

2023-2027



IUL-Aktionsprogramm für + Gleichstellung



VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNG

1.
Mehr Frauen,
schlagkräftigere
Gewerkschaften

2.
Beschäftigung
von Frauen

3.
Frauen im
Arbeitsschutz
zu Sichtbarkeit
verhelfen

4.
Prävention und
Beseitigung
geschlechts-
spezifischer Gewalt
und Belästigung

5.
Aufbau eines
frauen-
freundlichen
Arbeitsumfelds

Seit 1980 haben die IUL-Kongresse einstimmig Entschlüsse verabschiedet, mit denen die Grundsätze der Gleichstellung von Männern und Frauen bekräftigt wurden, insbesondere:

- Gleiche Rechte und gleicher Zugang zu menschenwürdiger Beschäftigung, Ausbildung und beruflichem Aufstieg;
- Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- Das Recht auf Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Pflichten;
- Die in der Satzung der IUL verankerte gerechte Vertretung der Frauen in allen beschlussfassenden Gremien der Gewerkschaften (lokal, national, regional, international);
- Das Recht auf Sicherheit am Arbeitsplatz und zu Hause;
- Gleiche Rechte auf sozialen Schutz.

Wir haben stets dazu aufgerufen, die Gleichstellung am Arbeitsplatz, in der Gewerkschaftsbewegung und in der Gesellschaft aktiv zu fördern. Und dennoch: Trotz der vielen, im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erzielten Fortschritte, werden Frauen nach wie vor diskriminiert und ungleich behandelt. Frauen sind vor rund 70 Jahren in den offiziellen Arbeitsmarkt eingetreten, gestaltet war diese Arbeitswelt aber von Männern ... für Männer.

Frauen gelten immer noch als zweitrangige Arbeitskräfte, als Ware (Vergegenständlichung ihres Körpers), als verfügbare Arbeitskräfte (unverhältnismäßig viele Frauen sind teilzeitbeschäftigt) und als „unsichtbare“ Arbeitskräfte (Frauen sind in informellen Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert und in höherem Maße von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen als Männer). Sie verrichten die am schlechtesten bezahlten Jobs (weil die meisten von Frauen geleisteten Jobs unterbewertet sind und mit den sogenannten „naturgemäßen“ Pflichten der Frauen assoziiert werden) – all das führt zu einer Geschlechtertrennung in der Arbeitswelt. Zum Teil erklärt sich daraus auch die geschlechtsspezifische Lohnlücke.

Weltweit verdienen Frauen im Schnitt um 20% weniger als Männer. In manchen Ländern müssen Frauen über das Alter von 60 hinaus arbeiten, um zu überleben. **In Ländern mit hohem Einkommen liegen**

die Renten von Frauen im Schnitt um 25% unter jenen der Männer, und 60% der weiblichen Arbeitnehmer weltweit verfügen über keinerlei rechtlichen oder sozialen Schutz.

Während Männer nach wie vor als Ernährer angesehen werden, sind es immer noch die Frauen, die aufgrund der ungleichen Aufteilung der familiären Pflichten viel mehr Stunden unbezahlter Arbeit leisten, obwohl sie längst selbst Ernährer sind. Die selbständige Erwerbstätigkeit steigt, wobei weibliche Arbeitnehmer für ihren Lebensunterhalt häufig zwei oder drei Beschäftigungen nachgehen. Darüber hinaus reduziert der Mangel an leistbarer und qualitativer Kinderbetreuung die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und ihre Einkommen erheblich. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben schwierig und führt zu noch mehr Stress. Ein hoher Anteil der unbezahlten Familienarbeit und Kinderarbeit, insbesondere von Mädchen, findet in Heimarbeit statt.



Trotz einschlägiger IAO-Übereinkommen, nationaler Gesetze und Tarifverträge ist die Mutterschaft einer der Hauptgründe für die Diskriminierung am Arbeitsplatz. Vielfach werden die spezifischen biologischen Merkmale von Frauen nicht zur Gänze berücksichtigt.

