



A *Recipe* for a strong



5th Congress Zagreb 6-7 November 2019



EFFAT-Frauenkonferenz
Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in den
Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel, Tourismus und Hausangestellte
Zagreb, 5. November 2019

Aktivitätsbericht Geschlechtergleichstellung

1. EFFAT Frauenausschuss

Zusammen mit dem Jugendausschuss und dem Kleinbauern-Ausschuss gehört der Frauenausschuss zu den ständigen Ausschüssen von EFFAT.

1.1. Präsidentin und Vizepräsidentin des Frauenausschusses

Präsidentin	Vizepräsidentin
Marianne LANDA, VIDA Österreich	Francesca GRASSINI, FILCAMS-CGIL Italien

1.2. Mitglieder des Frauenausschusses

Der EFFAT-Frauenausschuss setzte sich aus folgenden Mitgliedern zusammen (zwei Vertreterinnen und zwei Stellvertreterinnen pro EFFAT-Region):

Region	Mitglied	Stellvertreterin
Nordische Länder	Anja WESTBERG (Kommunal)	Eva GUOVELIN (LIVS)
	Seija VIRTÄ (PAM)	Lone SØGAARD-NIELSEN (3F)
Mittelmeer-Ost	Elena Maria VANELLI (FISASCAT-CISL)	Raffaella SETTE (UILA-UIL)
	Raffaella BUONAGURO (FAI-CISL)	Silvia GUARARDI (FLAI-CGIL)
Mittelmeer West	Laura MENDEZ CASTAÑO (FICA-UGT)	Margot SASTRE ALBIS (FI-CCOO)
	NN	NN
Benelux/ Frankreich	Marie-Line COLIN (FGTB HORVAL)	Isabelle OUEDRAOGO (FGA-CFDT)
	Patricia DREVON (FGTA-FO)	Corinne LAPLAIGE-CALVO (CFE CGC AGRO)
Deutschland/ Österreich/ Schweiz	Helga OBERLEITNER (PROGE)	NN
	Anke BÖSSOW (NGG)	Karin CORDES (IG BAU)
Irland/ Großbritannien	Maxine CUTHBERT (UNITE)	NN
	NN	NN
Mittel- und Osteuropa	Nina VITAS (STUH)	NN
	Biljana LAZAREVIC (PPDIVUT)	NN

Die Teilnahme an den Sitzungen des Frauenausschusses stand allen interessierten EFFAT-Mitgliedsorganisationen offen, und von dieser Möglichkeit wurde umfassend Gebrauch gemacht.



2. Sitzungen

EFFAT-Frauenausschuss

- 8. Mai 2015 in Brüssel
- 2. Mai 2016 in Brüssel
- 18. April 2017 in Brüssel
- 28. Mai 2018 in Brüssel
- 30. April 2019 in Brüssel

EGB-Frauenausschuss

- 15.-16. April 2015 in Brüssel
- 22.-23. November 2015 in Brüssel
- 21.-22. April 2016 in Brüssel
- 2.-3. November 2016 in Brüssel
- 4.-5. April 2017 in Brüssel
- 29.-30. November 2017 in Brüssel
- 25.-26. April 2018 in Brüssel
- 14.-15. November 2018 in Brüssel
- 28.-29. März 2019 in Brüssel

Projektsitzungen

- ❖ **EGB-Projekt „Rebalance - Maßnahmen der Gewerkschaften und Sozialpartner zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Privatleben für Frauen und Männer“**
 - Sitzungen des Projektlenkungsausschusses:
 - 15. März 2018 in Brüssel
 - 5. Juli 2018 in Montepulciano, Italien
 - 8. Februar 2019 in Brüssel
 - 19. Juni 2019 in Brüssel
 - Europäische Konferenzen
 - 28. Februar - 1 März 2019 in Berlin
 - 24. Oktober 2019 in Rom
- ❖ **EFFAT-Projekt „Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in den Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel, Tourismus und Hausangestellte“**
 - Sitzungen des Projektlenkungsausschusses
 - 27. Mai 2019 in Brüssel
 - 10. September 2019 in Brüssel

Andere

- ❖ Treffen EGB - Europäische Gewerkschaftsverbände
 - 25. Mai 2016
 - 27. März 2018
- ❖ Mitgliedsorganisationen
 - 8. März 2015, TOLEYIS, Frauenkonferenz in Istanbul, Türkei
 - 15 März 2019, FNSZ, Konferenz über Frauen in Gewerkschaften in Sofia, Bulgarien



Informationen über die Ergebnisse dieser Konferenzen und Seminare wurden in Protokollen, Berichten, Pressemitteilungen, internen Rundschreiben oder Veröffentlichungen auf Webseiten bereitgestellt.

