

2023-2027



veiksmų programa lygybei užtikrinti



ASOCIACIJŲ LAISVĖ IR KOLEKTYVINĖS DERYBOS

1.
Daugiau
moterų,
galingesnės
profsajungos

2.
Moterų
įdarbinimas

3.
Moterų
matomumo
užtikrinimas
darbuotojų saugos
ir sveikatos srityje

4.
Smurto ir
priekabiavimo
dėl lyties
prevencija ir
šalinimas

5.
Moterims
palankios
darbo aplinkos
kūrimas

Nuo 1980 m. IUF kongresai vienbalsiai priėmė rezoliucijas, patvirtinančias vyrų ir moterų lygybės principus, ypač:

- Lygios teisės ir galimybės gauti tinkamą darbą, mokymus ir profesinį tobulėjimą;
- Vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą;
- Teisė derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus;
- Sąžiningas moterų atstovavimas visų lygių profesinių sąjungų (vietinio, nacionalinio, regioninio, tarptautinio) sprendimų priėmimo organuose pagal IUF taisykles;
- Teisė būti saugiam darbe ir saugiam namuose;
- Lygios teisės į socialinę apsaugą.

Visada raginame visapusiškai skatinti lygybę darbo vietoje, profesinių sąjungų judėjime ir visoje visuomenėje. Tačiau, nepaisant daugybės pasiekimų lyčių lygybės srityje, moterys vis dar patiria diskriminaciją ir nėra vienodai vertinamos. Moterys į formaliąją darbo rinką įžengė maždaug prieš 70 metų, tačiau šį darbo pasaulį sukūrė vyrai...vyrams.

Deja, moterys vis dar laikomos antraeilėmis darbuotojomis, preke (požiūris į moters kūną kaip į objektą), vienkartinėmis darbuotojomis (tarp nepilną darbo dieną dirbančiųjų, moterų yra neproporcingai daug) ir "nematomomis" darbuotojomis (moterys dažniau nei vyrai dirba neoficialiai, jų nedarbo ar nepakankamo užimtumo lygis yra aukštesnis). Joms tenka dirbti mažiausiai apmokamus darbus (dauguma moterų atliekamų darbų yra nepakankamai vertinami, nes yra susiję su vadinamosiomis "natūraliomis" moterų užduotimis...), o tai lemia lyčių profesinę segregaciją. Tokia padėtis iš dalies paaiškina esamą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

Šiandien moterys visame pasaulyje uždirba vidutiniškai 20 proc. mažiau nei vyrai. Kai kuriose šalyse moterys, norėdamos išgyventi, priverstos dirbti ir po 60 metų.

Dideles pajamas gaunančiose šalyse moterys gauna vidutiniškai 25 proc. mažesnes pensijas nei vyrai, o 60 proc. dirbančių moterų visame pasaulyje neturi jokios teisinės apsaugos arba visai neturi socialinės apsaugos.

Nors vyrai vis dar laikomi šeimos maitintojais, dėl nevienodo šeimos pareigų pasiskirstymo moterys praleidžia daug daugiau valandų dirbdamos neapmokamą darbą, nepaisant to, kad pačios yra šeimos maitintojos. Daugėja savarankiško darbo atvejų, o dirbančios moterys dažnai užsiima dviem ar trimis darbais, kad užsidirbtų pragyvenimui. Be to, finansiškai prieinamos ir kokybiškos vaikų priežiūros trūkumas ženkliai sumažina moterų įsidarbinimo galimybes ir jų pajamas. Dėl to sunku suderinti darbą ir šeiminių gyvenimą bei patiriamas dar didesnis stresas. Didelė dalis neapmokamo darbo šeimoje ir vaikų darbo, ypač mergaičių, yra susijusi su namuose vykdomomis veiklomis.



Nepaisant TDO konvencijų, nacionalinių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, su motinyste susiję klausimai yra vienas iš pagrindinių diskriminacijos darbo vietoje veiksnių. Dažnai ne visiškai atsižvelgiama į moterų biologinius ypatumus.

Pavyzdžiui, menstruacijos ar menopauzė vis dar gali būti naudojamos kaip pretekstas diskriminuoti darbuotojas.

