



Wir sind alle für
Gleichstellung



**Organizing for a
just future**
IndustriALL 4th Congress
Sydney | 4-7 November 2025

Maßnahmen und Mittel von
IndustriALL zur Förderung der
Gleichstellung der Geschlechter
und der Frauenrechte
2019–2025

Einleitung

Seit der letzten Weltfrauenkonferenz im Jahr 2019 haben IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen in allen Branchen bedeutende Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter gemacht.

Dieser Bericht wurde in Vorbereitung auf die kommende Frauenkonferenz erstellt, die unter dem Motto "Wir sind alle für Gleichstellung" steht. Er soll als Diskussionsleitfaden dienen und bietet vor dem Kongress die Möglichkeit, die Arbeit der Gewerkschafterinnen innerhalb unserer Strukturen sowie die Bemühungen der männlichen Verbündeten besser sichtbar zu machen. Dieses Dokument wird dazu beitragen, das Kongressmotto "Organisieren für eine gerechte Zukunft" durch eine geschlechtergerechte Linse zu betrachten.

Dieser als Leitfaden gedachte Bericht

- **hebt die wichtigsten Maßnahmen der letzten sechs Jahre und ihre Auswirkungen auf unsere Mitgliedsorganisationen, weiblichen Mitglieder und Arbeitnehmerinnen hervor.**
- **stellt Initiativen von Mitgliedsorganisationen vor, um andere Gewerkschaften zu inspirieren.**
- **informiert über Materialien, Instrumente und Ressourcen, die IndustriALL in diesem Zeitraum entwickelt hat, um für eine bessere Sichtbarkeit und eine stärkere Nutzung zu sorgen.**
- **fasst wichtige Debatten und Expertenbeiträge aus den Tagungen des IndustriALL-Frauenausschusses zu strategischen Gleichstellungsfragen zusammen. Dieser leidenschaftliche Austausch hat grundlegende Fragen aufgeworfen, die zur Entwicklung unserer Gewerkschaftsstrategien beitragen müssen.**

Viel ist erreicht worden, doch die Errungenschaften stehen in starkem Kontrast zu den Herausforderungen, vor denen wir noch stehen. Laut UN Women hat es im Jahr 2024 in einem von vier Ländern Rückschritte bei den Frauenrechten gegeben. Fortschritte in Bezug auf Gleichheit, Vielfalt und Integration werden rückgängig gemacht. Auch die Menschenrechte von Mitgliedern der LGBTQI+-Gemeinschaften sind gewalttätigen Angriffen ausgesetzt. Trotz starken Widerstands werden hart erkämpfte Rechte mit beunruhigender Leichtigkeit abgebaut.

Diese Rückschläge dürfen unsere Gewerkschaften nicht zertrümmern oder zum Schweigen bringen. Der vorliegende Bericht zeigt unsere Errungenschaften auf und ist ein Werkzeug, um voranzukommen. Am wichtigsten ist der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frauen selbst: die tägliche

Beharrlichkeit der Gewerkschaften; ihre Bemühungen, durch Organisationsarbeit, Kollektivverhandlungen und Kampagnen das zu erhalten und zu schützen, was in unseren Branchen für die Gleichstellung erreicht wurde. Wir müssen jeden Rückschritt zurückweisen und zurückdrängen.

Zur Unterstützung der Fortschritte hat IndustriALL in den vergangenen sechs Jahren einen institutionellen Rahmen geschaffen. Auf unserem Kongress 2021 wurden Entschlüsse angenommen und die Satzung geändert, um die Einbeziehung von Frauen und jungen Menschen zu stärken. Der Exekutivausschuss hat außerdem einen neuen Fahrplan für eine bessere Integration der Geschlechterperspektive in alle Bereiche unserer Arbeit gebilligt. Auch wenn in diesem Dokument nicht im Detail auf diese Entwicklungen eingegangen wird, möchte ich ihre Bedeutung für alles, was wir erreicht haben, hervorheben.

Ich lade Euch ein, diesen Leitfaden zu nutzen, um alles zu erkunden und anzuwenden, was IndustriALL in den letzten sechs Jahren erarbeitet hat.

Dieser Bericht erfasst nicht alles. Unsere Mitgliedsorganisationen haben zahllose Maßnahmen ergriffen, die über das hinausgehen, was hier aufgenommen werden konnte. Wir hoffen, dass Ihr die Gelegenheit nutzen werdet und diese Erfahrungen – Eure Errungenschaften, Erfahrungen und Kämpfe – während der Frauenkonferenz und auf dem Kongress zu teilen.

Das ist ein großer Erfolg, aber es ist erst der Anfang – es gibt noch viel zu tun.

Christine Olivier



Inhalt

Einleitung	2
Aufbau gewerkschaftlicher Macht	5
Mentoring junger Gewerkschafterinnen	5
Stärkung der Frauenstrukturen	6
Einbeziehung von Männern und Bildung von Allianzen	7
Entwicklung eines feministischen gewerkschaftlichen Ansatzes	7
Kampf für Geschlechtergleichstellung und Förderung der Frauenrechte in Lieferketten	9
Förderung der Lohngerechtigkeit	9
Schaffung eines Arbeitsumfelds, das frei von allen Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich GBVH, ist	10
Ein gender-transformativer Ansatz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	12
Die Zukunft der Arbeit für weibliche Beschäftigte	13
Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz: eine sichere und gesunde Arbeitswelt für alle Beschäftigten	15

Nach der Verabschiedung des Aktionsplans auf dem Kongress 2021 legte der Frauenausschuss die wichtigsten Schwerpunkte für die laufende Kongressperiode fest, um die Gleichstellungsziele von IndustriALL voranzubringen. Der Exekutivausschuss verabschiedete außerdem einen Gleichstellungsfahrplan, der das Mentoring junger Frauen als strategische Priorität zur Förderung weiblicher Führungskräfte in Gewerkschaften und Branchen hervorhebt.

