



**ERWERBS-
TÄTIGE**

frauen

14.04/503

politik und programme des IBFG

DER IBFG

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** ist auf Weltebene der Vertreter der freien Gewerkschaftsorganisationen aller fünf Kontinente. 1949 gegründet, hat er jetzt mehr als 146 Mitgliedsverbände - meistens gewerkschaftliche Landeszentralen - mit einem Gesamtmitgliederstand von 82 Millionen. Er wird ausschliesslich durch seine Mitgliedsverbände finanziert.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** bemüht sich um die Erreichung der in seinem Leitspruch - Brot, Frieden und Freiheit - zusammengefassten Ziele. Er hat konkrete Vorschläge gemacht zur Überwindung der Weltwirtschaftskrise und zur Schaffung der Vollbeschäftigung. Durch Bildungsarbeit und Entwicklungsprojekte sowie sein Drängen auf eine neue Weltwirtschaftsordnung und sozialen Fortschritt in allen Ländern hilft er den Gewerkschaften. Er versucht, Bestimmungen für die Tätigkeit transnationaler Gesellschaften zu erreichen und unterstützt den Kampf seiner Mitgliedsverbände um Wirtschafts- und Industriedemokratie. Der **IBFG** verurteilt jede Art Diskriminierung, ganz gleich, ob sie auf Rasse, Hautfarbe, Glaubensbekenntnis oder Geschlecht beruht. Er verteidigt die Gewerkschafts- und anderen grundlegenden Menschenrechte, wann immer und wo immer sie angegriffen werden.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** wirkt bei verschiedenen internationalen Organisationen, wie den Vereinten Nationen und ihren Sonderorganisationen - Internationale Arbeitsorganisation, UNCTAD, GATT und UN-Kommission Transnationale Gesellschaften - als Sprecher der Arbeitnehmer. Insbesondere hat der **IBFG** bei der Formulierung der IAO-Übereinkommen und -Normen, die als ein Mass dienen, an dem die Einhaltung der Arbeitsnormen und der Gewerkschaftsrechte durch die einzelnen Länder gemessen werden kann, helfend mitgewirkt. In diesem Zusammenhang kann der **IBFG** bei der IAO Beschwerde erheben gegen Länder, die diese Rechte und Normen verletzen, und er tut dies auch.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** arbeitet eng mit den Internationalen Berufssekretariaten zusammen, in denen nationale Fach-, Berufs- oder Industriegewerkschaften nach Gruppen zusammengefasst sind. Die Grundsatzpolitik wird vom Vorstand beschlossen; die oberste Entscheidungsgewalt liegt beim Kongress, auf dem alle Mitgliedsorganisationen vertreten sind.



ETUI LIBRARY

Boulevard de l'impératrice, 66
B-1000 Bruxelles - Tél. 512.30.70

2.5/00503

ERWERBS- TÄTIGE frauen

politik und programme des IBFG

•
IBFG Internationaler Bund
freier Gewerkschaften (IBFG)
37-41, rue Montagne aux Herbes Potagères
1000 Brüssel Belgien.

Inhalt

Vorwort	5
Die Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau	7
— Präambel	7
— Zielsetzungen	8
I. Recht auf Bildung	8
II. Recht auf Arbeit	8
III. Schutz der Mutterschaft	10
IV. Familienpflichten	10
V. Recht auf Zusammenschluss	11
VI. Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaften	11
— Aufruf	12
Gleichberechtigung auch in den Gewerkschaften	13
Ein Aktionsprogramm für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen	13
— Für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen	13
— Die gewerkschaftliche Organisierung der Arbeitnehmerinnen	13
— Die Frauen als vollwertige Mitglieder	14
— Beteiligung der Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien	15
— Bildung	16
— Information	16
— Bildungsarbeit	17
Erklärungen der 4. Weltfrauenkonferenz des IBFG	19
— Frauen und Arbeit : Eine Strategie für die Beschäftigung und die Entwicklung	19
— Die erwerbstätigen Frauen unter dem Apartheidregime	31
— Frieden und Internationale Zusammenarbeit	35
Die IBFG-Frauenausschuss	39

Vorwort

In dieser Broschüre geht es um erwerbstätige Frauen, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Gleichbehandlung. Sie enthält politische Erklärungen, die von der 4. Weltfrauenkonferenz des IBFG im April 1985 in Madrid einstimmig angenommen worden sind.

Die *Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau* wurde erstmals in den 60er Jahren, im Anschluss an die 2. Weltfrauenkonferenz (Wien, 1963), vom Frauenausschuss des IBFG ausgearbeitet und in der Folge vom 8. IBFG-Weltkongress 1965 in Amsterdam verabschiedet. Die in der ersten Charta niedergelagten Grundsätze haben sich sicherlich nicht verändert, aber sie sind, insbesondere im Blick auf die Gleichstellung im Bereich von Beschäftigung und Familienpflichten, ausführlicher dargelegt worden. Die Charta wurde 1975 überarbeitet. Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um die 1985 auf den neuesten Stand gebrachte Fassung.

Gleichberechtigung auch in den Gewerkschaften ist ein Aktionsprogramm, das erstmals 1978 aufgestellt wurde, als die Frauen in den Gewerkschaften sich dessen bewusst wurden, dass die Abschaffung der Diskriminierung bei der Arbeit keine grossen Fortschritte machen würde, wenn die Entscheidungsgewalt und die Verantwortlichkeiten in den Gewerkschaften fast ausschliesslich den Männern vorbehalten bleiben würden. Das Aktionsprogramm, das regelmässig vom IBFG-Vorstand und vom Frauenausschuss überprüft wird, wurde bei der Konferenz in Madrid auf den neuesten Stand gebracht und berücksichtigt nunmehr auch die Erfahrungen aus den ersten Jahren seiner Anwendung.

Frauen und Arbeit : Eine Strategie für die Beschäftigung und die Entwicklung ist eine wichtige Erklärung, die ebenfalls einstimmig von der Madrider Konferenz verabschiedet wurde und in der die grosse Sorge der Delegierten angesichts der wirtschaftlichen Lage und ihrer Auswirkungen auf die erwerbstätigen Frauen zum Ausdruck kommt. Um eine Strategie handelt es sich in dem Sinne, dass eine Richtung für Aktionen gewiesen wird, die Regierungen und Gewerkschaften verfolgen müssen, um den Folgen entgegenzuwirken, die die Diskriminierung, die Wirtschaftsrezession und ein Entwicklungsprozess, der allzu oft an den Frauen vorbeigeht, auf Frauen haben.

In einer weiteren Erklärung zum Thema « *Die erwerbstätigen Frauen unter dem Apartheidregime* » verurteilt die Konferenz die rassistische und unmenschliche Politik Südafrikas, bringt ihre

Solidarität mit den schwarzen erwerbstätigen Frauen in Südafrika zum Ausdruck und nennt eine Reihe von Massnahmen, die der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen zu ihrer Unterstützung ergreifen sollen.

In der letzten Erklärung geht es um *Frieden und internationale Zusammenarbeit*, ein Thema, das nicht nur Frauen, sondern alle Menschen betrifft. Die Erklärung hebt einige der Bereiche gewerkschaftlicher Arbeit hervor, die in besonderer Weise dazu beitragen, Ungerechtigkeit abzubauen, Spannungen zu mildern und grösseres Verständnis zwischen den Nationen aufzubauen, und sie unterstreicht die Rolle der Frauen im Rahmen dieser Arbeit und im Kampf gegen Apartheid, Diktatur und Unterdrückung.

Frühere Fassungen der Charta und des Aktionsprogramms sind von den IBFG-Mitgliedsorganisationen ausgiebig bei der Formulierung ihrer eigenen politischen Strategien in bezug auf erwerbstätige Frauen genutzt worden. Es steht zu hoffen, dass die auf den neuesten Stand gebrachten Fassungen im Blick auf das Erreichen der Gleichstellungszielsetzungen sich als ebenso nützlich erweisen werden.

Die Erklärungen, die im Anschluss an die Charta und das Aktionsprogramm abgedruckt sind, stellen eine Aufforderung zu kurz- und mittelfristigen Aktionen von seiten des IBFG und seiner Mitgliedsorganisationen innerhalb des von der Charta gesetzten Rahmens dar.

Die Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau

Präambel

Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist für die Volkswirtschaft, die Gesellschaft, die Familie und für die Frauen selbst von grösster Bedeutung. Durch ihre Arbeit tragen Frauen zur Entwicklung ihres Landes, zur Hebung des Lebensstandards der Familie, zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit und ihrer individuellen Fähigkeiten bei. Dieser Beitrag bedarf um so mehr der Anerkennung, als die wirtschaftliche Rezession und die daraus folgende Arbeitslosigkeit in den Augen der Öffentlichkeit die wirtschaftliche Realität der Erwerbstätigkeit der Frauen zu verdecken drohen.

In allen Ländern sind die Frauen sowohl in wirtschaftlicher als auch in sozialer und rechtlicher Hinsicht noch immer erheblichen Benachteiligungen ausgesetzt, was unvereinbar ist mit ihren grundlegenden Menschenrechten.

Selbst in den wirtschaftlich und sozial fortgeschrittenen Ländern bestehen solche Benachteiligungen auch heute trotz aller erzielten Fortschritte, und es bleibt noch viel zu tun.

Das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wird noch nicht allgemein angewandt. Der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen und Berufen ist den Frauen noch vielfach verwehrt. Die Möglichkeiten zur Berufsausbildung sind für Frauen begrenzter als für Männer, und deshalb ist ihnen der Zugang zu den neuen Technologien, zu qualifizierten Arbeitsplätzen und Berufen erschwert. Die sozialen Infrastrukturen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten sind eindeutig unzureichend.