So werden Menstruation bzw. Menopause bis heute als Vorwand für die Diskriminierung von weiblichen Arbeitskräften missbraucht.

Die Tatsache, dass Frauen sich weiterbilden bzw. durch Ausbildung besser qualifiziert sind, wirkt sich kaum auf die Zahl der Frauen in Beschäftigung oder die Verringerung der zwischen den Geschlechtern herrschenden Lohnkluft aus. Laut IAO-Forschung ist der durchschnittliche Lohn umso niedriger, je „feminisierter“ der Arbeitsplatz. Da weibliche Arbeitnehmer stärker in gewerbliche Heimarbeit eingebunden sind, verringern sich ihre Löhne durch den Wertverlust der Güter auf jeder Ebene entlang der Lieferkette.

Frauen sind weltweit und in ausnahmslos jedem Land in unverhältnismäßig hohem Maße Gewalt und Belästigung ausgesetzt. Man nennt das geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (GGB). Am Arbeitsplatz ist GGB eines der Haupthindernisse für die Gleichstellung. Außerdem steigen durch den prekären Beschäftigungsstatus so vieler weiblicher Arbeitnehmer die Vorfälle von Mobbing, 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.

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. Hinzu kommen Schwierigkeiten, was die offizielle Registrierung und den Anspruch auf Sozialversicherung betrifft.

Weiblichen Landarbeitern wird das Recht auf Ernährungssicherheit, Bildung, Unterkunft, Gesundheitsversorgung, Kredite und Sozialversicherung besonders oft verweigert.

Durch COVID-19 ist alles noch schlimmer geworden. Frauen schieden während der Pandemie aus der Arbeitswelt aus und der Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt ist rückläufig. Diejenigen, die zurückkehrten, taten das häufig als Teilzeitkräfte oder auf prekärer Basis, wodurch sich der Trend zur unverhältnismäßig hohen Prekarisierung bei weiblichen Beschäftigten verstärkt hat. Vielen weiblichen Arbeitnehmern wird folglich der Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen vorenthalten, weil sich ihre Beschäftigungsbedingungen vom üblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis unterscheiden.

Automatisierung und technologische Fortschritte wirken sich auch auf die weiblichen Arbeitnehmer in den IUL-Sektoren aus, da Arbeitsplätze durch Maschinen ersetzt werden.

Frauen stellen in den IUL-Sektoren einen hohen Anteil der Beschäftigten. Viele Länder garantieren eine Mindestvertretung von Frauen in allen beschlussfassenden und planenden Gremien, es bleibt aber noch viel zu tun. Gewerkschaften müssen für eine effektive Vertretung ihrer Mitgliedschaft sorgen, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Frauen nach wie vor generell niedriger ist 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 Sanktionen durch den Arbeitgeber. Wir haben noch viel zu tun, um Männern und Frauen die Vereinbarkeit ihres Arbeits- und Familienlebens mit Gewerkschaftsarbeit zu ermöglichen. Auch sitzen zu wenig Frauen an den Verhandlungstischen auf nationaler wie internationaler Ebene. Es ist aber erwiesen, dass überall dort, wo Frauen – einschließlich junger Frauen – auf allen Ebenen der Gewerkschaft aktiv sind, die Organisation als Ganzes davon profitiert und in der Gesellschaft und den Gemeinden an Glaubwürdigkeit gewinnt.

Bei Gleichstellung geht es nicht um mehr weibliche CEOs oder mehr Frauen in den Vorständen der Unternehmen. Gleichstellung wird nicht allein durch eine Verbesserung der Lebensstandards erreicht – strukturelle Lücken bleiben so lange bestehen, bis das System verändert ist, das Diskriminierung und Ungerechtigkeit zulässt.

Bei Gleichstellung geht es um eine Transformation der Gesellschaft, um die Beseitigung patriarchaler Verhältnisse und der Geschlechtertrennung in der Arbeitswelt. Es geht auch um eine Transformation der Gewerkschaften. Kampf für und Förderung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung stehen unverändert im Zentrum der Gleichstellungsagenda.



