
Wahl- und
Stimmrechts
der Schweizer
Frauen

7. Februar 1971

2021

Wirklich
gleichberechtigt?

50 Jahre
Frauenstimm-
und
wahlrecht



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

Übersicht

Sollte die Erziehung zur Gleichstellung auf allen Schulstufen obligatorisch sein?

4

Frauen erhalten weniger Lohn und erledigen mehr unbezahlte Arbeit: Soll ihnen finanzielle Gleichbehandlung zugesichert werden?

10

Sollte sexuelle Belästigung mit abschreckenden Sanktionen belegt werden?

16

Sollten in den Parlamenten und Regierungen gleich viele Frauen wie Männer vertreten sein?

22

Wirklich gleichberechtigt?

50 Jahre Frauens- timmrecht

Anlässlich des 50-Jahrjubiläums des Wahl- und Stimmrechts der Schweizer Frauen zieht das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB) mit einigen Gleichstellungsthemen Bilanz über den Fortschritt der Gleichstellung.

Sind die Frauen in der Schweiz wirklich gleich?

Ihre Vorschläge

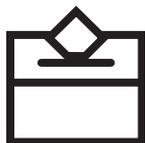
Teilen Sie uns vom Montag, 7. Juni bis Montag, 14. Juni 2021 Ihre Überlegungen zu einer echten Gleichstellung mit – mit einem Beitrag in unserer Ideenliste an der Rue de Romont in der Stadt Freiburg.

Ihre Stimme

Unterstützen Sie mit Ihrer Stimme die echte Gleichstellung und beantworten Sie diese vier Fragen auf www.fr.ch/gfb.

Aber das ist noch nicht alles

Sie finden diese Dokumentation mit zusätzlichem Material und den verwendeten Quellen auf www.fr.ch/gfb.



**Proposez vos idées
Schlagen Sie Ihre Ideen vor**

Die Frage

Sollte die Erziehung zur Gleichstellung auf allen Schulstufen obligatorisch sein?

Warum reden wir darüber?

Auch wenn die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert ist, werden die Buben und Mädchen unterschiedlich und nach Geschlechterstereotypen sozialisiert. Dies wirkt sich auf ihre Lebensentwürfe aus, welche manchmal ihren eigentlichen Zielen und Kompetenzen zuwiderläuft.

Geschlechterklischees

Geschlechterstereotypen oder auch Geschlechterrollen sind allgemeine Glaubenssätze zu Personen aufgrund ihres Geschlechts. Sie beziehen sich auf persönliche Eigenschaften wie Persönlichkeitsmerkmale oder Verhaltensweisen.

Geschlechtsspezifische Sozialisation

Die geschlechtsspezifische Sozialisation besteht im Erwerb von bzw. der Anpassung an bestimmte Verhaltensweisen, welche aufgrund der Stereotypen erwartet werden, und dies ab der Kindheit und während des ganzen Lebens. Diese Erwartungen wirken sich auf den Lebensverlauf aus und können, wenn nicht darauf geachtet wird, in der Schule vermittelt werden.

So wird beispielsweise beobachtet, dass Nächstenliebe bei den Mädchen, die als von Natur aus ruhiger und feinfühlicher wahrgenommen werden, mehr geschätzt und ermutigt wird. Im Gegensatz dazu werden bei den Buben, die als stark und mutig gelten, Ehrgeiz und Risikobereitschaft gefördert.

Langfristig schränkt diese stereotype Differenzierung die persönliche Entwicklung und die Wahl des Lebensstils ein: Buben wählen eher Berufe mit einem hohen Mehrwert und Vollzeitstellen und dabei tendenziell ihr Familienleben und auch ihre Gesundheit vernachlässigen. Mädchen ihrerseits ziehen Berufe im Pflege- und Fürsorgebereich und in Teilzeit vor, wodurch sie eher finanziellen Unsicherheiten ausgesetzt sind.

Diese Wahl hat Auswirkungen auf andere Aspekte unserer Gesellschaft, wie auf den Fortbestand der Geschlechterstereotypen und auf die ungleiche Verteilung der Geschlechter in Entscheidungsfunktionen, in Teilzeitstellen und in Bezug auf das Gehalt. Sie beeinflusst die Vereinbarkeit von Beruf mit dem Privatleben, sowie auf den Lebensstandard nach der Pensionierung.

Die Schule als Ort der Sozialisation

Den Bildungsanstalten kommt im Prozess der Sozialisation eine wichtige Rolle zu, denn alle Kinder verkehren über eine lange Zeit regelmässig in dieser Umgebung. Die Schule übermittelt nicht nur Wissen und Kompetenzen gemäss den Lernzielen, sondern verkörpert auch Werte und prägt die verschiedenen sozialen Rollen und Verhaltensweisen.

Die Schule hat unter anderem den Auftrag, die gesellschaftlichen Werte der Bundesverfassung zu vermitteln, zu denen auch die Gleichstellung von Frau und Mann gehört. Dieses Thema verdient besondere Aufmerksamkeit, da es universelle Gültigkeit besitzt und uns alle betrifft.

Aktuell wird die Gleichstellung zwar in verschiedenen Fächern angesprochen, aber nur auf Initiative von wenigen motivierten Lehrpersonen proaktiv unterrichtet. Ein systematischer Ansatz zu diesem Thema und die interdisziplinäre geschlechterreflektierter Werte auf allen Bildungsebenen ist aber notwendig.



