

Eine Gewerkschaft ist nur dann dann stark, wenn sie alle Beschäftigten an einem Arbeitsplatz repräsentieren kann.

Daher ist eine durchgängige Organisation ausschlaggebend für den Aufbau starker Gewerkschaften – zum Beispiel, indem man vorhandene Mitglieder dazu animiert, in ihrer Gewerkschaft eine aktivere Rolle zu übernehmen, oder indem man neue Mitglieder für die Gewerkschaft gewinnt. Gewerkschaften müssen bestrebt sein, Mitglieder/Beschäftigte jeden Geschlechts (falls angebracht<sup>1</sup>), Alters, jeder Ethnie, sexuellen Orientierung und jedes Rechts- und Arbeitsstatus (Festangestellte und vorübergehend Beschäftigte) zu repräsentieren. Sie können Ungleichheiten am Arbeitsplatz zwischen Geschlechtern, Ethnien usw. bekämpfen, sich dadurch organisieren und an kollektiver Stärke gewinnen. Wenn sie so viele Mitgliederinteressen wie möglich vertreten, empfinden die Beschäftigten auch ein stärkeres Gefühl der Verantwortung für ihre eigene Gewerkschaft.

Die COVID-19-Pandemie und die daraus resultierende Krise haben die zahlreichen Ungleichheiten in unseren Gesellschaften, die auf Ausbeutung, Patriarchat und Rassismus zurückzuführen sind, zutage gebracht. Der Kampf für Gerechtigkeit bereitet die Gesellschaften auf zukünftige Krisen vor, da Krisen Ungleichheiten verschlimmern und umgekehrt. Für Gleichstellung am Arbeitsplatz zu kämpfen, bedeutet, sich für ein Arbeitsumfeld einzusetzen, in dem alle Beschäftigten die gleichen Rechte, Aufgaben und Chancen haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kämpfen über ihre Gewerkschaften für Gleichstellung.

Equality Mapping, die Kartierung von bestimmten Gruppen oder Personen an einem Arbeitsplatz, kann Ungleichheiten am Arbeitsplatz aufdecken. Arbeitsmarktsegregation, die unverhältnismäßige Repräsentation bestimmter Gruppen oder Personen (z. B. Männer oder Frauen) in bestimmten Jobs, kann die Folge tief verwurzelter kultureller Normen oder historischer Gegebenheiten sein. Ein bekanntes Beispiel ist der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in Jobs mit wiederkehrenden manuellen Aufgaben. Gleichzeitig üben relativ wenige Frauen eher technisch geprägte Berufe wie Gabelstaplerfahren oder Positionen im Maschinen- oder Wartungsbereich aus. **Equality Mapping ist ein wichtiges Instrument, das Gewerkschaften dabei hilft, grundlegende Informationen zu sammeln und Lösungen zur Bekämpfung/Beseitigung von möglichen Ungleichheiten zu erarbeiten.**

<sup>1</sup> Hinweis: Es gibt mehrere IUL-Mitgliedsverbände, die nur weibliche Mitglieder haben

# Einführung in Equality Mapping - ein Tool, das Ihre Gewerkschaft stärker macht



[www.iuf.org](http://www.iuf.org)







Durch regelmäßige Equality Mappings können Gewerkschaften auch die Auswirkungen der Automatisierung besser erfassen. So üben zum Beispiel Frauen überdurchschnittlich oft Jobs aus, die durch die Automatisierung wahrscheinlich überflüssig werden.

Einige IUL-Mitgliedsorganisationen setzen Equality Mapping bereits bei ihrer Gewerkschaftsarbeit ein. Für andere ist das Konzept vermutlich neu. Nachfolgend werden die grundlegenden Schritte erläutert, wie ein/e Gewerkschaftsvertreter/in oder ein Arbeitnehmer-/Mitgliederausschuss ein Equality Mapping durchführen kann. In diesem Leitfaden konzentrieren wir uns auf weibliche Arbeitnehmer.

**Erstellen Sie eine Karte des Arbeitsplatzes, auf der die Beschäftigten nach Schicht und Abteilung zu sehen sind<sup>2</sup>:**

- Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit
- Beschäftigte mit Behinderung
- Art der Anstellung (festangestellt, Vollzeit, Teilzeit, Saison-, Zeit-, Gelegenheitsarbeit) nach Geschlecht
- Tätigkeitskategorien nach Geschlecht
- Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
- Einkommen (Stundenlöhne/ Jahreseinkommen einschließlich Vergünstigungen) nach Geschlecht
- Schulungsmöglichkeiten nach Geschlecht
- Mittel und Richtlinien zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben.

## Eine Gewerkschaftsschulung für Arbeitnehmerschüsse/ Gewerkschaftsmitglieder

In einer Gewerkschaftsschulung sollten die Beschäftigten das Mapping selbst erstellen. Bei einer Arbeitnehmerschulung dieser Art geht es nicht in erster Linie um Genauigkeit, sondern vielmehr darum, Selbstvertrauen zu erlangen. Das basiert auf den Erfahrungen verschiedener IUL-Mitgliedsorganisationen. Die Beschäftigten werden aufgefordert, ihr vollständiges Mapping den anderen Beschäftigten, die an dieser Schulung teilnehmen, und ihrer Gewerkschaft zu präsentieren. Außerdem erläutern sie, an welcher Stelle sie selbst sich in diesem Mapping befinden (z. B. in welcher Abteilung sie arbeiten). Fragen Sie die Teilnehmer/innen der Schulung, die ihre Mappings präsentieren, auch, wo die Gewerkschaft gut aufgestellt ist und wo sie Schwächen aufweist.