- Geschlechtsspezifische Diskriminierung und geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (GBVH)
- Menschenwürdige Arbeit für Frauen in den Lieferketten und geschlechtergerechte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (HRDD)
- Vertretung und Beteiligung von Frauen in Gewerkschaften
- Die Zukunft der Arbeit für Frauen (Industrie 4.0, Frauen in MINT-Berufen, gerechter Übergang)
- Entwicklung eines geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Verbesserungen beim Mutterschutz

Highlights in Zahlen: eine Auswahl der Projektergebnisse von IndustriALL

Zwischen 2021 und 2025 hat IndustriALL in der gesamten Gewerkschaftsbewegung sinnvolle Räume für die gewerkschaftliche Organisation und die Förderung von Frauen in Führungspositionen geschaffen. Insgesamt 26.478 Frauen nahmen an 2.354 Veranstaltungen zum Kapazitätsaufbau teil, was zu 53 neuen Frauenstrukturen führte. Diese dienen als Plattformen für die Organisation und Vertretung von Frauen. Durch die Aktivitäten wurden Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen vorangetrieben, was zu 70 geschlechtsspezifischen Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung in den Gewerkschaftsstrategien. 144 Kampagnen, die sich auf Themen wie Gewalt gegen Frauen, Mutterschaftsrechte und die Ratifizierung der ILO-Übereinkommen C183 und C190 in allen Regionen konzentrierten, führten zur Ratifizierung der Übereinkommen in Asien, Subsahara-Afrika und Lateinamerika.

Einige regionale Beispiele – neben vielen anderen – zeigen diese Fortschritte:

- In Südasien wurden 56.000 Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. 34 Prozent von ihnen sind Frauen.
- In Indien wurden 31 Manteltarifverträge in multinationalen Konzernen (MNK) unterzeichnet. Sieben davon gehen auf Fragen zur Rekrutierung und Formalisierung der Beschäftigung von Frauen ein. Die Gewerkschaft SEWA bot zudem 46.000 Mitgliedern eine Hitzewellenversicherung an.
- In Kambodscha führte die Wiederbelebung des Frauenausschusses der Mitgliedsorganisationen zu einer Zunahme der Zahl der Gewerkschaftsführerinnen um 19,5 Prozent – von 46 im Jahr 2023 auf 55 im Jahr 2024.
- Zwischen 2018 und 2023 haben mehr als 150 Gewerkschafter, die Hälfte von ihnen Frauen, die Führungsakademie für den Nahen Osten und Nordafrika besucht und abgeschlossen.
- Die tunesische Gewerkschaft FGTHCC-UGTT organisierte in einem Jahr 7.000 Beschäftigte, die Mehrheit davon Frauen.

Diese Ergebnisse wurden dank der Unterstützung vieler gewerkschaftlicher Unterstützungsorganisationen und IndustriALL-Mitgliedsorganisationen möglich. Eine ausführliche Liste dieser Organisationen ist im IndustriALL-Kongressbericht zu finden.



Aufbau gewerkschaftlicher Macht

Mentoring junger Gewerkschafterinnen

Seit Juni 2024 hat IndustriALL mit Unterstützung von LO Norwegen in Afrika (Malawi, Tansania, Ghana), Lateinamerika (Peru, Kolumbien) und seit kurzem auch Apheda in Asien (Indonesien, Philippinen) Mentoring-Projekte für junge Gewerkschafterinnen entwickelt. Dreißig Mentees werden mit 25 erfahrenen Mentorinnen zusammengebracht. Diese Initiativen beruhen auf der Jugendresolution von 2021 und dem Fahrplan von 2022 für die Förderung der Gleichstellung durch Mentoring.

In Anlehnung an das Modell von UNI Global Union schafft das Programm formale Mentor-Mentee-Beziehungen, die auf Vertrauen und gegenseitigem Lernen beruhen. Über einen Zeitraum von 2,5 Jahren begleiten die Mentorinnen die Mentees bei der Festlegung gewerkschaftsbezogener Entwicklungsziele und auf ihrem Weg hin zur Führungskraft. Anhand des eigenen Wissens der Mentees helfen die Mentorinnen, deren Fähigkeiten und Selbstvertrauen zu stärken. Das Programm geht über herkömmliche Schulungsformate hinaus. Jede Mentee legt ihre eigenen Schwerpunkte fest, unterstützt durch eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Anleitung. Parallel dazu nehmen die Mentees an nationalen und regionalen Workshops teil, die online und persönlich stattfinden und die Fähigkeiten in den Bereichen Organisation, Führung, Kommunikation und Tarifpolitik unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive stärken.

Das Projekt befähigt junge Frauen, Führungsaufgaben zu übernehmen und unterstützende Netzwerke aufzubauen, welche die Schwesternschaft und Solidarität innerhalb der Gewerkschaftsbewegung fördern. Außerdem stärkt es die Gewerkschaftsstrukturen und fördert so die Gleichstellung der Geschlechter durch kollektiven Kapazitätsaufbau.

Sechs Monate nach Beginn des Projekts hatten es bereits drei Mentees geschafft, in ihren Gewerkschaften in verschiedene Positionen gewählt zu werden. Eine von ihnen wurde in ihrem Betrieb in den Arbeits- und Gesundheitsschutzausschuss gewählt.

Aussagen der Mentees und Mentorinnen:

"Ich möchte eine Führungsposition auf der höchsten nationalen Ebene meiner Gewerkschaft einnehmen, weil ich in der Lage sein möchte, direkten Einfluss auf die Politik zu nehmen, die sich auf Frauen am Arbeitsplatz auswirkt. Das Mentoring-Programm hat mir verschiedene Aktivitäten aufgezeigt, die mir dabei helfen werden. Ich konnte einen Wahlkampf führen und mich für die Wahl zur stellvertretenden Vorsitzenden meiner nationalen Gewerkschaft aufstellen lassen. Das war nicht einfach, aber meine Mentorin hat mich angeleitet und mir gezeigt, was ich alles tun kann und welches Potenzial in mir steckt. Und ich habe gewonnen. Und ich sage Euch, vor sechs Monaten hätte ich mir das nicht zugetraut."

Mentee aus Ghana

"Mein Ziel mit diesem Programm ist es, Frauen zu vereinen. Ich möchte zeigen, dass wir alle den gleichen Drang zur Führung haben, weil wir gewerkschaftlich organisierte, starke und entschlossene Frauen sind. Ich hoffe, dass Führungspositionen für Frauen in unseren Gewerkschaften zur Normalität werden und wir verstehen, dass wir nicht nur dabei sein können - sondern müssen."

Mentorin aus Kolumbien

🔗 Schaut Euch das [Video der Mentees und Mentorinnen in Lateinamerika](#) an, die über ihre Erwartungen an das Projekt sprechen (auf spanisch).

Weitere inspirierende [Geschichten und Erfahrungsberichte](#)



IndustriALL hat **Materialien** erarbeitet, die die Mentees und Mentorinnen durch ihre formelle Beziehung führen. Wenn Eure Gewerkschaft ein solches Programm aufbauen möchte, kann euch das Handbuch für Mentees und Mentorinnen helfen.