Geschlechterstereotypen → Geschlechtsspezifische Sozialisation → Lebensverlauf



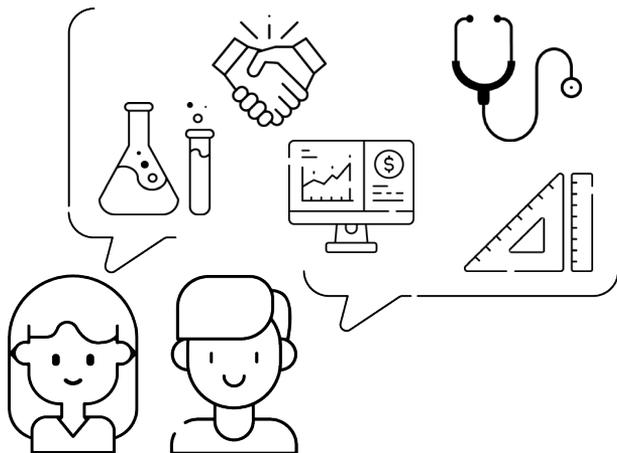
Kontext

Geschichte und Gegenwart

Errungenschaften

Im Schul- und Bildungswesen wurden für die Gleichstellung von Frau und Mann bereits zahlreiche Fortschritte erreicht, darunter:

- > Zugang zur Volksschule für Mädchen und Buben
- > gemischte Schulen mit den gleichen Fächern für alle Schülerinnen und Schüler;
- > die nachobligatorischen Bildungsgänge stehen allen offen, wobei die gleichen schulischen Leistungen gefordert werden;
- > ein gleichberechtigter Zugang zur Schule und zu allen Ausbildungen ohne Zusatzkriterien oder Unterteilung nach Geschlechtern für den Zugang zu allen Berufen;
- > gleichwertige Ausbildungsstufen für Frauen und Männer;
- > die Schule rühmt sich der Gleichbehandlung und hat den Auftrag, jedem Kind die gleichen Chancen zu bieten.



Im Detail

Warum genügt dies nicht?

Es bestehen weiter Ungleichheiten

Trotz dieser Errungenschaften zeigen die Statistiken klar, dass in mehreren Bereichen weiter Ungleichheiten bestehen:

- > Frauen sind in den sogenannten technischen Berufen unter- und in den Pflege-, Sozial- und Dienstleistungsberufen übervertreten;
- > in Führungsstellen sind Frauen untervertreten;
- > Mädchen und Frauen schränken sich in Anbetracht eines späteren Familienlebens in ihrer Berufs- und Karrierewahl ein;
- > Mädchen wählen einen Beruf aus einer kleineren Auswahl von Ausbildungen, die oft kürzer sind und deren Arbeit in der Folge weniger gut bezahlt ist;
- > Männer mit oder ohne Familie arbeiten weiterhin mit einem höheren Beschäftigungsgrad;
- > ausserdem begehen Männer öfter kriminelle Handlungen oder zeigen ein gewalttägliches Verhalten;
- > Frauen sind häufiger Opfer von häuslicher Gewalt.

Die Entwicklung der Lage

Die Gleichstellung ist folglich nicht erreicht und erfordert politische und strategische Anstrengungen. Trotz günstigen strukturellen Voraussetzungen hat die konkrete Entwicklung Mühe. Darunter leidet die ganze Gesellschaft in Bezug auf die Diversität, den beruflichen Nachwuchs und die Lebensqualität der Frauen und Männer.

Die Folge

Wie kann das Problem behoben werden?

Konkrete (Aus)Bildung

Die Gleichstellung sollte auf allen Bildungsstufen praktisch, pragmatisch, soziokulturell und interdisziplinär unterrichtet werden, damit die Denkweisen mit den Gesellschaftsstrukturen Schritt halten. Ohne proaktives Handeln gibt es zwar eine rechtliche, aber keine tatsächliche Gleichstellung. Die Gleichstellung kann unter mehreren Blickwinkeln in den Unterricht eingebunden werden:

- > als offizielles Thema (Geschichte der Frauenrechte, Überlegungen zu sexistischen Verhaltensweisen wie in Beleidigungen und Darstellungen usw.);
- > transversal in den behandelten Fächern (Frauen in der Geschichte, Mathematikprobleme mit Ingenieurinnen, Gleichgewicht der weiblichen und männlichen literarischen Persönlichkeiten und ihrer Rollen usw.);
- > in der Sozialisation der Buben und Mädchen mit einer Überlegung zu den Verhaltensweisen und Erwartungen (Gruppenarbeiten, Aufgaben, die Mädchen oder Buben anvertraut werden, bereitgestellte Spiele und ihre Verteilung im Raum usw.);
- > Vorbildfunktion der Erwachsenen in der Schule.

Dies setzt eine Grundschulung der Lehrpersonen voraus, damit diese die Gleichstellung als eigenes Thema und als Lernziel für die Kinder und Jugendlichen betrachten. Dies erfordert zudem, dass die Lehrpersonen ihre eigene Haltung und Praxis hinterfragen.



Aktionen

Die Arbeit des GFB

Im Allgemeinen

Das GFB bietet ganzheitliche Überlegungen zur Gleichstellung in der Bildung in Verbindung mit der beruflichen und gesellschaftlichen Realität der betroffenen Kreise an. Es zeigt, dass für die Förderung der Gleichstellung auf allen Ebenen der Gesellschaft ein interdisziplinärer Ansatz notwendig und sachdienlich ist.