In Anbetracht dieser Ausführungen ruft der 28. IUL-Kongress die Mitgliedsverbände und die IUL dazu auf, unbedingt Fortschritte zu erzielen und die Priorität auf folgende fünf Säulen des Aktionsprogramms für Gleichstellung zu legen:

1

MEHR FRAUEN, SCHLAGKRÄFTIGERE GEWERKSCHAFTEN

- Statistische Erfassung weiblicher Arbeitnehmer nach Beschäftigung und Sektor;
- Statistische Erfassung der weiblichen/männlichen Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nach Beschäftigung und Sektor und Berichterstattung an IUL-Tagungen;
- Unterstützung weiblicher Arbeitnehmer im informellen Sektor, um ihren „Status als Arbeitnehmerinnen“ aufzubauen und durchzusetzen;
- Entwicklung und aktive Umsetzung gezielter Organisationsstrategien für Frauen und insbesondere junge Frauen sowie für prekär und informell beschäftigte Frauen, darunter Heimarbeiterinnen und Wanderarbeiterinnen, und aktive Förderung ihrer Teilnahme an den Aktivitäten der Gewerkschaften;
- Überwachung und Durchsetzung der Bestimmung in der IUL-Satzung, wonach in allen beschlussfassenden Gremien der IUL, einschließlich der Regionalausschüsse und anderer Strukturen, zumindest 40% Frauen vertreten sein müssen;
- Ausbildung der Frauen zu Führungskräften, Organisatorinnen, Verhandlungsführerinnen und Ausbilderinnen;
- Verwendung des IUL-Handbuchs *“All for one = One for all”* über die Gleichstellung der Geschlechter bei Führungsseminaren für männliche wie weibliche Gewerkschafter;
- Sicherstellen, dass in den beschlussfassenden Gremien der Gewerkschaft wie auch in den Tarifverhandlungsteams mindestens 40% Frauen vertreten sind; ist das nicht der Fall, den Nachweis erbringen, dass die Verträge auf Gleichbehandlung geprüft wurden;
- Förderung, Unterstützung und Stärkung regionaler Frauennetzwerke auf TNK- und Sektorebene, bzw. ihre Einrichtung, wo noch nicht vorhanden;
- Ein kritischer Blick auf unsere eigenen Strukturen, u.a. die Verhandlungsteams, und verstehen, dass sich getrennte Gruppen oft zum Nachteil der Frauen auswirken;
- Fragen, ob unsere Gewerkschaften weibliche Gewerkschafter ausreichend fördern;
- Dafür sorgen, dass weibliche Gewerkschafter an den internationalen Tagungen der IUL mit den Konzernen teilnehmen;
- Weibliche Beschäftigte im informellen Sektor unterstützen, damit sie effektiven Zugang zur Beschlussfassung und politischen Intervention erhalten.

- Barrieren für eine Beschäftigung von Frauen in den IUL-Sektoren erkennen und verstehen und Strategien entwickeln (u.a. durch Umfragen in Gemeinden, um sich ein Bild von diesen Barrieren zu machen und Einstellungsverfahren auf geschlechtsspezifische Vorurteile zu prüfen);
- Die Lohngerechtigkeit auf die Verhandlungsagenda der Gewerkschaften setzen, indem vorerst auf Betriebsebene:
 - Die Gleichstellung mittels Kartierung erfasst wird, u.a. bei den Vertrags-, ausgelagerten und Teilzeitkräften (unter Hinweis, dass die Kartierung der Gleichstellung ein gutes Organisierungstool ist!)
 - die zwischen den Geschlechtern herrschende Lohnlücke errechnet wird
 - die berufliche Segregation und das Bewertungsschema überprüft werden
 - jede Art von geschlechtsspezifischer Diskriminierung erkannt und bekämpft wird
 - Lohntransparenz gefordert wird
 - Eine neutrale Arbeitsplatzbewertung nach dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit gefordert wird
 - Gleichberechtigter Zugang zu Überstunden und Ausbildung gewährleistet ist
- Die IAO-Übereinkommen C100 (Gleichheit des Entgelts) und C111 (Diskriminierung) voranbringen und ihre Klauseln in die Tarifverträge und Maßnahmen am Arbeitsplatz einfließen lassen;
- Überlegen, wie die Qualifikationen weiblicher Arbeitnehmer angehoben werden können, u.a. durch Partnerschaften mit Berufsschulen und Unternehmen;
- Betonen, wie wichtig es ist, Frauen als Lehrlinge auszubilden, damit sie eine Chance auf gesicherte und sichere Beschäftigung erhalten;
- Fokus auf die unverhältnismäßige Auswirkung von Automatisierung und neuen Technologien auf weibliche Arbeitnehmer legen und darauf, wie sie entschärft werden können (auch über die Kartierung der Gleichstellung);
- Für einen gerechten Übergang zu einer grünen und nachhaltigen Wirtschaft eintreten, die geschlechterorientiert und inklusiv ist, um die schlimmsten Auswirkungen der Klimakrise auf weibliche Arbeitnehmer und ihre Familien zu lindern;
- Ausbildungsprogramme fördern und für eine Zertifizierung aller weiblichen Arbeitnehmer sorgen;
- Kampagnen für die Ausweitung des sozialen Schutzes auf alle Beschäftigten, inkl. allgemeiner

