

EGB-Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019

Angenommen auf der Tagung des EGB-Exekutivausschusses am 7/8 Juni 2016

Einführung

Das Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter legt die Prioritäten der EGB-Mitgliedsorganisationen für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene fest. Es baut auf den Errungenschaften des vorhergehenden Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2010-2015 auf und schließt daran an. Es handelt sich um ein in Paris im Oktober 2015 angenommenes Kongressdokument des EGB. Damit werden schließlich die Verpflichtungen aus dem EGB-Aktionsplan erfüllt, die dem Exekutivausschuss für die Junisitzung vorgelegt wurden.

Das Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter soll die Arbeit der EGB-Mitgliedsorganisationen zur Erreichung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt unterstützen und koordinieren. Dies ist sowohl für die EU – festgeschrieben in den Artikeln 2 und 3 EUV, Artikel 4 AEUV sowie in einer Reihe von Richtlinien des Rates¹ – als auch für die Gewerkschaften auf allen Ebenen eine zwingende Notwendigkeit.

Weitere Anstrengungen zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung sind dringend erforderlich. Die Wirtschaftskrise hat die den letzten 20 bis 30 Jahren erreichte Fortschritte teilweise wieder zunichte gemacht. Sparmaßnahmen, die in einer Reihe von Mitgliedstaaten oft ohne angemessene Anhörung der Sozialpartner eingeführt wurden, sahen keinerlei geschlechtsspezifische Bewertung vor und wirkten sich äußerst negativ auf Quantität und Qualität der Frauenbeschäftigung aus.

Die Geschlechtergleichstellung ist auch aus dem Aufmerksamkeitsfokus einiger Mitgliedstaaten verschwunden, und in gewisser Hinsicht gilt dies auch für die EU-Ebene. In den letzten fünf Jahren ist trotz der Lobbyarbeit von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie der Annahme mehrerer Entschlüsse des Europäischen Parlaments, die zu konkreten, politischen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung aufrufen, sehr wenig passiert.

Laut einer Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2015 stimmen fast alle Europäerinnen und Europäer (94 %) der Aussage zu, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundrecht ist, und eine große Mehrheit (76 %) ist der Meinung, dass dies ein prioritärer Aktionsbereich der EU sein sollte. Was für die europäischen Bürgerinnen und Bürger eine Priorität zu sein scheint, spiegelt sich jedoch nicht in konkreten EU-Maßnahmen wider.

Auf EU-Ebene festgestellte Widersprüchlichkeiten sind unter anderem die Zurückziehung des Vorschlags der Kommission zur Änderung der Mutterschutzrichtlinie, die Blockierung im Rat (seit 2013) des Vorschlags für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften, das Fehlen eines systematischen Gender-Ansatzes im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung bzw. des Europäischen Semesters und schließlich die Rückstufung der Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2016-2019 auf den Status eines Arbeitspapiers der Kommissionsdienststellen.

¹ Siehe „EU Gender Equality Law“ (EU-Gleichbehandlungsvorschriften):

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/eu_gender_equality_law_update2013_en.pdf

Hinzuweisen ist auf die jüngste Initiative aus dem Arbeitsprogramm der Kommission für das Jahr 2016, die „Herausforderungen berufstätiger Eltern“ anzugehen. Im November 2015 erfolgte bereits die diesbezüglich erste Phase der Anhörung der Sozialpartner. Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen dieser Initiative zu bewerten, die zum derzeitigen Zeitpunkt noch keine von der Kommission geplanten legislativen und nichtlegislativen Maßnahmen vorsieht, allerdings ist dies die einzige Maßnahme im Bereich der Geschlechtergleichstellung auf EU-Ebene seit dem Jahr 2010.