Das GFB beteiligt sich an mehreren Projekten in Verbindung mit Bildung und Ausbildung im Kanton Freiburg und schweizweit.

L'Ecole de l'Egalité (Schule der Gleichstellung)

Lehrmaterial (4 Broschüren auf Französisch) für Lehrpersonen, abgestimmt auf den PER (Westschweizer Lehrplan) und für alle Ebenen der Volksschule.

Nationaler Zukunftstag

Tag für die Schülerinnen und Schüler der 7H und 10H, um geschlechtsuntypische Berufe kennen zu lernen und neue berufliche Horizonte zu eröffnen.

Start! Forum der Berufe

Stand des GFB an dieser zweijährlichen Veranstaltung, um für die geschlechtsspezifische Berufswahl zu sensibilisieren und für die Eröffnung von neuen Perspektiven zu eröffnen.

Sensibilisierung

Interventionen bei Fachpersonen (Kleinkindererziehung, Mediation, Lehrpersonen) und bei den Jugendlichen auf allen Bildungsebenen für die Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen.

Interaktive Workshops

Punktuell organisierte Veranstaltungen zu verschiedenen Geschlechterthemen.

Die Frage

Frauen erhalten weniger Lohn und erledigen mehr unbezahlte Arbeit: Soll ihnen finanzielle Gleichbehandlung zugesichert werden?

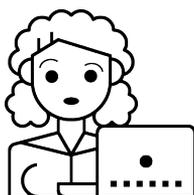
Warum reden wir darüber?

In der Schweiz arbeiten die Frauen ebenso viele Stunden wie die Männer, erhalten aber weniger Geld. Sie widmen der unbezahlten Haus- und Familienarbeit mehr Zeit und ihr durchschnittliches Gehalt für bezahlte Arbeit ist niedriger.

Lohnschere

2018 betrug die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Schweiz 19,0 %, was 1512 Franken pro Monat entspricht. Diese Differenz erklärt sich durch mehrere Faktoren:

- > in den Branchen mit tiefem Lohnniveau oder geringem Mehrwert (öffentliche Hand, Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen) sind mehr Frauen aktiv;
- > sechs von zehn Frauen arbeiten Teilzeit. Dies senkt ihr Einkommen, ihre Altersrente, aber auch ihre Chancen auf eine berufliche Entwicklung und Karriere;
- > in höheren Führungspositionen sind weniger Frauen vertreten;
- > auch bei gleichwertigen Positionen besteht weiter eine Lohndiskriminierung der Frauen.



+ CHF 1'512.-



Unbezahlte Arbeit

In der Schweiz arbeiten die Frauen ungefähr zwei Milliarden Stunden mehr unbezahlt als die Männer. Sie kümmern sich namentlich um fast zwei Drittel der Kinderbetreuung und der zusätzlichen Haushaltspflichten, die durch Kinder entstehen.

Diese unbezahlte Arbeit ist für eine funktionierende Gesellschaft grundlegend und leistet einen Beitrag zum Lebensstandard und zur Lebensqualität. Sie wird allerdings in den makroökonomischen Berechnungen nicht angemessen berücksichtigt.

In Geld ausgedrückt entsprach 2016 die unbezahlte Arbeit der Frauen 247,5 Milliarden Schweizer Franken. Dies sind über 85 Milliarden Franken mehr als die nicht entlohnte Arbeit der Männer.

Die Rechnung

Zählt man zur nicht entlohnten Arbeit der Frauen die Lohndifferenz hinzu, kann man sagen, dass so in der Schweiz jedes Jahr mindestens 100 Milliarden Franken zulasten der Frauen gespart werden.

Nicht entlohnte Arbeit

Alle unbezahlten Tätigkeiten, die theoretisch gegen Bezahlung durch eine dritte Person erledigt werden könnten, wie die Haus- und Familienarbeit (z. B. Kinderbetreuung, Kochen, Reinigen usw.), die organisierte (z. B. Vereinsarbeit) und informelle Freiwilligenarbeit (z. B. Unterstützung von Eltern oder Angehörigen).

Der monetäre Wert der unbezahlten Arbeit

richtet sich nach dem Gehalt, das einer Person gemäss Marktkosten für eine Arbeit bezahlt worden wäre. Da die meisten dieser Berufe zu den am schlechtesten bezahlten Berufen gehören, wird der berechnete Wert als Mindestbetrag betrachtet.



Der Kontext

Geschichte und Gegenwart

Errungenschaften

Die Ziele der Gleichstellungspolitik bestehen seit mehreren Jahrzehnten darin, den Frauen zu ermöglichen, in allen Bereichen und auf allen Stufen am Berufsleben teilzunehmen. Dies soll ihre finanzielle Unabhängigkeit steigern und ihnen eine grössere Freiheit bei ihren Lebensentscheidungen geben. Folgende Fortschritte werden festgestellt:

- > ein laufender Anstieg der Erwerbsbeteiligungsquote der Frauen und namentlich der Mütter von Kleinkindern;
- > der Bildungsstand der Frauen ist heute gleich und sogar höher als jener der Männer;
- > die Berufswahl der Frauen diversifiziert sich weiter;
- > ein Gesetz für die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Berufsleben wurde geschaffen (GIG, 1996);
- > mit der Einführung der ausserfamiliären Kinderbetreuung und mehr Teilzeitstellen wurden Mittel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt.