Die Arbeitnehmer/innen sollten auch angeregt werden, über weitere Themen in Bezug auf Gleichstellung zu sprechen (z. B. wie Frauen behandelt werden, ob es Probleme mit Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz gibt usw.) wie auch über interne, unter den Beschäftigten ausgetragene Gleichstellungsprobleme und -konflikte. Die Gewerkschaft muss die Beschäftigten dazu ermuntern, gemeinsam über Lösungsmöglichkeiten für die aufgedeckten Gleichstellungsprobleme zu diskutieren. Ferner muss ein konkreter Fall von sexueller Belästigung und sexuellen Mobbing unverzüglich einer erfahrenen Vertrauensperson und/oder Gewerkschaftsvertreter/in gemeldet werden, damit der Sache nachgegangen wird.

<sup>2</sup> **Hinweis:** Der IUL-Kongress 2017 verabschiedete das **IUL-Aktionsprogramm für Gleichstellung**. Darin wird gefordert, dass auch Arbeitgeber/Unternehmen Statistiken zu diesen Kriterien bereitstellen.



PHOTO: ANNA NYLANDER, UNION TO UNION

## Gewerkschaftsbeauftragte

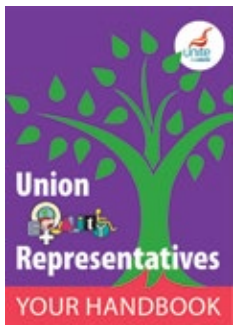
Viele IUL-Mitgliedsorganisationen haben spezielle Gleichstellungsprogramme, -richtlinien und -fachbereiche; einige von ihnen haben Instrumente zur Durchführung von Equality Mappings/Audits entwickelt. In Anhang A finden Sie einige Mapping-Tabellen, die Sie bei Bedarf verwenden können.

Einige IUL-Mitgliedsorganisationen haben eigene Gewerkschaftsbeauftragte für Gleichstellung und/oder Gleichstellungsausschüsse an der Arbeitsstätte

oder auf Niederlassungs-/lokaler Ebene eingerichtet, um Gleichstellungsprobleme stärker in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu rücken. So erklärt zum Beispiel Unite the Union in ihrem **Handbuch für Gleichstellungsbeauftragte** (auf Englisch), dass Gleichstellungsbeauftragte sich mit anderen Gewerkschaftsvertreter/innen zusammenschließen und gemeinsam mit

ihnen an diesen frauenbezogenen Themen arbeiten müssen:

- Familienfreundliche Ansätze und flexibles Arbeiten
- Geschlechtertrennung im Beruf
- Gleicher Lohn und Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohngefälle
- Frauen und Altersrente
- Frauengesundheit
- Sexuelle Belästigung und Gewalt
- [Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören]
- Repräsentation von Frauen in der Gewerkschaft<sup>3</sup>



## Für Arbeitnehmer- ausschüsse und Gewerkschaftsvertreter

Gewerkschaften können in einem Equality Mapping ermitteln, welche Gruppen über- oder unterrepräsentiert sind, und so herausfinden, an welchen Stellen sie sich besser organisieren müssen. Ein Equality Mapping liefert auch wichtige Informationen für Verhandlungen und andere Gespräche mit Arbeitgebern, insbesondere im Hinblick auf die Anstellung und/oder Beförderung unterrepräsentierter Gruppen, wenn es Ungleichheiten gibt. Diese Informationen können auch zur Entwicklung von Schulungsprogrammen für die Beschäftigten beitragen und den Zugang zu diesen Schulungen sicherstellen.

Die Mitgliedsorganisationen der IUL haben die Erfahrung gemacht, dass die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften von der Notwendigkeit der Gleichstellung überzeugt sein müssen, damit sich etwas ändern kann. Die Weiterbildung und Sensibilisierung der Beschäftigten, Gewerkschaftsmitglieder und oft auch derjenigen, die ihnen nahestehen (darunter die Familien der Beschäftigten) sind daher ausschlaggebend, um den Wandel einzuleiten.



<sup>3</sup> Hinweis: Siehe Seite 17





## Ziele für Kollektivverhandlungen und andere Gespräche mit den Unternehmen

Gewerkschaften sollten regelmäßig Equality Mappings durchführen, um die Fortschritte zu beurteilen und die nächsten Schritte für die Bereiche, in denen ein Verbesserungsbedarf ermittelt wurde, zu erörtern. Ein Mapping kann zur Gestaltung der Verhandlungsagenda der Gewerkschaft beitragen. Diese Agenda sollte alle ermittelten Ungleichheiten am Arbeitsplatz thematisieren. Die Verhandlungsausschüsse einer Gewerkschaft müssen auch die Beschäftigten einer Arbeitsstätte repräsentieren.

