

Starke Frauen, starke Gewerkschaften und starke Gesellschaft

Hintergrund

Das globale BHI Leadership Meeting der Frauen fand vom 2. bis zum 4. September in Skopje, Nordmazedonien statt. Beinahe **40 Leiterinnen von Gewerkschaften aus 20 Ländern aus Asien, Afrika, dem Nahen Osten, Lateinamerika und Europa** kamen bei diesem Treffen zusammen. Neun der Teilnehmerinnen waren jünger als 35.

Schon seit ihrer Gründung ist eine der Hauptprioritäten der BHI, die Herausforderungen, mit denen sich Frauen an ihrem Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in ihren Gewerkschaften konfrontiert sehen, auf Grundlage der bereits durchgeführten Arbeit ihrer Vorgängerorganisation anzugehen. So verpflichtete sich die BHI auf dem BHI-Gründungskongress im Dezember 2015 in Buenos Aires, Argentinien, starke, unabhängige, autonome, geschlechtergerechte



und demokratische Gewerkschaften in allen Ländern zu gründen. Die BHI setzte sich ebenso ein Ziel bezüglich der Geschlechtergleichstellung und des Strukturaufbaus für Frauen auf regionaler und globaler Ebene. Dies wurde auf ihrem jüngsten Weltkongress 2017 in Durban in Form einer Satzungsänderung erneut bekräftigt, um eine größere Vertretung von Frauen in den Führungsstrukturen der BHI sicherzustellen. Geschlechtergleichheit wurde in den Strategieplan „**Build, Defend and Advance**“ für 2018–2021 aufgenommen.

Eröffnungssitzung

Rita Schiavi (UNIA-Schweiz), Vorstand des internationalen Frauenausschusses der BHI gab den Ton für das Treffen an, indem sie sagte: „Es ist für jede von uns selbstverständlich, dass wir nicht aufgeben, wenn Frauen sich mit Herausforderungen oder schwierigen Situationen konfrontiert sehen. Wir beschweren uns nicht. Wir schieben die Schuld nicht auf andere; kurz gesagt: Wir finden Lösungen.“

Sie nannte auch die Ziele für das Treffen:

1. Eine Bilanz hinsichtlich Frauen in nationalen und lokalen Schlüssel-Führungspositionen innerhalb der Strukturen der BHI zu ziehen – Einrichtung einer Datenbank für die Nachfolgeneration;
2. identifizierte weibliche Leiterinnen in Führungs-, Organisations- und Kampagnenfähigkeiten auszubilden und diese Fähigkeiten bereitzustellen;
3. die satzungsgemäßen BHI-Strukturen für Frauen zu stärken – regionale Frauenausschüsse und der globale Frauenausschuss;
4. ein globales Frauennetzwerk für Kampagnen- und Organisationsunterstützung auf verschiedenen Ebenen der BHI zu stärken und weiterzuentwickeln, damit Frauen eine aktive Rolle bei allen BHI-Kampagnen einnehmen können, insbesondere um sich auf Geschlechtergleichzeit zu konzentrieren; und
5. die globalen BHI-Kampagnen für Geschlechtergleichheit zu intensivieren.

Schiavi hob den Erfolg auf dem 4. Weltkongress der BHI, der im Dezember 2017 in Durban, Südafrika, stattfand, hervor, auf dem die Satzung geändert wurde und jetzt eine Vertretung von mindestens 30 Prozent in den globalen BHI-Strukturen vorsieht. Sie betonte, wie wichtig es sei, dass Frauen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene in Schlüssel-Führungspositionen vertreten sind. Als Ergebnis der Änderungen wurden sieben Frauen in den Weltvorstand der BHI gewählt.

„Wir haben in Durban einen Sieg errungen und haben unsere lange Kampagne für eine Vertretung von 30 Prozent erfolgreich abgeschlossen“, so Schiavi. „Jetzt ist es an der Zeit, nach vorne zu schauen und dieses Ergebnis auch auf den regionalen Ebenen der BHI umzusetzen. Viel wichtiger ist es aber, eine neue Generation von



weiblichen Führungskräften heranzuziehen und zu begleiten, um sicherzustellen, dass wir diese harterkämpften Sitze auch weiterhin besetzen können.“

Das Treffen wurde von Ivana Dimitrova, Mitglied des Exekutivausschusses von SGIP-Mazedonien, und Vizevorsitzende des europäischen regionalen Frauenausschusses der BHI, und von Zhivko Mitrevski, Präsident von SIDEMK-Nordmazedonien, das Arbeiter in der Holz- und Forstwirtschaft vertritt, eröffnet. FES Skopje unterstützte das Treffen und ihre Vertreterin vor Ort, Eva Ellereit, begrüßte die Teilnehmerinnen.

Einführungssitzung: Gemeinschaftsvision:

Was ist Aktivismus?, Warum eine Aktivistin sein?

Die Diskussion über Aktivismus wurde von Zamaney Menso (FNV-Niederlande) geleitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten die Frage, ob Gewerkschaften Aktivistinnen brauchen und ob sich Gewerkschaften aktiv in der Gemeinschaft einsetzen sollten.



Aktivistinnen und Aktivisten nehmen eine führende Rolle ein, selbst wenn sie diese nicht in Vollzeit ausüben. Frauen zu der aktiven Teilnahme in ihren Gewerkschaften zu ermutigen und sie darin zu unterstützen, ist folglich ein unerlässlicher Schritt, um das Engagement von Frauen zu steigern und somit ihre Gewerkschaften zu stärken. Gewerkschaftsaktivismus und eine sichtbare Präsenz in den Gemeinschaften werden auch als wertvoll für einen günstigeren Kontext für Gewerkschaften und Gewerkschaftsfrauen angesehen, um ein vorteilhaftes Umfeld zum Organisieren zu schaffen.

Eine erste Präsentation zeigte die **globalen Trends** bezüglich der Arbeit von Frauen und bildete die Grundlage der weiteren Diskussionen.

Die Präsentation umriss einige globale Trends bezüglich Lohnunterschied, berufliche Segregation, Arbeitslosigkeit sowie sexuelle Belästigung und Gewalt. Trotz Fortschritten in manchen Ländern zeigen die Trends dennoch anhaltende Lohnunterschiede und Segregation auf.

Die Zahlen, die über sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen vorliegen, zeigen erschreckende Ausmaße von Gewalt und Belästigung, ungeachtet der Region oder des Entwicklungsstandes. Experten sind sich einig, dass die berichteten Zahlen das tatsächliche Ausmaß von Missbrauch und Gewalt unterschätzen.



zen, weil viele Vorfälle meist aus Angst nicht gemeldet werden.

Nach der Präsentation folgte ein Podiumsgespräch, an welchem Brigitte Schulz (GBH-Österreich), Ana Laura Lemos (UOLRA-Argentinien) und Georgina Smedley (TWU-Ghana), die über Skype teilnahm, über regionale Trends. Anna Andreeva vom regionalen Kampagnenbüro der BHI vertrat Lesya Husak (PROFUBUD-Ukraine), die aufgrund eines medizinischen Notfalls nicht teilnehmen konnte.

Brigitte Schulz erklärte, dass der Lohnunterschied in Österreich eine der Hauptherausforderungen sei, mit denen sich Frauen konfrontiert sehen. „Der Lohnunterschied in Österreich, wie auch in anderen Ländern in ganz Europa, hat nicht nur Auswirkungen für Frauen während ihres Berufslebens. Frauen werden entsprechend auch bei den Renten diskriminiert. Unsere Gewerkschaft arbeitet eng mit BHI-Mitgliedsorganisationen in Deutschland und der Schweiz als Teil des subregionalen

FrauenNetzwerkes zusammen, um sich über Strategien und Best Practices auszutauschen und die Probleme, die Einfluss auf Frauen haben, zu lösen“, so Schulz.

Der Geschlechterlohnunterschied ist ebenso ein Problem für Frauen in Argentinien, teilte Ana Lemos mit. „Mit einem Lohnunterschied von 30 Proz-



ent in Argentinien werden nicht nur Frauen mit den Konsequenzen einer solchen Diskriminierung konfrontiert. Sie betrifft auch ihre Familien. Weniger Lohn bedeutet weniger Essen. Weniger Lohn bedeutet weniger verfügbares Einkommen für ein menschenwürdiges Leben. Der Kampf, dem Geschlechterlohnunterschied ein Ende zu setzen, betrifft jeden Einzelnen.“

Georgina Smedley, die über Skype an dem Gespräch teilnahm, sagte: „Wenn ich von Leuten gefragt werde: ‚Warum Aktivistin sein?‘, habe ich eine sehr einfache Antwort parat — Aktivistinnen und Aktivisten leben länger und haben ein aufregenderes Leben. Ich persönlich finde, dass dies ein sehr überzeugendes Argument für Gewerkschaftsaktivismus ist.“

Sitzung zur Fähigkeitsschulung:

Was bedeutet „Organisieren“?

Die Sitzung basierte auf einer Präsentation von Zamaney Menso (FNV – Niederlande), die die Diskussion leitete. Dem Gespräch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ging ein Podiumsgespräch voraus, bei welchem von Songul Cakir (Tarim Orman-Is-Türkei), Handan Kalkan (YOL-Is-Türkei), Annette Athanasiadis



(SUNTRACS-Panama) und Rugayah Hamdan (UFES-Malaysien) Fallstudien zur Organisation vorgestellt wurden.

Die Rednerinnen und Redner betonten, wie wichtig das Organisieren und das Erreichen von Frauen sind, um Gewerkschaften aufzubauen.

Annette Athanasiadis, SUNTRACS-Panama unterstrich dies, indem sie sagte: „Wir organisieren uns, um unsere Gewerkschaft zu stärken. Wenn wir unsere Arbeiter nicht organisieren, würde dies für uns als Organisation und als Bewegung, die das Leben von Bauarbeitern und ihren Familien verbessern will, einen großen Schwachpunkt darstellen.“

Songul Cakir erklärte, dass sich die Gewerkschaft sowohl an Frauen in Regierungsstellen des Ministeriums für Forst- und Landwirtschaft als auch an Frauen in Wald- und ländlichen Gebieten wendet. „Natürlich ist es nicht einfach, direkt auf die Felder zu gehen. Aber dort arbeiten die Frauen nun einmal, und wenn wir mit ihnen darüber sprechen wollen, was für eine wichtige Rolle die Gewerkschaft bei der Verbesserung ihrer Leben einnehmen kann, dann gehen wir genau dorthin“, merkte sie an.

Handan Kalkan erwähnte die Versuche ihrer Gewerkschaft, weibliche Arbeiter in der Straßen- und Baubranche zu erreichen, um sie für die Gewerkschaften zu gewinnen, die wesentlichen Probleme von weiblichen Arbeitern zu identifizieren und sie darüber zu informieren, wie die Gewerkschaft ihnen bei der Lösung dieser Probleme behilflich sein kann. „Unser Ziel ist es nun, die Probleme weiblicher Arbeiter zu lösen, ihnen im Kampf um ihre Rechte zur Seite zu

stehen und eine Geschlechterdiskriminierung zu verhindern“, erklärte sie.

Rugayah Hamdan stellte das Organisationsprogramm ihrer Gewerkschaft vor, das vor allem die Jugendlichen erreichen will. Die Gewerkschaft hat neben dem Durchführen von Organisationsschulungen und Schulungen zur Förderung des Gewerkschaftsbewusstseins einen Jugendausschuss und einen Frauenausschuss gebildet, um zu gewährleisten, dass die Verpflichtung institutionell ist. „Es ist für Jugendliche völlig normal, dass sie irgendwo dazugehören wollen. Wir müssen ihnen klar machen, dass wir als Gewerkschaften ein Platz für Jugendliche und Frauen sind“, fügte sie



hinzu. „Sie müssen verstehen, dass die Gewerkschaft ein Ort ist, an dem wir, als junge berufstätige Frauen für unsere Rechte kämpfen können.“

Die Präsentationen und die Gespräche behandelten die Themen: Gründe für das Organisieren, Strategien und erfolgreiche Organisationskampagnen.