Alle Angestellten sind durch das GIG geschützt und dies auf allen Hierarchiestufen, für alle Vertragsarten, in allen Sektoren, Bereichen und Unternehmen.

Im Detail

Warum genügt dies nicht?

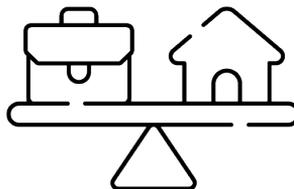
Festgestellte Mängel

Die Frauen übernehmen weiter den Grossteil der Haus- und Familienarbeit und müssen so ihre bezahlte Arbeit mit diesen Pflichten vereinbaren. Sie haben zudem Mühe, in die gleichen Arbeitsbereiche und hierarchischen Stufen vorzustoßen wie die Männer. Dies weil:

- > die Männer weder ihren bezahlten Beschäftigungsgrad gesenkt haben noch sich mehr an den Haus- und Familienpflichten beteiligen;
- > die Möglichkeit der Auslagerung der unbezahlten Arbeit durch die sozioökonomische Situation der Familien und durch ihren Wohnort eingeschränkt wird. Zudem wird diese Arbeit auch bezahlt hauptsächlich von Frauen geleistet;
- > Teilzeitstellen die Karrierechancen weiter bremsen und in Bezug auf das Gehalt und die Sozialversicherungsbeiträge benachteiligen;
- > eine «unerklärbare» Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen besteht, die seit Jahren auch für gleiche Stellen konstant ist.

Fazit

Trotz der umgesetzten Mittel und Strukturen sind weder die Gleichstellung noch die finanzielle Unabhängigkeit der Frauen Realität; dies weder heute noch in naher Zukunft.



Die Folge

Wie kann das Problem behoben werden?

Vorschlag

Es ist Zeit, die gesamte Arbeit der Frauen in die wirtschaftlichen Berechnungen miteinzubeziehen und sie in Höhe des gesellschaftlichen Werts zu entlohnen. Diese Überlegung muss folgende Punkte berücksichtigen:

- > Aufwertung der Arbeit, die als «Frauenarbeit» betrachtet wird, damit sie mit der sogenannten «Männerarbeit» als gleichwertig gilt;
- > eine ausgewogenere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Frauen und Männer;
- > eine monetäre Entschädigung für die Unterstützung von Angehörigen (Haus- und Familienarbeit, pflegende Angehörige usw.);
- > verbindliche Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung;
- > Revision der Werte und Normen der Berufswelt (weniger Arbeitsstunden, Normalisierung der Schwankungen des Beschäftigungsgrads, Berücksichtigung der Elternschaft, neue Leadershipmodelle usw.);
- > Revision des Sozialversicherungssystems und seiner Verknüpfung mit der bezahlten und unbezahlten Arbeit;
- > Berücksichtigung der unentgeltlichen Arbeit und ihres Nutzens für die Gesellschaft in den Wirtschaftsindikatoren;
- > Entwicklung einer wirtschaftlichen Analyse der (bezahlten und unbezahlten) Care-Arbeit, für den spezifischen Kontext der Schweiz.



Aktionen

Die Arbeit des GFB

Information & Beratung

Das GFB informiert und berät Personen, private und öffentliche Arbeitgeber/innen sowie die Politik über die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes und über andere Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt.

Sensibilisierung

Mit Veröffentlichungen, Workshops, Weiterbildungen, Veranstaltungen und punktuellen Aktionen sensibilisiert das GFB das berufliche Umfeld und die Ausbildung für Gender Bias und Geschlechterstereotypen.

Plan für die Gleichstellung

Das GFB ist mit der Umsetzung des *Plans für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung* (PGKV) beauftragt. Dieser Aktionsplan soll für eine ausgewogenere Vertretung von Frau und Mann im Kader und in der Gesamtheit der Funktionen der Verwaltung sorgen. Er zielt zudem auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab.

Familienordner

Eine Website des GFB mit Informationen zu allen Bereichen des Familienlebens, mit Themen wie Heirat, Scheidung, Sorgerecht, pflegende Angehörige, Verbindung Arbeit/Familie usw.

Die Frage

Sollte sexuelle Belästigung mit abschreckenderen Sanktionen belegt werden?

Warum reden wir darüber?

Die Arbeitgeber/innen müssen seit 1996 sexuelle Belästigungen im Rahmen der Berufstätigkeit verantworten, die laut Gleichstellungsgesetz (GlG) als Diskriminierung betrachtet werden (Art. 4). Die Anwendung des Gesetzes trifft aber auf zahlreiche Hindernisse und es wird festgestellt, dass sexuelle Belästigung nicht systematisch geahndet wird. Die Verfahren sind nicht genügend abschreckend für belästigende Personen und die Opfer werden nicht richtig geschützt.

Definition

Die sexuelle Belästigung ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie versehrt die Persönlichkeit und die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und führt zu einem feindseligen Arbeitsklima.

Die verschiedenen Formen erkennen

In Wirklichkeit ist sexuelle Belästigung selten eine Handlung in Verbindung mit dem Wunsch nach sexuellen Gefälligkeiten, sondern eine feindselige Handlung, ein Versuch von Einflussnahme und Machtausübung. Sie kann zahlreiche Formen annehmen, wie:

- > schlüpfrige oder unangenehme Bemerkungen über das Aussehen von Kolleginnen und Kollegen;
- > sexistische Bemerkungen oder Scherze über Geschlechtsmerkmale, das Sexualverhalten oder die sexuelle Orientierung von Kolleginnen und Kollegen;
- > das Zeigen von pornografischen Inhalten oder das Zurschaustellen von erotischen Bildern;
- > aufdringliche Einladungen mit sexuellen Absichten;
- > unerwünschter Körperkontakt;
- > Verfolgen von Kolleginnen und Kollegen in- und außerhalb des Unternehmens;
- > Annäherungsversuche begleitet von Versprechen einer Belohnung oder von der Androhung von Repressalien;
- > Exhibitionismus, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, versuchte Vergewaltigung.

Die Opfer

Alle Geschlechter auf allen Hierarchiestufen können Opfer sein, aber bestimmte Personen sind gefährdet:

- > isolierte Frauen in einem speziell hauptsächlich oder traditionell männlichen Umfeld;
- > niedrig qualifizierte Frauen mit männlichen Vorgesetzten;
- > Frauen mit einer ungesicherten Arbeit oder in einer prekären Lage (Einwanderinnen ohne Rechtsstatus oder mit Kurzaufenthaltsbewilligung, alleinerziehende Mütter);
- > Homosexuelle.

Viele Opfer fühlen sich schuldig und machen sich Vorwürfe, statt sich zur Wehr zu setzen.

Die Folgen für die Opfer

- > Verlust der Freude an der Arbeit, Misstrauen gegenüber Arbeitskolleg/innen;
- > nachlassende Konzentration und Leistung oder Unmöglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Berufschancen zu nutzen;
- > Scham- und Schuldgefühle, weil sie nicht nein sagen konnten;
- > Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit (Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Rückenschmerzen, Magenschmerzen, Appetitlosigkeit, Depressionen, Gefühl des Abscheus und der Ohnmacht, Angst, Wut usw.);
- > Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes;
- > Beeinträchtigung des Privatlebens usw.

Die Täter/innen

Die Schweizer Statistiken zeigen, dass die sexuellen Belästiger/innen vom Geschlecht des Opfers abhängen.



60% Kolleg/innen
14% Kund/innen
6 % Vorgesetzte
10% Untergebene
10% Andere



Der Kontext

Geschichte und Gegenwart

Das GIG gilt für die Arbeitswelt

Im Bereich sexuelle Belästigung sind mehrere Gesetze anwendbar. Dazu gehören das Gleichstellungsgesetz (GIG), das Handlungen verbietet, die ein Geschlecht in Bezug auf das andere benachteiligen, allerdings ausschliesslich in der Arbeitswelt.

Wie kann man sich wehren?

Das Opfer kann die belästigende Person strafrechtlich verfolgen. Sie kann sich auch gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wenden, die rechtlich verpflichtet sind, das Personal gemäss Diskriminierungsverbot in Art. 4 GIG gegen jegliche Persönlichkeitsverletzung zu schützen.

Die Pflichten der Arbeitgeber/innen

Die Arbeitgeber/innen haben in Bezug auf die sexuelle Belästigung eine zweifache Verpflichtung:

- > Prävention durch die Mitteilung ihrer Forderungen für ein gesundes Arbeitsklima;
- > Schützen und eingreifen bei Verdacht auf sexuelle Belästigung.

Strafrechtliche Sanktionen

Ausserdem kann ein Opfer sexueller Belästigung gegen den bzw. die Täter/in Anzeige erstatten, wenn es sich um Exhibitionismus, Pornographie, Ausnützung der Notlage, Unannehmlichkeiten aufgrund der Konfrontation mit einer sexuellen Handlung, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung handelt.

Zivilrechtliche Sanktionen

Um den Handlungen ein Ende zu setzen oder eine unerlaubte Handlung festzustellen kann das Opfer von sexueller Belästigung bei einem Zivilgericht Klage erheben. Der Täter bzw. die Täterin kann in der Folge zur Zahlung von Schadenersatz oder einer Genugtuungssumme verurteilt werden.



Personen, die eine sexuelle Belästigung anzeigen, und die Zeuginnen und Zeugen sind während des gesamten Verfahrens und sechs Monate nach Verfahrensende gegen Kündigung geschützt.

Im Detail

Warum genügt dies nicht?

Die Hindernisse bei der Anwendung des GlG

Nicht nur durchlebt das Opfer sexueller Belästigung einen schweren Lebensabschnitt, es ist mit einem mühsamen Verfahren konfrontiert.

- > Da die Anwendung des Gesetzes nicht systematisch kontrolliert wird, muss das Opfer das Verfahren anstrengen und tragen.
- > Das Opfer muss ein Verfahren gegen sein eigenes Unternehmen einleiten, was besonders schwierig ist.
- > Das GlG wird noch wenig angewandt und es ist schwer, Fachpersonen zu finden.
- > Das Opfer erhält keine Beweislastleichterung, wie dies bei den meisten Diskriminierungen der Fall ist. Das Aufzeigen der Plausibilität genügt nicht, es müssen Beweise erbracht werden.
- > Die Verfahren sind lang, aufreibend und bleiben trotz ihrer Unentgeltlichkeit aufgrund der Anwaltskosten kostenintensiv.
- > Die sozialen Kosten sind hoch.
- > Nur wenige Fälle erhalten vor Gericht Recht, was die Opfer davon abhält, ein Verfahren zu eröffnen.
- > Wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin seine bzw. ihre Pflichten erfüllt hat, wird nicht Folge geleistet und das Opfer erhält keine Gerechtigkeit.