Nachfolgend finden die IUL-Mitgliedsorganisationen einige Empfehlungen, welche Punkte sie in ihre Kollektivverhandlungen und anderen Gespräche mit Arbeitgebern aufnehmen können. (**Hinweis:** Beispiele aus der Praxis finden sich in Anhang C)

### Lohngerechtigkeit

- Unternehmen sollen ihre Lohnstrukturen transparent darstellen. Gewerkschaften können, zum Beispiel im Rahmen einer Kollektivverhandlung, ein Informationsgesuch stellen, um Daten zu den Löhnen für Männer und Frauen zu erhalten.
- Frauen und Männer, die eine ähnliche oder die gleiche Arbeit ausüben, müssen auch den gleichen Lohn erhalten<sup>4</sup>. Frauen und Männern muss auch der gleiche Lohn zustehen, wenn sie eine Arbeit ausüben, die nach diesen **vier Kriterien** anders, aber gleichwertig ist (die sogenannte Lohngerechtigkeit):
  - Qualifikationen und Kompetenzen
  - Leistungen
  - Verantwortung; und
  - Arbeitsbedingungen.
- Durch eine Untersuchung der Lohngerechtigkeit können Gewerkschaften das geschlechtsspezifische Lohngefälle besser in Angriff nehmen. Dieses Lohngefälle ist oft verbunden mit Annahmen und Stereotypen über den Wert der Arbeit, die „üblicherweise“ als „Frauenarbeit“ angesehen und daher schlechter bezahlt wird (z. B. Sekretärin, Assistentin, Reinigungskraft usw.).
- Ein Ausschuss für Lohngerechtigkeit sollte eine ‚jobneutrale‘ Beurteilung vornehmen. Ein gutes Beispiel von der Internationalen Arbeitsorganisation findet Ihr **hier** (auf Englisch). Frauen sollten vor allem in von Frauen dominierten Berufen angemessen in einem Ausschuss für Lohngerechtigkeit vertreten sein (einschließlich Frauen ethnischer Minderheiten, wenn diese in bestimmten Jobs/ Abteilungen usw. überrepräsentiert sind).

### Schulung

- Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber können Frauen durch ein Mindestquotensystem, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, finanzielle und andere Anreize zur Teilnahme an Schulungen motivieren.

4 **Hinweis:** Siehe dazu das grundlegende **IAO-Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts**

5 **Quellen:** <https://www.businessnewsdaily.com/9434-gender-neutral-job-ad.html> und <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2016/12/14/how-to-take-gender-bias-out-of-your-job-ads/#18c05a4b1024>

## Anstellung und Beförderung

- Bevor Gewerkschaften mit Arbeitgebern über Anstellungen und Beförderungen sprechen, müssen sie sich im Klaren darüber sein, aus welchen Gründen Frauen davor zurückschrecken, sich für bestimmte Stellen zu bewerben.
- Gewerkschaften sollten außerdem einen Weiterbildungsplan für die Beschäftigten, deren Familien und ihre Gemeinschaft erarbeiten, der Frauen dazu ermutigt, sich über Arbeits- und Schulungsmöglichkeiten zu informieren.
- **Hinweis:** In einer Stellenausschreibung kommt es auf die Formulierungen an. Eine Studie in den USA ergab, dass auf Stellenausschreibungen ohne geschlechtsdiskriminierende Formulierungen 42 % mehr Bewerbungen eingingen. Forschungen der American Psychological Association zufolge „sind Wörter wie ‚unterstützen‘, ‚zugeneigt‘ und ‚verständnisvoll‘ Beispiele für frauenbezogene Formulierungen, während Wörter wie ‚Führungskraft‘, ‚offensiv‘ und ‚ehrgeizig‘ als männlich wahrgenommen werden.“<sup>45</sup> In einer Stellenausschreibung sollten auch Schulungsmöglichkeiten hervorgehoben werden, um Bewerberinnen die Angst zu nehmen, dass sie eventuell unzureichend qualifiziert sind.

## Diskriminierungsverbote

- Gewerkschaften sollten hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe/ Ethnie, sexuellen Orientierung, Behinderung usw. eine Nulltoleranzpolitik anstreben und Richtlinien zu Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (einschließlich der Auswirkungen von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz) aushandeln.
- Verhandlungstipps für LGBTI-Beschäftigte findet Ihr in der IUL-Veröffentlichung **Tarifverhandlungsforderungen LGBTI-Arbeitnehmerrechte**.

## Ein geschlechtergerechter Arbeitsplatz

- Gewerkschaften sollten folgende Punkte verhandeln:
  - Erschwingliche Kinderbetreuung, im Idealfall vor Ort, und Räumlichkeiten für stillende Mütter am Arbeitsplatz
  - Sichere Umkleieräume, Waschräume und andere Räumlichkeiten
  - Zugang zu sicheren Transportmöglichkeiten vor allem für Frauen in Entwicklungsländern
  - Elternzeit für arbeitende Mütter und Väter
  - **Eine geschlechtergerechte Herangehensweise an den Arbeitsschutz** (auf Englisch).