In den Entwicklungsländern sind die Probleme der Frauen zwar im Grunde die gleichen wie in den Industriestaaten, aber sie werden noch verstärkt durch die Unterentwicklung, das Fortbestehen von Sitten und Gebräuchen, die der Frau einen niedrigeren Platz zuweisen, das Analphabetentum sowie die unzureichenden Infrastrukturen und Einrichtungen. Die Lebensbedingungen in diesen Ländern burden den Frauen besonders schwere Lasten auf.

Durch den Kampf für die Verbesserung der Situation der Frau haben die Gewerkschaften grundlegend dazu beigetragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Frauen zu verbessern. Sie verpflichten sich, ihre Arbeit in diesem Sinne weiterhin fortzusetzen und zu verstärken.

Zielsetzungen

Zur Lösung der Probleme der Arbeitnehmerinnen, die im Zusammenhang mit denen aller Arbeitnehmer und der Gesellschaft insgesamt zu sehen sind, müssen folgende Ziele erreicht werden :

- die Schaffung von Bedingungen, die den Frauen die Möglichkeit bieten, gleiche Rechte und Chancen im Arbeitsleben wahrnehmen zu können;
- die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Familienstandes, und zwar in allen Bereichen;
- die Änderung der Einstellung und des Verhaltens in bezug auf die Rollen von Männern und Frauen.

Daher will die internationale freie Gewerkschaftsbewegung alles tun, damit den Frauen die nachstehenden Rechte gewährt werden :

I. Recht auf Bildung

1. Alle Kinder, Mädchen und Jungen, müssen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Die Schulen müssen die Kinder auf eine Gesellschaft vorbereiten, in der Männer und Frauen gleiche Verantwortung im Bereich von Arbeit, gesellschaftlichem und familiärem Leben haben.
2. Die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Zugangsmöglichkeiten zur Bildung und Ausbildung und in den Lehrplänen müssen abgeschafft werden, ebenso wie alles, was im Inhalt der Lehrpläne, in den Unterrichtsmaterialien und bei deren Verwendung dazu beiträgt, das Konzept einer überholten Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen festzuschreiben, das die Frauen diskriminiert. Die Koedukation ist zu bevorzugen.
3. Die Erwachsenenbildung muss sich an eben diesen Gleichheitsprinzipien orientieren. Es müssen ferner konkrete Massnahmen getroffen werden, um bisher für Frauen bestehende Benachteiligungen in Bildung und Ausbildung auszuräumen.

II. Recht auf Arbeit

Zugang zur Arbeit und zu Aufstiegsmöglichkeiten

4. Das Recht der Frauen auf Arbeit ist ein Grundrecht. Zur Verwirklichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung müssen alle nur möglichen Anstrengungen unternommen

werden. Die Frauen müssen vollen Zugang zum Wirtschaftsleben haben; ihr Recht auf eine bezahlte Arbeit muss in allen Ländern anerkannt werden. Entsprechend dem IAO-Übereinkommen 111 muss jegliche Diskriminierung beseitigt werden, insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu Arbeitsplätzen und Berufen, zur Bildung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg und zur Arbeitsplatzsicherheit. Es darf keine willkürliche Einstufung der Arbeit in Frauen- und Männerarbeit mehr geben.

5. Programme positiver Aktionen müssen zur Durchführung kommen, um die stereotypen Einstellungen zu ändern und die Auswirkungen der Diskriminierungen aufzufangen.

Berufsausbildung

6. Frauen und Mädchen müssen gleiche Chancen im Bereich der Berufsausbildung, der betrieblichen Weiterbildung ihrer technischen Fertigkeiten und der Berufswahl haben. Besondere Bemühungen sind erforderlich, um sie im Bereich der neuen Technologien auszubilden und um die Wiedereingliederung derjenigen sicherzustellen, die nach einer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wieder erwerbstätig werden.

Entgelt

7. Die Anwendung des Grundsatzes vom gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist ein wesentlicher Punkt in der Rechtsgleichheit von Frauen und Männern und ein vorrangiges Ziel der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung. Als Entgelt gilt nicht nur der gewöhnliche Grund- oder Mindestlohn, sondern auch jede zusätzliche Sach- oder Geldleistung.
8. Das Übereinkommen 100 der IAO muss in allen Ländern ratifiziert werden und einschliesslich des Beschwerderechts ohne Verzögerung per Gesetzgebung oder auf anderem Wege zur Anwendung kommen. In den Kollektivverträgen darf keine Abweichung vom Grundsatz des gleichen Entgelts für eine gleichwertige Arbeit zugelassen werden.

Soziale Sicherheit

9. Jede direkte oder indirekte Benachteiligung der Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit muss beseitigt werden. An die gleichen Verpflichtungen müssen die gleichen Rechte gebunden sein.

Sozialer Schutz und Gesundheitsschutz

10. Die internationalen Arbeitsnormen für den sozialen Schutz

und den Gesundheitsschutz müssen eingehalten werden. Aus dem Blickwinkel der neuen wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse und Entwicklungen und den sich wandelnden Arbeitsbedingungen sollten die ausschliesslich Frauen betreffenden Normen mit dem Ziel ihrer Anwendung auf alle Arbeitnehmer geprüft werden.

III. Schutz der Mutterschaft

11. Die Frauen müssen die Möglichkeit haben, ihre Familie zu planen und über die Mutterschaft frei zu entscheiden.
12. Der Schutz der Mutterschaft ist eine Pflicht der Gesellschaft. Der Mutterschutz soll die Gesundheit und das Wohlergehen von Mutter und Kind gewährleisten; er soll verhindern, dass die berufstätige Frau dafür bestraft wird, dass sie Kinder zur Welt bringt. Dieser Umstand darf nicht zu einer Benachteiligung auf irgendeinem Gebiet führen.
13. Die Mindestnormen für den Mutterschutz aus dem Übereinkommen 103 und der Empfehlung 95 der Internationalen Arbeitsorganisation müssen eingehalten werden. Geeignete Massnahmen sind zu treffen, damit Gesetzgebung und Kollektivverträge die Anwendung dieser Normen allen Arbeitnehmerinnen garantieren, auch solchen, die Heimarbeit oder Teilzeitarbeit leisten oder in der Landwirtschaft und als Haushaltshilfen tätig sind.
14. Die berufstätige Frau, die Mutter wird, muss eine ausreichende Entschädigung für den Lohnverlust während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs, der mindestens 12 Wochen betragen sollte, erhalten.
15. Es sollten umfassende Vorkehrungen und Sicherheitsmassnahmen getroffen werden, damit die ausgeübte Arbeit keine Gefahr für die schwangere oder gebärfähige Frau darstellt, und es sollten Untersuchungen über die möglichen Auswirkungen neuer Werkstoffe und Techniken auf die Reproduktionsfähigkeit beider Geschlechter durchgeführt werden.

IV. Familienpflichten

16. Männer und Frauen müssen im Blick auf die Familienpflichten gleichgestellt sein. Die Gesellschaft hat die Aufgabe, den Arbeitnehmern die erforderlichen sozialen Infrastrukturen zu bieten, damit sie ihr berufliches und familiäres Leben in Einklang bringen können. Einige Massnahmen, wie allge-

- meine Verkürzung der Arbeitszeit sowie die Anpassung der Arbeitszeit und der Schulstunden, könnten hierbei helfen.
17. Die Mutter und der Vater müssten das Recht haben, nach dem Mutterschaftsurlaub der berufstätigen Mutter oder nach der Adoption eines Kindes einen Urlaub bis zu einem Jahr zu nehmen, ohne die aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Rechte zu verlieren, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Leistungen wie Krankenversicherung, Altersrente und ähnliches.
 18. Gemäss dem IAO-Übereinkommen 156 und der Empfehlung 165 sind Massnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit zu geben, Zugang zum Erwerbsleben zu haben, daran teilzunehmen und darin aufsteigen zu können.

V. Recht auf Zusammenschluss

19. Im Übereinkommen 87 der IAO ist das Recht aller Arbeitnehmer anerkannt, eine Gewerkschaft zu bilden bzw. sich einer Organisationen eigener Wahl anzuschliessen. Dieses Recht gilt ohne jede Einschränkung auch für Frauen.

VI. Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaften

20. Den Frauen geht es wie den Männern, wenn sie sich einer Gewerkschaft anschliessen, im wesentlichen nicht nur um die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, sondern auch ihrer Lebensbedingungen, d.h. um den Schutz und die Verteidigung ihrer Rechte und ihrer Interessen als Arbeitnehmerinnen im weitesten Sinne.
21. Die Bestrebungen und Forderungen der erwerbstätigen Frauen müssen integraler Bestandteil der politischen Strategien und Programme der Gewerkschaften sein. Die gesamte Gewerkschaftsbewegung, Männer und Frauen, muss diesen Bestrebungen Rechnung tragen und für die Durchsetzung dieser Forderungen kämpfen.
22. Die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen und ihre Beteiligung an den Aktivitäten und Verantwortlichkeiten innerhalb der Gewerkschaften ist eines der grundlegenden Ziele der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung.
23. Die Strukturen der Gewerkschaften müssen dahingehend überprüft werden, dass sie den Forderungen und Bestrebun-

gen der Arbeitnehmerinnen Rechnung tragen. Die Beteiligung der Frauen auf allen Entscheidungsebenen der Gewerkschaften muss die Zusammensetzung der Mitgliedschaft der Gewerkschaft widerspiegeln.

24. Auf allen Ebenen der innergewerkschaftlichen Strukturen sind Gremien einzusetzen, um die Probleme der erwerbstätigen Frauen zu untersuchen, Vorschläge für ihre Lösung zu machen, gegen die Frauen gerichtete Diskriminierungen abzuschaffen und ihre Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit zu fördern.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

25. Um Gewerkschafterinnen zu befähigen, Funktionen auf allen Ebenen in den Gewerkschaften zu übernehmen, müssen sie gleichen Zugang zur gewerkschaftlichen Bildung haben.
26. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, einschliesslich der Schulung im Bereich von Wirtschafts- und Sozialpolitik, muss die Untersuchung von die erwerbstätigen Frauen und die Gleichberechtigung betreffenden Fragen einschliessen.
27. Die Bildungsmassnahmen müssen die verfügbare Zeit und die Situation der Mehrheit der Frauen berücksichtigen.
28. Als Massnahme im Sinne einer positiven Aktion sollten Bildungsprogramme eigens für Frauen durchgeführt werden.
29. Die von den aktiven Gewerkschafterinnen im Laufe ihrer Schulung erworbenen Fähigkeiten müssen systematisch von den Gewerkschaftsorganisationen genutzt werden. Die in diesem Bereich noch bestehenden Hemmnisse müssen beseitigt werden.

Aufruf

Der IBFG ruft seine Mitgliedsorganisationen, die Regierungen, die Parlamente, die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen und insbesondere die Internationale Arbeitsorganisation sowie alle anderen fortschrittlichen demokratischen Kräfte auf, sich dafür einzusetzen, die in der vorliegenden Charta dargelegten Prinzipien zu fördern und zu verwirklichen.

Gleichberechtigung auch in den Gewerkschaften

Ein Aktionsprogramm für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen

Für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen

Die Frauen erstreben durch die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft wie die Männer im Grunde nicht nur eine Verbesserung ihrer Arbeits-, sondern auch ihrer Lebensbedingungen, d.h. den Schutz und die Verteidigung ihrer Arbeitnehmerrechte und -interessen im weitesten Sinne.

Die Frauen stellen derzeit 35 Prozent aller Arbeitnehmer und einen ständig steigenden Anteil an der Mitgliedschaft der Gewerkschaften. Ihre gewerkschaftliche Organisierung und ihre aktive Mitarbeit sind von wesentlicher Bedeutung für die Gewerkschaften insgesamt.

Der IBFG, zu dessen Zielen auch die Förderung der Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen und ihre Beteiligung an den Aktivitäten und Entscheidungsgremien auf allen Ebenen gehört, beschliesst folgendes Aktionsprogramm :

Die gewerkschaftliche Organisierung der Arbeitnehmerinnen

1. Die Gewerkschaftsorganisationen wählen ihre Werbemethoden unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen der Frauen und der örtlichen Bedingungen aus, unter denen diese Werbung erfolgen soll; die Versammlungsorte werden beispielsweise so ausgewählt, dass sie für die Frauen akzeptabel sind; Zeitpunkt und Dauer der Sitzungen sowie die Tagesordnungen berücksichtigen ihre freie Zeit; die Zeitpläne werden eingehalten, und es wird möglichst auch Vorsorge für die Betreuung kleiner Kinder getroffen.
2. Die Werbearbeit wird häufiger Frauen übertragen, und letztere werden verstärkt zu diesem Zweck ausgebildet.
3. Die Gewerkschaftsorganisationen der Entwicklungsländer beschränken ihre Tätigkeit nicht auf berufstätige Frauen mit

bezahlter Arbeit, sondern bemühen sich, sie auch auf unterbeschäftigte oder zu Randgruppen gehörende Frauen in ländlichen und städtischen Gebieten auszudehnen, indem sie ihnen helfen, ihre Bedürfnisse zu erkennen und sie dadurch zu verwirklichen, dass sie solidarische, gewerkschaftlicher Tradition entsprechende Methoden zur Anwendung bringen.

Die Frauen als vollwertige Mitglieder

4. Jedes Programm der Organisierung oder Mitgliederwerbung muss, um wirksam zu sein, von einer Gewerkschaftspolitik unterstützt werden, die sich bemüht, die Gleichberechtigung, die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Frauen und Männer in allen Bereichen und insbesondere im wirtschaftlichen, sozialen und gewerkschaftlichen Bereich nach den in der IBFG-Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau niedergelegten Prinzipien zu fördern und zu verwirklichen.
5. Die Bestrebungen und Forderungen der erwerbstätigen Frauen im Bereich der Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen oder im weiteren Rahmen der Gleichberechtigung müssen fester Bestandteil der gewerkschaftlichen Forderungen sein und denen der Männer oder anderer Gruppen von Arbeitnehmern gleichgestellt sein. Die Gewerkschaftsbewegung in ihrer Gesamtheit – Männer wie Frauen – muss sich bemühen, diesen Bestrebungen zu entsprechen und dafür kämpfen, dass diese Forderungen erfüllt werden.
6. Auf verschiedenen Ebenen der Gewerkschaftsstruktur sind entsprechende Organe (Kommissionen, Ausschüsse, Arbeitsgruppen) geschaffen worden, um die Probleme der berufstätigen Frauen zu analysieren, Vorschläge zu ihrer Lösung zu machen, die Diskriminierung gegenüber den Frauen zu beseitigen, das Interesse der Frauen zu wecken, ihre Mitwirkung bei der Gewerkschaftsarbeit zu fördern und Bedingungen der Chancengleichheit und Gleichbehandlung innerhalb der Organisationen zu schaffen. Diese Organe müssen verstärkt werden. Wo es solche Organe noch nicht gibt, werden sie unverzüglich eingerichtet.
7. Diese Organe sollten ermächtigt sein, Initiativen zu ergreifen. Ein ständiger Gedankenaustausch zwischen ihnen und den

leitenden Organen der Gewerkschaften sowie den Vertretern anderer bestehender Mitgliedergruppen oder Fachausschüsse ist einzuleiten und zu intensivieren. Gemeinsame Aktionen und Aktionen zu konkreten Punkten mit Frauenorganisationen werden ins Auge gefasst, wenn sie zur Realisierung der gemeinsamen Ziele beitragen können.

Beteiligung der Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien

8. Den Ernst, mit dem die Gewerkschaftsorganisationen die Frage der Gleichberechtigung, der Chancengleichheit und der gleichen Behandlung der Frauen und Männer angehen, werden die organisierten und nichtorganisierten Frauen danach beurteilen, wie diese Grundsätze in ihren eigenen Reihen gehandhabt werden, d.h. danach, inwieweit die Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien beteiligt sind.
9. Frauenausschüsse, Arbeitsgruppen und andere Frauengruppen können die fehlende Vertretung der Frauen in den Exekutivorganen der Gewerkschaftsorganisationen und auch in den Ämtern, wo der gewerkschaftliche Einfluss ausgeübt wird, nicht ausgleichen. Es müssen daher :
 - unverzüglich die Organisationsstrukturen dahingehend überprüft werden, dass alles, was die Frauen daran hindern könnte, zu den Entscheidungsebenen vorzudringen, verändert wird;
 - geeignete Massnahmen getroffen werden, damit bei der Wahl oder Besetzung der gewerkschaftlichen Gremien die Frauen so berücksichtigt werden oder zum Zuge kommen können, wie es ihrem Mitgliederanteil entspricht;
 - zwischenzeitlich dort, wo es weibliche Mitglieder, aber noch keine Frau auf Leitungsebene gibt, besondere Vorkehrungen getroffen werden, um die Mitwirkung der Frauen - durch die Einrichtung zusätzlicher Sitze oder durch Kooptierung - zu gewährleisten;
 - Frauen als Vertreterinnen der Gewerkschaftsbewegung in politischen oder sonstigen Beratungs- und Beschlussfas-

- sungsorganen, in denen die Gewerkschaften vertreten sind oder Sitze haben, vorgeschlagen und akzeptiert werden;
- die Mittel gefunden werden, um mehr Frauen zu ermutigen, Vertrauensposten zu übernehmen, indem beispielsweise ein möglicher Bildungsrückstand aufgeholt und eine Politik betrieben wird, die auf die Erleichterung und Teilung der Familienpflichten abzielt;
 - die Fähigkeiten der geschulten Gewerkschafterinnen systematischer auch für andere Aufgabenbereiche als die Lösung der Probleme der Frau oder soziale Fragen genutzt werden.

Bildung

10. Die Rolle der Erziehung ist für die Mentalitäten und Verhaltensweisen sowie die Ausrichtung der Gesellschaft auf den Fortschritt von vorrangiger Bedeutung. Diese Erziehung beginnt sehr früh in der Familie und setzt sich im Schulsystem fort.
11. Die Kinder, Mädchen und Jungen, müssen – unabhängig von ihrem sozialen Status – gleiche Entwicklungschancen haben. Die Schulen müssen die Kinder auf eine Gesellschaft vorbereiten, in der Männer und Frauen bei der Arbeit und im Leben der Gesellschaft und in der Familie gleiche Verantwortung tragen und gleiche Chancen haben.
12. Die Gewerkschaften üben Druck auf die zuständigen Behörden aus, damit nicht nur die Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung und zu den Bildungsprogrammen beseitigt werden, sondern auch alles, was im Inhalt der Programme, im Lehrmaterial und bei dessen Verwendung dazu beiträgt, eine die Frauen benachteiligende Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zu verewigen.
13. Die Gewerkschaften müssen ihre Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Eltern dazu anregen, im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung eine aktive Rolle bei der Erziehung ihrer Kinder zu spielen.

Information

14. Die Frauen und Männer in den Gewerkschaften müssen die Grundsätze der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit der Frauen und Männer akzeptieren, anwenden und propagieren. Sie müssen daher unter Zugrundelegung prakti-

scher Beispiele, wie der Diskriminierung bei der Entlohnung, über diese aufgeklärt werden. In den gewerkschaftlichen Schriften muss das Bild der erwerbstätigen Frau und ihrer wirtschaftlichen Rolle positiv dargestellt werden.