Öffentliches Forum:

„Frauen halten die Hälfte des Himmels“

Das Forum war der Öffentlichkeit in Nordmazedonien zugänglich, einschließlich anderer Gewerkschaften, Frauenorganisation und Gruppen der Zivilgesellschaft, die sich aktiv für Geschlechtergleichheit einsetzen. Es bot den BHI-Vertreterinnen und -Vertretern auch die Möglichkeit, die Hauptanliegen der Frauen in Nordmazedonien kennenzulernen und sich auszutauschen.

In seiner Eröffnungsrede sprach Ambet Yuson darüber, wie sehr Frauen die BHI verändert haben. So sagte er: „Die Bemühungen der Frauen der BHI haben die 30 Prozentmarke in Bezug auf die Vertretung von Frauen überschritten. Sie verändern die Art und Weise, wie wir arbeiten und wie wir kämpfen. Immer mehr Gewerkschaftssiege werden von Frauen als Leiterinnen, Organisatorinnen, Vermittlerinnen, Gewerkschaftsvertreterinnen und als Aktivistinnen errungen. Frauen stehen nun im Mittelpunkt der BHI-Kampagnen. Ohne

die Stirn bieten und in unterschiedlichen Branchen des Baugewerbes tätig sind. Zudem wird sich das Baugewerbe, wie



auch in anderen Ländern, durch eine zunehmende Technisierung und Digitalisierung zukünftig verändern. Dadurch gibt es für Frauen bessere Möglichkeiten, im Baugewerbe tätig zu sein.“

Ljatif Shikovska sprach über die Arbeit von Ambrella, einer nichtstaatlichen Organisation, die sich für die soziale Integration und die Unterstützung von MigrantInnen und Roma in Nordmazedonien einsetzt. So sagte sie: „Ambrella konzentriert sich auf die soziale Inklusion durch Programme zu Erziehung, Menschenrechten und Geschlechtergleichheit. Wir arbeiten daran, Frauen mehr Macht zu geben, indem wir Schulungen durchführen, in

stehen ebenso durch frauenverachtende Politiker unter Beschuss. Sie werden auch durch Arbeitgeber ausgenutzt, die uns weniger bezahlen, als wir es wert sind. Die Gewerkschaften müssen mit den Organisationen der Zivilgesellschaft bezüglich der mit

den Rechten von Migranten und mit Geschlechtergleichheit verbundenen Probleme zusammenarbeiten. Zusammen erreichen wir mehr“, so Schiavi.

Während der Diskussionen merkte Smritee Tamang (CCUPEC-Nepal) an: „Frauen halten den halben Himmel, aber noch fliegen wir nicht, sondern sitzen noch immer auf dem Erdboden fest. Die Diskriminierung findet nicht im Himmel statt, sondern hier auf der Erde. Wir müssen gegen sie auf der Erde kämpfen.“

Hinsichtlich des Mangels an Frauen im Baugewerbe, merkte Yajaira Guzmán (SUNTRACS-Panama) an: „Ich bin eine Frau, bin 27 Jahre alt und eine Schweißerin. Wenn ich dieser Arbeit in Panama nachgehen kann, dann können es Frauen auf der ganzen Welt. Wir müssen uns von dem Vorurteil wegbegeben, dass Frauen schwach sind und nicht im Bauwesen arbeiten können.“

Das Nationalfernsehen, einschließlich des MRT-Nationalfernsehen in Nordmazedonien, übertrug das öffentliche Forum, wodurch eine weitreichende



Frauen kann es keinen wirklichen Gewerkschaftssieg geben.“

Auf die Eröffnung folgte ein runder Tisch, der von Milan Zivkovic von FES Skopje geleitet wurde und an dem Rednerinnen und Redner von Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft teilnahmen, die sich mit dem Status der Frauen in Mazedonien befassten. Die Teilnehmerinnen waren Ljatif Shikovska von Ambrella, die die Zivilgesellschaft vertrat, Ivana Dimitrova (SGIP-Nordmazedonien) sowie eine Vertreterin der gewerkschaftlichen Dachorganisation SIDEMK-Nordmazedonien.

Ivana Dimitrova erklärte, was der Mangel an Frauen im Baugewerbe in Nordmazedonien tatsächlich bedeutet: „Frauen werden nicht dazu ermutigt, Teil einer Industrie zu werden, die als von Männern dominiert gilt; es gibt aber dennoch Frauen, die dieser Tradition



der Gemeinschaft organisieren sowie Hilfe und Unterstützung anbieten.“

In ihrer Antwort an den runden Tisch, betonte die Vorsitzende Rita Schiavi, die auch Vorsitzende der BHI-Arbeitsgruppe für Migration ist, wie wichtig starke Gewerkschaften und Partnerschaften mit der Zivilgesellschaft seien. „Migranten und Flüchtlinge werden attackiert und sind für Ausbeutung durch Schleuser, Anwerber und Arbeitgeber besonders anfällig. Frauen



Übertragung des Events durch die Medien sichergestellt wurde.

Diskussionsrunde:

Kampagne „Stoppt geschlechterbasierte Gewalt“

Die BHI hat sich mit dem Rest der globalen Gewerkschaftsbewegung zusammengetan, um sich für eine ILO-Konvention bezüglich Gewalt am Arbeitsplatz einzusetzen. Die Konvention und Empfehlungen dazu sollen sicherstellen, dass „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat“. Anders ausgedrückt: Es geht hier nicht um gute Praktiken oder verantwortliches Verhalten, sondern um ein Recht. Diese Kampagne und die sehr harte Arbeit unserer Vertreterinnen an der Internationalen Arbeitskonferenz 2019 führte zu einem positiven Resultat, nämlich zur Annahme der **Konvention zu Gewalt und Belästigung Nr. 190 (2019)** und der **Empfehlung zu Gewalt und Belästigung Nr. 206 (2019)**.

Unsere Vertreterinnen an der ILO-Konferenz Chidi King, Direktorin der Gleichberechtigungsabteilung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (International Trade Union Confederation – ITUC), die auch Secretary der Arbeitergruppe des Ausschusses war, war uns per Skype zugeschaltet.