Tai, kad moterys įgyja papildomą išsilavinimą ar kvalifikaciją, nedaug paveikė dirbančių moterų skaičių ar vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimą. TDO tyrimai rodo, kad kuo labiau feminizuota darbo vieta, tuo mažesnis vidutinis darbo užmokestis. Kadangi darbuotojos moterys dažniau veiklą vykdo namų sąlygomis, darbo užmokestis mažėja kiekviename tiekimo grandinės lygmenyje.

Moterys visame pasaulyje, visose šalyse be išimties, neproporcingai dažnai susiduria su smurtu ir priekabiavimu. Tai vadinama smurtu ir priekabiavimu dėl lyties. Darbe smurtas ir priekabiavimas dėl lyties yra viena iš pagrindinių kliūčių siekiant lygybės. Dėl neužtikrinto daugelio dirbančių moterų įdarbinimo statuso taip pat padaugėjo patyčių, smurto ir priekabiavimo prie jų atvejų, ypač žemės ūkio, viešbučių, restoranų ir maisto perdirbimo sektoriuose, taip pat tarp darbuotojų, dirbančių namų ūkyje ir iš namų. Kai kurios moterys verčiamos teikti seksualines paslaugas kaip sąlygą tęsti darbo santykius.

Milijonai IUF sektoriuose dirbančių moterų turi dirbti ne savo gimtojoje valstybėje ar šalyje. Darbuotojos migrantės yra labiau pažeidžiamos nei jų kolegės vyrai, nes jos dažniau diskriminuojamos ne tik kaip migrantės, bet ir kaip moterys. Yra įrodymų, kad smarkiai padaugėjo priverstinio darbo, vaikų darbo ir prekybos mergaitėmis bei moterimis atvejų. Be to, kyla sunkumų dėl oficialios registracijos ir galimybės naudotis socialine apsauga.

Kaime dirbančioms moterims ypač dažnai nesuteikiama teisė į aprūpinimą maistu, išsilavinimą, būstą, sveikatos priežiūros sistemas, kreditus ir socialinę apsaugą.

COVID-19 dar labiau pablogino padėtį. Pandemijos metu moterys pasitraukė iš darbo, o moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai mažėja. Tos, kurios vėl įsitraukė į darbo rinką, dažnai tai darė dirbdamos ne pilnu etatu arba laikinai, o tai sustiprino neproporcingai didelio atsitiktinių darbuotojų moterų skaičiaus tendenciją. Todėl daugelis darbuotojų moterų negauna socialinės apsaugos privilegijų, nes jų darbo sąlygos skiriasi nuo standartinių darbdavio ir darbuotojo santykių.

Automatizavimas ir technologijų pažanga taip pat gali turėti įtakos IUF sektoriuose dirbančioms moterims, nes darbo vietas pakeis mašinos.

Moterys sudaro didelę darbuotojų dalį IUF sektoriuose. Daugelyje šalių užtikrinamas minimalus moterų atstovavimas visuose sprendimus priimančiuose ir planavimo organuose, tačiau dar reikia daug nuveikti. Profesinės sąjungos turi užtikrinti, kad jos veiksmingai atstovautų savo nariams, atsižvelgiant į tai, kad profesinių sąjungų organizuotumo lygis tarp moterų paprastai išlieka žemesnis nei tarp vyrų. Taip gali būti dėl nepastovių įdarbinimo formų ir (arba) dėl to, kad moterys ne visada supranta, kaip profesinės sąjungos gali padėti pagerinti jų gyvenimo ir darbo sąlygas. Taip pat bijoma darbdavių atsakomybų veiksmų. Mums dar reikia daug nuveikti, kad vyrai ir moterys galėtų derinti darbą ir šeimos gyvenimą su veikla profesinėse sąjungose. Tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu prie derybų stalo sėdi per mažai moterų. Tačiau yra aiškių įrodymų, kad kai moterys, įskaitant jaunas moteris, aktyviai dalyvauja visuose profesinės sąjungos lygmenyse, tai naudinga visai organizacijai ir stiprina jos patikimumą platesnėje visuomenėje ir bendruomenėse.

Lygybė – tai ne siekis, kad daugiau moterų taptų įmonių generalinėmis direktorėmis ar kad daugiau moterų dalyvautų įmonių vykdomuosiuose komitetuose ir valdybose. Lygybės nepasieksime vien gerindami gyvenimo standartus, nes struktūriniai skirtumai išliks tol, kol nebus pakeista sistema, kuri sudaro sąlygas diskriminacijai ir neteisingumui.