Bildungsarbeit

15. Die allgemeine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, aber auch die wirtschafts- und sozialpolitische Schulung müssen die Behandlung von Fragen obligatorisch einschliessen, die die berufstätigen Frauen und die Gleichberechtigung betreffen.
16. Schulungsprogramme, die sich besonders an Frauen richten, sind in den Gewerkschaftsorganisationen zahlreicher Länder und Regionen notwendig und sogar dringend erforderlich, damit die weiblichen Mitglieder motiviert werden und lernen, sich auszudrücken und ihre eigenen Forderungen vorzubringen.
17. Die Bildungstätigkeit muss an die verfügbare Zeit und an die Situation der Mehrheit der Frauen angepasst werden. Wo der Bildungsurlaub noch nicht üblich ist, muss für ihn gekämpft werden; die Frauen müssen ermutigt werden, ihn in Anspruch zu nehmen. Viele der Vorbehalte, die die Frauen gegenüber den Schulungslehrgängen haben, würden beseitigt, wenn sie die Möglichkeit hätten, ihre Kinder dorthin mitzubringen und sie Aufsichtskräften oder anderen Vertrauenspersonen anzuvertrauen, oder wenn die Familienpflichten gerechter verteilt wären.
18. Die Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Gewerkschafterinnen während ihrer Schulung erworben haben, müssen systematisch von den Gewerkschaftsorganisationen eingesetzt werden, die die Diskriminierung in diesem Bereich beseitigen müssen.
19. Die gewerkschaftlichen wie die allgemeinen Bildungsinhalte müssen unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung überprüft und nötigenfalls korrigiert werden.

Erklärungen der 4. Weltfrauenkonferenz des IBFG

Frauen und Arbeit : Eine Strategie für die Beschäftigung und die Entwicklung

Einleitung

1. Der Kampf um Chancengleichheit ist ein wesentlicher Bestandteil des Kampfes um die Überwindung der Armut und der Arbeitslosigkeit. Überall in der Welt wird die Arbeit der erwerbstätigen Frauen nicht angemessen entlohnt und weitgehend nicht anerkannt. Die Frauen werden noch immer von sozialen und wirtschaftlichen Zwängen zurückgehalten, die trotz der Tatsache, dass sich die Frauen ihrer Lage stärker bewusst geworden sind, in den letzten Jahren der weltweiten Rezession und der weitreichenden Änderungen des Produktionsablaufs in den Industrieländern aufgrund der Einführung neuer Technologien sogar noch zugenommen haben.
2. Viele der schwer erkämpften Errungenschaften, die hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, besserer Arbeitsbedingungen und sozialer Politiken und Programme in der Nachkriegszeit erreicht worden sind, stehen jetzt in den Industrieländern auf dem Spiel. Als Reaktion auf die Krise und das Ansteigen struktureller Arbeitslosigkeit und wirtschaftlich bedingter Unterbeschäftigung fördern die meisten Regierungen Politiken, die darauf abzielen, die Frauen wieder zurück an den Herd zu schicken und somit ausgehandelte Arbeitsregelungen in Frage zu stellen, und die, verbunden mit der Einführung « flexibler » Arbeitsformen durch die Arbeitgeber, den für die Gleichberechtigung der Frauen erzielten Fortschritt zunichte machen und sie auf dem Arbeitsmarkt zu Aussenseitern stempeln.
3. In den Entwicklungsländern werden die Frauen sogar noch stärker diskriminiert, wenn sie sich um die volle Anerkennung ihrer Rolle in der Wirtschaft und um die Teilnahme auf allen Ebenen der Planung und Beschlussfassung im Entwicklungsprozess bemühen. Aufgrund kultureller und traditioneller Überzeugung werden Frauen noch immer von einer aktiven Mitwirkung am Ausbau und an der Förderung ihrer eigenen Interessen abgehalten. Die Frauen in den Landgebieten, die massgeblich sind, um ihre Familien mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen zu versorgen, sind von der zuneh-

menden Armut und den sich verschlechternden Lebensbedingungen schwer in Mitleidenschaft gezogen. In den Entwicklungsländern ist der Unterschied in der Entlohnung sogar noch grösser als in den Industrieländern.

4. Die Lage der Frauen in den Freien Exportzonen, wo sie täglich viele Stunden mit schlecht bezahlter und häufig gefährlicher Arbeit beschäftigt sind, hat gleichfalls Anlass zur Sorge gegeben. In einigen Ländern hintertreiben die Regierungen die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer in den Zonen und die Ausübung ihres Rechts auf Tarifverhandlungen. Das Wachstum der FEZ hängt eng zusammen mit der Ausweitung der Tätigkeiten der transnationalen Gesellschaften (TNG) in den Entwicklungsländern und der Zunahme der Vergabe von Montageaufträgen an Zulieferanten im Ausland. Die TNG sind imstande gewesen, die Rezession zu nutzen, um ihre Tätigkeiten auf Kosten der erwerbstätigen Frauen sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern neu zu strukturieren.
5. Das durch den Modernisierungs- und Neuorganisationsprozess hervorgerufene Ansteigen der Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und das unzureichende Angebot von Arbeitsplätzen sowie unzureichende Berufsausbildung verschlechtern die Lage der Frau auf dem Arbeitsmarkt.
6. Die internationale freie Gewerkschaftsbewegung und insbesondere ihre weiblichen Mitglieder müssen mit einer Reihe von Politiken, die auf spezifische und wohlbekannte Probleme ausgerichtet sind, die Barrieren niederreißen, die der vollen und gleichberechtigten Teilnahme an der Beschäftigung und Entwicklung im Wege stehen. Der Einsatz für Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung wird nicht automatisch die Lage der erwerbstätigen Frauen verbessern. Weltweit müssen positive Aktionen ein Bestandteil der wirtschaftspolitischen Massnahmen für Wachstum und Entwicklung sein, um sicherzustellen, dass der Beitrag der erwerbstätigen Frauen in vollem Umfang anerkannt wird.
7. In dieser Erklärung werden die wichtigsten Elemente einer Beschäftigungs- und Entwicklungsstrategie aufgezählt, die die Energien der Frauen für die Verbesserung ihrer eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen und der Gesellschaft insgesamt freisetzen würde.

Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Massnahmen

8. Das Recht der Frauen auf Beschäftigung muss als ein Grundrecht anerkannt und etabliert werden. Die Regierungen, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber müssen den Beitrag der Frauen zur Wirtschaft voll anerkennen und gemeinsam eine Reihe von Massnahmen in Angriff nehmen, die darauf abzielen, der ungerechten Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen abzuhelpfen; die Hindernisse betreffend den Zugang der Frauen zur Beschäftigung aus dem Weg zu räumen und die Arbeit im Schattenbereich sowie alle nicht abgesicherten Formen der Beschäftigung abzuschaffen. Die Verwirklichung des Grundsatzes vom gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sollte ein wesentlicher Bestandteil dieser Massnahmen sein. Es ist gleichfalls notwendig, die bestehenden Einstellungen zu ändern, die die traditionelle geschlechtsspezifische Aufgabenteilung in der Familie und die unterschiedliche Beteiligung an häuslichen Pflichten und an der Kinderversorgung weiter begünstigen.
9. Die Regierungen müssen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Massnahmen für Frauen ergreifen und bereits bestehende ausbauen, einschliesslich Massnahmen für Bildung, Ausbildung, Berufsberatung und Stellenvermittlung. Insbesondere in den Entwicklungsländern sind besondere Arbeitsbeschaffungspläne für Frauen, einschliesslich Beratung, Ausbildung und finanzieller Unterstützung für den Aufbau von Genossenschaften und anderer Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit, erforderlich. Es sind gleichfalls besondere Beratungs- und Stellenvermittlungsdienste erforderlich, um den Frauen Zugang zu Beschäftigungen zu verschaffen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Bildung und Ausbildung

10. Die Bildungs- und Ausbildungsprogramme müssen Massnahmen im Sinne positiver Aktionen einschliessen, um Frauen und Mädchen die Türen zu allen wissenschaftlichen und technischen Berufen zu öffnen; dabei sollte besonderer Wert auf die Ausbildung im handwerklichen und technischen Bereich gelegt werden. Die Änderung der derzeitigen Lehrpläne, die den klischeehaften Vorstellungen von den Geschlechtern entsprechen, muss ein wichtiger Teil dieser Massnahmen sein. Die Bildungsprogramme in den Entwicklungsländern müssen beschleunigt werden, und sie müssen der Überwindung der Geschlechtsunterschiede in bezug auf den Alphabetisierungs-

stand und Bildungsgrad hohe Priorität einräumen. Besondere Bemühungen sollten zur Beseitigung des Analphabetentums – über die Durchführung von informellen und Erwachsenenbildungsprogrammen – gemacht werden.

11. Es sollten Ausbildungs- und Umschulungsprogramme im Bereich der Anwendung neuer Technologien für weibliche Arbeitnehmer geschaffen werden, die durch den Neuorganisations- und technologischen Umstellungsprozess im sekundären und tertiären Bereich betroffen sind, um sie in die Lage zu versetzen, den negativen Folgen der Einführung mikroelektronischer Verfahren entgegenzuwirken, und um ihnen zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten zu verschaffen.
12. In den Entwicklungsländern soll eine Ausbildung in der Verwendung geeigneter Technologien den Frauen helfen, der Verdrängung der Beschäftigung von Frauen durch die Mechanisierung im landwirtschaftlichen Produktions- und Verarbeitungsbereich entgegenzuwirken. Die Berufsausbildung für Frauen muss als Teil einer Modernisierungsstrategie im städtischen wie im ländlichen Bereich aktiv gefördert werden.

Verbesserung der sozialen Infrastruktur

13. Die Entwicklung und die Verbesserung der öffentlichen Dienste sind für die Vermehrung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern ein sehr wichtiger Faktor, da sie einen grossen Teil der Frauen beschäftigen und wesentliche Einrichtungen bieten, die es den Frauen ermöglichen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In Ländern, in denen Kürzungen der Staatsausgaben vorgenommen werden, sind diese rückgängig zu machen und die Investitionen der öffentlichen Hand im Produktions- und Dienstleistungssektor als Grundlage für ein anhaltendes Wachstum auszuweiten. Zu den für die Frauen wichtigsten Bereichen gehören Einrichtungen zur Kinderbetreuung, Bildungs- und Gesundheitsdienste sowie öffentliche Transportmittel, die alle direkt den Frauen zugute kommen.