## Zeitplanung

- Gewerkschaften sollten Bestimmungen aushandeln, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre familiären Fürsorgepflichten mit ihren beruflichen Aufgaben zu vereinbaren (flexible Arbeitszeiten, Pflegezeit und/oder Entlastung für Kranke und Senioren usw.).
- Außerdem sollten Gewerkschaften Schutzklauseln vereinbaren, um sicherzustellen, dass ein Arbeitgeber die Arbeitszeiten einer Beschäftigten in einem gewissen Zeitraum nur im beiderseitigen Einvernehmen ändern kann. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sollten im Voraus angekündigt werden, damit sie ihren privaten Verpflichtungen nachkommen können.
- Gewerkschaften sollten sich auch für ein Verbot von Bereitschaftsdiensten und/oder Null-Stunden-Verträgen einsetzen.

## Automatisierung

- Frauen üben oft Jobs aus, die wahrscheinlich durch die Automatisierung überflüssig werden. Es ist für Gewerkschaften nicht nur unerlässlich, Maßnahmen zur Weiterbildung, Schulung und dauerhaften Anstellung aller Beschäftigten auszuhandeln – sie müssen sich auch für mehr und vor allem bessere Jobs für Frauen einsetzen und bei Verhandlungen die zukünftige Entwicklung der Arbeitsstrukturen im Auge behalten, um geschlechterbezogene Missstände bei der Arbeit zu beseitigen.

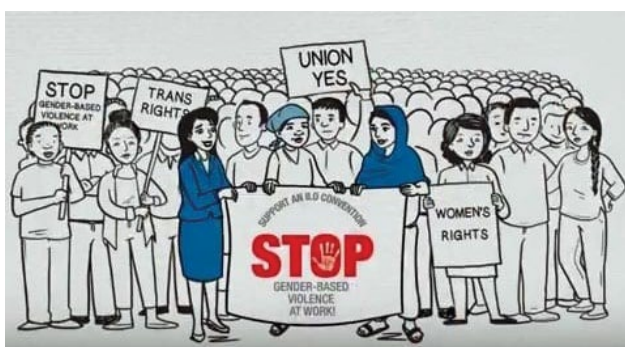
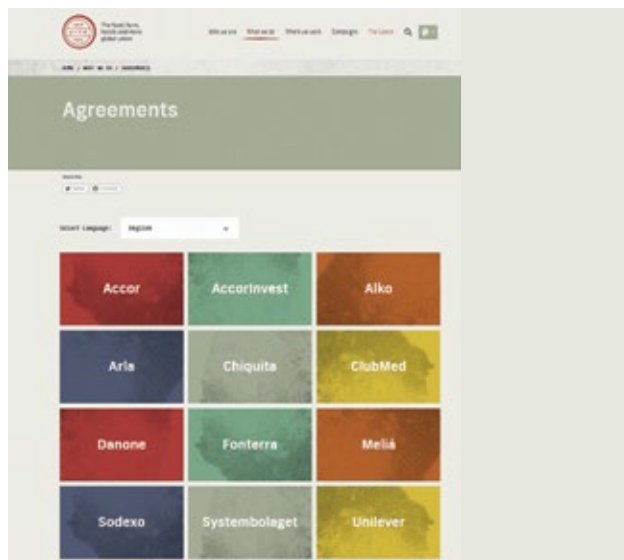
Die IUL und ihre Abteilung für Lebensmittelverarbeitung fordern alle Mitgliedsorganisationen dazu auf, von diesem Instrument Gebrauch zu machen.





## ANHANG B

Die IUL und ihre Mitgliedsorganisationen haben mit transnationalen Lebensmittelkonzernen wie Unilever und Danone wichtige Vereinbarungen über sexuelle Belästigung und nachhaltige Beschäftigung vereinbart. Die IUL-Mitgliedsverbände sollten bei ihren Gesprächen mit diesen Arbeitgebern von diesen Vereinbarungen Gebrauch machen. Für eine Anleitung kontaktiert bitte das IUL-Sekretariat. Auf die Vereinbarungen kann auf der [IUL-Website](#) zugegriffen werden.



Quelle: <https://www.solidaritycenter.org/a-step-closer-to-ending-gender-based-violence-at-work/>

## ANHANG C - BEISPIELE FÜR FORMULIERUNGEN IN DEN TARIFVERTRÄGEN

Es folgen Beispiele aus der Praxis für Formulierungen in den Tarifverträgen; sie sind nach Problembereich eingeteilt und wurden von IUL-Mitgliedsorganisationen für diesen Leitfaden zur Verfügung gestellt:

### BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

#### **VEREINBARUNG ZWISCHEN BANACOL (BANANA PRODUCERS IN COLOMBIA) UND SINTRAINAGRO**

*ABSATZ 4: Zusätzlich zur Verpflichtung gemäß der Vereinbarung zu diesem Thema und wie in den Rahmenvereinbarungen 2017-2019 festgelegt, beschäftigen die Unternehmen auf jeder Plantage und für die Dauer des vorliegenden Kollektivvertrags (2019-2021) zumindest zwei Frauen auf der Grundlage eines besonderen Arbeitszeitmodells<sup>6</sup>. Dieser Punkt ist innerhalb von zwei Monaten nach Unterzeichnung des Tarifvertrags umzusetzen.*