Lygybė – tai sistemos pertvarkymas, darbe vyraujančios patriarchalinės visuomenės ir lyčių atskirties griovimas. Tai taip pat susiję su profesinių sąjungų pertvarkymu. Kova už teisę į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas bei to skatinimas išlieka esmine lygybės darbotvarkės dalimi.



Atsižvelgdamos į tai, kas išdėstyta aukščiau, 28-asis IUF kongresas ragina IUF filialus ir pačią IUF skubiai siekti pažangos ir teikti pirmenybę darbui, susijusiam su šiais penkiais veiksmų programos už lygybę ramsčiais:

1

DAUGIAU MOTERŲ, GALINGesnės PROFSĄJUNGOS

- Rinkti statistinius duomenis apie dirbančias moteris pagal profesijas ir sektorius;
- Rinkti statistinius duomenis apie moterų ir vyrų narystę profsąjungose pagal profesijas ir sektorius ir teikti ataskaitas IUF susitikimuose;
- Remti neformalaus sektoriaus darbuotojas moteris, kad jos galėtų vystyti ir tvirtinti savo, kaip darbuotojų, tapatybę;
- Rengti ir aktyviai įgyvendinti specialias moterų, ypač jaunų moterų, taip pat moterų, turinčių nepastovų darbą bei dirbančių šešėlinėje ekonomikoje, įskaitant namuose dirbančias ir migrantės darbuotojas, organizavimo strategijas ir aktyviai skatinti jų dalyvavimą profesinių sąjungų veikloje;
- Atidžiai stebėti ir įgyvendinti IUF taisykles, pagal kurias visuose IUF sprendimus priimančiuose organuose, įskaitant regioninius komitetus ir kitas struktūras, turi būti ne mažiau kaip 40% moterų;
- Rengti moteris kaip lyderes, organizatores, derybininkes ir pedagoges;
- Naudoti IUF lyčių lygybės vadovą "Visi už vieną = vienas už visus" ["All for one = One for all"] lyderystės kursuose, skirtuose profesinių sąjungų nariams vyrams ir moterims;
- Užtikrinti, kad bent 40% profesinių sąjungų atstovų sprendimus priimančiuose organuose profesinių sąjungų lygmeniu, taip pat kolektyvinių derybų grupėse būtų moterys, o jei taip nėra, reikėtų pateikti įrodymus, kad susitarimai buvo patikrinti dėl lygybės;
- Skatinti, remti ir stiprinti regioninius moterų TNK ir sektorinius tinklus bei kurti juos ten, kur jų dar nėra;
- Kitiškai žvelgti į savo pačių struktūras, įskaitant derybines grupes, ir suprasti, kaip atskiros grupės dažnai gali būti nepalankios moterims;
- Klausti, ar mūsų profesinės sąjungos pakankamai skatina moterų narystę profesinėse sąjungose;
- Užtikrinti, kad profesinių sąjungų moterys dalyvautų IUF tarptautiniuose susitikimuose su įmonėmis;
- Remti neformaliajame sektoriuje dirbančias moteris, kad jos galėtų veiksmingai dalyvauti priimant sprendimus ir vykdam politiką.