Privatisierung

14. In vielen Ländern werden Anstrengungen unternommen, den öffentlichen Dienst zu privatisieren. Diese Entwicklung greift die Sozialsysteme an, zu deren Aufbau die Arbeitnehmer beigetragen haben. Für die gesamte Gewerkschaftsbewegung birgt eine Privatisierung des öffentlichen Dienstes ausserdem die Gefahr in sich, dass sich die Arbeitgeber ihrer Verantwort-

tung entziehen und dass eine unorganisierte Arbeitnehmerschaft heranwächst. Dies macht die Durchsetzung einer wirksamen Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Frauenarbeit schwer. Die freie Gewerkschaftsbewegung muss sich dieser Entwicklung entschieden entgegensetzen.

Massnahmen am Arbeitsplatz

15. Die Bekämpfung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wird seitens der Gewerkschaften und der Arbeitgeber Massnahmen und Verhandlungen am Arbeitsplatz hinsichtlich einer Reihe von Fragen erfordern, darunter Beschäftigungspraktiken, Arbeitsplatzgestaltung, Tätigkeitsbeschreibung, Entlohnung, Einstellung, Beförderungsverfahren, Einführung neuer Technologien, Arbeitszeitverkürzung sowie Gesundheit und Sicherheit. Diese Aktion muss auch eine Stärkung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen auf nationaler wie auf internationaler Ebene beinhalten, da die bestehenden Regelungen in den von Frauen traditionell besetzten Berufssparten in den meisten Fällen entweder nicht ausreichen oder ignoriert werden.
16. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung, unter der Frauen oft zu leiden haben. Die Gewerkschaften sollten es als eine ihrer Aufgaben betrachten, gegen sexuelle Belästigungen anzugehen. Die Gewerkschaften sollten zur Lösung dieses Problems Richtlinien ausarbeiten und die Frauen ermutigen, über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu berichten und im Rahmen von Tarifverträgen Klauseln zum Problem der sexuellen Belästigung aushandeln.

Einführung der neuen Technologie

17. Die Einführung der neuen Technologie muss so erfolgen, dass ihr Potential für die Förderung der Chancengleichheit hinsichtlich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen voll genutzt und die strenge Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt aufgebrochen wird. Um das zu erreichen, müssen die Gewerkschaften durch das Recht auf Information, Konsultation und « industrial democracy », wie z.B. Mitbestimmung und andere Formen der Beteiligung an den Entscheidungsprozessen, sowie durch die Aushandlung von Abkommen über die neue Technologie, auf allen Ebenen an der Einführung der neuen Technologie beteiligt sein.

18. So wie die Einführung neuer Technologien gehandhabt wird, zieht sie jedoch zahlreiche negative Folgen und Tendenzen nach sich :
- Polarisierung der Arbeitnehmerschaft in eine kleine Elite von Spezialisten (meist Männer) und ein riesiges auswechselbares Arbeitskräftepotential, das in der Mehrheit aus erwerbstätigen Frauen besteht;
 - Beschleunigung des Arbeitsrhythmus und Überbelastung der Arbeitnehmer, besonders in den Niedriglohngruppen, z.B. durch Wiedereinführung von Akkordarbeit;
 - schlechte Einstellungspraktiken ohne Arbeitsplatzsicherung und ausreichenden Kündigungsschutz, Aushöhlung bestehender Rechte, sowie Lohnkürzungen, z.B. in Form sogenannter «Abruf»- und Interimsverträge;
 - Dezentralisierung und Isolierung durch die Arbeit an Bildschirmgeräten bei individueller Heimarbeit zum Stücklohn.

Die Gewerkschaften müssen sich diesem Trend, der die Lage der erwerbstätigen Frauen stark beeinträchtigt, entgegensetzen und den negativen Folgen entgegenwirken. Besondere Aktionen und Massnahmen müssen für Gruppen wie die Heimarbeiter und das Abrufpersonal unternommen werden. Die Gewerkschaften müssen dieser Gruppe ihr ganzes Interesse und ihren vollen Einsatz widmen.

19. Bei Verhandlungen über die Einführung der neuen Technologie sollte die Politik des IBFG-Frauenausschusses hinsichtlich der neuen Technologie als Richtlinie dienen. Insbesondere dürfen bei den Vorkehrungen für die Einführung der neuen Technologie die erwerbstätigen Frauen in keiner Weise diskriminiert werden. Die Frauen müssen zu allen neuen Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten den gleichen Zugang erhalten.
20. Hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsaspekte der neuen Technologie enthalten die von den Internationalen Berufssekretariaten und dem IBFG angenommenen Richtlinien ausführliche Empfehlungen betreffend die Verwendung von Bildschirmgeräten am Arbeitsplatz, die von den verhandlungsführenden Gewerkschaftern berücksichtigt werden sollten. Die Förderung geeigneter Technologien in den Entwicklungsländern, insbesondere im Agrarsektor, wodurch schwere Arbeiten beseitigt werden und Zeit für andere Erwerbstätigkeiten frei wird, ist von wesentlicher Bedeutung für die Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Frauen auf dem Land.

Programme zum Erreichen der Gleichberechtigung

21. Die Regierungen müssen positive Aktionen durchführen, und zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften müssen solche positiven Aktionen am Arbeitsplatz ausgehandelt werden, um den Auswirkungen der in der Vergangenheit gegen Frauen gerichteten Diskriminierung entgegenzuwirken. Das sollte in Form eines Programmes für Chancengleichheit erfolgen, das auf einer Analyse der Belegschaft nach Geschlecht und Beschäftigung beruht, sowie einer Prüfung der gegenwärtigen Einstellungs- und Beförderungsverfahren, einschliesslich besonderer Einstellungsmaßnahmen, um dafür zu sorgen, dass Frauen in den einzelnen Abteilungen und Stellungen vertreten sind. Die Wirksamkeit dieses Programms sollte einer regelmässigen Prüfung unterliegen.
22. Die Frauen benötigen eine Ausbildung, damit sie ihre Leistungsfähigkeit erkennen können und dadurch die Möglichkeit bekommen, die ihnen durch diese Gleichberechtigungsprogramme gebotenen Möglichkeiten zu nutzen.
23. Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmer ist gleichfalls Teil des Kampfes um Gleichberechtigung. Die Gewerkschaften sollten als Teil einer Strategie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze Arbeitszeitverkürzungen aushandeln, falls nötig, im Rahmen einer Gesetzgebung; dies sollte auch eine Verbesserung des Verhältnisses zwischen Arbeits- und Freizeit mit sich bringen.
24. Die Gleichstellung bei der Aufteilung häuslicher Pflichten, der Kinderbetreuung sowie bei der Pflege anderer Familienmitglieder ist für den Erfolg der Gleichberechtigungsprogramme von zentraler Bedeutung. Die geringen Fortschritte in diesem Bereich müssen erweitert und ausgebaut werden, um dadurch eine Grundlage für eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Die Rolle der Frauen im Entwicklungsprozess

25. Wenn ein erfolgreiches Modell für anhaltendes Wachstum und beständige Entwicklung in den Ländern der dritten Welt geschaffen werden soll, dann müssen die Rolle der Frauen im Entwicklungsprozess und ihr Beitrag zur Wirtschaft volle Anerkennung finden. Die Anliegen der Frauen müssen bei der Festlegung und Durchführung der Politik auf allen Ebenen berücksichtigt werden. Das wird die Einbeziehung von Frauenfragen in alle Haupttätigkeiten der wichtigsten Ministerien,

- wie Beschäftigung, Planung und Entwicklung der ländlichen Gebiete, zur Folge haben, um die volle Teilnahme der Frauen auf allen Ebenen des Entwicklungsprozesses zu gewährleisten.
26. Die Methode der positiven Aktionen wird ein wesentlicher Bestandteil der integrierten Massnahmen zur ländlichen Entwicklung sein. Die Entwicklung der ländlichen Gebiete muss darauf abzielen, die Grundbedürfnisse der Familien nach Nahrung, Bekleidung, Wohnung, Bildung, Gesundheit und angemessenen Lebensbedingungen zu erfüllen. Da die Frauen den Hauptteil der Schwierigkeiten auffangen müssen, die von der Nichterfüllung dieser Bedürfnisse herrühren, müssen die Entwicklungsprogramme spezifisch nach ihren Interessen ausgerichtet sein und darauf abzielen, die Wirksamkeit ihrer Rolle zu erhöhen.
 27. Ein wichtiges Element der Methode positiver Aktionen für integrierte entwicklungspolitische Massnahmen werden besonders für Frauen bestimmte Hilfsdienste sein. Diese Dienste müssen darauf abzielen, die Produktivität und die Entlohnung der Frauenarbeit in der Landwirtschaft zu verbessern. Sie müssen die Einführung einer angemessenen Technologie, die Verbesserung der Infrastruktur für den Verkehr, der Konservierung von Nahrungsmitteln und der Absatzmöglichkeiten sowie die Einführung einer passenden Preisbildungsstruktur einschliessen, um die Produktion zu fördern und die Einkünfte der Frauen aus der Landwirtschaft zu erhöhen.
 28. Solange die Schlüsselrolle der Frauen in der Nahrungsmittelherstellung bei den entwicklungspolitischen Massnahmen nicht berücksichtigt wird, werden die Länder der dritten Welt weiterhin von den Problemen des chronischen Nahrungsmittelmangels und der Armut geplagt sein. Gesetzgeberische Reformen, um die Diskriminierung der Frauen hinsichtlich des Grundeigentums und der Erbsprüche auf Landbesitz zu beseitigen, sind gleichfalls häufig notwendig. In der Landwirtschaft müssen spezifische Massnahmen für erwerbstätige Frauen getroffen werden, um die auf dem Geschlecht beruhende Diskriminierung bei der Entlohnung abzuschaffen, die Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen und dafür zu sorgen, dass die Frauen nicht mehr unbezahlte mithelfende Familienmitglieder sind, sondern einen unabhängigen Status als Lohnempfänger haben. Im Bereich der Arbeitsgesetzgebung sollte der Landwirtschaft der gleiche Status wie der Industrie eingeräumt werden. Die in diesem Sektor beschäftigten Frauen

sollten durch die Industrie- und Betriebsgesetzgebung abgedeckt sein, auch bei Fragen im Bereich der Sozialfürsorge.

