. Creșterea numărului de membri de gen feminin nu compenseaza pierderea membrilor de gen masculin, dar face ca scăderea numărului de membri de sindicat sa nu fie atat de abrupta. Această tendință a crescut ca importanță din 2013.

Sursa: Sondajul 8 martie al CES din 2014: www.etuc.org.

9. Echilibrul de gen în organele statutare ale CES este analizat prin date privind participarea bărbaților și femeilor în diverse instituții ale CES: Congres, Comitetul Executiv, Comitetul Director și Secretariatul General.

10. Reprezentarea femeilor și bărbaților în organele statutare ale CES variază. Aceasta este reglementata de Constituția CES cu prevederi specifice pentru unele organisme. Acolo unde sunt stabilite criteriile stricte echilibrul de gen este de obicei îndeplinit.

Congresul - încurajarea progreselor realizate în ultimii douăzeci de ani

11. Progrese considerabile au fost făcute de la nivelul Congresului din 1995 (când Secretariatul CES a început monitorizarea privind echilibrul de gen in componenta delegațiilor la Congres). Confederațiile naționale și federațiile sindicale europene (chiar dacă într-o măsură mai mică) au început sa trimita delegații din ce in ce mai echilibrate in ceea ce priveste genul la congresele CES în ultimii douăzeci de ani. Reprezentarea femeilor a crescut de la 24% la Congresul CES din 1995 la 40% în 2011, prin creșteri progresive, în 1999 și 2003 (29%) și 2007 (37%).

12. Acest lucru trebuie să fie considerat un progres puternic care merge chiar dincolo

de obiectivul de cel puțin o treime dintre delegații la Congres să fie femei, prevăzut în Constituția CES (art. 9 "Toate organizațiile care au dreptul să trimită reprezentanți la Congres trebuie să se asigure că delegațiile lor intrunesc echilibrul de gen, astfel încât delegațiile să reflecte echilibrul de gen al membrilor pe care îi reprezintă. Indiferent de situație, cel puțin o treime din fiecare delegație ar trebui să fie femei"). Un motiv pentru acest rezultat încurajator este, de asemenea, adoptarea Cartei de gen la Congresul de la Sevilla din 2007 care conține o recomandare pentru a ajunge la paritatea de gen (punctul 3 Art.6: "Afiliatii vor lua în considerare egalitatea de gen, atunci când trimit reprezentanți la Comitetul Executiv și Congres [...] Delegațiile la Congres ar trebui să respecte echilibrul de gen"). Diverse alte măsuri politice au servit la fel de bine pentru a îmbunătăți situația (planuri privind egalitatea, etc).

13. Compoziția delegațiilor la Congres se apropie de componenta generală a organizațiilor CES. Se poate concluziona că măsurile puse în aplicare au fost eficiente în obținerea echilibrului de gen la nivelul Congresului. Cu toate acestea, principiile cuprinse în Carta CES privind genul membrilor săi rămân valabile, iar eforturile ar trebui să continue în această direcție: "Delegații la Congres ar trebui să fie echilibrate ca gen. Femeile din delegații ar trebui să aibă poziții egale și drept de vot" (a se vedea: articolul 65).

14. ... **acțiune propusă** *Secretariatul va continua să monitorizeze componenta delegațiilor în vederea Congresului CES din 2015 și să se angajeze pentru a avertiza de timpuriu acei membri care nu trimit delegații echilibrate de gen. Activitățile de sensibilizare adecvate, vor fi decise împreună cu Comitetul de femei și desfășurate înainte și pe parcursul Congresului. Ar putea fi avute în vedere măsuri adecvate pentru delegațiile la nivelul cărora nu se atinge echilibrul de gen. Un document de evaluare va fi elaborat de către Secretariat și distribuit la prima ședința a Comitetului Executiv de după Congres.*

Comitetul Executiv - mai sunt multe de făcut ...

15. Secretariatul CES a monitorizat echilibrul de gen la nivelul Comitetului Executiv din 2010 în conformitate cu abordarea integrată a Cartei privind genul: "Afiliatii vor lua în considerare egalitatea de gen atunci când trimit reprezentanți în Comitetul Executiv [...] Progresele vor fi monitorizate".

16. Rezultatele procesului de monitorizare au fost împărtășite cu diferite ocazii membrilor Comitetului Executiv și raportate în Rezoluția CES 2011, însoțite de angajamente pentru acțiuni suplimentare.

17. Diferența dintre progresele realizate la Congres este izbitoare.

La reuniunea din decembrie 2013, Comitetul Executiv a fost alcatuit după cum urmează:

- Membrii cu drepturi depline: 81% bărbați, 18% femei.
- 41 de organizații naționale membre (din 85) care au dreptul de a numi mai mult de un delegat au o delegație compusă numai din bărbați.
- patru delegații naționale (din 85) sunt compuse doar din femei.
- Patru federații europene nu au bărbați în delegațiile lor. Una este compusă numai

din femei.