Erfahrungen

Die Unterstützung durch die Gewerkschaften sowie das Engagement von Führungspersonen ist entscheidend für die Förderung junger weiblicher Führungskräfte. Ermutigt durch die ersten Ergebnisse wollen mehrere Gewerkschaften die Initiative nun auf mehr junge Aktivist:innen, Frauen wie Männer, ausweiten.

Zu den Vorteilen für die Mentees gehören das Erkennen ihrer eigenen Stärken und Entwicklungsbedürfnisse, die Förderung von Verhaltensänderungen und Selbstvertrauen in männerdominierten Bereichen, kontinuierlicher informeller Wissenstransfer, emotionale Unterstützung, das Erlernen von Widerstandsfähigkeit im Umgang mit Gewerkschafts- und Arbeitsplatzpolitik, Solidarität unter Frauen, strategisches Gender-Denken, gestärkter Aktivismus und nachhaltige Mentorenschaft über die traditionelle Ausbildung hinaus.

Die Mentorinnen erhalten Einblick in die Bedürfnisse junger Arbeitnehmerinnen, verbessern ihre Unterstützungsfähigkeiten, erweitern ihre Perspektiven durch den Austausch zwischen den Generationen, stärken ihre Kapazitäten für ihr persönliches Engagement und bauen gewinnbringende Beziehungen für beide Seiten auf.

Die Gewerkschaften profitieren von stärkeren Strukturen mit jungen Aktivistinnen, neuen Wegen der Gewerkschaftsführung, einer besseren Gleichstellung der Geschlechter, aktivem Engagement geschulter junger Frauen, tragfähigen Mentoring-Modellen und einer verbesserten Reaktionsfähigkeit auf die Vielfalt der Belegschaft.

Stärkung der Frauenstrukturen

Die Stärkung von Frauenausschüssen und -netzwerken in den Regionen hat eine entscheidende Rolle bei der Koordinierung gemeinsamer Aktionen der Mitgliedsorganisationen zur Förderung der Frauenrechte gespielt. Diese Plattformen unterstützen die Gestaltung der Politik, fördern Allianzen mit Frauenorganisationen und führen zu gemeinsamen Strategien und Kampagnen. Zu den bemerkenswerten Erfolgen gehören Kampagnen auf den **Philippinen** und in **Malaysia**, die zu Gesetzesänderungen und einem längeren Mutterschaftsurlaub geführt haben.



Die vierjährige Kampagne der philippinischen IndustriALL-Mitgliedsorganisationen führte im Jahr 2023 dazu, dass der Senat das ILO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung ratifizierte. Der Frauenausschuss hatte durch die globale Strategie von IndustriALL im Jahr 2017 Auftrieb erhalten und konnte erfolgreich eine Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs von 65 auf 105 Tage bei voller Lohnfortzahlung durchsetzen. Nach der Verabschiedung von ILO C190 und der Resolution 206 im Jahr 2019 konzentrierten sich die Mitgliedsorganisationen auf die dokumentierten Fälle von Gewalt – 16.158 im Jahr 2022, gegenüber 12.492 im Jahr 2021 und 15.828 im Jahr 2020 – und auf Gesetzeslücken in den geschlechtsspezifischen Gesetzen der Philippinen. Zur Kampagne gehörte Lobbyarbeit beim Gesetzgeber, die Erstellung eines Positionspapiers und die Entwicklung nationaler Schulungsmaterialien. Der C190-Vorstoß wurde durch Aktivitäten am Tag der Arbeit, am Welttag für menschenwürdige Arbeit und am Internationalen Tag der Jugend unterstützt.



Einbeziehung von Männern und Bildung von Allianzen



Auf der Tagung des Frauenausschusses im Jahr 2023 in Kapstadt konzentrierte sich die Diskussion auf die Frage, wie Männer für Gleichstellungsfragen und feministische Gewerkschaftsagenden gewonnen werden können. Die ELA (Baskenland, **Spanien**) sah weniger Widerstand, wenn Männer in den Wandel der Organisationskultur einbezogen und die Vorteile des Feminismus klar erläutert werden. Diese Arbeit wurde im Jahr 2017 durch eine Umfrage zur Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt, wobei strukturelle Vorurteile aufgedeckt und Dialoge zwischen den Betrieben angeregt wurden. Die CGT (**Frankreich**) führte eine ähnliche interne Umfrage durch und nutzte die Ergebnisse, um den Wandel voranzutreiben und Widerstände abzubauen.

Entscheidend ist, dass die Einbindung der Männer über den bloßen Dialog hinausgeht und zu einer Umverteilung der Macht führt, so dass sie sich die Führung teilen und den strukturellen Wandel gemeinsam gestalten.

Im Dezember 2022 richtete IndustriALL eine Taskforce für Gleichstellungsfragen ein, die sich aus sechs Frauen und sechs Männern zusammensetzt. Sie soll Männer in die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien einbeziehen. Als beratendes Gremium des Frauenausschusses leistete sie einen Beitrag zur neuen Strategie zu Gewalt gegen Frauen, Frauenfeindlichkeit und Sexismus und bewertete die Auswirkungen von KI auf die Beschäftigung von Frauen. Zudem gab sie Empfehlungen über die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in die KI-Strategien von IndustriALL und ihren Mitgliedsorganisationen. Das partizipative Gender Audit 2025 forderte ein stärkeres Engagement der Männer: Förderung von Initiativen für männliche Verbündete durch die Taskforce, Durchführung gemeinsamer Sitzungen mit dem Frauenausschuss und Stärkung der Gender-Expertise, um die beratende Funktion der Taskforce zu stärken.



Mehrere Gewerkschaften haben Initiativen gestartet, um Männer in den Kampf für Gleichstellung einzubeziehen, insbesondere in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. In **Nordamerika** haben die USW und IAMAW die Initiative "Be More Than a Bystander" (Sei mehr als ein Zuschauer) ins Leben gerufen, um Männer als Akteure in den Wandel einzubeziehen. Die Gewerkschaft Öz Iplik-Is in der **Türkei** bot Schulungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, um die Einstellung zur Betreuungsarbeit zu verändern.