Ein Problem, das nicht nur die Arbeitswelt betrifft

Die Opfer sind nicht oder wenig geschützt, wenn die sexuelle Belästigung ausserhalb der Arbeit stattfindet (öffentlicher oder privater Raum, Ausbildungsort, soziale Netzwerke und in einem gewissen Mass in den Medien). Das Phänomen wird nicht einheitlich behandelt und die Rückfallhäufigkeit ist extrem hoch.

Zwischen 2004 und 2019 fällte das Bundesgericht 81 Urteile in Verbindung mit dem GlG. Davon betrafen 14 eine Klage wegen sexueller Belästigung und nur 6 Fälle wurden als solche verurteilt. Ungünstige Entscheide für die Opfer sind sehr häufig (82,8 %), wenn es bei der Diskriminierung um sexuelle Belästigung geht.

Die Folge

Wie kann das Problem behoben werden?

Vorschlag

Um Bewegung in die Sache zu bringen, müssen politische Entscheide getroffen werden, wie:

- > Vereinfachen der gesetzlichen Bestimmungen;
- > Einführen der Beweislast erleichterung auch für Fälle der sexuellen Belästigung;
- > Unterstützung der Opfer (wie im Opferhilfegesetz): finanziell, rechtlich, psychologisch;
- > Einführen von allgemeinen staatlichen Kontrollen der Anwendung des GlG mit echten Sanktionen bei Verstößen;
- > dem Personal neutrale und ausgebildete Vertrauenspersonen bereitstellen;

Aber auch ein allgemeines Umdenken ist notwendig, namentlich mit:

- > der systematischen Sensibilisierung und Schulung für den Aufbau eines gesunden sozialen Umfelds;
- > dem Ende der Normalisierung oder Rechtfertigung der verschiedenen Formen sexueller Gewalt, welche durch die Ungleichheit der Geschlechter entstehen;
- > der Einführung von Massnahmen durch die Behörden, die die sexuellen Belästiger/innen im öffentlichen Raum im Allgemeinen sanktionieren;
- > rechtliche Sanktionen, die zeigen, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird.

Aktionen

Die Arbeit des GFB

Im Allgemeinen

In seinem Auftrag, die Gleichstellung von Frau und Mann rechtlich und tatsächlich durchzusetzen, betont das GFB, in welchem Mass diskriminierende Verhaltensweisen die Würde, die Lebensqualität und die Integrität der betroffenen Personen beeinträchtigen. Diese erweisen sich zudem als starke Bremsen für das Berufsleben der Frauen.

Im Alltag

Als Fachstelle für das GIG und seine Verfahren bietet das GFB den Opfern, Arbeitgeber/innen, dem HR und den Rechtsbeiständen eine Rechtsberatung. Das GFB führt für die Führungskräfte und das HR des Privatsektors und der öffentlichen Verwaltung juristische Schulungen durch. Zudem sensibilisiert das GFB die beruflichen und politischen Kreise und die Öffentlichkeit, organisiert Veranstaltungen und verbreitet Informationen für die Prävention von sexueller Belästigung.

Im Schweizer Netzwerk

Das GFB beteiligt sich an nationalen Aktionen. Dazu gehören:

- > Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz, entwickelt von den Gleichstellungsbüros der gesamten Schweiz zuhanden von Unternehmen;
- > eine Website mit der Rechtsprechung, der Doktrin und den Verfahren im Bereich sexuelle Belästigung und andere geschlechterbezogene Diskriminierungen.

Die Gleichstellung macht nur Fortschritte, wenn sich das soziale Bewusstsein entwickelt.



Die Frage

Sollten in den Parlamenten und Regierungen gleich viele Frauen wie Männer vertreten sein?

Warum reden wir darüber?

2019 waren 50,4 % der Bevölkerung in der Schweiz Frauen. Seit 1971 sind sie* mit dem Wahl- und Stimmrecht vollwertige Staatsbürgerinnen. Seitdem sollte die gleich starke politische Vertretung ein Ziel sein. Allerdings sind die Frauen erst zum Teil in den verschiedenen politischen Kräften vertreten.

* einzig die schweizerischen Staatsangehörigen

Das Problem der Repräsentanz

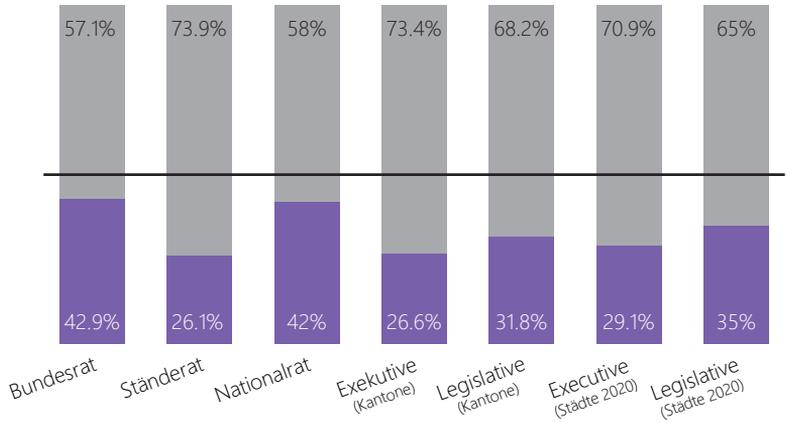
Die Gleichstellung ist ein demokratisches Unterfangen. Die politischen Entscheide betreffen die gesamte Gesellschaft, auch die Frauen, und dies in allen Lebensbereichen. Das Spektrum der in der Politik vertretenen Profile ermöglicht das bestmögliche Verständnis und Reaktion auf die Bedürfnisse der Bevölkerung. Abgesehen von ihrer bezahlten Tätigkeit leisten die Frauen unentgeltlich *Care*-Arbeit und zahlen Steuern und Sozialleistungen. Es ist nur richtig, dass sie auch gleichwertig an der Politik beteiligt sind