Gesundheitsversorgung, Sozialleistungen und gerechter Rentensysteme;

- Befürwortung von gewerbe-/berufs-/sektorspezifischen Sozialversicherungsleistungen, um Beschäftigungschancen zu erhöhen;
- Kampagnen für eine öffentliche Politik für Landarbeiterinnen, damit sie gleichen Anspruch auf Landbesitz, Bildung, Wohnungen, Kredite, Mutterschutz, sozialen Schutz etc. erhalten;
- Förderung der Rechte weiblicher Arbeitnehmer im informellen Sektor, z.B. über IAO-Übereinkommen C141 (Verbände ländlicher Arbeitskräfte) und C177 (Heimarbeit);
- Für reibungslosen Übergang weiblicher Arbeitnehmer in informeller Beschäftigung gemäß IAO-Empfehlung R204 (Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft) sorgen.





3 FRAUEN IM ARBEITSSCHUTZ ZU SICHTBARKEIT VERHELFFEN

- Für eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen in den Ausschüssen für Gesundheit und Sicherheit (OHS) sorgen und mehr Frauen zu OHS-Vertreterinnen ausbilden;
- Die Kartierung der für weibliche Arbeitnehmer am Arbeitsplatz herrschenden Gefahren und Risiken üben, um sie zu verstehen;
- Menstruation und Menopause zu Gewerkschafts- und Arbeitsplatzanliegen machen, über die verhandelt werden muss, und Bewusstseins-schärfung für die Besonderheiten der Diskriminierung aus Gesundheitsgründen;
- An allen Arbeitsplätzen für Toiletten, Sanitär- und Umkleieräume sorgen, die nur für Frauen sind (inkl. des Rechts von Transfrauen auf sichere Toiletten und Umkleieräumen ihrer Wahl);
- Untersuchen, wie sich der Klimawandel, z.B. durch Hitzestress, auf die Gesundheit weiblicher Arbeitnehmer auswirkt;
- Eigene Studien verlangen, die sich mit den Auswirkungen von Chemikalien und Pestiziden auf den weiblichen Körper befassen;
- Maßnahmen priorisieren, die die körperliche und geistige Gesundheit weiblicher Arbeitnehmer schützen und verbessern;
- Bei OHS und Risikoeinschätzung und -management Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung einbeziehen;
- Frauenspezifische Klauseln/Anliegen in Gesetzgebung zum Arbeitsschutz aufnehmen;
- Kampagnen für die Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens C155 (Arbeitsschutz) und C184 (Arbeitsschutz in der Landwirtschaft).

