

EGÖD-Entschließungsentwurf und Fahrplan für Geschlechtergleichstellung
und Frauenrechte
„Erneuerung des Engagements für die Geschlechtergleichstellung in
Krisenzeiten“

Verabschiedet durch den EGÖD-Exekutivausschuss am 7 April 2017

Auf seinem Kongress 2014 ist der EGÖD umfangreiche und ambitionierte Verpflichtungen eingegangen, sich vor dem Hintergrund der Austeritätspolitik, Kürzungen öffentlicher Dienste und einer zunehmenden Prekarisierung des Arbeitsmarktes stärker für die Gleichstellung von Frauen einzusetzen. Trotz eines schwierigen Umfeldes können wir auf Erfolge verweisen, die auf unsere Solidarität, Zusammenarbeit und überzeugende gewerkschaftliche Aktionen zurückzuführen sind. Die Entschließung beschreibt die Prioritäten bis zum Kongress und beinhaltet Initiativen zu den Themen Gleichbehandlung/Chancengleichheit, Work-Life-Balance in allen Lebensphasen und Niedriglöhne für Frauen im öffentlichen Dienst. Der Fahrplan beschreibt in spezifischer Weise, wie der EGÖD konkret die sich aus der Entschließung ergebenden Fragestellungen weiter verfolgt. Ein gesonderter Text im Anhang geht ebenfalls darauf ein, wie der EGÖD weitere Aktionen zur Durchsetzung des Rechts der Frauen auf reproduktive Selbstbestimmung durchsetzen kann.

Entschließung

Beseitigung des Einkommens- und Rentengefälles

Die Gleichstellungsverpflichtung muss mit neuem Leben erfüllt werden, da Fortschritte in vielen, wenn nicht allen europäischen Ländern stagnieren. Fast 60 Jahre nach Unterzeichnung der Römischen Verträge und des Rechts auf gleiche Entlohnung beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in 15 EU-Ländern immer noch mehr als 20% und über 30% in Litauen und Estland im Vergleich zu einem Durchschnitt von 17,5% in der EU. Niedrige Löhne und die geringe Wertschätzung der von Frauen geleisteten Arbeit sind nach wie vor ein großes Problem sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU.

Wir müssen etwas gegen die Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen unternehmen, zum Beispiel gegen den Unterschied in der Altersversorgung von durchschnittlich 30 Prozent in der EU und gegen die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote, die nach wie vor bei 12 Prozent liegt (Stand 3. Quartal 2016). Extreme Ungleichheiten gehen besonders zu Lasten von Frauen, und als Folge der Krise sind noch mehr Frauen in die Armut abgerutscht. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen haben die schlechtere Lage von Frauen zusätzlich verschärft. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten haben Auswirkungen auf die Beschäftigung, zu der Frauen Zugang haben, auf ihre Verdienstmöglichkeiten und auf die Art und Weise, wie die Gesellschaft die von ihnen geleistete Arbeit wertschätzt. Dass Frauen und ihre Arbeit in der Wirtschaft ungleich behandelt werden, ist nicht unvermeidbar.

Frauen, öffentliche Dienste und Austeritätspolitik

In den vergangenen Jahren waren Frauen im öffentlichen Dienst in unverhältnismäßig hoher Weise von Arbeitsplatzverlusten betroffen. Frauen (und Männer) in anderen Wirtschaftssektoren haben weniger Zugriff auf öffentliche Dienste. Zwar hat die

Austeritätspolitik an Schärfe verloren, aber sie ist nicht durch eine erforderliche Politik öffentlicher Investitionen in Beschäftigung und öffentliche Dienste ersetzt worden. Selbst in Bereichen, in denen sich die Beschäftigungssituation verbessert hat wie zum Beispiel Gesundheits- und Sozialdienste, hat sich dies nicht in Form höherer Löhne für Frauen und einer Verringerung der Einkommensdifferenzen bemerkbar gemacht. Von Kürzungen öffentlicher Dienste waren auch Sozialdienste, die Bürgerinnen und Bürger unterstützen, sowie Behörden betroffen, die sich für die Geschlechtergleichstellung stark machen. Diese Einschnitte wirken sich unverhältnismäßig stark auf benachteiligte Gruppen wie Frauen und Mädchen aus.

