



Mehr Frauen, mehr Power! Barrieren abbauen.



# IUL-AKTIONSPROGRAMM FÜR GLEICHSTELLUNG

Seit 1980 haben die IUL-Kongresse einstimmig Entschlüsse verabschiedet, die die Grundsätze der Chancengleichheit für Männer und Frauen:

- Gleiches Recht und gleicher Zugang zu menschenwürdiger Beschäftigung, Ausbildung und beruflicher Förderung;
- Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- Das Recht auf Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienpflichten;
- Gemäß der Satzung der IUL angemessene Vertretung der Frauen in Entscheidungsgremien auf allen Ebenen der Gewerkschaften (örtlich, national, regional, international);
- Das Recht auf Sicherheit zuhause und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Und zur aktiven Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz, in der Gewerkschaftsbewegung und in der Gesellschaft aufrufen.

Die Geschlechterkluft hält jedoch an und hat sich in den letzten 20 Jahren in manchen Bereichen sogar noch vertieft. Der Anteil der Frauen in atypischen und informellen Beschäftigungsverhältnissen ist unverhältnismäßig hoch und Frauen sind in höherem Maße von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen als Männer.

Aufgrund der ungleichen Aufteilung der Familienpflichten verbringen sie immer noch viel mehr Stunden damit, unbezahlte Arbeit zu leisten. Der Mangel an bezahlbarer Kinderbetreuung reduziert die Einkommen von Frauen erheblich. Die Geschlechtertrennung nach Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen steigt.

Vom gleichen Entgelt für gleichwertige Arbeit sind wir immer noch weit entfernt. Im Gegenteil, die geschlechtsspezifische Lohnlücke – die Differenz zwischen den Gehältern von vollzeitbeschäftigten



Frauen und Männern – ist im Schnitt von 20% auf 30% gestiegen. Die Renten von Frauen sind niedriger als die von Männern und ein hoher Anteil der weiblichen Arbeitnehmer verfügt über keinerlei Sozialschutz.

Die Arbeitsschutzbedingungen für Frauen und Männern verschlechtern sich aufgrund der allgemeinen Zunahme der Anwendung von gefährlichen chemischen Substanzen, einschließlich Agro-Toxine und hoher Fließbandgeschwindigkeiten in der Lebensmittelindustrie. Frauen sind jedoch durch die Art der Arbeit, die sie verrichten, gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen stärker ausgesetzt und dadurch gefährdeter.

In allen Sektoren der IUL, einschließlich der Hotel- und Gaststättengewerbe, sind die Frauen in schwerwiegender Weise von Überstunden und Stress und Muskel- und Gelenkerkrankungen durch Überbelastung und repetitive Arbeitsaufgaben betroffen.





Millionen von Frauen in den IUL-Sektoren sind gezwungen, außerhalb ihres Heimatlandes zu arbeiten. Weibliche Wanderarbeitnehmer sind ungleich gefährdeter als ihre männlichen Kollegen, da sie nicht nur als Migrantinnen, sondern auch als Frauen diskriminiert werden. Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Frauenhandel sind erwiesenermaßen stark gestiegen.

Weiblichen Landarbeitern, welche enorm viel zum Aufbau gewerkschaftlicher Stärke und zur Entwicklung der Sichtbarkeit der Landarbeiterinnen beitragen, wird das Recht auf Ernährungssicherheit, Bildung und Unterkunft, ein funktionierendes Gesundheitswesen, Kredite und eine Sozialversicherung immer noch oft verweigert.

Die anhaltende Wirtschaftskrise hat die Lage der Frauen verschlechtert und ihnen noch mehr Aufgaben aufgebürdet, und zwar besonders in den Bereichen der Altenbetreuung, der Pflege von HIV-/Aids-Betroffenen und der Kinderbetreuung, wodurch die Ausgewogenheit zwischen ihrem Berufs- und Privatleben noch stärker unter Druck gerät.

Diese Tatsachen bleiben hinter den Erwartungen der weiblichen Arbeitnehmer zurück, die seit Jahren um die Anerkennung des enormen Beitrags kämpfen, den sie durch ihre Arbeit als Arbeitnehmerinnen, als Gewerkschafterinnen, innerhalb der Familie und in der Gesellschaft leisten.

Es gibt keinen Anlass mehr, mit derselben geduldigen Haltung fortzufahren, die die Arbeit der IUL in Richtung Gleichstellung während der letzten Jahrzehnte geprägt hat. Es handelt sich hier um dringende Anliegen, die von der IUL und ihren Mitgliedsverbänden entsprechend in Angriff genommen werden müssen.