Geschlechtergleichstellung im Jahr 2016: Herausforderungen und Defizite

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ist weiter sehr unterschiedlich. Frauen sind eher in den Niedriglohnsektoren und -berufen zu finden und verdienen entsprechend weniger, weil diese Sektoren, obwohl sie einen wesentlichen Beitrag zur Wirtschaft leisten, einen gesellschaftlich geringen Stellenwert genießen. Sie sind also mit großen Hindernissen auf dem Weg zu Führungspositionen in Unternehmen konfrontiert. Die Krise hat sich auch in statistischen Daten niedergeschlagen. Oberflächlich betrachtet haben sich Beschäftigungs- und Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zwar verringert, bei näherem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die Sache komplexer ist und die Auswirkungen unterschiedlich zwischen Frauen und Männern ausfallen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede nehmen nicht aufgrund einer Verbesserung der Situation der Frauen ab, sondern weil sich die der Männer vergleichsweise verschlechtert hat. Gleichzeitig sind immer mehr Familien von der Erwerbstätigkeit der Frau abhängig, ein Großteil der Mütter ist auch die Haupt- oder Zweiternährerin der Familie. Die wichtigsten Entwicklungen² im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in Europa sind unter anderem:

Die Frauenbeschäftigungsquote betrug 2015 64,5 %, liegt jedoch deutlich unter der von Männern (75,6 %), und zwischen den Mitgliedstaaten gibt es beträchtliche Unterschiede (zwischen 46 und 78 %). Die Arbeitslosigkeit unter Frauen (9,7 %) ist leicht höher als die unter Männern (9,5 %).

Frauen arbeiten öfter in Teilzeit als Männer (über 70 % der Teilzeitbeschäftigten), und bei den schlechter bezahlten Tätigkeiten (Einzelhandel, Reinigung und Betreuung) wurde ein Anstieg verzeichnet. Der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung ist seit 2008 für beide Geschlechter kontinuierlich gestiegen.

Frauen sind auch unter den befristeten oder Zeitarbeitskräften stärker vertreten als Männer.

In Vollzeitäquivalenten beträgt die Beschäftigungsquote von Frauen 53,7 % im Vergleich zu 71,9 % für Männer.

Die Elternschaft von Frauen und Männern wirkt sich sehr unterschiedlich auf die Arbeitsmarktbeteiligung aus. Nur 65,6 % der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren sind erwerbstätig, im Vergleich zu 90,3 % der Männer, und nur 2,7 % der Väter nehmen Elternurlaub.

Frauen verbringen durchschnittlich 26 Stunden pro Woche mit Pflege und Haushaltstätigkeiten, bei Männern sind es lediglich 9 Stunden.

Frauen verdienen immer noch 17 % weniger pro Stunde als Männer. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich in den letzten Jahren nicht verringert; mehr als 70 % der Niedriglohneempfängerinnen und -empfänger in Europa sind Frauen und in den meisten EU-Mitgliedsstaaten leben 17 % der Frauen in Armut leben, im Vergleich zu 15 % der Männer.

Insbesondere ältere Frauen sind von materieller Entbehrung bedroht. Die durchschnittliche Rente von Frauen ist 40 % niedriger als die von Männern.

² Quelle: Eurostat

Frauen sind trotz ihrer hohen Bildungsleistungen (fast 60 % der Hochschulabschlüsse entfallen auf sie) in wirtschaftlichen und politischen Führungspositionen immer noch stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten großer, börsennotierter Unternehmen stieg von 11,9 % im Jahr 2010 auf 22,7 % im Jahr 2015, sie stellen jedoch nur 4 % der CEO.

Frauen sind nicht nur mit einer gläsernen Decke konfrontiert, die sie am Aufstieg in der beruflichen Hierarchie hindert, sondern auch mit gläsernen Wänden, d. h. einer Segregation der Frauen, die auf bestimmte Tätigkeiten konzentriert und von anderen ausgeschlossen sind. Frauen sind in überwiegender Mehrheit bei den sogenannten „5C-Jobs“ (die 5 C stehen für: catering, cleaning, caring, clerical und cashing; also Gastronomie, Reinigung, Pflege, Bürotätigkeiten und Kassieren) vertreten.