Die Vorteile der Geschlechtervielfalt

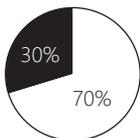
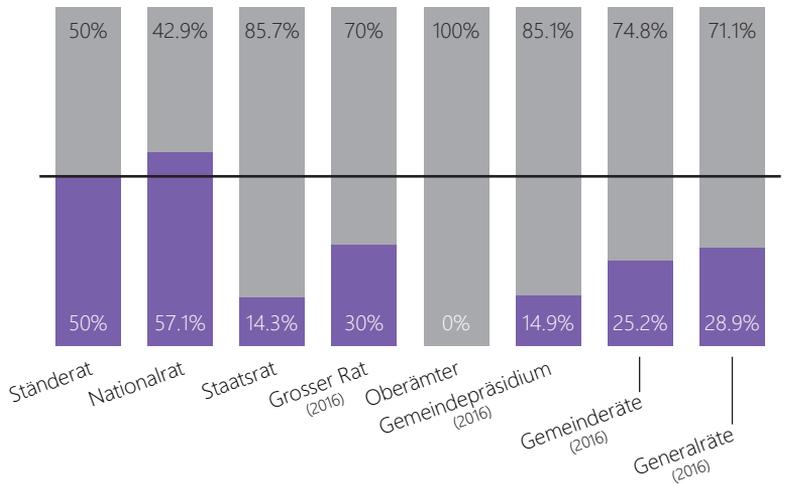
Frauen erleben (noch) Lebensverläufe, die spezifische Perspektiven auf die Herausforderungen der Gesellschaft eröffnen, da sie täglich mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit des Familienlebens mit dem Beruf und anderen Verpflichtungen konfrontiert sind. Zudem haben Frauen ein hohes Bildungsniveau und eine berufliche Eingliederung erreicht, die für die Organisation der Gesellschaft ein Trumpf sind.

Studien zeigen, dass die Geschlechtervielfalt in den Entscheidungsorganen zu nachhaltigeren und wirksameren Entscheiden führt. Die gesamte Gesellschaft profitiert so von einer besseren Vertretung der Bevölkerung und von einer grossen Vielfalt der Kompetenzen.

2021 in der Schweiz



2021 im Kanton Freiburg



Man spricht von **Durchmischung**, wenn eine eine benachteiligte Bevölkerungskategorie mindestens 30 % ausmacht. Dadurch werden die Mitglieder dieser Gruppe nicht nur als Vertreter/innen der Gruppe wahrgenommen, sondern auch als Individuen mit eigenen Erfahrungen und Kompetenzen.

Der Kontext

Geschichte und Gegenwart

Die Richtung des Fortschritts

Die Erfahrung zeigt, dass ein höherer Frauenanteil in den politischen Organen weder sichergestellt noch automatisch, rasch oder unwiderruflich ist.

Bundesrat

Bis 1984 gab es wie auch zwischen 1989 und 1993 keine Bundesrätin. 1999 hatte es zwei. 2021 sind es 3, das heisst 42,9 %. Noch nie war eine Freiburgerin Bundesrätin.

Ständerat

Auf nationaler Ebene waren 2019 von den 46 Sitzen des Ständerats 26,1 % von Frauen besetzt. Freiburg wird zum ersten Mal von einer Frau und einem Mann vertreten (seit 2019).

Nationalrat

Eine Nationalrätin vertrat Freiburg ab 1971, danach keine zwischen 1983 und 1987. Anschliessend stellte Freiburg zwischen 0 (während zwei Legislaturperioden) bis zur heutigen Mehrheit von 4 (seit 2019) Nationalrätinnen.

Staatsrat Freiburg

In Freiburg wurde die erste Staatsrätin 1986 gewählt. Während fünfzehn Jahren waren es zwei Staatsrätinnen und während nur wenigen Monaten waren es drei (2011–2013). 2021 hat es eine Staatsrätin.

Grosser Rat Freiburg

1971 wurden 8 Frauen in den Freiburger Grossen Rat gewählt. Im Lauf der Jahrzehnte entwickelte sich die Vertretung der Frauen langsam. 2016 (nach den Wahlen) waren 33 Frauen und 77 Männer gewählt, der gleiche Prozentsatz wie auf Bundesebene. Seit 1971 kannte Freiburg insgesamt 134 weibliche und 518 männliche Abgeordnete.

Die Abgeordneten in den Städten, Gemeinden und Bezirken

Nach den Wahlen von 2016 machten die Frauen ungefähr ein Viertel der Mitglieder der Gemeinderäte im Kanton Freiburg aus und 28,9 % der Legislative. 14,9 % der Gemeinden hatten eine Präsidentin. Im Jahr 2021 werden erstmals Frauen im Generalrat der Stadt Freiburg in der Mehrheit sein. Oberamtsfrauen gibt es keine. Diese Situation ist seit 1971 in allen sieben Bezirken unverändert.