Kampf für Frauen und Frauenrechte

Diese Einschränkungen werden durch neue Versuche, Fortschritte bei der Gleichstellung zu verhindern, weiter verschärft. In einer Reihe von Ländern wurde vor kurzem das Recht der Frauen auf reproduktive Selbstbestimmung in Frage gestellt, zum Beispiel in den USA, aber auch in Spanien, Frankreich und Polen. Der EGÖD ist wegen dieser Entwicklungen besorgt und begrüßt Bewegungen wie 'She Decides'¹, die sich gegen Versuche wehren, die Uhr wieder zurückzustellen, Abtreibung zu verbieten und den Frauen die Möglichkeit nehmen wollen, frei über ihren Körper zu entscheiden. Wir verurteilen die Knebelungsversuche durch die neue US-Regierung und das Schweigen der EU, die eine eindeutige Haltung zu dem Thema einnehmen sollte.

Wer Frauen die Möglichkeit nimmt, eine sichere Schwangerschaftsunterbrechung vornehmen zu lassen, verschlimmert deren Situation zusätzlich. Das gilt besonders für arme Frauen, die weniger Möglichkeiten haben, anderswo eine Alternative zu finden, und die die größten Risiken eingehen. Einschränkungen dieser Art machen Fortschritte zunichte, die in Bereichen wie Frauengesundheit, Emanzipierung, Bildung und finanzielle Unabhängigkeit bereits erreicht wurden.

Der EGÖD ruft zur Unterstützung von 'She Decides' und anderer ähnlicher Bewegungen auf. Wir setzen uns dafür ein, dass angemessene Informationen über geschlechtliche Fortpflanzung und Geburtenkontrolle ein fester Bestandteil öffentlicher Bildungs- und Gesundheitssysteme sein sollten. Wir fordern Investitionen in Bildung, Familienplanung und öffentliche Gesundheit sowie in Maßnahmen zur Förderung der Selbstbestimmung von Mädchen und Frauen, anstatt ihnen ihre Rechte vorzuenthalten.

Wir fordern die Europäische Kommission und alle Regierungen in Europa auf, einen Beitrag zu den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung und zu deren Umsetzung zu leisten; dazu gehören auch Ziel 3 'Gesundheit und Wohlergehen für alle' und Ziel 5 'Gleichberechtigung und Selbstbestimmung für alle Mädchen und Frauen'.

Der EGÖD kämpft weiterhin an vorderster Front für die Geschlechtergleichstellung und gegen Diskriminierungen in allen ihren Formen. Heute müssen wir stärker als jemals zuvor dafür kämpfen, dass unsere grundlegenden Werte erhalten bleiben und dass wir uns gemeinsam solidarisch verhalten.

Der EGÖD fühlt sich weiterhin seiner Gleichstellungsarbeit in Europäischen Betriebsräten verpflichtet, um gegen Ungleichheiten in multinationalen Unternehmen vorzugehen.

Der EGÖD wird seine Kampagnen- und Kollektivverhandlungsstrategien einsetzen, um den Lebensstandard von Beschäftigten zu verbessern und Unterschiede bei Einkommen und Altersversorgung von Männern und Frauen zu beseitigen.

¹ Weitere Informationen auch darüber, wie die Bewegung unterstützt werden kann, siehe <https://www.shedecides.com/>

Fahrplan

Einleitung

Neue Initiativen, um das Ziel der Geschlechtergleichstellung zu erreichen, sind dringend erforderlich. Die Wirtschaftskrise hat die in den vergangenen 20-30 Jahren erreichten Fortschritte wieder in Frage gestellt. In einer Reihe von Mitgliedstaaten haben Austeritätsprogramme, oftmals ohne eine angemessene Konsultation mit den Sozialpartnern durchgesetzt, keine Prüfung auf geschlechtsspezifische Auswirkungen beinhaltet. Daraus folgten oft erhebliche negative Auswirkungen auf die Qualität und Quantität der Frauenbeschäftigung.

Mehrere Mitgliedstaaten und in einiger Hinsicht auch Europa haben die Geschlechtergleichstellung nicht mehr auf dem Schirm. Trotz der Lobbyarbeit der Gewerkschaften und zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie der Annahme mehrerer Resolutionen im Europäischen Parlament über eine robuste EU-Politik für die Geschlechtergleichstellung hat sich hier in den letzten fünf Jahren nur sehr wenig getan.

Nach einer 2015 durchgeführten Studie von Eurobarometer sind fast alle EuropäerInnen (94%) der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundrecht ist. Eine große Mehrheit (76%) ist der Ansicht, dass dies für die EU ein Prioritätsthema sein sollte. Was jedoch offensichtlich für die EU-BürgerInnen eine Priorität ist, hat sich nicht in Aktionen der EU manifestiert.

In der Tat gibt es auf EU-Ebene eine Reihe von Ungereimtheiten, die erwähnenswert sind: Rückzug des Kommissionsvorschlags über die Revision der Mutterschaftsurlaub-Richtlinie; seit 2013 Blockierung des Richtlinienvorschlags zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften im Rat; Fehlen einer systematischen Gender-Strategie innerhalb des Prozesses der Economic Governance und des Europäischen Semesters; und schließlich die Herabstufung der Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2016-2019 zu einem Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen.

Hier muss die jüngste Initiative zur Bewältigung der 'Herausforderungen berufstätiger Eltern' erwähnt werden, die Teil des Arbeitsprogramms der Kommission für 2016 ist und für dies es bereits die erste und die zweite Phase der Konsultationen der Sozialpartner gegeben hat. Die Kommission hat die Absicht, durch Gesetzesvorschläge und nicht-legislative Vorschläge die Work-Life-Balance zu verbessern.

EGÖD-Aktionen

Auf seinem Kongress 2014 ist der EGÖD umfangreiche und ambitionierte Verpflichtungen eingegangen, sich vor dem Hintergrund der Austeritätspolitik, Kürzungen öffentlicher Dienste und einer zunehmenden Prekarisierung des Arbeitsmarktes stärker für die Gleichstellung von Frauen einzusetzen. Dieser Diskussionsfahrplan enthält einige weitere Vorschläge für eine stärkere Gleichstellungs-Verpflichtung des EGÖD, für die weitere Thematisierung von Ungleichheiten und Diskriminierung und für die Sicherstellung von Qualitätsarbeitsplätzen und für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte.

Der EGÖD wird ebenfalls für das Gendermainstreaming seiner Aktivitäten sorgen. Die Integration der Gleichstellung als Thema in alle Politikfelder der sektoralen Arbeit des EGÖD und in den sozialen Dialog bleibt unsere Priorität.

Der EGÖD bereitet zurzeit eine größere Konferenz (50-60 TeilnehmerInnen) zum Thema Gleichstellung vor, sie wird im Januar 2018 stattfinden und neue Impulse für unsere Grundsatzpolitik geben, die wir auf dem Kongress 2019 annehmen wollen.

Der 8. März (Internationaler Frauentag) 2018 und 2019 könnte ebenfalls ein wichtiges Datum für erneute Mobilisierungskampagnen werden (siehe unter 1). Die nachstehenden Themen beziehen sich auf das Arbeitsprogramm des EGÖD-Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsfragen. Mitgliedsgewerkschaften dürfen gerne die Federführung bei einigen der nachstehend beschriebenen thematischen Prioritäten übernehmen, damit wir alle Themen behandeln können.