Auch in gewerkschaftlichen Führungspositionen sind Frauen in der Minderheit. Obwohl immer mehr Arbeitnehmerinnen den Gewerkschaften beitreten (fast 45 % der EGB-Mitglieder sind Frauen), sind der „8.-Mai-Umfrage“ des EGB zufolge nur rund 18 % der gewerkschaftlichen Führungskräfte auf sektorübergreifender Ebene weiblich.

Jede fünfte Frau in Europa war bereits Opfer von häuslicher Gewalt, und jede zweite gab an, eine Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Gleichzeitig wird Cybermobbing gegen Frauen zu einem weit verbreiteten Phänomen.

Nach dem vom EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen) entwickelten Gleichstellungsindex ist die EU immer noch erst auf halbem Weg zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter, und die Fortschritte in den verschiedenen Mitgliedstaaten und Bereichen (Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit) wurden zuletzt 2013 gemessen. Berechnungen zufolge würde es bei diesem Tempo noch 70 Jahre bis zur Verwirklichung echter Gleichstellung der Geschlechter dauern.

Frauen sind keine homogene Gruppe, und die Unterschiedlichkeit der Leben von Frauen und Männern erfordert Gender-Mainstreaming wie auch spezifische Maßnahmen, um weiterbestehende Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter zu identifizieren und abzubauen. Besonders schwierig ist die Situation für Frauen bestimmter benachteiligter Gruppen, wie z. B. junge Frauen, schwarze und andere Migrantinnen und Flüchtlinge sowie behinderte und ältere Frauen. Sie sind unter anderem mit folgenden Herausforderungen konfrontiert:

Die junge Generation von heute ist gegenüber geschlechterspezifischen Stereotypen und Ungleichheiten nicht immun. Es gibt immer noch Geschlechterungleichheiten im Bildungswesen: Jungen brechen öfter die Schule ab als Mädchen und sind öfter von Leseschwäche betroffen. Frauen machen zwar öfter einen Hochschulabschluss, sind in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik sowie verwandten Berufen weiter unterrepräsentiert, in Studienbereichen, die mit traditionell weiblichen Rollen verknüpft sind (z. B. in pflege- und betreuungsbezogenen Bereichen), hingegen überrepräsentiert. Die Beschäftigungsaussichten von Mädchen sind schlechter als die von Jungen. Die NEET-Quote (junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind) ist unter Frauen seit der Krise deutlich gestiegen. Der Anteil der nicht erwerbstätigen jungen Frauen ist weiter doppelt so hoch wie der unter jungen Männern.

Migrantinnen haben weniger Möglichkeiten und Ressourcen als ihre männlichen Pendanten und sind öfter von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Migrantinnen und Migranten sind doppelt so stark von Arbeitslosigkeit bedroht wie in der EU geborene Personen. Der Anteil von Migrantinnen unter den Nichterwerbstätigen ist überproportional hoch, und sie stellen ein nicht ausgeschöpftes Qualifikationspotenzial dar. Weibliche Asylsuchende und Flüchtlinge sind stärker gefährdet und der Gefahr von Gewalt, Ausbeutung und Versklavung ausgesetzt. Diese Risiken rückten im Jahr 2015 im Zuge des Anstiegs der Zahl von Asylsuchenden, einschließlich einer steigenden Zahl von Frauen und Kindern, in den Fokus der Aufmerksamkeit. Im Januar 2016 waren rund 33 % der Erstantragstellenden Frauen. Die

Bedingungen in den Aufnahmeeinrichtungen erfüllen nicht die Mindeststandards für effektiven Schutz gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass Frauen mit Behinderungen einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie sind öfter von Arbeitslosigkeit bzw. Armut betroffen, haben ein höheres Risiko von sozialer Ausgrenzung und größere Schwierigkeiten, auf den Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was ihnen dementsprechend eine selbstständige Lebensführung erschwert.