3. Gremien für Geschlechtergleichstellung

3.1. EFFAT-Frauenausschuss

Marianne LANDA und Francesca GRASSINI führten in der Wahlperiode nach dem 4. Kongress den Vorsitz im EFFAT-Frauenausschuss.

Der EFFAT-Frauenausschuss tagte regelmäßig. Wenn möglich, wurden diese Sitzungen im Zusammenhang mit der Frühjahrssitzung des EFFAT-Exekutivausschusses geplant.

Der EFFAT-Frauenausschuss erörterte die neuesten Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter auf europäischer und nationaler Ebene sowie innerhalb der jeweiligen nationalen Gewerkschaftsorganisationen, legte Prioritäten für die EFFAT-Gleichstellungspolitik fest und trug zur Vorbereitung des EFFAT-Kongresses bei.

Der Ausschuss erörterte ferner Fragen wie:

- Geschlechterspezifische Lohnunterschiede
- Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Hausangestellte

Die Sitzungen des Frauenausschusses bieten Gelegenheit zum Informationsaustausch über die Situation und die neuesten Entwicklungen bei der Geschlechtergleichstellung in den verschiedenen betroffenen Ländern.

3.2. EFFAT-Frauenkonferenz

Wie bereits im Vorfeld der EFFAT-Kongresse 2005 und 2009 wurde am 19. November 2014, einen Tag vor dem EFFAT-Kongress, in Wien eine Frauenkonferenz organisiert.

Tagesordnungspunkte der Konferenz waren:

- EFFAT-Projekt „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“
- EFFAT-Gleichstellungspolitik - Erreichte Ergebnisse und künftige Arbeitsschwerpunkte
- Vorbereitung des EFFAT-Kongresses

Die EFFAT-Frauenkonferenz 2014 verabschiedete die folgenden Empfehlungen, die vom EFFAT-Kongress am 21. November 2014 angenommen wurden:

[EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit für Frauen und Männer](#)

Die konkreten Maßnahmen der Empfehlung basierten auf Beispielen erfolgreicher Initiativen zur Bekämpfung der von den Mitgliedsorganisationen gemeldeten Entgeltdiskriminierung; Ziel war es, Anregungen für die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu geben, um die anhaltenden geschlechterspezifischen Lohnunterschiede in den EFFAT-Sektoren zu bekämpfen.

[EFFAT-Empfehlungen zu menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte](#)

In den Empfehlungen werden EFFAT und die Mitgliedsorganisationen aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die EU-Mitgliedstaaten zu ermutigen, das IAO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte zu ratifizieren und sicherzustellen, dass sein Inhalt vollständig in nationales Recht eingebettet ist und diese Gesetze vollständig umgesetzt werden,



und außerdem die nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken verbessert werden, um den Beschäftigungs- und sonstigen Rechten der Hausangestellten Rechnung zu tragen. Außerdem sollen sie die europäischen Institutionen auffordern, europäische Richtlinien zu überarbeiten, die diskriminierende Maßnahmen gegenüber Hausangestellten enthalten, wie beispielsweise den ausdrücklichen Ausschluss von bestimmten Rechten.

Darüber hinaus bekräftigte die Frauenkonferenz die Prioritäten für die künftige EFFAT-Arbeit zur Geschlechtergleichstellung, wie sie im EFFAT-Arbeitsprogramm 2015-2019 definiert sind.

4. Ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an Entscheidungsprozessen

Die EFFAT-Satzung legt Regeln für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Entscheidungsgremien fest. Der allgemein anerkannte Grundsatz ist, dass der Frauenanteil in den Entscheidungsgremien und -strukturen von EFFAT dem Frauenanteil in der gesamten Mitgliedschaft entsprechen sollte. Die Satzung sieht auch vor, dass die gewählten Vertreter/innen und ihre Stellvertreter/innen unterschiedlichen Geschlechts sein müssen.

EFFAT-KONGRESS	EFFAT-EXEKUTIV-AUSSCHUSS	EFFAT-PRÄSIDIUM	EFFAT-SEKTOREN													
<p>Die Beteiligung von weiblichen Delegierten am EFFAT-Kongress nimmt stetig zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2000 - 23% • 2005 - 32% • 2009 - 35% • 2014 - 48% 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder - 82 • Frauen - 33 • % 40 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder - 23 • Frauen - 9 • % 40 	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Präsident /innen</th> <th>Vize-Präsident/innen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Landwirtschaft</td> <td>♂ ♂</td> <td>♀</td> </tr> <tr> <td>Lebensmittel</td> <td>♂</td> <td>♂ ♂</td> </tr> <tr> <td>Tourismus</td> <td>♀</td> <td>♂ ♂</td> </tr> </tbody> </table>			Präsident /innen	Vize-Präsident/innen	Landwirtschaft	♂ ♂	♀	Lebensmittel	♂	♂ ♂	Tourismus	♀	♂ ♂
	Präsident /innen	Vize-Präsident/innen														
Landwirtschaft	♂ ♂	♀														
Lebensmittel	♂	♂ ♂														
Tourismus	♀	♂ ♂														

Die Regel, wonach die gewählten Vertreter/innen und ihre Stellvertreter/innen unterschiedlichen Geschlechts sein sollen, wurde von der Mehrheit der Länder und Regionen bei der Zusammensetzung des Exekutivausschusses und des Präsidiums berücksichtigt.

Es kann festgestellt werden, dass beim Frauenanteil in den EFFAT-Entscheidungsgremien generell Fortschritte erzielt wurden.

5. Arbeitsbereiche

5.1. Geschlechterspezifische Lohnunterschiede

Im Anschluss an die vom EFFAT-Kongress im November 2014 angenommenen „EFFAT Empfehlungen zur Lohngleichheit für Frauen und Männer“ führte EFFAT 2017 eine [Halbzeitüberprüfung der Umsetzung der Empfehlungen](#) durch, um zu sehen, wie diese Empfehlungen auf nationaler Ebene aufgenommen wurden und welche Fortschritte seither bezüglich der Entgeltgleichheit erzielt wurden. 11 Organisationen aus 10 Ländern beteiligten sich an der Umfrage. Die Ergebnisse der Umfrage und die Diskussionen im Frauenausschuss zeigten, dass die Mitgliedsorganisationen ständig das Ziel der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern verfolgen und dass die Empfehlungen weitgehend umgesetzt wurden.

5.2. Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Im Jahr 2015 hatte der EFFAT-Frauenausschuss sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in das EFFAT-Arbeitsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter aufgenommen und empfohlen, das Thema in den EFFAT-Sektoren aufzugreifen.

Im Tourismussektor sind sexuelle Belästigung und Gewalt, insbesondere Gewalt durch Dritte, weit verbreitet, da die Beschäftigten Kontakt mit Kunden und Gästen haben. EFFAT hat das Thema



auf Grundlage der Ergebnisse der nordischen HRCT-Gewerkschaften auf die Tagesordnung des sozialen Dialogs im europäischen Hotel- und Gaststättengewerbe gesetzt, aber der europäische Arbeitgeberverband HOTREC zögerte, sich weiter mit diesem Thema zu befassen.

Im Jahr 2016 verabschiedete der Frauenausschuss die „[EFFAT-Politik für gegenseitigen Respekt](#)“, die vom EFFAT-Exekutivausschuss angenommen wurde. Ziel war es, ein positives Signal zu senden und Leitlinien vorzugeben, um sicherzustellen, dass die EFFAT-Treffen und -Aktivitäten weiterhin in einer Atmosphäre stattfinden, in der die Würde jeder/s Einzelnen geachtet wird – ein Grundsatz, der bei Gewerkschaftern ein sehr hohes Maß an Anerkennung genießt. Das Dokument wurde begrüßt und als im Einklang mit den auf nationaler Ebene entwickelten Initiativen (z.B. schwedisches Onlinetraining über Belästigung) betrachtet. Es betont, dass es keine Toleranz gegenüber Gewalt gibt, und dass die Umsetzung sichergestellt und Schulungen angeboten werden müssen. Die Politik soll dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen und zu einem positiven Arbeitsumfeld beizutragen.

Anfang 2019 erhielt EFFAT EU-Mittel für das Projekt „Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in den Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel, Tourismus und Hausangestellte.“ Ziel des Projekts war es, Informationen über die Situation in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt in den EFFAT-Sektoren zu sammeln, Beispiele für Initiativen von Mitgliedsorganisationen zur Bekämpfung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zusammenzustellen und auf der Grundlage der Ergebnisse Empfehlungen zu erarbeiten. Es wurde ein Projektleitungsausschuss (PLA) eingesetzt, dem Vertreter verschiedenster EFFAT-Mitgliedsorganisationen und der IUL angehörten. Der PLA traf sich 2019 mehrmals und begleitete die Arbeit der externen Expertinnen, die eine Umfrage unter den EFFAT-Mitgliedsorganisationen durchführten und Empfehlungen und Berichte ausarbeiteten. Die Empfehlungen werden von der EFFAT-Frauenkonferenz angenommen und vom EFFAT-Kongress im November 2019 angenommen. Die europäischen Sozialpartner in den Bereichen Horeca und Gemeinschaftsverpflegung unterstützten das Projekt. Die Ergebnisse und Empfehlungen werden in den Ausschüssen für den sektoriellen sozialen Dialog aufgenommen, an denen EFFAT beteiligt ist.

Die Umfrage untersuchte auch Initiativen von Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung der Globalen Rahmenabkommen zur Vermeidung sexueller Belästigung, die IUL mit Unilever, Sodexo und Meliá unterzeichnet hat.

Die „Gemeinsame Verpflichtung von IUL und Sodexo zur Vermeidung sexueller Belästigung“ und ihre Umsetzung standen regelmäßig auf der Tagesordnung der Sitzungen des sektoriellen sozialen Dialogs im europäischen Gemeinschaftsverpflegungssektor.

5.3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Nachdem die Mutterschutzrichtlinie 2015 zurückgezogen wurde, beschloss die Europäische Kommission, bei der Modernisierung des bestehenden EU-Rechtsrahmens über familiär bedingte Beurlaubungen und der flexiblen Arbeitszeitregelungen einen breiteren Ansatz zu verfolgen. Die 2017 vorgeschlagene Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und pflegende Angehörige wurde vom Rat am 13. Juni 2019 endgültig angenommen und sieht Folgendes vor:

- Vaterschaftsurlaub: 10 Arbeitstage, vergütet mindestens in Höhe des Krankengeldes
- Elternzeit: vier Monate, zwei Monate davon nicht übertragbar und vergütet in einer von den Mitgliedstaaten festzulegenden Höhe
- Betreuungsurlaub: 5 Tage pro Jahr
- flexible Arbeitszeitregelungen: für berufstätige Eltern von Kindern bis zu einem Alter von 8 Jahren und für pflegende Angehörige

Der EGB berichtete dem EFFAT-Frauenausschuss und dem Exekutivausschuss über den Fortschritt des Gesetzgebungsprozesses



Auf Ersuchen des EFFAT-Frauenausschusses, grundlegende Informationen über die gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub in den verschiedenen Ländern zu erhalten, verbreitete EFFAT die vom EGB 2017 in Auftrag gegebene [Studie des European Social Observatory „Overview of measures related to work-life balance in the European Union“](#), die einen guten Überblick über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben innerhalb der Europäischen Union gibt, wie z.B. Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub sowie flexible Arbeitszeitregelungen.

Im Jahr 2017 startete der EGB das Projekt „REBALANCE: Gewerkschaftsstrategien und bewährte Praktiken zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, an dem EFFAT beteiligt war. Das Projekt untersuchte bewährte Praktiken der Gewerkschaften, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, sowie Maßnahmen zur Beseitigung der Kluft zwischen Beruf und Privatleben im sozialen Dialog auf allen Ebenen, insbesondere bei Tarifverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene. Es schärfte außerdem das Bewusstsein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch die Produktivität steigert. Die Ergebnisse wurden auf der Abschlusskonferenz in Rom im Oktober 2019 vorgestellt.

Derzeit bereitet der EGB einen Umsetzungsleitfaden vor, um die nationalen Gewerkschaften bei ihren Maßnahmen zur Verbesserung der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in nationales Recht zu unterstützen.

5.4. Geschlechtergleichstellung in den EFFAT-Sektoren

Im Jahr 2015 untersuchten die Sozialpartner des europäischen Gemeinschafts-verpflegungssektors, EFFAT und FoodServiceEurope, die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Umsetzung ihres 2007 unterzeichneten und 2014 überarbeiteten „Abkommens über die soziale Verantwortung der Unternehmen im Sektor der Gemeinschaftsverpflegung in Europa“. Basierend auf Umfragen unter ihren Mitgliedsorganisationen sowie der Vorstellung von Maßnahmen und Beispielen guter Praxis wurde ein Bericht „Sozialverantwortliche Unternehmensführung im Gemeinschaftsverpflegungs-sektor – Gleichstellung der Geschlechter“ erstellt, der Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen enthält.

Hausangestellte

In der letzten Wahlperiode hat EFFAT die Aktivitäten im Bereich der Hausangestellten verstärkt (siehe separaten Bericht).

6. Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

6.1. EGB und Europäische Gewerkschaftsverbände

EFFAT setzte die Zusammenarbeit mit dem EGB und den anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zur Geschlechtergleichstellung in Europa fort. EFFAT nahm an den Sitzungen des EGB-Frauenausschusses teil, trug zur jährlichen EGB-Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter bei, nahm an mehreren Treffen zwischen Gleichstellungsbeauftragten des EGB und der anderen europäischen Gewerkschaftsverbände teil und ist Partner im REBALANCE-Projekt des EGB.

6.2. Europäische Kommission

EFFAT informiert die Mitgliedsorganisationen regelmäßig über Initiativen und Veröffentlichungen der Europäischen Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter, die auf ihrer [Webseite](#) erscheinen.

#StrongerEFFAT

www.effat.org/5congress