Der EGÖD wird sich weiter für Gleichstellungsvereinbarungen mit multinationalen Unternehmen im Versorgungssektor einsetzen, um die Beteiligung von Frauen zu erhöhen und Gleichstellungsaktionspläne durchzusetzen.

Es ist wichtig, das Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen, jüngeren Delegierten (unter 35) und Nicht-EU-Mitgliedern an dieser Arbeit aufrechtzuerhalten. Der EGÖD wird deshalb den Bericht über die Vertretung von Frauen in den EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften für den nächsten EGÖD-Kongress aktualisieren.

Der EGÖD wird weiterhin einen Beitrag zu Gleichstellungsarbeit von EGB und PSI leisten und sich weiterhin aktiv daran beteiligen. Um die beste Wirkung zu erzielen, sollten die Mitglieder die nachstehenden Themen mit ihren Verbänden besprechen.

1) Beseitigung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

Eine Priorität des EGÖD für die EGB-Kampagne für höhere Löhne ist die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Bei den Beiträgen des EGÖD zur Arbeit des EGB im Bereich der Europäischen Säule sozialer Rechte und des Sozialschutzes geht es ebenfalls um die Beseitigung dieser Differenzen. Wir werden uns damit befassen, wie wir die Überwindung dieser Einkommensunterschiede zu einer Aktionspriorität machen können, z. B. durch das Europäische Semester. Der EGÖD wird weiterhin im Umfeld des Internationalen Frauentages auf die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hinweisen. Die Aktionen in zahlreichen Ländern, am Nachmittag des 8. März die Arbeit niederzulegen (Demonstration und Streik), könnten für 2018 und 2019 koordiniert werden. Wir wollen gemeinsam mit Frauenorganisationen die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf öffentliche Dienste und besonders auf Frauen thematisieren. Auch die geringe Bezahlung von Frauen im Gesundheits- und Sozialdienstesektor bleibt ein Thema mit Priorität. Der EGÖD bereitet zurzeit eine Umfrage für Mitglieder vor, bei der es um die geringen Löhne im Gesundheits- und Sozialdienstesektor geht. Die EGÖD-Arbeitsgruppe Sozialdienstleistungen ist eine zentrale Plattform, wenn es um den Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen geht.

Weitere Arbeitsschwerpunkte sind eine öffentlichkeitswirksame Forderung nach mehr Investitionen in die Kinderbetreuung und die Stärkung der Kapazitäten unserer Mitglieder, die Arbeitskräfte in der Kinderbetreuung gewerkschaftlich zu organisieren. Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung beinhalten spezifische Vorgaben für die Geschlechtergleichstellung. Hier wird der EGÖD einen Beitrag leisten und für die Umsetzung bestimmter Ziele für die nachhaltige Entwicklung sorgen, zum Beispiel Ziel 3 'Gesundheit und Wohlergehen für alle' und Ziel 5 'Gleichberechtigung und Selbstbestimmung für alle Mädchen und Frauen' in COMM und im EP.

2) Work-Life-Balance

Der EGÖD wird besonders mit den Arbeitgebern in den Sektoren in Europa an Maßnahmen für die Work-Life-Balance arbeiten und die Lobbystrategie des EGB unterstützen, einen ausgewogenen Gesetzesvorschlag und auch nicht-legislative Vorschläge für Work-Life-Balance-Maßnahmen zu bekommen. Vorschläge werden Ende April 2017 erwartet. Die Krise hat auch dazu geführt, dass die Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen unterlaufen wurden. Die Mutterschaftsurlaub-Richtlinie muss ein Instrument für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bleiben. Verbesserungen bei den Kündigungsfristen für schwangere Beschäftigte sollten eine Priorität für die EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften sein, um so genannte Blankokündigungen zu vermeiden, die laut Berichten unserer Mitglieder seit Beginn der Wirtschaftskrise immer öfter angewandt werden. Auch die Digitalisierung verändert die Welt der Arbeit. Der EGÖD wird dafür sorgen, dass auch die Digitalisierung unter genderspezifischen Aspekten betrachtet wird, und die Auswirkungen auf Arbeitsinhalte und Arbeitsqualität im Auge behalten. Entsprechende von uns vergebene Studien sind in Arbeit. Weitere Maßnahmen sind gegen die weitere Verbreitung der Teilzeitarbeit erforderlich, hier sind die Arbeitgeber sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene entweder über die "Work-Life-Balance-Initiative" oder im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte anzusprechen.