- Nustatyti ir suprasti kliūtis, trukdančias moterims įsidarbinti IUF sektoriuose, ir parengti strategijas joms spręsti (įskaitant apklausų atlikimą bendruomenėse, siekiant nustatyti šias kliūtis, ir patikrą, ar įdarbinimo procesas nėra šališkas lyties atžvilgiu);
- Įtraukti darbo užmokesčio lygybę į profesinių sąjungų derybų darbotvarkę, atliekant šiuos veiksmus gamyklos lygmeniu:
 - Sudarant lygybės nustatymo gaires, įtraukiant agentūrų, samdomus ir laikinus darbuotojus (atkreipkite dėmesį, kad lygybės nustatymo gairės yra gera organizavimo priemonė!)
 - Apskaičiuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį
 - Atsižvelgiant į profesinę segregaciją ir klasifikavimo sistemą
 - Nustatant bet kokią diskriminaciją lyties pagrindu ir kovojant su ja
 - Reikalaujant darbo užmokesčio skaidrumo
 - Reikalaujant neutralaus darbo vertinimo, pagrįsto vienodo užmokesčio už vienodos vertės darba principu.
 - Užtikrinant, kad yra sudaromos vienodos galimybės dirbti viršvalandžius ir mokytis
- Skatinti TDO C100 (vienodas darbo užmokestis) ir C111 (diskriminacija) ir atliepti jų nuostatas kolektyvinėse sutartyse ir darboviečių politikoje;
- Ieškoti būdų, kaip kelti darbuotojų moterų kvalifikaciją, be kita ko, bendradarbiaujant su profesinėmis mokyklomis ir įmonėmis;
- Skatinti moterų dalyvavimo stažuotėse svarbą, kaip galimybę užtikrinti saugų ir patikimą įdarbinimą;
- Sutelkti dėmesį į neproporcingai didelį automatizavimo ir naujų technologijų poveikį moterims darbuotojoms ir būdus, kaip jį sušvelninti (taip pat taikant lygybės nustatymo gaires);
- Skatinti teisingą perėjimą prie ekologiškos ir tvarios ekonomikos, taikant į lyčių lygybę orientuotą ir įtraukų požiūrį, kad būtų sušvelnintas blogiausias klimato krizės poveikis dirbančioms moterims ir jų šeimoms;
- Skatinti įgūdžių mokymo programas ir užtikrinti visų dirbančių moterų sertifikavimą;



- Agituoti už socialinės apsaugos išplėtimą visiems darbuotojams, įskaitant visuotinę sveikatos priežiūrą, socialines išmokas ir sąžiningas pensijų sistemas;
- Pasisakyti už prekybai, profesijai ar sektoriui būdingas socialinės apsaugos privilegijas, kad būtų padidintos darbo galimybės;
- Agituoti už viešąją politiką, skirtą kaimo moterims, siekiant užtikrinti, kad jos turėtų lygias galimybes gauti žemės nuosavybės teisę, išsilavinimą, būstą, kreditus, motinystės atostogas, socialinę apsaugą ir t. t.;
- Plėsti neformaliajame sektoriuje dirbančių moterų teises, remiantis, pavyzdžiui, TDO C141 (kaimo darbuotojų organizacijos) ir C177 (darbas namuose);
- Užtikrinti sklandų neformaliai dirbančių moterų perėjimą pagal TDO R204 (perėjimas iš neformalios į oficialią ekonomiką).



3

MOTERŲ MATOMUMO UŽTIKRINIMAS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

- Užtikrinti, kad darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) komitetuose būtų teisingas moterų atstovavimas, ir apmokyti daugiau moterų dirbti DSS atstovėmis;
- Atlikti planavimo pratybas, siekiant suprasti profesinius pavojus ir riziką, kylančią dirbančioms moterims;
- Paversti menstruacijas ir menopauzę profsajungų ir darbuotojų problemomis, kurias reikia spręsti derybomis, bei didinti informuotumą apie moterų diskriminacijos dėl sveikatos ypatumus;
- Užtikrinti, kad visose darbo vietose būtų galimybė naudotis tik moterims skirtais tualetais, sanitarinėmis ir persirengimo patalpomis (įskaitant translyčių moterų teisę į saugius tualetus ir persirengimo patalpas pagal jų pasirinkimą);
- Atkreipti dėmesį į klimato kaitos, pavyzdžiui, karščio streso, poveikį darbuotojų moterų sveikatai;
- Prašyti atlikti konkrečius tyrimus dėl cheminių medžiagų ir pesticidų poveikio moterų organizmui;
- Teikti pirmenybę veiksams, kuriais būtų rūpinamasi ir gerinama darbuotojų moterų sveikata, įskaitant psichinę sveikatą;
- Įtraukti informuotumą apie smurtą ir priekabiavimą dėl lyties į DSS ir rizikos vertinimą bei valdymą;
- Įtraukti su moterimis susijusias išlygas ir (arba) klausimus į DSS teisės aktus;
- Agituoti už TDO C155 (profesinė sveikata ir sauga) ir C184 (sveikata ir sauga žemės ūkyje) ratifikavimą ir įgyvendinimą.

4

SMURTO IR PRIEKABIIVIMO DĖL LYTIES PREVENCIJA IR ŠALINIMAS

- Šviesti visus profesinių sąjungų narius, įskaitant vadovus, apie pagrindines smurto ir priekabiavimo dėl lyties, įskaitant smurtą prieš LGBT+ darbuotojus, priežastis ir apie smurto ir priekabiavimo dėl lyties požymius;
- Suprasti seksualinio priekabiavimo kaip kliūtis lygybei darbe svarbą ir užtikrinti, kad kiekvienoje darbovietėje būtų susitarta dėl nulinės tolerancijos politikos patyčioms ir seksualiniam priekabiavimui ir (arba) ji būtų įtraukta į kolektyvines sutartis;
- Derėtis ir įgyvendinti tarptautinius susitarimus su TNK dėl seksualinio priekabiavimo panaikinimo;
- Kelti smurtą šeimoje kaip profesinių sąjungų ir darbovietės problemą, didinant informuotumą ir rengiant bei derantis dėl darbovietės politikos, kuria sprendžiamas smurto šeimoje poveikis darbe;
- Agituoti už TDO C190 (smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje) ratifikavimą, įgyvendinimą ir vykdymą;
- Aktyviai dalyvauti atitinkamų tarptautinių institucijų veikloje kovojant su prekyba žmonėmis;
- Derėtis dėl galimybės naudotis saugiu apmokamu transportu į darbą ir iš darbo, ypač besivystančiose šalyse dirbančioms moterims.

5

MOTERIMS PALANKIOS DARBO APLINKOS KŪRIMAS

- Atlikti darbuotojų moterų darbo sąlygų tyrimą, kad būtų galima veiksmingiau reaguoti į moterų poreikius;
- Remti technologinės pažangos mokymus, siekiant skatinti moterų galimybes naudotis technologinėmis priemonėmis ir įranga;
- Skatinti į moteris darbuotojas orientuotus bendruomenės mokslinių tyrimų ir plėtros centrus, kad būtų pagerintos jų specialybės ir darbo perspektyvos;
- Sudaryti sąlygas moterims ir vyrams derinti namų ruošos ir priežiūros pareigas su darbu (lankstus darbo grafikas, priežiūros atostogos arba kreditai ligoniams ir pagyvenusiems žmonėms ir t. t.), be kita ko, skatinant TDO C156 (darbuotojai, turintys šeiminių įsipareigojimų) nuostatas;
- Derėtis dėl įperkamų ir lanksčių vaikų priežiūros paslaugų ir vietos dirbančioms motinoms žindyti, taip pat vykdyti kampaniją už įperkamas kokybiškas viešąsias vaikų priežiūros paslaugas;
- Kovoti už visišką pagarbą motinystės teisėms:
 - Skatinti ir įgyvendinti TDO C183 (motinystės apsauga) nuostatą, kurioje teigiama, kad moterys turi teisę į ne trumpesnes nei 14 savaičių motinystės atostogas
 - Kovoti su bet kokia diskriminacija dėl motinystės
 - Užtikrinti, kad būtų laikomasi motinystės atostogų nuostatų
 - Apsaugoti nėščias darbuotojas ir pabrėžti specialiai joms skirtų rizikos vertinimų svarbą
 - Derėtis dėl lengvesnio darbo ar pagrįsto sąlygų pritaikymo nėščioms darbuotojoms, kai tai įmanoma
 - Derėtis dėl reikšmingų tėvystės atostogų.



IR GALIAUSIAI...

Moterims palanki darbo aplinka negali būti palaikoma be bendros lyčių lygybės politikos, parengtos dalyvaujant profesinėms sąjungoms, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis, pvz:

- Kovoti už moterų darbuotojų teises;
- Darbo užmokesčio atotrūkį tarp lyčių laikyti žmogaus teisių prioritetu;
- Minimalaus darbo užmokesčio didinimas ir (arba) gerinimas ir agitavimas už pragyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį;
- Pasisakyti už tai, kad vienetiniai įkainiai būtų bent jau minimalaus darbo užmokesčio dydžio, prireikus vedant trišales derybas;
- Kovoti prieš visų formų nepastovų darbą ir užsakomąsias paslaugas;
- Užtikrinti, kad žemiausioje pasaulinių tiekimo grandinių pakopoje dirbančios moterys, pavyzdžiui, dirbančios namuose, galėtų naudotis skaitmeninėmis technologijomis, reikalingoms palengvinti jų darbinį gyvenimą ir padidinti jų rinkų prieinamumą;
- Lygybės aspekto įtraukimas į kolektyvinių derybų darbotvarkes visoje tiekimo grandinėje;
- Sukurti veiksmingus moterų darbuotojų teisių užtikrinimo ir stebėsenos mechanizmus tiekimo grandinėje;
- Spręsti moterų klasinio ir rasinio susiskaldymo problemą;
- Kai tik įmanoma vykdyti lobistinę veiklą dėl svarbių teisės aktų pakeitimų, siekiant padėti užtikrinti jų vykdymą tose srityse, kuriose nėra kolektyvinių derybų;
- Kovoti už pilietinę erdvę, taiką ir demokratiją.

