

Resolution der Sektorkonferenz Medien von syndicom zum Thema Gleichstellung der Geschlechter

Der 8. März ist weltweit bekannt als Internationaler Tag der Frau bzw. Feministischer Kampftag. Er soll dazu dienen, Forderungen, die bereits seit Jahren oder Jahrzehnten existieren, wieder und wieder und wieder vorzubringen. Denn die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz ist, auch wenn es das Gesetz eigentlich verlangt, noch nicht erreicht: Lohnungleichheit, eine unfaire Verteilung von Care-Arbeit oder auch ein mangelndes Bewusstsein für sexistische Verhaltensweisen und diskriminierende Muster in Gesellschaft und Arbeitswelt stellen FINTA¹ in allen Branchen vor grosse Herausforderungen:

- **Lohnungleichheit:** Der Gender Pay Gap beträgt in der Schweiz (Stand 2022) rund 16.2 %. Auch selbständige und freischaffende FINTA wie etwa Illustrator:innen oder Journalist:innen verdienen oft weniger als ihre männlichen Kollegen, da sie niedrigere Honorare erhalten und seltener gut bezahlte Aufträge bekommen. Strukturelle Nachteile wie geringere Sichtbarkeit und die Doppelbelastung durch Care-Arbeit verstärken diese Ungleichheit. Je nach Massnahmen könnte es noch 30–50 Jahre dauern, bis gleiche Löhne für gleiche Arbeit Realität sind.
- **Care-Arbeit & Familienverantwortung:** FINTA leisten nach wie vor mehr unbezahlte Arbeit als Männer, beispielsweise in der Kinderbetreuung oder im Haushalt. Dies führt dazu, dass sie häufiger in Teilzeit arbeiten oder prekäre Beschäftigungen annehmen, was langfristig ihre wirtschaftliche Absicherung schwächt. Ohne strukturelle Reformen – bessere und bezahlbare Kinderbetreuung oder flexible Modelle für Mutterschafts- oder Familienzeit – könnte sich dies erst in mehreren Jahrzehnten angleichen.
- **Führungspositionen:** FINTA sind in den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmen noch immer deutlich untervertreten. Der Anteil von Frauen liegt z. B. bei 30%. In Geschäftsleitungen ist ihr Anteil sogar deutlich tiefer.

Ohne geeignete politische und gesellschaftliche Massnahmen könnte es also bis zur vollständigen Gleichstellung in Europa und in der Schweiz noch mehrere Jahrzehnte dauern, wie der [Global Gender Gap Report](#) des WEF 2024 aufzeigte. So lange wollen und können wir nicht warten.

Die Sektorkonferenz Medien hat die vorliegende Resolution am 8. März 2025 diskutiert und verabschiedet. Sie beantragt dem syndicom-Kongress 2025, die Forderungen ebenfalls per Resolution anzunehmen.

¹ Die Abkürzung FINTA steht für Frauen, inter, non-binäre, trans und agender Personen

Wir fordern:

Lohngleichheit:

- Eine verbindliche Umsetzung und Überprüfung der Lohngleichheit in allen Betrieben. Die zahlreichen Betriebe, die sich den vorgeschriebenen Lohngleichheitsanalysen entziehen, sind angemessen zu sanktionieren.
- Lohngleichheitsanalysen sind auch in Betrieben mit unter 50 Arbeitnehmer:innen vorzuschreiben. Einen weiteren Ausbau der AHV. Dadurch, dass viele FINTA in Teilzeit arbeiten, haben sie teilweise grosse Lücken in der zweiten oder dritten Säule und sind damit besonders von Altersarmut betroffen. Daher muss jeder weitere Abbau in der Altersvorsorge verhindert und die Altersvorsorge über die AHV ausgebaut werden.

Gesundheitsschutz mit Genderperspektive am Arbeitsplatz:

- Das Stigma rund um Menstruation und Wechseljahre hat nicht nur Einfluss auf die Wahrnehmung von FINTA in der Arbeitswelt, sondern auch auf ihre Gesundheit. Flexible Pausenregelungen, der Zugang zu hygienisch einwandfreien Toiletten sowie die Verfügbarkeit von Menstruationsprodukten sind kein Luxus, sondern Teil eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds – ein Menschenrecht.
- Gendersensible Arbeitsplatzgestaltung. Viele Arbeitsmittel und -prozesse sind auf männliche Körpergrössen oder -kräfte ausgelegt, was FINTA einer höheren körperlichen Belastung und damit erhöhten Erkrankungsrisiken aussetzt. Wir fordern daher, dass Gefährdungsermittlungen am Arbeitsplatz auf genderspezifische Probleme ausgeweitet und Arbeitsplätze unter Einbezug der Genderperspektive beurteilt und angepasst werden.

Massnahmen gegen sexualisierte Gewalt:

- Mehr Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. Konsequente Prävention und Ahndung von Mobbing oder übergriffigem Verhalten. Klare intern vordefinierte Prozesse, geschulte Fachpersonen und Leitlinien sowie verpflichtende Kurse und Weiterbildungen sind notwendig, um sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz auszumerzen.
- Ein Ende von Sexismus, Rassismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit, Altersdiskriminierung. Wir fordern absolute Null-Toleranz, eine lückenlose Aufarbeitung bei Vorfällen, betriebliche und ausserbetriebliche Anlaufstellen und konkrete Konsequenzen für Täter:innen.
- Wir haben 2025 keinen Platz mehr für sexistische Berichterstattung, Podien und Events mit rein männlicher Vertretung oder mangelnde Diversität in unseren Medien.
- Die Schweiz muss endlich die ILO-Konvention 190, das "Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt" aus dem Jahr 2019, ratifizieren!

Vereinbarkeit:

- Wir fordern eine tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Familie und mentaler Gesundheit. Es braucht eine realistische Work Life Balance, flexible Lösungen für Teilzeitarbeiter:innen und eine Arbeitszeitverkürzung.
- Kinderbetreuung muss ein Teil des Service Public werden. Es braucht Lösungen für alle und ein einheitliches Finanzierungsmodell.
- Betriebszulagen auch für freischaffende und selbstständige Mütter. Der Bundesrat wurde 2019 beauftragt, sicherzustellen, dass die Betriebszulagen nach der Erwerbersatzordnung auch im Falle einer Mutterschaft ausgezahlt werden. Aktuell ist die Botschaft des Bundesrates zuhanden des Parlamentes hängig. Wir fordern eine schnelle und unbürokratische Umsetzung dieser Anpassung und eine faire Berechnung der Beiträge, damit auch freischaffende und selbstständige Mütter fair entlohnt und umfassend sozial abgesichert werden.
- Wir fordern mehr FINTA in Führungspositionen: faire Anstellungsverfahren, Gleichstellungsmassnahmen in Anstellungsprozessen und mehr Transparenz, eine Quotenlösung für Geschäftsleitungen und Leitlinien für mehr Diversität in den Schweizer Führungsetagen. Zu diesem Zweck sind die strukturellen Gründe für die bisher mangelnde Repräsentation von FINTA zu analysieren und alternative Führungsmodelle zu fördern.

syndicom erkennt an, dass Geschlecht als Merkmal immer in Verbindung zu anderen sozialen Kategorien wie etwa Geschlechtsidentität, Herkunft oder Behinderung existiert und Diskriminierungsformen sich entsprechend überschneiden und gegenseitig beeinflussen.

syndicom soll diese Gleichstellungsforderungen und insbesondere die Massnahmen zur Lohngleichstellung beim feministischen Streik am 14. Juni 2027 in den Fokus nehmen. Zu diesem Zweck setzt sich syndicom dafür ein, am feministischen Streik Arbeitsniederlegungen zu organisieren und zu unterstützen, denen sich auch Männer anschliessen sollen.

Bern, 8. März 2025