Ältere Frauen (insbesondere über 65) haben traditionell ein höheres Armutsrisiko und ihre Pensionen oder Renten liegen oft nur knapp über dem Existenzminimum. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das sich auch direkt auf die Rentenansprüche auswirkt, oder die Tatsache, dass sie möglicherweise unbezahlt und nicht sozialversichert im Unternehmen ihres Ehepartners mitgearbeitet haben, bringt sie in eine sehr prekäre Situation. Auch Betreuungspflichten sind ein Faktor für die höhere Armutsquote unter älteren Frauen. Frauen über 50, die oft auch als die „Sandwich-Generation“ oder als „arbeitende Töchter und arbeitende Mütter“ bezeichnet werden, da sie häufig ihre Eltern und ihre Enkel betreuen, sind dementsprechend mit größeren Hindernissen konfrontiert, um in Arbeit zu kommen bzw. zu bleiben.

Bekräftigtes Engagement des EGB für die Geschlechtergleichstellung

Alle EGB-Mitglieder bekräftigten auf dem Pariser Kongress im Jahr 2015 ihr Engagement, der Geschlechtergleichstellung einen hohen Stellenwert auf ihrer Agenda einzuräumen. Die Rolle der Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung und rechtswidrigem Verhalten zwischen Männern und Frauen ist von zentraler Bedeutung und sollte durch koordinierte Maßnahmen unterstützt werden, die sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor, alle Instanzen der gewerkschaftlichen Vertretung (von den lokalen Betriebsräten bis zu den EBR) wie auch die internationale und politische Ebene, beispielsweise die Einhaltung von IAO-Übereinkommen, VN- und internationalen Menschenrechtsschutz, betreffen.³

Die Geschlechtergleichstellung erfordert nicht nur starkes politisches Engagement, sondern auch einen tiefgreifenden Wandel und der wiederum gewisse organisatorische und strategische Rahmenbedingungen. Die Rolle der gewerkschaftlichen Frauen- und/oder Geschlechtergleichstellungsausschüsse sollte gewahrt und ggf. gestärkt werden. Ihre Arbeit und Empfehlungen sollten eng mit der Arbeit anderer politischer oder sonstiger Ausschüsse verzahnt werden. Um zu vermeiden, dass die Geschlechtergleichstellung ein „Frauenthema“ wird, sollte Gender-Mainstreaming zu einer konsolidierten Politik der Gewerkschaften werden und von spezifischen Maßnahmen (Projekten, Sensibilisierungs- und politischen Maßnahmen usw.) flankiert werden.

Im Rahmen dieses Aktionsprogramms verpflichten sich der EGB selbst und seine Mitgliedsorganisationen (nationale Dachverbände und europäische Gewerkschaftsverbände) zu bestimmten, miteinander verzahnten Aktionsschwerpunkten:

³ Der EGB hat im Laufe der Jahre als Grundlage seiner Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung eine Reihe politischer Dokumente verabschiedet: eine Charta zu Gender-Mainstreaming auf dem Kongress von Sevilla (2011), zwei Gleichstellungspläne (1999 und 2003), mehrere Stellungnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben (2007 und 2016), zur Verbesserung des Mutterschutzes auf EU-Ebene (2009), zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (2008) auch im Rahmen von Tarifverhandlungen (2015) sowie zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Gewerkschaften (2011) und in Aufsichtsräten (2012). Die Geschlechtergleichstellung wurde auch im Rahmen des branchenübergreifenden sozialen Dialogs auf europäischer Ebene behandelt. Im letzten Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2015-2017 verpflichteten sich die europäischen Sozialpartner, die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben sowie die Geschlechtergleichstellung zu fördern und das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen.

