

Gleichstellung

Beobachten Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb auf Grund ihres Geschlechts in irgendeiner Form diskriminiert wird oder kommt Ihnen eine solche Vermutung zu Ohren, müssen Sie von Gesetzes wegen einschreiten.

Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person.

Schützen Sie die lernende Person, die diskriminiert wird, bis Sie Gewissheit haben, was tatsächlich vorgefallen ist.

Besprechen Sie gemeinsam, was zu tun ist.

Entscheiden Sie nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg, Sie könnten ihr schaden!

Schützen Sie auch die Person, der vorgeworfen wird, jemanden zu diskriminieren. Der Vorwurf könnte sich als unberechtigt herausstellen. Nennen Sie keine Namen. Jeder Verdacht sollte grundsätzlich vertraulich behandelt werden, so kann die Persönlichkeit der betroffenen wie auch der Person, von der die Belästigung ausgeht, geschützt werden.

Gibt es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend Gleichstellung, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte.

Ist in Ihrem Betrieb kein geregelt Verfahren vorgesehen, informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihre Vorgesetzte. Kann das Problem nicht gelöst werden, ziehen Sie eine Fachperson bei.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. In geraffter Form erfahren Sie, wie Gleichstellung definiert wird und wie Sie vorgehen müssen. Wir zeigen Präventionsmassnahmen auf und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Gleichstellung ist kein Frauenthema. Gleichstellungsfragen betreffen Männer ebenso wie Frauen. Gleichstellung heisst Chancengleichheit und diese ist auch für Männer nicht überall garantiert.

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Nehmen Sie eine lernende Person ernst, die das Gefühl hat, nicht die gleichen Chancen wie andere zu bekommen. Besprechen Sie mit ihr, wo sie sich ungleich behandelt fühlt und vereinbaren sie gemeinsam Lösungsvorschläge, die beiden Seiten gerecht werden. Sollten Sie zu keiner Lösung kommen, wenden Sie sich an die kantonale Schlichtungsstelle oder an andere Fachstellen oder -personen.

Wichtig für Sie ist zu wissen, was im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) festgehalten ist. Das Gesetz verbietet grundsätzlich die Diskriminierung von Arbeitnehmenden auf Grund ihres Geschlechts. Im Einzelnen bedeutet das:

Das Geschlecht darf bei der Anstellung keine Rolle spielen.

Frauen und Männer bekommen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn.

Frauen und Männer müssen am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt werden.

Frauen und Männer werden bei der Aufgabenzuteilung und bei Beförderungen gleich behandelt.

Frauen und Männern darf nicht gekündigt werden, wenn sie sich über bestehende Diskriminierungen gemäss GIG beschweren.

Falls es in Ihrem Betrieb Richtlinien betreffend Chancengleichheit gibt, informieren Sie sich und setzen Sie diese in Ihrer Tätigkeit als Berufsbildner/in um.

Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung

Ein Betrieb, der sich für Chancengleichheit einsetzt, kann langfristig nur profitieren. Die Mitarbeitenden wissen, dass sie gerecht entlohnt und gefördert werden. Dadurch sind sie motiviert, leisten gute Arbeit und setzen sich für ihren Betrieb ein. Es kommt zu weniger Kündigungen, das Know-how bleibt länger im Betrieb.

Präventionsmassnahmen

Kommunizieren Sie im Betrieb, dass Sie Chancengleichheit von Frau und Mann umsetzen, auch auf der Stufe der beruflichen Grundbildung. Stellen Sie Richtlinien auf. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden und insbesondere Ihre Lernenden für das Thema.

Lernende Personen gleichberechtigt zu führen und zu fördern bedeutet vor allem, festgefahrene Rollenbilder zu hinterfragen und für unkonventionelle Lösungen offen zu sein, bereits bei der Auswahl von Lernenden: Warum nicht in männerdominierten Berufen auch Frauen ausbilden und in frauendominierten Berufen Männer berücksichtigen? Solche Entscheide bedeuten unter Umständen, der neuen Situation angemessene Veränderungen vornehmen zu müssen. Bildet ein Produktionsbetrieb, in dem sich die Arbeitnehmenden umziehen, plötzlich auch Frauen aus, müssen sich die Verantwortlichen überlegen, ob es eventuell getrennte Garderoben braucht. Will eine Pflegeabteilung mehr Männer ausbilden, muss sie diese Zielgruppe in ihrer Werbung vermehrt und auch geschlechtergerecht ansprechen.

Solche Entscheide bedeuten auch, neuen Entwicklungen den Weg zu ebnen. Gab es bei den gelernten Malern in den 50er-Jahren fast keine Frauen, so ist heute etwa 30 Prozent der auszubildenden Berufsleute weiblich.