*ABSATZ 5: Augura und Sintrainagro organisieren Schulungsprogramme, damit sichergestellt ist, dass diese Frauen für die Ausübung ihrer Arbeit die entsprechenden Fertigkeiten erhalten.*

### LOHNGERECHTIGKEIT

#### **MAPLE LODGE FARMS LTD. – UFCW 175**

##### **RE: Überprüfung des Plans zur Erreichung der Lohngleichheit - März 2019**

*Das Unternehmen und die Gewerkschaft haben einen gemeinsamen Plan zur Erreichung der Lohngleichheit erarbeitet (nachstehend der „Plan“).*

*Im Zuge der Verhandlungen über die Verlängerung des Tarifvertrags, und um sicherzustellen, dass der Plan ordnungsgemäß aufrechterhalten wird, haben die Vertragsparteien den Plan überprüft, um festzustellen, ob Anpassungen bzw. Revisionen erforderlich sind.*

*Im Verlaufe dieser Überprüfung bestätigten beide Vertragsparteien, dass die relevanten, nach den Bedingungen des Plans erstellten Vergleichsgruppen keine wesentlichen Veränderungen aufweisen und dass keine neuen, weiblich dominierten Stelleneinstufungen geschaffen wurden. Es wurde daher gemeinsam bestimmt, dass derzeit keine Anpassungen an den Plan erforderlich sind.*

#### **ARTHUR WATERFRONT HOTEL AND SUITES – UFCW 175**

##### **Lohngleichheit**

*Das Unternehmen und die Gewerkschaft anerkennen die Notwendigkeit, dem Pay Equity Act (Lohnleichheitsgesetz) zu entsprechen. Die Vertragsparteien anerkennen die Notwendigkeit, im Rahmen der Beschäftigungsgelegenheiten am Arbeitsplatz Gleichstellung zu erreichen. Wenn echte oder künstliche Barrieren die Förderung der Gleichstellung bei der Beschäftigung behindern, kommen die Vertragsparteien zur Beratung zusammen. Es wird eine Sitzung einberufen, damit die Gewerkschaft ihre Ansichten darlegen kann bezüglich:*

- a) *Der Nichteinhaltung der im Tarifvertrag auferlegten Praktiken bzw. Bedingungen für eine Einhaltung der Gleichstellung im Rahmen der Beschäftigung; und*
- b) *Jeder Form von Unterstützung durch die Gewerkschaft für das Unternehmen, damit die Umsetzung der Lohngleichheit am Arbeitsplatz und die Kommunikation der die Lohngleichheit betreffenden Angelegenheiten an die Beschäftigten ermöglicht werden; und*
- c) *der Vorbereitung, Umsetzung und Revision des Unternehmensplans für Lohngleichheit.*

**6 Hinweis:** Sondertage sind Tage, an denen auf den Farmen Bananen geschnitten werden. An Tagen, an denen keine Bananen geschnitten werden, bleiben Frauen zu Hause, kümmern sich um den Haushalt und betreuen ihre Kinder. Das wurde zur Zeit gewalttätiger Auseinandersetzungen verhandelt, um Witwen beschäftigen zu können.



**QUATTRO HOTEL AND CONFERENCE CENTRE - UFCW 175****Lohngerechtigkeit**

Die Gewerkschaft möchte ihre Verpflichtungen gemäß dem Pay Equity Act diskutieren. Die Gewerkschaft schlägt vor, mit dem Arbeitgeber einen Plan zur Erreichung der Lohngleichheit zu erarbeiten und/oder aufrechterhalten. Die Gewerkschaft und der Arbeitgeber vereinbaren, einen repräsentativen Ausschuss einzurichten, der an einem Plan zur Erreichung der Lohngleichheit arbeitet oder den laufenden Plan auf den neuesten Stand bringt. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Einkommensverlust jeder/jedes Beschäftigten, der/die in das Verfahren für Lohngerechtigkeit eingebunden ist, aufzukommen. Die Gewerkschaft und der Arbeitgeber vereinbaren ferner, binnen neunzig (90) Tagen nach Unterzeichnung des Tarifvertrags zu tagen, um den Plan weiterzuentwickeln und/oder beizubehalten.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den mit dem Pay Equity Act übereinstimmenden Plan zur Erreichung der Lohngleichheit publik zu machen.

**SCHULUNG****MAPLE LEAF SPORT AND ENTERTAINMENT LTD - UFCW 333****Verpflichtende Schulung**

21.04 Jede/jeder von technologischen Veränderungen betroffene Beschäftigte erhält eine Schulung von angemessener Dauer, damit er/sie die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben und beschäftigt bleiben kann. Für den Fall, dass der/die Beschäftigte bzw. die Beschäftigten, die eine Umschulung benötigen, nicht willens oder nicht in der Lage sind, die erforderliche Fertigkeit bzw. Befähigung zu erlangen, ist der Arbeitgeber berechtigt, die/den Beschäftigte/n in Übereinstimmung mit dem Beschwerdeverfahren zu kündigen.