Umsetzung von Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen und Behebung von ggf. bestehenden Defiziten;
Förderung gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit für Frauen und Männer und aktive Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles;
Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
Beseitigung der Unausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsgremien von Gewerkschaften und Unternehmen;
Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Priorität Nr. 1: Umsetzung von Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen und Behebung von ggf. bestehenden Defiziten

Ziel: Gender-Mainstreaming erfordert sowohl eine Gender-Perspektive in Bezug auf die Inhalte der verschiedenen politischen Maßnahmen als auch die Behandlung der Frage der Vertretung von Frauen und Männern in bestimmten Politikbereichen. Beide Dimensionen – Repräsentation von Männern und Frauen sowie gleichstellungsorientierte Inhalte – müssen in allen Phasen des politischen Entscheidungsprozesses berücksichtigt werden.

Die Umsetzung von Gender-Mainstreaming in konkrete Maßnahmen der Gewerkschaften bleibt eine Herausforderung. Der EGB wird weitere Anstrengungen unternehmen, um alle in seiner auf dem Kongress von Sevilla angenommenen Charta zu Gender-Mainstreaming festgelegten Ziele zu erreichen.

Die EGB-Mitglieder verpflichten sich daher, die Gleichstellungsdimension in allen Entscheidungsgremien wie auch in den Ausschüssen und Ad-hoc-Gruppen zu berücksichtigen. Vor der Halbzeitkonferenz führt der EGB-Frauenausschuss eine Bewertung der Vertretung von Frauen in den verschiedenen Gremien durch und gibt entsprechende Empfehlungen ab.

Besonderes Augenmerk auf Gender-Mainstreaming wird in politischen Bereichen wie Tarifverhandlungen, sozialer Dialog und wirtschaftspolitische Steuerung gelegt.

Zentrale Maßnahmen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen zur Erreichung dieses Ziels sind unter anderem:

ETUI-Schulung zum Thema Gender-Mainstreaming (für 2017 geplant)

Im Rahmen der bestehenden Koordinierung von Tarifverhandlungen durch den EGB werden Vereinbarungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung speziell berücksichtigt.

Politische Topprioritäten der EU wie wirtschaftspolitische Steuerung / Europäisches Semester, Säule der sozialen Rechte, Investitionsplan, Digitalisierung und Migration usw. sollen sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene der gewerkschaftlichen Agenda und entsprechenden Gleichstellungsaspekten umfassend Rechnung tragen. Überwachungen und Bewertungen werden regelmäßig von EGB-Sekretariat und dem Exekutivausschuss durchgeführt.

Mechanismen zur Förderung von Gender-Mainstreaming wie Statistiken mit genauen Prozentangaben des Männer- und Frauenanteils in bestimmten Bereichen sowie Untersuchungen und Checklisten werden weiter entwickelt.

Die Rolle von Frauen- und/oder Geschlechtergleichstellungsausschüssen sollte von allen Mitgliedsorganisationen gewährleistet werden. Bei Bedarf sollten entsprechende Strukturen gemäß nationalen Gepflogenheiten eingerichtet werden.

Maßnahmen anlässlich des Internationalen Frauentags (8. Mai), des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) und sonstiger wichtiger Termine/Veranstaltungen werden mit der EGB-Kommunikationsabteilung und den Mitgliedsorganisationen (einschließlich den Kommunikationsbeauftragten) auf nationaler Ebene koordiniert.

Unterstützung der Erreichung der Ziele der VN für eine nachhaltige Entwicklung, insbesondere des Ziels „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“.

