



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

EGB-Charta zu Gender-Mainstreaming in Gewerkschaften

angenommen von EGB-Kongress in Sevilla, 23. Mai 2007

Einführung

Laut dem beim 10. Kongress in Prag 2003 angenommenen Text „Unsere Vision von Europa“ bekennt sich der EGB zur:

„Gleichstellung der Geschlechter“ und sollte:

- *„die Aufnahme der Gleichstellung der Geschlechter unter die Grundwerte der EU fordern sowie ihre Aufnahme unter die geteilten Zuständigkeiten der EU;*
- *die Beibehaltung des gemeinschaftlichen Besitzstandes in Bezug auf gleichen Lohn und Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen gewährleisten und die Vertretung von Frauen in allen Entscheidungsgremien fördern.“*

Zur Umsetzung seiner Verpflichtungen wurde 2003 auf dem Prager Kongress der dritte EGB-Gleichstellungsplan angenommen.

Die Umsetzung dieses Plans wurde im EGB-Exekutivausschuss von Juni 2006 auf der Grundlage einer Halbzeitbilanz erörtert. Im Herbst 2006 wurde anhand einer bei allen Mitgliedern durchgeführten Umfrage eine Studie erstellt und im März 2007 in Berlin eine Konferenz abgehalten, um Instrumente für das Gender-Mainstreaming zu entwickeln.

Diese Charta beruht auf den Ergebnissen der Umfrage¹ und den vom Exekutivausschuss und der Konferenz über Gender-Mainstreaming angenommenen Empfehlungen.

Politische Rahmenbedingungen

Die Erreichung der Geschlechtergleichstellung in Europa bleibt weiterhin eine große Herausforderung für alle auf nationaler und europäischer Ebene tätigen Akteure. Seit dem ersten EG-Vertrag, der vor fast 50 Jahren die Verpflichtung zur Sicherstellung von „gleichem Entgelt“ für Männer und Frauen einführte, wurden viele Fortschritte erzielt. Auf dieser Grundlage wurde ein umfangreiches Regelwerk zur Gleichbehandlung geschaffen. Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat ständig zugenommen. In den letzten Jahren ist jedoch ein Stillstand zu verzeichnen und in einigen Ländern kann sogar eine Trendumkehr beobachtet werden.

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

¹ EGB-Umfrage 2006-07 „Frauen in Gewerkschaften“

- Die *Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen* beträgt in den EU-27 immer noch durchschnittlich 15 %. In einigen Staaten aber über 20 %, wobei in bestimmten Ländern sogar ein erneuter Anstieg zu beklagen ist.
- Trotz der Tatsache, dass die Bildungskluft zwischen den Geschlechtern geschlossen werden konnte, ist der Großteil der Frauen immer noch *am unteren Ende der Qualifikations- und Lohnskala* zu finden. Investitionen in Weiterbildung und lebenslanges Lernen für Frauen werden immer noch nicht als wirtschaftlich lohnendes Vorhaben betrachtet.
- Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ging vor allem in den klassischen Frauenberufen und -sektoren, wie den öffentlichen und privaten Dienstleistungen, vor sich, wo jedoch vermehrt *unsichere Beschäftigungsbedingungen* (Teilzeit, befristete und andere Formen „flexibler“ Arbeitsverträge) vorherrschen.
- Kinderbetreuungs- und andere Einrichtungen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben* sind in den meisten Ländern immer noch sehr *unzureichend* und oft nicht in entsprechender Qualität bzw. Preisklasse vorhanden. Außerdem werden sie nicht als Eltern- sondern immer noch als „Frauen-Einrichtungen“ angesehen.
- Obwohl die Beschäftigungsquote (im Sinne der Anzahl von Frauen in abhängiger Beschäftigung) für Frauen jetzt bei durchschnittlich 55,7 % (im Vergleich zu 70,9 % bei Männern) liegt und sie ca. 42 % der Gewerkschaftsmitglieder stellen, entspricht ihre *Repräsentation* und Sichtbarkeit auf allen Entscheidungsebenen *noch lange nicht ihrem Bevölkerungsanteil*.

Seit Kurzem ist auf EU-Ebene wieder das Bewusstsein erwacht, dass in dieser Sache Handlungsbedarf besteht:

- Die europäischen Sozialpartner haben im Frühjahr 2005 eine Vereinbarung über einen *Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter* getroffen, wo für einen integrierten Ansatz bezüglich der beruflichen Segregation, Frauen in Entscheidungspositionen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleicher Entlohnung eingetreten wird.
- Die Europäische Kommission hat den *Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010* vorgelegt, der vor allem Initiativen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleiches Entgelt ankündigt.
- Der Ministerrat hat 2006 auf dem Frühjahrsgipfel einen *Gleichstellungspakt* angenommen, der alle Akteure auf nationaler und europäischer Ebene dazu aufruft, die Anstrengungen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstärken, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen und die Bewältigung der demografischen Herausforderungen durch verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu unterstützen.

In all diesen Dokumenten wird klar auf die zentrale Bedeutung umfassender und gleichberechtigter Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand in Europa hingewiesen.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sind der Auffassung, dass viele dringende Gründe vorliegen, um die diesbezüglichen Anstrengungen und Maßnahmen zu verstärken. In vielen EGB-Mitgliedsorganisationen ist die Zunahme der Mitgliederzahlen auf einen gestiegenen Frauenanteil zurückzuführen. Der durchschnittliche Organisationsgrad von Frauen in Gewerkschaften steht jetzt (jedoch nicht in allen Ländern) mehr oder minder in einem Verhältnis zu ihrer Erwerbsbeteiligung.

Die unter den Mitgliedern durchgeführte Untersuchung hat jedoch gezeigt, dass in puncto Repräsentation immer noch geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen und Gender-Mainstreaming noch keine flächendeckende Umsetzung gefunden hat.

Es wird deshalb anlässlich des EGB-Kongresses 2007 in Sevilla vorgeschlagen, *keinen* neuen Gleichstellungsplan vorzulegen, sondern verstärkten Einsatz zur besseren Umsetzung der früheren Pläne einzumachen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um in den kommenden Jahren die Ergebnisse des EGB und seiner Mitgliedsverbänden bei der angestrebten Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Gewerkschaftsebenen zu verbessern und die Einbeziehung von Gender-Mainstreaming in alle Politgestaltungs- und Entscheidungsprozesse und die zukünftige Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung zum Nutzen beider Geschlechter zu gewährleisten.

Durch die Annahme dieser Charta bekräftigen der EGB und seine Mitgliedsorganisationen ihre Verpflichtung, solche Maßnahmen unverzüglich in Angriff zu nehmen.

Artikel 1

Gender-Mainstreaming: entscheidender Faktor für sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit

Die Geschlechtergleichstellung ist ein entscheidender Faktor für Demokratie am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Der EGB und seine Mitgliedsverbände bekräftigen ihre Entschlossenheit, die Geschlechtergleichstellung im Rahmen ihre politischen Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit in Europa zu verfolgen und sich aus diesem Grund bei allen ihren Aktionen und Tätigkeiten vom Gender-Mainstreaming-Ansatz als unverzichtbaren und integralen Bestandteil leiten zu lassen.

Zu diesem Zweck einigen sie sich auf die folgende Definition von Gender-Mainstreaming:

Definition und Kernelemente von Gender-Mainstreaming

A. „Unter Gender-Mainstreaming versteht man die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse, so dass eine Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in alle Politiken auf allen Ebenen sowie in allen Stadien von den Akteuren einbezogen wird, die üblicherweise an der politischen Entscheidungsfindung beteiligt sind.“²

² Europarat, 1998

B. Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspinnen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspective“). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“³

C. Gender-Mainstreaming bedeutet gleiche Sichtbarkeit, Machtgleichstellung und gleiche Partizipation von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben. Die Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen sollten gleichermaßen berücksichtigt werden wie die von Männern. Auch Männer haben ein „Geschlecht“ und sind damit ein integraler Bestandteil des Gender-Ansatzes. Sie sind folglich, wie auch Frauen, gefordert, ihr Verhalten entsprechend zu ändern, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen erkennen an, dass Gender-Mainstreaming sowohl Frauen als auch Männer betrifft.

Der Entschluss zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming bedeutet vor allem eine Entscheidung für strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Frauen- als auch Männerrollen im öffentlichen und privaten Leben, in den eigenen vier Wänden und am Arbeitsplatz. Das heißt, dass die Anpassungslast gleichmäßiger auf Frauen und Männer, Arbeitsplatz und Gesellschaften verteilt wird und die langfristigen Vorteile in Sachen Erwerbsbeteiligung, Geschlechtergleichstellung, Geburtenrate und Ausschöpfung des vollen Potenzials von Männern und Frauen größer ausfallen.⁴

Artikel 2

Wirksame Umsetzung des Gleichstellungsplans und der Gender-Mainstreaming-Charta

- 1) Der EGB und seine Mitgliedsverbände sollen konkrete und zielgerichtete Maßnahmen ergreifen, um die *Öffentlichkeitswirkung* des Gleichstellungsplans und der Charta zu Gender-Mainstreaming zu verbessern und die „persönliche Identifizierung“ und gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten auf sämtlichen Ebenen zu fördern.
- 2) Der EGB-Kongress spricht sich klar dafür aus, dass mehr Engagement und Aktionen vonnöten sind, um den Gleichstellungsplan 2003 und die Charta umzusetzen. Die EGB-Mitgliedsorganisation werden bis zum nächsten Kongress, wo dies noch nicht der Fall ist, die Einführung, Umsetzung und Überwachung der Gleichstellungspläne in den Verantwortungsbereich ihrer nationalen oder sektoralen Verbände aufnehmen.

³ Europäische Kommission, 1996

⁴ EGB-Position zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben, Dezember 2006

- 3) Die Ernennung einer auf der politischen Führungsebene innerhalb der Organisation für die Überwachung des Gender-Mainstreaming-Prozesses verantwortlichen Person sollte in Erwägung gezogen werden. Diese Person sollte idealerweise *nicht* gleichzeitig für Gleichberechtigungsfragen (Geschlechtergleichstellung) verantwortlich sein, um hiemit das Konzept der *Verantwortungsteilung* klar zum Ausdruck zu bringen.
- 4) Zwischen dem Kongress von Sevilla und dem Folgekongress werden die Fortschritte mithilfe einer Halbzeitbilanz evaluiert.

Artikel 3

Ausweitung von Gender-Mainstreaming

A. Gender-Mainstreaming in allen Bereichen der Sozialpolitik

Europaweit stehen *Anpassungen der Sozialversicherungs- und Wohlfahrtssysteme, einschließlich Pensionen*, auf der Tagesordnung. Diskussionen über den demografischen Wandel und die Überalterung der Bevölkerung heizen die Debatten noch weiter an.

Außerdem hat der Kampf gegen unsichere Arbeitsverhältnisse und die Segmentierung des Arbeitsmarkts (die wachsende Kluft zwischen „Insidern“ und „Outsidern“) durch die derzeitigen Diskussionen über *Flexicurity* und die *Modernisierung des Arbeitsrechts* hohe Aktualität erlangt. Es ist wichtiger denn je, dass der EGB und seine Mitgliedsverbände die Geschlechterdimension dieser Themen anerkennen und alle Vorschläge und Lösungen auf ihre „Gendertauglichkeit“ hin überprüfen.

B. Gender-Mainstreaming in Tarifverhandlungen

Die Einbringung von Geschlechtergleichstellungszielen in *Tarifverhandlungen* ist weiterhin eine große Herausforderung und erfordert eine engere Zusammenarbeit auf allen Ebenen insbesondere mit den Gewerkschaftsausschüssen und den sektoralen und Branchengewerkschaften und deren Engagement.

