

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

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **83 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355352>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

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: 55 148 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 70 000 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, Öffentlichkeitsarbeit 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.