Das Imagine-Toolkit, das auf der Tagung des IndustriALL-Frauenausschusses im November 2024 vorgestellt und von Organisationen in Schweden, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden entwickelt wurde, fördert die Emanzipation der Männer und die Gleichstellung der Geschlechter. Obwohl es ursprünglich aus Europa stammt, wurde es im Jahr 2023 erfolgreich in **Korea** adaptiert, wo die NCTU 20 Referenten für Gleichstellungsfragen ausbildete, was im Jahr 2024 zu einem breiteren Engagement und Peer-Training führte. Die 19 interaktiven Aktivitäten stellen Geschlechternormen in Frage; Gewerkschaften wie die Metalworkers' Union berichteten über eine starke Akzeptanz und positives Feedback. Eine wirksame Umsetzung erfordert eine durchdachte Vermittlung von Stereotypen und dem Umgang mit diesen.

Entwicklung eines feministischen gewerkschaftlichen Ansatzes

Im Einklang mit der transformativen Agenda von IndustriALL haben das Regionalbüro für Subsahara-Afrika und FES-TCC seit 2022 vier feministische Schulungen veranstaltet, an denen mehr als 50 weibliche Führungskräfte, Vertrauensleute und Mentees teilnahmen. Diese Schulungen haben die Sichtweise der Frauen auf die Rolle der Gewerkschaften aus feministischer Perspektive neu geformt. Zu den Themen gehörten die Entwicklung feministischer Gewerkschaftsagenden, der Aufbau von Netzwerken, der Abbau toxischer Hierarchien und patriarchalischer Machtstrukturen sowie die Nutzung des Feminismus für mehr soziale Gerechtigkeit und eine nachhaltige Entwicklung.



Auf der Tagung des Frauenausschusses im Juni 2023 diskutierten die Teilnehmerinnen über die transformative Kraft feministischer Gewerkschaften und die Notwendigkeit, Grundsätze wie Transparenz, Inklusion, Mitsprache und Mitgestaltung in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren. Die Mitgliedsorganisationen berichteten von ihren mutigen Bemühungen, feministische Gewerkschaften zu werden. Die ELA aus dem Baskenland in **Spanien** hat mit der Methode des partizipativen organisatorischen Wandels für Geschlechtergerechtigkeit (Pro Equidad) einen umfassenden Wandel eingeleitet. Sie hat strukturelle Vorurteile identifiziert und einen strategischen Gleichstellungsplan eingeführt, um die Vorurteile zu beseitigen, wobei sie sich zu einer partizipativen Umsetzung verpflichtet hat. Der Plan wird von einer Frau geleitet, die in den Vorstand gewählt wurde, und von einer Arbeitsgruppe unterstützt, die für die Umsetzung in der gesamten Organisation und unter den Delegierten zuständig ist. Die Gewerkschaft erkannte die Notwendigkeit an, auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen einzugehen und feministische Praktiken zu übernehmen. Eine Diagnose ergab, dass die industriellen Wurzeln der Gewerkschaft noch immer heteropatriarchale Muster aufweisen. In **Schweden** hat sich IF Metall im Jahr 2017 auf der Grundlage von Forderungen ihrer Basis formell zum Feminismus bekannt und konzentriert sich nun auf Reformen durch nationale Verhandlungen und progressive Tarifverträge. In **Frankreich** vertritt die CGT seit den 1950er Jahren eine feministische Identität und hat diese 2019 formalisiert. Sie setzt die Geschlechterparität in ihrem Exekutivausschuss durch und betrachtet den Widerstand als Teil des ständigen Kampfes für Gerechtigkeit.



Auf der gleichen Tagung wurde ein Vortrag über sozialistischen Feminismus gehalten. Der sozialistische Feminismus bietet den Gewerkschaften einen Rahmen, um Pflegearbeit und soziale Reproduktion als zentral für die Schaffung von Wohlstand anzuerkennen und eine gerechte Entlohnung und öffentliche Unterstützung zu fordern. Die Vertretung von Frauen allein reicht nicht aus; die Gewerkschaften müssen sich mit patriarchalischen Strukturen auseinandersetzen und feministische Grundsätze in Kollektivverhandlungen und in der Führung verankern.

Die Gewerkschaften sollten die Reproduktionsarbeit als entscheidend für die Schaffung von Wohlstand betrachten, unbezahlte Betreuungsarbeit zu einem zentralen Thema in Verhandlungen machen und sich für öffentliche Dienstleistungen zur Unterstützung der generationenübergreifenden Betreuung einsetzen. Sie müssen die Kommodifizierung von Arbeit ablehnen, neoliberale Normen in Frage stellen und Sexismus in den Strukturen und Verhandlungspraktiken bekämpfen.

Um einen transformativen Wandel herbeizuführen, um dem kapitalistischen Patriarchat entgegenzutreten und um breitere Bewegungen zu unterstützen, brauchen die Gewerkschaften eine schärfere feministische Analyse, interne Kohärenz und externe Legitimität.

Feministische Gewerkschaften werden nicht nur dadurch definiert, wer sie führt, sondern auch dadurch, wie sie führen: ob sie Fürsorge, Inklusivität, Demokratie und Gerechtigkeit fördern – sowohl innerhalb der Gewerkschaft als auch in den Gesellschaften, die sie gestalten.

Kampf für Geschlechtergleichstellung und Förderung der Frauenrechte in Lieferketten

Förderung der Lohngerechtigkeit



IndustriALL hat mit Unterstützung der FES ein [Toolkit](#) zum Thema Lohngerechtigkeit veröffentlicht, das mögliche Strategien der Gewerkschaften für Lohntransparenz und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung aufzeigt. Es schärft das Bewusstsein für die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und für tarifpolitische Strategien zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Es befasst sich auch mit dem Problem der Niedriglöhne und fördert Ansätze zur Anhebung der Lohnuntergrenze durch Strategien für existenzsichernde Löhne.

Mit Unterstützung der FES hat IndustriALL außerdem gebrauchsfertige Schulungs-[Module](#) entwickelt, die das Toolkit ergänzen und praktische Übungen zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, zum Vergleich gleichwertiger Arbeitsplätze, zur Durchführung von Lobbykampagnen innerhalb der Gewerkschaft und zur Durchführung von Lohnverhandlungen mit Schwerpunkt auf dem Wert der Arbeit enthalten.

Von der FES finanzierte regionale Schulungen wurden 2024 in Subsahara-Afrika und 2025 in Südasien und Südostasien durchgeführt. Diese Schulungen dienten dem Aufbau von Kapazitäten, der Stärkung von Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung der überregionalen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften.



 [ÖFFNEN](#)



Die **Kenya Glass Workers Union (KEGWU)** führte im Anschluss an den IndustriALL-Schulungsworkshop interne Treffen durch, um auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle aufmerksam zu machen. In drei Unternehmen führte sie Lohnvergleichsstudien durch, setzte sich für eine geschlechtergerechte Personalpolitik ein und brachte Fragen Lohngleichheit in die Tarifverhandlungen ein. Auf diese Weise konnte sie das Bewusstsein schärfen, die Unternehmensführungen für Lohnaudits gewinnen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Verhandlungsvorschläge einbeziehen, Frauen ermutigen, ihre Bedenken zu äußern, und die Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern zum Thema Gleichstellung stärken.

Zwei weitere gewerkschaftliche Erfolge zur Schließung der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wurden im Mai 2024 im Frauenausschuss gefeiert. Frauen in Brasilien verdienen 21 Prozent weniger als Männer, wobei die Lücke in frauendominierten Sektoren auf 32 Prozent ansteigt. Um Änderungen herbeizuführen, hat Brasilien im Juli 2023 das Gesetz 1085 verabschiedet. Es soll [die Lohngleichheit durchsetzen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen](#). Das Gesetz schreibt für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten betriebliche Integrationsprogramme und Lohntransparenzberichte vor. Für Lohndiskriminierung gelten strenge Strafen, darunter Geldstrafen bis zum Zehnfachen und Entschädigungen für immaterielle Schäden.



In **Australien** wird **die bezahlte Elternzeit bis 2026 von 20 auf 26 Wochen steigen**, beginnend mit einer schrittweisen Erhöhung ab Juli 2024. Vier Wochen der Elternzeit sind jedem Elternteil vorbehalten, um die gemeinsame Pflegeverantwortung zu fördern. Diese Reform fördert die Gleichstellung der Geschlechter und wird voraussichtlich 180.000 Familien jährlich zugutekommen.

Das Bewusstsein für die Unterbewertung der Arbeit von Frauen in unseren Branchen muss noch geschärft werden. Eine Kampagne, die den Wert von frauen- und männerdominierten Berufen vergleicht, könnte entscheidende Impulse geben.



IndustriALL-Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle

-  [Achieving pay equity through collective bargaining](#)
-  [Closing the gender pay gap](#)
-  [Panel discussion on pay equity in IndustriALL 2022 Women Committee](#)

Schaffung eines Arbeitsumfelds, das frei von allen Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich GBVH, ist

Die Verabschiedung des ILO-Übereinkommens 190 und der ILO-Empfehlung 206 im Juni 2019 markierte einen Wendepunkt bei der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, insbesondere von GBVH. IndustriALL hat in Partnerschaft mit den globalen Gewerkschaften ihre Bemühungen durch die gemeinsame Kampagne "ILO C190: It can change lives" verstärkt, die nach der Frauenkonferenz im November 2019 gestartet wurde, um die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens durchzusetzen. IndustriALL veröffentlichte zusammen mit den anderen Schwesternorganisationen ein gemeinsames [Leaflet](#), [Artwork](#) und ein [Video](#).

Von 2021 bis 2023 erarbeitete IndustriALL mit Unterstützung der FES Schulungsmaterialien für Asien, Nordafrika, den Nahen Osten, Lateinamerika und Subsahara-Afrika und gab 300 Gewerkschaftsführern und -mitarbeitern das nötige Rüstzeug an die Hand, um GBVH am Arbeitsplatz und in ihren eigenen Gewerkschaften durch die Anwendung von ILO C190 und Empfehlung 206 zu verhindern und zu bekämpfen. Die Mitgliedsorganisationen vertieften ihr Wissen über die Instrumente und deren wirksame Anwendung.

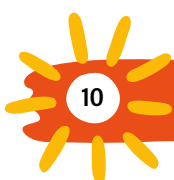
Nach der Verabschiedung der neuen politischen [Strategie](#) über GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus im November 2023, rief IndustriALL die "No Excuse"-Kampagne ins Leben, um einen kulturellen Wandel in Branchen und Gewerkschaften zu bewirken. In der Strategie werden umsetzbare Schritte skizziert, wobei Kollektivverhandlungen das zentrale Instrument zur Veränderung festgefahrener Normen und zur Förderung der Gleichstellung sind.



 VIDEO ABSPIELEN



 ÖFFNEN





Die IndustriALL-Schulungen zu GBVH und ILO C190 ermöglichten es den Mitgliedsorganisationen, konkrete Schutzmaßnahmen auszuhandeln, einschließlich der Einrichtung von [Schutzräumen](#).

Nach jahrelanger Lobbyarbeit des IndustriALL-Frauenausschusses in **Indonesien** verabschiedete das Ministerium eine Safe-House-Politik für Industriezonen und Arbeitsplätze, die Frauen sichere Räume bietet, in denen sie Probleme melden und Schulungen auf Betriebsebene erhalten können. Der IndustriALL-Frauenausschuss und die Mitgliedsorganisationen entwickelten und verhandelten außerdem eine [Null-Toleranz-Strategie](#), die inzwischen in über 80 Fabriken umgesetzt wird und auf dem ILO-Übereinkommen C190 beruht.

In **Tunesien** wurde ein neues [Frauenzentrum](#) geschaffen, das gemeinsam von IndustriALL und der FGTHCC-UGTT betrieben wird. Es soll ein Ort der Bildung und der Stärkung für Arbeitnehmerinnen und Gewerkschafterinnen sein. Es wird auch ein Unterstützungs- und Sicherheitszentrum für Frauen sein, die Gewalt und Belästigung zum Opfer gefallen sind.

Bislang haben 50 Länder ILO C190 ratifiziert. Einige erfolgreiche Kampagnen für die Ratifizierung:



[Uruguay](#)



[Nigeria](#)



[Peru](#)



[Argentinien](#)



Kennst Du die IndustriALL-Schulungsmaterialien über GBVH und ILO C190?

Gemeinsames Train-the-Trainers-Toolkit der globalen Gewerkschaften zum ILO-Übereinkommen (Nr. 190) und zur ILO-Empfehlung (Nr. 206) über Gewalt und Belästigung:



[Train the trainers toolkit](#)



[Facilitator guide](#), auch verfügbar in den Sprachen SP, FR, Kroatisch, TUR, POR



[Activity workbook](#), auch verfügbar in den Sprachen SP, FR, Kroatisch, TUR, POR

Gemeinsames Schulungs-Toolkit der globalen Gewerkschaften zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von LGBTQI+-Beschäftigten und anderen gefährdeten Gruppen



[Facilitator's guide](#)



[Participant workbook](#)

Gebrauchsfertige Schulungsmodule, Prävention und Umgang mit Fällen von GBVH



[Slides for training](#)



[Briefing notes for trainers](#)

FR, SP, TUR, POR auf Anfrage verfügbar.