KAIP? PER:

- Darbo vietos organizavimo svarbos vertinimą;
- Kolektyvines derybas, derybas dėl darbo vietos politikos ir t. t.;
- Mokymus, mokslinius tyrimus, politinius dokumentus, švietimą, susitikimus (fizinius ir internetinius), gerosios praktikos kaupimą ir keitimąsi ja;
- Sėkmingų organizavimosi kampanijų pavyzdžių nagrinėjimą ir veiksmų plano rengimą, pagrįstą naudojamomis strategijomis;
- Išteklių, kuriuos būtų galima lengvai pasiekti ir panaudoti kolektyvinių derybų metu, kūrimą;
- Sektoriaus gerosios praktikos apžvalgos, kurią būtų galima propaguoti visose darbovietėse, kūrimą.
- Agitavimą už pokyčius įdarbinimo etape, kai trūksta darbo jėgos;
- Mokymų ir kvalifikacijos teikimą neformalioje ekonomikoje dirbančioms moterims, kad būtų padidinta jų darbo vertė;
- Sistemingą prieinamų komunikacijos priemonių, pavyzdžiui, trumpų vaizdo įrašų, skatinančių moterų dalyvavimą, kūrimą;
- Bendradarbiavimą su feministinėmis, migrantų darbuotojų, bendruomenių ir kt. organizacijomis;
- Sistemingą lygybės klausimo IUF tarptautiniuose ir sektoriniuose susitikimuose kėlimą;
- Rėmimąsi TDO konvencijomis ir kitais standartais, Tarptautine žmogaus teisių deklaracija ir Tarptautiniu ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktu (ypač 7 straipsnio a punkto i papunkčiu) bei Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW);
- Profesinių sąjungų dalyvavimo socialinio dialogo institucijose skatinimą, kad būtų rengiami moterims palankūs teisės aktai;
- Visų profesinių sąjungų aktyvaus įsitraukimo į Tarptautinės moters dienos, skirtos moterų teisėms ir lyčių lygybei propaguoti, minėjimo visą kovo mėnesį skatinimą, taip pat Tarptautinės smurto prieš moteris panaikinimo dienos minėjimo visą lapkričio mėnesį skatinimą.

Darbdaviai ir (arba) įmonės (o neformalios ekonomikos atveju - vyriausybės) turėtų būti prašomi pateikti statistinius duomenis apie:

- Darbuotojų moterų ir vyrų skaičius pagal darbo kategorijas;
- Moterų ir vyrų darbo vietų klasifikacijas;
- Darbo sutarties rūšį (nuolatinis darbas, darbas pilnu etatu, darbas ne pilnu etatu, sezoninis, laikinas, nereguliarus) moterims/vyrams;
- Pajamas (valandinis darbo užmokestis arba metinis darbo užmokestis, įskaitant išmokas) pagal lytį;
- Mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes pagal lytį;
- Išteklius, palengvinančius šeimos ir darbo derinimą.

Šie statistiniai duomenys turėtų būti rengiami kasmet, kad būtų galima įvertinti pokyčius ir imtis veiksmų dėl neigiamų rezultatų, pvz., rengiant lyčių lygybės planą. Lyčių lygybės planai turėtų būti rengiami siekiant spręsti nelygybės darbo vietoje problemas. Juose turėtų būti nurodyti aiškūs tikslai ir veiksmai, susiję su įdarbinimu, darbo užmokesčiu, kvalifikacijos kėlimu, vaiko priežiūros atostogomis, sveikata ir sauga, įskaitant patyčių ir seksualinio priekabiavimo politiką. Į visus lygybės planus taip pat turėtų būti įtraukta reguliarios peržiūros procedūra.



**IUF Moterų komitetas
stebės veiksmų programos
įgyvendinimą ir pažangą iki kito
kongreso.**

