Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 83 (1991)

Heft: 1

Artikel: Positive Aktionen : eine innergewerkschaftliche Strategie zur Gleichstellung von Frau und Mann

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355352

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Positive Aktionen

Eine innergewerkschaftliche Strategie zur Gleichstellung von Frau und Mann

I Die Gewerkschaften als Frauenbefreiungsbewegung

Frauen sind wichtig für die Zukunft der Gewerkschaften – und Gewerkschaften sind wichtig für die Durchsetzung der Anliegen der Frauen. Die Bedeutung und Zahl der Frauen steigt in den SGB-Verbänden (1989: 55148 Frauen) – aber sie steigt zu langsam, und der gesamte Anteil ist noch immer zu gering. Deshalb fordert der SGB eine aktive Oeffnung der Gewerkschaften gegenüber den Frauen. Frauenforderungen sind prioritär zu behandeln und durchzusetzen. Ganz besonders achten der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände darauf, Frauen als Frauen anzusprechen, und sie stärken bewusst ihre Stellung innerhalb der Gewerkschaft.

1 Der SGB setzt sich zum Ziel, bis zum Jahr 2000 70000 Frauen als Mitglieder in den SGB-Verbänden zu haben. Er fordert die Verbände auf, für ihren Rekrutierungsbereich ein entsprechendes Ziel zu formulieren. Ein Teil der Mitgliederwerbung wird konsequent auf Frauen ausgerichtet.

2 Frauenanliegen sind in den Aktionsprogrammen als Prioritäten aufzuführen und in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern auch prioritär zu vertreten. Die Verbände stellen den Verhandlungsdelegationen eine Checkliste zur Verfügung.

3 Frauen sind als Frauen anzusprechen. Alle Informationen (Einladungen, Brochüren, Stellungnahmen, usw.) sollen Frauen miteinbeziehen: angefangen bei der Sprache, über die Gestaltung bis zu den Inhalten. Ausnahmen darf es nur dort geben, wo tatsächlich keine Frauen arbeiten.

4 Frauen betreuen Frauen. Die Verbände sorgen dafür, dass in allen Regionen die berufstätigen Frauen in ihrer Branche Frauen als Ansprechpartnerinnen finden.

5 Alle Verbände richten Frauenkommissionen ein. Sie erhalten direktes Antragsrecht an die Entscheidungsgremien sowie die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen der Grundsätze der Verbands- und SGB-Politik selbständig öffentlich aufzutreten.

6 Zur Beratung und Unterstützung von Frauen in Beruf und Gesellschaft werden gewerkschaftliche Frauenberatungsstellen eingerichtet.

7 Das Bildungsangebot für Frauen ist auszubauen und insbesondere auf aktive Gewerkschafterinnen in den Betrieben auszurichten. Jeder

Mitgliederverband setzt eine mindestens zu 50% aus Frauen bestehende ad hoc-Kommission ein, deren Aufgabe es ist, einen Aktionsplan zur Bildungsförderung der Frauen im Verband auszuarbeiten und dem zuständigen Leitungsgremium zur Bewilligung vorzulegen. Auch soll das Thema «Frauen in den Gewerkschaften» im Bildungsangebot für Männer und Frauen aufgegriffen werden.

8 Der bezahlte Bildungsurlaub für gewerkschaftliche Aktivitäten ist in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern oder auszubauen.

9 Für den Anteil der Frauen in den Beschlussgremien der Gewerkschaften und in ihren leitenden Positionen stellen die Gewerkschaften sich quantitative Mindestziele, die je nach Ausgangssituation ihre Stellung verbessern (Frauenanteil entsprechen ihrem Anteil innerhalb der Organisation, bzw. innerhalb des Organisationsfeldes des Verbandes, bzw. Parität).

10 Der SGB und die Verbände setzen sich für eine neue Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im privaten Bereich ein, insbesondere durch Bildung, Oeffentlichkeitsarbeit und politische Stellungnahmen.

II Die Gewerkschaften als Arbeitgeberinnen

Für Angestellte in den Gewerkschaftssekretariaten stellen wir eine weitgehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung fest. Männer sind meist politische Sekretäre oder Sachbearbeiter, weibliche Angestellte haben vielfach zudienende, ausführende Funktionen. Ein grosses Potential an Wissen und Erfahrungen wird dadurch nicht genutzt, und viele qualifizierte Mitarbeiterinnen bleiben unterfordert. Ziel ist: Die hierarchische Arbeitsteilung in den Gewerkschaften soll aufgeweicht, der Zugang zu den verschiedenen Funktionen durchlässiger werden.

11 Es sind Laufbahnmöglichkeiten für das administrative Personal zu schaffen.

12 Bei der Besetzung von hauptamtlichen Stellen wie politische/r Sekretär/in oder Funktionär/in ist zuerst zu prüfen, ob Kolleginnen, die als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind, für die Tätigkeit qualifiziert werden können.

13 Zur Aufstiegsqualifizierung ist ein spezielles Kursprogramm zusammenzustellen.

14 Bei Neueinstellungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen bis die Parität erreicht ist.

15 Die Arbeitsbedingungen für das administrative Personal sollen mindestens dem besten Gesamtarbeitsvertrag eines Verbandes entsprechen.

16 Es sind Teilzeitstellen auf allen Stufen des Personals zu schaffen. Gewerkschaftsarbeit und Familienpflichten müssen vereinbar sein.

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist ein Elternurlaub für Männer und Frauen zu gewähren, der zumindest teilweise bezahlt wird.

17 Der SGB und seine Verbände stellen sicher, mit ihren Pensionskassenregelungen der Stellung der Frau Rechnung zu tragen, so dass im Hinblick auf Teilzeitarbeit, Arbeitsunterbrüche und Begünstigung eines allfälligen Lebenspartners/einer Lebenspartnerin die Gleichberechtigung durchgesetzt wird.

18 Die gewerkschaftliche Organisierung der Angestellten und die Schaffung von Personalkommissionen sind sicherzustellen. Sie erhalten innerhalb des Gewerkschaftsbetriebs Informations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte. Frauen sind in den Personalkommissionen angemessen zu vertreten.

III Durchsetzung und Kontrolle

19 Zur Durchsetzung treffen insbesondere die Verbände und die kantonalen Gewerkschaftsbünde die nötigen Massnahmen und erarbeiten ein Frauenförderprogramm für ihren Bereich.

20 Zwei Jahre nach dem Kongress 1990 ist dem SGB ein Zwischenbericht abzugeben.

21 Der nächste ordentliche SGB-Kongress zieht über das Erreichte in den Verbänden, im SGB sowie in den kantonalen und lokalen Gewerkschaftsbünden Bilanz und beschliesst über das weitere Vorgehen.