



Das steht im Gleichstellungsgesetz (GIG):

1. Diskriminierungsverbot: Arbeitnehmer*innen dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

2. Schutz vor sexueller Belästigung: Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Menschen am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

3. Schutz bei Klagen: Jeder Kanton muss eine Beratungs- und Schlichtungsstelle einrichten und wer eine Klage nach GIG führt, steht unter Kündigungsschutz. Wenn eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen betroffen ist, besteht die Möglichkeit für Kollektivklagen.

4. Finanzhilfen: Zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben stellt der Bund finanzielle Mittel bereit (2019: 4,5 Millionen). Unterstützt werden innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung sowie Beratungsstellen. Mehr Informationen zu unterstützten Projekten und Finanzierungsgesuchen auf: www.topbox.ch

Lohnungleichheit: Frauen verdienen 20 % weniger als Männer...

Genau 18.3%, so ist es immer noch! Und 44% dieses Unterschieds sind nicht durch objektive Faktoren wie Dienstjahre und Branche zu erklären.

Vier Schritte zur Lohnungleichheit:

Informationen sammeln: Wer arbeitet im gleichen Betrieb, macht gleiche oder vergleichbare Arbeit und verdient mehr? Mit der Checkliste „Mein Lohn unter der Lupe“ kannst du einen ersten Lohnvergleich machen. Finde auch heraus, ob die Lohnungleichheit nur dich betrifft, oder ob mehrere Frauen betroffen sind.

Beraten lassen: Bespreche dich mit deiner Gewerkschaft. Gemeinsam finden wir heraus: Ist die Faktenlage genügend? Wer kann als Verbündete/r beigezogen werden (z.B. Berufsverband, Gleichstellungsbeauftragte)? Und danach bitten wir deinen Arbeitgeber um eine Stellungnahme.

Kantonale Schlichtungsstelle anrufen: In jedem Kanton gibt es Schlichtungsstellen mit einem kostenlosen Vermittlungsauftrag. Sie beraten dich und deinen Arbeitgeber und versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

Klage nach Gleichstellungsgesetz: Gelingt der Schlichtungsstelle keine Einigung, hat die klagende Partei drei Monate Zeit, ihre Ansprüche Monaten vor Gericht einzuklagen. Bei Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz gelten etwas bessere Bedingungen als sonst im Arbeitsrecht (keine Beweislast, Kündigungsschutz, Möglichkeit für Kollektivklagen).

289 von 816 Fällen welche auf der Webseite www.gleichstellungsgesetz.ch dokumentiert sind, betreffen Lohnklagen. Ein Blick in die Dokumentation lohnt sich auf jeden Fall!

Ungleiche Aufgabenverteilung

Beide haben den gleichen Beruf, gleichviel Erfahrung, aber sie erledigt die Routinearbeit und er übernimmt, womit sich Lorbeeren verdienen lassen.

Ungleiche Aufgabenverteilung hat viele Ursachen und ist die Ursache von vielen weiteren Übeln:

- Teilzeitarbeit wird diskriminiert.
- Frauen werden automatisch als potentielle Mütter = Berufsaussteigerinnen gesehen.
- Frauen tragen immer noch die Hauptlast der Familienarbeit.
- Frauen sind im Durchschnitt zurückhaltender, wenn es darum geht die eigene Leistung gut darzustellen oder eine neue Herausforderung anzunehmen (ist leider so... wissenschaftlich erwiesen, ebenso wie der Umstand, dass Männer sich im Durchschnitt leichter überschätzen).

Das Eidgenössische Gleichstellungsbüro (EBG) hat viel nützliches Material erstellt, z.B.:

Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will
Überlegungen vor einem MitarbeiterInnengespräch.
Ein Leitfaden für Frauen und Vorgesetzte (2000),
D/F/I, Faltprospekt.

Aber auch Flyer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Sexueller Belästigung oder zu den Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung.

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dokumentation/publikationen-allgemein/publikationen-arbeit.html>

Neu: Obligatorische Lohnungleichheitsanalysen

Weil freiwillige Massnahmen keinen Erfolg zeigten, müssen Firmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden seit 2018 alle vier Jahre eine Lohnungleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer externen Stelle überprüfen zu lassen.

Flirt oder sexuelle Belästigung?

Zur Unterscheidung gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Sexuelle Belästigung kann viele Formen haben: Bemerkungen über das Aussehen, beleidigende Witze, Nacktfotos in den Arbeitsräumen, unerwünschte Einladungen und Hände, wo sie nicht hingehören.

Fast immer sind es Männer, die Frauen* belästigen, Kollegen wie Vorgesetzte. Letztere neigen dazu, sexuelle Gefälligkeit mit Drohungen oder dem Versprechen von Vorteilen erzwingen zu wollen.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, für ein **belästigungsfreies Arbeitsklima** zu sorgen.

Unterstützung für Betroffene und für ArbeitgeberInnen gibt es beim Amt für Wirtschaft und Arbeit: <http://www.awa.bs.ch/sexuellebelaestigung>

Kündigungsschutz!

Wer sich auf das Gleichstellungsgesetz beruft und gegen eine Benachteiligung protestiert, ist während des ganzen Verfahrens und sechs Monate darüber hinaus vor einer → **missbräuchlichen Kündigung** geschützt! Gemeinsames Handeln bietet besseren Schutz.

Kantonale Schlichtungsstellen:

Basel-Stadt:

Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen
Utengasse 36, 4005 Basel
Frau lic.iur. Sara Lehner
Telefon 061 267 85 20

Basel-Landschaft:

Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben
Bahnhofstrasse 3
4410 Liestal
Telefon 061 552 66 56
Fax 061 552 69 38
e-mail schlichtungsstelle@bl.ch

IGA-Frauenpower!

Es gibt immer mehr Frauen, die für Lohn arbeiten. Zählt man aber all ihre Löhne zusammen, so bleibt die Summe gleich. Eine Gewerkschaft für die Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt ist automatisch eine Gewerkschaft für die Frauen. Die IGA berät und informiert über frauenspezifische Rechtsfragen in Arbeitsrecht und Arbeitslosenrecht, in Mitglied des weltweiten Netzwerks „Marche Mondiale des Femmes“, hat in ihrer politischen Arbeit immer die Genderbrille aufgesetzt und ist offen für mehr Frauenpower!



Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen
Oetlingerstrasse 74 4057 Basel
Tel. 061 681 92 91
iga@viavia.ch
www.viavia.ch
PC 40-9686-2

♀ * ♂ **Gleich-
stellungs-
gesetz**

April 2019

Werde Mitglied der IGA!

Die Gewerkschaft, die sich für
Frauenrechte engagiert!