**BREWERS DISTRIBUTION LTD. – UFCW 1400****Werksschließung**

- (c) Erkundung aller Möglichkeiten, einschließlich Schulung, Ausbildungszulagen und Arbeitsplatzsuche, um die künftige Beschäftigung an erster Stelle in den zum Unternehmen gehörenden Betrieben und an zweiter unter Einsatz des Einflusses bei anderen Unternehmen für alle regulär Beschäftigten zu sichern, die infolge der Werksschließung entlassen wurden.
- (d) Es herrscht ferner Einvernehmen darüber, dass das Unternehmen, falls es einen Betrieb dauerhaft einstellt, für die regulär Beschäftigten eine angemessene Zeitspanne für Schulungen vorsieht, damit die Senioritätsansprüche (Dienstalter) einer/s Beschäftigten gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages gewährleistet sind.

**ANSTELLUNG UND BEFÖRDERUNG****IMPACT CLEANING SERVICES LTD – UFCW 175****ARTIKEL 5 – Diskriminierungsverbot**

5.01 Das Unternehmen, die Gewerkschaft und die Beschäftigten vereinbaren, dass es in Sachen Anstellung, Lohnstarife, Schulung, Aufwertung, Beförderung, Transfer, Entlassung bzw. Kündigung, Disziplin, Mitgliedschaft oder aktive Mitarbeit bei der Gewerkschaft, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, Glaubensbekenntnis, Behinderung, sexuelle Orientierung, Personenstand, Familienstand, Abstammung, Herkunft, Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter oder anderen, im Ontario Human Rights Code festgelegten Bestimmungen zu keiner Diskriminierung, Beeinträchtigung, Einschränkung oder Nötigung kommen darf.

**NDP FEDERAL EMPLOYEE – UFCW 232****Absichtserklärung**

Der Plan zur Erreichung der Gleichstellung bei der Beschäftigung erfasst, ohne darauf eingeschränkt zu sein, Folgendes: Ziele und Zeitpläne, Bildungsangebote, Stellenbeschreibungen, Einstellungs- und Beförderungspraktiken, On-the-Job-Training, Einstiegsqualifikationen und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung.

## KEINE DISKRIMINIERUNG UND KEINE BELÄSTIGUNG

### **MODELL FÜR DIE FORMULIERUNG EINER POLITIK GEGEN BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ (auf Englisch) VON UNITE THE UNION**

Der Arbeitgeber und Unite the Union unterstützen uneingeschränkt die Rechte und Chancen aller Menschen, eine Beschäftigung zu suchen, zu erlangen und beizubehalten, die frei von Belästigung, Diskriminierung und Mobbing ist.

Der Arbeitgeber sorgt für ein produktives Arbeitsumfeld, das frei von Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung, Mobbing und Schikanen ist. Der Arbeitgeber verpflichtet sich sicherzustellen, dass Beschäftigte und Arbeitnehmer/innen würde- und respektvoll behandelt werden.

Die Belästigung einer Person durch einen Beschäftigten oder Arbeitnehmer, ob Kollege oder Manager, ob direkt oder über eine Personalagentur oder einen Vertragsnehmer beschäftigt, kann den Tatbestand einer gegen das Gesetz verstoßenden Belästigung darstellen.

Der Arbeitgeber anerkennt, dass er eine gesetzliche Verantwortung hat, Belästigung zu verhindern, die sich auf das Geschlecht bezieht, auf Betreuungsaufgaben, Schwangerschaft, Personenstand, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, geschlechtliche Identität, Religion oder Glaubensbekenntnis und Gewerkschaftsmitgliedschaft am Arbeitsplatz, und dass er jede Beschwerde effektiv und rasch behandeln muss.

Ferner verpflichtet sich der Arbeitgeber, jede Form von Belästigung zu verhindern, die die Gleichstellung bei der Arbeit untergräbt, darunter Belästigung und Mobbing auf der Grundlage von Klassenzugehörigkeit, physischen Merkmalen, Beschäftigungsstatus sowie Belästigung und Mobbing von ehemaligen Straffälligen.

## GLEICHSTELLUNGSGERECHTER ARBEITSPLATZ

### **Vom Frauenausschuss in Burkina Faso vorgeschlagene Änderungen (in Rot und in Begutachtung) für den nationalen Tarifvertrag der Bäckereien in Burkina Faso (2017 abgeschlossen)**

*Neuer Artikel ..... : Am Arbeitsplatz*

*Es ist die Aufgabe der Arbeitgeber, in ihren Bäckereien für sichere Arbeitsplätze zu sorgen. Zu diesem Zweck:*

- *Erhalten die Beschäftigten eine jährliche Vorsorgeuntersuchung.*
- *Sorgen die Arbeitgeber für Frauen und Männer für jeweils eigene und getrennte Umkleieräume und Toiletten.*

Artikel 21: Bereitstellung von Arbeitskleidung

Die Arbeitgeber verpflichten sich, jährlich drei Garnituren Arbeitskleidung für Beschäftigte bereitzustellen, die gemäß den Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen Anspruch darauf haben, *und dabei das Geschlecht der Beschäftigten zu berücksichtigen.*

**Nationaler Tarifvertrag für Beschäftigte in der Tourismusindustrie (Hotels, Bars, Restaurants), unterzeichnet von Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs und den Arbeitgeberorganisationen**

### **KAPITEL IV – MUTTERSCHAFT (SCHWANGERSCHAFT) UND ERHOLUNGSPHASE**

#### **Artikel 131 – Mutterschaft (Schwangerschaft) und Erholungsphase**

Im Mutterschaftsurlaub hat eine Frau für den Zeitraum von fünf Monaten Anspruch auf einen Zuschlag auf die vom Inps (der nationalen Sozialversicherung) geleistete Beihilfe, der vom Arbeitgeber auf eigene Kosten und in der Höhe zu leisten ist, damit 100% des täglichen Nettolohns erreicht werden, zu dem sie im Fall normaler Arbeitsbeziehungen berechtigt wäre.