- Unele sindicate naționale pot numi un singur delegat. Acestia sunt toți bărbați.
- Membrii supleanți: 60,7% bărbați, 39,3% femei

Între martie 2010 și decembrie 2013, compoziția CE a variat după cum urmează:

- organizații naționale / membri cu drepturi depline:
- delegați femei: între 17,1% (ședința din decembrie 2010) și 20,2 (iunie 2013);
- delegați bărbați: între 82,9, 4% (ședința din 10 decembrie 2010) și 79,8% (16 iunie 2013).
- organizații naționale/ supleanți:
- femei membri supleanți: între 36,7% (ședința din decembrie 2010) și 41,7% (iunie 2013)
- bărbați membri supleanți: între 63,3% bărbați (ședința din 10 decembrie 2010) și 59,3% (16 iunie 2013).

** Cifrele sunt limitate la confederații naționale și federații europene. Ele nu includ membrii Comitetului de Femei, Comitetului de Tineret, IRTUC și observatorii.*

18. Rezultatele arată o lipsă persistentă de echilibru de gen la nivelul Comitetului Executiv, în special cu privire la membrii cu drepturi depline. Obiectivul stabilit de Carta din 2007 nu a fost îndeplinit. Se înregistrează un progres foarte lent. În plus, componenta CE este, de asemenea, foarte departe de procentul femeilor și bărbaților în numărul total al membrilor de sindicat.

19. În afară de Carta privind integrarea femeilor și recomandările cuprinse în alte documente de gen, nici o indicație / orientări specifice nu se referă la modul de a realiza o reprezentare democratică a femeilor și bărbaților la nivelul CE. Nominalizarea membrilor naționali și supleanți este în competența sindicatului afiliat în funcție de numărul de locuri alocate pe baza membrilor declarați.

20 **acțiune propusă** - Planul de acțiune aprobat de Congresul de la Atena prevede ca *fiecare delegație națională și europeană ar trebui să cuprindă între 40% și 60% membri de ambele sexe. O dispoziție similară ar trebui să se aplice și pentru membrii supleanți. Punerea în aplicare a acestei reguli anti-discriminare ar permite să reflecte componenta actuală de gen a membrilor CES și ar putea fi transpusă, după cum urmează: a) Organizațiile reprezentate de către un membru trebuie să desemneze un supleant de gen opus; b) În cazul în care organizațiile pot numi doi membri, se recomandă ca acestia să fie de ambele sexe; același lucru se aplica și la supleanți. c) În cazul în care mai mult de doi membri pot fi nominalizați ar trebui să se aplice regula anti-discriminatorie. Secretariatul va monitoriza progresele înregistrate, informațiile vor fi puse la dispoziție pentru reuniunile viitoare ale Comitetului Executiv până în iunie 2015. Un document de evaluare va fi prezentat, împreună cu alte acțiuni specifice în cazul rezultatelor nesatisfăcătoare, înainte de Congresul din 2015.*

Comitetul Director - încet, dar în direcția cea bună ...

21. Ca și în cazul CE, componenta Comitetului Director variază de la întâlnire la întâlnire și dispozițiile pentru a spori egalitatea de gen în cadrul acestui organism pot

fi găsite în Carta privind politicile de gen și al altor documente CES legate de egalitatea de gen.

22. Reprezentarea femeilor și bărbaților în această instituție înregistrează rezultate mai încurajatoare decât la Comitetul Executiv, așa cum se arata în tabelul de mai jos.

Între martie 2010 și decembrie 2013, componenta CD a variat după cum urmează:

- *delegați femei: între 16% (4) (întâlnirile din martie - octombrie 2010) și 41,4% (12) (decembrie 2013);*
- *delegați bărbați: între 84% (21) (ședința din 10 decembrie 2010) și 58,6% (17) (decembrie 2013).*

Cu toate acestea, echilibrul de gen scade atunci când membrii ex-officio și Comisiei de femei nu sunt luați în calcul.

- *delegați femei: între 10,5% (2) (reuniunile din martie - octombrie 2010) și 31,6% (6) (decembrie 2013);*
- *delegați bărbați: între 89,5% (17) (întâlnirile din martie - octombrie 2010) și 68,4% (13) (decembrie 2013).*

23. Din 2010 au fost înregistrate unele progrese iar în prezent componența acestui organ reflectă componenta de gen de la nivelul ETUC. Echilibrul de gen este atins atunci când membrii ex-officio sunt calculați. Ar fi important să se păstreze acest rezultat constant în timp.

24 **acțiune propusă** - *Prevederea anti-discriminare ar trebui să se aplice și în Comitetul Director. Secretariatul consideră că componența acestuia ar putea fi consolidată și menținută constantă în timp, dacă măsurile de reechilibrare a componenței de gen a CE sunt susținute. De fapt, dacă CE îndeplinește echilibrul de gen, CD, cu membrii săi care vin din CE, îi va urma. Prin urmare, Secretariatul va continua să monitorizeze progresele înregistrate în componența Comitetului Director în același mod ca și pentru Comitetul Executiv. Va fi pregătit un document de evaluare conținând acțiuni suplimentare specifice, dacă este necesar, până în iunie 2015.*

Secretariat - echilibru complet de gen!

