

Verfahren zur Umsetzung der 40 %-Regel

Hintergrund:

Frauen machen 50 Prozent der weltweiten Arbeitnehmerschaft aus, sind aber in Entscheidungsstrukturen in sämtlichen Bereichen des politischen, wirtschaftlichen und institutionellen Lebens immer noch weitgehend unterrepräsentiert. Im Mai 2009 ersuchte das UNI-Präsidium den UNI-Weltvorstand, die Empfehlung des UNI-Weltfrauenausschusses zur Annahme einer Regel, die auf die Erreichung einer 40%igen Vertretung von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen von UNI abzielt, zu billigen.

Im Jahr 2010 und im Rahmen der Durchbruchstrategie wurde diese Empfehlung einstimmig vom 3. UNI-Weltkongress in Nagasaki angenommen (siehe Anlage 1).

Sechs Jahre lang hat die UNI Global Union mit ihren angeschlossenen Gewerkschaften, UNI SCORE sowie auch mit allen UNI-Regionen, -Sektoren und berufsübergreifenden Gruppen nun hartnäckig und engagiert daran gearbeitet, die Beteiligung von Frauen in allen Entscheidungs-Organen und -Gremien von UNI auszuweiten, um das Ziel von 40% zu erreichen.

In der gesamten UNI Global Union vollzogen sich beachtliche Veränderungen. Wir werden im Hinblick auf diese Initiative zwar als führend betrachtet, aber dennoch müssen wir noch mehr Fortschritte erzielen, um sicherzustellen, dass das Ziel der 40%igen Frauenvertretung erreicht werden kann.

Zur weiteren Umsetzung dieses Ziels wird eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen.

Diese Maßnahmen sollen für alle UNI-Strukturen, einschließlich des UNI-Präsidiums und des Weltvorstands, sowie auch für alle Strukturen in den UNI-Regionalorganisationen und -Sektoren gelten. Diese Vorschläge gelten für alle Delegationen, die an UNI-Konferenzen und -Tagungen teilnehmen.

Wenn wir auch weiterhin im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der UNI Global Union und den Mitgliedsorganisationen daran arbeiten, werden folgende Maßnahmen sicherlich zum Erfolg führen.

1. Umsetzung der Regel in Entscheidungsgremien der UNI

- 1.1 Der UNI-Generalsekretär und/oder der Stellvertretende Generalsekretär wird/werden zusammen mit den Mitgliedern des Weltvorstands und dem Präsidium an der

Umsetzung dieser Regel in allen Entscheidungsstrukturen von UNI sowohl im Hinblick auf Titular- als auch stellvertretende Positionen arbeiten.

- 1.2 In der Ankündigung der Wahlen des Weltvorstands, die während des Weltkongresses stattfinden werden, werden der UNI-Generalsekretär und der Stellvertretende Generalsekretär klarstellen, dass die 40%-Regel eingehalten werden sollte.
- 1.3 Dasselbe gilt für die regionalen Vorstände und Präsidien, wobei die jeweiligen Regionalsekretariate und die UNI Global Union zur Erreichung dieses Ziels zusammenarbeiten werden.
- 1.4 Bei der Anwendung und Auslegung dieses Verfahrens wird die Leitung der Abteilung Chancengleichheit Unterstützung leisten.

2. Umsetzung der Regel in UNI-Sektoren und -Gruppen

- 2.1 Die UNI-Abteilungsleiter/innen werden mit ihren angeschlossenen Gewerkschaften in ihren jeweiligen Sektoren/Gruppen an der Umsetzung der 40%-Regel in den Entscheidungsgremien ihrer Sektoren/Gruppen arbeiten.
- 2.2 Die UNI-Abteilungsleiter/innen und die angeschlossenen Gewerkschaften werden zusammen mit UNI Score an der Ausarbeitung von Plänen und Strategien arbeiten, die Frauen bessere Chancen dazu bieten werden, leitende/führende/entscheidungs-tragende Positionen in ihren Sektoren zu erlangen.
- 2.3 Die 40%-Regel sollte für alle Positionen in Entscheidungsstrukturen gelten, und zwar sowohl für Titular- als auch für stellvertretende Mitglieder.
- 2.4 Bei der Ausschreibung freier Stellen in Entscheidungsgremien aller UNI-Sektoren/-Gruppen werden die Abteilungsleiter mit den angeschlossenen Gewerkschaften daran arbeiten sicherzustellen, dass die 40%-Regel sowohl global als auch regional angewandt wird.
- 2.5 Sollte es Situationen geben, in denen nicht genügend weibliche Kandidatinnen zur Verfügung stehen, um der 40%-Regel bei der Wahl eines Sektor-/Gruppenausschusses entsprechen zu können, werden sich sowohl der/die Abteilungsleiter/in als auch die angeschlossenen Gewerkschaften im Sinne der 40%-Regel darum bemühen, sobald wie möglich Abhilfe für dieses Ungleichgewicht zu schaffen.

Solche Anstrengungen können sein, sind aber nicht beschränkt auf: Kooption zusätzlicher weiblicher Mitglieder, Schulung in Führungskompetenz, Teilnahme an Seminaren und Workshops, Einbeziehung in Entscheidungsfindungsprozesse in ihren eigenen Gewerkschaften, Teilnahme an nationalen/regionalen/internationalen Sitzungen, Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und Teilnahme an Tätigkeiten wie dem UNI-Mentorenprogramm.

- 2.6 Bei der Anwendung und Auslegung dieses Verfahrens wird die Leitung der Abteilung Chancengleichheit Unterstützung leisten, um den Gewerkschaften dabei zu helfen, die Veränderungen in ihren eigenen Organisationen herbeizuführen.

3. Umsetzung der Regel bei allen satzungsmäßigen UNI-Tagungen und Konferenzen, einschließlich des UNI-Weltkongresses

3.1 UNI-Frauensitzung oder -konferenz vor einer satzungsmäßigen UNI-Sitzung

3.1.1 Innerhalb der letzten sechs Jahre erlebte UNI Global Union einen beträchtlichen Anstieg der Teilnahme von Frauen an satzungsgemäßen UNI-Sitzungen, wenn eine Frauentagung/-konferenz vor der Plenumskonferenz stattfand. Dies wird nun in jeder der Regionen und beim UNI-Weltkongress praktiziert. Nun wird vorgeschlagen, diese Praxis auch bei den Weltsektorkonferenzen anzuwenden. Bei einer Reihe von Sektoren war dies bereits der Fall.

3.2 Zusammensetzung der Delegationen für UNI-Tagungen und -Konferenzen

3.2.1 Alle angeschlossenen Gewerkschaften, die sich zur Teilnahme an einer satzungsgemäßen UNI-Tagung und/oder -Konferenz, ganz gleich ob global, regional oder sektoral, angemeldet haben, bemühen sich darum sicherzustellen, dass die Zusammensetzung ihrer Delegation der 40%-Regel entspricht.

3.2.2 Die 40%-Regel gilt sowohl für Delegierte als auch für Beobachter/innen in den Delegationen der Mitgliedsorganisationen.

3.2.3 UNI Global Union und alle ihre Strukturen werden das Ziel klarstellen und das Sekretariat wird beim Eingang von Delegationsmeldungen die Umsetzung dieser Regel überwachen müssen.

3.2.4 Sollte die Zusammensetzung der Delegation einer Mitgliedsorganisation dieser Regel nicht entsprechen, wird das Sekretariat von UNI Global Union die betreffende angeschlossene Gewerkschaft auffordern, die Zusammensetzung im Vorfeld der anstehenden Konferenz zu ändern. Ziel ist ein konstruktiver Dialog, der geführt werden soll, um die Einhaltung zu gewährleisten.

3.2.5 Diejenigen Delegationen, die der 40%-Regel nicht entsprechen können, werden einen formellen, an die UNI Global Union gerichteten Brief vorlegen müssen, um die Gründe, aus denen sie der Regel nicht entsprechen können, zu erläutern. In diesem Brief müssen auch die Maßnahmen ausgeführt werden, die in den Monaten nach der Tagung/Konferenz ergriffen werden, um dafür zu sorgen, dass ihre Delegation auf der nächsten Tagung/Konferenz der Regel entspricht.

3.2.6 UNI Global Union fordert alle angeschlossenen Gewerkschaften nachdrücklich auf, alle Anstrengungen zu unternehmen, um diese Regel einzuhalten.

3.2.7 Der Mandatsprüfungsausschuss wird in seinem Bericht diejenigen Gewerkschaften benennen, die im Hinblick auf die Zusammensetzung ihrer Delegationen nicht der 40%-Regel entsprechen.

3.3 Geschlechtergleichstellung bei der Zusammensetzung der teilnehmenden Redner- und Arbeitsgremien

3.3.1 Bei der Durchführung von UNI Global Union - Tagungen/Konferenzen ist es wichtig, dass die Zusammensetzung der Redner- und Mitgliedergruppen ausgewogen ist. Das Ziel sollte, sowohl im Hinblick auf die Redner/innen als auch auf die Mitglieder der einzelnen Gremien, eine gleiche Rollenverteilung sein.

4. Umsetzung der 40%-Regel bei UNI-Tätigkeiten

- 4.1 Ziel ist die durchgängige Etablierung der 40%-Regel bei allen UNI-Tätigkeiten, von Kongressen bis zu Workshops.
- 4.2 Auf allen Ebenen von UNI Global Union werden wir darauf abzielen, mehr Frauen in die Tätigkeiten der UNI einzubeziehen, einschließlich in Organisationsinitiativen, Workshops, Seminare und Tätigkeiten zum Aufbau von Kapazitäten und Kompetenzen.
- 4.3 UNI SCORE wird mit UNI-Regionen/-Sektoren und/oder angeschlossenen Gewerkschaften, die die oben genannten Tätigkeiten durchführen, zusammenarbeiten, sodass Frauen bei diesen Tätigkeiten gemäß der 40%-Regel proportional vertreten sind.
- 4.4 Bei der Anwendung und Auslegung dieses Verfahrens wird die Leitung der Abteilung Chancengleichheit Unterstützung leisten.

Anlage 1

Entschließung Nr. 2: Durchbruch bei der Frauenvertretung in der UNI Global Union

- 1** Um die Gleichstellung der Geschlechter bei UNI Global Union zu erreichen, ist es an der Zeit, einen Durchbruch bei der Frauenvertretung in ihren Entscheidungsstrukturen und auf ihren Tagungen auf globaler, regionaler und sektoraler Ebene zu erzielen.
- 2** Das Ziel der UNI ist, eine Vertretung von mindestens 40% beider Geschlechter in allen UNI-Entscheidungsgremien, einschließlich im UNI-Präsidium und im Weltvorstand, in allen Strukturen in den UNI-Regionalorganisationen und globalen Sektorgewerkschaften und allen Delegationen an UNI-Konferenzen und -Tagungen durchzusetzen. Das Ziel von 40% sollte im Zeitraum 2011 - 2014 erreicht werden. Anschließend sollte eine Überprüfung durchgeführt werden.
- 3** Der 3. UNI-Weltkongress beschließt bis zur Erreichung dieses Ziels Folgendes:
 - a)** In Bezug auf den Weltvorstand wird die UNI-Satzung in dem Sinne abgeändert, dass ein zusätzlicher Sitz für eine Frau als ordentliches Mitglied für jede Region vorgesehen wird sowie die Ergänzung der reservierten Sitze für UNI für die Globale Gewerkschaft UNI Graphik und der reservierten Sitze für die Globale Gewerkschaft UNI MEI um je einen zusätzlichen Frauensitz.
 - b)** Die Ernennungen für diese zusätzlichen Frauensitze im Weltvorstand sollten durch Vertreterinnen der betreffenden Gebiete/Sektoren im Einvernehmen mit den Vertreterinnen dieses Gebiets/Sektors im UNI-Frauenausschuss erfolgen.
 - c)** UNI sollte ein Ernennungssystem einführen und umsetzen in der Absicht, eine bessere Frauenvertretung zu erreichen. Dieses sollte für die Wahlen in die leitenden UNI-Organe in allen Sektoren und Gruppen angewandt werden.
 - d)** Alle UNI-Regionalorganisationen und alle globalen Sektorgewerkschaften sind eingeladen, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um das langfristige Ziel der Vertretung von 40% beider Geschlechter in allen ihren Entscheidungsstrukturen und auf allen ihren Tagungen zu erreichen. Diese Bestimmungen sind alle vier Jahre zu überprüfen, wobei zusätzliche Sitze und andere proaktive Maßnahmen aufgehoben werden, wenn und sobald eine 40%ige Vertretung jedes der beiden Geschlechter erzielt wurde.
 - e)** Allen Mitgliedsorganisationen wird nachdrücklich empfohlen, die Verwirklichung dieses Ziels zu erleichtern und sicherzustellen, dass die Zusammensetzung ihrer Delegationen auf UNI-Konferenzen und -Tagungen den Anteil ihrer weiblichen/männlichen Mitglieder angemessen widerspiegelt.
 - f)** Der Kongress appelliert an alle Mitgliedsorganisationen, eine Bestandsaufnahme der Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen vorzunehmen und Pläne für die Strukturierung der Gleichstellungsarbeit in ihren Organisationen zu erstellen. Mit den vorgeschlagenen Änderungen soll erreicht werden, dass die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien der Gewerkschaften der Geschlechterzusammensetzung ihrer Mitgliedschaft entspricht. Die Gewerkschaften sollten dem nächsten Weltkongress Berichte über die erreichten Fortschritte unterbreiten. UNI soll mit der Koordination des Austauschs

„vorbildlicher Verfahren“ auf diesem Gebiet unter den Mitgliedsorganisationen beauftragt werden.

- g)** UNI stellt Mittel für die Förderung der Gleichstellungsarbeit bei UNI und ihren Mitgliedsorganisationen bereit.
-