3) Maßnahmen und Aufklärungsarbeit zur Bekämpfung von Kampf gegen Frauen und Männer

Es wurde nachgewiesen, dass die Wirtschaftskrise zu einer Zunahme von Gewalt im öffentlichen Sektor geführt hat. Der EGÖD hat sich umfassend dafür eingesetzt, das Thema Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz publik zu machen, und hat Leitlinien gegen die Gewalt durch Dritte im Gesundheits- und Kommunalverwaltungssektor veröffentlicht. Der NEA-Sektor erörtert zurzeit die Billigung von eigenen Leitlinien. Das Thema Gewalt und Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz sollte in Kollektivverhandlungen eine Priorität für die nationalen EGÖD-Mitglieder sein. Der EGÖD wird weiterhin die Ratifizierung der Istanbulkonvention durch den Europarat unterstützen, die Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt verhüten und bekämpfen soll.

4) Frauenrechte

Frauenrechte sind Arbeitnehmerrechte Gewerkschaftsrechte und Grundrechte sind in der Europäischen Menschenrechtskonvention und in der Europäischen Sozialcharta verankert. Der Beitrag des EGÖD zur Europäischen Säule sozialer Rechte ist wichtig für die bessere Durchsetzung von Frauenrechten. Die Stärkung des Sozialschutzes (durch Unterstützung der Arbeit des EGB) ist die beste Garantie für die Stärkung von Frauenrechten. Wir setzen unsere koordinierende Arbeit mit dem EGB und PSI zur Verbesserung der Rechte von Frauen fort. Der Beitrag Europas zur UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau (einer funktionalen Kommission des Wirtschafts- und Sozialrates der UNO) wird 2019 eine große Bedeutung haben. Zur Diskussion stehen Sozialschutzsysteme, der Zugang zu öffentlichen Diensten und eine nachhaltige Infrastruktur für Geschlechtergleichstellung sowie die Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen.

5) Vertretung von Frauen im EGÖD

Der EGÖD wird seinen Bericht über die Vertretung von Frauen in den Strukturen der Mitgliedsgewerkschaften für den nächsten EGÖD-Kongress auf den aktuellen Stand bringen. Die Satzung des EGÖD sieht Gender-Mainstreaming vor. Der WGEC-Ausschuss wird aus dem Exekutivausschuss rekrutiert. In der Praxis nehmen nur sehr wenige Mitglieder des Exekutivausschusses am WGEC-Ausschuss des EGÖD teil. Die EGÖD-Mitglieder sollten darauf achten, dass die EGÖD-Satzung auch in der Praxis so gelebt wird, wie dies

ursprünglich vorgesehen war. Die Vertretung von Frauen in den satzungsgemäßen Sitzungen der Ausschüsse NEA, LRG, UT und HSS wird im jährlichen EGÖD-Tätigkeitsbericht überwacht. Es sollte erwähnt werden, dass es keinerlei signifikante Entwicklungen gegeben hat, um die Vertretung von Frauen in den satzungsgemäßen EGÖD-Gremien zu erhöhen. Es sind weitere Aktionen seitens der EGÖD-Mitglieder erforderlich, um eine gute Vertretung von Frauen zu erreichen. Der Exekutivausschuss sollte erörtern, wie auch im Hinblick auf jüngere weibliche Delegierte mehr Fortschritte zu erzielen sind. Auf der Gleichstellungskonferenz, die vom EGÖD im Januar 2018 organisiert wird, könnte ein Aktionsplan vorgelegt werden.