Kampagnen für die gewerkschaftliche Rekrutierung, Organisation und den Schutz von Wanderarbeitnehmerinnen in allen Sektoren sollten intensiviert und es sollten Vereinbarungen ausgehandelt und mit Arbeitgebern unterzeichnet werden, die eine Gleichbehandlung aller

und gleiche Bedingungen für alle sichern. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist bei Frauen generell niedriger als bei Männern. Das dürfte an den prekären Beschäftigungsformen und/oder daran liegen, dass Frauen nicht immer klar ist, wie Gewerkschaften zu einer Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen beitragen können. Hinzu kommt die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber. Die Gewerkschaften haben noch viel zu tun, um Männern und Frauen zu ermöglichen, ihr Familienleben mit Gewerkschaftsarbeit in Einklang zu bringen. Auch gibt es sowohl an den Verhandlungstischen wie auch in den führenden Positionen auf allen Ebenen vieler Gewerkschaften viel zu wenige Frauen.

Die Tatsache, dass der Beschäftigungsstatus so vieler weiblicher Beschäftigter so unsicher ist, erhöht außerdem die Vorfälle von Mobbing, sexueller Belästigung und Gewalt gegen Frauen, insbesondere im Landwirtschaftssektor, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Lebensmittelverarbeitung sowie gegenüber Hausangestellten und Heimarbeiterinnen. Frauen werden gezwungen, sich sexuell erkenntlich zu zeigen, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollen. Ein Aktions- und Maßnahmenplan zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung sollte verhandelt und an allen Arbeitsplätzen umgesetzt und auf schwarzen Brettern bekannt gemacht werden. Es sollte auch einen Rahmen für Verfahren geben, der es den Hausangestellten ermöglicht, Beschwerden wegen Mobbing und sexueller Belästigung einzureichen.

Mutterschaft ist trotz einschlägiger IAO-Übereinkommen, nationaler Gesetzgebungen und Tarifverträge einer der Hauptgründe für die Diskriminierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus erschwert der Mangel an leistbarer hochwertiger öffentlicher Kinderbetreuung den Frauen die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Die HIV/Aids-Pandemie deckte mehr als jede andere Katastrophe die anhaltenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf allen Ebenen der Gesellschaft auf. Frauen sind aus biologischen Gründen stärker infektionsgefährdet als Männer, aber auch deshalb, weil sie keine Macht über ihren eigenen Körper und ihr Leben haben.

Die Menstruation wird als Vorwand für die Diskriminierung von Frauen missbraucht. In vielen Ländern sind menstruierende Frauen vom

**EIN AKTIONSPLAN ZUR BEKÄMPFUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT SOLLTE VERHANDELT UND AN ALLEN ARBEITSPLÄTZEN UMGESETZT WERDEN.**





Arbeitsplatz ausgeschlossen oder können die Schule infolge mangelnder Einrichtungen und einer genereller Unwissenheit nicht besuchen.

**In Anbetracht der obigen Ausführungen ruft der 27. IUL-Kongress die Mitgliedsorganisationen und die IUL dazu auf:**

- Die Bestimmungen der IUL-Satzung, wonach Frauen in allen beschlussfassenden Gremien der IUL, einschließlich der Regionalausschüsse und anderer Strukturen, zumindest zu 40% vertreten sein sollten, genau zu überwachen und durchzusetzen;
- Besondere Organisationsstrategien für Frauen, insbesondere junge Frauen in prekärer Beschäftigung und in der informellen Wirtschaft, einschließlich der Hausangestellten, Heimarbeiterinnen und Wanderarbeitnehmerinnen, aktiv umzusetzen.
- **Sicherzustellen, dass Frauen in allen Kollektivverhandlungsteams zumindest zu 40% vertreten sind und dass:**
  - Angemessene Schulungen im Bereich der Verhandlungsinstrumente eingesetzt werden, um die Ungleichheiten bezüglich des Entgelts und sonstiger Arbeitsbedingungen zu verringern;
  - Gleicher Zugang zu Arbeitsplätzen Teil der Verhandlungen wird und dass die nationale Gesetzgebung dazu dient, die geschlechtsspezifische Lohnlücke tatsächlich zu verringern;
  - Geschlechtsgerechte Arbeitsplatzbewertungs- und Einstufungsinstrumente eingesetzt werden;
  - Frauen sichere und menschenwürdige Arbeitsplätze haben;
  - Die reproduktive Gesundheit und Sicherheit von Frauen bei der Arbeit mit besonderer Betonung der schädlichen Auswirkungen von Pestiziden, RSI, Stress, HIV/AIDS angesprochen werden;
  - Der Zugang zu Toiletten und sanitären Einrichtungen, die ausschließlich für Frauen vorgesehen sind;
  - Die IAO-Übereinkommen Nr. 100 – Gleichheit des Entgelts, Nr. 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Nr. 156 – Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Nr. 183 – Mutterschutz und Nr. 189 –



menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in den Tarifverträgen Niederschlag finden, sowie die relevante Klauseln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, insbesondere Absatz 7a (i).