Chancengleichheit umzusetzen, kann heissen, dieses Ungleichgewicht zu vermindern und branchenuntypische Entscheide bei der Förderung von Lernenden zu fällen, z.B. Frauen in handwerklichen und technischen Berufen oder Männer in Gesundheitsberufen zu favorisieren. Chancengleichheit sollte auch bezüglich der individuellen Förderung von Lernenden umgesetzt werden. In vielen Berufen gibt es ein Ungleichgewicht der Verteilung der Geschlechter.



Rechtliche Situation

Im aktuellen Berufsbildungsgesetz (in Kraft seit 1.1.2004) ist die „tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann“ als Ziel festgelegt (BBG Art. 3c). In der Bundesverfassung ist die Gleichstellung der Geschlechter bereits seit 1981 verankert und seit dem 1. Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft. Das Gleichstellungsgesetz gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, also auch für die berufliche Grundbildung, nämlich von der Anstellung über die Weiterbildung bis hin zur Kündigung und zum Lohn. Verboten sind laut Gleichstellungsgesetz direkte wie indirekte Diskriminierungen sowie sexuelle Belästigung und Rache Kündigung. Trotz gleicher Regelung für Frau und Mann kommt es vor allem auf Grund gesellschaftlicher Rollenzuweisungen immer wieder zu Diskriminierungen.

Rechtsgrundlagen

BBG Art. 3c, Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13.12.2002, SR 412.10)

GIG, Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995, SR 151.1)

BV (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, vom 18.4.1999, SR 101)

Wichtige Fachstellen:

www.afb.berufsbildung.ch

Kantonale Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen. Vermitteln Adressen von Fachstellen.

www.equality-office.ch (Dienstleistungen > Nützliche Adressen)

Kantonale Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz. Sie geben unentgeltlich Auskunft.

Links

www.equality-office.ch

Homepage des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, mit Link- und Literaturhinweisen.

www.gleichstellungsgesetz.ch (Deutschschweiz)

www.leg.ch (Romandie und Tessin)

Datenbanken der Schlichtungsfälle und Gerichtsentscheide nach Gleichstellungsgesetz.

www.bbt.admin.ch/dossiers/chancen/dl/index.htm

(Themen > Berufsbildung > Innovationen.> Projektportraits > Gleichstellung von Mann und Frau)
Chancengleichheit in der Berufsbildung im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2 und Hinweise auf andere Gleichstellungsprojekte des Bundes sowie Hinweise auf weitere Links.

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Fachbibliothek für Gleichstellung, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich.

Literatur

Eidgenössische Büro für die Gleichstellung (EBG), Hrsg., *Das Gleichstellungsgesetz zeigt Wirkung*. Zehn Jahre Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. (2006), D/F, Faltprospekt. Kostenlos. <http://www.equality-office.ch> (Themen > Gleiche Rechte > Gleichstellungsgesetz)

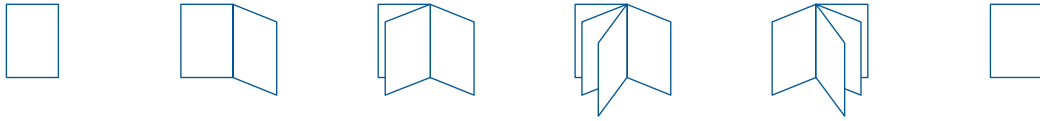
Baitsch, Christof; Steiner, Ellen. *Zwei tun das Gleiche : Kommunikation zwischen Männern und Frauen im Berufsalltag*.

Zürich : vdf-Hochschulverlag AG, 2004. ISBN 3 7281 2898 8. www.vdf.ethz.ch (Publikationen).
Schulungsbausteine für die Gender-Ausbildung. Kurze Filmsequenzen (auf DVD) thematisieren alltägliche betriebliche Situationen und Fragestellungen wie Einstellungs- und Bewerbungsgespräch, Mitarbeiter/innengespräch, Qualifikationsgespräch, Gespräche zum Arbeitsverhältnis.

Schär Moser, Marianne; Baillod, Jürg; Amiet Barbara. *Chancen für die Chancengleichheit*.

Zürich : vdf-Hochschulverlag AG, 2000. ISBN 3 7281 2526 2. www.vdf.ethz.ch (Publikationen).
Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Die Publikation und die beiliegende CD-ROM ermöglichen es, Chancengleichheit in Kursen und Referaten zum Thema zu machen.





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf
Depression und Suizidgefährdung	www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 202
Gleichstellung
www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2009

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern für nicht kommerzielle Zwecke - mit entsprechender Quellenangabe - erlaubt.

SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach 583 | 3000 Bern 7
Telefon 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch