

CEDAW Bericht von SVIN

Themen:

Art. 10 Bildung

Situation:

Mädchen haben heute juristisch gesehen dieselben Möglichkeiten wie Knaben. Nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit müssen die ersten Weichen für die Berufswahl gestellt werden. Wer weiter in der Schule bleibt (Gymnasium), muss das Profil wählen, die anderen müssen sich für eine Berufslehre entscheiden. Auch hier haben Mädchen juristisch gesehen dieselben Möglichkeiten wie Knaben. Doch Studien und Statistiken zeigen, dass Fächer und Berufe weiterhin mehrheitlich nach dem Geschlechterstereotyp gewählt werden. So sind und bleiben Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern und Berufen untervertreten.

Das NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ schlägt im Bereich Bildung folgende Handlungsfelder vor:

Impuls 5

Eltern, Betreuungs- und Beratungsfachpersonen sowie Lehrkräfte aller Schulstufen sollen Jungen und Mädchen ermutigen, ihre Interessen für Spielsachen, Sportarten, Freizeitbeschäftigungen, Schulfächer, Studiengänge und Berufe zu verfolgen, auch wenn sie für das eine oder andere Geschlecht als «untypisch» gelten.

Impuls 6

Lehrpersonen in der Aus- und Weiterbildung soll vor Augen geführt werden, wie gross ihr Einfluss darauf ist, ob Schulfächer, Studiengänge oder Berufe als «männlich» oder «weiblich» gelten.

Impuls 7

Nur eine Berufs- und Studienberatung, die Jugendlichen das ganze Angebot in Frage kommender Berufswege aufzeigt, kann junge Männer und Frauen darin unterstützen, auch «untypische» Laufbahnen zu wählen.

Impuls 8

Männer und Frauen in «untypischen» Berufen können als Vorbilder die eigenen Kinder sowie andere Jugendliche bekräftigen, eigene, auch «untypische» Berufswege zu gehen.

Was tut SVIN:

Projekt KIDSinfo:

Ziel: Mädchen im Alter von zehn bis zwölf werden für Technik motiviert und sehen, dass diese Berufe für Frauen interessant sind und sehen Vorbilder. Knaben von zehn bis zwölf sehen, dass diese Berufe für Frauen genau so interessant sind wie für Männer.

Vorgehen: Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen besuchen Schulklassen (Mädchen und Knaben) und erklären, was Technik ist. Sie helfen den Kindern, selber etwas mit Technik zu bauen. Dabei erklären sie die Vielfalt und Faszination der technischen Berufe und sind selber Vorbilder.

Folgerung aus Sicht SVIN

Trotz Chancengleichheit für Frau und Mann, haben viele Berufe noch ein Geschlecht. Damit Mädchen wirklich einen gleichwertigen Zugang zu allem Berufen haben, braucht es noch viel Information und Vorbilder. Projekte, wie KIDSinfo von SVIN sind daher wichtig.

Empfehlungen

- Firmen und Verwaltungen, die im technisch- naturwissenschaftlichen Bereich oder der IT tätig sind, sollen nachweisen, dass sie sich im Bereich Frauenförderung einsetzen.
- Projekte wie KIDSinfo sollen vermehrt auch finanziell gefördert werden.
- Es soll zusammen mit Berufsverbänden ein Weiterbildungsprogramm für Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen erarbeitet werden, das technische und naturwissenschaftliche Berufe erklärt.
- Diese Weiterbildung soll für alle Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen obligatorisch sein.

Art. 11 Berufsleben

- Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung

Situation:

Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung

Studien und Statistiken zeigen, dass auch in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen Frauen in den höheren Führungsgremien gegenüber der Basis untervertreten sind. Das bedeutet, dass Frauen mit guter Ausbildung weniger die klassische Karriereleiter wählen oder ihnen diese nicht ermöglicht wird.

Das NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ schlägt im Bereich Arbeitsmarkt folgende Handlungsfelder vor:

Impuls 9

Lohntransparenz ist eine Voraussetzung zur Herstellung von Lohngleichheit. Arbeitgebende, welche die zur Verfügung stehenden Instrumente für die Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen anwenden, gehen den ersten Schritt zur Lohngleichheit. Weitere müssen folgen.

Impuls 10

Mit Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind, soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit zu übernehmen.

Impuls 11

Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende die Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle erweitern.

Impuls 12

Vorgesetzte fördern die Gleichstellung und Chancengleichheit, wenn sie diese als Führungsaufgabe wahrnehmen.

Was tut SVIN:

Berufsleben: Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung

Die SVIN geht davon aus, dass Frauen nicht nur fähig, sondern auch gewillt sind, in Führungsgremien mitzuarbeiten. Die Barrieren und Hemmnisse liegen oft in der Kultur einer Firma, die nicht oder zu wenig geschlechtsneutral ist. Daher hat die SVIN das Projekt „Kultur-Wegweiser“ gestartet. Dabei geht es darum, Frauen zu zeigen, wie die Kultur und damit die Spielregeln in einer Firma aussehen, damit sie diese für ihre Karriere nutzen können. Gleichzeitig soll mit der Führung der Firma deren Kultur reflektiert und aufgezeigt werden, wo die Kultur verändert werden muss, um auch Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Folgerung aus Sicht SVIN

Trotz Chancengleichheit für Frau und Mann haben viele Berufe noch ein Geschlecht. Dies prägt nicht nur das Berufsbild von Ingenieurberufen, sondern auch das Klima in Technologiefirmen. Solange das Klima und die Firmenkultur auf Männer ausgelegt sind, ist es für Frauen schwieriger, in solchen Firmen Fuss zu fassen und Karriere zu machen. Solange die Frauen in diesen Berufen und Firmen untervertreten sind, bleibt die Kultur und das Berufsbild männlich. Für Firmen und deren Erfolg wäre aber Diversity und daher auch ein höherer Frauenanteil wichtig. Nicht alle Firmen sind aber bereit, den nötigen Aufwand zu betreiben und Veränderungen einzuleiten.

Hier müsste Unterstützung zugesagt werden oder Vorgaben, die mit Kennzahlen überprüft werden. Eine wichtige Kennzahl wäre der Unterschied des gesamten Frauenanteils einer Firma und dem Frauenanteil in der mittleren und oberen Führungsebene. Eine solche Kennzahl kann bei börsenkotierten Unternehmen im Geschäftsbericht vorgeschrieben werden.

Empfehlungen

- Firmen und Verwaltungen, die im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich oder der IT tätig sind, sollen nachweisen, dass sie sich im Bereich Frauenförderung einsetzen.
- Alle Firmen und Verwaltungen sollen verpflichtet werden, Kennzahlen zum Frauenanteil auf allen Stufen, inkl. Geschäftsleitung und Verwaltungsrat, offenzulegen. Ist die Geschlechterverteilung im Kader markant unterschiedlich gegenüber der Basis, sollen Korrekturmassnahmen definiert werden.
- Alle Firmen und Verwaltungen sollen nachweisen müssen, dass Frauen und Männer lohnmassig gleichgestellt sind. Ist die Lohngleichheit nicht gegeben, sollen Korrekturmassnahmen definiert werden.

23. August 2015, Dr. Andrea Kennel, Präsidentin SVIN