- **Einen Aktionsplan für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt zu erarbeiten, einschließlich:**
  - Der Förderung des vorgeschlagenen Übereinkommens über geschlechtsspezifische Gewalt und der Kämpfe dafür, um einen internationalen Rechtsrahmen zu erhalten;
  - Der Durchführung und des Austausches von Fallstudien zu geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz und im häuslichen Bereich, einschließlich der Gewalt gegen LGBTI-Arbeitnehmer;
  - Der Verhandlung und Umsetzung von Vereinbarungen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt mit TNKs in den IUL-Sektoren und der Gewährleistung, dass an jedem Arbeitsplatz eine Grundsatzpolitik zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung eingeführt wird und/oder dass dies Teil der Kollektivverträge ist.
- **Das Recht der Frauen auf Ernährungs- und Nahrungsmittelsicherheit sicherzustellen, beispielsweise über die Gesetzgebung und indem die Löhne erhöht werden.**

KAMPAGNEN FÜR DIE ORGANISIERUNG UND DEN SCHUTZ VON WANDERARBEITNEHERINNEN SOLLTEN INTENSIVIERT WERDEN.





Um die Kongressentschlüsse in brauchbare und messbare Ziele umzusetzen, sollten folgende Schritte unternommen werden:

### Die IUL und ihre Mitgliedsorganisationen sollten weiterhin:

- Die Teilnahme der Frauen auf allen Ebenen der Gewerkschaftsorganisationen und -strukturen aktiv fördern;
- Sich unbedingt verpflichten, die Ausbildung der Frauen als Führungskräfte, Organisatorinnen, Verhandlungsführerinnen und Ausbilderinnen fortzusetzen;
- Bei Führungsseminaren für sowohl männliche wie weibliche Gewerkschafter das Handbuch der IUL zur Gleichstellung der Geschlechter verwenden;
- Statistische Angaben zur weiblichen / männlichen Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Berufen / Sektoren zusammentragen;
- Recherchen über die Arbeitsbedingungen weiblicher Beschäftigter durchführen, um effizienter auf ihre Erfordernisse zu reagieren;
- Die Arbeit an den Gleichstellungsplattformen bei den TNK und deren Koordinierung verstärken;
- Mittels Kampagnen eine Sozialversicherung mit Gesundheitsfürsorge für alle fordern;
- Mittels Kampagnen eine öffentliche Politik für Landarbeiterinnen fordern, die sicherstellt, dass sie Zugang zu Bildung und Unterkunft, Gesundheitssystemen, Krediten usw. haben;
- Das Bewusstsein für die menstruationsbedingte Diskriminierung stärken und sicherstellen, dass es an allen Arbeitsplätzen Zugang zu Toiletten und sanitären Einrichtungen gibt;
- Den 20. Oktober als Tag der Heimarbeiter anerkennen, um das Bewusstsein zu stärken und die Anerkennung des Beitrags der Heimarbeiterinnen und ihrer Rechte zu fördern;
- Bestehende regionale Frauennetzwerke auf TNK- und Sektorebene stärken und diese

Netzwerke überall dort einrichten, wo sie gegenwärtig nicht bestehen;

- Aktiv in den relevanten internationalen Institutionen zur Bekämpfung des Menschenhandels mitarbeiten;
- Das Bewusstsein für die zerstörerische Wirkung des Klimawandels stärken und globale Bemühungen für eine Umkehr der Erderwärmung unterstützen, indem der Schwerpunkt auf ihre schwerwiegenden Auswirkungen auf weibliche Arbeitnehmer gelegt wird.

### Die Arbeitgeber / Unternehmen sollten aufgefordert werden, statistische Angaben mitzuteilen über:

- Die Anzahl weiblicher/männlicher Beschäftigter je Berufskategorie;
- Die Berufszugehörigkeit von Männern und Frauen;
- Die Art des Beschäftigungsvertrags (fester, Vollzeit-, Teilzeit-, Saison-, Zeit-, Gelegenheitsvertrag) der Männer und Frauen;
- Das Entgelt (Stundenlohn / Jahreseinkommen, einschließlich Leistungen) nach Geschlecht;
- Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach Geschlecht;
- Ressourcen für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben.

Diese Statistik sollte jährlich aufgestellt werden, damit die Entwicklung gemessen und Maßnahmen bezüglich negativer Ergebnisse getroffen werden können, beispielsweise gemäß einem festgelegten Gleichstellungsplan.

Gleichstellungspläne werden entwickelt, um die Ungleichheiten am Arbeitsplatz zu behandeln. Sie müssen klare Ziele und Tätigkeiten bezüglich der Anstellung, des Entgelts, der Entwicklung der Qualifikationen, des Elternurlaubs, der Arbeitsschutzaspekte, einschließlich einer Politik zur Bekämpfung der Einschüchterung und sexuellen Belästigung, enthalten. Ferner ist ein regelmäßiges Überprüfungsverfahren in die Gleichstellungspläne aufzunehmen.

Der IUL-Frauenausschuss verpflichtete sich, die Umsetzung und die mit dem Aktionsplan erzielten Fortschritte bis zum nächsten Kongress zu überwachen.

**GLEICHER ZUGANG ZU ARBEITSPLÄTZEN SOLLTE TEIL DER TAGESORDNUNG VON VERHANDLUNGEN SEIN.**