Priorität Nr. 2: Förderung gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit für Frauen und Männer und aktive Maßnahmen zur Beschäftigung, Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles

Ziel: Es bedarf eines Qualitätssprungs bei der Frauenbeschäftigung. Die Gewerkschaften sollten direkte und indirekte Diskriminierungen bekämpfen, die mehr denn je Frauen auf dem Arbeitsmarkt betreffen. Gleichzeitig sollte die Frauenbeschäftigungsquote erhöht werden, um bis 2020 das EU-Ziel von 75 % bei Männern und Frauen zu erreichen. Dies ist nur über einen integrierten Ansatz möglich, der Probleme wie die Lohn- und Arbeitsbedingungen von Frauen, einschließlich ausreichender Vereinbarkeitsmaßnahmen (Priorität Nr. 3), aktiv angeht. Dementsprechend sind Frauen dann in der Lage, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, dort zu verbleiben und voranzukommen. Fragen wie die Renten- und Einkommensschere zwischen Frauen und Männern sollten fester Bestandteil des allgemeineren Ziels sein, gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer zu fördern.

Zentrale Maßnahmen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen zur Erreichung dieses Ziels sind unter anderem:

Weiteres Lobbying für eine Überarbeitung der bestehenden Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit;

Bewertung der Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz;

Folgedokument zur EGB - Resolution zu "Kollektivverhandlungen - ein wichtiges Instrument zur Schließung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern, das die Gewerkschaften aufruft, sich in Kollektivverhandlungen dafür einzusetzen, die Lohnschere zu schließen;

Verbreitung der EGB/ETUI-Studie über die Ursachen des geschlechtsspezifischen Rentengefälles und Aufzeigen der entsprechenden Auswirkungen bzw. Gegenmaßnahmen gegenüber politischen Entscheidungsträgern und -trägerinnen;

Beitrag zum Europäischen Tag der Lohngleichheit;

Einreichung eines EU-Projekts, um bewährte Verfahren zur Bekämpfung der horizontalen beruflichen Segregation zu sammeln;

Einbeziehung der Geschlechterperspektive in künftige EGB-Stellungnahmen zum Mindesteinkommen;

Einflussnahme auf politische Prioritäten, sowohl auf EU- als auch nationaler Ebene, bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen der nationalen Reformprogramme und des Europäischen Semesters.

Priorität Nr. 3: Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Ziel: Die Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und privaten Verpflichtungen ist eine der größten Herausforderungen der Erwerbstätigen und der Menschen im Allgemeinen. In einer Reihe von Ländern und Berufszweigen besteht hoher Bedarf, Faktoren wie Arbeitszeitregelungen, Angebot und Qualität von Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen wie auch ein kohärentes System von Urlaubsregelungen in einer Art und Weise zu kombinieren, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Männern und Frauen gleichermaßen unterstützt. Der EGB wird seine Maßnahmen in diesem Bereich verstärken, um zur Verbesserung der aktuellen Situation beizutragen und angesichts der von der Europäischen Kommission eingegangenen Verpflichtung Mindeststandards auf EU-Ebene zu beschließen.

Zentrale Maßnahmen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen zur Erreichung dieses Ziels sind unter anderem:

Teilnahme an der Anhörung der Sozialpartner zur neuen EU-Initiative über mögliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige;

Weiteres Lobbying für einen verbesserten Rechtsrahmen auf europäischer und nationaler Ebene im Bereich von Urlaub aus familiären Gründen und Arbeitszeitregelungen;

Förderung des Austausches bewährter Verfahren unter den Mitgliedern;

Einflussnahme auf politische Prioritäten, sowohl auf EU- als auch nationaler Ebene, bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Rahmen der nationalen Reformprogramme und des Europäischen Semesters;

Lobbying für Investitionen in Kinder- und soziale Betreuung, eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diesen Sektoren und hochwertige öffentliche Dienstleistungen.

Priorität Nr. 4: Beseitigung der Unausgewogenheit des Geschlechter-verhältnisses in Entscheidungsgremien von Gewerkschaften und Unternehmen

Ziel: Es bedarf weiterer Anstrengungen, um die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen und Entscheidungsgremien zu überwinden. Die der jährlich stattfindenden „8.-März-Umfrage“ (www.etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey-2016-0) zufolge steigende Zahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder, schlägt sich nicht in der Besetzung von gewerkschaftlicher Führungspositionen nieder. Nicht nur die Gewerkschaften sollten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern und die vertikale Segregation von Frauen thematisieren, sondern auch die Unternehmen.