Sie erklärte, dass die Konvention und die Empfehlung zwar für Frauen und Männer gelten, sie aber berücksichtigen würden, dass Gewalt und Belästigung häufig mit der schwachen Position von Frauen am Arbeitsplatz in Verbindung stehen. Die Konvention soll ungeachtet des Arbeitsverhältnisses und der Beteiligung von Dritten angewendet werden. Trotz der Tatsache, dass die Konvention mit einer überwiegenden Mehrheit und der Unterstützung von Regierungsvertretern, Arbeitgebern und Gewerkschaften angenommen wurde, ist es nun notwendig, die Ratifizierung der Konvention in allen Mitgliedstaaten voranzubringen.

In diesem Kampagnenkontext wurden nach einer kurzen Erklärung der Anstrengungen in der Schweiz durch Rita Schiavi nationale Fallstudien von Ida Ricci (FILCA-CISL-Italien) und Ivana Dimitrova (SGIP-Nordmazedonien) vorgestellt. Rita Schiavi leitete die Diskussion.

Laut Ida Ricci sehen sich mindestens ein Fünftel der Frauen in Italien mit körperlicher oder sexueller Gewalt durch ihre Partner im Laufe ihres Lebens konfrontiert. Aus diesem Grund hat sich die italienische Gewerkschaftsbewegung der allgemeinen Frauenbe-



wegung angeschlossen, um Gewalt gegen Frauen ein Ende zu setzen. Ihr Gewerkschaftsbund, die CISL, startete eine Kampagne gegen Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Namen „Zusammen“. Sie erklärte außerdem, dass sich die italienischen Gewerkschaften aktiv für eine Reihe von parlamentarischen Anhörungen eingesetzt und an diesen teilgenommen haben, bevor ein Gesetz bezüglich Geschlechtergewalt 2012 angenommen wurde. Weiterhin hob sie den Erfolg der italienischen Gewerkschaften bei der Verhandlung von Klauseln, Verträgen und Verhaltensnormen bezüglich sexueller Belästigung und Mobbing in der Forst- und Möbelbranche hervor.

Ricci betonte, dass Gewerkschaften mit Arbeitgebern zusammenarbeiten müssen, um geschlechterbasierte Gewalt angehen zu können. „Wir müssen zusammenarbeiten, gerade jetzt, wo wir sicherstellen wollen, dass die ILO-Konvention 190 in Italien ratifiziert wird“, sagte sie.

Ivana Dimitrova konzentrierte sich auf die Anstrengungen ihrer Gewerkschaft, eine Kampagne auf subregionaler Ebene ins Leben zu rufen. Ihre Gewerkschaft, die SGIP, veranstaltete Anfang des Jahres eine subregionale Konferenz mit dem Titel „Stoppt geschlechterbasierte Gewalt am Arbeitsplatz: Gründe und Konsequenzen“. Zu diesem Zeitpunkt trafen sich fast 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von BHI-Mitgliedsorganisationen aus Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien und Serbien, um über einen Plan für eine subregionale Kampagne zu diskutieren.



Die Teilnehmerinnen des globalen BHI-Führungstreffens der Frauen 2019 präsentierten ihre Erfahrungen (#Herstories) in Form von Piktogrammen, in denen sie sich persönlich vorstellten und ihre Arbeit, Interessen und Visionen zur Geschlechtergleichstellung schilderten.



Leadership

Strong Women
Strong Union
Strong Future





Diskussionsrunde:

Was ist eine Führungskraft?

Rita Schiavi erklärte, dass sich die nächste Diskussionsrunde mit der Frage nach den Anforderungen an Führungskräfte befassen werde. Außerdem wird über die Herausforderungen diskutiert, denen sich Frauen in Führungspositionen ausgesetzt sehen. Der Erfolg von Frauen auf dem Weltkongress und beim Weltrat kam nicht einfach so aus dem Nichts. Er geschah dank starker Frauen in Führungspositionen. Diese Sitzung stellt drei Initiativen in den Mittelpunkt, um weibliche Führungskräfte zu unterstützen und weiterzuentwickeln.

Schiavi erklärte, dass das **Programm zur Entwicklung von Mentorschaften** wichtig, aber nicht einfach sei. Man braucht besondere Führungskräfte, die die Bedeutung darin erkennen, jüngere Frauen auf ihrem Weg, eine Führungskraft zu werden, zu begleiten, damit weibliche Führungsstärke und eine kontinuierlich starke Gewerkschaftsführung beibehalten werden. Die Diskussion basierte auf einer Reihe von Fragen an Blaguna Stojkoska und Ivana Dimitrova von SGIP-Nordmazedonien



sowie Fatimah Mohammad und Rugayah Hamdan von UFES-Malaysia. Auch wenn die SGIP kein offizielles Mentoring-Programm vorzuweisen hat, entschied sich Blaguna Stojkoska dennoch dazu, Ivana als Mentorin zu unterstützen, da sie der Meinung ist, dass dies der einzige Weg sei, um sicherzustellen, dass mehr junge Frauen nicht nur der Gewerkschaft beitreten, sondern – und umso wichtiger – auch Führungspositionen übernehmen. „Die Entscheidung, eine Mentorin zu werden, kam tief aus meinem Herzen, und ich habe meine Entscheidung keinen Tag bereut“, sagte sie. „Ivana ist eine wichtige Führungskraft in unserer Gewerkschaft und nun selbst eine Mentorin für andere junge Frauen.“

Laut Fatimah Mohammad lernte sie 2015 auf der regionalen Schulung für Frauen und Jugendliche in der Region Asien-Pazifik in Manila, Philippinen, das Mentoringprogramm kennen. Ihre Gewerkschaft, die UFES-Malaysia entschied sich, das Mentoringprogramm zu institutionalisieren, um mehr Frauen dazu zu ermutigen, sich für die Wahl für Gewerkschaftspositionen aufstellen zu lassen.