4

PRÄVENTION UND BESEITIGUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT UND BELÄSTIGUNG

- Schulung aller Mitglieder und Führungskräfte der Gewerkschaft über die Grundursachen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung (GGB), einschließlich gegen LGBT+-Beschäftigte, und über typische Merkmale von GGB;
- Priorisierung von sexueller Belästigung als Barriere zur Gleichstellung am Arbeitsplatz und sicherstellen, dass an jedem Arbeitsplatz im Fall von Mobbing und sexueller Belästigung eine Null-Toleranz-Politik vereinbart wird und/oder Teil der Tarifverträge ist;
- Verhandlung und Umsetzung internationaler Vereinbarungen mit TNKs über die Beseitigung von sexueller Belästigung;
- Häusliche Gewalt zu einem Gewerkschafts- und Arbeitsplatzthema machen, indem das Bewusstsein geschärft und Maßnahmen am Arbeitsplatz erarbeitet und verhandelt werden, die die Auswirkungen auf die Arbeit aufgreifen;
- Kampagnen für die Ratifizierung, Umsetzung und Durchsetzung des IAO-Übereinkommens C190 (Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt);
- Aktive Beteiligung an relevanten internationalen Institutionen zur Bekämpfung von Menschenhandel;
- Verhandlung von Anspruch auf sicheren bezahlten Transport zur und von der Arbeit, insbesondere für weibliche Arbeitnehmer in den Entwicklungsländern.

5

AUFBAU EINES FRAUENFREUNDLICHEN ARBEITSUMFELDS

- Forschungsarbeit zu den Arbeitsbedingungen weiblicher Arbeitnehmer, um effektiver auf ihre Bedürfnisse reagieren zu können;
- Ausbildung in technologischer Weiterentwicklung unterstützen, damit Frauen für technologische Tools und Equipment besser gerüstet sind;
- Förderung von auf weibliche Arbeitnehmer ausgerichteten Forschungs- und Entwicklungszentren der Gemeinden, um ihre Gewerbe- und Arbeitsaussichten zu verbessern;
- Frauen und Männern ermöglichen, ihre häuslichen Betreuungspflichten mit der Arbeit zu vereinbaren (flexible Arbeitszeiten, Pflegeurlaub oder Betreuungsgutschriften für Krankheit und Ältere etc.), u.a. durch Förderung der Bestimmungen des IAO-Übereinkommens C156 (Arbeitnehmer mit Familienpflichten);
- Verhandlung leistbarer und flexibler Kinderbetreuungseinrichtungen und Stillräume für arbeitende Mütter, und Kampagnen für leistbare, hochqualitative öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Kampf für die uneingeschränkte Achtung der Rechte von Müttern:
 - Förderung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens C183 (Mutterschutz), wonach der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub nicht unter 14 Wochen liegen darf
 - Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung wegen Mutterschaft
 - Sicherstellen, dass Bestimmungen für Mutterschaftsurlaub eingehalten werden
 - Schutz für schwangere Arbeitnehmerinnen und unterstreichen, wie wichtig eine eigens für sie durchgeführte Risikoeinschätzung ist
 - Verhandlung leichterer Arbeit oder vernünftiger Anpassungen, sofern möglich, für schwangere Arbeitnehmerinnen
 - Verhandlung eines sinnvollen Elternschaftsurlaubs.



UND NICHT ZULETZT ...

Ein frauenfreundliches Arbeitsumfeld lässt sich ohne allgemeine geschlechtssensible Politik nicht aufrechterhalten; sie muss auf nationaler und internationaler Ebene und unter Einbindung der Gewerkschaften erarbeitet werden. Dazu gehört:

- Kampf für die Rechte weiblicher Arbeitnehmer;
- Behandlung der Lohnlücke als Menschenrechtspriorität;
- Erhöhung/Verbesserung der Mindestlöhne und Kampagnen für existenzsichernde Löhne;
- Befürwortung von Stücklöhnen, die zumindest auf dem Niveau der Mindestlöhne liegen – über dreigliedrige Verhandlungen, wo angebracht;
- Bekämpfung aller Formen von prekärer Arbeit und Auslagerung;
- Sicherstellen, dass weibliche Arbeitnehmer, die auf der niedrigsten Stufe der globalen Lieferkette stehen (wie jene, die von zu Hause arbeiten) die digitale Technologie erhalten, die sie benötigen, um ihr Arbeitsleben leichter und ihre Märkte zugänglicher zu machen;
- Mainstreaming der Gleichstellung in die Agenden der Tarifverhandlungen in der gesamten Lieferkette;
- Einrichtung effektiver Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen für die Rechte weiblicher Arbeitnehmer entlang der Lieferkette;
- Thematisierung von Klassen- und Rassentrennungen unter Frauen;
- Lobbying für wichtige gesetzliche Änderungen, sofern möglich, um zur Umsetzung in den Bereichen beizutragen, für die es keine Tarifverhandlung gibt;
- Kampf für bürgerliche Freiheiten, Frieden und Demokratie.