Die „8.-März-Umfrage“ wird weiter jährlich veröffentlicht und die Ergebnisse werden den Mitgliedsorganisationen und Entscheidungsgremien zur Verfügung gestellt. Wo es möglich ist, wird vom EGB ein Austausch darüber organisiert, und die Ergebnisse der Umfrage werden dem Exekutivausschuss vorgelegt.

Weiteres Lobby für die Annahme der vorgeschlagenen Richtlinien über Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen;

Bewertung der Folgemaßnahmen zur Kongressentschließung über die Angleichung des Geschlechterverhältnisses im EGB;

Geeignete Maßnahmen zur Förderung von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungspositionen;

Einführung eines ETUI-Kursprogramms zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen;

Organisation hochrangiger Treffen von Gewerkschaftsführerinnen auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene, um Ideen und Prioritäten auszutauschen.

Priorität Nr. 5: Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Ziel: Beitrag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen, um die diesbezüglich am meisten gefährdeten Personen (meistens Frauen) und Sektoren zu schützen, auch durch Dritte. Weiter Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Schutz auf Arbeitsebene herstellen.

Zentrale Maßnahmen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen zur Erreichung dieses Ziels sind unter anderem:

EGB-Projekt „Sicher zu Hause, sicher am Arbeitsplatz“ abschließen und Annahme einer politischen EntschlieÙung erwägen;

Weiter Lobbying für Rechtsrahmen auf europäischer Ebene auf Grundlage des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt;

Weitere Unterstützung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, auch in Abstimmung mit den Mitgliedern des Ausschusses „Sozialer Dialog“;

Forderung nach einer ILO-Konvention gegen geschlechtsspezifische Gewalt;

Verbreitung des von den Mitgliedsorganisationen ausgearbeiteten Leitfadens für die gute Praxis auf sektoraler und nationaler Ebene.

Umsetzung und Evaluierung des Aktionsprogramms und diesbezügliche Berichterstattung

Die EGB-Mitgliedsorganisationen haben sich zur erfolgreichen Umsetzung der im Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegten Ziele dazu verpflichtet, auf allen Ebenen ein Gefühl der Mitverantwortung sowie gemeinsame Aufgaben und Maßnahmen zu fördern.

In einem ersten Schritt werden die Mitgliedsorganisationen für eine entsprechende Öffentlichkeitswirksamkeit dieses Aktionsprogramms sorgen. Es wird daher empfohlen, dass die Mitgliedsorganisationen das Aktionsprogramm in ihre Landessprachen übersetzen lassen und ein Exemplar davon dem EGB übermitteln, um über seine Kommunikationskanäle eine EU-weite Bekanntheit zu erreichen. Außerdem sollten sie es möglichst weit verbreiten und mit Gewerkschaftsvertretern darüber diskutieren.

Das EGB-Sekretariat ist verantwortlich für die Organisation bestimmter Schlüsselaktivitäten, um die Ziele des Aktionsprogramms zu erreichen, wie auch für die eventuelle Inanspruchnahme von EU-Finanzierungen.

Eine Evaluierung der Fortschritte bezüglich der Erreichung der Ziele des Aktionsprogramms wird vom Exekutiv Ausschuss vorgelegt, und eine umfangreichere Überprüfung dieses Instruments wird am Vorabend der EGB-Halbzeitkonferenz im Jahr 2017 bewertet. Die strategische Beaufsichtigung der Umsetzung der festgelegten zentralen Maßnahmen übernimmt der Frauenausschuss.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden ausreichende Mittel mobilisieren, um die zentralen Maßnahmen des Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter durchzuführen.