Die Industrialisierung und die transnationalen Gesellschaften (TNG)

29. Die erwerbstätigen Frauen müssen aus dem Industrialisierungsprozess vollen Nutzen ziehen können. Die Regierungen müssen Massnahmen ergreifen, um die Auflösung der Freien Exportzonen zu erreichen und die in den Zonen durchgeführte Produktion in die heimische Wirtschaft zu integrieren, so dass sie der gesamten Bevölkerung zugute kommt. Die Regierungen, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber müssen gleichfalls rasch dafür sorgen, dass die erwerbstätigen Frauen in der Industrie Beförderungs- und Ausbildungsmöglichkeiten bekommen, dass Diskriminierungen abgeschafft, ihre Entlohnung und ihre Arbeitsbedingungen verbessert und die IAO-Übereinkommen hinsichtlich der Gewerkschaftsrechte und der Gesundheit und Sicherheit in den FEZ in vollem Umfang durchgeführt werden.
30. Die internationale Gewerkschaftsbewegung muss ihre Tätigkeit hinsichtlich der TNG fortsetzen, um die gewerkschaftliche Organisierung innerhalb dieser Gesellschaften zu verstärken, über die Tätigkeit der TNG Informationen auszutauschen, die Solidaritätsaktion der Gewerkschaften auszubauen, auf die volle Einhaltung der verschiedenen Verhaltenskodexe zu dringen und über besondere Aspekte der TNG Forschungsarbeiten durchzuführen. Es sollten insbesondere Untersuchungen darüber angestellt werden, wie die Tätigkeiten der TNG sich auf die erwerbstätigen Frauen sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern auswirken.

Internationale Zusammenarbeit

31. Die internationalen Hilfsorganisationen und Organisationen wie das UNDP, die UNIDO, die Weltbank und die IAO müssen sich als Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung mehr auf die Probleme der erwerbstätigen Frauen konzentrieren und sie bei ihren Massnahmen und Programmen voll berücksichtigen. Sie müssen gleichfalls die Regierungen aller Länder auffordern, der Verbesserung der Lage der Frauen hohe Priorität einzuräumen.

Die Gewerkschaften und die erwerbstätigen Frauen

32. In dem Masse, wie die Frauen in noch nie dagewesener Zahl erwerbstätig geworden sind, sind sie gleichfalls den Gewerkschaften beigetreten, um so ihre Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern. Dadurch ist der Einfluss der erwerbstätigen Frauen und der gesamten Gewerkschaftsbewegung verstärkt worden. In eben den Sektoren, in denen die Frauenbeschäftigung zugenommen hat, hat auch die Mitgliederzahl der Gewerkschaften zugenommen. Die Gewerkschaften haben erkannt, dass die Organisierung der erwerbstätigen Frauen ausschlaggebend ist für die künftige Stärkung der Bewegung. Um in der Gewerkschaftsbewegung eine volle Beteiligung der Frauen auf allen Ebenen zu erreichen, sollten die Gewerkschaften eine allgemeine Gleichstellung der Frauen in den eigenen Reihen fördern. Diesbezügliche Massnahmen könnten die Schaffung reiner Frauenbildungskurse beinhalten, sowohl für neu ernannte weibliche Gewerkschaftsfunktionäre als auch für einfache Gewerkschafterinnen.
33. Als treibende Kraft für den sozialen Wandel kommt den Gewerkschaften die entscheidende Aufgabe zu, sich für Wirtschaftsbelebung, Wachstum und eine Gesellschaft einzusetzen, die auf sozialer Gerechtigkeit und Gleichheit für alle beruht. Sie müssen sich weiterhin um die Abschaffung der geschlechtsbedingten Barrieren auf dem Arbeitsmarkt bemühen, indem sie die Vorgehensweise der Regierungen beeinflussen und sich für Gesetze zur Förderung der Gleichberechtigung und für positive Aktionen einsetzen, um die bisher übliche Diskriminierung der erwerbstätigen Frauen auszugleichen. Eine wichtige Aufgabe wird es sein, Wege zu ersinnen, um den Millionen von unorganisierten erwerbstätigen Frauen insbesondere in den Entwicklungsländern bei der gewerkschaftlichen Organisierung behilflich zu sein und sie auf allen Ebenen in die Gewerkschaftsbewegung einzugliedern.

IBFG-Frauenausschuss

34. Der Frauenausschuss des IBFG muss weiterhin seine entscheidende Aufgabe wahrnehmen, weltweit die Lage der erwerbstätigen Frauen zu verbessern. Hinsichtlich Beschäftigung und Entwicklung sollte der Ausschuss in Zukunft:
 - weiterhin weltweit die Beschäftigungstendenzen und den Fortschritt bei der Eingliederung von Frauen in den Entwicklungsprozess überwachen;

- weitere Studien und Forschungsarbeiten im Bereich der Frauenbeschäftigung durchführen, insbesondere in bezug auf positive Aktionen, erwerbstätige Frauen in TNG, FEZ und im Landwirtschaftssektor; den Bericht über Frauenbeschäftigung und neue Technologie auf den neuesten Stand bringen;
- die Gewerkschaftspolitik betreffend die Frauenbeschäftigung und die Eingliederung der Frauen in den Entwicklungsprozess weiterhin koordinieren und die erwerbstätigen Frauen bei Sitzungen von zwischenstaatlichen Organisationen in bezug auf diese Fragen vertreten;
- Bildungsmaterial für die erwerbstätigen Frauen über die Politiken des IBFG in den Bereichen Frauenbeschäftigung und Entwicklung herstellen;
- mehr Kontakte und Solidaritätsaktionen zwischen den Gewerkschafterinnen in den Industrie- und den Entwicklungsländern fördern, damit sie ihre gemeinsamen Probleme erörtern und ein gemeinsames Vorgehen für die Verbesserung der Lage der erwerbstätigen Frauen insbesondere in den Entwicklungsländern entwickeln können.

IBFG-Vorstand

35. Die Konferenz fordert, dass der IBFG-Vorstand das Aktionsprogramm einer regelmässigen Überprüfung unterzieht, die notwendigen Schritte einleitet, um die in dem Programm geforderten Ziele zu erreichen, und dem nächsten IBFG-Kongress einen Lagebericht vorlegt.

Schlussfolgerungen

36. Chancengleichheit in der Beschäftigung ist ein Grundrecht für alle Frauen. Ausserdem kann die Verwirklichung dieses Rechts dazu beitragen, die Welt von der doppelten Plage der Arbeitslosigkeit und der Armut zu befreien. Der mögliche Beitrag der Frauen zur Lösung dieser Probleme wird jedoch durch Diskriminierung, Vorurteile und Unwissenheit verhindert. Die weiblichen Mitglieder der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung werden innerhalb ihrer eigenen Organisationen und in der gesamten Gesellschaft ihren Kampf um die Anerkennung der Notwendigkeit positiver Aktionen fortsetzen.
37. Die Gewerkschaften sind in einzigartiger Weise in der Lage, die demokratische Teilnahme der Frauen an den Beschlüssen zu fördern, die sich auf ihre Arbeit und ihr Leben auswirken,

und somit gestützt auf die täglichen Erfahrungen der erwerbstätigen Frauen zur Festlegung der notwendigen praktischen Massnahmen beizutragen. Gleichberechtigung in der Beschäftigung und Entwicklung ist ausschlaggebend für den Erfolg aller wirtschafts- und sozialpolitischen Massnahmen.

Die erwerbstätigen Frauen unter dem Apartheidregime

1. Die in Madrid (Spanien) vom 23. bis 26. April 1985 tagende 4. Weltfrauenkonferenz des IBFG verurteilt die rassistische und inhumane Politik Südafrikas, die der schwarzen, ihrer Menschenrechte beraubten Mehrheit aufgezwungen wird. Die Konferenz erklärt weiterhin, dass das südafrikanische Apartheidsystem nicht nur ein grosser Destabilisierungsfaktor im südlichen Afrika ist, sondern auch eine unmittelbare Bedrohung für den Weltfrieden darstellt.
2. Südafrika ist das einzige Land in der Welt, das durch seinen gesetzlichen Rahmen den Rassismus institutionalisiert hat und sogar seine Verfassung auf den Rassismus gründet.
3. Alle sogenannten Reformen in Südafrika sind innerhalb des Apartheidsystems vorgenommen worden. Die « grosse Apartheid », die darauf abzielt, die Mehrheit der schwarzen Bevölkerung in die sogenannten Bantustans abzuschieben, wobei ihr die südafrikanische Staatsbürgerschaft verweigert wird und sie dadurch zu Ausländern in ihrem eigenen Land werden, ist unbarmherzig angewendet worden. Sie ist beschleunigt worden durch die Methode der « Zwangsaussiedlungen », die aus einer willkürlichen Neuansiedlung der Schwarzen besteht, um dem Plan zur Festigung der Bantustans zu entsprechen. Dieses System hat aus den schwarzen Menschen Wanderarbeitnehmer in ihrem eigenen Land gemacht und für die schwarze Mehrheit ein normales Familienleben ausgeschlossen.
4. Die Absicht der « grossen Apartheid » wird erfüllt durch ein Netz von legislativen und administrativen Massnahmen und insbesondere durch die Zuzugskontrolle, die die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte nach den Bedürfnissen des Marktes regelt, der das Monopol der weissen Minderheit und der ausländischen Investoren ist.
5. Die schwarzen Frauen in Südafrika befinden sich innerhalb des Apartheidsystems auf der untersten Stufe, und sie werden aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts und schlechthin als Arbeitnehmer dreifach diskriminiert. Mehr als 75 % der weiblichen schwarzen Bevölkerung Südafrikas sind ständig auf die sogenannten Bantustans beschränkt, wo die für sie verfügbaren Arbeitsplätze knapp, ungeschützt, schlecht bezahlt und unsicher sind. Hunger und Unterernährung in den sogenannten Bantustans sind noch durch eine schwere Dürre weiter verschärft worden.