25. La nivelul Secretariatului CES echilibrul de gen a fost realizat. Secretariatul CES este compus în prezent din trei femei și trei bărbați

26. Modificările introduse de la ultimul Congres de la Atena au jucat un rol important în acest sens (art. 22 prevede ca: "Echilibrul de gen va fi luat în considerare iar diferența de gen între numărul de membri ai Secretariatului nu va fi mai mare de 1"). Prevederea permite de fapt o reprezentare de 40% - 60% a ambelor sexe și astfel corespunde obiectivului dispoziției anti-discriminare.

27 **acțiune propusă** - *Progresele înregistrate la nivelul Secretariatului sunt deosebit de încurajatoare. Chiar dacă nu sunt considerate necesare acțiuni specifice*

suplimentare, se recomandă ca echilibrul de gen să fie continuu și pe deplin asigurat la nivelul acestui organism instituțional. Un audit de gen ar trebui să fie efectuat înainte de următorul Congres.

Comentarii finale

28. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental consacrat în tratatele UE și pe deplin aprobat de CES și membrii săi de la bun început. De-a lungul ultimilor 50 de ani, legislațiile naționale și UE privind tratamentul egal s-au înmulțit pentru a forma un cadru juridic coerent, care a jucat și va continua să joace un rol crucial în promovarea unei participări mai echitabile a femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din Europa.

29. Sindicatele s-au construit pe legislația existentă privind egalitatea de gen și au folosit-o pentru a promova în continuare egalitatea între bărbați și femei, prin diferite măsuri. Negocierea colectivă, dialogul social, recomandările, activitățile de lobby, asistența juridică pentru lucrătorii discriminați pe criterii de gen (încălcarea concediului de maternitate, discriminarea de gen la nivelul salarizării, hărțuirea, etc): sunt câteva exemple de acțiuni prin care sindicatele se angajează să apere drepturile femeilor la locul de muncă.

30. Prin urmare, activitatea sindicatelor este un factor-cheie pentru realizarea de progrese în direcția egalității de gen pe piața muncii și la locul de muncă.

31. În ciuda tuturor eforturilor, inegalitățile dintre bărbați și femei rămân substanțiale în toate domeniile. Printre acestea se afla sub-reprezentarea femeilor în funcții de conducere și la nivelul structurilor decizionale din economie și politica. Aceasta este una dintre barierele cele mai persistente pentru realizarea egalității de gen și reprezintă o chestiune de interes pentru CES de mai mulți ani.

32. Aproape toate organelor statutare ale CES au atins un echilibru între femei și bărbați destul de satisfăcător. Acest rezultat încurajator se datorează unui mix de măsuri: un angajament consolidat pentru egalitatea de gen și integrarea dimensiunii de gen luat de cele mai multe dintre organizațiile afiliate la ETUC, schimbări de norme legale, sensibilizare și activități de formare.

33. Cu toate acestea, se pare că sunt necesare eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți componența Comitetului Executiv CES, și într-o oarecare măsură, a Comitetului Director. Măsurile propuse mai sus ar putea avea un impact pozitiv, nu numai cu privire la componența celor două organisme statutare, dar, de asemenea, să contribuie în mod concret, în portretizarea sindicatelor ca actori responsabili pentru promovarea unei democrații favorabile incluziunii și participării.

34. Realizarea echilibrului de gen la nivelul tuturor organelor statutare CES ar încuraja progresul la nivelul organizațiilor naționale rămase în urmă cu privire la respectarea echilibrului de gen. Egalitatea de gen și democrația, chiar și în mișcarea sindicală, nu apar de la sine. Un progres real asupra echilibrului de gen poate fi realizat numai în cazul în care mișcarea sindicală adoptă măsuri adecvate, la toate nivelurile, în propriile structuri, de la nivel local până la nivel național și sectorial.

35. CES va continua să monitorizeze progresele înregistrate prin Sondajul 8 martie, sa promoveze dezbaterilor politice și schimbul de bune practici.

36. Pentru a avea o imagine de ansamblu a echilibrului de gen în CES este recomandată evaluarea componentei și a altor comisii statutare (de tineret, de negociere colectivă) și a grupurilor de lucru.

37. Măsurile propuse și rezultatele obținute în același timp vor fi evaluate pentru Congresul din 2015. Comisia de femei a CES este chemată să joace un rol-cheie în acest proces.

38. Progresele CES în acest sens contribuie, de asemenea, la realizarea obiectivelor campaniei „Contati pe noi”, promovată de către ITUC cu cele trei obiective: a ajunge la cel puțin 100 de semnături ale filialelor ITUC pentru campanie la cel de-al 3-lea Congres ITUC (Berlin, mai 2014); 80% din membrii Consiliului General ITUC să aibă cel puțin 30% femei în organismele de luare a deciziilor până la al 4-lea Congres ITUC din 2018; o creștere cu 5% a numărului de membri sindicali femeii în fiecare federație națională care a subscris la campanie până la al 4-lea Congres ITUC.