**Nationaler Tarifvertrag für Beschäftigte von Unternehmen in den Sektoren öffentliche Einrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Gastronomie und Tourismus, unterzeichnet von Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltsuc und den Arbeitgeberorganisationen**

**KAPITEL IV – ELTERNCHAFTSSCHUTZ**

**Artikel 205 Teilzeit nach der Geburt**

1. Um festangestellten Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen, ihre Kinder bis zum Alter von drei Jahren zu betreuen, verpflichten sich die Unternehmen, innerhalb einer Begrenzung von fünf Prozent der in der Arbeitseinheit beschäftigten Belegschaft und je nach Ersetzbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer/innen, dem von einem Elternteil gestellten Antrag zuzustimmen, ihr oder sein Beschäftigungsverhältnis vorübergehend von Vollzeit auf Teilzeit zu ändern.
2. In Fertigungseinheiten mit zwischen 16 und 33 Festangestellten darf maximal ein/e Arbeitnehmer/ in die Verkürzung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber stimmt den Anträgen auf der Grundlage der Ersetzbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer/innen und nach dem Kriterium der chronologischen Priorität der vorgelegten Anträge zu.
3. Der Antrag auf Umstellung auf Teilzeitarbeit muss 60 Tage im Voraus gestellt werden und er muss den Zeitraum enthalten, in dem die Arbeitszeit verkürzt werden soll.

## ARBEITSPLANUNG

**COOP VERMILION BAY – UFCW 175**

**4.04 Bekanntgabe des Arbeitsplans**

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bis spätestens Donnerstag jeder Woche einen Arbeitsplan für die darauf folgende Woche bekannt zu machen. Wenn bis Donnerstagmittag kein neuer Arbeitsplan bekannt gegeben ist, gilt der bereits bekannte Arbeitsplan für die darauf folgende Woche. Alle anderen Beschäftigten müssen so früh wie möglich im Voraus informiert werden.

## GLEICHBEHANDLUNG BEI DER BESCHÄFTIGUNG

**AFFINITY CREDIT UNION – UFCW 1400**

**Artikel 21 – Gleichbehandlung bei der Beschäftigung**

- (a) Der Arbeitgeber wird für die erste Vollzeitstellung im Hypotheken Servicing (MSR), die jedes Kalenderjahr und für die Dauer des vorliegenden Tarifvertrags (jedoch nicht über das Ablaufdatum hinaus) frei wird, aktiv Personen aus den folgenden Gruppen anstellen
  - Aboriginal,**
  - Sichtbare Minderheit,**
  - Menschen mit Behinderungen**
- (b) Für den Fall, dass eine solche Anstellung nicht gelingt, wird die Stelle bekannt gemacht und gemäß Artikel 10 des Tarifvertrags besetzt. Weiter, falls die Stelle nach erfolgreicher Besetzung vakant wird, wird die Stelle bekannt gemacht und gemäß Artikel 10 des Tarifvertrags besetzt.
- (c) Der Arbeitgeber kann ein formelles „Indigenous Mentorship Program“ einrichten, über das indigene Kandidat/innen für die MSR-Stelle angestellt würden. Der Zweck des Programms besteht darin, indigenen Bewerber/innen eine Ausbildung für die Beschäftigung und ein Engagement mit der Belegschaft im Finanzdienstleistungssektor zu ermöglichen. Die Anzahl der Teilnehmer/innen im „Indigenous Mentorship Program“ darf zu keiner Zeit höher als zwei (2) pro Jahr sein. Dort, wo der Arbeitgeber eine MSR-Vollzeitstelle (und die daraus resultierenden freien Stellen) in Übereinstimmung mit dem Tarifvertrag ausschreibt und besetzt, kann er binnen zwölf (12) Monaten ab dem Datum, an dem die Vollzeitstelle besetzt wurde, einem/einer (1) indigenen Kandidat/in eine MSR-Festanstellung anbieten. Das Konzept entspricht einer Eins-zu-Eins-Besetzung von Vollzeitstellen.