Die folgenden Maßnahmen werden ergriffen:

- a) Frauen ausdrücklich einladen, fördern und weiterbilden, um an Tarifverhandlungsausschüssen und Verhandlungsteams, einschließlich in EBR, teilzunehmen.
- b) In die Weiterbildung von, männlichen und weiblichen, Unterhändlern für Tarifverhandlungen auf allen für Geschlechtergleichstellung zuständigen Ebenen investieren.
- c) Klare Botschaften vermitteln, dass die Einbeziehung einer Gender-Perspektive nicht nur bei der Diskussion spezieller Themen für Frauen/Eltern, wie Kinderbetreuung und flexible Arbeitsregelungen, sondern auch bei Verhandlungen über Personaleinstellung, Gehaltssysteme, Lohnerhöhungen, lebenslanges Lernen, Umstrukturierungen usw. von Belang sein sollte.
- d) Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden einen neuen Anlauf für den Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede unternehmen. Der EGB wird mit gutem Beispiel vorangehen und in seiner jährlichen Mitteilung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen das klare Ziel vorgeben, die Lohndifferenz jährlich um ein Prozent zu senken.

Zur Erreichung dieses Ziels müssen auf nationaler und sektoraler Ebene Maßnahmen, einschließlich der Neuregelung von Berufsklassifizierungen und Systemen der Arbeitsbewertung⁵, ausgearbeitet werden. Die Aktivitäten und Fortschritte werden ständig überprüft.

- e) Der EGB und seine Mitgliedsverbände werden auf allen zuständigen Ebenen die Umsetzung des 2005 von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene vereinbarten Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung aktiv vorantreiben.

C. Instrumente und Leitlinien zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Der EGB und seine Mitgliedsverbände müssen sich klar zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in allen Politik- und Tätigkeitsbereichen bekennen und anerkennen, dass dies die Entwicklung von *Instrumenten, Mechanismen und Leitlinien* erfordert.

- a) Das Konzept von „Gender-Mainstreaming“ ist scheinbar nicht leicht zu verstehen und umzusetzen, deshalb sollte in Betracht gezogen werden, diese Angelegenheit dem EGB-Exekutivausschuss zur ausführlichen Erörterung vorzulegen. Als Diskussionsgrundlage könnte eine Reihe von Leitlinienentwürfen dienen, die später als kleine Broschüre verbreitet werden könnten.
- b) Der EGB wird mit gutem Beispiel vorangehen und den Grundsatz einführen, dass jedes dem EGB-Exekutivausschuss bzw. dem Kongress unterbreitete Papier eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen enthalten muss und zumindest mit einer kurzen Begründung darlegen muss, wie die Gender-Perspektive einbezogen wurde.

Artikel 4

Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern:

A. Bereitstellung von verlässlichen und vergleichbaren Daten

Verlässliche und vergleichbare Daten sind unentbehrlich, um die Fortschritte zu messen und herauszufinden, wo noch zusätzlicher Handlungsbedarf besteht.

- a) Der EGB sollte Instrumente entwickeln, um den Mitgliedsorganisationen bei der Erhebung von Daten über die Partizipation und Repräsentation von Frauen auf allen Gewerkschaftsebenen zu helfen und wird eine jährlich stattfindende „8.-März-Umfrage“ ins Leben rufen, die um den Internationalen Frauentag herum dem Exekutivausschuss vorgelegt wird.
- b) Die Mitgliedsverbände verpflichten sich, dem EGB alle erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen. Ein Zuwiderhandeln wird vom Exekutivausschuss und beim nächsten Kongress öffentlich zur Sprache gebracht.
- c) Es wird empfohlen, dass die Mitgliedsorganisationen dem EGB die geschlechterspezifischen Daten anlässlich der Bezahlung der Mitgliedsgebühren übermitteln.

⁵ EGB-Entscheidung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen 2003-2004 und Beteiligung der Arbeitnehmer, vom EGB-Exekutivausschuss auf seiner Sitzung von 17.-18. März 2004 angenommen.

B. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen

- a) Frauen sind in gewerkschaftlichen *Entscheidungspositionen immer noch unterrepräsentiert*. Es muss ein Maßnahmenpaket geschnürt und ein kohärenterer und zielgerichteter Ansatz verfolgt werden.
- b) Einige Mitgliedsverbände haben gute Erfahrungen mit quantifizierten Vorgaben und klaren Regeln, die eingehalten werden müssen, um zumindest eine proportionelle Partizipation und Repräsentation zu erreichen. Diese Praktiken werden vom Frauenausschuss des EGB im Hinblick auf die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen erhoben und evaluiert.
- c) Der EGB soll gemeinsam mit der Weiterbildungsabteilung des ETUI-REHS ein Good-Practice-Handbuch und Weiterbildungskurse zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen zusammenstellen.
- d) Die Mitgliedsverbände sollten Gleichstellungsprüfungen, Mentorenprogramme und andere Formen der Förderung von Frauen, um Führungsrollen in Gewerkschaften zu übernehmen, einführen.

C. Einbindung einer Geschlechterdimension in den „Bericht zur Lage der europäischen Gewerkschaften“

Der alle 2 Jahre im Rahmen des EGB-Exekutivausschusses abgegebene „Bericht zur Lage der europäischen Gewerkschaften“ wird sich anhand der Beurteilung der Entwicklungen des weiblichen Mitgliederanteils und der Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern speziell mit der „Situation von Frauen in Gewerkschaften“ beschäftigen.

Artikel 5

Stärkung der Rolle von Gleichstellungspolitikern und -organen: ein dualer Ansatz und entsprechende Mittel

Die EGB-Mitgliedsorganisationen sind - aus vielerlei geschichtlich und kulturell bedingten Gründen - bei der Entwicklung und Stärkung der Rolle von Frauen in ihren Verbänden unterschiedlich weit vorangeschritten. Es muss weiterhin, auch auf europäischer Ebene, auf einen *dualen Ansatz* gesetzt werden. Einerseits sollten Geschlechterfragen von den Basisstrukturen in die allgemeine Politik aufgenommen werden. Andererseits sollte die Rolle spezieller Gleichstellungsorgane ausgebaut werden.

Dies schließt auch ein, den Vertretern und Vertreterinnen solcher Gleichstellungsorgane einen oder mehrere Sitze mit Stimmrecht und/oder zumindest das Recht zuzugestehen, sich in den Entscheidungsgremien, wo sie die politischen Maßnahmen und Entscheidungen kommentieren, Initiativen ergreifen und Beratungsfunktionen ausüben könnten, zu Wort zu melden.

Der EGB und seine Mitgliedsverbände verpflichten sich, *entsprechende Mittel und Mitarbeiter* eigens für die Frauen- und Geschlechtergleichstellungspolitik *bereitzustellen*.

Artikel 6

Verbesserung der Rolle und Sichtbarkeit von Frauen in allen EGB-Strukturen:

- 1) Nach der Auswertung der Ergebnisse und Verfahren vergleichbarer Erfahrungen im ehemaligen IBFG und anderen internationalen Organisationen wird über die Möglichkeit der Durchführung einer Gleichstellungsprüfung innerhalb des EGB beraten.
- 2) Die Website des EGB sollte umgestaltet werden, um alle vom EGB, dem Frauenausschuss und seinen Mitgliedsverbänden unternommenen Maßnahmen und Aktivitäten bezüglich Geschlechtergleichstellung besser ins Licht zu rücken.
- 3) Die Mitgliedsorganisationen werden bei der Entsendung der Vertreter(innen) in den Exekutivausschuss, den nächsten Kongress, die ständigen Ausschüsse, die Arbeitsgruppen, Verhandlungsausschüsse und Konferenzen der Bedeutung eines zahlenmäßig ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern Rechnung tragen. Überwachung der Fortschritte: In den Kongressdelegationen sollte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorherrschen, es sollte zumindest im Verhältnis zum Anteil weiblicher Mitglieder in der Organisation stehen. Die weiblichen Delegationsmitglieder sollten über gleiche Positionen und Stimmrechte verfügen.
- 4) Rechtzeitig vor dem nächsten Kongress wird der Exekutivausschuss im Einklang mit dem Gleichstellungsplan und der Charta zu Gender-Mainstreaming die Annahme geeigneter Maßnahmen („Zuckerbrot“ und/oder „Peitsche“) zur Belohnung guter bzw. Bestrafung schlechter Leistungen diskutieren.