FAQ und Leitlinien für Gewerkschaften zum Umgang mit den Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt



[Teil 1: Understanding domestic violence \(Häusliche Gewalt verstehen\)](#)

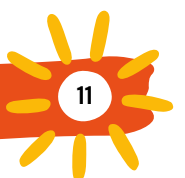


[Teil 2: Recognizing domestic violence \(Häusliche Gewalt anerkennen\)](#)



[Teil 3: What unions can do to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work \(Was Gewerkschaften tun können, um die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt abzumildern\)](#)

Material auch verfügbar in [FR](#) und [SP](#)



Ein gender-transformativer Ansatz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht



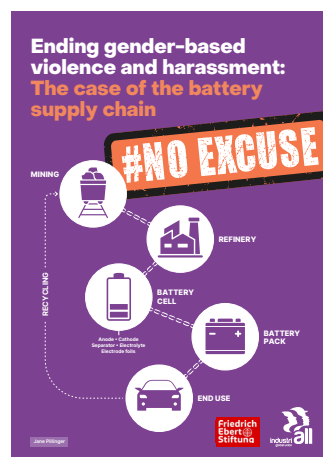
In den Debatten des IndustriALL-Frauenausschusses im Oktober 2022 wurde die Notwendigkeit eines gender-transformativen Ansatzes für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (HRDD) hervorgehoben und beklagt, dass die derzeitigen Rahmenwerke wie die UN-Leitprinzipien geschlechtsspezifische Standards vernachlässigen und schädliche Normen aufrechterhalten. HRDD wird oft zu einer Checkliste, ohne die tieferen kulturellen und sozialen Dynamiken zu berücksichtigen. Eine geschlechtergerechte HRDD muss die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Unternehmenstätigkeiten bewerten, branchenübergreifende Hindernisse beseitigen, Frauen und Männer von Anfang an sinnvoll einbeziehen und strukturelle Reformen durch gemeinsame Anstrengungen von Gewerkschaften, Unternehmen, Gemeinschaften und Behörden vorantreiben. Um dies zu erreichen, sollten sich die Gewerkschaften für strengere HRDD-Gesetze einsetzen, auf geschlechtergerechte globale Rahmenvereinbarungen drängen, eine wichtige Rolle im Hinblick auf ein sinnvolles Handeln spielen, indem sie Risiken und Verstöße am Arbeitsplatz überwachen und Erkenntnisse aus der Praxis mit den Unternehmen teilen, Schulungen zum Abbau von Stereotypen durchführen und das Interesse von Investoren an geschlechtsspezifischen Fragen nutzen. Die Gewerkschaften müssen sich auch mit den Grenzen der HRDD befassen: das Fehlen von Beschwerdemechanismen, der schwache Zugang zu Rechtsmitteln und der Ausschluss von KMU. Um für Gerechtigkeit zu sorgen, sollten sich die Gewerkschaften für eine umfangreiche HRDD einsetzen, die die gesamte Lieferkette einbezieht und gegen Kostensenkungsmaßnahmen vorgeht, die existenzsichernde Löhne und sichere Arbeitsbedingungen untergraben. Die Beteiligung der Gewerkschaften ist von entscheidender Bedeutung, um geschlechtsspezifische Unterschiede zu beseitigen und die Rechenschaftspflicht einzufordern. Die Debatten im IndustriALL-Frauenausschuss im Oktober 2022 machten die Notwendigkeit eines geschlechtergerechten HRDD-Ansatzes deutlich.



Im Rahmen der mit H&M und Unilever unterzeichneten globalen Vereinbarungen konnten die IndustriALL-Schulungsmodule eingesetzt werden. H&M passte die Module an, um interne Schulungen zu entwickeln, und führte – zusammen mit IndustriALL und IF Metall – gemeinsame Treffen mit den nationalen GRV-Überwachungsausschüssen durch. Diese Arbeit trug zur Entwicklung neuer globaler Richtlinien für die Zulieferer bei, um GBVH zu verhindern und zu bekämpfen. Die Richtlinien werden von einem Kapazitätsaufbau begleitet und setzen einen neuen Industriestandard. In ausgewählten Zulieferbetrieben werden derzeit Pilotprogramme durchgeführt. In ähnlicher Weise haben IndustriALL, IUL und Unilever gemeinsam ein Toolkit zur Risikobewertung von sexueller Belästigung entwickelt, das sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz bezieht und sich an ILO C190 orientiert. Es enthält praktische, präventive Maßnahmen, die die Beschäftigten in die Ermittlung und Beseitigung von Risiken einbeziehen und struktureller Ursachen wie ungleiche Machtverhältnisse und geschlechtsspezifische Vorurteile berücksichtigen. Die Schulungen an den Unilever-Standorten werden ausgeweitet, um diese Praxis in die unternehmensweiten Systeme einzubetten.



Weitere Informationen darüber, wie HRDD zur Verhinderung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt in Lieferketten eingesetzt werden kann, finden sich im IndustriALL-Toolkit **“Ending gender-based violence and harassment: The case of the battery supply chain”**



 **ÖFFNEN**

In Anlehnung an ILO C190 hat IndustriALL ein Toolkit entwickelt, das einen gender-transformativen Ansatz in die HRDD einführt. Diesen können die Gewerkschaften nutzen, um Unternehmen für ihre Maßnahmen zur Bekämpfung und Prävention von GBVH in der gesamten Lieferkette verantwortlich zu machen. Der Ansatz fördert integrative Risikobewertungen, wirksame Beschwerdemechanismen und eine sinnvolle Beteiligung der Beschäftigten. Im Mittelpunkt steht die Intersektionalität, d. h. es werden mehrere Ebenen der Diskriminierung von Frauen in prekären Rollen angesprochen. Das Toolkit bietet umsetzbare Strategien sowohl für Gewerkschaften in Zulieferbetrieben als auch in multinationalen Konzernen.

Die Zukunft der Arbeit für weibliche Beschäftigte

Der IndustriALL-Frauenausschuss untersuchte mit Unterstützung der Gleichstellungs-Taskforce die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der KI und schlug strategische Gewerkschaftsmaßnahmen vor. Neue Technologien eröffnen neue Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter, doch ohne eine entsprechende Politik ist die Gefahr groß, dass sich bestehende Ungleichheiten noch verschärfen.