## CHANCENGLEICHHEIT

**Formulierung aus der Zusatzvereinbarung „Rahmenvereinbarung über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben“ zum Rahmenvertrag zwischen dem norwegischen Unternehmerverband (NHO) und dem norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) 2018-2021.**

### I. Zweck

*Die Arbeit zu den die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten ist für die Nutzung menschlicher Ressourcen und die Förderung der Wertschöpfung wesentlich.*

*Als Voraussetzung für die Erreichung von Gleichstellung und Chancengleichheit muss allen Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechts gleichermaßen ermöglicht werden, ihre Fähigkeiten und Talente einzusetzen. Diese Voraussetzung muss zu gleichberechtigten Bedingungen in Bezug auf Beschäftigung, Gehalt, Schulung und Beförderung hergestellt werden.*

*Die im Sinne der Gleichstellung unternommene Anstrengung ist eine Führungsverantwortung und muss innerhalb des Unternehmens auf höchster Managementebene verankert sein und von den anderen Mitgliedern der Geschäftsführung verfolgt werden, die ausgehend von den erzielten Ergebnissen evaluiert werden müssen.*

*Die Vertragsparteien halten fest, dass:*

- *Gleichstellung mit Einstellungen und Normen zu tun hat*
- *Gleichstellung die Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsvertrauensleuten voraussetzt*
- *Gleichstellung die Fähigkeit voraussetzt, die Wechselwirkung zwischen Arbeitsleben, Familienleben und sozialem Leben zu erkennen*
- *Gleichstellung in allen Strategie- und Planungsunterlagen enthalten sein muss*

*(...)*

### III. Lokale Arbeit

#### 1. Verantwortung der Vertragsparteien

*Gleichstellung hat mit Kultur und Traditionen zu tun und kann nicht als eigenständiger und von den anderen Tätigkeiten des Unternehmens getrennter Bereich betrachtet werden. Gleichstellung kann durch Anstrengungen erreicht werden, die in die Entwicklungsarbeit innerhalb jedes Unternehmens integriert sind. Die Vertragsparteien unterstreichen die Bedeutung systematischer zielorientierter Arbeit, die in den vom Unternehmen vorgelegten Strategie- und Planungsunterlagen dargelegt ist.*

#### 2. Organisation der lokalen Arbeit

*Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen für eine Gleichstellung der Geschlechter obliegt den lokalen Vertragsparteien. Die lokalen Parteien legen besonderen Wert auf Maßnahmen, die dazu dienen:*

- *Sicherzustellen, dass Frauen und Männer qualifizierte Aufgaben zu gleichberechtigten Bedingungen erhalten*
- *Sicherzustellen, dass für eine Beförderung im Unternehmen für Frauen und Männer Chancengleichheit gilt*
- *Sicherzustellen, dass Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen rekrutiert werden*
- *Sicherzustellen, dass die Arbeitszeit im Sinne der Gleichstellung und ihrer Förderung besser organisiert und verteilt wird*



*Als ein erster Schritt muss eine Kartierung und Analyse der Gleichstellung im Unternehmen, und zwar einschließlich der nach Männern und Frauen aufgeschlüsselten Löhne, vorgenommen werden, die den Hintergrund für die Bildung von Visionen, Zielen, Aktionsplänen und Maßnahmen liefern.*

*Im Zuge der Kartierung und Analyse müssen die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes eingehalten werden.*

*Es ist wichtig, die Verbindung zwischen Arbeitsleben und Familienleben zu erkennen und für eine bessere Aufteilung des Elternurlaubes zwischen den Elternteilen zu sorgen.*

## **ANHANG D - IAO-UNTERLAGEN ZU EQUALITY MAPPING UND DER VERHANDLUNG VON GLEICHSTELLUNGSFRAGEN**

**Gleiches Entgelt. Ein einleitender Leitfaden (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm)

**Der Beitrag des sozialen Dialogs zur Geschlechtergleichstellung (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_679957/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679957/lang--en/index.htm)

**Gleichstellung fördern. Geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertung für gleiches Entgelt: Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf)

**Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließen: Eine Bestandsaufnahme der Probleme, politischen Mechanismen und internationalen Faktenlage (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_540889/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm)

**Die Gleichstellung der Geschlechter verhandeln (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_528947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm)

**Ein Handbuch für Geschlechter-Auditor/innen: Die IAO-Methodologie für ein partizipatorisches Gender Audit (2nd Edition, nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_187411/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm)

**Broschüre – IAO Partizipatorisches Gender Audit: Ein Werkzeug für Organisationsveränderung (nur Englisch)**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_101030/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_101030/lang--en/index.htm)

Illustrierte Leitfäden für an Gleichstellungsfragen orientierte beschäftigungsintensive Investitionsprogramme (nur Englisch)

[https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS\\_459976/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_459976/lang--en/index.htm)

Gleichstellung der Geschlechter: Ein Leitfaden für Tarifverhandlungen (nur Englisch)

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221105555\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221105555_EN/lang--en/index.htm)

ACTRAV Schließen der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern: Welche Rolle spielen die Gewerkschaften? (nur Englisch)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_684156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf)

IGB-Handbuch zu Geschlecht und Organisationsveränderungen (nur Englisch)

<https://www.itcilo.org/resources/handbook-gender-and-organizational-change>

Die IUL dankt allen ihren Mitgliedsorganisationen, die zu diesem Leitfaden beigetragen haben, einschließlich der IUL-Lenkungsgruppe Lebensmittelverarbeitung.



E: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Rampe du Pont-Rouge 8 | 1213

Petit-Lancy | Schweiz

T: + 41 22 793 22 33

F: + 41 22 793 22 38