WIE? Durch:

- Hochhalten der Organisation am Arbeitsplatz und ihrer Bedeutung;
- Kollektivverhandlung, Verhandlung von Maßnahmen am Arbeitsplatz, etc.;
- Schulung, Forschung, Grundsatzpapiere, Bildung, Tagungen (physisch und online), Versammlungen und Austausch guter Praktiken;
- Prüfung von Beispielen erfolgreicher Organisierungskampagnen und Entwicklung eines Aktionsplans auf der Grundlage der angewandten Strategien;
- Erarbeitung von Quellenmaterial, das verständlich ist und in die Tarifverhandlung eingebracht werden kann;
- Aufbau eines sektoralen Bilds guter Praxis, das arbeitsplatzübergreifend beworben wird;
- Befürwortung einer Veränderung in der Einstellungsphase, wo Arbeitskräftemangel herrscht;
- Bereitstellung von Schulung und Qualifizierungen für weibliche Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, um den Wert ihrer Arbeit zu erhöhen;
- Systematische Entwicklung einfacher Kommunikationsformen wie kurze Videos, um Frauen zur Teilnahme zu ermutigen;
- Partnerschaften mit feministischen „Communities“, Organisationen, etc. der Wanderarbeitnehmerinnen;
- Systematische Thematisierung der Gleichstellung bei den internationalen und Branchentagungen der IUL;
- Hinweis auf IAO-Übereinkommen und andere Normen, die internationale Erklärung der Menschenrechte und den internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (insbes. Artikel 7 a (i)), und das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW);
- Förderung der Einbindung von Gewerkschaften in Institutionen des sozialen Dialogs, um frauenfreundliche Gesetze zu erarbeiten;
- Förderung der aktiven Teilnahme aller Mitgliedsorganisationen am Internationalen Frauentag, um während des gesamten Monats März für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter einzutreten, sowie am Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen im November.

Arbeitgeber/Unternehmen (und Regierungen im Zusammenhang mit der informellen Wirtschaft) sollten aufgefordert werden, statistische Daten zu folgenden Punkten zu liefern:

- Die Anzahl weiblicher/männlicher Arbeitnehmer pro Arbeitsplatzkategorie;
- Arbeitsplatzbewertungen nach Frauen/Männern;
- Art des Beschäftigungsvertrags (fest, Vollzeit, Teilzeit, Saison-, Vertrags-, Gelegenheitsarbeit) nach Frauen/Männern;
- Einkommen (Stundenlöhne oder Jahreseinkommen inkl. Leistungen) nach Geschlecht;
- Ausbildungs- und Weiterbildungschancen nach Geschlecht;
- Ressourcen für Ermöglichung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Diese Statistiken sollten jährlich erhoben werden, um Entwicklungen messen und gegen negative Ergebnisse vorgehen zu können, z.B. mit einem Gleichstellungsplan. Gleichstellungspläne sollten Ungleichheiten am Arbeitsplatz aufgreifen. Sie sollten klare Ziele und Aktivitäten bezüglich Einstellung, Gehälter, Weiterbildung, Elternurlaub und Arbeitsschutz nennen, darunter Maßnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung. In allen Gleichstellungsplänen sollte auch ein regelmäßiges Überprüfungsverfahren enthalten sein.



Der IUL-Frauenausschuss überwacht die Umsetzung des Aktionsprogramms und seine Fortschritte bis zum nächsten Kongress.