KI-Systeme, einschließlich des Algorithmen-Managements, verstärken die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit häufig aufgrund männlich kodierter Daten und einseitiger historischer Angaben, was sich auf Personalbeschaffung, Leistungsbewertungen und Arbeitsschutz auswirkt und zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beiträgt. Nur 22 Prozent der KI-Fachleute weltweit sind Frauen, und viele Frauen verlassen die MINT-Berufe, was das Problem weiter verschärft: In Frankreich etwa verlassen 50 Prozent der in digitalen Berufen beschäftigten Frauen ihre Stelle nach 8 bis 9 Jahren. Diese "Leaks" in der MINT-Branche sind auf Geschlechterstereotypen, eine schlechte Work-Life-Balance, tief verwurzelten Sexismus und einen Mangel an Vorbildern zurückzuführen.

Die Automatisierung hat Frauen in frauendominierten Branchen wie der Bekleidungsherstellung verdrängt. Die wachsende Nachfrage nach digitalen Kompetenzen und MINT-Qualifikationen in der KI schafft erhebliche Hindernisse für Frauen. Die Gewerkschaften berichten, dass der Frauenanteil in einigen Betrieben ohne geschlechtergerechte Übergangspläne und angemessene Umschulungsprogramme von 90 auf 60 Prozent gesunken ist. Generative KI bedroht in unverhältnismäßigem Maße die Arbeitsplätze von Frauen, insbesondere in Büroberufen.

Um diesen Trends entgegenzuwirken, sollten die Gewerkschaften nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten erheben. So können sie die Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne, Qualifikationen und Gesundheit bewerten, über die Durchführung von Risikobewertungen vor der Einführung von KI-Systemen und Folgeprüfungen verhandeln und sich für eine integrative und ethische KI-Governance einsetzen. Zu den politischen Empfehlungen gehören das Verbot diskriminierender KI-Systeme, die Förderung des Zugangs von Frauen zu MINT-Berufen, Investitionen in Forschung und Entwicklung zur Bekämpfung von Vorurteilen und die Förderung von gleichberechtigter Ausbildung und Umschulung. Diese Vorschläge sind Teil der geschlechtsspezifischen KI-Politik von IndustriALL, die auch eine Gewinnbeteiligung zur Schließung von Einkommensunterschieden und die Forderung nach globalen KI-Standards für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet.



Im Oktober 2022 befasste sich der Frauenausschuss mit der dringenden Notwendigkeit, in Bezug auf den gerechten Übergang im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen eine Geschlechterperspektive zu integrieren. In vielen Ländern werden Gewerkschaften und Gemeinschaften von der Energiewende ausgeschlossen, denn sie läuft in technokratischen und antidemokratischen Prozessen von oben nach unten ab und führt zu Arbeitsplatzverlusten, der Zerstörung von Gemeinschaften und Greenwashing. Frauen und Gewerkschaften werden routinemäßig von Verhandlungen ausgeschlossen. Ohne einen gender-transformativen, arbeitnehmergeführten Ansatz, der Arbeitsplätze, Gemeinschaften, Energiesicherheit und -souveränität sichert, bleibt der gerechte Übergang ein falsches Versprechen.

Der Übergang in Branchen, die fossile Brennstoffe benötigen, ist stark geschlechtsspezifisch geprägt und benachteiligt unverhältnismäßig viele Frauen in gering qualifizierten Berufen. Ihr Zugang zu Umschulungen ist begrenzt und ihre Fähigkeiten sind schlecht übertragbar auf andere Arbeitsplätze, insbesondere in den Bergbauregionen. Es gibt kaum Ausbildungsplätze, und Umschulungsmaßnahmen erreichen diese Beschäftigten ebenso wenig wie diejenigen in der kommunalen Pflege und im Dienstleistungssektor, was die Ungerechtigkeit verstärkt. Ein echter gerechter Übergang muss geschlechtsspezifische, rassistische und soziale Unterdrückung bekämpfen und einem von den Beschäftigten und ihren Gemeinschaften getragenen Wandel den Vorrang geben, der auf Gerechtigkeit, öffentlichen Dienstleistungen und Vollbeschäftigung beruht.

Es ist notwendig, einen feministischen, interdisziplinären Ansatz zu verfolgen, der die Verbindungen zwischen den Arbeitnehmerinnen, ihren Gemeinschaften und der Pflegeökonomie anerkennt. Dieser Ansatz sollte auch die Rolle der Frauen anerkennen, die ihre männlichen Verwandten in den Bergwerken unterstützen und andere, deren Lebensunterhalt vom Bergbau abhängt. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen wie Einkommensverluste, Ernährungsunsicherheit und Prekarität müssen berücksichtigt werden.

Die Gewerkschaften müssen die Führung übernehmen und den von ihnen gewünschten gerechten Übergang definieren. Um Macht aufzubauen, müssen sie ihren strategischen Einfluss an den Produktionsstandorten nutzen, insbesondere in Bergwerken, die mit den Lieferketten für Elektrofahrzeuge verbunden sind. Ein feministischer Ansatz darf kein nachträglicher Einfall sein, sondern muss im Mittelpunkt des Aufbaus kollektiver Macht stehen. Ein echter gerechter Übergang hängt davon ab, wie Gewerkschaften kollektive Macht aufbauen. Frauen und andere Randgruppen müssen einbezogen und starke Allianzen mit feministischen, indigenen, ökologischen und rechtsbasierten Organisationen gebildet werden, um für Gerechtigkeit, Inklusion und Transformation zu sorgen.

Im Rahmen einer dreijährigen [Veranstaltungsreihe](#), die IndustriALL mit Unterstützung der FES in Lateinamerika durchführte, entwickelten Gewerkschafterinnen aus Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Costa Rica und El Salvador gewerkschaftliche Aktionspläne für einen gender-sensiblen gerechten Übergang im Energiesektor der Region. Die Mitgliedsorganisationen in Subsahara-Afrika entwickeln ebenfalls [Strategien](#) zur Umsetzung eines gender-sensiblen gerechten Übergangs in ihren Ländern.