„Wir haben das Mentoring-Programm in der Gewerkschaft auf die Beine gestellt, damit wir sicher sein können, einen konstanten Strom an weiblichen Führungskräften zu haben. Ich war nicht nur Mentorin von Rugayah, sondern auch von Ana Rosdiana Binti Syahrani, die ein Mitglied des UFES-Frauenausschusses ist. Ich hoffe, dass Rugayah und Ana in Zukunft selbst Mentorinnen für andere junge Aktivistinnen sein werden“, so Fatimah.

Die zweite Initiative war die **Entwicklung von subregionalen Netzwerken zur Förderung von Frauen**. Waffa Boltia (GTUBWW-Ägypten) erläuterte, wie das Netzwerk im Mittleren Osten und in Nordafrika, das Netzwerk arabischer Frauen, einen Gemeinschaftssinn und einen Geist der Solidarität geschaffen habe. Sie berichtete ebenfalls darüber, wie das Netzwerk ins Leben gerufen wurde.

Außerdem erklärte sie, dass sich Frauen im Mittleren Osten und Nordafrika weiterhin mit Kämpfen und Herausforderungen konfrontiert sehen, was eine Folge von sozialen und kulturellen Faktoren ist, die beinahe



überall in der Region bestehen bleiben. Frauen sind am Arbeitsplatz drastisch unterrepräsentiert. Nur 24 Prozent gehen einer Arbeit nach, was weitaus unter den durchschnittlich 60 Prozent in den OECD-Ländern liegt. Sobald Frauen den Arbeitsmarkt betreten, sind sie mit der Geschlechtertrennung an ihren Arbeitsplätzen konfrontiert, ebenso wie mit ähnlichen Problemen – sexuelle Belästigung und Diskriminierung – mit denen Frauen weltweit zu kämpfen haben. In den BHI-Branchen bleiben Männer weiterhin die dominante Kraft. Als Folge dessen werden Frauen durch die gesellschaftspolitische Struktur der meisten Länder in der Region noch immer daran gehindert, in Gewerkschaften aktiv zu sein.

Als Unterstützung der Frauen in der Region gründeten Frauen von BHI-Mitgliedsorganisationen 2016 schließlich das Netzwerk arabischer Frauen. „Wir sind am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften häufig isoliert. Das Netzwerk arabischer Frauen war unerlässlich dabei, Frauen zusammenzubringen und – viel wichtiger – einander zu unterstützen. Heute werden mehr Frauen in die Exekutivausschüsse von Gewerkschaften der Region gewählt. Es hat

uns dazu angetrieben, noch mehr zu erreichen“, so Waffa Boltia.

Die dritte Initiative war **das Programm zur Befähigung von Frauen**. Ljatif Shikovska von Ambrela, einer Organisation in Nordmazedonien, die mit Migranten und Roma zusammenarbeitet, berichtete über die Anstrengungen ihrer Organisation, Roma-Frauen durch Ausbildung zu befähigen. Sie beschrieb die verschiedenen Hindernisse, die von Roma-Frauen überwunden werden



müssen, wie etwa der Mangel an Ausbildung, der eingeschränkte Zugang zu qualitativer Gesundheitsfürsorge, begrenzte Jobangebote und Jugendehen.

Einer der wichtigsten Aspekte bei der Befähigung von Roma-Frauen in Nordmazedonien, ebenso wie in anderen Teilen Europas, so Ljatif Shikovska, sei der Zugang zu persönlichen Dokumenten. „Ohne ordnungsgemäße, offizielle Papiere sind Roma-Frauen für den Staat und die Gesellschaft unsichtbar. Dasselbe gilt für Roma-Kinder. Offizielle Papiere würden bedeuten, dass Roma-Frauen Arbeit suchen und ihre Kinder in die Schule gehen können. Dies ist ein Teil des Weges, um Roma-Frauen zu befähigen.“

Den drei Präsentationen folgte eine Diskussion, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer andere Beispiele für die Entwicklung von weiblichen Führungskräften austauschten.

Sitzung zur Fähigkeitsschulung:

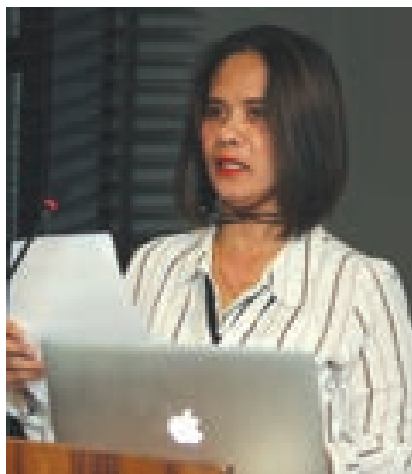
Was ist eine Kampagne?

Diese Sitzung beschäftigte sich mit den Bestandteilen und Zeitabläufen von Kampagnen. Dies beinhaltete das Entwickeln von Themen und Materialien, das Kommunizieren von klaren Zielen, das Identifizieren von



Zielgruppen sowie Vernetzen und Lobbyarbeit. Die Diskussion basierte auf einer Präsentation von Anna Andreeva, regionale Richtlinienbeauftragte der europäischen Region der BHI, und Fallstudien, die von Angeles Fernández (UGT-FICA-Spanien) über den Frauenstreik, Myla Laja (BMKQ-Katar) über die Rechte von Wanderarbeiterinnen, Daniela Miloska (SGIP-Nordmazedonien) über das Erreichen von Jugendlichen und Annette Athanasiadis (SUNTRACS-Panama) über Sicherheit und Gesundheit präsentiert wurden. Ivana Dimitrova (SGIP-Nordmazedonien) leitete die Diskussion.

Annette Athanasiadis erklärte in ihrer Präsentation, dass SUNTRACS Kampagnen als wichtiges Werkzeug ansieht, um die Forderungen der Gewerkschaft in den Vordergrund zu stellen. Eine erfolgreiche Kampagne benötigt eine starke Koordination innerhalb der Gewerkschaft. „Um eine erfolgreiche Kampagne durchzuführen, halten wir es für notwendig, dass alle strukturellen Ebenen der Gewerkschaft zusammengerückt werden, um die



Botschaft auszuarbeiten, die wir unserer Zielgruppe vermitteln wollen, ungeachtet dessen, ob es Arbeiter, Arbeitgeber oder Regierungsvertreter sind“, erklärte sie.