6) Kollektivverhandlungen und gewerkschaftliche Organisation

Die Mitglieder des EGÖD sind aufgefordert, das Problem der Niedriglöhne von Frauen durch Kollektivverhandlungen für den öffentlichen Sektor anzugehen. Der EGÖD wird dafür sorgen, dass bei der gesamten Arbeit im Bereich der gewerkschaftlichen Organisation und Mitgliederwerbung eine Gender-Perspektive berücksichtigt wird. Erste Schritte wurden bereits im Rahmen des EGÖD-Pilotprojekts gewerkschaftliche Organisation im Sektor Gesundheits- und Sozialdienste in die Wege geleitet. Der EGÖD-Newsletter zu Kollektivverhandlungen wird weiterhin an prominenter Stelle über die Aktionen der EGÖD-Mitglieder berichten und beschreiben, wie sie das Thema Gleichstellung in Kollektivverhandlungen ins Gespräch bringen.

Anhang

EGÖD - Kampf für das Recht der Frauen auf reproduktive Selbstbestimmung

Mit dem Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise hat auch ein Abbau nicht nur sozialer Rechte, sondern auch des Rechts auf freie Meinungsäußerung eingesetzt.

Wird das Recht auf freie Meinungsäußerung eingeschränkt, sind Frauen davon stärker betroffen als Männer.

In vielen Ländern sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU haben die ersten Mittelkürzungen im Kontext der Austeritätspolitik die Gleichstellungspolitik betroffen. Diese Rückschläge beeinträchtigen sowohl die freie Meinungsäußerung von Frauen als auch im gleichen Maße ihr Recht auf Verteidigung dieses Rechts.

Dies betrifft die Garantie auf das Recht, über den eigenen Körper bestimmen zu können, und somit auch das Recht auf Abtreibung. Viele Länder versuchen, dieses erworbene Recht in Frage zu stellen oder die Voraussetzungen für seine Inanspruchnahme einzuschränken.

Selbst in den Ländern, in denen es die Möglichkeit zur Abtreibung, gibt kann die Wahrnehmung dieses Rechts zunehmend schwieriger werden, da einige Ärzte/Ärztinnen oder Gesundheitseinrichtungen sich einfach weigern, trotz der Rechtslage diesen Eingriff vorzunehmen.

In anderen Ländern bedrohen Angriffe, auch auf Initiative von ParlamentarierInnen, die bestehenden Möglichkeiten für eine Abtreibung, obwohl die Voraussetzungen dafür nur äußerst eingeschränkt anerkannt werden.

Angesichts dieser zahlreichen Hindernisse sehen sich Frauen gezwungen, nach Alternativen zu suchen. Diese sind entweder finanziell unerschwinglich oder werden heimlich unter Gefährdung der Gesundheit oder sogar des Lebens dieser Frauen durchgeführt.

Abtreibung ist eine grundsätzliche Freiheit, die in internationalen, von fast allen Staaten unterschriebenen Konventionen verankert wurde. Wird dieses Recht in Frage gestellt, so hat das Auswirkungen auf die Gesundheit von Frauen, ihre Emanzipation, ihre Bildung, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt und deshalb auch ihre finanzielle Unabhängigkeit.

Der EGÖD unterstützt alle Aktionen, damit sich Frauen auch weiterhin frei entscheiden können, und bekräftigt seinen Standpunkt, dass diese Rückschritte nicht akzeptabel sind.

Frauen haben sich gemeinsam mit Gewerkschaften und Bürgerorganisationen seit jeher in Kampagnen für ihre Rechte eingesetzt. Der EGÖD wird die bestehenden Rechte und das uneingeschränkte Recht der Frauen auf Abtreibung unermüdlich verteidigen.