Auf der Tagung des Frauenausschusses im Oktober 2022 stellte die FO Metal (**Frankreich**) Maßnahmen vor, um Frauen in einem Elektronikunternehmen besser zu integrieren und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. In dem Unternehmen sind weniger als 20 Prozent der qualifizierten Angestellten Frauen. Die FO Metal überprüfte Stellenanzeigen, um aggressive, "kriegerische" Sprache zu eliminieren, und förderten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem setzte sie sich für integrativere Teambuilding-Aktivitäten ein und schlug die Einrichtung von reinen Frauentams vor, um die Repräsentanz zu erhöhen und die Isolation zu verringern. Darüber hinaus ging es um die Integration neuer Mitarbeiterinnen, eine familienfreundliche Politik und um gleiche Bezahlung – einschließlich Prämien und Leistungszulagen. Die FO Metal handelte darüber hinaus Mentoren- und Unterstützungsprogramme aus, um Frauen bei der Überwindung von Sexismus am Arbeitsplatz zu helfen, und arbeitete mit Verbänden zusammen, um den Einstieg junger Frauen in technische Berufe zu fördern.

Bericht von IndustriALL über Frauen in MINT-Berufen und die Herausforderungen für die Gewerkschaften:
Women in STEM: a challenge for trade unions

Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz: eine sichere und gesunde Arbeitswelt für alle Beschäftigten



Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive und eines interdisziplinären Ansatzes in den Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde auf der Tagung des Frauenausschusses im Mai 2025 erörtert.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich in der Vergangenheit auf von Männern dominierte Branchen wie Bergbau und Bauwesen konzentriert und dabei die besonderen Risiken für Frauen außer Acht gelassen. Arbeitsbedingte Verletzungen von Frauen wie Muskel-Skelett-Erkrankungen, aber auch Stress und psychosoziale Gefährdungen, werden häufig nicht gemeldet, nicht diagnostiziert und nicht entschädigt. Schlecht sitzende Schutzausrüstung, die für den durchschnittlichen männlichen Körperbau konzipiert ist, beeinträchtigt die Sicherheit von Frauen, aber auch die von und vielen Männern, die diesen Normen nicht entsprechen, zusätzlich.

Die Ungleichheit der Geschlechter innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes verschärft die Gesundheitsrisiken. Frauen sind aufgrund ihrer Doppelrolle als bezahlte Arbeitskräfte und unbezahlte Betreuerinnen stärker psychosozialen Stressfaktoren ausgesetzt. Zu diesen Risiken gehören Burnout, Belästigung und Diskriminierung. Biologische Unterschiede, wie etwa Muskelmasse, Schmerzverarbeitung und reproduktive Gesundheit, wirken sich darauf aus, wie Frauen arbeitsbedingte Gefahren erleben, werden jedoch bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen oder toxikologischen Standards selten berücksichtigt.

Die Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz besteht fort: Frauen sind vor allem in schlechter bezahlten, unsicheren Arbeitsplätzen anzutreffen und werden häufig mit repetitiven oder körperlich anstrengenden Teilaufgaben betraut. Selbst bei gleichen Berufsbezeichnungen unterscheiden sich Aufgabenverteilung und Belastung je nach Geschlecht. Dies hat ungleiche gesundheitliche Folgen und führt zu Gehaltsunterschieden.

Männer haben eine höhere Rate an sichtbaren Arbeitsunfällen und Todesfällen, aber Frauen, die in männerdominierte Berufe einsteigen, ohne sich entsprechend anzupassen, erleiden mehr Verletzungen. Die Angst, als schwach wahrgenommen zu werden, hält Frauen davon ab, Probleme zu melden, wodurch ein Kreislauf aus Unsichtbarkeit und unzureichender Kenntnissnahme fortgesetzt wird.

Ein geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz, der mit dem ILO-Übereinkommen 190 im Einklang steht, erfordert nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, integrative Risikobewertungen und sinnvolle Konsultationen mit Arbeitnehmerinnen und Vertretern für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein interdisziplinärer Ansatz muss im Mittelpunkt stehen, um zu erkennen, wie sich überschneidende Identitäten (z. B. Ethnie, Alter, Behinderung) die Exposition gegenüber psychosozialen Risiken beeinflussen.

Sicherheit für alle: [Safety for all – the need for gender-responsive OHS](#)

Diskussionen über einen geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz auf regionaler und nationaler Ebene:

-  Elfenbeinküste: [Ivorian union campaigns for gender equality in the mines](#)
-  Tunesien: [Empowering women in Tunisia: a workshop on health and safety](#)
-  Malaysia: [women union leaders reject unsafe and unhealthy working conditions](#)



Die Gewerkschaft Unite (**Vereinigtes Königreich**) präsentierte ihre Arbeit zum Thema Menopause im Mai 2024 im IndustriALL-Frauenausschuss. Der nationale Frauenausschuss von Unite hatte sich lange Zeit vorrangig mit den Themen Menopause und Menstruationsgesundheit befasst, aber diese Themen blieben auf Fragen der Gleichstellung beschränkt, bis eine bahnbrechende Umfrage, die am Welttoilettentag durchgeführt wurde, aufzeigte, wie stark sie sich auf Arbeitsplätze und Lohnbedingungen auswirken. Von den Ergebnissen schockiert, änderte die Gewerkschaft ihre Strategie, setzte sich für branchenspezifische Ansätze ein und betonte, dass Anpassungen am Arbeitsplatz nicht vom Ermessen des Managements abhängen sollten. Angesichts von Berichten über Frauen, die zur Teilzeitarbeit gezwungen werden, wurde dies zu einem zentralen Punkt der Lohngleichheitsagenda von Unite.

Die Kampagne gewann in allen Regionalausschüssen an Schwung, unterstützt durch die Öffentlichkeit, durch prominente Stimmen und durch die frühere Arbeit der Gewerkschaft zum Thema Menschenwürde während der Menstruation. Unite entwickelte Mustervereinbarungen mit Klauseln für flexible, an die Bedürfnisse der Menopause angepasste Arbeitszeiten und Schulungen für Führungskräfte. Männliche Verbündete spielten eine Schlüsselrolle, da sie die Auswirkungen auf Ehefrauen, Töchter und Kolleginnen erkannten und das Tabu um diese Themen brachen.

Selbstorganisierte Gleichstellungsgruppen innerhalb Unite trugen dazu bei, einen sicheren Raum zu schaffen, um diese Themen anzusprechen, was eine allmähliche Normalisierung und eine größere gewerkschaftsweite Unterstützung ermöglichte. Im Mai 2024 wurden Vereinbarungen mit Ford Motor, Nestle, Jaguar, Land Rover, Arriva Buses und der Barclays Bank unterzeichnet.

Zentrale

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industrial-all-union.org

Regionalbüros

Büro Afrika

Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industrial-all-union.org

Büro Südasien

B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industrial-all-union.org

Büro Südostasien

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industrial-all-union.org

Büro Lateinamerika und Karibik

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industrial-all-union.org

Juli 2025