Daniela Miloska betonte, dass die Organisation von jungen ArbeiterInnen keine einfache Aufgabe sei: „Gewerkschaften sind etwas Neues für junge Arbeitnehmende. Wir müssen also ihre Neugierde für Gewerkschaften wecken. Die Kampagne unserer Gewerkschaft, mit der wir Jugendliche erreichen wollen, umfasst Workshops und Schulungen sowie die Kommunikation über soziale Medien und persönlich am Arbeitsplatz. Außerdem fördern wir junge Mitglieder der Gewerkschaft, indem wir ihnen Verantwortung übertragen, was wiederum ihre Zuversicht und ihr Vertrauen in die Gewerkschaft stärkt.“

Myla Laja stellte die Situation und die Herausforderungen vor, denen sich Wanderarbeiter in Katar gegenübersehen, wo 2022 die FIFA Weltmeisterschaft stattfinden wird. „Obwohl



die Mehrheit der Arbeitskräfte im Bauwesen vorwiegend Männer sind, arbeiten dennoch viele Frauen in der Verwaltung und der Personalabteilung von Baufirmen“, so Laja. Sie merkte an, dass die Filipino Construction Workers Association (BMKQ) sich von Anfang an dazu verpflichtet hat, Frauen in ihre Führungsriege einzubeziehen.

Angeles Fernandez sprach darüber, dass Gewerkschaften mit Frauenorganisationen, weiblichen Politikerinnen, AkademikerInnen und Feministinnen zusammengearbeitet haben, um den ersten nationalen „Frauenstreik“ am 8. März 2018 im Rahmen des Internationalen Frauentages abzuhalten

„Unter dem Motto ‚Wenn wir anhalten, hält die ganze Welt an‘ nahmen mehr als 5,3 Millionen Menschen an zweistündigen Arbeitsniederlegungen in ganz Spanien teil, um sexuelle Diskriminierung, häusliche Gewalt und das Lohngefälle in den Fokus zu rücken und – umso wichti-

ger – der Machista-Kultur in Spanien ein Ende zu setzen. Einen Streik mit einer solchen Massenmobilisierung und Unterstützung hat es zuvor noch nie gegeben. Es war ein deutliches Zeichen, dass es uns reicht.“

Fähigkeitsschulung:

Soziale Medien als Plattform

Diese Sitzung konzentrierte sich auf die Erfahrungen von BHI-Mitgliedorganisationen bei der Nutzung von sozialen Medien bei ihren Organisations- und Kampagnenanstrengungen. Ebenso betrachtet wurden die Gefahren, die soziale Medien mit sich bringen, darunter auch „Fake News“, und es wurde betont, dass sie auf effektive Weise für Kampagnen und andere Zwecke genutzt werden sollten, während die Gefahren, so gut es geht, vermieden werden.

Leitende Diskussionsteilnehmerin und Moderatorin war Fatimah Mohammad von UFES-Malaysia, und Fallstudien wurden von Esther Ahmadu (CCE-SA-Nigeria), Smitree Tamang (CCUPEC-Nepal) und Anne Francois Lesceux (ACV-BIE-Belgien) präsentiert.

Esther Ahmadu, die ihre Präsentation über Skype hielt, berichtete über die Bemühungen ihrer Gewerkschaft, Frauen über soziale Medien zu erreichen. Ahmadu erklärte: „Da unsere Mitglieder über das ganze Land verteilt sind, hat die Nutzung von sozialen Medien, vor allem von WhatsApp, einen einfacheren Weg geschaffen, um Tr-

effen abzuhalten, uns zu beraten und Entscheidungen zu treffen, wann und wo immer sie nötig sind. Dadurch konnten wir Zeit und Geld einsparen, an denen es, zugegebener Weise, immer fehlt. Außerdem haben wir zusammen mit unserer nationalen Zentrale, dem Gewerkschaftskongress von Nigeria, visuelle Kampagnen unter dem Motto ‚Unser Geschlecht, unsere Stärke‘ über soziale Medien geteilt, um uns Gehör zu verschaffen.“

Smitree Tamang berichtete, dass die sozialen Medien eine immer wichtigere Kommunikationsmethode für die Menschen in Nepal sind. Seit März 2019 beträgt die Anzahl der monatlich aktiven Facebook-Nutzer in Nepal 9 Millionen, 61 Prozent der Nutzer sind männlich und 39 Prozent weiblich. Hinzukommen 2,5 Millionen Nutzer von Twitter. CCUPEC hat viele Ressourcen in die Kommunikation über soziale Medien investiert, nicht nur für ihre Mitglieder, sondern für alle ArbeiterInnen. Sie posten und tweeten regelmäßig über Facebook und Twitter und strahlen zusätzlich jede Woche News-Broadcasts aus. In einem Broadcast namens „Die Welt der Arbeit“, die über Facebook gestreamt wird, führen sie auch Interviews mit GewerkschaftsleiterInnen, einschließlich BHI-VertreterInnen.

Anne Francois betonte, dass direkt mit den ArbeiterInnen kommuniziert werden muss. So sagte sie: „Obwohl man die zunehmende Rolle der sozialen Medien als Form der Kommunikation nicht abstreiten kann, darf und sollte sie



nicht die persönliche Kommunikation ersetzen. Wir nutzen soziale Medien in unserer Gewerkschaft als Ergänzung zu der Kommunikation, die wir mit unseren Mitgliedern direkt vor Ort führen. Wir nutzen soziale Medien, um unsere Arbeit zu veröffentlichen, und nicht, um unsere Arbeit vor Ort zu ersetzen.“





Planungssitzung:

Globaler Aktionsplan der BHI für Konvergenz Nr. 4 (über Geschlechtergleichheit)

Im Rahmen der von Rita Schiavi geleiteten Diskussion, die auf vorherigen Sitzungen basierte, wurde der globale Aktionsplan der BHI für geschlechterbezogene Aktivitäten und Kampagnen überprüft. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilten sich in kleine Gruppen, um die Kampagne „Stoppt geschlechterbasierte Gewalt“, die Kampagne für gleichen Lohn, das Programm zur Entwicklung von weiblichen Führungskräften und die Kampagne zur Förderung von Frauen in den Gewerben zu betrachten.

Eine Solidaritäts-Videobotschaft von Forzet Mugabe, stellvertretende Generalsekretärin von ZCATWU Simbabwe, ging den Gruppenberichten voraus. Forzet merkte an, dass auf dem ZCATWU-Kongress 2017 fünf Frauen in Führungspositionen gewählt wurden und Frauen auf allen Ebenen der Gewerkschaft aktiv sind. Sie teilte ebenso mit, dass in Simbabwe immer mehr Frauen und vor allem junge Frauen die Führung sowohl in Gewerkschaften als auch am Arbeitsplatz übernehmen. So sagte sie: „Dadurch, dass Frauen mehr Befähigung erhalten, nehmen



sie die Dinge selbst in die Hand. Dies geschieht nicht nur in Simbabwe, sondern in ganz Afrika. Frauen tragen aktiv dazu bei, die Gewerkschaften dahingehend zu verändern, dass sie fortschrittlicher und inklusiver sind.“

Abschlusssitzung und Ausblick

Rita Schiavi, Vorsitzende des internationalen Frauenausschusses, und Ivana Dimitrova, Vizevorsitzende des europäischen regionalen Frauenausschusses der BHI schlossen die Veranstaltung mit abschließenden Bemerkungen. Sie sprachen über den Lernerfolg, reflektierten über die Hauptprobleme

Video über Geschlechtergleichheit

Als Vorbereitung auf das globale Leadership Meeting der BHI haben die teilnehmenden Gewerkschaften Videos über das Thema Geschlechtergleichheit gedreht. Diese Videos beschäftigten sich mit verschiedenen Aspekten der Geschlechtergleichheit, darunter geschlechterspezifisches Lohngefälle, Frauen im Bauwesen, geschlechterbasierter Gewalt und die Rolle der Frau in der Gesellschaft. Die Produktion der Videos war Teil eines Wettbewerbs, der in das Programm integriert wurde. Die Teilnehmerinnen stimmten am Ende der Sitzung für das Video ab, das das Thema am besten auf den Punkt gebracht hat. Der Beitrag der GTUBWW aus Ägypten hat den Wettbewerb gewonnen.

und betonten den durch das Treffen erzielten Fortschritt. Sie gaben auch einen kleinen Ausblick darüber, wie die Agenda vorangetrieben werden kann.

Rita Schiavi: „In den letzten drei Tagen hat in diesem Raum eine unglaubliche Energie und ein starkes Gefühl von Solidarität geherrscht. Wir haben rührende und persönliche Geschichten über die Herausforderungen gehört, denen sich Frauen am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften ausgesetzt sehen. Es ist aber auch deutlich geworden, dass wir unsere Anstrengungen verstärken müssen, uns für Geschlechtergleichheit zu organisieren und einzusetzen.“

Teilnahme durch Technologie

Die BHI nutzte bei der diesjährigen globalen Sitzung moderne Technologien, um Frauen zu vernetzen, die leider nicht persönlich teilnehmen konnten. Trotz der enormen Anstrengungen der BHI und der FES Skopje konnten Esther Ahmadu (CCESA-Nigeria), Georgina Smedley (TWU-Ghana) und Forzet Mugabe (ZCATWU-Simbabwe) ihre Visa nicht rechtzeitig erhalten, um an der Sitzung teilzunehmen. Skype, Facebook und Videobotschaften machten es allerdings möglich, dass sie teilnehmen, sich einschalten und an den Diskussionen mitwirken konnten. Auch ohne physisch anwesend zu sein, überbrückte ihre Energie, ihr Engagement und ihr Kampfgeist nationale Grenzen.



Empfehlungen

Ein Hauptergebnis der Sitzung war die Annahme einer Reihe von Empfehlungen und eines Aktionsplans, der auf den dreitägigen Diskussionen basierte. Dementsprechend wird die BHI ihre Programme und Richtlinien zu wichtigen Themen für Frauen in den BHI-Branchen weiter verbessern, wie etwa der geschlechterbasierten Gewalt ein Ende zu setzen, sich für gleichen Lohn einzusetzen und die Leadership-Programme für Frauen zu fördern.

Empfehlungen für die Kampagne gegen geschlechterbasierte Gewalt:

Die Kampagne sollte sich auf die Ratifizierung der ILO-Konvention 190 (2019) konzentrieren und auf vier Ebenen strukturiert werden:

Global ITUC:

- ▶ Einrichtung einer Arbeitsgruppe innerhalb von ITUC, die aus GUFs, nationalen Gewerkschaftsdachverbänden und branchenspezifischen Gewerkschaften zusammengesetzt ist
- ▶ Konvention 190 auf globaler Ebene menschlich machen (verschiedene Geschichten von Frauen erzählen und erläutern, warum basierend auf ihren Erfahrungen die Konvention 190 ratifiziert werden sollte).
- ▶ Erstellen eines grundlegenden Kampagnen-Rahmenwerkes

Global BHI:

- ▶ Teilnahme an ITUC-Aktivitäten
- ▶ Erstellen von Kampagnenmaterialien für BHI-Branchen basierend auf Informationen der ITUC.
- ▶ Kommunizieren des Kampagnen-Rahmenwerkes an die BHI-Mitgliedsorganisationen
- ▶ Starten eines Storytelling-Prozesses bei Mitgliedsorganisationen und Veröffentlichen auf den sozialen Medien der BHI

Regional:

- ▶ Lobbyarbeit für die Ratifizierung von K 190 bei regionalen Regierungsstrukturen, damit sie die Ratifizierung unterstützen (zum Beispiel EU)
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit und Multimedia-Strategie, um die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Konvention 190 zu lenken
- ▶ Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern und Arbeitgebern, um die Ratifizierung der Konvention 190 zu unterstützen

National:

- ▶ Nationale Gewerkschaftsdachverbände dazu drängen, die Kampagne zur Ratifizierung von K 190 zu starten:
 - Lobbyarbeit bei Regierungsvertretern
 - Unterstützung von Arbeitgebern erhalten
 - Öffentlichkeitsarbeit und Multimedia-Strategie
 - Öffentliche Aktionen

Empfehlungen für die Kampagne zur Lohngleichheit

Die Botschaft der Kampagne sollte sein, dass Frauen dieselbe Arbeit mit derselben Qualität wie Männer erledigen können. Also müssen Frauen die gleiche Bezahlung wie Männer erhalten.

Wir müssen über Lohnerhöhungen für alle Arbeiter – unabhängig vom Geschlecht – sprechen, da die Löhne in unseren Branchen in der Regel niedrig sind:

- ▶ Starten der Kampagne zur Erhöhung des Mindestlohns
- ▶ Entwicklung eines Online-Lohnrechners, damit jede ihren gerechten Lohn basierend auf Qualifikationen und Beruf berechnen

und diesen mit ihrem aktuellen Lohn sowie mit Löhnen in verschiedenen Ländern vergleichen kann. Mit einem solchen Rechner ist es möglich, eine transparente Übersicht über Löhne zu erhalten und eine solide Plattform für eine internationale Kampagne zur Lohnerhöhung zu entwickeln.

Es ist ebenso wichtig, das geschlechterspezifische Lohngefälle direkt anzusprechen:

- ▶ Bei CBA-Verhandlungen
- ▶ Frauen in CBA-Teams einbinden
- ▶ Anfordern eines Lohnberichts von Arbeitgebern mit spezifischen Daten zu Löhnen von Männern und Frauen. Falls diese Berichte auf ein Lohngefälle hindeuten, können und sollten Gewerkschaften sie für Aktionen verwenden, selbst wenn es nicht möglich ist, Arbeitgeberberichte aufgrund von Rechtsvorschriften offenzulegen; es ist immer möglich, über das geschlechterspezifische Lohngefälle zu sprechen.

Empfehlungen für Frauen in Gewerbekampagnen:

Folgende Schritte sollten unternommen werden, um weibliche Führungskräfte in Gewerkschaften im Bauwesen weiterzuentwickeln und Frauen dazu zu motivieren, im Bauwesen tätig zu sein:

- ▶ Frauen sollten in den Führungsstrukturen der Gewerkschaften vertreten sein (Quotenregelung)
- ▶ Gewerkschaftsstrukturen verändern, um Frauen einen größeren Entfaltungsraum zu geben, um ihre Agenda (Frauenausschüsse, -räte) zu fördern
- ▶ Frauen sollten zu gleichen Teilen an Verhandlungsteams beteiligt sein (nicht als Sekretärinnen)
- ▶ Frauen sollten bei allen Gewerkschaftstreffen zugegen sein
- ▶ Frauen sollten über eine gemeinsame Kommunikationsplattform verfügen, um einander zu unterstützen und Neuigkeiten auszutauschen
- ▶ Berufsausbildung für Frauen im Bauwesen

Empfehlungen für die Kampagne zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte:

Frauen sollten eine aktive Rolle bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte in Gewerkschaften einnehmen:

- ▶ Sie sollten weiblichen Gewerkschaftsführerinnen zuhören und aus ihren Erfahrungen lernen (Erfahrungen sind unser bester Lehrer; informelles Mentoring)
- ▶ Sie sollten den allgemeinen Rahmen der Kampagne zur Geschlechtergleichheit nutzen, um Gewerkschaftsführerinnen weiterzuentwickeln
- ▶ Sie sollten Gewerkschaften dazu drängen, jüngeren Frauen mehr Verantwortung zu übertragen
- ▶ Sie sollten gemeinsame Ausbildungsprogramme für Männer und Frauen entwickeln
- ▶ Sie sollten Ausbildungsprogramme für Studierende an Berufsschulen entwickeln
- ▶ Sie sollten Männer dazu ermutigen, aktiv an der Kampagne „Stoppt die Macho-Kultur“ teilzunehmen
- ▶ Gewerkschaften sollten Schulungseinheiten dazu organisieren, wie man eine Führungskraft wird und weibliche Arbeiterinnen organisiert
- ▶ Formale Mentoring-Programme sollten in Gewerkschaften entwickelt werden
- ▶ Männer, die für Fragen bezüglich Geschlechtergleichheit offen sind, sollten Frauen dabei unterstützen, Gewerkschaftsführerinnen zu werden



Die BHI ist die globale Gewerkschaftsföderation, die freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern aus den Bereichen Bau, Baumaterialien, Holz, Forst und damit verbundenen Sektoren zusammenschließt.

Die BHI vereint etwa 334 Gewerkschaften, die rund 12 Millionen Mitglieder in 130 Ländern repräsentieren. Sitz der Hauptgeschäftsstelle ist Genf in der Schweiz, Regionalbüros befinden sich darüber hinaus in Panama, Malaysia und Südafrika

Unsere Mission besteht in der Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Sektoren. Dabei verfolgt die BHI vor allem einen rechtsbasierten Ansatz. Wir vertreten die Ansicht, Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – basierend auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie. Zudem glauben wir, dass Gewerkschaften für eine gute Unternehmensführung unverzichtbar sind.

Zu den Zielen der BHI gehören 1) die Förderung und Verteidigung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte; 2) die Förderung der Gewerkschaftsstärke; 3) die Förderung einer stabilen und hohen Beschäftigungsquote in unseren Sektoren; und 4) die Einflussnahme auf die Politik sowie die Stärkung der Kompetenzen von Institutionen und dreiseitigen Strukturen in unseren Sektoren.

© Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). Unter Angabe der Quelle darf diese Publikation auch auszugsweise veröffentlicht oder zitiert werden.

Alle hier verwendeten Fotos stammen von der FES Skopje und der BHI.

Route des Acacias 54, CH-1227 Carouge GE, Schweiz • Tel.: +41 22 827 37 77 | Fax: +41 22 827 37 70 | Email: info@bwint.org