6. Aufgrund des der schwarzen Bevölkerung aufgezwungenen Wanderarbeitsystems sind die schwarzen Frauen häufig in eine Lage gedrängt, in der sie die Pflichten eines Familienvorstands gekoppelt mit der doppelten Belastung von erwerbstätigen Müttern erfüllen müssen, aber ohne Strukturen, die ihnen diese Aufgabe erleichtern würden. Darüber hinaus sind die schwarzen Frauen die grössten Opfer des Bildungswesens unter dem Apartheidregime, das ihnen die Möglichkeit vorenthält, Fachkenntnisse zu erwerben und ihre Lage zu verbessern. Unter diesen Umständen sind sie die leichteste Beute für die Ausbeutung durch die Arbeitgeber und werden für die allerniedrigsten Arbeiten beschäftigt.
7. Um ihre Chancen zu verbessern, wenigstens eine niedrig entlohnte Beschäftigung zu finden, oder um ihre als Wanderarbeitnehmer beschäftigten Ehemänner zu besuchen, werden die Frauen oft in eine Lage gezwungen, in der sie illegal ein den Weissen vorbehaltenes Stadtgebiet aufsuchen. 1983 wurden mehr als 50.000 schwarze Frauen wegen Verstössen gegen das Passgesetz festgenommen.
8. Fast 70 % aller schwarzen Frauen sind im Dienstleistungs- und im Agrarsektor beschäftigt (50 % bzw. 18,6 %), die nicht von den Arbeitsgesetzen erfasst werden. Daher haben sie keinen Anspruch auf soziale Sicherheit, auf einen garantierten Mindestlohn, und ihre Bemühungen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, stossen auf grosse Schwierigkeiten.
9. In der Industrie besetzen die schwarzen Frauen grösstenteils Arbeitsplätze, die keine besondere Qualifikation erfordern, oder sie sind hauptsächlich in Sektoren anzutreffen, in denen die Durchschnittslöhne sehr niedrig sind. Unter diesen Umständen hat die kürzlich vorgenommene Gesetzgebung zur Abschaffung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nur wenig zur Verbesserung der Lage der schwarzen erwerbstätigen Frauen beigetragen.
10. Die schwarzen erwerbstätigen Frauen leiden unter ständiger Arbeitsplatzunsicherheit, die durch die Weigerung der Regierung, ein Gesetz zu erlassen, das die schwangeren Frauen vor einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schützt und ihre Wiedereinstellung nach einer bestimmten Zeitdauer verbindlich vorschreibt, noch zusätzlich verschärft worden ist. Das Verbergen von Schwangerschaften in dem Bemühen, eine Entlassung zu vermeiden, hat zu zahlreichen Fehlgeburten und Gesundheitsrisiken für die schwarzen erwerbstätigen Frauen geführt.

11. Viele der sogenannten Reformen Südafrikas, wie das Gesetz zur Regelung der ehelichen Eigentumsverhältnisse, schliessen die schwarzen Frauen vollständig aus – genauso wie die sogenannten Verfassungsreformen die Gesamtheit der schwarzen Bevölkerungsmehrheit von Südafrika völlig ausschliessen. Somit ist eine schwarze Frau häufig vollständig abhängig von ihrer Beziehung zu einem Mann, um eine Unterkunft zu finden oder ihre gegenwärtige Unterkunft behalten zu können.
12. Trotz dieser unerträglichen Lage sind die schwarzen erwerbstätigen Frauen Vorkämpferinnen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung gewesen und haben zahlreiche herausragende Führungspersönlichkeiten und Organisatorinnen hervorgebracht.
13. Sie haben die Kundgebungen gegen die Passgesetze geleitet, gegen willkürliche Mieterhöhungen, gegen die ganze Skala von Ungerechtigkeiten, denen sie unter dem Apartheidregime ausgesetzt sind; sie waren unter den ersten Streikposten. Gewerkschaftsführerinnen wie Emma Mashinini, Rita Ndzanga, Zora Mehlomakhulu und viele andere haben südafrikanische Gefängnisse überlebt und setzen ihre Gewerkschaftsarbeit mutig fort, ungeachtet der ständigen Schikanen, unter denen sie zu leiden haben.
14. Die Konferenz verurteilt die Tatsache, dass das südafrikanische Regime angesichts legitimer Proteste gegen die sogenannten Verfassungsänderungen, Zwangsumsiedlungen, ein diskriminatorisches Bildungswesen und andere Mißstände, die sich aus der Apartheid ergeben, vermehrt zu brutaler Gewalt und Massenmorden greift. Die Konferenz bringt ihr Entsetzen darüber zum Ausdruck, dass Frauen und Kinder häufig Opfer des brutalen Vorgehens der Polizei sind.
15. Die Konferenz ist sich voll der Tatsache bewusst, dass das Problem der schwarzen erwerbstätigen Frauen in Südafrika direkt vom Apartheidsystem selbst herrührt. Konzertierte internationale Anstrengungen können helfen, durch starke Druckausübung auf das Apartheidregime Änderungen herbeizuführen. Diese Anstrengungen sollten einen konstruktiven Rückzug beinhalten.
16. Die Konferenz ist jedoch davon überzeugt, dass das Wachstum und die Festigung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika das wirksamste Mittel ist, mit dem die unterdrückte Mehrheit Südafrikas Freiheit und Ge-

rechtigkeit erlangen und das Blutbad vermieden werden kann, das unweigerlich eintreten würde, wenn der Bevölkerungsmehrheit von Südafrika noch länger die grundlegendsten Menschenrechte vorenthalten werden.

17. Die Konferenz ruft daher den IBFG auf, seinem auf den letzten Stand gebrachten Aktionsprogramm für die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika einen neuen Aufschwung zu geben und dabei besonderes Gewicht auf spezielle Unterstützungsprogramme für die schwarzen erwerbstätigen Frauen zu legen. Solche Programme sollten gewerkschaftsorientierte Projekte für die schwarzen erwerbstätigen Frauen wie Kindertagesstätten, Alphabetisierungsprojekte, Informations- und Rechtsberatungszentren für Frauen sowie berufliche und gewerkschaftliche Ausbildung einschliessen.
18. Die Konferenz ruft ausserdem den IBFG auf, das schwere Los der schwarzen erwerbstätigen Frauen in Südafrika mit besonderen Veröffentlichungen, Artikeln in der Gewerkschaftspresse, Konferenzen und Seminaren sowie speziellen weltweiten Kampagnen für die Freilassung der inhaftierten schwarzen Gewerkschafter in den Blickpunkt der Weltöffentlichkeit zu rücken. Die Gewerkschaften und ihre Mitglieder sollten in ihrer jeweiligen Rolle als Bürger, als Arbeitnehmer und Verbraucher aktiv den Kampf der schwarzen weiblichen Arbeitnehmerschaft in Südafrika unterstützen, indem sie ihren politischen, gewerkschaftlichen und wirtschaftlichen Einfluss geltend machen.
19. Die Konferenz ersucht den IBFG, auf die Regierungen und den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen ein Höchstmass an Druck auszuüben, um die Einführung von verbindlichen wirtschaftlichen Sanktionen gegen Südafrika zu erreichen, und sie unterstützt voll den Beschluss der 87. Vorstandssitzung des IBFG, der Zielbereiche für eine Investitionsabzugskampagne festlegt und zu internationalen koordinierten Druckmassnahmen in bezug auf ausgewählte multinationale Unternehmen aufruft, wobei betont wird, dass nur konzertierte weltweite Bemühungen zur vollständigen Abschaffung der Apartheid führen können. Die Konferenz ruft den IBFG und die ihm angeschlossenen Organisationen sowie die Internationalen Berufssekretariate auf, konstruktive Massnahmen einzuleiten, um seine Mitglieder zu mobilisieren und ihren Einfluss geltend zu machen, damit die schwarze Arbeitnehmerschaft in Südafrika umfangreiche Unterstützung findet.

Frieden und internationale Zusammenarbeit

Der Weltfriede wird durch Kernwaffen und eine durch die mögliche Anwendung hoch-modernisierter Waffen im Weltraum bewirkte Destabilisierung bedroht. Jegliche Eskalation des Wettrennens wird nachteilige soziale und wirtschaftliche Auswirkungen haben. Die vom 23. bis 26. April 1985 in Madrid (Spanien) tagende 4. Weltfrauenkonferenz des IBFG hat die Erklärung des IBFG zu Frieden, Sicherheit und Abrüstung zur Kenntnis genommen, die mit Frieden und internationaler Zusammenarbeit verbundenen Fragen erörtert und die folgende Erklärung gebilligt :

1. Der Frieden ist eine Voraussetzung für wirtschaftlichen Fortschritt und soziale Gerechtigkeit. Er muss beruhen auf Achtung der nationalen Souveränität, Beseitigung der Armut, Ausübung der menschlichen Freiheiten, kollektiver Sicherheit und Abrüstung.
2. Dauerhafter Frieden ist eine Vorbedingung zum Erreichen von Vollbeschäftigung und gesichertem Einkommen. Arbeitslosigkeit, Hunger und Armut führen zu Spannungen und Kriegen.
3. In Frieden leben heisst Gedankenfreiheit, Meinungsfreiheit, Freizügigkeit und Vereinigungsfreiheit haben. Alle Völker haben das Recht auf volle nationale Unabhängigkeit und Regierungsautonomie. Unterdrückung des Einzelnen, von Völkern und Nationen ist eine Bedrohung für den Frieden.
4. Der Kampf der Gewerkschaften, sei es gegen die Apartheid, die Folgen des Kolonialismus oder jede Verletzung der menschlichen Freiheiten, ist Teil ihres Kampfes um den Frieden.
5. Das Eintreten der freien Gewerkschaften für die menschlichen Freiheiten, für die Menschenrechte in ihrem weitesten Sinne, wird durch die Opfer unter Beweis gestellt, die ihre Mitglieder, Frauen und Männer, dafür gebracht haben und noch jeden Tag bringen. Tod, Gefängnis, Folter können sie nicht abschrecken.
6. Die Vereinigungsfreiheit ist unerlässlich für den Bestand der freien Gewerkschaften. Sie ist das einzige Mittel, über das die Arbeitnehmer, einfache Frauen und Männer, verfügen, um sich zu den Fragen zu äussern, die sie betreffen, und im politischen und wirtschaftlichen Bereich den Einfluss auszuüben, der für die Erfüllung ihres Strebens nach Frieden und sozialer Gerechtigkeit erforderlich ist.

7. Der tägliche Kampf der Gewerkschaften um die Beschäftigung, um eine stärkere wirtschaftliche Sicherheit und um mehr soziale Gerechtigkeit ist ebenfalls Teil ihres Kampfes um den Frieden.
8. Dieser Kampf beschränkt sich nicht nur auf ein Land, denn die Gewerkschaften, die Kenntnis haben von der internationalen Dimension der wirtschaftlichen und sozialen Probleme – Arbeitslosigkeit, Unterentwicklung, Armut –, die zu Spannungen und Konflikten führen können, haben sich verpflichtet, die internationale Zusammenarbeit für Entwicklung zwischen allen Ländern zu fördern und diese Zusammenarbeit in ihren eigenen Reihen zu verstärken.
9. Der Frieden und die internationale Zusammenarbeit sind nicht nur ein Anliegen der Frauen, sondern ein Anliegen aller Menschen.
10. Die Gewerkschafterinnen haben indessen die Kriegsgefahren erkannt, die dem derzeitigen Stand der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lage der Welt innewohnen. Die Frauen haben durch ihre Bildung und ihre herkömmliche Rolle in der Gesellschaft eine Erfahrung und Einstellung gewonnen, die sie gegenüber den sozialen und menschlichen Problemen aufgeschlossen machen. Dies wurde besonders deutlich durch die Zunahme von Friedensbewegungen in der ganzen Welt, in denen die Frauen in vorderster Reihe stehen.
11. Durch ihren Einsatz für den Fortschritt der Frauen haben die Gewerkschaften zur Bewusstseinsbildung der erwerbstätigen Frauen einen grundlegenden Beitrag geleistet. Um diesen Fortschritt weiterzuführen, sollten die Gewerkschaften alles dafür tun, um eine « Friedenserziehung » als Teil der Bildungsarbeit in allen Bereichen voranzutreiben.
12. Die Konferenz ist fest davon überzeugt, dass der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen durch die Verfolgung der Ziele in der Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau und ihre Eingliederung in die wirtschafts- und sozialpolitischen Massnahmen dazu beitragen werden, den Verzerrungen in der Entwicklung abzuweichen und dadurch die Ursachen für Spannungen und Kriege zu verringern und die internationale Solidarität zu stärken.
13. Die Konferenz ist ferner davon überzeugt, dass der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen mit der Durchführung des Aktionsprogramms für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen den erwerbstätigen Frauen end-

lich eine echte Einflussmöglichkeit auf die die Arbeitnehmer allgemein betreffende Politik geben und diese auf die Festigung des Friedens ausrichten werden.

14. Die hochgeschraubte Weiterentwicklung von Kernwaffen und sonstigen atomaren Geräten bringt neue Unsicherheiten mit sich und stellt eine unmittelbare Bedrohung für den Fortbestand der Menschheit dar. Es besteht nun eine echte Gefahr, dass die nukleare Aufrüstung auf den Weltraum übergreift. Diese Entwicklungen bringen weder Frieden noch Sicherheit. Die Konferenz ist fest davon überzeugt, dass es unumgänglich ist, Schritte zu unternehmen, um eine allgemeine und ausgewogene Abrüstung unter wirkungsvoller internationaler Kontrolle zu erreichen. Die Konferenz ist ferner davon überzeugt, dass die ohnehin schon spärlichen vorhandenen Mittel von den Kernwaffen abgewandt und für Entwicklungsziele eingesetzt werden sollten und dass die Waffenproduktion auf eine Produktion für friedliche Zwecke umgestellt werden sollte.
15. Die Konferenz unterstreicht ausserdem, dass die vom IBFG und seinen Mitgliedsorganisationen geförderte und unterstützte internationale Zusammenarbeit zwischen den Nationen zur wirtschaftlichen Sicherheit und zum Frieden beiträgt.
16. Die Konferenz ist gleichfalls überzeugt, dass die internationale Solidarität und Zusammenarbeit, die innerhalb des IBFG besteht, zum Verständnis zwischen den Völkern und zur Festigung des Friedens beiträgt.
17. Die Konferenz ruft den IBFG und seine Mitgliedsorganisationen auf, die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschafterinnen auf regionaler und internationaler Ebene dadurch zu fördern, dass die erforderlichen Strukturen geschaffen und regelmässig Veranstaltungen durchgeführt werden, die dazu angetan sind, den Frauen zu einem besseren Verständnis ihrer jeweiligen Probleme in den einzelnen Ländern und zur Möglichkeit eines Erfahrungsaustausches sowie zur Entwicklung von Strategien zu verhelfen.
18. Die Konferenz sichert allen Frauen und insbesondere allen Arbeitnehmerinnen, die gegen die Apartheid, die Diktatur und die Unterdrückung kämpfen, ihre Unterstützung zu.
19. Die Konferenz tritt hinter alle erwerbstätigen Frauen, wo sie auch sein mögen, die für den Frieden, die Freiheit und die soziale Gerechtigkeit kämpfen.

Der IBFG-Frauenausschuss

Der Frauenausschuss wurde gemäss Artikel XVIII(b) der Satzung des IBFG vom Vorstand eingerichtet; ihm gehören führende Gewerkschaftsfrauen an, und zwar 21 ordentliche Mitglieder als Vertreterinnen der IBFG-Mitgliedsorganisationen und 9 assoziierte Mitglieder als Vertreterinnen der IBS.

Aufgabenbereich

Im allgemeinen besteht die Aufgabe des Frauenausschusses darin, sich mit allen wirtschaftlichen, sozialen, rechtlichen oder politischen Fragen zu befassen, die das Leben und die Arbeit von Frauen betreffen. Insbesondere ist er an der Ausarbeitung der vom IBFG und seinen Mitgliedsorganisationen verfolgten politischen Strategien in allen Bereichen beteiligt, die für die weiblichen Gewerkschaftsmitglieder und die erwerbstätigen Frauen von Interesse sein können, und hat in bezug auf entsprechende Aktivitäten eine beratende Funktion. Der Ausschuss vertritt die Ansichten und die Interessen der erwerbstätigen Frauen auf internationaler Ebene. Er hat die Aufgabe, die Anwendung der in der IBFG-Charta der Rechte der erwerbstätigen Frau niedergelegten Grundsätze und die Durchführung des Aktionsprogramms für die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen sowie aller sonstigen Frauen betreffenden IBFG-Programme zu überwachen. Der Frauenausschuss wählt gemäss der Satzung des IBFG aus den Reihen seiner ordentlichen Mitglieder zwei Vorstandsmitglieder und ihre jeweiligen Stellvertreterinnen.

Beim 13. IBFG-Weltkongress, der im Juni 1983 in Oslo stattfand, wurde die Satzung des IBFG geändert; zu den Zielen gehört nunmehr auch, « die Eingliederung der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen und ihre Teilnahme an Aktivitäten und beschlussfassenden Gremien auf allen Ebenen zu fördern ».

Innerhalb des IBFG-Sekretariats arbeitet das Frauensekretariat für den Frauenausschuss und koordiniert die im Sekretariat geleistete Frauenarbeit.

Ausgewählte Veröffentlichungen des IBFG

- **1985 – Überblick über die Weltwirtschaftslage**
Ein Arbeitsdokument für die 4. Weltfrauenkonferenz
des IBFG, April 1985
- **Neue Technologie und Beschäftigung der Frauen**
April 1983
- **Die Organisierung der Arbeitszeit**
Oktober 1985
- **Freie Exportzonen**
Sonderausgabe Nr. 3 von « Die Gewerkschaften und
die Transnationalen », Informations-Bulletin, März
1983
- **Die Apartheid besiegen**
April 1985

Periodische Zeitschriften

- Freie Gewerkschaftswelt – vierzehntäglich
Wirtschaftliche und soziale Übersicht – dreimonatlich

Der Internationale Bund freier Gewerkschaften vertritt weltweit die freien Gewerkschaftsorganisationen der fünf Kontinente. Dem 1949 gegründeten IBFG gehören derzeit 144 Mitgliedsorganisationen - meist nationale Gewerkschaftsbünde - mit insgesamt 83 Millionen Mitgliedern an.

Dabei betrug der Anteil der Frauen :

1950	7 %
1970	22 %
1985	30,1 %

IBFG Internationaler Bund
freier Gewerkschaften (IBFG)

37-41, rue Montagne aux Herbes Potagères
1000 Brüssel Belgien.