Im Detail

Warum genügt dies nicht?

Die langfristige Gleichstellung

Es ist wichtig, dass in allen politischen Organen und auf allen Ebenen Frauen vertreten sind. In Freiburg zeigen die Ergebnisse aktuell ein gemischtes Bild.

Der Frauen*streik vom 14. Juni 2019 gab dem Frauenanteil in einigen politischen Organen Aufschwung: Dieses Ergebnis muss dauerhaft gesichert werden. In anderen Organen erleben wir eine Stagnation auf sehr tiefem Niveau.

Frauen im Staatsrat von Freiburg

Von 1971 bis 2021, 5 Frauen und 28 Männer



Roselyne Crausaz
CVP, 1986 - 1991



Ruth Lüthi
SP, 1991 - 2006



Isabelle Chassot
CVP, 2001 - 2013



Anne-Claude Demierre
SP, 2006 - 2021



Marie Garnier
Grüne, 2011 - 2018

Die Folge

Wie kann das Problem behoben werden?

Vorschlag

Um eine nachhaltige Gleichstellung zu erreichen, müssen die Hindernisse für den Zugang und die Beteiligung der Frauen in den politischen Kreisen analysiert und konkrete, proaktive und notwendige Massnahmen ergriffen werden. Dazu gehören:

Kulturwandel

- > Den Platz der Frauen in der Politik zur Norm und zu einer Priorität machen. Die bestehenden Modelle aufwerten.
- > Die Frauen in der Politik mit einer echten Sichtbarkeit in den Medien fördern, ohne Klischees.

Organisierte Reaktionen

- > Entwicklung von Funktionsweisen, die den Bedürfnissen der Frauen und den erfahrenen Einschränkungen entsprechen.
- > Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und sozialem oder politischem Engagement: Diese Herausforderung ist keine Privatsache.
- > Mobilisierung der Wählerschaft für die Wahl von Frauen.

Die Rolle der Parteien

- > Verpflichtung, möglichst rasch langfristige Strategien für einen geschlechtergerechten Nachwuchs zu entwickeln.
- > Umsetzung, wenn dies Teil ihrer Organisationskultur ist, von Quoten für die Listen und/oder Organisation und Finanzierung von Frauensektionen.
- > Wahl von Frauen in die Parteiorgane, in die externen Kommissionen, die Macht haben, sowie für die Medienberichterstattung.
- > Würdigung von guten Beispielen durch das Sichtbarmachen der Kompetenzen und Errungenschaften der Kandidatinnen und der gewählten Frauen.



Aktionen

Die Arbeit des GFB

Im Allgemeinen

Für das GFB ist die Politik der Schlüssel für die Gleichstellung von Frau und Mann. Denn in der Politik werden alle Bereiche des gemeinschaftlichen Lebens konkret umgesetzt, weil hier die Entscheidungen für die Gesellschaft getroffen werden.

Damit die Protagonist:inn-en die Situation analysieren und handeln können, werden verschiedene Hilfsmittel entwickelt, um die Gleichstellung auf allen politischen Ebenen des Kantons zu fördern.

Analyse

Mit Analysen und Empfehlungen liefert das GFB Längsschnittdaten zum Platz der Frauen in den verschiedenen politischen Organen unseres Kantons (seit 1971).

Begleitung

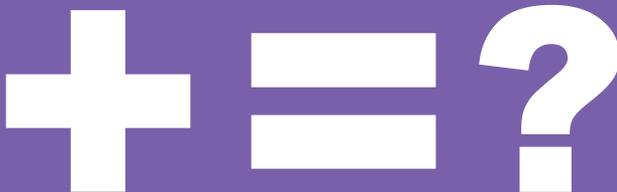
Das GFB unterstützt die Protagonist:inn-en mit folgenden Aktionen:

- > Anbieten von Workshops für das Verständnis und die Aktivierung der Mädchen und Positionierungen der Macht;
- > aktive Entwicklung des Netzwerkes zwischen Kandidatinnen und gewählten Frauen;
- > Bekanntmachung der Stimme und der Sichtbarkeit der Frauen in der Politik und Aufruf an die Medien, stereotype Darstellungen zu vermeiden;
- > Organisation von Treffen mit dem Präsidium oder den Versammlungen der Parteien um sie zu ermuntern, Strategien für die Gleichstellung in der politischen Vertretung zu entwickeln.

Die Rolle der Frauen

- > Sich organisieren.
- > Sich von partizipativen Modellen inspirieren lassen, die in der aktuellen sozialen Bewegung entwickelt werden.
- > Konkreter Einsatz für die Gleichstellung.
- > Sich in den Machtspielen üben – und in den Räten Einsitz nehmen.

**50 Jahre
Frauenstimm-
und
wahlrecht**



**Proposez vos idées
Schlagen Sie Ihre Ideen vor**

Zu konsultierende Quellen auf www.fr.ch/bef

Redaktion: Geneviève Beaud Spang, Nathalie Bonferroni, Anouchka Chardonnens, Liliane Meyer Pitton, Géraldine Morel

Grafische Gestaltung: Nathalie Bonferroni

Übersetzungen: Anita Iten, aniten translation

Druck: SAMI, ch. de la Madeleine 1, 1763 Granges-Paccot

Ausgabe Mai 2021

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB