

Bundesamt für Kulturpflege
Dokumentationsstelle Frauenfragen
Thunstrasse 20 / Postfach
3000 BERN 6

Dokumentationsstelle für
Frauenfragen
Eigerplatz 5
Postfach
3000 Bern 6

Frauenfragen / Questions au féminin / Problemi al femminile

2/85

Dokumentationsstelle für
Frauenfragen
Eigerplatz 5
Postfach
3000 Bern 6

Präsenzexemplar

Claudia Kaufmann: Kompensatorische Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann	2- 6
Ruth Gullo-Siegenthaler: Stabsstelle für Frauenfragen in der Bundesverwaltung - Eidg. Personalamt	7- 9
Bureau de la condition féminine dans l'administration fédérale - Office fédéral du personnel	10- 12
L'Ufficio per i problemi della donna nell'amministrazione federale - Ufficio federale del personale	13- 15
Susanne Degen: Förderung der Frau bei der Firma Ciba-Geigy AG	16- 18
Promotion de la femme chez Ciba-Geigy SA	19- 21
La promozione della donna alla Ciba-Geigy SA	22- 24
Ursula Ceppi-Peter: Frauenförderung in der IBM Schweiz	25- 27
Encouragement des femmes chez IBM Suisse	28- 29
La promozione della donna alla IBM Svizzera	30- 31
Lukretia Appert-Sprecher: Förderung der Frau im Unternehmen - eine personal- und gesellschaftspolitische Aufgabe - Migros-Genossenschafts-Bund	32- 34
Promotion de la femme dans l'entreprise - une tâche relevant de la politique du personnel et de la politique sociale - Fédération des coopératives Migros (Résumé)	35- 37
La promozione della donna nell'azienda - un compito di politica sociale e del personale - Federazione delle cooperative Migros (Riassunto)	38- 39
Marianne Frey-Häuser: Die Stellung der Frau bei der Schweizerischen Bankgesellschaft	40- 44
Position de la femme au sein de l'Union de banques suisses (Résumé)	45- 46
La posizione della donna all'Unione di banche svizzere (Riassunto)	47- 48
Maya Sonderegger: Die Stellung der Frau in der Swissair	49- 51
La position de la femme à Swissair	52- 54
La posizione della donna presso la Swissair	55- 57
Stellungnahme der Eidg. Kommission für Frauenfragen zur Volksinitiative "Recht auf Leben"	58- 62
Position de la Commission fédérale pour les questions féminines sur l'initiative "Pour le droit à la vie"	63- 67
Die Tätigkeit der Eidg. Kommission für Frauenfragen im Jahre 1984	68- 71
Les activités de la Commission fédérale pour les questions féminines en 1984	72- 75
L'attività della Commissione federale per i problemi della donna nel corso del 1984	76- 79
Neu erschienen	80- 81
Chronik der laufenden Ereignisse, Juli 1984-Februar 1985	82- 85
L'actualité au féminin, juillet 1984-mars 1985	86- 90
Uebersicht über frauenrelevante Vorstösse in den kantonalen Parlamenten	91- 92
Uebersicht über die Verhandlungen der Bundesversammlung Résumé des délibérations de l'Assemblée fédérale	93-102

Frauenfragen
 Questions au féminin
 Problem al femminile



8. Jahrgang, Nr. 2
 Mai 1985

herausgegeben von der Eidgenössischen
 Kommission für Frauenfragen. Bundesamt
 für Kulturpflege, Thunstrasse 20,
 3006 Bern, Tel. 031/61.92.75

Redaktion: Käthi Belser, Verena
 Laedrach-Feller

Abdruck der Beiträge nach Rücksprache
 mit der Redaktion und unter genauer
 Quellenangabe erwünscht. Belegsexemplare
 sind willkommen

Die in diesem Heft erscheinenden
 Beiträge sollen unterschiedliche
 Meinungen zum Ausdruck bringen,
 die zu kennen und zu diskutieren
 sich lohnt, die sich aber nicht
 mit jenen der Eidg. Kommission für
 Frauenfragen zu decken brauchen.

Der Tatbestand ist seit langem bekannt:
 der Weg zur Gleichberechtigung oder gar
 Chancengleichheit ist für Frauen in der
 Arbeitswelt besonders lang und hürden-
 reich. In zahlreichen Ländern, namentlich
 aber auch in internationalen Überein-
 kommen, Richtlinien, Aktionsplänen und
 Empfehlungen werden deshalb besondere
 Anstrengungen unternommen, Diskriminie-
 rungen in diesem Bereich abzubauen und
 Frauen zu fördern.

Manche Staaten - z.B. EG-Mitgliedstaaten -
 statuieren eine umfassende Gleichbehand-
 lungspflicht für die Arbeitgeber und zwar
 bezüglich aller Arbeitsbedingungen, d.h.
 namentlich Lohn, beruflicher Aufstieg,
 Fort- und Weiterbildung. Das dabei zur
 Verfügung stehende rechtliche Instrumenta-
 rium reicht von spezifischen Massnahmen
 zur Durchsetzung des Lohngleichheitsprin-
 zips bis hin zur umfassenden Gleich-
 stellungspolitik mittels eines umfangrei-
 chen Normenbestandes. Geschlechtsneutrale
 Stellenausschreibungen, Quotenregelungen,
 "Actions positives", Antidiskriminierungs-
 gesetze, sind einige Stichworte dazu.

Bei uns beschränkt sich das rechtliche
 Instrumentarium auf den Geschlechtergleich-
 heitsartikel in der Bundesverfassung.
 Der darin enthaltene Satz "Mann und Frau
 haben Anspruch auf gleichen Lohn für
 gleichwertige Arbeit" steht als direkt
 klagbares Recht gegen Lohndiskriminierung
 zur Verfügung.

Nun wissen wir aber, dass allein die Fest-
 schreibung eines solchen Prinzips das Lohn-
 gefälle zwischen Frauen und Männern nicht
 aufzuheben vermag und dass Frauen aus
 den verschiedensten Gründen zögern, den
 Rechtsweg zu beschreiten. Im einzigen bis-
 her bekannten Lohngleichheitsprozess von
 sechs Zürcher Krankenschwestern haben sich
 zudem erhebliche Auslegungsprobleme um
 den Begriff der gleichwertigen Arbeit er-
 geben. Gestützt auf diese Erfahrungen wurden
 von Frau Nationalrätin Jaggi ein Postulat
 sowie eine parlamentarische Initiative
 zur besseren Realisierung des Lohnleich-
 heitssatzes eingereicht. Die Behandlung
 beider Vorstösse steht noch aus.

Aktivitäten seit Verankerung des Ge-
 schlechtergleichheitsartikels zeichnen
 sich aber nicht nur auf politischer Ebene
 ab. Die Situation der Frauen im Arbeitsbe-
 reich ist auch für verschiedene Unter-
 nehmungen zu einem Thema geworden. So
 liegen einzelne Projekte und Programme vor,
 mit denen heute Frauen innerbetrieblich
 speziell gefördert werden sollen. Die da-
 für entwickelten Programme basieren dabei
 zum Teil auf umfangreichen Erhebungen über
 Probleme und Wünsche der Frauen in den ent-
 sprechenden Betrieben. Diese privater
 Initiative entspringende Frauenförderung
 soll in diesem Heft zur Darstellung ge-
 langen.

Lili Nabholz-Haidegger

Kompensatorische Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann

von Claudia Kaufmann

Ausgangslage

Die gesellschaftlich ungleichen Bedingungen für Frauen und Männer werden nach wie vor im Bereiche des Arbeitslebens besonders deutlich. Der rund 30% niedrigere Frauenlohndurchschnitt (1) lässt sich nicht ausschliesslich auf direkte Missachtungen des Lohngleichheitsgebots zurückführen. Vielmehr sind es verschiedene Faktoren, die den unterschiedlichen Verdienst von Frauen und Männern bewirken. Zu ihnen zählen hauptsächlich die durchschnittlich geringere Ausbildungs- und Berufsqualifikation, die kleineren Aufstiegschancen, die Konzentration von Frauen in Erwerbszweigen mit traditionell niedrigerem Lohn sowie die geringere Arbeitszeit (speziell Teilzeitarbeit) und Arbeitserfahrung. Hinter diesen Fakten stehen Frauenbenachteiligungen, die sich aus der Doppel- und Dreifachbelastung vieler erwerbstätiger Frauen, aus der gerade bei angespannter Wirtschaftslage erschweren beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeit und nicht zuletzt auch aus traditionellen Rollenerwartungen ergeben.

In jüngerer Zeit werden in verschiedenen europäischen Ländern rechtspolitische Mittel diskutiert und ausprobiert, die die faktische Gleichbehandlung unter Privaten, vorwiegend im Arbeitsbereich, vorantreiben sollen. Diesen sich teils an amerikanischen Erfahrungen orientierenden Massnahmen sind gemeinsam:

- Die Anerkennung und Beachtung nicht nur rechtlicher, sondern auch tatsächlicher Benachteiligungen als einschneidende Diskriminierungen von Frauen.
- Die Ueberzeugung, dass die Beseitigung dieser Benachteiligungen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein muss, da

die Benachteiligung von Frauen die ernstzunehmende Diskriminierung einer gesellschaftlich relevanten Gruppe bedeutet.

- Die Zielsetzung, die Vera Slupik treffend bezeichnet als "Teilhabe von Frauen an gesellschaftlichen und staatlichen Besitzständen sowie die Gestaltung eines alltäglichen benachteiligungsfreien Lebens" (2).
- Die gewählten Mittel, die nicht ausschliesslich aus Diskriminierungsverboten und Gleichstellungsgeboten bestehen. Eine ganz wesentliche Bedeutung kommt nämlich den Gleichstellungsmassnahmen zu, die versuchen, durch besondere Förderungsprogramme, Aktionspläne, positive Massnahmen etc. zur tatsächlichen Gleichbehandlung beizutragen.

Kompensatorisches Recht

Solche kompensatorischen Massnahmen stellen also den Versuch dar, die vielfach bestehende Diskrepanz zwischen der rechtlichen Stellung der Frauen und ihrer sozialen Wirklichkeit abzubauen.

Seit der verfassungsmässigen Verankerung des Gleichberechtigungsartikels bekennt sich auch unsere Rechtsordnung zur formalen Gleichberechtigung: "Mann und Frau sind gleichberechtigt" (3). Zusätzlich erhält der Gesetzgeber den Auftrag, für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen. Abschliessend ist das Lohngleichheitsprinzip für gleichwertige Arbeit verankert, das sowohl auf öffentlich- wie auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unmittelbare Anwendung findet (4). Die geringen Auswirkungen, die der Verfassungsartikel zur Gleichberechtigung von Frau und Mann bis heute gezeigt hat, bestätigen wohl die Notwendigkeit, mit kompensatorischen Massnahmen die faktische Gleichstellung zu fördern.

Diesbezüglich ist Karl Heinrich Friaufs Rechtsgutachten für das bundesdeutsche Innenministerium in bezug auf das Geschlechtergleichheitsgebot des Bonner Grundgesetzes, das wörtlich gleich lautet wie der oben wiedergegebene erste Satz von Art. 4 Abs. 2 Bundesverfassung, auch für die schweizerische Gleichberechtigungsdiskussion von grossem Interesse. Er kommt zum Schluss, dass staatliche Organe nicht bloss das Diskriminierungsverbot einzuhalten hätten, sondern positiv verpflichtet seien, "aktiv gestaltend für eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der sozialen Wirklichkeit einzutreten" (5). Die Durchsetzung der Gleichberechtigung fordere aktive staatliche Interventionen zugunsten des jeweils benachteiligten Geschlechts.

Beim schweizerischen Verfassungsartikel, der ebenfalls als Grundlage aller Gleichstellungsmassnahmen zu dienen hat, kann diese staatliche Förderungspflicht auch direkt aus seiner Formulierung gefolgert werden, indem der Gesetzgeber den Auftrag erhält, für die Gleichstellung - nicht bloss Gleichberechtigung - zu sorgen. In diesem Sinne äussert sich ebenfalls die bundesrätliche Botschaft zur Initiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau": Das verfassungsmässige Gleichbehandlungsgebot beauftrage den Gesetzgeber, die Gleichberechtigungsziele zu verwirklichen (6).

Für eine realistische Einschätzung dieser Förderungsaufgabe spricht sich Heide Pfarr aus: "Kompensatorisches Recht hat eine Chance, wenn man es in seinen Ergebnissen nicht überfordert. Anknüpfend an konkreten Interessenlagen, begrenzte Ziele verfolgend, auf Veränderung bestimmter Verhaltensweisen, die Verbesserung angebarbarer Lebenschancen gerichtet, kann es in soziale Prozesse eingreifen und durch allmählichen Wandel in den sozialen Strukturen den Boden für weiterreichenden Wertewandel bereiten oder diesen im Gang befindlichen Prozess beschleunigen" (7).

Kompensatorische Massnahmen sind gerade im Bereich des Arbeitslebens, der von der Verfassungsbestimmung explizit angesprochen wird, nicht nur für den öffentlichen Bereich zu erlassen, auch wenn staatlichen Organen als Arbeitgeber eine bedeutende Vorreiterposition zukommt. Bewähren sich Förderungs-

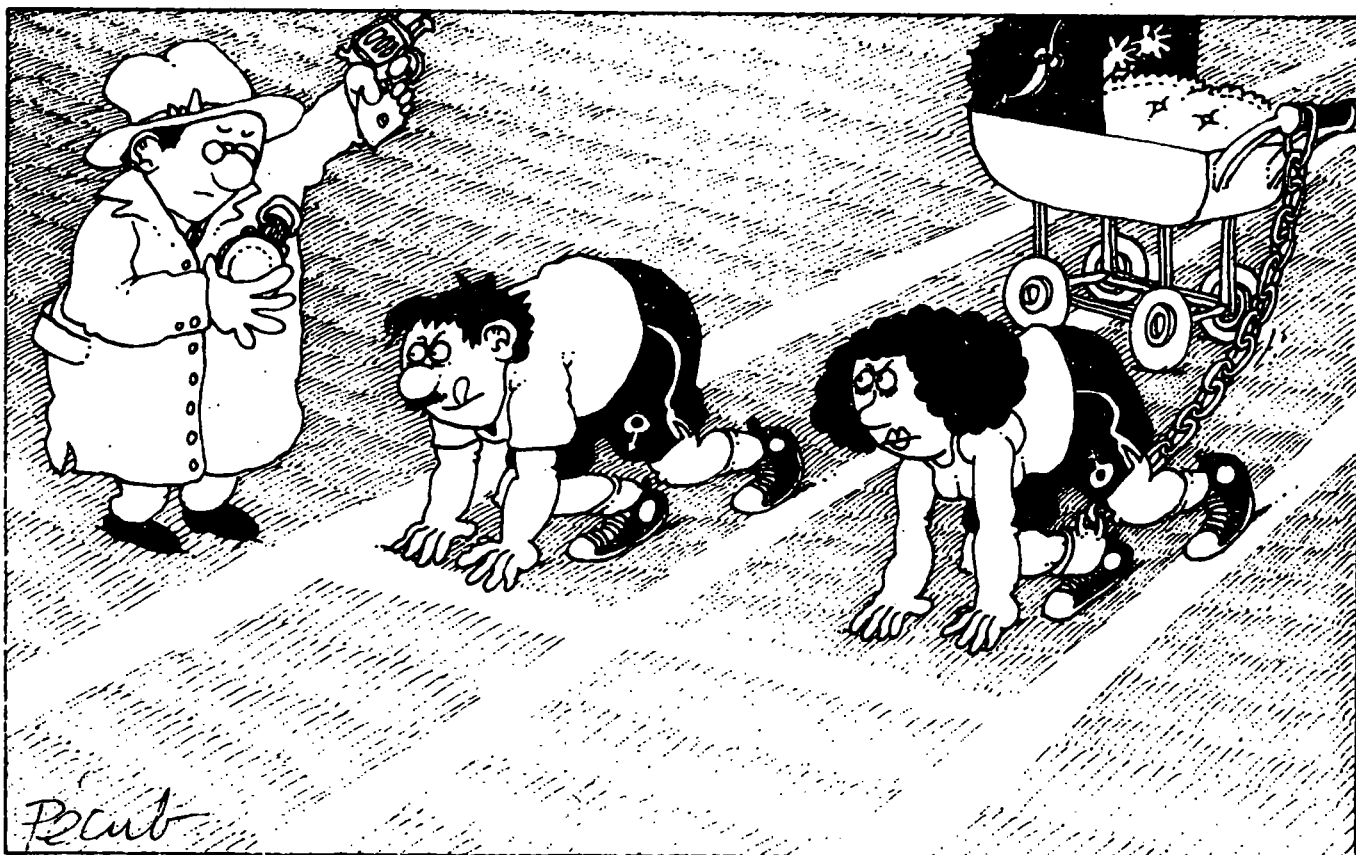
programme und positive Massnahmen bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen, so wird gewiss auch die Bereitschaft privater Betriebe grösser sein; die Gleichstellung ihrer weiblichen Beschäftigten aktiv zu unterstützen.

Wie die folgenden Beispiele zeigen werden, können kompensatorische Massnahmen auf sehr verschiedenen Ebenen ausgestaltet werden. Die Spanne der einzelnen ausländischen Mittel reichen von staatlichen Anreizen bis zu hoheitlichem Zwang für bestimmte Bereiche; grosses Gewicht wird vielerorts jedoch auf die freiwillige Verpflichtung privater Arbeitgebende zur Durchsetzung von Förderungsmassnahmen - ähnlich den amerikanischen affirmativ actions - gelegt.

Beispiele

Für die Lohngleichheit wird die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit öfters erleichtert durch die Gewährung von Klagehilfe. Zu denken ist hierbei an die Mittel der Beweislastumkehr und der Verbandsklage. Die Beweislastumkehr bewirkt, dass in Lohnprozessen - wie auch bei anderen gerichtlich durchsetzbaren Gleichbehandlungsrechten - die Arbeitgebenden den Nachweis der Gleichstellung ihrer Beschäftigten zu erbringen haben (bspw. England, Schweden, Frankreich). Die Verbandsklage ermöglicht ihrerseits den von der Gleichberechtigung im Arbeitsleben betroffenen Verbänden (Gewerkschaften, Frauenorganisationen) ein selbständiges Klagerecht für ihre Mitglieder (Irland, Frankreich, Norwegen, Schweden). Besonderes Gewicht wird im Lohnbereich in verschiedenen Staaten auf die Ausarbeitung von gleichbehandelnden Arbeitsplatzbewertungen als eine neue Aufgabe des kompensatorischen Rechts gelegt.

In manchen Ländern existieren Stellen zur Ueberwachung und Durchsetzung des Lohngleichheitsprinzips mit sehr unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen: Eigenes Akteneinsichts- und Untersuchungsrecht (USA, Norwegen, Irland); Aufgabe, Vergleichsvorschläge auszuarbeiten (Norwegen, Schweden, Irland); Gutachtertätigkeit zu einzelnen Diskriminierungsfällen (Oester-



Aus: Femmes Suisses, Mars 1985, S. 13

reich); Ueberprüfung der Aktionspläne und Kontrolle über Einhaltung der Förderungsmassnahmen (USA, Schweden); eigenes Klagerecht (USA, Irland).

Auf dem Gebiet des übrigen Arbeitslebens werden in neuerer Zeit - neben dem Gebot zur neutralen resp. an beide Geschlechter gerichteten Stellenausschreibung und dem Verbot sowohl der direkten als auch der indirekten Diskriminierung - vor allem kompensatorische Massnahmen als mögliche wirkungsvolle Mittel zur Gleichbehandlung eingesetzt.

Dabei spielen die in den USA zum Abbau von Rassendiskriminierungen entwickelten Quotenregelungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung eine weit geringere Rolle, als in der öffentlichen Diskussion allgemein angenommen wird. Vielmehr werden oft mittels staatlicher Anreize private Betriebe zur freiwilligen Durchführung von Förderungsmassnahmen angehalten. Die Vergabe bspw. von öffentlichen Aufträgen und Subventionen kann davon abhängig gemacht werden, ob sich ein Betrieb an die von ihm übernommenen Gleichstellungs-

massnahmen hält. Zu diesen affirmative action programs gehören genaue Analysen der Anstellungen, Beförderungen und Bezahlungen der Beschäftigten. Die Zielvorgaben enthalten auch Bestimmungen über Förderungs- und Weiterbildungsprogramme. Die Betriebe sind verpflichtet, regelmässig über deren Einhaltung Rechenschaft abzulegen und das Nichterreichen von Zielvorgaben zu begründen.

Solche influenzierende Massnahmen sind auch in Skandinavien sehr verbreitet, wobei für Schweden das Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben (8) einen für die europäische Gleichbehandlungspolitik neuen Weg wählt: Die positive Sonderbehandlung von Frauen im Arbeitsleben als Massnahme zu ihrer verstärkten Integration im Berufsleben wird nicht bloss - wie in Irland und Norwegen - für zulässig erklärt, sondern als gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgebenden verankert. Der ausführliche Wortlaut dieser Bestimmung heisst:

"Ein Arbeitgeber soll im Rahmen seines Betriebes zielbewusst darauf hinwirken, die Gleichstellung im Arbeitsleben aktiv

zu fördern. Zu diesem Ziel soll der Arbeitgeber solche Massnahmen ergreifen, die, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und der sonstigen Umstände, erforderlich sind, damit sich die Arbeitsverhältnisse für Frauen und Männer eignen. Der Arbeitgeber soll auch darauf hinwirken, dass sich Angehörige beider Geschlechter um freie Stellen bewerben, sowie durch Ausbildung und andere geeignete Massnahmen eine gleiche Verteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Arbeitstypen und innerhalb verschiedener Arbeitnehmerkategorien fördern.

Besteht in einem Betrieb keine im wesentlichen gleichmässige Verteilung von Männern und Frauen in einem bestimmten Typ von Arbeit und in einer bestimmten Arbeitnehmerkategorie, so soll sich der Arbeitgeber bei Neueinstellungen besonders bemühen, Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts zu bekommen, und darauf zu sehen, dass sich der Anteil dieses Geschlechts nach und nach erhöht. Dies gilt jedoch nicht, wenn besondere Umstände gegen solche Massnahmen sprechen oder diese im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers und die sonstigen Umstände unangemessen sind" (9).

Diese gesetzliche Verpflichtung wird durch das in der Verfassung verankerte Diskriminierungsverbot geschützt; es nennt ausdrücklich als Ausnahme des allgemeinen Benachteiligungsverbots solche Vorschriften, die Teil eines Bestrebens sind, die Gleichheit von Frauen und Männern zu erreichen.

Der Gesetzesvorschrift entsprechend sind die Betriebe verpflichtet, bei gleicher Qualifikation der Bewerbenden den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen. Die Verbesserung der Verhältnisse wird hierbei als erreicht angenommen, wenn mind. 40% der Belegschaft dem einen Geschlecht angehören. Die Arbeitgebenden verpflichten sich anhand von Aktionsplänen für eine gewisse Zeit zu Förderungs- und Kompensationsmassnahmen bei ihrer Anstellungs- und Beförderungspraxis.

Als solche kompensatorischen Massnahmen kommen in Schweden vor allem zur Anwendung: Stellenanzeigen in grösserer Zahl oder direkt an das unterrepräsentierte Geschlecht

gerichtet; Aufrechterhaltung des Kontaktes zu früheren Mitarbeiter/innen, die wegen der Pflege ihrer Kinder aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind; besondere Ausbildung des Führungspersonals in Gleichstellungsfragen etc.

Bei der Verletzung dieser Förderungspflicht, die auch für die öffentliche Verwaltung gilt, stehen den Betroffenen jedoch keine persönlichen Rechte gegenüber dem Betrieb zu. Es ist Aufgabe einer Gleichberechtigungskommission, die Einhaltung der Zielvorgaben und Förderungsmassnahmen zu kontrollieren und die Arbeitgebenden dazu anzuhalten.

Von den 1981 gemeldeten Fällen betrafen 211 die Geschlechterdiskriminierung und 141 die mangelhafte aktive Förderung der Gleichberechtigung. Interessant ist dabei die Tatsache, dass sich rund 75% der Anzeigen wegen Geschlechterdiskriminierung gegen öffentliche Arbeitgeber gerichtet haben, dass jedoch bei den Beschwerden wegen mangelnder Förderung der Gleichberechtigung zu rund 80% die Privatwirtschaft betroffen gewesen ist.

Für den öffentlichen Dienst hat Oesterreich 1981 ein vierjähriges Frauenförderungsprogramm eingeführt, das je nach den gemachten Erfahrungen Ende 1985 überarbeitet werden soll.

Als seine bedeutendsten Massnahmen sind zu nennen:

- Schaffung einer auf die konkreten Bedürfnisse der Frauen Rücksicht nehmenden Arbeitszeiteinteilung unter Berücksichtigung der immer noch bestehenden Doppelbelastung der Frauen;
- Ausarbeitung und Durchführung von Modellversuchen zur Neuverteilung der Verantwortung bzw. der Aufteilung der Tätigkeiten in überschaubaren Verwaltungseinheiten;
- Ausbau des Weiterbildungsangebots für Frauen;
- Ausarbeitung eines Aktionsplanes für die folgenden zwei Jahre in jedem Bundesministerium. Hauptpunkt darin soll die Verstärkung des Frauenanteils bei den akademischen Stellen sein;

- Für die Zeit des Frauenförderungsprogrammes sind grundsätzlich Frauen mit der Uebernahme leitender Funktionen zu betrauen, wenn sie die dazu notwendige Qualifikation und Eignung haben;
- Ueberprüfung der Bereiche, die derzeit ausschliesslich von Männern besetzt sind, ob formale Hindernisse der Aufnahme von Frauen im Wege stehen oder ob dies auf Vorurteilen beruht. Falls solche Hindernisse bestehen, genaue arbeitswissenschaftliche Untersuchung derselben und deren Beseitigung, falls dies medizinisch vertretbar ist.

In mehreren Ländern gibt es für den Ausbildungsbereich eigene Förderungsprogramme sowie kompensatorische Massnahmen. In diesem Gebiet werden auch z.T. Quotenregelungen befürwortet und angewandt, die im übrigen Arbeitsbereich abgelehnt würden. So sind in Norwegen bspw. die Bevorzugung eines Geschlechts bei der Vergabe von Ausbildungs- und Studienplätzen bei gleicher Qualifikation verfassungsmässig, wenn sie dazu beitragen sollen, die bestehende Untervertretung dieses Geschlechts in einem bestimmten Berufszweig längerfristig zu beseitigen. Im Erziehungsbereich bestehen solche Quotenregelungen bei den in der Regel von weiblichen Bewerbern dominierten Lehrerseminarien zugunsten von männlichen Interessenten.

Neben der allgemeinen gesetzlichen Pflicht des Staates, die Berufsberatung und -ausbildung von Frauen zu unterstützen und landesweit zu koordinieren, wird in Portugal als konkrete kompensatorische Massnahme bspw. im Arbeitsministerium stets ein bestimmter Prozentsatz an Ausbildungsplätzen für Frauen reserviert.

* * * * *

Welche Mittel im einzelnen auch immer ergriffen werden, um der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsbereich näher zu kommen, bleibt abschliessend eines festzuhalten: Die Befürworter/innen von kompensatorischem Recht und von Förderungsmassnahmen scheinen sich darüber einig zu sein, dass die gewünschten Massnahmen zwar griffig und durchsetzungsfähig

sein müssen, keineswegs aber durch einen bürokratischen Apparat verwaltet werden dürfen (10). Es gibt wohl unbestritten, dass erfolgreiche kompensatorische Mittel ein glaubhaftes Bemühen aller Seiten um die Verwirklichung der Gleichstellung voraussetzen und dass ihre Regelung - wie Dagmar Coester-Waltjen es ausdrückt - " 'Zähne und Klauen' hat und nicht nur als 'Zuckerle' zur Beruhigung der Frauen gedacht ist" (11).

Anmerkungen:

- (1) Vgl. bspw. die vom BIGA für 1982 errechneten Durchschnittsverdienste, in: Die Volkswirtschaft 56 (1983), S. 559 ff.
- (2) Verrechtlichung der Frauenfragen - Befriedigungspolitik oder Emanzipationschance? In: Kritische Justiz 16 (1982), S. 352.
- (3) Art. 4 Abs. 2 Satz 1 Bundesverfassung
- (4) Urteil des Bundesgerichts vom 11.11.1983.
- (5) Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Bundesministers des Innern, Bonn 1981.
- (6) BBl 1980 I 142.
- (7) Herstellung und Sicherung von Chancengleichheit durch Recht - dargestellt am Beispiel der Frauen, in: W. Hassauer/W. Hoffmann-Riem/J. Limbach (Hg.), Grundrechte und soziale Wirklichkeit, Baden-Baden 1982, S. 260.
- (8) Vom 13.12.1979, in Kraft getreten am 1.7.1980.
- (9) Uebersetzung in: Peter Hanau, Die umgekehrte Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsleben, in: Festschrift für Wilhelm Herschel. München 1982, S. 191 ff.
- (10) Vgl. bspw. Heide Pfarr, a.a.O., S. 266; Vera Slupik, a.a.O., S. 365.
- (11) Zielsetzung und Effektivität eines Antidiskriminierungsgesetzes, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 15 (1982), S. 221.

Stabsstelle für Frauenfragen in der
Bundesverwaltung - Eidg. Personalamt

von Ruth Gullo-Siegenthaler

Der Bundesrat hat sich am 22. August 1979 bereit erklärt, ein Postulat entgegenzunehmen, das ihn ersucht, zu prüfen und zu berichten, ob eine Stabsstelle für Frauenpolitik als neue Verwaltungsabteilung aufgebaut werden könnte. Nach ersten verwaltungsinternen Abklärungen zeigte es sich, dass wegen des Personalstopps die Schaffung einer solchen Verwaltungseinheit in nächster Zukunft nicht ins Auge gefasst werden konnte. Im Sinne eines ersten Schrittes sollte jedoch beim Eidg. Personalamt eine Stabsstelle für Frauenfragen in der Bundesverwaltung geschaffen werden, um den Anliegen der Frauen im Staatsdienst vermehrt Gewicht zu verleihen und damit eine Signalwirkung auch gegen aussen zu erzielen. Mit Beschluss vom 10. September 1980 beauftragte der Bundesrat das Eidg. Personalamt als Koordinationsstelle, eine verantwortliche Mitarbeiterin für Frauenfragen im Bereich der Bundesverwaltung zu bezeichnen.

In der öffentlichen Verwaltung ist die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau im Beamtengesetz und in den nachgeordneten Erlassen weitgehend erreicht. Ungleiche Regelungen bevorzugen eher die Frauen; als einziges Beispiel sei das frühere Pensionierungsalter der Frauen genannt. Die Stabsstelle muss sich also nicht mit dem konkreten Problem "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" auseinandersetzen. Vielmehr geht es darum, psychologische Barrieren abzubauen, die der Förderung und beruflichen Entwicklung der Frauen entgegenstehen.

Vier Problemkreise stehen bei der jetzigen Arbeit der Stabsstelle im Vordergrund:

1. Aufstieg der Frauen in höhere Besoldungsklassen
2. Aus- und Weiterbildung
3. Teilzeitarbeit
4. Laufbahnen.

1. Aufstieg der Frauen

Wenn wir die Personalstatistiken der Jahre 1973 und 1983 vergleichen, ergeben sich die folgenden Feststellungen. In der allgemeinen Bundesverwaltung stieg der Frauenanteil an den Beschäftigten von 13,5% 1973 auf 14,7% 1983 an. (Bei den PTT-Betrieben beträgt der Frauenanteil 1983 25,84 und bei den SBB 5,1%. Da bei beiden Regiebetrieben nur sehr wenige Frauen in höhere Besoldungsklassen befördert worden sind, beziehen sich die folgenden Zahlen nur auf die allgemeine Bundesverwaltung). Die Verteilung auf die 25 Stufen der Besoldungsklassen und die sieben Stufen der Ueberklasse sieht folgendermassen aus:

Besoldungs- klasse	1973			1983		
	M	F	%	M	F	%
Ueberkl.-3	3'073	36	1,1	4'278	99	2,3
4-7	5'448	184	3,4	6'655	319	4,8
8-15	15'264	1'713	11,2	16'708	2'574	15,4
16-24	13'337	3'065	23	11'518	2'759	23,9

Diese Zahlen zeigen, dass der Anteil der Frauen in höheren Besoldungsklassen in ständigem Steigen begriffen ist, dass er aber im Vergleich zu den Männern noch immer niedrig ist.

Deshalb sind Massnahmen zu prüfen, die mithelfen, Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation vermehrt in höhere Aemter zu wählen oder zu befördern. Einer der Wege sind Gespräche mit Vorgesetzten und Personalchefs, um sie für die Förderung qualifizierter Frauen zu gewinnen, und die Frauen zu ermuntern, sich für höhere Aemter zu bewerben. Das Vorurteil, dass Frauen nicht gewillt seien, Verantwortung zu übernehmen, muss abgebaut werden. Tatsächlich ist es so, dass Frauen weniger darauf vorbereitet werden, und dass ihnen daher eher Mut gemacht werden muss, sich einer neuen Aufgabe zu stellen.

2. Aus- und Weiterbildung

In der Bundesverwaltung kann die Führungsausbildung erst besucht werden, wenn eine höhere Besoldungsklasse erreicht ist. Dadurch kommen nur sehr wenige Frauen für die Kaderschulung überhaupt in Betracht. Die Frage, ob Sonderkurse für Frauen eingeführt werden sollen, ist noch in Prüfung. Die Stabsstelle setzt sich jedoch eher für gemeinsame Schulung von Frauen und Männern ein. Eventuell könnte mit Führungskursen für das mittlere Kader die Weiterbildung der Frauen gefördert werden. Auf Anregung der Stabsstelle wird in der Kaderschulung ein Block über die Frau in der Arbeitswelt eingefügt, damit sich die Vorgesetzten der Schwierigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz bewusst werden. Frauen sollten aber auch vermehrt angeregt werden, Weiterbildungskurse ausserhalb der Bundesverwaltung zu besuchen.

3. Teilzeitarbeit

Die Stabsstelle forderte von Beginn an die Einrichtung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen auch für qualifizierte Aufgaben. Der Bundesrat hat sich in den vergangenen Jahren in mehreren Antworten auf parlamentarischen Vorstösse positiv zur Teilzeitarbeit geäussert. Obwohl es mehrheitlich Frauen sind, die Teilzeitarbeit leisten, ist für die Stabsstelle für Frauenfragen die Verbeamtung von Teilzeitbeschäftigung kein frauenspezifisches Problem. Ihr geht es vor allem darum, dass Teilzeitarbeit auch in qualifizierten

Tätigkeiten vermehrt angeboten wird.

4. Laufbahnen

Es zeigt sich immer wieder, dass die Aufgabenverteilung an kaufmännische Angestellte unterschiedlich ist. Frauen kommen in die Ausfertigung, Männer in die Sachbearbeitung. Für Frauen ist es dann später sehr schwierig, wenn nicht fast unmöglich, von der Ausfertigung wieder wegzukommen. Mit der Einrichtung von zentralen Schreibdiensten wird die Lage der Frauen noch schwieriger. Es stellt sich die Frage, ob nicht jungen Frauen und Männern beim Eintritt in die Bundesverwaltung gemischte Tätigkeiten zugewiesen werden könnten, d.h. dass unabhängig vom Geschlecht die verschiedenen Aufgaben gleichmässig zugeteilt würden. Damit könnten die Frauen nicht nur in der Ausfertigung, sondern auch in der Sachbearbeitung eingesetzt werden, und dadurch hätten sie die gleichen Aufstiegschancen wie die Männer.

Zur Diskussion wird ein Förderungsprogramm für Frauen in der Bundesverwaltung zu stellen sein. Hier werden konkrete Massnahmen im Bereich der vier oben erwähnten Problemkreise vorgeschlagen werden.

Der Bundesrat nahm ein weiteres Postulat entgegen, das ihn ersuchte, zu prüfen, ob die neugeschaffene Stabsstelle für Frauenfragen nicht zu einer eigentlichen Stabsstelle für Frauenpolitik ausgebaut werden könne. In seiner Begründung verwies der Postulant auf andere Länder in Westeuropa und Amerika, die in den vergangenen Jahren solche Stellen eingerichtet haben. Die Stabsstelle machte sich in Zusammenarbeit mit dem Sekretariat der Eidg. Kommission für Frauenfragen Gedanken, wie ein solches Organ aufgebaut werden könnte. Ein bereits existierendes Modell ist das Bureau de la condition féminine im Kanton Jura. Dieses hat einerseits direkten Kontakt zu den Frauenorganisationen und damit zur Basis, andererseits Zugang zu den Arbeiten und Entscheiden der Regierung, in die es Einsicht hat und wo es intervenieren kann. Selbstverständlich müssten die schweizerischen Frauenorganisationen hinter einem solchen Projekt stehen. Beim föderalistischen Aufbau der

Schweiz sollte gleichzeitig ein Netz von Stabsstellen in den Kantonen und den grossen Städten eingerichtet werden. Leider verliefen bis heute die Diskussionen in den meisten Parlamenten negativ. Nur wenn der Wille der Frauen für solche Stabsstellen sich klar manifestiert, werden Schritte in dieser Richtung erfolgreich sein.

Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben verlangen ein grosses Umdenken auf beiden Seiten. Die Frauen müssen Mut fassen, mehr Verantwortung übernehmen zu wollen. Zu wissen, dass es dem

Bundesrat ein Anliegen ist, für die Frauen in der Bundesverwaltung die Barrieren abzubauen und die Geschlechtergleichstellung zu fördern, sollte diesen Mut stärken.



Photo: Eric Bachmann
Aus: Femmes Suisses, Avril 1983, S. 11

Bureau de la condition féminine dans l'administration fédérale - Office fédéral du personnel

par Ruth Gullo-Siegenthaler

Le Conseil fédéral s'est déclaré disposé, le 22 août 1979, à accepter un postulat dans lequel il lui était demandé d'examiner la possibilité de créer un service d'état-major chargé de la politique de la condition féminine - qui serait une nouvelle division de l'administration - et de faire un rapport à ce sujet. Il s'est avéré, après un premier examen effectué au sein de l'administration, que la création d'une telle unité ne pouvait être envisagée dans un proche avenir en raison du blocage du personnel fédéral. Il s'agissait toutefois de créer, dans une première étape, un Bureau de la condition féminine au sein de l'Office fédéral du personnel, afin d'accorder une plus grande importance aux prétentions des femmes faisant partie du personnel fédéral et d'agir comme un signal auprès des milieux extérieurs. Dans sa décision du 10 septembre 1980, le Conseil fédéral a chargé l'Office fédéral du personnel, en tant qu'organe de coordination, de désigner une collaboratrice responsable de la condition féminine au sein de l'administration fédérale.

L'égalité de l'homme et de la femme devant la loi, dans l'administration publique, est largement réalisée dans la loi sur le statut des fonctionnaires et les textes légaux subséquents. Les réglementations inégales privilégient plutôt les femmes; citons à titre d'exemple l'âge de la retraite plus avancé pour les femmes. Le Bureau n'a donc pas à s'occuper du problème concret "A travail égal salaire égal". Sa tâche consiste plutôt à éliminer les barrières psychologiques qui font obstacle à la promotion et au développement professionnel des femmes.

Quatre problèmes figurent actuellement au premier plan des préoccupations du Bureau:

1. Avancement des femmes dans les classes supérieures de l'échelle des traitements
2. Formation et formation permanente
3. Travail à temps partiel
4. Carrières.

1. Avancement des femmes

En comparant les statistiques du personnel des années 1973 et 1983, on constate les faits suivants: le pourcentage de femmes au sein de l'administration fédérale en général a passé de 13,5% en 1973 à 14,7% en 1983. (Le pourcentage était de 25,8% en 1983 dans les PTT et de 5,1% aux CFF. Comme il n'y a que très peu de femmes promues à des classes supérieures de traitement dans les deux régies, les chiffres suivants se rapportent à l'administration fédérale en général). La répartition sur les 25 classes de l'échelle des traitements et les sept échelons de la classe supérieure se présente comme suit:

Classe de traitement	1973			1983		
	H	F	%	H	F	%
Cl. sup. -3	3'073	36	1,1	4'278	99	2,3
4-7	5'448	184	3,4	6'655	318	4,8
8-15	15'264	1'713	11,2	16'708	2'574	15,4
16-24	13'337	3'065	23	11'518	2'750	23,9

Ces chiffres montrent que le nombre des femmes dans les classes supérieures de traitement est en augmentation, mais qu'il reste faible par rapport au nombre des hommes.

Il convient par conséquent d'examiner les mesures susceptibles de contribuer à placer ou à promouvoir davantage à des fonctions supérieures les femmes ayant des aptitudes



Photo Office d'Orientation et de formation professionnelle, Genève
Aus: Femmes Suisses, Avril 1983, S. 14

et des qualifications égales. Les entretiens avec les supérieurs et les chefs du personnel constituent un moyen d'amener ces derniers à promouvoir des femmes qualifiées et à les encourager à postuler des postes supérieurs. Il faut abolir le préjugé selon lequel les femmes ne veulent pas assumer des responsabilités. Le fait est qu'elles y sont moins préparées que les hommes et il s'agit par conséquent plutôt de les y encourager.

2. Formation et formation permanente

Dans l'administration fédérale, les fonctionnaires ne peuvent suivre les cours de gestion que s'ils ont atteint une classe de traitement supérieure. Peu de femmes entrent donc en ligne de compte pour la formation des cadres. La question de savoir s'il faut introduire des cours spéciaux pour les femmes est encore à l'examen. Le Bureau défend plutôt l'idée d'une formation commune des femmes et des hommes. On pourrait éventuellement organiser des cours pour les cadres moyens et promouvoir

ainsi le perfectionnement des femmes. Sur proposition du Bureau, un module sur la femme dans le monde du travail sera inséré dans la formation des cadres, afin que les supérieurs prennent conscience des difficultés que rencontrent les femmes à leur place de travail. Mais il faudrait aussi inciter davantage les femmes à suivre des cours de perfectionnement à l'extérieur de l'administration fédérale.

3. Travail à temps partiel

Le Bureau a exigé dès le début que soient aménagés davantage de postes à temps partiel, même s'il s'agit de tâches requérant des qualifications. Le Conseil fédéral s'est exprimé dans un sens positif sur le travail à temps partiel, ces dernières années, dans plusieurs réponses à des interventions parlementaires. Quoique ce soient en majorité des femmes qui travaillent à temps partiel, la question de la fonctionnarisation des collaborateurs à temps partiel, selon le Bureau,

n'est pas un problème spécifique des femmes. Il s'agit plutôt, à son avis, d'offrir davantage de postes à temps partiel, même s'il nécessitent des qualifications.

4. Carrières

La répartition des tâches chez les employés de commerce s'avère régulièrement discriminatoire: les tâches d'exécution aux femmes, les tâches créatives aux hommes. Il est alors très difficile pour les femmes, voire presque impossible, ultérieurement, de se voir attribuer autre chose que des tâches d'exécution. L'aménagement de services centraux de traitement de textes compliqué encore la chose. La question est de savoir si l'on ne pourrait pas attribuer des tâches de l'un et de l'autre type autant aux jeunes femmes qu'aux jeunes gens à leur entrée dans l'administration fédérale. Les femmes pourraient ainsi accomplir non seulement des tâches d'exécution mais également des tâches créatives et auraient désormais les mêmes possibilités d'avancement que les hommes.

Il s'agira de soumettre à la discussion un programme de promotion pour les femmes dans l'administration fédérale. Il y sera proposé des mesures concrètes en réponse aux quatre catégories de problèmes précitées.

Le Conseil fédéral a accepté un autre postulat dans lequel il lui était demandé d'examiner si le Bureau de la condition féminine récemment créé ne pouvait pas être développé en un Bureau chargé de la politique concernant la condition féminine. L'auteur du postulat, dans sa motivation, se référait à d'autres pays d'Europe occidentale et d'Amérique où ont été créés de tels services ces dernières années. Le Bureau, en collaboration avec le secrétariat de la Commission fédérale pour les questions féminines a examiné cette suggestion. Le Bureau de la condition féminine dans le canton du Jura, par exemple, pourrait servir de modèle. Il entretient d'une part des contacts directs avec les organisations féminines, donc avec la base et il a accès d'autre part aux travaux et aux décisions du gouvernement; il a droit de regard et peut

exprimer son avis à leur sujet. Les organisations féminines suisses devraient bien entendu soutenir ce projet.

Etant donné la structure fédéraliste de la Suisse, il faudrait créer en même temps un réseau de bureaux dans les cantons et les grandes villes. Les discussions ayant eu lieu la plupart des parlements n'ont malheureusement pas abouti jusqu'à présent. Il ne sera toutefois possible de progresser dans cette direction que si les femmes manifestent clairement leur volonté de voir créés de tels bureaux.

Pour pouvoir poursuivre sur la voie vers l'égalité des sexes dans la vie professionnelle, il s'agit que les deux parties révisent leurs conceptions. Les femmes doivent en outre avoir le courage d'assumer davantage de responsabilités, et le fait de savoir que le Conseil fédéral souhaite abolir les barrières auxquelles se heurtent les femmes dans l'administration fédérale et encourager l'égalité des sexes est assurément un élément qui viendra affermir ce courage.

(Traduction: Francine Matthey)

L'Ufficio per i problemi della donna
nell'amministrazione federale -
Ufficio federale del personale

di Ruth Gullo-Siegenthaler

Il 22 agosto 1979 il Consiglio federale ha accettato un postulato che lo sollecitava ad analizzare e riferire sulla possibilità di creare un ufficio per le questioni femminili all'interno dell'amministrazione. Le indagini preliminari in seno all'amministrazione hanno mostrato che la creazione di una simile nuova unità sarebbe stata esclusa per il prossimo futuro a causa del blocco delle assunzioni. Ma un primo passo poteva essere compiuto nonostante tutto istituendo l'Ufficio per i problemi della donna nell'amministrazione federale all'interno dell'Ufficio federale del personale: con esso si sarebbe potuto dare maggiore risalto alle richieste delle donne alle dipendenze della Confederazione, e avrebbe costituito un progetto atto ad appianare la strada per imprese simili da realizzare altrove. Con la decisione del 10 settembre 1980, il Consiglio federale invitava l'Ufficio federale del personale, quale coordinatore, a designare una collaboratrice responsabile delle questioni femminili nell'ambito dell'amministrazione federale.

Per quanto concerne l'amministrazione federale, la parità legale tra uomo e donna è pressoché raggiunta sia nelle Legge federale sull'ordinamento dei funzionari federali sia nelle ordinanze subordinate. Le disparità di trattamento privileggiano tendenzialmente le donne: per fare un solo esempio, si pensi al pensionamento anticipato per le donne rispetto agli uomini. L'Ufficio non deve pertanto occuparsi del problema della parità salariale. Il suo compito è piuttosto di contribuire ad abbattere le barriere psicologiche che si op-

pongono alla promozione e all'avanzamento professionale della donna.

Al momento attuale, sono quattro le problematiche attorno alle quali si svolge il lavoro dell'Ufficio:

1. l'avanzamento delle donne in classi salariali superiori
2. la formazione e il perfezionamento professionali
3. il lavoro a tempo parziale
4. le carriere.

1. L'avanzamento delle donne

Se si comparano le statistiche del personale degli anni 1973 e 1983, ne risultano le seguenti constatazioni. Nell'amministrazione federale generale, la proporzione delle donne tra i dipendenti è passata dal 13,5% nel 1973 al 14,7% nel 1983. (Nelle aziende delle PTT le donne costituivano il 25,8% degli effettivi nel 1983, e presso le FFS il 5,1%. Giacché in ambedue le aziende a regia le donne promosse nelle classi salariali superiori sono rarissime, le cifre seguenti si riferiscono esclusivamente all'amministrazione federale generale). La ripartizione sulle 25 classi di stipendio e i sette livelli fuori classe è la seguente:

Classi di stipendio	1973			1983		
	U	D	%	U	D	%
Fuori cl.-3	3'073	36	1,1	4'278	99	2,3
4-7	5'448	184	3,4	6'655	318	4,8
8-15	15'264	1'713	11,2	16'708	2'574	15,4
16-24	13'337	3'065	23	11'518	2'750	23,9

Queste cifre mostrano che la proporzione di donne che avanzano nelle classi salariali superiori è in costante crescita, ma rimane tuttavia sempre inferiore a quella degli uomini.

Vanno pertanto vagliati i provvedimenti atti a contribuire all'elezione o all'avanzamento delle donne capaci e qualificate a cariche di maggiore responsabilità. Una possibilità è discutere questi problemi con i superiori e i capi del personale al fine di motivarli a contribuire alla promozione delle donne qualificate, e discutere anche con le stesse donne per sollecitarle a concorrere per le alte cariche. Occorre pure abbattere il pregiudizio secondo cui le donne non sarebbero disposte ad assumere responsabilità. In verità si è sinora badato poco a prepararle in tal senso, ragione per cui hanno maggiore bisogno di essere incoraggiate ad affrontare nuovi compiti.

2. Formazione e perfezionamento

All'interno dell'amministrazione federale è possibile frequentare i corsi di formazione per i quadri solo a partire dalle classi salariale più alte. Per questo motivo, sono poche le donne che entrano in considerazione. La necessità di introdurre corsi specifici per le donne sta per essere vagliata. L'Ufficio propende piuttosto per i corsi aperti ad ambo i sessi. L'addestramento delle donne potrebbe essere migliorato istituendo corsi per i quadri intermedi. Su proposta dell'Ufficio, nella formazione dei quadri è stata inserita un'unità didattica sulla donna nel mondo del lavoro, affinché i superiori possano rendersi conto con quali difficoltà si trovino confrontate le donne sul posto di lavoro. D'altro canto, occorre stimolare maggiormente le donne a frequentare corsi di perfezionamento anche fuori dall'ambito dell'amministrazione federale.

3. Lavoro a tempo parziale

Sin dall'inizio, l'Ufficio ha chiesto che venissero creati più posti di lavoro a tempo parziale, anche per mansioni qualificate. Negli scorsi anni, il Consiglio federale, rispondendo a richieste dei parlamentari, si è più volte espresso in modo positivo sul lavoro a tempo parziale. Benché siano in genere le donne a fornire lavoro a tempo parziale, per l'Ufficio, la questione della nomina di impiegati a tempo parziale non costituisce una tematica dal profilo della questione fem-

minile. All'Ufficio preme innanzitutto che anche le attività qualificate possano essere svolte in numero crescente secondo la formula del tempo parziale.

4. Carriere

Sembra quasi una costante, la diversa attribuzione del lavoro agli impiegati di commercio: alle donne i compiti esecutivi, agli uomini i compiti di concetto. Per le donne diventa così quasi impossibile abbandonare col tempo la sfera dei lavori esecutivi. La situazione delle donne si fa poi ancor più difficile con la centralizzazione dei servizi di segreteria. La questione è di studiare la possibilità di attribuire agli uomini e alle donne giovani, al momento della loro assunzione al servizio della Confederazione, attività di tipo misto; si tratta cioè di vedere se non sia possibile ripartire equamente i vari compiti indipendentemente dal sesso dei candidati. Le donne sarebbero così occupate con compiti di esecuzione e di concetto, per cui si schiuderebbero loro le stesse possibilità di avanzamento offerte agli uomini.

Prossimamente si dovrà discutere su un programma di promozione per le donne nell'amministrazione federale, nel quale verranno proposti provvedimenti concreti nell'ambito delle quattro tematiche summenzionate.

Il Consiglio federale ha accettato un ulteriore postulato che lo sollecita a studiare la possibilità di trasformare il nuovo ufficio in un vero centro di coordinamento per la questione femminile. Nelle sue elucidazioni, il postulante indicava altri paesi europei e americani che negli scorsi anni si sono dotati di simili istituzioni. L'Ufficio, in collaborazione con il segretariato della Commissione federale per i problemi della donna, sta studiando come creare quest'organo. Come modello già operante v'è il Bureau à la condition féminine del Canton Giura, un ufficio che cura il contatto diretto con le organizzazioni femminili alla base, e che ha nel contempo accesso ai lavori del governo, con possibilità di intervenire nel processo decisionale. Ovviamente, un simile progetto

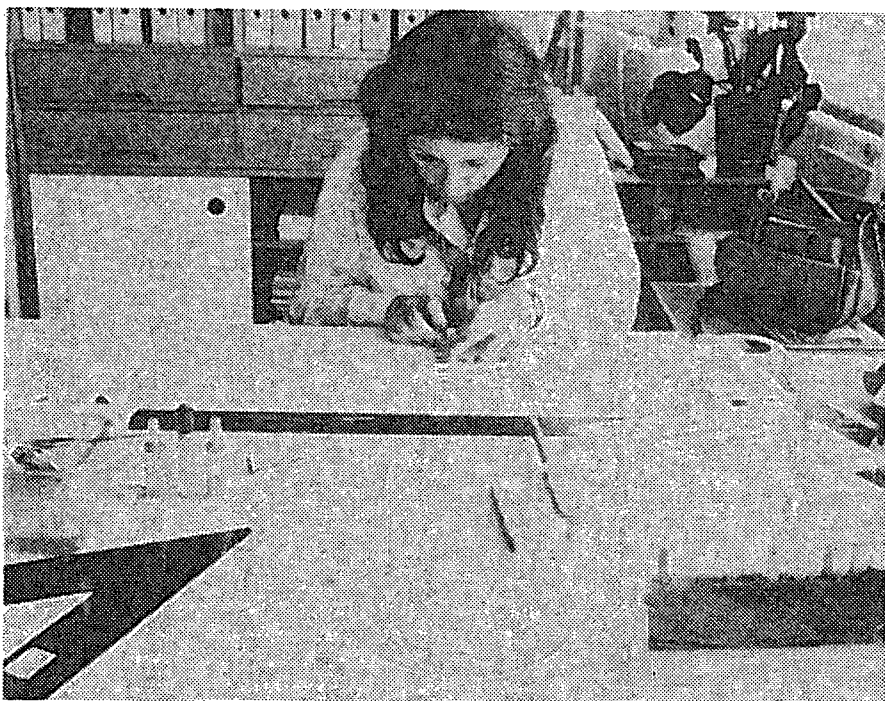


Photo Office d'Orientation et de formation professionnelle, Genève
 Aus: Femmes Suisses, Avril 1983, S. 15

non è pensabile senza il sostegno delle organizzazioni femminili svizzere. La struttura federalistica della Svizzera richiederebbe inoltre la costituzione di una rete di simili uffici a livello cantonale e nelle grandi città. Purtroppo, i dibattiti avuti sinora nei vari parlamenti non hanno dato buon esito. Solo se le donne chiederanno risolutamente di poter disporre di simili uffici, sarà possibile intraprendere i passi necessari in tal senso.

L'eguaglianza nel mondo del lavoro è imprescindibile da un grande sforzo di adattamento da ambo le parti. Le donne devono farsi coraggio per assumere maggiori responsabilità. E questo coraggio può nutrirsi al fatto di sapere che il Consiglio federale è animato dalla volontà di eliminare le barriere che si oppongono alla promozione della donna all'interno dell'amministrazione federale, per favorire l'eguaglianza tra i sessi.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Förderung der Frau bei der Firma CIBA-GEIGY AG

von Susanne Degen

1. Personalpolitisches Statement der CIBA-GEIGY zum Thema "Chancengleichheit"

Die Stellung der Frau in der Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert und wird sich weiter verändern. Der Anteil der arbeitenden Frauen verdoppelte sich innerhalb der letzten 25 Jahre. Immer mehr Frauen wollen aus den ihnen traditionell zugeteilten "typischen" Frauenberufen herauskommen. Immer mehr von ihnen möchten auch lebenslang berufstätig sein, ohne dabei auf Mann und Kinder verzichten zu müssen.

Im Rahmen unserer Personalpolitik unterstützen wir diesen sozial- und gesellschaftspolitischen Prozess seit Jahren. Da es aus den verschiedensten Gründen jedoch unrealistisch wäre, eine absolute Chancengleichheit zu verwirklichen, streben wir vielmehr eine relative Chancengleichheit an, d.h. überall dort, wo unsere Mitarbeiterinnen gleiche Voraussetzungen mitbringen, wollen wir die Voraussetzungen für gleichen Chancen bezüglich Einsatz, Entlohnung, Funktion und Beförderung schaffen.

Trotz aller Aufgeschlossenheit halten wir fest, dass soziale und gesellschaftspolitische Gegebenheiten nicht von einem Tag auf den andern geändert werden können. Wir sind uns auch bewusst, dass die heutige Situation als Produkt einer normierten Erziehung und Ausbildung zu verstehen ist.

Es geht daher in erster Linie darum, einen Sensibilisierungsprozess in Gang zu setzen und ein Klima der Aufgeschlossenheit weiter zu fördern. Vorurteile und

vorgefasste Meinungen müssen abgebaut werden. Die Leistung jedes einzelnen, ungeachtet von Herkunft, Sprache, Zivilstand und Geschlecht, ist vorurteilslos zu akzeptieren und zu werten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich untereinander in einem fairen Wettbewerb messen können, dessen Spielregeln Objektivität, Eignung und Leistung sind. Dies zu respektieren und zu praktizieren, dazu bedarf es der Unterstützung aller Beteiligten, Mitarbeiter und Vorgesetzten.

2. Struktur des Personals

Die Schweizerwerke der CIBA-GEIGY AG weisen zur Zeit einen Personalbestand von rund 18'000 Personen auf. Rund 3'400 davon sind Frauen.

Aus der nachfolgenden Gegenüberstellung geht das Verhältnis von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hervor:

	Männer	Frauen	Total
Akademiker	2'310	170	2'480
HTL-Absolventen	880	30	910
Kfm. Angestellte	1'620	1'440	3'060
Gelerntes techn. Personal	5'370	630	6'000
Angelerntes Betriebspersonal	4'470	1'080	5'550
Total	14'650	3'350	18'000

3. Aktivitäten zum Thema "Frauenfragen"

Vor längerer Zeit setzte der Leiter der Zentralen Funktion Personal eine Arbeitsgruppe ein, die zum Ziel hat, sich mit frauenspezifischen Fragen innerhalb der Firma CIBA-GEIGY zu beschäftigen. Die Arbeitsgruppe besteht aus zehn Mitgliedern (7 Frauen und 3 Männern). Sie ist sowohl von Mitarbeiterkategorien, wie von organisatorischen Bereichen her durchmischt.

Die Haupttätigkeit der Arbeitsgruppe besteht in der Bedürfnisabklärung, der ent-

sprechenden Problemanalyse und dem Vorschlagen von Massnahmen. In einer ersten Phase hatte sie zum Ziel, den Ist-Zustand aufzuzeigen. Auf breiter Ebene will sie mit mehr Information grössere Transparenz schaffen. Sie will zeigen, wo unsere Firma bereits die Chancengleichheit von Mann und Frau wahrnimmt. Mehr Information für Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte kann bereits Vorurteile - emotioneller Art - wegnehmen.

In der zweiten Phase sollen die effektiven und heutigen Bedürfnisse abgeklärt und analysiert werden.

Gestützt auf eine vor 6 Jahren in einem grösseren Bereich (Division Pharma) bei allen weiblichen Angestellten durchgeführten Umfrage und aufgrund von Erfahrungen der Zentralen Funktion Personal zeichneten sich folgende Problemkreise ab:

31 Aus- und Weiterbildung

Aus der obenerwähnten Umfrage ging hervor, dass sich die Frauen zum Thema Aus- und Weiterbildung zu wenig informiert fühlen; sie brachten zum Ausdruck, dass sie an firmen- und externer Ausbildung zu wenig berücksichtigt würden.

Aufgrund dieser Feststellung wurde in der Hauszeitung das Kursangebot der Firma detailliert veröffentlicht und die Mitarbeiterinnen zur Anmeldung für diese Kurse aufgefordert.

Als weitere wichtige Massnahme werden künftig Kurse durchgeführt, die sich speziell an Frauen wenden. Folgende Ziele werden dabei anvisiert:

- Sich und seine Fähigkeiten besser kennenlernen
- Selbstsicherheit gewinnen
- Die eigenen Möglichkeiten bewusster einsetzen
- Entspanntere Kommunikation/Zusammenarbeit
- Die Zusammenhänge im Unternehmen besser erkennen / Einblick in andere Arbeitsbereiche bekommen.

Ein weiterer Kurs unter dem Titel "Kooperationstraining" behandelt vor allem Fragen des Verhaltens als Teammitglied. Er richtet sich an Frauen mit komplexeren Kooperationsaufgaben und soll helfen, die Auseinandersetzung der Mitarbeiterin mit sich selbst und der Umwelt zu erleichtern.

32 Entlöhnung

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ist nach der Abstimmung vom 14. Juni 1981 unbestritten. Die Funktions- und Salärsysteme bei CIBA-GEIGY sind denn auch für Mann und Frau die gleichen, jedoch werden mehr Informationen zu den vorhandenen Instrumentarien und deren Auswirkungen gewünscht.

33 Einsatz / Funktion

Seit Jahren wird bei Stellenangebot, Interview und Einstellung zwischen Männern und Frauen gleicher Ausbildung und gleicher Eignung kein Unterschied gemacht, um so die gleiche Startposition in der Arbeit zu verwirklichen. Trotzdem stellen wir fest, dass beim Einsatz von vielen Mitarbeiterinnen noch ein grosses unausgenutztes Potential vorhanden ist. Es geht darum, hier Verbesserungen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und zu realisieren.

34 Sozialpolitik / Frau und Familie

Auf sozialpolitischer Seite ergeben sich die nachfolgenden Schwerpunkte, die bereits angegangen werden oder Lösungen aus individuellen Fällen vorhanden sind, deren Bearbeitung jedoch intensiviert werden soll:

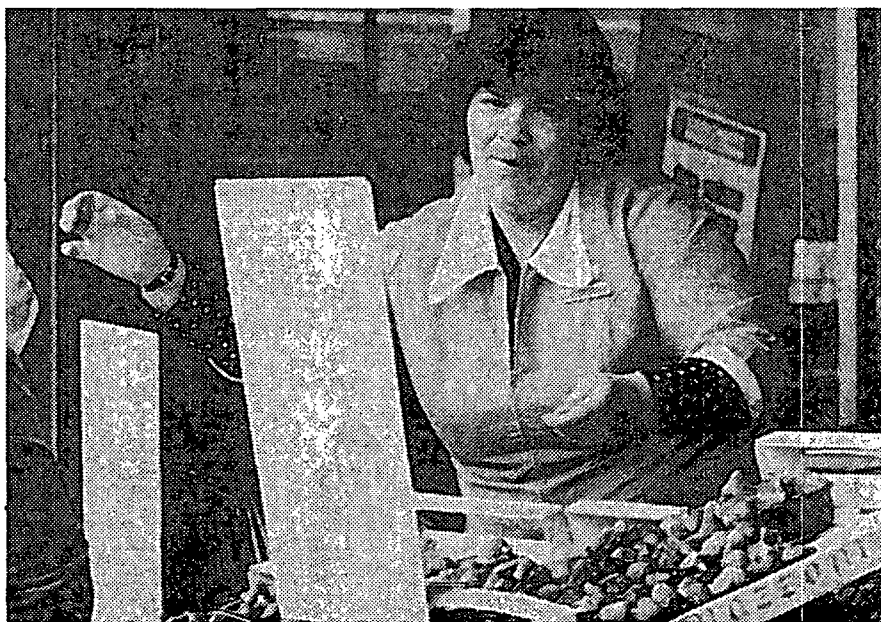
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Job-sharing
- Wiedereinstieg
- Mutterschaftsurlaub / Wochenbett / unbezahlter Urlaub
- Erkrankung des Kindes.

Neben diesen Problemkreisen, die sich zu Beginn der Arbeit der Fachgruppe bereits abgezeichnet haben, will sich die Arbeitsgruppe auch damit befassen, was von der Umwelt her auf uns zukommt.

4. Weiterarbeit

Die Arbeitsgruppe ist sich bewusst, dass sich ihre Weiterarbeit innerhalb eines sozial- und gesellschaftspolitischen Prozesses abspielt und dass darum nur eine Politik der kleinen Schritte möglich ist. Doch muss der Sensibilisierungsprozess und die Schaffung eines Klimas der Aufgeschlossenheit weitergehen. Wenn verschiedene Umweltbedingungen der geplanten Aktion zumindest kurzfristig nicht förderlich sind, bleibt es ein Erfordernis der Zeit - insbesondere für ein Grossunternehmen - sich auch gesellschaftlichen Fragen anzunehmen und pragmatische Lösungen anzubieten.

In diesem Sinne will sich die Arbeitsgruppe "Die Frau bei CIBA-GEIGY" weiter mit den obenerwähnten Themen auseinandersetzen, Massnahmen vorschlagen und eine Erfolgskontrolle über erreichte Projekte führen.



Aus: S'Rote Heftli, S. 7

Promotion de la femme chez CIBA-GEIGY SA

de Susanne Degen

1. Déclaration de CIBA-GEIGY en matière de politique du personnel sur le thème "Egalité des chances"

La position de la femme dans la société s'est sensiblement modifiée au cours des dernières décennies et se modifiera encore. Le pourcentage de femmes qui travaillent a doublé en l'espace de 25 ans. Un nombre croissant de femmes veulent se distancer des métiers "typiquement" féminins qui leur échoient traditionnellement. Elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir exercer une profession leur vie durant, sans devoir pour autant renoncer à un mari et à des enfants.

Nous soutenons depuis des années dans le cadre de notre politique du personnel, ce processus social et socio-politique. Comme il serait irréaliste toutefois, pour des raisons très diverses, de vouloir atteindre à une égalité absolue des chances, nous nous efforçons plutôt d'instaurer une égalité relative des chances, c'est-à-dire que là où nos collaboratrices apportent des conditions égales à celles des hommes, nous voulons leur offrir des chances égales en matière d'engagement, de rémunération, de fonction et de promotion.

Quelle que soit l'ouverture d'esprit dont nous faisons preuve, nous maintenons qu'il n'est pas possible de modifier des données sociales et socio-politiques d'un jour à l'autre. Nous sommes aussi conscients du fait que la situation actuelle doit être comprise comme le produit d'une éducation et d'une formation institutionnalisées.

Il s'agit par conséquent, en premier lieu de mettre en route un processus de sensi-

bilisation et de promouvoir encore davantage un climat incitant à l'émancipation. Préjugés et opinions préconçues doivent être éliminés. La prestation de chaque individu, en dépit de l'origine, de la langue, de l'état civil et du sexe, doit être acceptée et évaluée pour elle-même. Collaborateurs et collaboratrices doivent pouvoir se mesurer les uns aux autres dans une compétition loyale, dont les règles du jeu sont l'objectivité, la qualification et le rendement. Leur respect et leur application nécessitent le soutien de tous les intéressés, collaborateurs et supérieurs.

2. Structure du personnel

Les entreprises suisses de CIBA-GEIGY SA occupent actuellement 18'000 personnes environ, dont 3'400 femmes.

Le tableau ci-dessous donne la répartition comparée des collaborateurs et collaboratrices:

	Hommes	Femmes	Total
Universitaires	2'310	170	1'480
Diplômés EPF	880	30	910
Employés de commerce	1'620	1'440	3'060
Personnel technique qualifié	5'370	630	6'000
Personnel d'exploitation spécialisé	4'470	1'080	5'550
Total	14'650	3'350	18'000

3. Activités sur le thème "Problèmes des femmes"

Le responsable de la fonction centrale "personnel" a nommé, il y a un certain temps, un groupe de travail dont la tâche consiste à s'occuper des problèmes spécifiquement féminins chez CIBA-GEIGY. Il se compose de dix membres (7 femmes et 3 hommes) appartenant à diverses catégories de collaborateurs et provenant de secteurs différents de l'organisation.

L'activité principale de ce groupe de travail consiste à mettre au clair les be-

soins, à analyser les problèmes correspondants et à proposer des mesures. Il avait pour tâche dans une première phase, de faire un constat de la situation.

A un niveau plus étendu, il est censé accroître la transparence dans l'entreprise en développant l'information. Il doit établir dans quels domaines notre firme garantit déjà l'égalité des chances de l'homme et de la femme. L'intensification de l'information des collaborateurs/trices et des supérieurs peut déjà servir à éliminer des préjugés - du moins ceux de type émotionnel.

La deuxième phase consiste à mettre au clair et à analyser les besoins réels actuels. Un sondage effectué il y a 6 ans auprès de toutes les collaboratrices d'un assez grand secteur (division pharma), ainsi que les expériences de la fonction centrale "personnel" ont permis de dégager les problèmes suivants:

31 Formation et formation permanente

Il ressort du sondage précité, que les femmes se sentent trop peu informées au sujet de la formation et de la formation permanente; elles ont déclaré qu'on ne se préoccupe pas assez d'elles sur le plan de la formation intra- et extra-entreprise.

L'offre de cours a par conséquent été publiée de façon détaillée dans le journal de l'entreprise et les collaboratrices ont été invitées à s'inscrire à ces cours.

Autre mesure importante: des cours seront conçus, à l'avenir, spécialement à l'intention des femmes. Les objectifs sont les suivants:

- Apprendre à mieux se connaître et à mieux connaître ses capacités
- Etre plus sûr de soi
- Faire usage plus consciemment de ses propres possibilités
- Atteindre à une communication / collaboration plus détendue
- Mieux identifier les interactions dans l'entreprise / Avoir un aperçu d'autres domaines de travail.

Un autre cours intitulé "entraînement à la coopération" traite surtout de problèmes de comportement dans le cadre d'un groupe de collaborateurs. Il concerne les femmes pour qui la coopération se présente de façon assez complexe et est censé aider à faciliter le dialogue de la collaboratrice avec elle-même et avec son entourage.

32 Rémunération

L'exigence d'un salaire égal pour un travail égal n'a pas été contestée après la votation du 14 juin 1981. Le schéma des fonctions et le système de rémunération chez CIBA-GEIGY sont les mêmes pour l'homme et la femme; on réclame toutefois davantage d'informations sur les systèmes existants et leurs effets.

33 Affectation / fonction

Il n'est fait aucune différence depuis des années entre hommes et femmes de formations et de qualifications égales en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'interview et l'engagement, afin de leur offrir des conditions identiques au départ. Nous constatons néanmoins qu'un potentiel important reste inutilisé chez de nombreuses collaboratrices. Il s'agit de mettre en évidence leurs possibilités d'amélioration et de développement et de les réaliser.

34 Politique sociale / femmes et famille

Sur le plan de la politique sociale, les objectifs centraux suivants, bien qu'on ait commencé à chercher des solutions ou qu'il en existe déjà dans des cas individuels, nécessitent une action plus intensive:

- Assouplissement de l'horaire de travail
- Job-sharing
- Réinsertion professionnelle
- Congé de maternité / période suivant l'accouchement / congé non payé
- Maladie d'un enfant.

En plus de ces problèmes, qui se dessinaient déjà au début de ses travaux, le groupe de travail s'occupera des problèmes relatifs à l'environnement.

4. Suite du travail

Le groupe de travail est conscient du fait que sa tâche s'inscrit dans un processus de développement social et socio-politique et que, pour cette raison, seule une politique des petits pas est possible. Il convient néanmoins de poursuivre le processus de sensibilisation et de persévérer dans l'instauration d'un climat d'ouverture. Même si diverses conditions ambiantes ne sont pas favorables, du moins à court terme, à une telle démarche, une entreprise - surtout de l'envergure de CIBA-GEIGY - se doit d'aborder également des problèmes de politique sociale et d'offrir des solutions pragmatiques; c'est une nécessité de notre temps.

Dans cet esprit, le groupe de travail "La femme chez CIBA-GEIGY" poursuivra l'étude des thèmes précités, proposera des mesures et contrôlera les résultats atteints après réalisation des projets.

(Traduction: Francine Matthey)

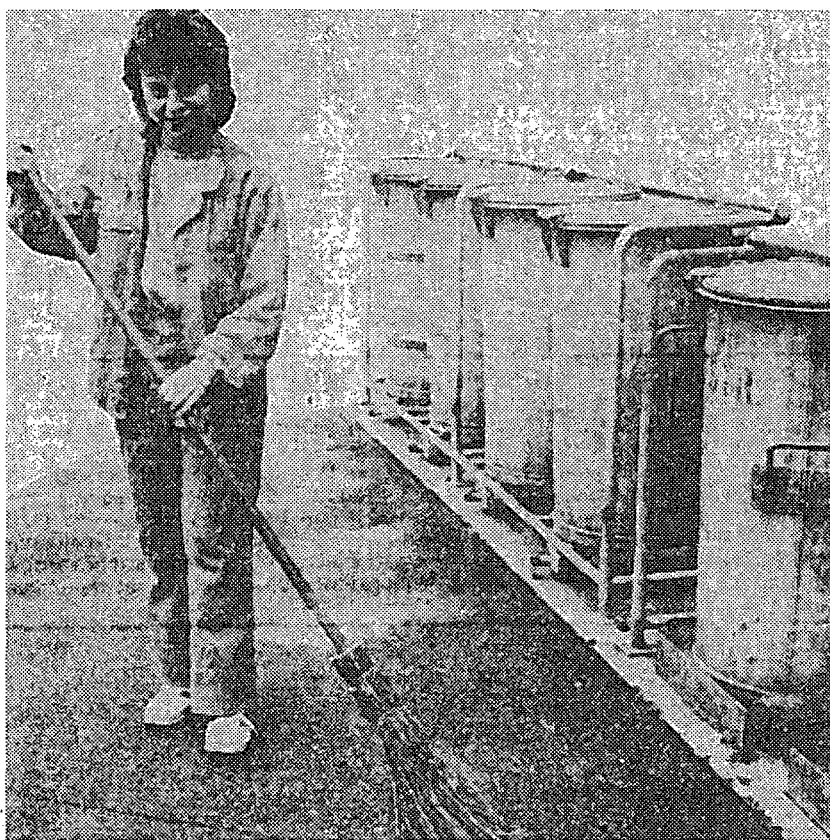


Photo Charlet - Aus: La Suisse, S. 48

La promozione della donna alla CIBA-GEIGY SA

di Susanne Degen

1. La posizione della CIBA-GEIGY a proposito della parità di opportunità

La condizione sociale della donna è radicalmente mutata negli ultimi anni e non cesserà di trasformarsi in futuro. La percentuale di donne al lavoro è raddoppiata negli ultimi 25 anni.

Un numero crescente di donne non si sente più attratto dalle professioni "femminili" per tradizione. Sempre più donne vorrebbero esercitare a vita la propria attività professionale, senza dover rinunciare a un marito e a dei figli.

Nell'ambito della nostra politica del personale, sosteniamo ormai da anni quest'evoluzione sociale. Ma poiché, per una serie di motivi, sarebbe irrealistico preconizzare una parità di opportunità assoluta, perseguiamo piuttosto la parità di opportunità relativa. Ciò significa che, ogniqualvolta le nostre collaboratrici dispongono di uguali presupposti, ci impegnamo a creare le premesse per uguali opportunità in fatto di occupazione, funzione e avanzamento.

Nonostante la nostra disponibilità, ribadiamo che le condizioni sociali e politiche non possono essere cambiate da un giorno all'altro. Siamo perfettamente coscienti che la situazione attuale è il prodotto di un'educazione e formazione normale.

Innanzitutto va dapprima avviato un processo di sensibilizzazione al fine di creare la necessaria apertura di spirito. I pregiudizi e i preconcetti debbono essere ridotti, le prestazioni

della singola persona devono poter essere riconosciute e valutate indipendentemente dalla sua possibile origine, dalla sua lingua, dal suo stato civile o dal suo sesso. Collaboratrici e collaboratori devono potersi misurare tra loro in un clima di concorrenza leale, le cui regole siano dettate dall'oggettività e i cui parametri siano le attitudini e le prestazioni. Per far rispettare e mettere in pratica tali principi occorre l'appoggio di tutte le persone coinvolte, superiori e subalterni.

2. Struttura del personale

Il personale nelle aziende svizzere della CIBA-GEIGY SA è forte di circa 18'000 unità, di cui circa 3'400 donne.

La tabella seguente raffronta la struttura del personale maschile e femminile.

	Uomini	Donne	Totale
Universitari	2'310	170	2'480
Diplomati STS	880	30	910
Impiegati di commercio	1'620	1'440	3'060
Personale tecnico qualificato	5'370	630	6'000
Personale aziendale istruito alle mansioni da svolgere	4'470	1'080	5'550
Totale	14'650	3'350	18'000

3. Attività nell'ambito delle "questioni femminili"

Tempo addietro, il responsabile della Funzione Centrale Personale costituì un gruppo di lavoro per trattare i problemi del personale femminile all'interno della ditta. Il gruppo comprende dieci persone, 7 donne e 3 uomini, che provengono dalle varie categorie di personale e dai vari settori organizzativi.

Compito principale del gruppo di lavoro è recepire le esigenze, analizzare i problemi e proporre migliorie. In un primo tempo il suo scopo era di allestire un

inventario della situazione. Una migliore politica informativa serve a creare maggiore trasparenza in tutti i settori. Il gruppo vuole dimostrare dove la nostra ditta già offre uguali opportunità agli uomini e alle donne. Più informazione, sia per i superiori sia per i subalterni, serve inoltre a liberare il campo da pregiudizi - anche di tipo emozionale.

In un secondo tempo devono poi essere chiariti e analizzati i bisogni effettivi e attuali.

Sulla base di un'indagine realizzata sei anni fa in un grande settore (Divisione farmaceutica) presso tutte le impiegate, e in base alle esperienze della Funzione Centrale Personale, sono state messe a fuoco le problematiche seguenti:

31 Formazione di base e di perfezionamento

L'indagine summenzionata ha evidenziato che le donne si giudicano mal informate sull'offerta formativa e si reputano troppo poco prese in considerazione per corsi formativi interni ed esterni.

Forti di questa constatazione si è provveduto a meglio pubblicizzare nel bollettino della ditta tutti i corsi proposti e a sollecitare la partecipazione delle collaboratrici.

Un'ulteriore innovazione è costituita dai corsi indirizzati specificamente alle donne e con i seguenti obiettivi:

- conoscere meglio sé stessi e le proprie facoltà
- acquisire maggiore sicurezza di sé
- sfruttare meglio le proprie risorse
- accrescere la comunicativa per facilitare la collaborazione
- riconoscere i processi che si svolgono all'interno della ditta e conoscere per sommi capi quanto avviene in altri settori d'attività.

Il corso intitolato "Addestramento alla cooperazione" tratta soprattutto le questioni comportamentali della persona inserita

in un'unità lavorativa. E' destinato alle donne incaricate di funzioni cooperative complesse, nell'intento di facilitare loro il confronto con sé stesse e l'ambiente che le circonda.

32 Retribuzione

All'indomani della votazione del 14 giugno 1981, il principio della parità salariale è indiscusso. Le scale salariali, basate sulla funzione e sulle prestazioni, in vigore presso la CIBA-GEIGY sono le stesse per gli uomini e per le donne. Comunque vengono sollecitate maggiori informazioni sulle possibilità e le ripercussioni insite nel sistema vigente.

33 Impiego / Funzione

Al fine di assicurare un'uguale posizione di partenza sul lavoro, da anni, in occasione dell'offerta d'impiego, al momento dell'intervista e dell'assunzione, non si fanno più differenze tra uomini e donne. Nondimeno, di fatto, molte collaboratrici sono impiegate al disotto delle loro capacità. Vanno pertanto ricercate migliorie e schiuse nuove possibilità.

34 Politica sociale / Donne e famiglia

Dal profilo sociopolitico debbono essere intensificati gli sforzi nell'ambito delle seguenti tematiche. Alcune di esse sono già state studiate e per altre si sono perlomeno già trovate soluzioni individuali:

- flessibilità degli orari di lavoro
- ripartizione del lavoro tra due persone
- reinserimento professionale
- congedo di maternità / puerperio / congedo non pagato
- malattia dei figli.

Il gruppo di lavoro, accanto a questi problemi che erano già noti quando assunse la sua attività, intende pure approfondire lo studio delle ripercussioni ambientali sull'attività umana.

4. Indirizzi futuri

Conscio del fatto che la sua attività si svolge sull'onda un processo sociopolitico,

il gruppo di lavoro ritiene possibile solo una politica dei piccoli passi. Non dimeno, il processo di sensibilizzazione deve continuare affinché si concretizzi una clima di apertura spirituale. Ma se, perlomeno a breve termine, più fattori di ordine sociale concorressero a intralciare l'azione prevista, rimane indubbiamente - soprattutto per una grande impresa - il dovere morale di occuparsi di questioni sociopolitiche per proporre soluzioni prammatiche.

E' in questi termini che il gruppo di lavoro "La donna alla CIBA-GEIGY" intende affrontare l'analisi delle tematiche menzionate, proporre possibili provvedimenti e procedere alla verifica dei progetti.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Frauenförderung in der IBM Schweiz

von Ursula Ceppi-Peter

Chancengleichheit

Der erste Grundsatz der IBM ist die "Achtung vor der Würde und den Rechten des Einzelnen im Unternehmen". Diese Einstellung kommt in der Personalpolitik der Gesellschaft z.B. in dem Sinne zum Ausdruck, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich gleich behandelt werden, also gleiche Entwicklungschancen haben und in vergleichbaren Positionen bei gleicher Leistung ebensoviel verdienen.

Gleiches Salär für gleichwertige Arbeit

Eine erste grössere Untersuchung, ob die Chancengleichheit in der IBM Schweiz gewährleistet sei, erfolgte im Mai 1975 und wurde im Frühjahr 1976 durch die periodisch durchgeführte Meinungsumfrage erhärtet. Als Konklusion wurde damals festgehalten, dass bei den unteren und mittleren Salärstufen das Prinzip "gleichwertige Arbeit - gleicher Lohn" unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Jahre in der gleichen Tätigkeit realisiert sei. Bei höheren Sachbearbeiterinnen hingegen erkannte man einige Situationen, die zu verbessern waren.

Die Personalabteilung führt seither in periodischen Abständen diese Vergleiche durch und macht Vorgesetzte auf auffällige Abweichungen aufmerksam.

Die Aufgabe der nicht vollamtlich mit der Sicherstellung von Chancengleichheit beschäftigten "Equal Opportunity" (EO-) Koordinatorin in der Personalabteilung ist es, darüber zu wachen, dass dem Grundsatz auch in anderen Bereichen

nachgelebt wird.

Keine typischen Männer- oder Frauenberufe mehr

So werden die Stelleninserate grundsätzlich für männliche und weibliche Kandidaten ausgeschrieben - es sei denn, gesetzliche Beschränkungen würden dies verbieten, wie z.B. bei weiblichen Operators, die durch das Nachtarbeitsverbot in ihren Einsatzmöglichkeiten beschränkt sind, was sie in ihrer Laufbahn benachteiligen kann.

Grundsätzlich gibt es in der IBM keine für Frauen nicht erreichbare Position sofern die Ausbildung und Fähigkeiten vorhanden sind. Die Auffassung, es gebe typische Männer- oder Frauenberufe, ist je länger je weniger haltbar.

Ausbildungskurse für alle offen

Interne Kurse für die fachliche Ausbildung wie auch für die persönliche Entwicklung stehen sowohl Mitarbeitern wie Mitarbeiterinnen zur Verfügung.

Frauen als Vorgesetzte

Vorgesetztenpositionen, die alle durch intern geförderte Mitarbeiter besetzt werden, stehen unseren Mitarbeiterinnen ebenfalls offen. Dies jedoch immer unter dem Vorbehalt, dass die Qualifikation hierzu vorhanden ist und auch die Bereitschaft, die gleiche Verantwortung zu übernehmen. Die EO-Koordinatorin sorgt, wo immer möglich dafür, dass Mitarbeiterinnen in die Vorgesetzten-Evaluation einbezogen werden.

Laufbahnplanung

Ein wichtiger Bestandteil unseres Förderungsprogrammes besteht auch in der

speziellen Unterstützung der Vorgesetzten in der Laufbahnplanung der Mitarbeiterinnen. Zusätzlich zu den regelmässig mit allen Mitarbeitern durch die Vorgesetzten durchgeführten Beratungs- und Förderungsgespräche ist es oft notwendig, in individuellen Gesprächen kleinere Entwicklungsschritte zu planen, da sich immer noch viele Frauen aus mangelndem Selbstvertrauen oder zufolge der Ungleichheit in der schulischen Grundausbildung vor einer Karriere fürchten.

Oft bringt bereits das Aufzeigen der vielfältigen Einsatzbereiche erste Impulse, und ein Gespräch mit einer bereits "fortgeschrittenen" Kollegin oder der EO-Koordinatorin weckt den Ehrgeiz, ihr dies nachzutun. Auch hier bestätigt sich unseres Erachtens die Tatsache, dass eine Förderung dort die besten Aussichten auf Erfolg hat, wo eigene Motivation und Mut, verbunden mit Beharrlichkeit vorhanden sind.

Daneben gilt es, diejenigen Frauen herauszufinden, die weder an einer fachlichen, noch an einer Vorgesetztenlaufbahn interessiert sind. Auch ein solches Anliegen ist zu respektieren, und diese Mitarbeiterinnen sind wie ihre männlichen Kollegen in ihren sonstigen Stärken zu fördern.

Struktur der weiblichen Angestellten

Blenden wir in der Geschichte der IBM Schweiz zurück, so erkennen wir, dass der Anteil der Frauen, gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter, prozentual gleich geblieben ist. Die Bereitschaft und der Wunsch der Frauen, mehr Verantwortung zu übernehmen, hat sich jedoch deutlich niedergeschlagen, indem sich die Zahl der Fachspezialistinnen seit 1973 fast verdreifacht hat. So gehören heute u.a. Berufe wie Systemberaterin, Organisatorin im Aussendienst, Instruktorin, Einkäuferin, Finanzanalystin, Programmierer/Analystin, Uebersetzerin, Software Technikerin, Redaktorin, Bauprojektleiterin, Personalberaterin zum festen Bestandteil der Einsatzmöglichkeiten.

Ein besseres Verhältnis möchten wir allerdings bei den weiblichen Vorgesetzten

erreichen. Mit einem geringen Anteil an der Gesamtzahl der Management-Positionen liegt unseres Erachtens noch viel Spielraum für Verbesserung. Langsam - doch immerhin stetig - steigt die Zahl pro Jahr um etwa eine weibliche Vorgesetzte.

Förderung ohne Vorurteile

Zusammenfassend darf gesagt werden, dass das Ziel unseres Förderungsprogrammes ein zweifaches ist: Einerseits wollen wir Mitarbeiterinnen motivieren, an sich selbst zu arbeiten, Selbstvertrauen zu entwickeln und den Mut zur Uebernahme von Verantwortung aufzubringen. Andererseits fordern wir unsere Vorgesetzten auf, allfällige Vorurteile abzubauen, Frauen eine Chance zu geben und sie gezielt zu unterstützen.

Ganz allgemein möchte ich mehr Frauen auffordern, sich für die Informationsverarbeitung zu interessieren und auszubilden. Die Vielfalt der Berufe, die dieser Bereich offeriert, bietet den Frauen eine echte Chance, eine aussichtsreiche Laufbahn aufzubauen.

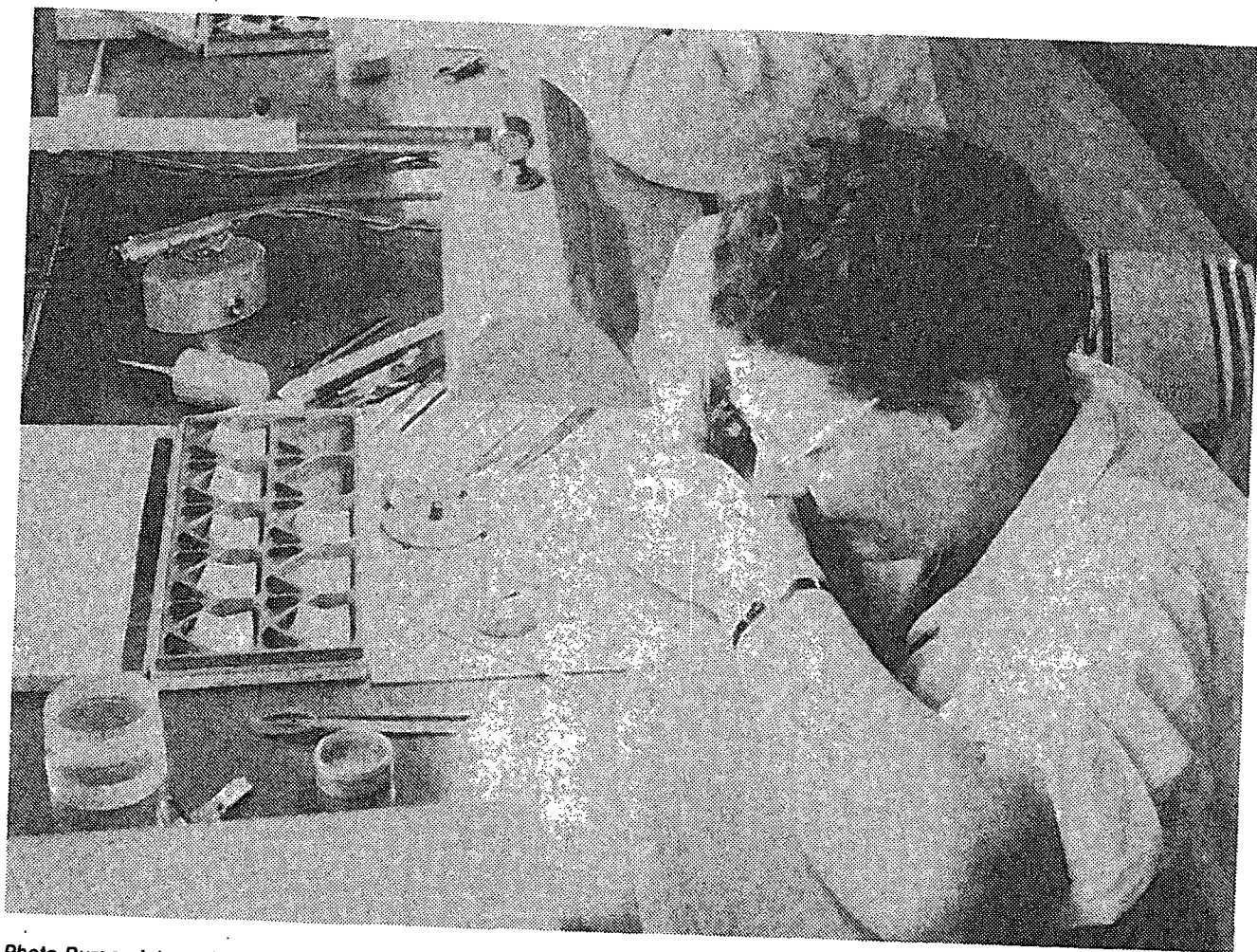


Photo Bureau International du Travail
Aus: Femmes Suisses, Septembre 1982, Titelbild

Illustrationen aus: 'Femmes Suisses', mars 1985, p. 11 et 13, avril 1983, p. 11, 14 et 15, septembre 1982, 1 et 15, février 1985, p. 14; 'S'Rote Heftli, Juni 1981, S. 7; 'La Suisse', 7.5.1984; Agenda der Schweizer Frau.

Encouragement des femmes chez IBM Suisse

de Ursula Ceppi-Peter

Egalité des chances

Le "respect de la dignité et des droits de chaque personne à l'intérieur de la compagnie" est le premier principe fondamental d'IBM. Il se reflète, dans le cadre de la politique du personnel de l'entreprise, par le fait que les collaboratrices et les collaborateurs sont en principe traités de la même façon, c'est-à-dire qu'ils ont les mêmes possibilités et qu'ils reçoivent le même salaire lorsqu'ils accomplissent un travail équivalent en occupant des positions comparables.

Même salaire pour un travail équivalent

Une première étude significative fut organisée en mai 1975, dans le but de savoir si l'égalité des chances était garantie chez IBM Suisse, et précisé au printemps 1976 par une enquête d'opinion, organisée périodiquement. Elle révéla qu'aux niveaux des bas et moyens salaires, le principe du même salaire pour un travail équivalent était appliqué, en tenant compte des qualifications et du nombre d'années passées à la même fonction. Elle fit toutefois également apparaître que certaines positions avancées de collaboratrices spécialisées devaient être améliorées.

Depuis, le département du personnel organise régulièrement ces enquêtes et rend les supérieurs attentifs à tous écarts éventuels.

La tâche de la coordinatrice d'"Equal Opportunity" (EO), qui ne s'occupe de l'application de l'égalité des chances qu'à temps partiel, est de veiller au

respect de ce principe dans d'autres domaines également.

Plus de professions typiquement masculines ou féminines

Dans cet ordre d'idée s'inscrivent entre autres les annonces d'offre d'emploi qui s'adressent en général aux candidats des deux sexes, à moins que certaines limitations légales ne l'interdisent. Il en est par exemple ainsi pour les opératrices, dont l'interdiction de travailler la nuit restreint leurs possibilités et peut donc entraver leur carrière professionnelle.

En principe, il n'existe pas de poste chez IBM qu'une femme ne pourrait pas occuper, pour autant que sa formation et ses capacités soient suffisantes. L'idée préconçue selon laquelle il y aurait des professions typiquement masculines ou féminines est de plus en plus difficile à défendre.

Cours de formation pour tous

Des cours internes de formation continue et de développement personnel sont offerts aussi bien aux collaborateurs qu'aux collaboratrices.

Des femmes aux postes de supérieurs

Les positions de supérieurs, qui sont en général occupées par des collaborateurs avancés au sein d'IBM, sont également ouvertes aux collaboratrices d'IBM, à condition qu'elles aient les qualifications requises et qu'elles soient disposées à assumer les mêmes responsabilités. La coordinatrice EO veille à ce que les collaboratrices soient, dans la mesure du possible, prises en considération lors de l'évaluation des postes de supérieurs.

Planification de carrière

Notre programme d'encouragement comprend notamment l'assistance des supérieurs lors de la planification des carrières de leurs collaboratrices. Outre les entretiens d'encouragement et de conseil qui réunissent à intervalles réguliers le collaborateur et son supérieur, il est nécessaire de définir des étapes intermédiaires lors d'entretiens individuels, étant donné qu'à l'heure actuelle, de nombreuses femmes renoncent encore à une carrière par manque de confiance en elles-mêmes ou à la suite de l'inégalité de la formation scolaire de base.

Il suffit souvent d'attirer leur attention sur le grand nombre de possibilités disponibles pour leur donner une première idée et d'arranger une rencontre avec une collègue déjà "avancée" ou la coordinatrice EO pour faire naître le désir d'en faire autant. Ceci confirme aussi notre conviction selon laquelle l'encouragement a les meilleures chances de réussite lorsque la motivation et le courage s'aillent à la persévérance.

Mais il faut aussi chercher à connaître les femmes qui ne s'intéressent pas à une carrière, que ce soit de spécialiste ou de supérieur. Nous devons respecter ce désir et aider ces femmes à développer leurs qualités au même titre que leurs collègues masculins.

Part des collaboratrices

Si nous remontons dans l'histoire d'IBM Suisse, nous constatons que la part relative des femmes n'a pas changé par rapport au nombre total de collaborateurs. La disposition et le désir des femmes d'assumer davantage de responsabilités sont par contre évidents, puisque le nombre de collaboratrices spécialisées a presque triplé depuis 1973. Ainsi, les professions telles que ingénieur commerciale, organisatrice en service extérieur, instructrice, acheteuse, analyste financière, programmeuse/analyste, traductrice, technicienne en logiciel, rédactrice,

chargée d'un projet de construction, consultante du personnel, sont autant de chances réelles offertes aux femmes.

Nous désirons toutefois continuer à accroître le nombre de cadres féminins. La marge des améliorations nous semble en effet encore considérable, vu le peu de femmes occupant, sur l'ensemble, des postes de direction. La proportion est en train de changer lentement, mais constamment, avec environ une femme de plus par an accédant à une position de cadre.

Encouragement sans préjugés

En guise de conclusion, l'on peut dire que le but de notre programme d'encouragement est double. Nous cherchons d'une part à motiver nos collaboratrices à s'affirmer, à développer leur confiance en elles-mêmes et le courage d'assumer des responsabilités. D'autre part, nous incitons nos supérieurs à se défaire de tous préjugés éventuels, à donner une chance aux femmes et à les encourager concrètement. J'aimerais par la même occasion inviter les femmes à s'intéresser davantage au traitement de l'information et à suivre des cours y relatifs. Le grand choix de professions dans cette branche offre aux femmes des chances réelles.

La promozione della donna alla IBM Svizzera

di Ursula Ceppi-Peter

La parità di opportunità

Il primo principio della IBM è il "rispetto della dignità e dei diritti del singolo nell'azienda". Ad esempio, questo atteggiamento si manifesta nella politica del personale della Società nel senso che le collaboratrici e i collaboratori vengono trattati per principio in modo uguale, e hanno quindi le stesse opportunità di avanzamento e guadagnano lo stesso in posizioni paragonabili.

Salario uguale per un lavoro equivalente

Nel maggio del 1975 fu condotta una prima inchiesta su larga scala per determinare se la parità di opportunità fosse assicurata alla IBM Svizzera; essa fu convalidata nella primavera del 1976 col sondaggio di opinioni, periodicamente condotto. La conclusione allora tratta fu che, ai livelli salariali inferiori e medi, il principio "lavoro equivalente - salario uguale" era realizzato, in considerazione della qualifica e dell'anzianità nella stessa attività. Nel caso di alcune collaboratrici specializzate si riconobbero invece alcune situazioni passibili di miglioramenti.

Il Dipartimento del personale conduce da allora a intervalli regolari questi paragoni e segnala ai superiori eventuali deviazioni.

Il compito della coordinatrice "Equal Opportunity" (EO) incaricata, a tempo parziale, di assicurare la parità di opportunità, consiste nel vigilare sul rispetto del principio anche in altri campi.

Non ci sono più professioni tipicamente maschili o femminili

Le offerte d'impiego vengono quindi bandite per principio per candidati maschili e femminili - a meno che lo vietino le limitazioni legali, come ad esempio per gli operators femminili, che sono limitati nelle loro possibilità di impiego dal divieto del lavoro notturno, il che può compromettere la loro carriera.

In linea di massima, alla IBM non esistono posizioni irraggiungibili per le donne, se sono date la formazione e la capacità. La concezione per cui esistono professioni tipicamente maschili e femminili è sempre più insostenibile.

Corsi di formazione aperti a tutti

I corsi interni per la formazione specializzata e per l'avanzamento personale sono a disposizione sia dei collaboratori che delle collaboratrici.

Le donne come superiori

Le posizioni superiori, tutte occupate da collaboratori promossi internamente, sono pure accessibili alle nostre collaboratrici. Ma ciò sempre con la riserva che sia data la qualifica a questo scopo e anche la disponibilità ad assumersi la stessa responsabilità. La coordinatrice EO fa in modo, dove possibile, che le collaboratrici vengano incluse nella valutazione per le posizioni superiori.

Programmazione della carriera

Un importante elemento del nostro programma di promozione consiste anche nell'assistenza particolare al superiore nella programmazione della carriera

delle collaboratrici. Oltre ai colloqui di consulenza e promozione, tenuti regolarmente dai superiori con tutti i collaboratori, spesso è anche necessario programmare in colloqui individuali piccoli passi di avanzamento, perché ancora numerose donne temono una carriera per mancanza di fiducia in sé stesse o a causa della disuguaglianza nella formazione scolastica di base.

Spesso già l'indicazione dei molteplici campi di impiego trasmette degli impulsi, e un colloquio con una collega già "avanzata" o la coordinatrice EO risveglia l'ambizione di imitarla. A nostro avviso, anche qui si conferma il fatto che il promuovere ha le migliori probabilità di successo dove sono date una motivazione e un coraggio propri associati alla costanza.

Accanto a ciò, si tratta di scoprire quelle donne che non sono interessate né a una carriera specializzata, né a una carriera di superiore. Anche un tale atteggiamento va rispettato, e queste collaboratrici vanno promosse nelle loro altre capacità come i loro colleghi maschi.

Struttura dei dipendenti femminili

Se guardiamo indietro alla storia della IBM Svizzera, riconosceremo che la quota di donne, paragonata al numero totale dei collaboratori, è rimasta uguale in percentuale. La disponibilità e il desiderio delle donne di assumersi maggiori responsabilità si sono però chiaramente consolidati, in quanto il numero delle specialiste è quasi triplicato dal 1973 in poi. Così, le professioni come la specialista di sistemi, l'organizzatrice nel servizio esterno, l'istruttrice, la compratrice, l'analista finanziaria, la programmatrice/analista, la traduttrice, la specialista di software, la redattrice, la responsabile di progetti edilizi, la consulente del personale, fanno parte integrante delle possibilità di impiego.

Desideriamo tuttavia raggiungere una maggiore proporzione di superiori femminili. Con una percentuale ridotta

rispetto al numero totale di posizioni dirigenziali, riteniamo che vi sia un margine ancora grande per miglioramenti. Il numero aumenta lentamente - ma pur sempre in modo costante - di circa un superiore femminile all'anno.

Promozione senza pregiudizi

Si può affermare in sintesi che lo scopo del nostro programma di promozione è duplice: vogliamo motivare le collaboratrici a lavorare su sé stesse, a creare la fiducia in sé stesse e a trovare il coraggio di assumersi responsabilità. D'altro canto, invitiamo i nostri superiori a eliminare eventuali pregiudizi, a dare un'opportunità alle donne e a sostenerle in modo finalizzato.

In generale desidero invitare più donne ad interessarsi all'elaborazione delle informazioni e ad istruirsi. La moltitudine delle professioni offerte da questo campo dà alle donne una vera opportunità di crearsi una carriera ricca di prospettive.

Förderung der Frau im Unternehmen - eine personal- und gesellschaftspolitische Aufgabe - Migros-Genossenschafts-Bund

von Lukretia Appert-Sprecher

Die eine Generation baut die Strasse, auf der die nächste fährt (Chines. Sprichwort)

1. Von der Idee zur Tat

Die "Förderung der Mitarbeiterinnen im Unternehmen" wurde in der Migros-Gemeinschaft erstmals zu Beginn der 80-er Jahre als eine wichtige personalpolitische Zielsetzung umschrieben. Ein erster Schritt zur Zielerreichung stellte die Schaffung einer Stabsstelle dar, ähnlich wie sie auch die Bundesverwaltung oder der Kanton Jura kennen. Die Aufgabenschwerpunkte der Beauftragten für Frauenfragen wurden von Anfang an auf die persönliche Aktivierung der Mitarbeiterinnen, auf die Ueberprüfung beruflicher Entwicklungschancen für Frauen, auf eine verstärkte allgemeine Bewusstseinsbildung sowie auf eine verbesserte Stellung der Frau im Bereich Sozialpolitik gelegt.

Die dezentrale Organisation der Migros-Gemeinschaft mit ihren rund 50, zum Teil sehr autonomen Einzelunternehmen (z.B. 12 regionale Genossenschaften) bedingten ein pragmatisches Vorgehen und eine enge Zusammenarbeit mit der zentralen Personaldirektion und den zahlreichen dezentralen Personalstellen. Im Gegensatz zu anderen Grossunternehmen, welche sich im gleichen Zeitraum ebenfalls mit der Frauenförderung im Unternehmen auseinandersetzen, wurde auf eine Umfrage bei den rund 29'000 Mitarbeiterinnen nach ihren persönlichen Vorstellungen, Bedürfnissen am Arbeitsplatz, in der beruflichen Entwicklung, bezüglich Lohnpolitik etc. verzichtet. Personalbefragungen verstärken erfahrungsgemäss den Erwartungsdruck und

den Wunsch nach unmittelbar sichtbaren Resultaten. Gerade Frauenförderung, deren allgemeine psychologische Komponente nicht unterschätzt werden darf, verlangt viel taktisches Geschick und ein subtiles Vorgehen, gilt es doch, auch die Männer und Vorgesetzten in diese Verantwortung einzubeziehen. Gleichwohl konnte sich die Beauftragte für Frauenfragen wichtiges Grundlagenmaterial über Stellung und Bedürfnisse der Frauen in der Migros-Gemeinschaft beschaffen, indem aus der breitangelegten Mitarbeiterbefragung von 1979 der zentralen Personaldirektion eine spezifische Zweitauswertung hinsichtlich Frauen vorgenommen wurde.

2. Personalbestand / Kaderstruktur

Die Migros-Gemeinschaft mit ihrem Schwerpunkt im Detailhandelsbereich weist im Personalbestand seit vielen Jahren mehr Frauen als Männer auf.

Personalbestand Migros-Gemeinschaft

31.12.83

Männer	24'284	(45,3%)
Frauen	29'679	(54,7%)
<u>Total</u>	<u>53'963</u>	<u>(100 %)</u>

Für viele Mitarbeiterinnen - für beinahe 16'000 Frauen oder 53,8% aller Mitarbeiterinnen - kommt der Teilzeitmitarbeit eine bedeutende Rolle zu, vor allem im Verkaufsbereich.

Ein Blick auf die Kaderstruktur Migros-Gemeinschaft führt u.a. zu folgender Feststellung: Die Situation im oberen und mittleren Kader, wo - gemessen am jeweiligen Kaderbestand - 2,2% bzw. 5,5% weibliche Führungskräfte anzutreffen sind, widerspiegelt annähernd das gesamtschweizerische Bild. Die Gründe für die massive Untervertretung der Frauen in gewissen Hierarchiestufen sind vielschichtig und ihnen detailliert nachzu-

gehen würde den Rahmen sprengen. Dass zur Korrektur dieses Bildes neue Wege beschritten werden müssen, steht wohl kaum mehr zur Diskussion. Allerdings lässt sich das gewünschte Ziel nicht durch Anstrengungen seitens der Arbeitgeber und der Vorgesetzten allein erreichen. Ebenso sind solche auf der Frauenseite notwendig. In erster Linie heisst dies, die persönliche Einstellung zur Führungsverantwortung, das Interesse an der eigenen Weiterbildung zu überprüfen, allenfalls zu verändern und mit der Erkenntnis leben zu lernen, dass eine Berufskarriere - vor allem für Frauen - einer grossen beruflichen, organisatorischen und persönlichen Flexibilität bedarf. Und auch das will gelernt sein. Solange sich die Arbeitsstrukturen in der Schweiz nicht etwas mehr an das neue Rollenverständnis anpassen, solange werden beruflich interessierte und engagierte Frauen mit dem Druck der Mehrfachbelastung leben lernen und sich arrangieren müssen.

Der wachsende Anteil weiblicher Angehöriger im Basiskader der Migros-Gemeinschaft - Ende 1983 rund 31% - offenbart den unternehmerischen Willen, vermehrt engagierte Mitarbeiterinnen in die Nachwuchsförderung einzubeziehen und den Grundstein für weitere Aufstiegsmöglichkeiten zu legen.

3. Ansatzpunkte einer Mitarbeiterförderung

Alle Unternehmen, welche sich eingehender mit dem Problem "Frau am Arbeitsplatz" auseinandersetzen, sehen sich aufgrund von Erfahrungen oder bestimmter Analysen vor allem folgenden Problembereichen gegenübergestellt:

- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen
- Berufliche Entwicklungschancen
- Entlohnungspolitik - gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Sozialpolitische Gleichbehandlung.

31 Aus- und Weiterbildung

Angebote in der Fach- und Führungsausbildung stehen in der Migros-Gemeinschaft Männern und Frauen nach denselben Krite-

rien gleichermaßen offen. Die Integration der Mitarbeiterinnen in die Fachausbildung ist bis heute weitgehend erfolgt. Demgegenüber weisen die Führungskurse trotz zunehmender weiblicher Beteiligung nach wie vor krasse Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern auf. Ursachen dafür sind u.a. fehlendes Selbstvertrauen bei den Frauen, Angst vor der Uebernahme zusätzlicher Verantwortung, Familienverpflichtungen etc. Die vor 3 Jahren für Migros-Mitarbeiterinnen (Sekretärinnen, Filialleiterinnen, Kassiererinnen, Sachbearbeiterinnen) konzipierten Rede- und Kommunikationstrainings haben sich bis heute als eine äusserst positive Massnahme erwiesen. Sie hilft, das Bewusstsein bei den Frauen selber zu fördern und das Interesse an der eigenen beruflichen und persönlichen Weiterbildung zu wecken. 1985 werden - nicht zuletzt dank intensiver Mundpropaganda der Teilnehmerinnen - erneut rund 90 Migros-Mitarbeiterinnen freiwillig (während der Arbeitszeit) an den zweitägigen Trainings teilnehmen. Was sich anfänglich nur zögernd entwickelte, erweist sich heute als ein echtes Bedürfnis, das zunehmend auch von männlichen Vorgesetzten anerkannt wird.

32 Berufliche Entwicklungschancen

Im Bereich der Aktivierung von Frauen zur Uebernahme von Kaderpositionen stellt sich überall und immer wieder dieselbe Grundsatzfrage: Inwieweit sollen und können innerhalb eines Kaderentwicklungssystems Frauen berücksichtigt werden? Mit dieser Frage (u.a.) beschäftigt sich zur Zeit auch in der Migros-Gemeinschaft die Projektgruppe Kaderentwicklung.

Zwei Probleme stehen dabei im Mittelpunkt: Wieweit sind die Unternehmen bereit, die tatsächlichen Zugangschancen für Frauen zu vergrössern, vermehrt Frauen an Führungsaufgaben zu interessieren, sie dann gezielt zu fördern, und inwieweit sind Frauen - nicht nur "Einzelfälle" - willens, sich tatsächlich und konsequent auf den Karriereweg zu begeben.

33 Lohngleichheitspolitik

Seit dem Juni 1981 stellt sich die Frage nach der Lohngleichheit bei gleichwertiger

Arbeit (und gleicher Leistung) mindestens in rechtlicher Hinsicht nicht mehr. Dafür sehen sich nun Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitnehmer, Politiker etc. vor eine äusserst heikle Aufgabe gestellt, nämlich die Umsetzung in die Praxis. Befasst man sich näher mit der Gesamtsproblematik wird deutlich, dass mit der Verfassungsgarantie nur eine der kleineren Hürden genommen worden ist. Einflussfaktoren, wie Arbeitsmarkt, Wirtschaftslage, betriebliche Personalstrukturen, Finanzlage, Entwicklung der allgemeinen Sozialpolitik, Arbeitsbewertungssysteme stellen an jeden Arbeitgeber - auch bei optimistischer und fortschrittlicher Betrachtungsweise sowie bei einer gesunden betrieblichen Finanzlage - für die Umsetzungsarbeit riesige Probleme dar. Das lässt sich nicht wegdiskutieren. Trotzdem darf dieser Umstand nicht dazu führen, dass nun nichts getan wird und allfällige rechtliche Beurteilungen abgewartet werden. Jedes Unternehmen steht vor dieser Aufgabe und muss sie betriebskonform zu lösen versuchen.

Dass es sich um eine heikle und zeitintensive Problembearbeitung handelt, dessen ist sich die damit beauftragte Projektgruppe in der Migros-Gemeinschaft seit längerer Zeit bewusst. Sie hat sich aber bereits auf den Weg gemacht!

34 Sozialpolitische Gleichbehandlung

Diese wird wie die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit im Rahmen der Migros-Personalpolitik konsequent angestrebt. So besteht seit 1979 für Frauen und Männer in allen Migros-Unternehmen dasselbe Pensionierungsalter (62 Jahre). 1983 führte die Migros-Pensionskasse eine der Witwenrente analoge Witwerrente ein. Im gleichen Sinne wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten für eine "Kapitalauszahlung im Todesfalle" auf die verheiratete Mitarbeiterin ausgedehnt. Diese Beispiele zeigen, dass als Folge des angewandten Gleichbehandlungsprinzipes auch verheiratete Männer in den Genuss neuer Leistungen kommen.

Promotion de la femme dans l'entreprise
- une tâche relevant de la politique du personnel et de la politique sociale -
Fédération des coopératives Migros
(Résumé)

de Lukretia Appert-Sprecher

Une génération construit la route
qu'empruntera la génération sui-
vante (proverbe chinois, traduc-
tion libre).

1. De l'idée aux actes

La "promotion des collaboratrices dans l'entreprise" a été définie pour la première fois au début des années 80 comme étant un objectif important de la politique du personnel dans la communauté Migros. La première étape consistait à créer un bureau pareil à celui qui existe au sein de l'administration fédérale ou dans le canton du Jura. Les déléguées à la condition féminine ont concentré leurs efforts dès le départ sur la stimulation individuelle des collaboratrices, l'examen des possibilités de développement professionnel pour les femmes, sur une prise de conscience générale accrue et sur l'amélioration du statut de la femme dans le domaine de la politique sociale. Les démarches concrètes ont nécessité dès le départ une certaine tactique et des mesures subtiles.

2. Effectif du personnel / structure des cadres

L'effectif du personnel de la communauté Migros, dont l'activité s'exerce essentiellement dans le commerce de détail, compte plus de femmes que d'hommes depuis de nombreuses années déjà. A la fin de 1983, on dénombrait 24'284 hommes (45,3%) pour 29'679 femmes (65,7%).

La structure des cadres supérieurs et intermédiaires, où l'on rencontre resp. 2,2% et 5,5% de femmes, reflète approximativement la situation actuelle dans l'ensemble de la Suisse. La nécessité de s'engager dans de nouvelles voies pour y remédier ne fait aucun doute. Les efforts auxquels consentent les employeurs et les supérieurs ne suffisent cependant pas pour atteindre l'objectif visé. Il faut que les femmes également se joignent à eux. Cela signifie en premier lieu qu'elles doivent se préparer à assumer des responsabilités de chef, reconsidérer leur intérêt à l'égard de leur propre perfectionnement, au besoin le développer, et apprendre à vivre en ayant conscience qu'une carrière professionnelle - surtout dans leur cas - nécessite une grande souplesse sur les plans professionnel, organisationnel et personnel.

La part croissante de femmes chez les cadres de base au sein de la communauté Migros - environ 31% à fin 1983 - témoigne de la volonté de l'entreprise d'inclure davantage de collaboratrices engagées dans le processus d'encouragement de la relève et d'ouvrir la voie vers d'autres possibilités de carrière.

3. Points de départ d'une promotion des collaborateurs

Toutes les entreprises qui se préoccupent de manière approfondie du problème de la "femme à la place de travail" sont confrontées, avant tout, en raison de leurs expériences ou de certaines analyses effectuées, aux problèmes suivants:

- Formation et formation permanente des collaboratrices
- Possibilités de développement professionnel
- Politique salariale - à travail égal salaire égal



Une dentellière à Bruges. Les vraies dentellières travaillent généralement dans un cadre agréable!

Aus: Femmes Suisses, Février 1985, S. 14

- Egalité de traitement sur le plan de la politique sociale.

31 Formation et formation permanente

L'offre en matière de formation technique et professionnelle et de formation au management est autant ouverte aux femmes qu'aux hommes dans la communauté Migros et obéit aux mêmes critères. L'intégration des collaboratrices dans la formation technique et professionnelle a été largement effectuée jusqu'à présent. Ce n'est en revanche pas encore le cas pour les cours de management, malgré une participation croissante des femmes. Des cours d'expression orale et de communication ont été mis sur pied pour les femmes il y a 3 ans, afin d'intéresser d'avantage de collaboratrices à la formation permanente et de renforcer leur confiance en elles. En 1985, 90 collaboratrices

Migros environ - grâce, notamment, à une propagande intensive de bouche à oreille parmi les participantes - prendront part de leur plein gré (pendant les heures de travail) à des training de deux jours.

32 Possibilités de développement professionnel

Lorsqu'il est question d'encourager les femmes à prendre la relève à des postes de cadres, la même question de principe surgit, partout et toujours: dans quelle mesure les entreprises sont-elles prêtes à augmenter les possibilités réelles des femmes d'accéder à ces postes, à encourager ces dernières de façon appropriée, et dans quelle mesure les femmes - non seulement des cas isolés - veulent effectivement et résolument faire carrière.

33 Politique en matière d'égalité des salaires

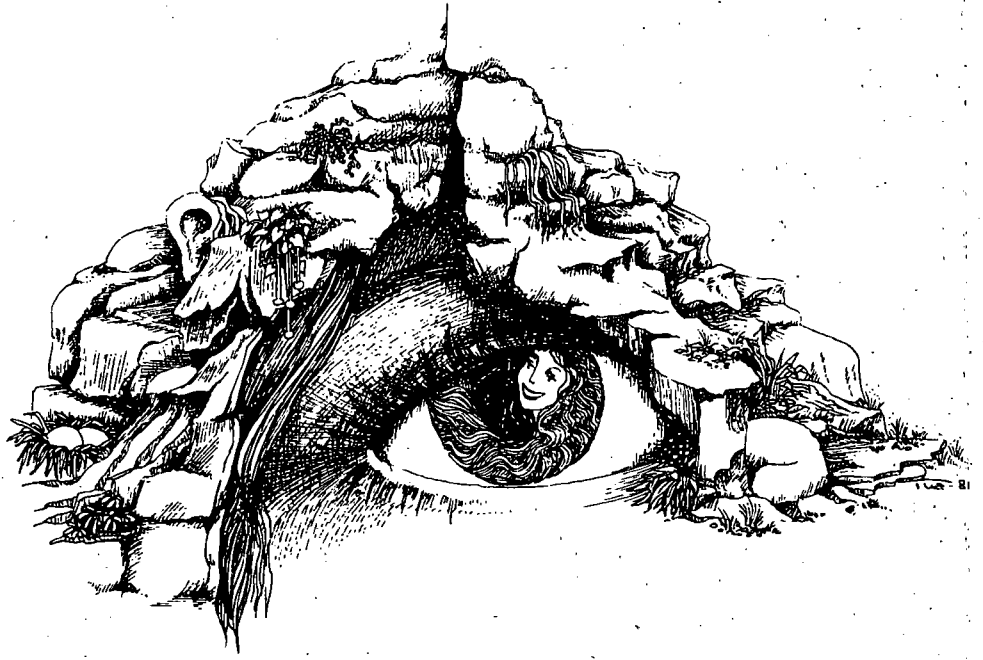
Le principe de l'égalité des salaires ayant triomphé en 1981, employeurs, syndicats, employés, politiciens, etc. sont maintenant placés devant une tâche extrêmement délicate, à savoir le passage aux actes. Des facteurs d'influence tels que le marché de l'emploi, la situation économique, les structures du personnel dans les entreprises, la situation financière, l'évolution de la politique sociale en général, le système d'évaluation du travail posent à chaque employeur - même aux optimistes et aux progressistes et même si la situation financière de l'entreprise est saine - des problèmes énormes au niveau de la réalisation. Chaque entreprise doit néanmoins assumer cette tâche.

34 Egalité de traitement en matière de politique sociale

L'âge de la retraite (62 ans) à la communauté Migros s'applique aux hommes comme aux femmes depuis 1979. En vue d'assurer une égalité de traitement des collaborateurs et des collaboratrices, la caisse de pension Migros a introduit, le 1.1.1983, une rente de veuf analogue à la rente de veuve. Voilà des exemples de

nouvelles prestations qui résultent de l'application du principe de l'égalité de traitement et profitent aussi aux hommes.

(Traduction: Francine Matthey)



Die erste Filmautorin der Welt

Cinéma: au début, des femmes...

Alice Guy

1896 schon inszeniert sie ihre ersten Filme. Sie dreht den ersten thematischen Kurzfilm, wie auch den ersten "phantastischen Film" ("Les mésaventures d'une tête de veau" und "La Fée aux Choux"). Sie führt die Regie bei über 400 Filmen aller Art (Spiel-filme, Ballette, Komödien, Dramen, etc.). In der französischen Filmgeschichte wird sie jedoch nur als "Sekretärin" von Léon Gaumont genannt!

Alice Guy

C'est la première réalisatrice au monde, puisque déjà en 1895 elle réalise des mises en scène de films. Elle crée ainsi le premier court métrage à sujet. Elle débute par le cinéma fantastique: "Les mésaventures d'une tête de veau", "La Fée aux choux". Elle s'essaie à tous les genres, féeries, ballets, comiques, drames. Elle tourne plus de 400 films. Pourtant, elle a sa place dans l'histoire du cinéma français sous l'appellation de "secrétaire de Léon Gaumont"...

La promozione della donna nell'azienda - un compito di politica sociale e del personale - Federazione delle cooperative Migros (Riassunto)

di Lukretia Appert-Sprecher

Una generazione costruisce la strada sulla quale camminerà la prossima (adagio cinese).

1. Dall'idea all'azione

In seno alla comunità Migros, la "promozione della donna nell'azienda" è assunta a importante obiettivo di politica del personale all'inizio degli anni 80. Un primo passo in tal senso è stato compiuto creando un apposito ufficio, simile a quelli già attivi nell'amministrazione federale o nel Canton Giura. Tra i compiti principali della responsabile per le questioni femminili vanno annoverati: la stimolazione personale delle collaboratrici, la supervisione delle possibilità di avanzamento professionale delle donne, l'opera di coscientizzazione in genere, e il promovimento della donna nel settore della politica sociale. Sin dall'inizio, l'azione concreta ha dovuto essere condotta con diplomazia, ricorrendo a provvedimenti accorti.

2. Effettivi del personale e struttura dei quadri

Da anni, la comunità Migros, attiva essenzialmente nel commercio al dettaglio, occupa più donne che uomini al suo servizio. Alla fine del 1983 si contavano 29'679 donne (54,7% e 24'284 uomini (45.3%).

La struttura dei quadri superiori e intermedi - con un presenza femminile del 2,2% risp. 5,5% degli effettivi di ciascuna categoria di quadri - rispecchia

assai bene la media svizzera. Ora, è praticamente acquisito che per correggere questa situazione si debbono trovare nuove soluzioni. Ma l'obiettivo non può essere raggiunto con sforzi unilaterali da parte del datore di lavoro o dei superiori. Anche le donne devono impegnarsi. E ciò significa innanzitutto verificare il proprio atteggiamento rispetto alla responsabilità dirigenziale e il proprio interesse alla formazione permanente; significa, eventualmente, correggere questo atteggiamento e adeguarsi al fatto che la carriera professionale - soprattutto per le donne - richiede grande flessibilità professionale, organizzativa e personale.

La crescente proporzione di donne tra i quadri di base della comunità Migros - a fine 1981 circa il 31% - prova la disponibilità dell'impresa a integrare nel processo di promozione un numero crescente di donne impegnate, al fine di porre le basi per un'ulteriore avanzamento professionale.

3. I punti di riferimento della promozione professionale

Tutte le imprese che si dedicano alla tematica della "donna sul posto di lavoro" si trovano confrontate, sia per esperienza sia a seguito di analisi specifiche, con le seguenti problematiche:

- formazione e perfezionamento delle collaboratrici
- opportunità di avanzamento professionale
- retribuzione: a lavoro uguale - salario uguale
- parità di trattamento dal profilo sociopolitico.

31 Formazione e perfezionamento

Nella comunità Migros, i corsi di formazione professionale e di formazione per dirigenti sono aperti agli uomini e alle donne secondo gli stessi criteri. L'integrazione delle collaboratrici nella formazione professionale è in buona parte riuscita. Per contro, e nonostante la crescente presenza femminile, i corsi per dirigenti registrano enormi differenze di partecipazione tra uomini e donne. Per stimolare l'interessamento delle donne per il proprio perfezionamento e incrementare la loro fiducia in sé, tre anni fa venne introdotto l'addestramento alla comunicazione e alla retorica appositamente per loro. Nel 1985, non da ultimo grazie all'intensa propaganda di bocca in bocca da parte delle stesse partecipanti, a questo corso di due giorni potranno nuovamente assistere circa 90 collaboratrici, su loro richiesta e durante le ore di lavoro.

32 Opportunità di avanzamento professionale

Quando si parla di stimolare le donne ad assumere funzioni di quadro, ci si trova invariabilmente confrontati con la solita questione di principio: in che misura le imprese sono disposte a migliorare le possibilità effettive di accesso per le donne per promuoverle in seguito sistematicamente, e in che misura le stesse donne sono effettivamente disposte, e non solo in singoli casi, a imboccare sistematicamente la via della carriera?

33 Politica di parità salariale

Da quando nel 1981 il principio della parità salariale è stato sancito legalmente, datori di lavoro, sindacati, lavoratori, uomini politici, ecc. si trovarono confrontati con il delicato compito di tradurla nella realtà. Parametri quali il mercato del lavoro, la situazione congiunturale, la struttura del personale aziendale, la situazione finanziaria, l'evoluzione della politica sociale generale, i sistemi di valutazione dei posti di lavoro pongono a ogni datore di lavoro - per ottimista e progressista che sia e per sana che sia la situazione finanziaria dell'azienda - di fronte a enormi problemi. Tuttavia non v'è impresa che non sia costretta

ad affrontarli.

34 Parità di trattamento sociopolitico

In seno alla comunità Migros, l'età di pensionamento è la stessa per uomini e donne (62 anni) già dal 1979. Allo scopo di parificare collaboratori e collaboratrici, la cassa pensione della Migros ha introdotto il 1° gennaio 1983 una rendita di vedovanza per gli uomini, analoga a quella prevista per le donne. Due esempi che dimostrano come l'applicazione del principio della parità di trattamento possa fruttare anche agli uomini nuove prestazioni.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Die Stellung der Frau bei der Schweizerischen Bankgesellschaft

von Marianne Frey-Hauser

Förderung der Frau in der Bank

Im Jahre 1980 wurde eine aus vier weiblichen und zwei männlichen Kadermitgliedern bestehende Arbeitsgruppe von der Geschäftsleitung unserer Bank beauftragt, eine Analyse mit Massnahmenkatalog zum Problem der Stellung der Frau in der Schweizerischen Bankgesellschaft auszuarbeiten. Dieses Grundsatzpapier wurde 1981 von der Generaldirektion zur verbindlichen Richtlinie für Personalverantwortliche und Linienchefs erklärt.

Oberster Leitsatz dieser bankinternen "Frauenpolitik" ist dabei die Chancengleichheit, d.h. die Gleichbehandlung von Mann und Frau in bezug auf bankinterne und -externe Ausbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten. Auf frauenspezifische Förderungsprogramme und Sonderinstruktionen wurde aus diesem Grund bewusst verzichtet. Vielmehr soll durch den präzisen und pragmatisch formulierten Massnahmenkatalog die Oeffnung der bestehenden, breit ausgebauten Förderungs- und Karriere-Instrumente der Bank zugunsten geeigneter Frauen im Betrieb erreicht werden.

Dieses Ziel lässt sich nur verwirklichen, wenn Linienvorgesetzte und Personalchefs entsprechend motiviert sind. Ausserdem muss die naturgemäss heterogene Gesamtheit der Mitarbeiterinnen sauber strukturiert werden, damit die personalpolitischen Massnahmen auf die einzelnen Semente wirkungsvoll abgestuft werden können. Die Analyse des weiblichen Personals der Schweizerischen Bankgesellschaft (SGB) führte zur Definition von drei gesondert zu fördernden Hauptgruppen:

Gruppe I

Lehrabsolventinnen (inkl. gut qualifizierte DBA (= Absolventen der 3-jährigen internen Büroausbildung))

Gruppe II

Berufsmotivierte qualifizierte MA (= Mitarbeiter/-in)

Gruppe III

Ehemalige Berufstätige in der Lebensmittel (Wiedereingliederung in die SGB).

Entsprechend dieser Segmentierung wurde der folgende, klar nach Verantwortung gegliederte Massnahmenkatalog erarbeitet:

Ziel- gruppe	Massnahme	Verantwortlichkeiten	
		wer	mit wem
Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtsneutrale Stelleninserate - Geschlechtsunabhängige Rekrutierung 	Personalchef Personalchef	Linie Linie
Lehrabsolventinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation zur Uebernahme von Sachbearbeiter-funktionen - Verzicht auf Beeinflussung der Berufswahl in Richtung typischer "Frauenberufe" - Nachlehrförderprogramme für tüchtige Lehrabsolventinnen 	Lehrlingsver- antwortlicher Lehrlingsver- antwortlicher Personalchef	Personalchef Personalchef Linie
Berufsmotivierte qualifizierte Mitarbeiterinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Einbezug in Stellenbesetzungs- und Kaderplanung - Berücksichtigung bei der Kursbeschickung → inkl. Kader- und AUWO-Seminarien - Qualifikations- und Laufbahnplanungsgespräche - Delegation in Kommissionen, Arbeitsgruppen - Berücksichtigung im Rahmen des Beförderungsprocederes 	Linie Linie Linie Linie Linie	Personalchef Personalchef/ Ausbildungsver- antwortlicher Personalchef Personalchef Personalchef
Ehemalige Berufstätige / Wiedereintritt	<ul style="list-style-type: none"> - Erfassung von gutqualifizierten Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen (Heirat, Kinder) die Erwerbstätigkeit aufgeben (Karteiführung) - Periodische Kontaktpflege (z.B. Zustellung der Hauszeitung) - Offerieren von Aushilfseinsätzen 	Personalchef Personalchef Personalchef	 PONL/POZH

Besonders schwierig zu definieren ist zweifellos die Gruppe II, diejenige der berufsmotivierten qualifizierten Mitarbeiterinnen. Die "weibliche Biografie" ist im Normalfall geprägt durch einen familienbedingten Unterbruch der Berufstätigkeit, was eine längerfristige Laufbahnplanung sowohl von Seiten der Mitarbeiterin wie auch aus der Sicht des Arbeitgebers erschwert. Allerdings ist ein grosser Prozentsatz der Frauen heutzutage alleinstehend, also ledig, geschieden oder verwitwet und damit auf ein Erwerbseinkommen und eine sinnvolle Berufstätigkeit angewiesen. Deutlich verbessert ist zudem das Ausbildungsniveau der Frauen, eine wesentliche Vorbedingung für eine erfolgreiche berufliche Aktivität. Dies gilt gerade auch im immer anspruchsvolleren Dienstleistungssektor mit seinem rasch steigenden Technologisierungsgrad. Für die Bewältigung der komplexen Anforderungen, die das "Büro 2000" mit seinen integrierten computerisierten Kommunikations- und Verarbeitungsprozessen stellt, sind dauernde Weiterbildung und geistige Flexibilität unerlässliche Erfordernisse.

Diese letzten grundsätzlichen Bemerkungen gelten natürlich auch für die Gruppe III unserer Definition, die "Wiedereinsteigerinnen". Zurzeit wird dieses Thema gesondert und gesamtheitlich nochmals angegangen. Flexiblere Arbeitszeiten, neue Arbeitsplatzmodelle interessieren vermehrt auch Männer. Unter diesem Aspekt ist der letzte Teil unseres Massnahmenkataloges erneut zu überprüfen, anzupassen und allenfalls zu erweitern.

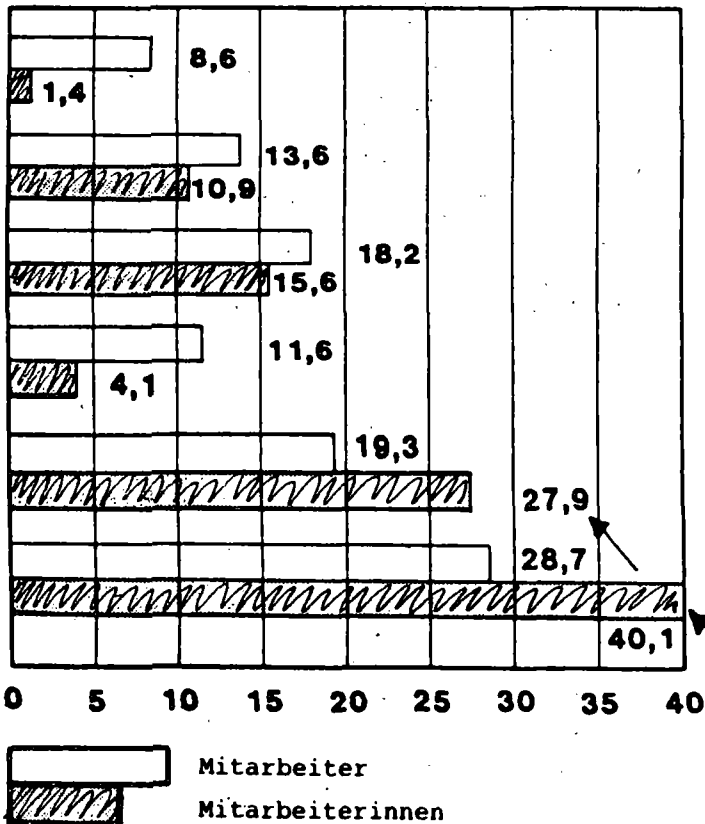
Struktur des weiblichen Personals

Der Frauenanteil an der Gesamtheit des Personals unserer Bank beträgt rund 40%. Seit 1977 ist eine kontinuierliche Verbesserung des Anteils an weiblichen Unterschriftenträgern (Handlungsbevollmächtigte und Prokuristen) festzustellen:

1977:	5,7%
1978:	5,5%
1979:	5,7%
1980:	6,1%
1981:	6,7%
1982:	7,3%
1983:	7,7%

In der Direktion sind die Frauen mit 4 Vizedirektorinnen und 1 Stellvertretenden Direktorin vertreten (Anteil rund 0,8%). Allerdings führt nur eine einzige Frau derzeit eine Niederlassung unserer Bank, die übrigen weiblichen Direktionsmitglieder nehmen Aufgaben im Bereich Personal, Organisation und Spezialberatung wahr. Insbesondere in verantwortlichen Frontaufgaben sind Frauen noch stark untervertreten. In vielen Fällen scheuen Frauen die damit verbundene hohe Belastung und die Führungsverantwortung.

Ausbildungsstruktur



Hochschule

Mittelschule

Grundausbildung SBG

Banklehre (andere Institute)

Kaufm. Ausbildung (andere)

Andere Ausbildung

tiefere Qualifikation der weiblichen Mitarbeiter

Karriere!

Bankinterne Seminare werden unterschiedlich stark von Frauen besucht. Zum Teil fehlen entsprechende Kandidatinnen, zum Teil jedoch bestehen noch einige Widerstände bei Vorgesetzten. Trotzdem konnte erfreulicherweise der Frauenanteil im Kader-Seminar für Unterschriftenträger von 8,5% im Jahre 1983 auf 11,5% im Jahre 1984 gesteigert werden. Schlecht ist die Frauenbeteiligung beim BIGA-anerkannten offiziellen Lehrgang zur Erreichung des eidgenössischen Bankbeamtendiplom und beim bankinternen Ausbildungsprogramm für künftige Direktionsmitglieder, dem sogenannten Grundseminar, wo noch kein eigentlicher Durchbruch erfolgt.

Lohnstruktur

Die klar definierten, bankinternen Lohnklassen und Gratifikationen gemäss Rangstufe diskriminieren Frauen nicht, sind aber funktions- und leistungsbezogen sowie nach Zivilstand gliedert.

Sind Frauen Allein- oder Hauptverdienerinnen der Familie, kommen auch sie in berechtigten Fällen in den Genuss der einmaligen Heiratszulage.

Stand der Entwicklung

Positive Resultate der "SGB-Frauenpolitik":

- Frauen werden - sofern geeignet - systematischer gefördert.
- Vor allem im unteren Kader finden Frauen leichter Zugang. In den letzten Jahren war in diesen Rängen die Zunahme der Beförderten bei Frauen prozentual dynamischer als bei Männern.
- Die SGB verfügt auch in den Direktionsrängen über den grössten Frauenanteil der Grossbanken und signalisiert damit die Bereitschaft, auch in den Spitzenpositionen Frauen Chancen zu geben.
- Linienchefs aller Stufen sind deutlich motivierter, nach Leistung zu urteilen statt nach Geschlecht.

Nicht verschwiegen seien jedoch folgende Beobachtungen: Die rezessiven Jahre 1981/82 haben in der Wirtschaft generell zu einer verschärften Gangart geführt. Das Kostenbewusstsein hat zu starken Rationalisierungsmassnahmen und zu erhöhten Ansprüchen an Mitarbeiter und Kader geführt - dies nicht zuletzt durch den Einsatz elektronischer Hilfsmittel.

Schlecht qualifizierte und ungenügend ausgebildete sowie wenig flexible und mobile Arbeitskräfte haben nur noch geringe Chancen. Weder Männern noch Frauen werden heutzutage Karrieren "geschenkt". Weibliche Angestellte sehen sich zweifellos einem verschärften Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze ausgesetzt. Dienst nach Vorschrift und Mittelmass haben daher keine Chance mehr.

Leider neigen Frauen in einem solchen Umfeld zum Aufgeben und zum resignierten Rückzug auf weniger anspruchsvolle Positionen - teils aus Angst vor den Anforderungen, teils aus Bequemlichkeit. Damit nähren sie selber alte Vorurteile und bestätigen unterschwellige Vorbehalte zum Schaden jener, die bereit sind, die volle Verantwortung einer höheren Funktionsstufe zu tragen.



Photo LSCR - Aus: Femmes Suisses, Mars 1985, S. 11

Position de la femme au sein de l'Union
de banques suisses (UBS)
(Résumé)

par Marianne Frey-Hauser

La plus grande banque de Suisse, l'Union de banques suisses, dispose depuis 1980 d'un document de principe intitulé "Position de la femme au sein de l'Union de banques suisses". Ces directives comportent, en plus d'une analyse structurée du personnel féminin (pourcentage par rapport à l'effectif total du personnel: env. 40%), un catalogue détaillé pragmatique, des mesures destinées à promouvoir les trois groupes-cibles suivants:

Groupe I

Jeunes femmes ayant terminé un apprentissage (y c. les élèves professionnelles UBS ayant une bonne qualification.

Groupe II

Collaboratrices (à partir de 5 ans) qualifiées, motivées professionnellement.

Groupe III

Collaboratrices d'âge moyen ayant exercé autrefois une activité professionnelle (réinsertion dans l'UBS).

Il a été convenu ce qui suit:

"Toutes les mesures prises dans le sens de la réalisation de cet objectif doivent répondre au principe de l'égalité des chances, c'est-à-dire l'égalité de traitement entre homme et femme. Nous renonçons consciemment à la création de programmes spéciaux de développement ou d'institutions particulières à l'attention des femmes, étant convaincus qu'un traitement spécial serait infructueux et qu'il irait à l'encontre de l'objectif visé, à savoir le statut

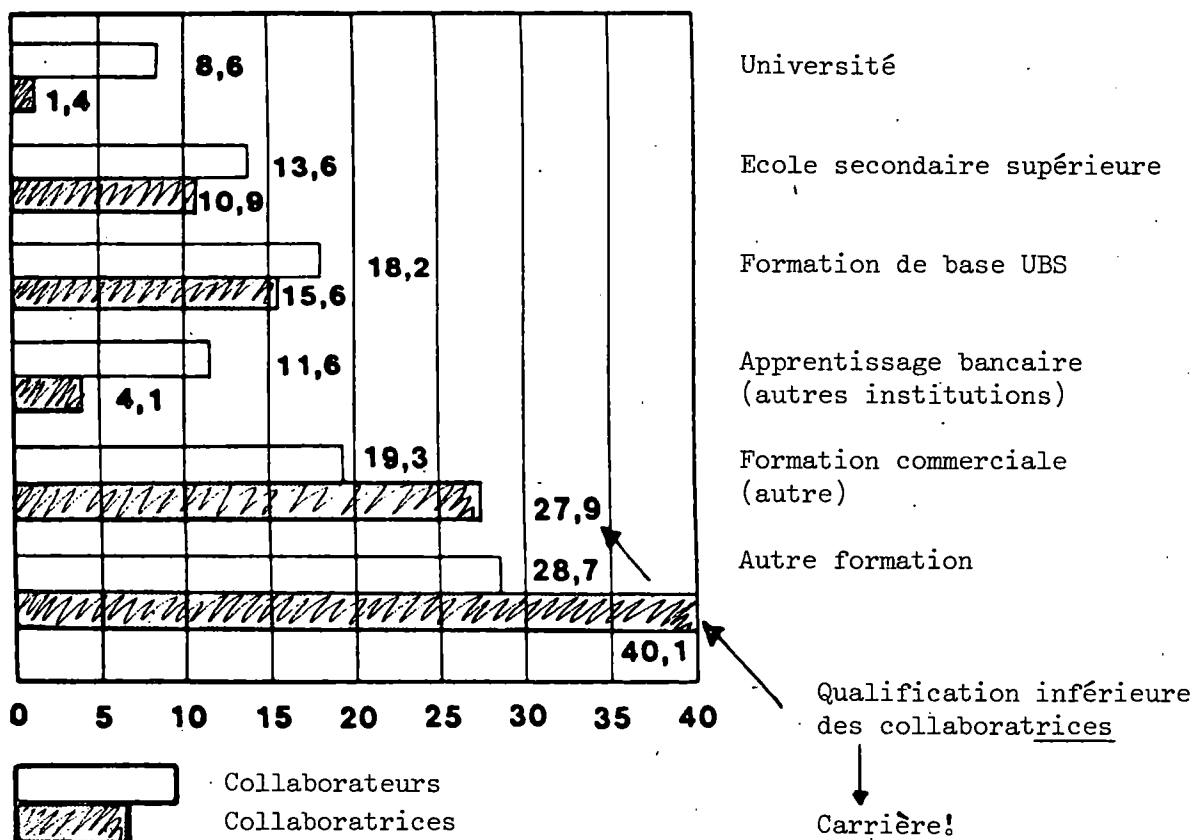
d'égalité entre l'homme et la femme".

Les mesures visent par conséquent:

1. à mettre à la disposition des femmes les instruments de promotion et de carrière existant déjà à la banque et largement développés.
2. à sensibiliser et à motiver en conséquence les chefs de la ligne et les chefs du personnel à l'égard de la promotion des femmes.

Structure de la formation du personnel féminin

La banque dispose, en tant qu'entreprise commerciale de services, d'un personnel féminin attestant pour une part considérable d'une bonne à une très bonne formation de base.



Les exigences croissantes du système électronique "Bureau 2000", avec ses méthodes intégrées de communication et de traitement, requièrent des collaborateurs et collaboratrices une grande souplesse d'esprit en plus d'une formation permanente suivie. Le processus de sélection du personnel devient évidemment d'autant plus serré.

Les séminaires du niveau d'exigences le plus élevé, organisés par la banque, ainsi que la formation, reconnue par l'OFIAMI, aboutissant au diplôme d'employé/e de banque enregistrent encore un pourcentage de femmes très modeste. Mis à part les hésitations que manifestent encore les chefs de la ligne, les causes doivent souvent être recherchées chez les femmes elles-mêmes. La "biographie usuelle" (mariage, enfants) de la femme constitue une lourde entrave à la planification à long terme d'une carrière, celle-ci impliquant des sacrifices sur le plan des loisirs et une accumulation des charges.

Les structures salariales de l'UBS sont liées à la fonction occupée et au rende-

ment et ne sont pas discriminatoires à l'égard des femmes capables.

Evolution de la situation

La tendance est positive dans l'ensemble; les femmes sont encouragées de façon plus systématique. Les chefs de la ligne valorisent maintenant davantage les connaissances que l'appartenance au sexe. Les années de récession 1981/82 ont toutefois entraîné un durcissement général du processus de sélection du personnel et un accroissement des exigences à l'endroit des collaborateurs et des collaboratrices désireux de faire carrière. Les femmes ont malheureusement tendance à se dérober à la contrainte au rendement dans de telles périodes et à renoncer à lutter pour obtenir de l'avancement, pour des raisons de commodité ou par peur. C'est regrettable, mais les membres féminins sont néanmoins plus représentés actuellement à l'UBS, au niveau de la direction (4 vice-directrices et 1 directrice) que dans toutes les grandes banques en Suisse; fait qui démontre que les collaboratrices au-dessus de la moyenne ont également des chances d'occuper un poste au sommet de la hiérarchie à l'UBS.

(Traduction: Francine Matthey)

La posizione della donna all'Unione di banche svizzere (UBS)
(Riassunto)

di Marianne Frey-Hauser

Il maggior istituto bancario elvetico, l'Unione di banche svizzere, aveva redatto nel 1980 un documento di principio su "La posizione della donna all'Unione di banche svizzere". Oltre a un'analisi differenziata del personale femminile (che costituisce il 40% circa del personale totale), tali direttive contengono un catalogo particolareggiato e prammatico di provvedimenti destinati a promuovere in particolare tre categorie specifiche di donne:

I gruppo:

le giovani che hanno conseguito il certificato di capacità, comprese le giovani con ottime qualifiche che hanno terminato la formazione triennale di impiegata d'ufficio dell'UBS

II gruppo:

le collaboratrici qualificate e motivate per la professione (a partire dai 25 anni circa)

III gruppo:

le donne di mezza età, attive professionalmente in passato e ora in fase di reintegrazione all'UBS.

L'indirizzo fondamentale di quest'opera di promozione è dato dalla seguente massima:

"Tutti i provvedimenti tendenti allo scopo devono favorire la parità di opportunità, e ciò significa che l'eguaglianza tra uomo e donna deve costituire il sommo punto di riferimento. Rinunciamo di proposito a creare speciali programmi

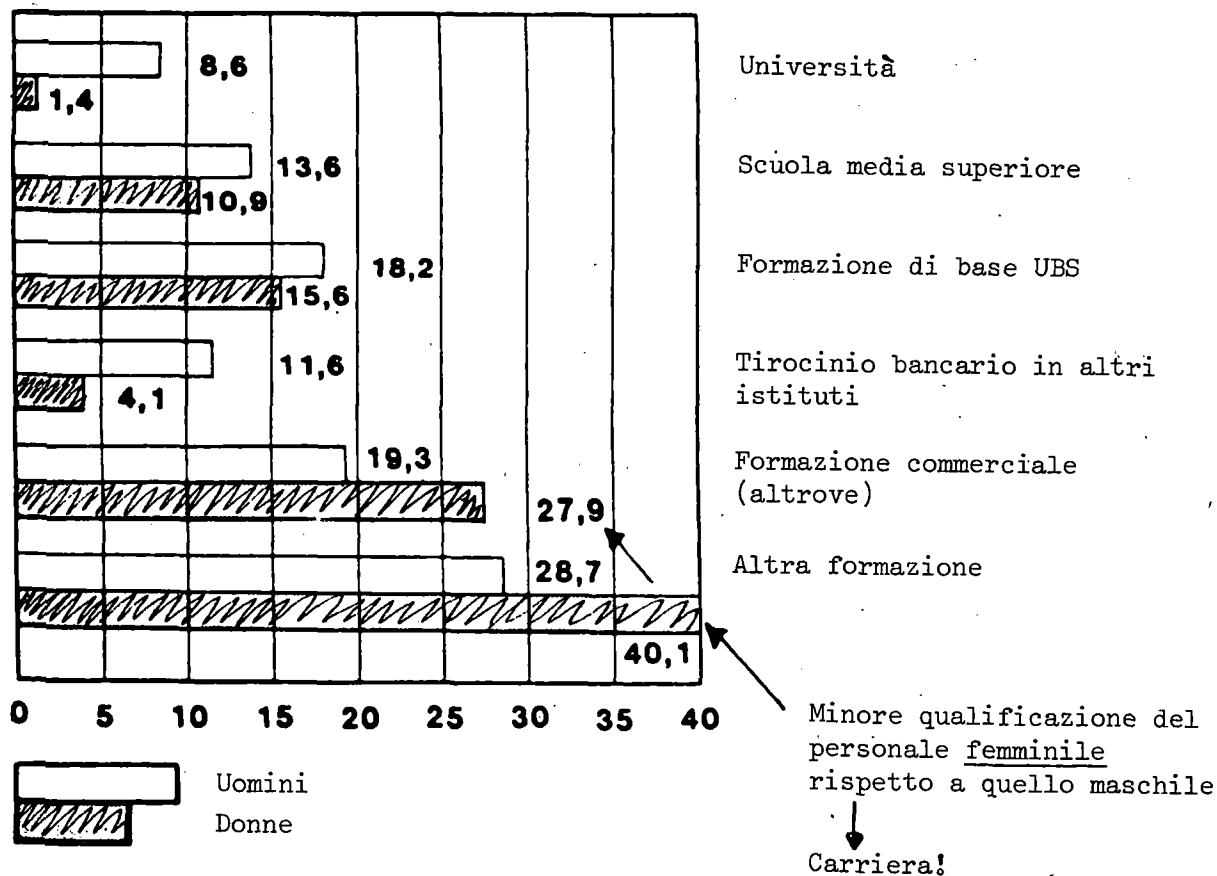
di promozione o istituzioni particolari per le donne, nella convinzione che un trattamento privilegiato sarebbe controproducente e contrario agli obiettivi dell'eguaglianza tra uomo e donna".

Lo scopo dei provvedimenti è pertanto:

1. favorire l'accesso delle donne ai mezzi di promozione e di carriera offerti dalla banca
2. sensibilizzare e motivare i capiufficio e i capi del personale affinché incoraggino l'avanzamento professionale delle donne.

Struttura formativa del personale femminile

La banca, quale operatore amministrativo nel campo dei servizi, si avvale di personale femminile che ha, in buona parte, fruito di una formazione di base da buona a ottima.



L'"ufficio elettronico del 2000", con i suoi metodi integrati di comunicazione e di elaborazione, richiede dal personale coinvolto sempre migliori qualificazioni e grande flessibilità intellettuale. Il processo selettivo risulterà indubbiamente rafforzato.

I seminari bancari al più alto livello e la formazione in vista del certificato federale di impiegato bancario, riconosciuta dall'UFIAML, sono tuttora troppo poco frequentati dalle donne. Se, da un lato, i capiufficio sono esitanti a sollecitare la partecipazione femminile, dall'altro, la causa va anche ricercata presso le stesse donne. La pianificazione a lungo termine della carriera, con la rinuncia a parte del tempo libero e lo stress che comporta, è tuttora intralciata dalle condizioni entro le quali si svolge la "biografia normale" della donna (matrimonio, maternità).

Le scale salariali dell'UBS sono basate sulla funzione e sulle prestazioni, sicché non discriminano le donne capaci.

Situazione attuale

La situazione sta evolvendo in modo assai positivo, sotto la spinta della costante preoccupazione di favorire la promozione professionale delle donne. Anche i capiufficio si sono abituati a dare più peso alle qualificazioni che non all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il processo selettivo innestato dalla recessione 1981/82 ha comunque avuto per corollario un netto aumento dei requisiti richiesti ai candidati e alle candidate alla carriera bancaria. Purtroppo, in simili circostanze, le donne danno prova di poca tenacia: tendono troppo facilmente a sottrarsi allo stress di dover fornire maggiori prestazioni e, sia per pigrizia sia per paura, voltano le spalle alla lotta per la promozione. Questo è un vero peccato, soprattutto perché già oggi l'UBS, a livello di direzione, registra la maggior presenza femminile di tutte le grandi banche (4 vicedirettrici, 1 direttrice). Ciò dimostra che anche ai massimi livelli vi è spazio per delle collaboratrici valide.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Die Stellung der Frau in der Swissair

von Maya Sonderegger

Ausgangslage

Im Zuge der Diskussionen um Chancengleichheit von Mann und Frau in Beruf und Gesellschaft ist auch in der Swissair einiges in Bewegung geraten. So sind es vier Jahre her, seit eine Gruppe von MitarbeiterInnen (10 Frauen und 6 Männer) damit begonnen hat, die Stellung der Frau in der Firma systematisch zu untersuchen. Ausgangspunkt: Frauen in gehobenen Stellungen sind stark untervertreten. Das Swissair-personal von rund 17'000 MitarbeiterInnen setzt sich aus 70% Männern und 30% Frauen zusammen. Im Kader sind die Frauen jedoch nur mit 5% vertreten. Während also 15% des gesamten männlichen Personals Kaderpositionen bekleiden, sind es beim weiblichen Personal nur gerade 1,5%.

Man war nicht mehr bereit, dieses offensichtliche Missverhältnis stillschweigend unter den Teppich zu kehren. Es galt den Fragen nachzugehen, die damit im Zusammenhang stehen, und vor allem brauchte es den Mut, sie erst einmal offen und deutlich auszusprechen. Sind etwa die Frauen am beruflichen Aufsteig weniger interessiert? Trauen sie sich keine verantwortungsvollen Aufgaben zu, und wenn dem so ist, woher kommt dieser Mangel an Selbstvertrauen? Werden sie gehindert, beruflich vorwärtszukommen, indem sie als Frauen zum vornherein keine Chancen haben, was einer Diskriminierung entspräche? Und dann gab es noch eine weitere, wichtige Frage, die sich auch der damalige Direktionspräsident A. Baltensweiler gestellt haben mochte: Kann es sich die Swissair leisten, das Entwicklungspotential einer grossen Anzahl von Mitarbeiterinnen aller Stufen nicht zu erfassen und damit dem Nutzen der Firma zu entziehen? Jedenfalls stellte er sich an der Personalorientierung 1979 hinter das

Projekt "Die Stellung der Frau in der Swissair", welches diese Fragen und Zusammenhänge ausleuchten und allfällige Verbesserungsmassnahmen erarbeiten und vorschlagen sollte.

Die Meinungsumfrage

Begonnen wurde 1980 mit einer breiten Meinungsumfrage beim gesamten weiblichen Personal, mussten doch erst einmal die notwendigen Daten gesammelt werden. Die Nominativ-Umfrage wurde sorgfältig vorbereitet und mittels Fragebogen vorgenommen, bei Zusicherung äusserster Diskretion. Der Erfolg war überraschend: Nahezu die Hälfte (45%) der rund 5'000 angeschriebenen Mitarbeiterinnen im In- und Ausland machte mit. Viele der ausgefüllten Fragebogen waren sogar mit persönlichen Kommentaren versehen. Es zeigte sich, dass das Thema brannte und die vorgängige "Aufweichaktion" durch Artikel und Kommentare in der Personalzeitung Früchte getragen hatte, indem das Problem und die damit im Zusammenhang stehenden Fragen ins Gespräch gebracht worden waren.

Der Fragebogen umfasste die Bereiche: Ausbildung/Alter/Dienstalter -- Beruflicher Werdegang bei der Swissair -- Arbeitszeit -- Bisherige Tätigkeit/weitere Laufbahn -- Unterbruch der beruflichen Tätigkeit -- Weiterbildung -- Allgemeine Fragen (Wie sehen Sie die Swissair als Arbeitgeber für die Frau? Welche Änderungen wünschen Sie sich zugunsten der Frau?) -- Eigene Anliegen, Anregungen.

Die Auswertung

- 62% der Frauen sind auf sich selber gestellt (ledig, verwitwet, geschieden)
- 38% sind verheiratet
- Das Durchschnittsalter beträgt 33 Jahre
- Das durchschnittliche Dienstalter 7 Jahre

- Rund 79% der Frauen haben ihre berufliche Tätigkeit bei der Swissair nie unterbrochen. Diese 4/5 verteilen sich fast gleichmässig auf alle Altersgruppen. Diese Tatsache widerspricht der vorgefassten Meinung, dass Frauen mehrheitlich nur "Temporärarbeiterinnen" seien. Damit liegt auf der Hand, dass Investitionen in die Karrieren der Frauen lohnenswert sind
- 40% der Frauen haben nie Weiterbildungskurse auf Swissair-Kosten besucht. Mangelnde Information, mangelnde Beratung, aber auch mangelnde Motivation im Zusammenhang mit fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten scheinen dafür Hauptursachen zu sein
- Die Rangliste der wichtigsten Voraussetzungen für eine berufliche Veränderung lautet (wobei jeweils lediglich die ersten fünf Positionen aufgeführt werden):
 1. Mehr Verantwortung/mehr Selbständigkeit
 2. Abwechslungsreichere Arbeit
 3. Mehr Anerkennung der Leistung
 4. Mehr Lohn
 5. Mehr menschliche Kontakte
- Als Hindernisse auf dem Wege des beruflichen Vorwärtkommens wurden in nachstehender Reihenfolge genannt:
 1. Mangel an Beförderungsmöglichkeiten
 2. Ungleiche Beförderungspraxis Männer/Frauen
 3. Vorurteile gegen Frauen/Widerstand durch männliche Mitarbeiter/Chefs
 4. Familiäre Verpflichtungen
 5. Mangelnde Information/Beratung/Ausbildung
- Aenderungen wünschen sich Swissair-Mitarbeiterinnen in folgender Reihenfolge:
 1. Salärgerechtigkeit
 2. Weiterbildung/Beratung
 3. Keine speziellen Frauen-/Männerberufe mehr
 4. Mehr Information über offene Stellen
 5. Mehr Teilzeitarbeitsplätze.

Das weitere Vorgehen

Aufgrund der vorliegenden Daten wurde von der Projektgruppe ein nach Gewicht und Dringlichkeit gestaffelter Massnahmenkatalog zusammengestellt. Beschluss und Durchführung dieser Massnahmen lag natürlich nicht mehr in der Kompetenz dieser Arbeitsgruppe. Immerhin verdient erwähnt zu werden, dass sich inzwischen der Personaldirektor der Swissair, W. Walser, das Anliegen der Chancengleichheit von Frau und Mann im Betrieb in sein eigenes Pflichtenheft geschrieben hat.

Was wurde bereits erreicht?

- Eines der wichtigsten Anliegen, das verwirklicht wurde, soll besonders hervorgehoben werden: Die "Kontaktstelle für berufliche und persönliche Entwicklungsfragen". Sie hilft weiblichen Angestellten, sich selbst zu helfen, sich persönlich und fachlich weiterzubilden, und ermutigt zu beruflicher Initiative und Eigenverantwortlichkeit. Zwei Mitarbeiterinnen der Swissair eine externe Berufsberaterin und Psychologin sowie ein Erwachsenenbildner führen die Kontaktstelle im Nebenamt. Das Angebot der Stelle besteht aus Einzel- und Gruppenberatungen, Kursen zur Stärkung des Selbstvertrauens sowie Stammabenden. Es richtet sich nicht nur an Frauen, denn das neue Leitbild der Swissair legt grosses Gewicht auf eine partnerschaftliche und leistungsorientierte Zusammenarbeit von Mann und Frau. Die Kontaktstelle wird rege benützt und von der Swissair jährlich mit einem bestimmten Betrag dotiert.
- Durch die vermehrte Beachtung des Themas "Stellung der Frau" in Mitarbeiterführungskursen werden Fragen der Gleichberechtigung in umfassendem Sinn behandelt.
- Eigens für Frauen durchgeführte Kommunikationsseminare erfreuen sich grosser Beliebtheit. Sie werden alljährlich im Swissair-internen Kursprogramm in deutsch, englisch und französisch ausgeschrieben.



Photo BIT - Aus: Femmes Suisses, Septembre 1982, S. 15

- Die Funktion der Sekretärin wurde aufgewertet. Die Aufstiegskriterien entsprechen nun denjenigen der kaufmännischen Angestellten.
- Es wird darauf geachtet, dass bei Stellenausschreibungen die Frau als gleichberechtigte Partnerin angesprochen wird. Wortlaut und Anforderungsprofil haben dieser Forderung im einzelnen zu entsprechen.

Welche weiteren Anliegen werden u.a. weiterverfolgt?

- Das weitere Umsetzen des Prinzips "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" auf allen Anstellungsstufen. Die Bemühungen der Swissair um diese Forderungen, die mit heiklen Arbeitsplatzbewertungen verbunden sind, werden mit besonderer Aufmerksamkeit beobachtet.
- Das Erfassen von qualifizierten und berufsmotivierten Frauen und deren Schulung in Kursen für weiblichen Kadernachwuchs.
- Die vermehrte Wahl und Aufnahme von Frauen in Kommissionen und Arbeitsgruppen.
- Die weitere Förderung moderner Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, Job Sharing) für Frauen und Männer.

Rückblick und Ausblick

Aus einem Gefühl, dass etwas mit der Stellung der Frau im Betrieb nicht stimmte, sind dank mühevoller Erhebungen und Auswertungen klare Einsichten geworden. Daraus wurden Forderungen abgeleitet, die in Gesprächen geklärt, vorgebracht, und heute zum Teil bereits verwirklicht worden sind. Es ist eine grosse Sache um die Chancengerechtigkeit, und für viele Frauen ist damit der Weg verbunden, die eigene Existenzgrundlage zu verbessern und sich in einer Gesellschaft aufzuwerten, die noch immer mehr nach dem Haben als dem Sein urteilt. Aber geht es letztlich nur darum, mehr oder weniger gekonnt, die Männer zu imitieren - den Karriere-männern eine mindest ebenso grosse Anzahl von Karrierefrauen gegenüberzustellen?

Ein solches Ziel wäre zu kurz gegriffen und würde recht bald zur Sinnfrage des ganzen Tuns führen. Es geht vielmehr darum, in eine Arbeitswelt, die noch immer einseitig von männlichem Denken und Empfinden geprägt und beherrscht wird, als Gegenpol weibliche Wertvorstellungen einzubringen. Denn die Arbeitswelt als entscheidender Teil der Wirtschaft steht in einer Zeit, wo über die Grenzen des Wachstums diskutiert wird, wo sich ökologische Krisen abzeichnen, wo zunehmend überall und alles technisiert wird, vor Fragen und Herausforderungen, die den ganzen Menschen, all seine Kräfte und Talente erfordern -- und dazu gehören nun einmal auch die Frauen.

La position de la femme à Swissair

par Maya Sonderegger

Situation initiale

Dans la foulée des discussions sur l'égalité des chances de l'homme et de la femme sur le plan professionnel et dans la société, quelque chose a aussi commencé à bouger à Swissair. Un groupe de collaborateurs et collaboratrices (10 femmes et 6 hommes) a entrepris systématiquement, il y a quatre ans, une enquête sur la position de la femme dans notre compagnie. **Point de départ:** les femmes sont nettement sous-représentées aux échelons supérieurs. Le personnel de Swissair, soit environ 17'000 collaborateurs et collaboratrices, se compose de 70% d'hommes et 30% de femmes. Les cadres ne comptent toutefois que 5% de femmes. Tandis que 15% du personnel masculin occupent des positions de cadres, c'est seulement le cas pour 1,5% du personnel féminin.

Il n'était pas question de passer plus longtemps sous silence cette disparité manifeste. Il s'agissait d'aborder les questions en relation avec cet état de choses et avant tout d'avoir le courage de les formuler une fois pour toutes ouvertement et franchement. Les femmes cherchent-elles par exemple moins à faire carrière? N'ont-elles pas, comme on le prétend, le courage d'assumer des tâches à responsabilités et, si c'est le cas, d'où ce manque de confiance en soi vient-il? Les empêche-t-on vraiment de gravir les échelons sous prétexte qu'elles n'ont aucune chance a priori en tant que femmes, ce qui équivaldrait à une discrimination? Autre question importante que le président de la direction à l'époque, A. Baltensweiler, dû se poser: Swissair peut-elle se permettre de négliger le potentiel de développement d'un grand nombre de collaboratrices à tous les échelons

et priver ainsi l'entreprise de ce profit? Toujours est-il qu'il a soutenu, en 1979, lors de la séance d'information du personnel, le projet intitulé "La position des femmes à Swissair", destiné à éclaircir ces questions et leurs corollaires et à permettre d'élaborer et de proposer d'éventuelles mesures destinées à améliorer la situation.

Sondage d'opinion

On a commencé par effectuer un sondage d'opinion à grande échelle, en 1980, auprès de l'ensemble du personnel féminin; il fallait rassembler une fois les données nécessaires. Ce sondage a été préparé avec soin et effectué au moyen de questionnaires en garantissant la plus grande discrétion. Le résultat a été surprenant: près de la moitié (45%) des quelque 5'000 collaboratrices qui avaient reçu le questionnaire s'y est prêté, en Suisse et à l'étranger. De nombreux questionnaires remplis comportaient même des commentaires personnels. Il s'agissait donc d'un thème brûlant et la "campagne de sensibilisation", menée préalablement au moyen d'articles et de commentaires dans le journal de l'entreprise, avait porté ses fruits: toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs avaient été rendus de bonne heure conscients du problème et les questions qu'il soulevait étaient devenues un sujet de conversation.

Le questionnaire portait sur les domaines suivants:

Formation/âge/années de service -- Carrière professionnelle à Swissair -- Horaire de travail -- Activité actuelle/activité future -- Interruption de l'activité professionnelle - Formation permanente -- Questions générales (Quelle image avez-vous de Swissair en tant qu'employeur de femmes) Quels changements souhaitez-vous voir s'opérer en faveur de la femme? -- Désirs, suggestions personnels.

Evaluation

- 62% des femmes gagnent leur vie à elles seules (célibataires, veuves, divorcées)
- 38% sont mariées
- La moyenne d'âge est de 33 ans
- Les années de service atteignent 7 ans en moyenne
- Environ 79% des femmes n'ont jamais interrompu leur activité professionnelle à Swissair, et ces 4/5^e sont répartis de façon presque égale dans toutes les catégories d'âges. Cet état de choses est en contradiction avec l'idée préconçue selon laquelle les femmes travaillent pour la plupart à titre temporaire, et démontre avec évidence qu'il vaut la peine d'investir dans la carrière des femmes.
- 40% des femmes n'ont jamais suivi de cours de formation permanente aux frais de Swissair. Le manque d'information, de conseils, mais également le manque de motivation lié à la pauvreté des possibilités de développement professionnel semblent en être les causes principales.
- La liste, par ordre d'importance, des conditions essentielles pour que s'opère un changement sur le plan professionnel se présentait comme suit (seuls les cinq premiers rangs sont cités à chaque fois):
 1. Davantage de responsabilités/davantage d'autonomie
 2. Travail plus varié
 3. Appréciation plus évidente du rendement
 4. Salaire plus élevé
 5. Davantage de contacts personnels
- Ont été cités dans l'ordre suivant, comme obstacles à l'avancement professionnel:
 1. Manque de possibilités de promotion
 2. Système de promotion inéquitable hommes/femmes
 3. Préjugés envers les femmes résistance des collaborateurs/chefs masculins
 4. Obligations familiales
 5. Manque d'information/de conseils de formation

- Les collaboratrices, à Swissair, souhaitent les améliorations suivantes, dans l'ordre:
 1. Egalité des salaires
 2. Formation permanente/conseils
 3. Professions n'apparaissant plus comme spécifiquement féminines ou masculines
 4. Davantage d'informations sur les postes vacants
 5. Davantage de postes à temps partiel.

Suite des événements

Le groupe de travail a ensuite dressé un catalogue de mesures classées selon leur importance et leur urgence, en se fondant sur les données existantes. Les décisions concernant ces mesures, ainsi que leur exécution, ne relèvent bien entendu plus de la compétence de ce groupe de travail. Il faut toutefois mentionner que le directeur du personnel à Swissair, W. Walser, a inscrit entre-temps cette requête dans son cahier des charges: réalisation de l'égalité des chances de l'homme et de la femme dans notre entreprise.

Qu'est-ce qui a été réalisé à ce jour?

- L'un des désirs les plus importants est devenu réalité: le "Centre d'information sur les problèmes de développement professionnel et individuel". Il aide les collaboratrices à se prendre en charge, à assurer leur formation permanente sur les plans personnel et professionnel, et les encourage à prendre des initiatives et des responsabilités dans leur métier. Deux collaboratrices de Swissair, une orientrice professionnelle et psychologue externe ainsi qu'un formateur des adultes y travaillent à temps partiel.
- Le bureau offre des consultations individuelles ou en groupe, des cours destinés à développer la confiance en soi et des rencontres en soirée. Il ne s'adresse pas seulement aux femmes, car le nouveau concept de Swissair met l'accent sur une collaboration de l'homme et la femme basée sur l'association et l'efficacité. Le Centre est très

sollicité et Swissair lui alloue chaque année une somme déterminée pour couvrir ses frais.

- Des aspects de l'égalité des droits au sens large sont traités du fait que le thème "Position des femmes" est davantage pris en considération dans les cours pour la conduite du personnel.
- Des cours de communication organisés spécialement pour les femmes jouissent d'une grande popularité. Ils figurent chaque année dans le programme interne de cours et sont donnés en langue allemande, anglaise et française.
- La fonction de secrétaire a été revalorisée. Les critères d'avancement correspondent maintenant à ceux utilisés pour les employés de commerce.
- On veille, lorsque des postes sont mis au concours, à s'adresser aux femmes en tant que partenaires ayant des droits égaux. Le texte et le profil d'exigences doivent être conçus en accord avec cette égalité.

A quels autres désirs notamment sera-t-il donné suite?

- Étendre le principe "A travail égal salaire égal" à tous les échelons. Les efforts de Swissair à l'endroit de ces exigences, qui nécessitent une évaluation délicate des places de travail, sont suivis avec une attention particulière.
- Dénombrer les femmes qualifiées et motivées sur le plan professionnel et assurer leur formation dans des cours destinés à la relève des cadres féminins.
- Elire et admettre davantage de femmes dans les commissions et les groupes de travail.
- Promouvoir davantage les formes de travail modernes (travail à temps partiel, job sharing) pour les hommes et les femmes.

Rétrospective et perspectives

Grâce à des enquêtes et à des évaluations laborieuses, le sentiment que quelque chose ne jouait pas dans l'entreprise, concernant la position des femmes, a abouti à une vision claire des choses. Les exigences qui ont résulté ont été présentées et clarifiées lors d'entretiens et sont en partie réalisées aujourd'hui. L'égalité des chances constitue un enjeu considérable et, pour de nombreuses femmes, c'est aussi un moyen d'améliorer leurs ressources financières personnelles et de se revaloriser dans une société où l'individu est jugé, aujourd'hui encore, sur ce qu'il a plutôt que sur ce qu'il est. Mais s'agit-il en fin de compte seulement d'imiter plus ou moins bien - les hommes, d'opposer aux carriéristes masculins un nombre au moins aussi grand de carriéristes féminines?

Ce serait restreindre l'objectif et nous serions amenés très tôt à nous poser des questions sur le sens véritable de toute cette agitation. Il s'agit bien plus, dans un monde du travail encore imprégné et dominé essentiellement par des conceptions et des sentiments masculins, de faire une place aux conceptions des femmes, qui en constitueraient le pôle opposé; car, à une époque où il est question des limites de la croissance, où des crises écologiques se profilent et où la technicisation se développe et se répond de plus en plus, le monde du travail, en tant qu'élément déterminant de l'économie, se trouve confronté à des questions et à des défis qui requièrent de l'être humain la mobilisation de toute son énergie et de tous ses talents -- et les femmes sont aussi partie intégrante de ce monde du travail.

(Traduction: Francine Matthey)

La posizione della donna presso la Swissair

di Maya Sonderegger

La situazione di partenza

A seguito del dibattito sulla parità di opportunità per l'uomo e la donna nella professione e nella società, anche presso la Swissair le acque si sono mosse.

Quattro anni fa, un gruppo di lavoro composto da 10 donne e 6 uomini ha iniziato ad analizzare sistematicamente la posizione della donna in seno alla ditta. Il punto di partenza era fornito dalla constatazione che ai massimi livelli dirigenziali le donne erano ampiamente sottorappresentate. La Swissair si avvale della collaborazione di 17'000 persone circa, per il 70% uomini e per il 30% donne. Le donne costituiscono però solo il 5% dei quadri. E mentre il 15% del personale maschile riveste cariche di concetto, per il personale femminile si tratta solo dell'1,5%.

Non essendovi ulteriore disponibilità ad accettare tacitamente una disparità così manifesta, occorre passare all'analisi delle cause o, prima ancora, il coraggio di porre il problema senza mezzi termini. Forse le donne sono meno interessate all'avanzamento professionale? Non hanno il coraggio di assumersi compiti di responsabilità, e se sì, perché questa mancanza di fiducia nelle proprie capacità? Oppure alle donne si impedisce di avanzare, privandole a priori di qualsiasi chance, in modo chiaramente discriminatorio? E c'era ancora un'altra importante domanda che l'allora presidente del collegio direttivo A. Baltensweiler voleva che fosse posta: può la Swissair permettersi il lusso di lasciare improduttivo il potenziale di sviluppo di un grande numero di collaboratrici a ogni livello, sottraendolo in tal modo a un im-

piego proficuo per la ditta? A ogni modo, in occasione della seduta orientativa per il personale 1979, egli si schierò tra i fautori del progetto "La posizione della donna alla Swissair", inteso per elucidare questi interrogativi, chiarire tutta la problematica e proporre migliorie.

L'indagine conoscitiva

I lavori ebbero inizio con un'indagine esaustiva svolta presso tutto il personale femminile, giacché non si disponeva ancora dei dati necessari. Dopo un'accurata preparazione, i questionari vennero distribuiti assicurando la massima discrezione. Il successo fu sorprendente: il 45% delle circa 5'000 collaboratrici in patria e all'estero, alle quali ci si era indirizzati, risposero. Molti tra i questionari compilati contenevano addirittura dei commenti personali. Il tema era indubbiamente d'attualità e la campagna di motivazione condotta previamente sulle colonne del giornale del personale dava i suoi frutti avendo stimolato un processo di coscientizzazione tra i collaboratori e le collaboratrici.

Le tematiche abbracciate dal questionario erano: formazione/età/anzianità di servizio -- carriera presso la Swissair -- durata del lavoro -- attività attuale/carriera ulteriore -- interruzioni dell'attività professionale -- aggiornamento professionale -- temi generici (Come giudicate la Swissair quale datore di lavoro per la donna? Quali sono i cambiamenti suggeriti per promuovere la donna?) -- problemi personali e suggerimenti.

Lo spoglio dei risultati

- Il 62% delle donne è autosufficiente (nubili, vedove, divorziate).
- Il 38% è sposato.
- L'età media è di 33 anni.

- L'anzianità di servizio media è di 7 anni.
- Il 79% circa delle donne non ha mai interrotto la propria attività presso la Swissair. Queste persone si ripartiscono indistintamente su tutti i gruppi di età. Ciò contraddice il pregiudizio secondo il quale le donne sarebbero in linea di massima solo lavoratrici temporanee. E' pertanto evidente che vale la pena di investire nella carriera della donna.
- Il 40% delle donne non ha mai frequentato corsi di perfezionamento professionale a spese della Swissair. Informazione carente, consulenza carente, ma anche mancanza di motivazione dovuta all'assenza di sbocchi professionali sembrano essere le cause principali di tale stato di cose.
- La graduatoria delle principali premesse per un avanzamento professionale era (tenendo conto solo delle prime cinque posizioni menzionate):
 1. più responsabilità/più indipendenza
 2. lavoro più diversificato
 3. maggiore riconoscimento delle prestazioni
 4. salario maggiore
 5. più contatti umani.
- La graduatoria degli impedimenti all'avanzamento era:
 1. mancanza di possibilità di avanzamento
 2. modalità d'avanzamento diverse per uomini e donne
 3. pregiudizi verso le donne/resistenza da parte di collaboratori o superiori maschili
 4. obblighi famigliari
 5. informazione, consulenza, formazione carenti.
- Quanto ai cambiamenti auspicati, eccone la graduatoria stabilita dalle collaboratrici della Swissair:
 1. giustizia salariale
 2. perfezionamento professionale, consulenza

3. soppressione della distinzione tra professioni maschili e femminili
4. migliore informazione sui posti vacanti
5. più posti a tempo parziale.

Il seguito del lavoro

Sulla base dei dati raccolti, il gruppo di lavoro ha allestito un catalogo dei provvedimenti, strutturandolo per priorità e urgenze. L'approvazione e la realizzazione di tali provvedimenti esulava ovviamente dalla competenza del gruppo di lavoro. Va comunque fatto notare che il direttore del personale della Swissair, W. Walser, ha nel frattempo iscritto nel proprio elenco dei compiti la necessità di favorire la parità di opportunità per gli uomini e le donne attivi nell'azienda.

Ciò che si è raggiunto

- Tra le richieste accolte, una delle più importanti concerneva indubbiamente la creazione del "Consultorio per i problemi personali e professionali". Scopo del consultorio è di aiutare le donne impiegate a trovare sé stesse, di stimolarle a proseguire la loro formazione personale e professionale, di incoraggiarle all'iniziativa e alla responsabilità in campo professionale. Due collaboratrici della Swissair, una psicologa e orientatrice professionale esterna e un animatore si occupano a tempo parziale di questo consultorio. Le prestazioni comprendono la consulenza individuale e di gruppo, ai corsi destinati a risvegliare la fiducia in sé, e delle serate informali. Quest'offerta non è riservata esclusivamente alle donne, visto che il nuovo indirizzo seguito dalla Swissair dà molta importanza a una collaborazione tra uomo e donna improntata alla compartecipazione e la Swissair lo dota annualmente con un determinato montante.
- Proponendo l'argomento della 'posizione della donna', nei corsi di gestione del personale v'è modo di aprire il dibattito sulla questione più ampia della parità di diritti.

- I seminari sulla comunicazione, concepiti appositamente per le donne, sono molto frequentati. Vengono pubblicizzati annualmente in tedesco, inglese e francese nel programma dei corsi interni della Swissair.
- La funzione della segretaria è stata rivalorizzata. I criteri di avanzamento corrispondono ora a quelli validi per gli impiegati di commercio.
- Nell'annuncio dei posti vacanti si bada di rivolgersi alla donna quale partner uguale. Il tenore del testo e il profilo dei requisiti devono soddisfare quest'esigenza.

Le richieste tuttora in sospenso

- Il principio 'salario uguale per lavoro uguale' non è ancora realizzato a tutti i livelli. Si seguono perciò con particolare attenzione gli sforzi della Swissair in questo campo che richiede non facili valutazioni dei posti di lavoro.
- Vi è la necessità di individuare le donne qualificate e interessate alla carriera per poi formarle nei corsi destinati ai nuovi quadri femminili.
- Occorre aumentare il numero delle donne nelle commissioni e nei gruppi di lavoro.
- Bisogna incentivare ulteriormente le forme moderne di lavoro (lavoro a tempo parziale, suddivisione del lavoro) sia per gli uomini sia per le donne.

Uno sguardo indietro e uno avanti

Alla sensazione che, con la posizione della donna nell'azienda, qualcosa non quadrava, sono seguite laboriose indagini che hanno permesso di acquisire qualche certezza. Ne sono nate delle richieste di migliorie o cambiamenti che, in parte, sono già stati realizzati. Parità di chances significa apertura: a molte donne schiude il cammino per migliorare la propria base esistenziale e valorizzarsi in una società che giudica tuttora più in termini di avere che non di essere. Ma, in ultima analisi, si tratta solo di imitare alla bell'e meglio gli uomini - per

opporre agli uomini di carriera uno stuolo altrettanto grande di donne di carriera?

Un simile obiettivo sarebbe troppo limitativo e ben presto ci si dovrebbe interrogare sul senso di tale agire. Il compito è invece di introdurre la dimensione femminile nel mondo del lavoro - un modo dove tuttora regnano l'ordinamento e il pensiero maschili. E questo mondo del lavoro, parte determinante dell'economia, si trova ora ad agire nel momento in cui si discutono i limiti della crescita, si accumulano i segni della crisi ecologica, si tende a tecnicizzare tutto dappertutto: un contesto che lo sollecita con interrogativi e sfide che coinvolgono tutte le forze e i talenti della persona umana - e, come tale, anche della donna.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Stellungnahme der Eidg. Kommission für
Frauenfragen zur Volksinitiative
"Recht auf Leben"

Die am 30. Juli 1980 mit 227'472 gültigen Unterschriften eingereichte Volksinitiative "Recht auf Leben" verlangt die Ergänzung der Bundesverfassung durch den folgenden Art. 54bis:

"Jeder Mensch hat das Recht auf Leben und auf körperliche und geistige Unversehrtheit.

Das Leben des Menschen beginnt mit dessen Zeugung und endet mit seinem natürlichen Tod.

Der Schutz des Lebens und der körperlichen und geistigen Unversehrtheit darf nicht mit Rücksicht auf weniger hohe Rechtsgüter beeinträchtigt werden. Eingriffe sind nur auf rechtsstaatlichem Wege möglich".

Der vom Bundesrat am 17. November 1982 unterbreitete Gegenvorschlag hat den folgenden Wortlaut:

"Jedermann hat das Recht auf Leben, körperliche und geistige Unversehrtheit, Bewegungsfreiheit und persönliche Sicherheit".

In der parlamentarischen Beratung hat der Ständerat die Initiative mit 21 zu 17 Stimmen abgelehnt, im Nationalrat erfolgte die Ablehnung mit 110 zu 67 mit 12 Enthaltungen. Sowohl Ständerat wie Nationalrat haben auch den Gegenvorschlag klar und deutlich verworfen. Die Initiative gelangt am 9. Juni 1985 ohne Gegenvorschlag zur Abstimmung.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen hat sich eingehend mit den Anliegen der Initiative auseinandergesetzt und sich schliesslich mehrheitlich für Ablehnung der Initiative entschieden. In der Absicht aber, einen Beitrag zur Meinungsbildung in dieser sehr umstrittenen Frage zu leisten, veröffentlicht sie hier sowohl den Standpunkt der BefürworterInnen wie der GegnerInnen.

Pro

Das Hauptanliegen der Initiative "Recht auf Leben" ist ein verfassungsrechtlich verankerter Schutz des menschlichen Lebens und der körperlichen und geistigen Unversehrtheit des Menschen in allen seinen Lebensphasen und allen seinen Erscheinungsformen. Die Initiative will den Schutz des Lebens möglichst breit gefächert gewährleisten. Zwar enthält sie keinen speziellen Gesetzgebungsauftrag. Immerhin wäre der Gesetzgeber bei Annahme der Initiative gehalten, sich an das neue Grundrecht im Sinne einer Richtlinie und eines Wertmassstabes zu halten, wenn er legiferiert. Die Initiative "Recht auf Leben" hat aber auch zum Ziel, anregend zu wirken auf eine Gesetzgebung zum Schutze des bedrohten Lebens, insbesondere in Form von sozialen Hilfsmassnahmen, z.B. für Mutter und Kind in Not, für einen vernünftigen und ausgewogenen Mutterschutz, für einen verbesserten Kündigungsschutz der schwangeren Frau.

Es ist zwar richtig, dass das Recht auf Leben in der Schweiz heute als ungeschriebenes Grundrecht Geltung hat. Diese Sachlage genügt indessen nicht, um das Leben des Menschen während seiner ganzen Dauer wirksam zu schützen. Erst wenn Beginn und Ende des Lebens in der Verfassung verankert sind, ergibt sich die Dauer des Rechtsschutzes klar. Ein Verfassungsgrundsatz ist deshalb nötig, weil es sich bei Beginn und Ende des Lebens um Grauzonen handelt, in die sich der Mensch gestellt sieht, und in denen Missbräuche nicht auszuschliessen sind. Wohl sind Richtlinien über Sterbehilfe, Genmanipulation, Experimente am menschlichen Wesen ausserhalb des Mutterleibs - herausgegeben z.B. durch die Medizinische Akademie und deren Ethische Kommission - wertvoll und begrüssenswert. Sie vermögen aber keinen genügenden Schutz zu bieten, sie sind nicht verbindlich und haben nicht Gesetzeskraft. Nur ein in der Verfassung verankerter Schutz ist in der Lage, genügende Wirksamkeit zu entfalten.

Contra

Unsere Rechtsordnung garantiert den Schutz des Lebens und der Unversehrtheit. Eine explizite Verankerung in der Verfassung ist problematisch; statt dessen schiene es sinnvoller, die Frage nach der Lebensqualität zu stellen: Wieweit für das geborene Leben gesorgt wird, wieweit das Recht auf ein menschenwürdiges Leben garantiert wird, das Recht auf Lebensfreude und -sinn. Wieweit der 'Betrieb' unserer heutigen Gesellschaft dieses Recht beschränkt - durch den Strassenverkehr, die Umweltverschmutzung, die Arbeitslosigkeit, die Verteilung des Reichtums in der Welt usw.

Das Recht auf Leben ist in der schweizerischen Verfassung bisher ungeschriebenes Grundrecht. Verschiedene Artikel insbesondere des Strafrechts (StGB 111-119 und 127-136) garantieren einen umfassenden Schutz des menschlichen Lebens. Die Initianten bestimmen den Beginn des Lebens mit der Zeugung, das Ende mit dem natürlichen Tod. Diese Definition soll in dem vorgeschlagenen Verfassungsartikel fixiert werden. Diese Begrenzung ist sowohl von wissenschaftlicher als auch von moraltheologischer Seite her bestritten. Ueber den Zeitpunkt, wann das 'Menschliche' am Leben einsetzt, herrscht Unklarheit. Diese letztlich philosophische oder religiöse Frage kann nicht an biologischen Prozessen abgelesen werden und durch einen Verfassungsartikel festgeschrieben werden.

Pro

Die Initiative setzt also den Beginn des Lebens klar mit der Zeugung (Befruchtung) fest, und es gibt nicht - wie der Bundesrat dies in seiner Botschaft ausdrückt - ein 'entweder oder' bei der Zeugung oder bei der Einnistung. Die Zeugung ist ein eindeutiger Begriff, nämlich die Vereinigung der männlichen Samenzelle mit der weiblichen Eizelle. In der Befruchtung verschmelzen zwei elterliche Zellen und damit entsteht ein neues Menschenleben, das schicksalsmässig und biologisch seinen Lauf nimmt. Das neue Leben kann wissenschaftlich mit Sicherheit als menschliches Wesen von allen anderen Lebewesen unterschieden werden. Prof. Dr. Jérôme Lejeune von der Universität Paris sieht den letzten experimentellen und unbestreitbaren Beweis für die Entstehung des Menschen mit der Zeugung im Retortenbaby. Denn - wenn das im Labor befruchtete Ei nicht menschliches Leben wäre - wie könnte dann nach seiner Einpflanzung in die Gebärmutter nach ca. 9 Monaten ein Kind das Licht der Welt erblicken?

Als Ende des Lebens (und damit des Rechtsschutzes) nennt die Initiative den 'natürlicher Tod'. Natürlicher Tod bedeutet Tod ohne naturwidrige Beeinflussung von aussen. Nach den Richtlinien der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften gelten als Kriterien für den Tod der irreversible Herzstillstand und der vollständige Funktionsausfall des Gehirns. Selbstverständlich kann jemand auch eines 'unnatürlichen Todes' sterben, z.B. durch Unfall, Gewaltanwendung. Gemeint ist dann aber stets die Todesursache, diese kann eine unnatürliche sein, der Tod selber ist letztlich immer ein natürlicher, biologischer. Die aktive Sterbehilfe (d.h. Vornahme von absichtlich lebensverkürzenden Massnahmen, z.B. Verabreichung einer Todesspritze) ist durch die Initiative ausgeschlossen, da diese ja das Leben des Menschen während seiner ganzen natürlichen Dauer schützt. Eine künstliche Lebensverlängerung hingegen à tout prix (z.B. durch Perfusionen, Apparate etc.) bei einem irreversiblen Kranken würden dessen natürlichen Tod hinauszögern, und wäre mit der Würde des

Contra

Der Gesetzgeber geht heute davon aus, dass der Anspruch des menschlichen Lebens auf rechtlichen Schutz mit der Einnistung des befruchteten Eies in die Gebärmutter beginnt - und dies zum einen deshalb, weil vor diesem Zeitpunkt viele befruchtete Eizellen auf natürlichem Wege verloren gehen, zum andern weil der Prozess vor der Einnistung, mit der die Schwangerschaft beginnt, weder feststellbar noch überprüfbar ist.

Die Festlegung des Beginns des zu schützenden Lebens auf die Zeugung wirkt sich zulasten einer vernünftigen und verantwortungsvollen Familienplanungspolitik und -technik aus und wird damit lediglich die Quote der illegalen Abtreibungen erhöhen. Sie verbietet einzelne Methoden der Empfängnisverhütung, die heute zu einer echten Alternative zu Pille und Askese geworden sind (z.B. Pille danach, Spirale). Die Konsequenzen eines derartigen Einschnittes in die Persönlichkeitsrechte wären ausschliesslich von den Frauen zu tragen.

Ebenso unklar ist, was 'natürlicher' Tod bedeutet. Wann setzt er ein? Ist er identisch mit dem klinischen Tod? Mit welchem klinischen Tod? Auch dazu sind noch heute viele Fragen offen - Fragen, die der Gesetzgeber nicht generell beantworten kann. Besser scheint auch da die heutige Lösung, wonach die dazu in Eid genommenen und kompetenten Personen (Ärzte) gemeinsam Richtlinien entwerfen, die im Einzelfall neu geprüft und wo der Entscheid allenfalls mit den nächsten Angehörigen der betroffenen Personen getroffen wird, wo sich diese selbst nicht mehr äussern kann.

Das Strafgesetz verbietet heute schon klar jede aktive Sterbehilfe, d.h. jede Handlung, die das Leben verkürzt. Für die passive Sterbehilfe - Verzicht auf das Ergreifen oder das Weiterführen von (künstlichen) lebenserhaltenden Massnahmen - hat die Schweizerische Akademie der medizinischen Wissenschaften Richtlinien erlassen.

Pro

Menschen unvereinbar. Da die Initiative nichts aussagt über die passive Sterbehilfe, wäre sie möglich und zulässig im Rahmen der für die Aerzte geltenden Richtlinien der Akademie der Medizinischen Wissenschaften.

Abs. 3 der Initiative enthält die Rechtsgüterabwägung. Dieses Prinzip ist wichtig beim Schwangerschaftsabbruch. Es schliesst die Fristenlösung auf Gesetzesebene eindeutig aus, da sie dem Rechtsgüterabwägungsprinzip widerspricht, eine Auffassung, wie sie übrigens auch vom Bundesrat in seiner Botschaft vertreten wird. Ein Gesetz über den Schwangerschaftsabbruch müsste nach dem Initiativtext dem Rechtsgüterabwägungsprinzip gerecht werden. Jedenfalls schreibt die Initiative keine bestimmte Indikation oder Indikationenregelung vor. Es handelt sich aber beim Verfassungstext um einen Grundsatzartikel, der wegleitend sein soll für die konkrete Gesetzgebung (Umschreibung der Indikationen, verbesserte Sozialgesetzgebung, Massnahmen im Gesundheitswesen, u.a.m.). Dies ist Sache des Gesetzgebers, also des Parlaments. Dabei ist der grösstmögliche Schutz des Lebens anzustreben, und Eingriffe sind nur im Rahmen der Rechtsgüterabwägung auf rechtsstaatlichem Wege als zulässig zu erklären.

Contra

Die Abstimmung zur Einführung der Fristenlösung ist im September 1977 knapp negativ ausgefallen: es ist deshalb nicht opportun, die Diskussion darüber mit einem Verfassungsartikel bereits heute zu beenden.

Das geltende Gesetz verbietet die Abtreibung mit der Einschränkung gemäss Art. 120 StGB, wonach eine Abtreibung straflos ist, wenn durch Schwangerschaft oder Geburt die Schwangere ihr Leben oder ihre Gesundheit dauernd aufs Spiel setzt. Da bleibt zu fragen, welche weitere Indikation dann konsequenterweise noch möglich sein könnte - die medizinische, die kriminelle, die eugenische? Das führt weiter zur Frage - wieso dann diese keimenden Leben nicht mehr geschützt sind: bloss weil sie defekt sind, geschädigt, in einem kriminellen Akt gezeugt? - Die Initiative bietet auch hier keine Lösung an, sondern versucht allein, die Einführung einer Fristenlösung zu verhindern, welche mindestens den Vorteil hätte, dass nicht zwischen verschiedenen Werten und unwerten Leben unterschieden wird. Im Gegensatz zu allen Indikationenlösungen liegt der Fristenlösung eine höchst menschliche Frage zu Grunde: nämlich die in den seltensten Fällen leichtfertig beantwortete Frage, wieweit man (die Mutter) sich die Verantwortung für das keimende Leben zutraut.

In einem Punkt sind sich die BefürworterInnen und GegnerInnen einig: Der Bereich der Forschung mit Embryonen, der Experimente mit menschlichen Genen (Retortenzeugungen, Embryotransfers usw.) stellt uns vor neue Probleme. Berichte über den internationalen Handel mit tiefgefrorenen Foeten, über verwaiste Retortenbabies usw. deuten auf die iuristisch und wissenschaftlich noch unbewältigte Situation hin, die durch die rasante Entwicklung auf diesem Forschungssektor entstanden ist.

Hier gälte es mit höchster Dringlichkeit, in einem Bundesgesetz - nicht in einem Verfassungssatz - die iuristischen Rahmenbedingungen für einen würdigen Umgang mit diesen Möglichkeiten zu schaffen.

Pro

Den Gegenvorschlag des Bundesrates lehnen die BefürworterInnen der Initiative ab, weil er nichts Neues bringt und es kaum sinnvoll wäre, eine Abstimmung durch Volk und Stände herbeizuführen, um ein ungeschriebenes Grundrecht zu einem geschriebenen zu erheben. Vor allem aber sagt der Gegenvorschlag nichts aus über die entscheidende Frage, wann das menschliche Leben beginne und ende. Damit wird auch keine Klarheit geschaffen, wie lange der Schutz des Lebens dauert. Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten über diese Fragen würden also durch den Gegenvorschlag nicht beseitigt.

Contra

Die GegnerInnen lehnen den Gegenvorschlag des Bundesrates aus denselben Gründen wie die Initiative ab: Eine Verankerung des Rechtes auf Leben in derart allgemeiner Form in der Verfassung bringt keinen grösseren Schutz des menschlichen Lebens, sondern höchstens mehr Unklarheiten. Aus der Botschaft geht hervor, dass den qualitativen Aspekten dieses Lebens kaum Beachtung geschenkt wird, was heute jedoch dringend nötig wäre. Die GenerInnen wollen ausserdem nicht, dass eine liberale gesetzliche Regelung des Schwangerschaftsabbruchs verunmöglicht wird.

Position de la Commission fédérale
pour les questions féminines sur
l'initiative "Pour le droit à la vie"

L'initiative populaire "Pour le droit à la vie" a été déposée le 30 juillet 1980, munie de 227'472 signatures valables. Elle demande que la Constitution fédérale soit complétée par un article 54bis, dont la teneur est la suivante:

"Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à l'intégrité corporelle et spirituelle.

La vie de l'être humain commence dès la conception et prend fin par la mort naturelle.

La protection de la vie et de l'intégrité corporelle et spirituelle, ne saurait être comprise au profit de droits de moindre importance. Il ne peut être porté atteinte aux biens bénéficiant de cette protection que par une voie conforme aux principes qui régissent l'Etat fondé sur le droit".

Le contre-projet proposé par le Conseil fédéral en date du 17 novembre 1982 est formulé comme suit:

"Chacun a droit à la vie, à l'intégrité du corps et de l'esprit, à la liberté de mouvement et à la sûreté personnelle".

Lors des débats parlementaires, l'initiative a été rejetée, au Conseil des Etats par 21 voix contre 17, au Conseil national par 110 voix contre 67 et 12 abstentions. Le contre-projet a été repoussé de façon claire et nette par les deux Chambres. L'initiative sera soumise sans contre-projet à la votation du peuple et des cantons le 9 juin prochain.

La Commission fédérale pour les questions féminines s'est penchée de façon approfondie sur le contenu de l'initiative. Sa majorité s'est prononcée pour le rejet de ce texte. Dans le but toutefois d'apporter sa contribution à la formation de l'opinion sur ce sujet très controversé, elle publie ici le point de vue des partisan(e)s ainsi que celui des adversaires de l'initiative.

Pour

L'objectif principal de l'initiative pour le droit à la vie est d'assurer une protection constitutionnelle à la vie humaine et à l'intégrité corporelle et spirituelle de l'être humain, dans toutes les phases de sa vie et sous tous ses aspects. Cette protection doit être aussi large que possible. A vrai dire, l'initiative ne contient pas de mandat de légiférer précis. Quoiqu'il en soit, si cette disposition constitutionnelle était acceptée, le législateur serait tenu, lorsqu'il légifère, de se conformer à la ligne directrice et à l'échelle des valeurs impliquées par ce nouveau droit fondamental. Mais l'initiative pour le droit à la vie a également pour but de susciter l'élaboration de dispositions légales destinées à protéger la vie menacée, notamment des mesures sociales, pour la mère et l'enfant en détresse, pour une protection raisonnable et équilibrée de la maternité, pour une meilleure protection de la femme enceinte contre les licenciements.

Il est vrai, certes, que le droit à la vie constitue aujourd'hui en Suisse un droit fondamental non écrit. Cet état de chose n'est cependant pas suffisant pour protéger la vie humaine de façon efficace tout au long de son cours. Ce n'est qu'en inscrivant dans la Constitution le moment où débute la vie et celui où elle se termine que l'on indique clairement quelle est la durée de la protection légale. Un principe constitutionnel est nécessaire parce que le commencement et la fin de la vie se situent dans des zones d'ombre, dans l'état actuel de nos connaissances scientifiques, et que des interprétations abusives ne peuvent être exclues. Certes, les directives sur l'euthanasie, les manipulations génétiques, les expériences sur le fœtus en dehors de l'utérus maternel, directives publiées par exemple par l'Académie médicale et sa commission éthique, sont précieuses et réjouissantes. Mais elles n'offrent pas une protection suffisante, n'étant pas obligatoires et n'ayant pas force de loi. Seule une protection inscrite dans la Constitution peut s'avérer suffisamment efficace.

Contre

Notre ordre juridique garantit la protection de la vie et de l'intégrité corporelle et spirituelle. L'introduction explicite de ce principe dans la Constitution est problématique. En lieu et place, il paraît plus judicieux de poser la question de la qualité de la vie: dans quelle mesure prend-on soin de la vie déjà née, dans quelle mesure le droit à une vie humaine digne de ce nom est-il garanti, le droit à une vie qui ait un sens, le droit à la joie de vivre? Dans quelle mesure le fonctionnement de notre société limite-t-il ce droit, par la circulation routière, la pollution de l'environnement, le chômage, la répartition inégale des richesses dans le monde, etc.?

Le droit à la vie a toujours été jusqu'ici, dans l'ordre constitutionnel helvétique, un droit fondamental non écrit. Plusieurs articles du Code pénal (art. 111 à 119 et 127 à 136) garantissent une protection étendue de la vie humaine. Pour les auteurs de l'initiative, la vie commence à la conception, elle se termine par la mort naturelle. Cette définition doit, d'après eux, être inscrite dans l'article constitutionnel qu'ils proposent. Mais cette délimitation est contestée aussi bien du point de vue scientifique que du point de vue moral et théologique. A propos du moment où commence la vie humaine règne la plus grande incertitude. On ne peut répondre à cette question, qui est en définitive une question philosophique ou religieuse, à partir de seuls critères d'ordre biologique et, à fortiori, en inscrivant un tel point de vue dans la Constitution.

Pour

Pour les auteurs de l'initiative, la vie commence dès la conception (fécondation). Le texte est clair sur ce point et ne laisse pas le choix, comme le prétend le Conseil fédéral dans son message, entre le moment de la fécondation et celui de la nidation. La conception est une notion claire, à savoir la rencontre du spermatozoïde et de l'ovule. Lors de la fécondation, deux cellules parentales fusionnent, donnant naissance à une nouvelle vie humaine, qui suivra le cours que la biologie et sa destinée lui traacent. La nouvelle vie peut être reconnue scientifiquement et avec certitude comme une vie humaine, différente de celle de tous les autres êtres vivants. Pour le professeur Jérôme Lejeune de l'université de Paris, le phénomène des bébés-éprouvettes constitue une preuve expérimentale incontestable que la vie humaine commence au moment de la conception. Si l'oeuf fécondé en laboratoire n'était pas un être humain, comment serait-il possible que, neuf mois après son implantation dans l'utérus, un enfant vienne au monde?

Pour les tenants de l'initiative, c'est la "mort naturelle" qui marque la fin de la vie (et, partant, de la protection juridique). La mort naturelle, selon eux, c'est la mort sans aucune influence extérieure contraire à la nature. Les directives de l'Académie suisse des sciences médicales considèrent que les critères suivants permettent de diagnostiquer la mort: l'arrêt cardiaque irréversible et la défaillance complète et irréversible des fonctions cérébrales. Il y a, naturellement, des gens qui meurent de "mort non naturelle", par exemple à la suite d'un accident ou d'un acte de violence. Mais, dans ces cas, c'est la cause de la mort qui n'est pas naturelle, la mort elle-même reste toujours une mort naturelle, une mort biologique. L'euthanasie active (c'est-à-dire la mise en oeuvre de mesures destinées à raccourcir intentionnellement la vie, par exemple une injection mortelle) est rendue impossible par l'initiative, laquelle protège la vie humaine pendant toute sa durée. La prolongation artificielle et à tout prix de la vie d'un malade incurable.

Contre

Le législateur part aujourd'hui du principe que le droit de l'être humain à être juridiquement protégé commence avec la nidation de l'oeuf dans l'utérus - ceci, d'une part parce que, avant ce moment, plusieurs ovules fécondés sont éliminés naturellement, d'autre part parce que le processus antérieur à la nidation et qui marquerait le début de la grossesse n'est ni déterminable ni vérifiable pour le moment.

En fixant le début de la vie à protéger au moment même de la conception, on s'oppose, en fait, à une planification des naissances raisonnable et responsable et on encourt seulement le risque d'accroître le nombre des avortements illégaux. On interdit différentes méthodes contraceptives qui constituent aujourd'hui une alternative valable à la pilule et à la continence périodique (par exemple la pilule du lendemain et le stérilet). Les conséquences d'une telle atteinte aux droits individuels seraient supportées exclusivement par les femmes.

Ce que signifie la notion de mort "naturelle" n'est pas plus clair. Quand commence la mort "naturelle"? Est-elle identique à la mort clinique? Mais à quelle mort clinique? Sur ce point également, demeurent ouvertes de nombreuses questions, auxquelles le législateur ne peut pas répondre de façon générale. La solution la meilleure paraît être, ici aussi, celle qui prévaut actuellement: des personnes compétentes et liées par serment (les médecins) élaborent ensemble des directives, qui sont réexaminées dans chaque cas particulier; la décision est toujours prise en accord avec les plus proches parents de la personne concernée lorsque cette dernière n'est plus en mesure de s'exprimer.

Le Code pénal interdit aujourd'hui clairement l'euthanasie active, c'est-à-dire tout acte qui raccourcirait la vie. En ce qui concerne l'euthanasie passive - renoncer à toute forme d'acharnement thérapeutique - l'Académie suisse des sciences médicales a publié des directives.

Pour

L'alinéa 3 de l'initiative pose le principe de la pesée des biens juridiques en présence. Ceci est important en ce qui concerne l'interruption de grossesse. L'initiative exclut clairement la solution du délai car celle-ci va à l'encontre de ce principe. Tel est également l'avis exprimé par le Conseil fédéral dans son message. Une loi sur l'interruption de grossesse devrait tenir compte du principe de la pesée des biens juridiques, tel que formulé dans le texte de l'initiative. L'initiative ne propose aucune solution des indications déterminée. Il s'agit, comme pour toute disposition constitutionnelle, d'un principe qui doit servir de guide pour l'élaboration de la législation concrète (définition des indications, amélioration de la législation sociale, mesures dans le domaine de la santé, etc.). Ceci est l'affaire du législateur, donc du Parlement. Il s'agira pour lui de viser à assurer à toute vie la plus grande protection possible. Des atteintes à la vie ne sauraient être admises que dans le cadre de la pesée des biens juridiques et par une voie conforme aux principes qui régissent l'Etat fondé sur le droit.

Contre

La solution du délai a été rejetée à une courte majorité lors de la votation de septembre 1977. Il n'est donc pas opportun de clore, aujourd'hui déjà, la discussion sur ce sujet par l'introduction d'un article constitutionnel. La loi actuellement en vigueur interdit l'avortement, avec la restriction prévue à l'article 120 du Code pénal, selon laquelle l'interruption de la grossesse n'est pas punissable lorsque la grossesse ou la naissance mettent en jeu la vie ou compromettent sérieusement la santé de la femme enceinte. On peut se demander quelle solution des indications serait encore possible en cas d'acceptation de l'initiative: la solution des indications médicales, celle des indications juridiques, celle des indications eugéniques? Ceci nous amène à nous poser une autre question: comment pourrait-on décider que des vies embryonnaires ne méritent plus protection? Simplement parce qu'elles présentent un défaut ou qu'elles résultent d'un acte criminel? Ici aussi, l'initiative n'offre pas de solution mais vise seulement à empêcher l'introduction de la solution du délai, laquelle aurait au moins l'avantage de ne contraindre personne à distinguer entre des vies qui en valent la peine et d'autres pas. Au contraire de ce qui est le cas pour les différentes solutions des indications, il y a, à la base de la solution du délai une interrogation profondément humaine: la question, à laquelle on répond rarement à la légère, de savoir dans quelle mesure on (la mère en l'occurrence) se sent capable d'assumer la responsabilité de la vie en devenir.

Partisan(e)s et adversaires de l'initiative tombent d'accord sur le point suivant: le domaine de la recherche sur les embryons, les expériences sur les gènes humains (fécondation in vitro, transfert d'embryons, etc.) nous placent devant de nouveaux problèmes. rapports sur le commerce international de foetus congelés, sur les bébés-éprouvettes devenus orphelins, etc. dénotent que la situation résultant du développement dans ce secteur de la recherche n'est pas encore entièrement maîtrisée.

Il s'agit, de toute urgence, d'inscrire dans une loi fédérale, et non pas dans un article constitutionnel, les conditions-cadres qui devraient permettre de faire face à ces éventualités avec toute la dignité possible.

Pour

Les partisan(e)s de l'initiative rejettent le contre-projet du Conseil fédéral parce qu'il n'apporte rien de nouveau et qu'il serait peu judicieux de faire voter peuple et cantons pour transformer un droit fondamental non écrit en un droit fondamental écrit. Mais surtout le contre-projet ne dit rien sur la question décisive de savoir quand commence et quand finit la vie humaine. Il n'apporte donc aucune précision sur la durée de la protection de la vie. Le contre-projet n'écarte nullement les confusions et les incertitudes juridiques pesant sur cette question.

Contre

Les adversaires de l'initiative rejettent le contre-projet du Conseil fédéral pour les mêmes raisons que l'initiative: inscrire sous une forme aussi générale le droit à la vie dans la Constitution n'apporte pas une meilleure protection de la vie humaine mais, tout au plus, davantage de confusion. Si l'on se réfère au message du Conseil fédéral, il semble que les aspects qualitatifs de la vie humaine ne soient pas suffisamment pris en considération, ce qui serait pourtant aujourd'hui de la plus grande nécessité. En outre, les adversaires de l'initiative ne veulent pas qu'une réglementation légale plus libérale de l'interruption de grossesse soit rendue impossible.

(Traduction: Gabrielle Nanchen)

Die Tätigkeit der Eidg. Kommission für Frauenfragen im Jahre 1984

Mit der Publikation des vierten Teiles des Berichtes über die Stellung in der Schweiz hat die Eidg. Kommission für Frauenfragen ihre erste umfassende Aufgabe abgeschlossen, nämlich dem Bundesrat die Situation der Schweizer Frauen in den verschiedenen Lebensbereichen darzustellen. Die Publikation von Teil IV 'Frauenpolitik' steht denn auch für das Ende einer ersten Phase dieser Kommission, in welcher die Bestandesaufnahme zu machen und Zielvorstellungen zu skizzieren waren. Wir sind seit 1976 in den Frauenfragen unbestreitbar einen Schritt weitergekommen: Verfassungsartikel 'Gleiche Rechte für Mann und Frau', Realisierung der Gleichberechtigung als Richtliniengeschäft des Bundesrates, Wahl einer Frau in die Regierung, zeigen deutlich, dass der Gleichberechtigung der Geschlechter nicht mehr das Exotische anhaftet, das es zu Beginn der UNO-Dekade für die Frau an sich hatte.

Die Arbeit der Kommission geht jedoch weiter - das Gewicht wird in Zukunft weniger bei den grundsätzlichen Aspekten der Gleichberechtigung liegen, sondern eher bei der Frage, wie Gleichberechtigung zu verwirklichen ist - in der Sozialversicherung, im Arbeitsrecht, in der Bildung. Ueber den Weg dazu und die einzuschlagende Geschwindigkeit wird für die nächste Zeit noch genug Diskussionsstoff vorhanden sein. Die Kommission wird dabei weiterhin konsequent für die Rechte der Frauen und für die Ideen der Emanzipation und Partnerschaft von Frau und Mann bei der Gestaltung unserer Zukunft eintreten.

1 Sitzungen

11 Plenarsitzungen

Wie schon 1983 tagte die Kommission auch im letzten Jahr an insgesamt sieben Tagen (1.2. / 15.3. / 4.5. / 18.6. / 11./12.9. / 30.11.). Wesentliche Traktanden waren erneut die Verabschiedung von Beiträgen zu Teil IV des Berichtes über die Stellung der Frau in der Schweiz, Stellungnahmen zur parlamentarischen Initiative 'Familienpolitik' sowie zur Ratifizierung des ersten Zusatzprotokolles zur Europäischen Menschenrechtskonvention, Diskussion einer Studie zum Gesundheitsprofil der Frauen sowie eine Standortbestimmung der Kommission.

12 Arbeitsgruppen

Ad-hoc-Arbeitsgruppen bildeten sich zur Diskussion einer Stellungnahme zur parlamentarischen Initiative Familienpolitik sowie zur Erarbeitung einer Stellungnahme zur Initiative 'Recht auf Leben'.

2 Publikationen

21 'Die Stellung der Frau in der Schweiz', Teil IV: Frauenpolitik

Als letzter der geplanten vier Teile wurde Ende Oktober der Band 'Frauenpolitik' der Öffentlichkeit vorgelegt. Er schlägt den Bogen von den Anfängen der grossen Frauenorganisationen und -verbände von nationaler Bedeutung vor und versucht, die Charakteristiken der neueren Frauenbewegung seit 1971 festzuhalten. Dazu wird der Weg der Schweizerinnen zum Frauenstimmrecht nachgezeichnet. Andere Kapitel befassen sich mit der Art, wie Frauen an der Basis, in den Parteien und schliesslich als Volksvertreterinnen im Nationalrat politisieren und wie auf sie reagiert wird. Politik wird jedoch nicht nur in den Parlamenten und in den Parteien gemacht: wichtig sind auch die Medien und die Wissenschaft. Wie Frauen in diesen beiden

Bereichen in Erscheinung treten, wie weit sie aktiv und gestaltend wirken, wiefern dem Anspruch und der Wirklichkeit der Frauen Rechnung getragen wird, zeigen die übrigen Teile dieses umfangreichen Schlussberichtes.

22 F-Frauenfragen

Das Bulletin der Eidg. Kommission (Nummern 1/84 und 2/84) war dieses Jahr zwei speziellen Themen gewidmet: aus Anlass des Papstbesuches in der Schweiz berichtete Gertrud Heinzelmänn über die Stellung der Frau im neuen kanonischen Recht - das Hauptthema der zweiten Nummer (im Olympia-Jahr) war die Stellung der Frau im Sport: die Geschichte des Frauensportes, Eindrücke einer Spitzensportlerin, einer Sportjournalistin, von Sportpädagogen, einer Sportverbandfunktionärin sowie einer Sportärztin. Im Bulletin fand dazu die Stellungnahme der Kommission zum Einbezug der Frauen in die Gesamtverteidigung Platz sowie ein kritischer Beitrag von Werner Moser zur Familienbesteuerung, wie sie in den eidgenössischen Steuerharmonisierungsprojekten immer noch vorgesehen ist.

Das Bulletin fand ein spezielles Echo im Nationalrat. So wollte Nationalrätin Susi Eppenberger (Fdp) in einer kleinen Anfrage vom Bundesrat u.a. wissen, ob die Inhalte dieses Heftes nicht gegen Verfassung (Gedanken zur schweizerischen Gesamtverteidigung, Heft Nr. 2/83) sowie Moral verstieszen ("Passagen" in Nr. 1/83). Der Bundesrat konnte in den Beiträgen keine Verletzung der Verfassung oder der guten Sitten erkennen und war im übrigen der Ansicht, für das Bulletin sei allein die Kommission und nicht der Bundesrat verantwortlich.

23 Pressemappe / Dokumentationsstelle

Die Dokumentationsstelle wird laufend mit Publikationen ergänzt, die für die Theorie und Praxis des Feminismus und der Gleichberechtigungspolitik von Bedeutung sind. Monatlich wird dazu eine Pressemappe über die wichtigsten frauenrelevanten Ereignisse zusammengestellt.

3 Stellungnahmen

31 Parlamentarische Initiative Familienpolitik

Die Mehrheit der Kommission konnte sich dem Vorschlag der Initiative, Familienzulagen vom Bund aus und für alle Kinder gleich zu regeln, nicht anschliessen. Sie war der Ansicht, die heutige, dezentrale und den Kantonen überlassene Regelung entspreche den Bedürfnissen besser.

32 Ratifikation des ersten Zusatzprotokoll zur Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Das erste Zusatzprotokoll der Europäischen Menschenrechtskonvention postuliert u.a. gleiche politische Rechte für Mann und Frau. Der Bundesrat hat vorgeschlagen, dieses Protokoll zu unterzeichnen, obwohl die beiden Kantone Appenzell den Frauen die politischen Rechte immer noch vorenthalten. Mit der Ratifikation des Zusatzprotokoll muss daher ein Vorbehalt wegen dieser beiden Kantone angebracht werden.

Die Kommission unterstützt die Ratifikation und hofft, durch diesen auf internationalem Parkett vorgebrachten Vorbehalt werde sich der Druck sowohl auf die beiden Kantone als auch auf den Bund erhöhen, das in seinen Möglichkeiten Stehende zu Beendigung dieses Zustandes beizutragen.

4 Verschiedenes

41 Gesundheitszustand der Frauen

Die Kommission hat es seinerzeit übernommen, zuhanden des Bundesrates Daten zum Gesundheitszustand der Frauen zusammenzutragen. Die damalige Nationalrätin und heutige Ständerätin Josi Meier hatte den Bundesrat ersucht, im Hinblick auf zu treffende Entscheide im Sozialversicherungsrecht die Aktivitätsperiode der Frauen zu untersuchen. Im Auftrag der Kommission hat nun eine Forschergruppe im Rahmen des Nationalfondsprogrammes 8 ("SOMIPOPS, Sozio-Medizinisches Indikatorensystem der Population der Schweiz") solche Daten und Fakten zusammengestellt. Nach einlässlicher Diskussion mit den Autoren und Autorinnen hat die Kommission den Bericht an den

Bundesrat weitergeleitet.

42 Wanderausstellung "Frausein heute"

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen ist mit den grossen schweizerischen Frauenorganisationen Mitglied der Träger-schaft, welche die Ausstellung gestaltet hat. Die Ausstellung zeigt in schlichten, aber einprägsamen Bildern und wenigen Stichworten die "typische" Laufbahn einer Frau - von der Kindheit über die Mutterschaft bis hin zum Alter.

Die Vernissage von "Frausein heute" fand anfangs Mai anlässlich der MUBA statt - seither reisten die insgesamt 30 Exemplare der Ausstellung (die in allen vier Landessprachen existiert) bei zahlreichen Frauengruppen in der ganzen Schweiz herum.

43 Motion "Gleiche Rechte für Mann und Frau"

Die zusammen mit dem Gegenvorschlag des Bundesrates verabschiedete Motion hatte vom Bundesrat verlangt, die rechtlichen Ungleichheiten aufzuschlüsseln sowie ein Rechtsetzungsprogramm zu deren Elimination aufzustellen. Die Eidg. Kommission hat für das Bundesrecht bereits 1982 einen Katalog erstellt und Revisionsvorschläge entwickelt. Das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) hat mittlerweile eine entsprechende Umfrage bei den Kantonen durchgeführt und seinerseits Vorschläge für das Bundesrecht entwickelt. Zu diesem Bericht hat der Geschäftsausschuss einen ersten Kommentar abgegeben. Nach seiner Auffassung wird dem Prinzip der Gleichberechtigung vor allem in den Bereichen Sozialversicherung und Steuerrecht zu wenig Rechnung getragen. Ausserdem gehen die Revisionen immer noch allzu ausschliesslich in Richtung Einbezug der Frauen in die "Männerwelt" - zu wenig tut sich noch für den Einbezug der Männer in Haushalt und Familie. Es ist jedoch nichtsdestominder erfreulich zu sehen, wie unbestritten das Prinzip der Gleichberechtigung geworden ist und wie ernsthaft sich der Bundesrat mit seiner Konkretisierung auseinandersetzt.

44 UNO-Weltaktionsplan zur Besserstellung der Frauen

Entgegen ihrer Absicht hat die Eidg. Kommission für Frauenfragen die Resultate ihrer Umfrage zum UNO-Weltaktionsplan nicht speziell publiziert. Die Antworten waren in ihren Ausführlichkeiten und in ihrem Engagement allzu unterschiedlich als dass sie miteinander hätten verglichen werden können. Die Kommission wird deshalb einige positive konstruktive Stellungnahmen quasi als einzelne Beispiele bei Gelegenheit vorstellen. Das ursprünglich mit der Publikation anvisierte Ziel, nämlich an der UNO-Weltfrauenkonferenz 1985 Bericht über die Fortschritte in der Schweiz zu machen, wird jedoch trotzdem erreicht: die Schweiz hat wie die übrigen Staaten einen umfangreichen Fragebogen der UNO ausführlich beantwortet - nicht zuletzt auch auf der Grundlage der bei der Kommission gesammelten Informationen.

45 Zusammenkünfte

Erneut fand in diesem Jahr ein Gespräch mit dem Vorsteher des Eidg. Departementes des Innern, Herrn Bundesrat Egli, statt. Er liess sich dabei nach der im Plenum über Stand und Zukunft der Kommission gewalteten Diskussion die Bedürfnisse nach erhöhten Kapazitäten nahelegen, konnte jedoch angesichts der rigorosen Sparmassnahmen des Bundes und aufgrund der konsequenten Personalstopp-Politik keine konkreten Zugeständnisse machen. Die Kommission bedauert, dass sie noch immer nicht von allen Bundesämtern zu frauenrelevanten Fragen begrüsst wurde (z.B. Nachtarbeitsverbot).

Ein weiteres Treffen fand mit Vertreterinnen der Privatindustrie und des Personalamtes des Bundes statt, die zu den Frauenförderungsprogrammen in ihren Betrieben Erfahrungen und Informationen austauschten.

Kontakt bestand auch mit der Projektgruppe CH 91, die im Begriff ist, die für die Organisation der Landesausstellung/Zentenarfeier 1991 notwendigen Organe zu bilden. Damit Frauen diese Feier wahrhaftig mitgestalten können, schien wichtig, bereits jetzt auf die Notwendigkeit (und die Bereitschaft) ihre Mitarbeit hinzuweisen.

Schliesslich entsandte die Kommission ein Mitglied an das im Oktober in Wien durchgeführte ECE-Seminar zu Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt. Das Seminar war gleichzeitig das Vorbereitungstreffen der europäisch-nordamerikanischen Gruppe zur UNO-Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi.

Was die Kommission freute: Die Wahl der ersten Bundesrätin.

Vorschau 1985

1985 markiert das Ende der UNO-Dekade für die Frau: zum Abschluss findet erneut eine internationale Konferenz statt: nach Mexiko (1975) und Kopenhagen (1980) diesmal in Nairobi. Die Schweiz wird an der Konferenz erneut dabei sein und ihren Beitrag leisten. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen wird wiederum ihre Mitarbeit zur Verfügung stellen und bei der Vorbereitung das ihr Mögliche beitragen.

Noch vor der UNO-Weltfrauenkonferenz wird sich die internationale Arbeitsorganisation ILO mit dem Problem der Schutznormen im Arbeitsrecht befassen. Schutznormen, die bisher besonders zugunsten der Frauen bestanden haben, können doppelschneidig sein: zum einen verbessern sie grundsätzlich die Arbeitsbedingungen - sind sie jedoch ausschliesslich für eine Arbeitnehmerkategorie vorgesehen, vermindern sie deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Namentlich für Frauen kann sich dies in Krisenzeiten fatal auswirken. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen wird sich zu dieser Frage Gedanken machen.

Hängig ist nach wie vor das Postulat Hubacher, in welchem der Bundesrat eingeladen wird, die Einrichtung einer Frauenstabsstelle zu prüfen. Die Kommission wird dazu ihre Vorstellungen entwickeln.

Einige Versprechen sollen im nächsten Jahr eingelöst werden: die Fertigstellung von Beiträgen zur Stellung der Frauen in den Medien sowie eine Publikation, in welcher die Daten des Berichtes über die Stellung der Frau in der Schweiz auf den neuesten Stand gebracht werden. Dazu wird die Kommission sich aktiv für den Durchbruch des neuen Eherechtes einsetzen.

Les activités de la Commission fédérale pour les questions féminines en 1984

En publiant la quatrième partie du Rapport sur la situation de la femme en Suisse, la Commission fédérale pour les questions féminines arrive au terme de la première tâche d'importance qui lui avait été confiée: renseigner le Conseil fédéral sur la condition des femmes suisses dans notre société. La sortie de ce cahier no IV sur la "Politique au féminin" coïncide donc également avec la fin de la première étape des travaux de la Commission, qui consistait à faire le point et se fixer des objectifs. Il est incontestable que les affaires féminines ont évolué favorablement depuis 1976; l'article constitutionnel sur l'égalité des droits entre hommes et femmes, l'instauration de l'égalité de traitement prévue dans les Grandes lignes de la politique gouvernementale, l'élection d'une femme au Conseil fédéral sont autant de signes que l'égalité entre les sexes n'a plus le côté exotique qu'elle avait au début de la Décennie de la Femme proclamée par les Nations unies.

La Commission va poursuivre ses travaux: dorénavant, elle mettra moins l'accent sur les aspects fondamentaux de l'égalité des droits pour se concentrer davantage sur la mise en oeuvre de cette égalité dans des domaines tels que les assurances sociales, la législation sur le travail, la formation. Elle passera prochainement à la discussion des moyens et du rythme à adopter à cet effet. La Commission continuera donc à intervenir systématiquement pour défendre les droits de la femme ainsi que les notions d'émancipation et de partage entre l'homme et la femme lorsqu'il s'agit de décider de l'avenir.

1 Réunions

11 Réunions plénières

Comme l'année précédente, la Commission a siégé sept jours au total (1.2. / 15.3. / 4.5. / 18.6. / 11. et 12.9. / 30.11.84). Les principaux points à l'ordre du jour ont été l'adoption des contributions à la quatrième partie du Rapport sur la situation de la femme en Suisse, des avis sur l'initiative parlementaire "Politique familiale" et sur la ratification du protocole additionnel no 1 à la Convention européenne des droits de l'homme, ainsi qu'une discussion à propos de l'étude sur l'état de santé des femmes et l'établissement d'un bilan de la situation de la Commission.

12 Groupes de travail

Des groupes de travail ad hoc ont été créés pour débattre de l'avis à donner sur l'initiative parlementaire "Politique familiale" et pour élaborer une prise de position sur l'initiative populaire "pour le droit à la vie".

2 Publications

21 Quatrième partie du Rapport sur la situation de la femme en Suisse: "Politique au féminin"

A la fin du mois d'octobre, la Commission a publié la quatrième et dernière partie de la série consacrée à la situation de la femme dans notre pays. Ce cahier, intitulé "Politique au féminin", retrace l'histoire des grandes organisations féminines depuis le début. Il décrit les quelque trente organisations et associations féminines existant à l'échelon national et s'efforce de dégager ce qui caractérise le nouveau mouvement féministe à partir de 1971. Il expose en outre le cheminement des Suissesses jusqu'à l'obtention du droit de vote. La Commission a consacré plusieurs chapitres au comportement politique des femmes, qu'elles

soient simples citoyennes ou membres d'un parti, ou encore élues au Conseil national. Les réactions que ces femmes suscitent ont également été étudiées. La politique

n'est cependant pas l'apanage des parlements et des partis, puisqu'elle intervient aussi dans le domaine des médias et de la science. Autres sujets traités dans ce cahier très complet: la présence des femmes dans ces secteurs, leur dynamisme et leur esprit d'initiative, ainsi que la façon dont la société tient compte des exigences des femmes et de leur existence.

22 Questions au féminin

L'année dernière, le bulletin de la Commission (les numéros 1/84 et 2/84) a porté sur deux sujets en particulier. D'une part, à l'occasion de la visite du Pape en Suisse, Gertrud Heinzelmänn a écrit un article sur le statut de la femme dans le nouveau droit canonique. D'autre part, le second numéro s'est inspiré des Jeux olympiques pour parler de la situation de la femme sportive; on y trouve un historique du sport féminin, les impressions d'une sportive d'élite, d'une chroniqueuse sportive, de maîtres d'éducation physique, d'une employée d'une association sportive et d'une femme médecin spécialisée en sport. A cela s'ajoute la prise de position de la Commission à propos de la participation de la femme à la défense générale et un exposé critique de Monsieur Werner Moser sur l'imposition de la famille telle qu'elle continue à être prévue dans les projets fédéraux d'harmonisation fiscale.

Les "Questions au féminin" ont suscité des réactions au Parlement, dans la mesure où une conseillère nationale, Susi Eppenberger (PRD), a notamment demandé au Conseil fédéral, dans une question ordinaire, si le contenu du bulletin n'était pas anticonstitutionnel (voir les réflexions sur la défense générale en Suisse du no 2/83) et immoral (voir les passages cités dans le no 1/83). Le Conseil fédéral lui a répondu qu'aucun des articles cités n'était inconstitutionnel ou immoral et que la Commission est seule responsable du bulletin.

23 Dossier de presse / Service de documentation

Le Service de documentation complète régulièrement son éventail de publications par

de nouvelles acquisitions essentielles sur le plan de la théorie et de la pratique du féminisme et de la politique en matière d'égalité des droits. Il sort en outre tous les mois un dossier de presse sur les événements les plus marquants pour la condition féminine.

3 Prises de position

31 Initiative parlementaire sur la politique familiale

La majorité de la Commission n'a pu s'associer à la proposition des auteurs de l'initiative qui voudraient des allocations familiales uniformes pour tous les enfants du pays, qui relèveraient de la compétence de la Confédération. En effet, la Commission a estimé que le système actuel, qui est décentralisé - chaque canton fixant lui-même les allocations familiales -, répond mieux aux besoins de la population.

32 Ratification du protocole additionnel no 1 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Le protocole additionnel no 1 à la Convention européenne des droits de l'homme prévoit notamment l'égalité des droits politiques entre l'homme et la femme. Le Conseil fédéral a proposé de signer ce protocole, en dépit du fait que les deux demi-cantons d'Appenzell continuent à priver les femmes de leurs droits politiques. La ratification du protocole additionnel devra donc être assortie d'une réserve à cause de ce canton.

La Commission soutient la ratification du protocole et, prévoyant qu'une fois que la réserve de la Suisse sera connue sur le plan international la pression sur les deux demi-cantons et la Confédération augmentera considérablement, elle espère qu'elle aura contribué, dans la mesure de ses possibilités, à mettre fin à un tel état de fait.

4 Divers

41 L'état de santé des femmes

La Commission s'était chargée de recueillir des informations à l'intention du Conseil fédéral sur la santé des femmes de notre pays. Josi Meier, qui était au Conseil national à l'époque (à présent, elle est au Conseil des Etats), avait prié le gouvernement d'étudier la période d'activité des femmes dans la perspective des décisions à prendre au sujet de la législation sur les assurances sociales. C'est donc à la demande de la Commission qu'une équipe de chercheurs a récolté des données dans le cadre du programme 8 du Fonds national de la recherche scientifique ("SOMIPOPS", étude socio-médicale de la population suisse). Après avoir longuement discuté avec les auteurs, la Commission a transmis leur rapport au Conseil fédéral.

42 L'exposition itinérante "Etre femme aujourd'hui"

A l'instar des grandes associations féminines suisses, la Commission fédérale pour les questions féminines fait partie des organisatrices de l'exposition. Par le biais de quelques photos simples mais frappantes et de commentaires succincts, l'exposition présente les étapes "typiques" de la vie d'une femme: enfance, maternité, vieillesse.

Le vernissage de "Etre femme aujourd'hui" a eu lieu au début de mois de mai à Bâle, à l'occasion de la Foire suisse d'échantillons. Les trente exemplaires de l'exposition (qui existe dans les quatre langues nationales) ont ensuite voyagé dans toute la Suisse, ce qui a permis à de nombreuses sociétés féminines de voir "Etre femme aujourd'hui".

43 La motion "Egalité des droits entre hommes et femmes"

Cette motion, qui avait été adoptée en même temps que le contre-projet du Conseil fédéral, chargeait le gouvernement de recenser les inégalités juridiques et de mettre sur pied un programme de mesures législatives pour y remédier. En 1982 déjà, la Commission avait dressé une liste des inégalités découlant du droit fédéral et avait élaboré

des propositions de révision. Le Département fédéral de justice et police a, quant à lui, réalisé une enquête à ce sujet auprès des cantons, puis il a également préparé des projets pour la législation fédérale. Le comité a émis une première série de commentaires sur ce rapport. Il estime que le principe de l'égalité des droits n'est pas pris suffisamment en considération dans les domaines des assurances sociales et du droit fiscal. De plus, les révisions vont trop souvent dans le sens d'une intégration des femmes dans le "monde des hommes", au lieu d'une participation accrue des hommes aux travaux du ménage et à la vie de famille. Il est d'autant plus réjouissant de constater à quel point la notion d'égalité de traitement est dorénavant acceptée par tous et avec quel sérieux le Conseil fédéral s'attache à concrétiser ce principe.

44 Plan d'action mondiale des Nations unies pour une meilleure situation de la femme

Contrairement à ce qui était prévu, les résultats du sondage réalisé par la Commission dans le cadre du plan d'action mondiale des Nations unies n'ont pas fait l'objet d'une publication spéciale, car la diversité des réponses données, l'engagement et les détails qui caractérisaient ces dernières, ont rendu toute comparaison impossible. La Commission présentera donc, à l'occasion, quelques exemples bien spécifiques de prises de position qui ont l'avantage d'être constructives. Quant à l'objectif poursuivi par la publication au départ - disposer d'un rapport sur les progrès de la Suisse en vue de la Conférence mondiale des femmes des Nations unies de 1985 -, il sera quand même atteint; à l'instar des Etats membres, la Suisse a rempli un questionnaire très complet à l'intention de l'ONU, en se fondant entre autres choses sur les données recueillies par la Commission.

45 Entretiens

En 1984, une entrevue a été organisée comme d'habitude avec le chef du Département fédéral de l'intérieur, le conseiller fédéral Egli. A l'issue de la discussion menée en réunion plénière sur la situa-

tion actuelle et les perspectives d'avenir de la Commission, Monsieur Alphons Egli a pris note des besoins accusés de la Commission en matière d'effectifs et de budget, sans pouvoir faire de promesses en raison des strictes mesures d'économies prises par la Confédération et du blocage du personnel qui en découle. La Commission regrette que certains offices fédéraux ne la consultent pas encore systématiquement pour toutes les questions féminines (cf. interdiction du travail de nuit).

Une rencontre a en outre eu lieu avec des représentantes de l'industrie privée et de l'Office du personnel de la Confédération dans le but d'échanger des informations et de parler des expériences faites dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi féminin.

Des contacts ont été pris avec le groupe chargé du projet "CH 91", qui est sur le point de créer les organes nécessaires à la mise sur pied des manifestations commémoratives de 1991. Afin que les femmes participent réellement à l'organisation de ces festivités, il a paru important de mettre en évidence dès maintenant la nécessité et la volonté d'une collaboration de la part des femmes.

On notera enfin qu'au mois d'octobre, une des membres de la Commission a été déléguée à Vienne, à un séminaire de l'ONU, consacré au rôle économique des femmes dans la région de la CEE (Commission économique pour l'Europe). Ce séminaire a également servi de réunion préparatoire pour le groupe représentant les pays d'Europe et d'Amérique du Nord à la Conférence mondiale des femmes de l'ONU qui aura lieu cette année à Nairobi.

Ce dont la Commission se félicite: l'élection de la première conseillère fédérale.

Perspectives pour 1985

Cette année est marquée par la fin de la Décennie de la Femme proclamée par les Nations unies. Une nouvelle conférence internationale sera donc organisée en 1985; après Mexico en 1975 et Copenhague en 1980, ce sera le tour de Nairobi. Comme les autres fois, la Suisse sera présente et apportera sa contribution. La Commission fédérale pour les questions féminines est derechef disposée à collaborer et aidera aux préparatifs, dans la mesure du possible.

Avant la Conférence mondiale des femmes des Nations unies, l'Organisation internationale du travail (OIT) va se pencher sur les normes de protection de la législation sur le travail. Les normes de protection qui, à l'heure actuelle, sont prévues surtout pour les femmes peuvent être une arme à double tranchant. Si elles améliorent en principe les conditions de travail, il arrive qu'elles réduisent les chances d'une certaine catégorie de salariés sur le marché de l'emploi en s'appliquant uniquement à cette catégorie. Ce phénomène peut avoir des effets désastreux pour les femmes en période de récession. La Commission pour les questions féminines ne manquera pas d'étudier ce problème.

Le postulat Hubacher, qui invite le Conseil fédéral à examiner la possibilité de la création d'un organe fédéral responsable de la politique de la condition féminine, est encore en suspens. Ce sujet sera aussi traité par la Commission.

Plusieurs promesses seront tenues cette année, puisque la Commission va achever ses travaux sur la place de la femme dans les médias et sortir une publication mettant à jour les données du Rapport sur la situation de la femme en Suisse. La Commission va en outre s'engager activement pour que le nouveau droit matrimonial entre en vigueur.

(Traduction: Lise Knöpfel)

L'attività della Commissione federale per i problemi della donna nel corso del 1984

Con la pubblicazione della quarta parte del rapporto su la condizione della donna in Svizzera si è concluso il primo grande lavoro commissionale all'attenzione del Consiglio federale: l'allestimento di un inventario complessivo sulla posizione raggiunta oggi dalla donna in Svizzera nei vari settori della vita pubblica e privata. Con la pubblicazione di questo quarto volume si conclude inoltre la fase iniziale dell'attività commissionale, nel corso della quale occorre fare il punto sulla situazione e definire gli obiettivi per il futuro. Dal 1976 in poi, la questione femminile ha registrato un progresso incontestabile: l'articolo costituzionale sull'eguaglianza dei diritti tra uomo e donna, gli indirizzi del Consiglio federale sull'attuazione della parità di diritti, l'elezione di una donna in Consiglio federale, dimostrano che l'eguaglianza non è più quella meta tanto remota dallo strano fascino di cui si parlava quando l'ONU inaugurò il Decennio della donna.

Per la Commissione, il lavoro non si è esaurito con la stesura del rapporto. In futuro, l'attenzione si concentrerà non tanto sugli aspetti di principio quanto sulle modalità di realizzazione dell'eguaglianza, in particolare nei campi delle assicurazioni sociali, del diritto del lavoro e dell'educazione. Verranno pertanto intensamente discussi gli indirizzi e i ritmi di attuazione, senza però far subire ritocchi all'impostazione fondamentale: la Commissione continuerà la sua opera a difesa dei diritti della donna e a favore dell'emancipazione all'insegna della solidarietà tra le persone di am-

bo i sessi per un futuro plasmato di comune intesa.

1 Sedute

11 Sedute plenarie

Come già avvenne nel 1983, anche lo scorso anno la Commissione si è riunita complessivamente per 7 giornate (1.2. / 15.3. / 4.5. / 18.6. / 11 et 12.9. / 30.11.). All'ordine del giorno erano: l'approvazione dei contributi scientifici per la IV parte del rapporto su La condizione della donna in Svizzera, le prese di posizione riguardanti l'iniziativa parlamentare sulla politica familiare e la ratificazione del primo protocollo aggiuntivo della Convenzione europea dei diritti umani, la discussione su un'indagine concernente lo stato di salute delle donne, come pure una verifica del lavoro commissionale.

12 Gruppi di lavoro

Per le prese di posizione sull'iniziativa parlamentare concernente la politica familiare e sull'iniziativa "Sì alla vita" vennero creati appositi gruppi di lavoro.

2 Pubblicazioni

21 "La condizione della donna in Svizzera. IV parte: Politica al femminile"

L'ultimo dei quattro volumi previsti, "Politique au féminin / Frauenpolitik" (reperibile solo in francese e tedesco), venne presentato al pubblico a fine ottobre. Esso offre una panoramica dell'evoluzione avutasi dagli esordi delle grandi organizzazioni femminili sino ai nostri giorni. Vi sono presentate una trentina di organizzazioni e associazioni femminili di importanza nazionale ed è fatto il tentativo di analizzare i tratti salienti del movimento femminista dal 1971

in poi. Vi si traccia inoltre il cammino percorso dalle donne svizzere fino all'ottenimento del diritto di voto. Altri capitoli sono dedicati al modo di far politica delle donne - alla base, nei partiti e come rappresentanti del popolo in Parlamento - e alle reazioni provocate dal loro agire. Ma la politica non si fa solo nei parlamenti e in seno ai partiti: punti di riferimento sono pure i mezzi di comunicazione e la scienza. Come si manifesta la presenza delle donne in questi due campi d'attività? In che misura sono attive e contribuiscono a plasmare il mondo che le circonda? In che misura vengono considerate le loro esigenze e la loro realtà? - ecco i punti che sono trattati negli ulteriori capitoli del nostro esteso rapporto finale.

22 F - Problemi al femminile

Lo scorso anno, i contributi di F illustrano due temi particolari. In occasione della visita papale in Svizzera, Gertrud Heinzelmann analizzò la condizione della donna nel nuovo diritto canonico. L'argomento centrale del secondo numero (si era nell'anno olimpico) fu la condizione della donna nello sport: l'evoluzione dello sport femminile, i punti di vista di una atleta, di una giornalista sportiva, di pedagogisti dello sport, della funzionaria di una federazione sportiva e di una medica sportiva. Nel bollettino vennero pure inserite la presa di posizione della Commissione a proposito dell'integrazione delle donne nella difesa globale e un contributo critico di Werner Moser sull'imposizione della famiglia, quale è tuttora prevista nei progetti di armonizzazione fiscale a livello federale.

Il bollettino ebbe un'eco particolare in Consiglio nazionale. La consigliera Susi Eppenberger (PRD), per mezzo di un'interrogazione semplice, chiese tra l'altro al Consiglio federale se i contenuti di tale bollettino non fossero contrari alla Costituzione (no 2/83, testi sulla difesa globale) e alla morale (no 1/83, brani di Monique Wittig). Nella sua risposta, il Consiglio federale asserisce di non aver rilevato né violazione della Costituzione

né offesa alla morale, e considera che la responsabilità redazionale compete alla Commissione e non al Consiglio federale.

23 Dossier per la stampa / Centro di documentazione

Il centro di documentazione si arricchisce incessantemente di nuove pubblicazioni sulla teoria e la prassi del femminismo, e sulla politica di parità dei diritti. Nel dossier per la stampa vengono raccolti, a intervalli mensili, i rendiconti dei principali avvenimenti che riguardano la donna.

3 Risposte alle consultazioni

31 Iniziativa parlamentare sulla politica familiare

La maggioranza in seno alla Commissione ha respinto la proposta, avanzata con l'iniziativa, di una regolamentazione federale delle allocazioni familiari con contributi uguali per tutti i figli. Si ritiene che l'attuale soluzione decentralizzata e di competenza dei cantoni corrisponda meglio ai bisogni.

32 Ratifica del primo protocollo aggiuntivo della Convenzione europea per la tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali

Il primo protocollo aggiuntivo della Convenzione europea dei diritti umani prevede, tra l'altro, uguali diritti politici per l'uomo e la donna. Il Consiglio federale propone di firmarlo nonostante che nei due cantoni di Appenzello le donne siano tuttora private dei diritti politici. La ratifica del protocollo aggiuntivo richiede che venga formulata una riserva per quanto concerne questo caso. La Commissione è favorevole alla ratifica: una simile riserva espressa in un consesso internazionale può far crescere le pressioni politiche sia sui due cantoni in causa sia sulla Confederazione che dovrà adoperarsi per porre fine a questa situazione.

4 Varia

41 Lo stato di salute delle donne

A suo tempo, la Commissione si era assunta l'incarico di raccogliere dati relativi allo stato di salute delle donne. La consigliera agli Stati Josi Meier, allora consigliera nazionale, aveva chiesto al Consiglio federale di promuovere un'indagine sulla fase attiva della donna in previsione delle decisioni che si sarebbero dovute prendere nel campo delle assicurazioni sociali. La Commissione ha pertanto incaricato un gruppo di ricercatori che, nell'ambito del programma 8 del Fondo nazionale ("SOMIPOPS, sistema di indicatori medico-sociali della popolazione svizzera") ha collezionato dati e fatti rilevanti. Dopo un'approfondita discussione con gli autori e le autrici dello studio, la Commissione ha inoltrato il rapporto al Consiglio federale.

42 Mostra itinerante "Essere donna oggi"

La Commissione federale per i problemi della donna fa parte, accanto alle grandi associazioni femminili svizzere, del gruppo che ha allestito la mostra. Quest'esposizione consente di ripercorrere attraverso immagini semplici ma significative le stazioni "tipiche" della biografia femminile, dall'infanzia alla maternità e alla vecchiaia.

La vernice di "Essere donna oggi" ebbe luogo all'inizio di maggio, in concomitanza con la Fiera campionaria di Basilea. Da allora, i 30 esemplari della mostra (disponibile nelle quattro lingue nazionali) stanno facendo il giro delle società e dei gruppi femminili in Svizzera.

43 Mozione "Parità di diritti tra uomo e donna"

La mozione, licenziata contemporaneamente al controprogetto del Consiglio federale, chiedeva a quest'ultimo di analizzare le disparità giuridiche e di preparare un programma legislativo in vista della loro soppressione. Già nel 1982 la Commissione aveva compilato un catalogo e presentato proposte di revisione. Nel frattempo, il Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) ha pure svolto un'indagine presso i

cantoni e sviluppato in seguito proposte per il diritto federale. Su questo rapporto, il gruppo esecutivo ha steso un primo commento. Esso è dell'opinione che il principio dell'eguaglianza non venga sufficientemente considerato soprattutto nei campi delle assicurazioni sociali e del diritto fiscale. Inoltre, con le revisioni si tende tuttora piuttosto a integrare le donne nel "mondo degli uomini", mentre si fa ancora troppo poco per integrare gli uomini nell'ambito domestico e familiare. Nondimeno, è rallegrante vedere come ormai il principio della parità di diritti sia acquisito e con quale impegno il Consiglio federale si adopera per tradurlo nella realtà.

44 Piano d'azione mondiale dell'ONU per la promozione della donna

Contrariamente alle intenzioni, la Commissione ha rinunciato a raccogliere in una pubblicazione speciale i dati dell'indagine sul Piano d'azione mondiale dell'ONU. Le risposte si sono rivelate troppo disparate, sia per la completezza di trattazione sia per l'impegno prodigato, da poter essere raffrontate. Quando le si presenterà l'occasione, la Commissione porterà a conoscenza del pubblico alcune tra le risposte più costruttive, a titolo di singoli esempi. Lo scopo originariamente perseguito con la pubblicazione - riportare alla Conferenza mondiale delle donne, indetta dall'ONU per il 1985, sui progressi registrati in Svizzera - sarà nondimeno raggiunto. Come gli altri stati, anche la Svizzera ha compilato dettagliatamente un questionario assai esteso all'attenzione dell'ONU, basandosi non da ultimo proprio sui dati collezionati dalla Commissione.

45 Incontri

Anche lo scorso anno si è avuto uno scambio di vedute con il direttore del Dipartimento federale dell'interno, on. Egli. Lo si è informato della necessità di aumentare le risorse, emersa dalla discussione sulla situazione e il futuro della Commissione, ma egli non fu in grado di promettere alcunché di specifico, visti i severi provvedimenti di risparmio della Confederazione e il

blocco sistematico delle assunzioni. La Commissione deplora di non essere tuttora sikkecutata da tutti gli uffici federali per un parere sulle questioni che riguardano le donne (p.es. divieto di lavoro notturno).

Un ulteriore incontro si è avuto con le rappresentanti dell'industria privata e dell'Ufficio del personale della Confederazione per uno scambio di esperienze e informazioni sui programmi di promozione per le donne.

Vi sono pure stati contatti con il gruppo promotore di CH 91 che sta creando le strutture necessarie per l'organizzazione dell'esposizione nazionale e dei festeggiamenti per il settimo centenario che ricorrerà appunto nel 1991. Affinché tali festeggiamenti potrinto davvero l'impronta del lavoro collettivo, la Commissione ha reputato importante di richiamare all'attenzione la necessità di una collaborazione da parte delle donne e di sollecitare la loro disponibilità.

Infine, la Commissione ha delegato un suo membro al convegno sulla condizione della donna sul mercato del lavoro, organizzato in ottobre a Vienna dalla Commissione economica per l'Europa. Detto convegno fungeva nel contempo da riunione preparatoria per il gruppo europeo-nordamericano in vista della Conferenza mondiale delle donne, convocata dall'ONU per il 1985 a Nairobi.

La Commissione si è molto rallegrata per l'elezione della prima consigliera federale.

Programma 1985

Con il 1985 si conclude il Decennio della donna proclamato dall'ONU. La chiusura sarà sottolineata da una conferenza internazionale: dopo Città del Messico (1975) e Copenaghen (1980), questa sarà la volta di Nairobi. La Svizzera sarà presente anche a questa conferenza per offrire il suo contributo. La Commissione federale per i problemi della donna si dichiarerà di nuovo disponibile alla collaborazione e farà quanto le è possibile già in sede preparatoria.

Ancor prima della Conferenza mondiale delle donne, l'Organizzazione internazionale del lavoro OIL dovrà occuparsi delle norme protettive nel diritto del lavoro. Le norme a tutela dei lavoratori, soprattutto quelle riguardanti le donne, costituiscono un'arma a doppio taglio: se, da un lato, migliorano indubbiamente le condizioni di lavoro generali, al momento in cui sono previste per una sola categoria di lavoratori, ne riducono le opportunità sul mercato del lavoro. Per le donne, in tempo di crisi, ciò può essere fatale. La Commissione dovrà pertanto vagliare attentamente il problema.

Tuttora pendente è il postulato Hubacher che sollecita il Consiglio federale a studiare la possibilità di creare un ufficio per le questioni femminili. La Commissione svilupperà il suo pensiero su questo argomento.

Nel corso dell'anno, la Commissione intende pure portare a termine alcune attività preannunciate: i contributi per un'analisi della posizione delle donne nel campo dei mass-media, l'aggiornamento dei dati per il rapporto su La condizione della donna in Svizzera. La Commissione si impegnerà inoltre affinché prevalga il nuovo diritto matrimoniale.

Neu erschienen - Neu erschienen - Neu erschienen - Neu erschienen - Neu erschienen - Neu

Der Beitrag der Medien zur Förderung
der Gleichstellung von Frau und Mann

Bericht über ein Europarats-Seminar vom
Juni 1983

Das Seminar wurde vom Komitee für die Gleichstellung von Frau und Mann (CAFM) und vom Lenkungsausschuss für Massenmedien (CDMM) im Auftrag des Ministerkomitees veranstaltet. Eingeladen waren MedienvertreterInnen, MedienforscherInnen und -technikerInnen aus den Mitgliedstaaten sowie BeobachterInnen nicht-staatlicher und internationaler Organisationen.

Das Seminarthema wurde in 3 Unterthemen abgehandelt, zu welchen je einen Bericht mit Kommentar als Diskussionsgrundlage vorgelegt wurde. Die Unterthemen lauteten:

1. Die Rolle der Medien als Träger des sozialen Wandels
2. Beschäftigungspolitik der Medienanstalten und Gleichstellung
3. Werbung und Gleichstellung.

Der Seminarbericht enthält im ersten Teil diese Arbeitsunterlagen (z.T. mit ausführlichen Statistiken und kurzen Literaturberichten und -listen), verschiedene Statements sowie die Schlussfolgerungen und Anträge an den Europarat.

Im 2. Teil finden sich Beiträge über Frauen und Medien in einzelnen Ländern und Beiträge internationaler Organisationen.

Zusammen mit dem umfangreichen Literaturverzeichnis bietet das Büchlein einen guten Ueberblick über den Stand der Forschung und politischen Diskussion zum Thema Frauen und Medien.

Die Publikation (in deutscher Sprache) kann - solange vorhanden - beim Sekretariat der Eidg. Kommission für Frauenfragen, Thunstrasse 20, 3005 Bern, bestellt werden. Sie ist gratis.

Die Gleichstellung von Frau und Mann
in der Familie - gemäss Art. 4 Abs. 2 BV

von Claudia Kaufmann, Verlag Rüegger,
300 Seiten, 1985, Fr. 38.-

Die zwei Teile dieser Arbeit gliedern sich zur Hauptsache wie folgt: Das erste Kapitel beschäftigt sich mit Art. 4 Abs. 2 Bundesverfassung und den ersten dazu erlassenen Bundesgerichts-Entscheiden. Des weiteren werden in einem zweiten Kapitel Begriff und Bedeutung der Familie, der Wandel der Familienformen und die Normalbiographie von Frau und Mann untersucht. Erörterungen zur Familienpolitik in der Schweiz und Kriterien der Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie folgen. Nachdem im dritten Kapitel die Umsetzungs- und Durchsetzungsprobleme des Gleichberechtigungspostulates sowohl in der Familie als auch in anderen Lebensbereichen diskutiert und im speziellen die richterliche Funktion dabei berücksichtigt wird, äussert sich das letzte Kapitel des ersten Teils zur Gleichberechtigung im Ehebereich. Im Zentrum dieser Ausführungen steht die schweizerische Ehegesetzgebung vor und nach Erlass der Bundeskompetenz zur Privatrechtsgesetzgebung. Im zweiten Teil sollen sodann einzelne wesentliche Normen des neueren Eherechts analysiert und ihre Vereinbarkeit mit dem verfassungsmässigen Gleichstellungsgebot untersucht werden.

Das Buch richtet sich nicht ausschliesslich an Juristinnen und Juristen, sondern viel-

mehr an alle diejenigen, die sich für rechtspolitische Fragen im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung von Frau und Mann, insbesondere mit der Konkretisierung des Verfassungsauftrages zur Gleichstellung interessieren.

Frauen - Zur Geschichte weiblicher Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schweiz / Femmes - Contributions à l'histoire du travail et des conditions de vie des femmes en Suisse

hg. von Regina Wecker und Brigitte Schnegg, Basel 1984. Sonderausgabe von Jg. 34 1984, Heft 3 der Schweizerischen Zeitschrift für Geschichte, Fr. 17.-

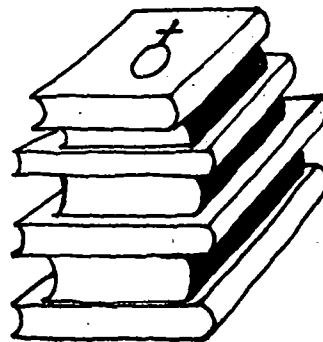
Thematischer Schwerpunkt des Heftes bildet die Entwicklung der Frauenarbeit in der Schweiz. Dabei ist nur ein Teil der Aufsätze der weiblichen Lohnarbeit gewidmet. Ebenso ausführlich wird die Hausarbeit behandelt; ferner geht es um die freiwillige Sozialarbeit der Frauen und schliesslich um die randständigen Formen weiblicher Arbeit, um Prostitution und Abtreibung.

Diese Ausweitung des Arbeitsbegriffs ist für die Vorgehensweise der historischen Frauenforschung bezeichnend. Bei der historischen Annäherung an weibliche Realitäten erweisen sich die geläufigen Kategorien und Konzepte immer wieder als unbrauchbar, einzig auf männliche Lebenswelten zugeschnitten. Wenn Arbeit in der üblichen Verkürzung als Erwerbsarbeit verstanden wird, bleibt die andere Hälfte der gesellschaftlichen Arbeit, die zum guten Teil von Frauen verrichtet wird, ausgeblendet. Eine Ausweitung der Untersuchungskategorie Arbeit drängt sich daher gerade für eine Analyse der Frauenarbeit auf.

Aehnliche Korrekturen sind auch an anderen Begriffen anzubringen, etwa dort, wo von der Durchsetzung der Rechtsgleichheit im 19. Jahrhundert die Rede

ist, oder da, wo das Stimm- und Wahlrecht der Männer unbefangen als allgemeines Stimm- und Wahlrecht bezeichnet wird.

Die von Regina Wecker und Brigitte Schnegg herausgegebene Aufsatzsammlung geht zurück auf eine Tagung "Frauengeschichte" vom Oktober 1983 in Bern und umfasst im wesentlichen die präsentierten Tagungsbeiträge. Sie erlaubt einen Einblick in die rege Forschungsätigkeit auf dem Gebiet der Frauengeschichte, die in den letzten Jahren auch in der Schweiz allmählich eingesetzt hat.



Chronik der laufenden Ereignisse
Juli 1984 bis Februar 1985

von Elisabeth Kästli

Ersatzrichterin beim Bundesgericht

(Juli) Die 31jährige Liestalerin Kathrin Klett ist mit 14 männlichen Kollegen als ausserordentliche Ersatzrichterin in das Bundesgericht gewählt worden. Die Wahl der 15 Ersatzrichter(in) wurde für vier Jahre vorgenommen, zur Abtragung des Pendenzenberges beim Lausanner Gericht. - Neben der ordentlichen Richterin Margrith Bigler ist Kathrin Klett die zweite Frau beim Bundesgericht.

Strahlenbiologin geehrt

(Juli) Die Direktorin des Strahlenbiologischen Instituts der Universität Zürich, Hedi Fritz-Niggli, ist von der Deutschen Röntgengesellschaft mit dem Wihlem-Conrad-Röntgenpreis geehrt worden.

Katholischer Frauenbund: Dreierpräsidium

(Juli) Der zürcherische Schweiz. Kath. Frauenbund hat Paula Anwander, Winterthur, Annemarie Niederöst, Zürich und Brigitte Niederberger, Thalwil, als Dreierpräsidium an die Spitze des Verbandes gewählt. Sie ersetzen die zurückgetretene Präsidentin Helen Broggi.

Appenzellerinnen haben am meisten Kinder

(27.7.) Mit 154 Kindern auf 100 Frauen gehört die Schweiz zu den Ländern mit den geringsten Fruchtbarkeitsziffern. Laut Mitteilung des Bundesamts für Statistik gibt es dabei innerhalb der Schweiz grosse

Unterschiede. Mit 248 Kindern auf 100 Frauen steht Appenzell Innerrhoden an der Spitze, gefolgt von den Inner-schweizer Kantonen. Die niedrigste Fruchtbarkeitsziffer weist Basel-Stadt mit 114 auf.

Immer mehr Maturandinnen

(8.8.) Die Frauen haben ihren Anteil unter den Maturand(inn)en 1983 gegenüber dem Vorjahr von 43 auf 45 Prozent gesteigert. Insgesamt wurden 12'300 Maturitätszeugnisse ausgestellt, laut Mitteilung des Bundesamtes für Statistik.

Erste St. Galler Stadträtin

(24.8.) In St. Gallen ist mit Helen Kaspar (Fdp) erstmals eine Frau in den Stadtrat (Exekutive) gewählt worden. Die bisherige Jugendstaatsanwältin erhielt bei einem absoluten Mehr von 7'925 insgesamt 12'949 Stimmen.

Keine Nachtarbeitsbewilligung

(27.8.) Das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement hat die Gesuche der Uhrenfirma ETA SA in Grenchen und Ebauches électriques SA in Marin auf Einführung der Nachtarbeit für Frauen aus rechtlichen Gründen abgelehnt. Das Uebereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation, dem die Schweiz beiträgt, verbietet Nachtarbeit für Frauen in der Industrie. Das Thema wird bei der Revision des Arbeitsgesetzes unter dem Blickwinkel der Gleichberechtigung voraussichtlich noch in dieser Legislaturperiode erneut zur Sprache kommen.

Schweizer Bürgerrecht für Kinder von Schweizerinnen

(18.9.) Der Nationalrat hat beschlossen, dass Kinder von Schweizerinnen, die mit einem Ausländer verheiratet sind, das Schweizerbürgerrecht ebenso automatisch erhalten sollen, wie die Kinder eines Schweizer, der mit einer Ausländerin verheiratet ist. (Nach der heute gültigen Regel können Schweizerinnen ihr Bürgerrecht nur an ihr Kind weitergeben, wenn sie von Abstammung Schweizerinnen sind und zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in der Schweiz wohnen).

Gemäss Uebergangsbestimmungen sollen Kinder aus national gemischten Ehen innert dreier Jahre das Schweizerbürgerrecht beantragen können, sofern sie die Altersgrenze von 30 Jahren nicht überschritten haben.

(29.11.) Der Ständerat hat bei der Beratung des Bürgerrechtes eine kleine Differenz zum Nationalrat geschaffen. Bei den Uebergangsbestimmungen legte er als Grenze für den Erwerb des Schweizerbürgerrechtes nicht das 30. Altersjahr fest, sondern das Geburtsjahr 1952. (In jenem Jahr trat die letzte Revision in Kraft).

Eherecht verabschiedet

(18.9.) National- und Ständerat haben in der Herbstsession das neue Eherecht gutgeheissen und zwar mit 160:3 Stimmen der Nationalrat und mit 33:5 Stimmen der Ständerat. Zu diskutieren gab vor allem noch das Namensrecht. Der Nationalrat schwenkte auf die engere Fassung des Ständerates ein, wonach die Frau ihren bisherigen Namen auf Wunsch dem Familiennamen (der wie bisher der Name des Ehemannes sein soll) vorstellen kann.

Andrée Weitzel gestorben

(22.9.) In ihrem 67. Altersjahr ist die ehemalige Chefin des Frauenhilfsdienstes (heute Militärischer Frauendienst) gestorben. Andrée Weitzel trat dem FHD 1940 bei und wurde 1953 zur Chefin dieses Dienstes ernannt, dem sie bis 1976 vorstand.

Getrud Wilker gestorben

(26.9.) Im Alter von 60 Jahren ist die Schriftstellerin Getrud Wilker gestorben. Ihr erstes Buch "Der Drachen, ein Gespräch" veröffentlichte sie als 35jährige. Seither sind zahlreiche Romane und Erzählungen von ihr erschienen. Als letztes Buch erschien 1981 der Gedichtband "Feststellungen für später".

COOP-Frauenbund Zentralpräsidentin

(Okt.) Die Tessinerin Silvia Terzaghi ist zur neuen Zentralpräsidentin des COOP-Frauenbundes gewählt worden.

Elisabeth Kopp erste Bundesrätin

(2.10.) Die Zürcher FDP-Nationalrätin Elisabeth Kopp ist von der Vereinigten Bundesversammlung mit 124 Stimmen zur Bundesrätin gewählt worden. Ihr Gegenkandidat Bruno Hunziker (Fdp Aargau) erhielt 95 Stimmen. Der Wahl der ersten Frau in den Bundesrat ging (wie bereits bei der im Vorjahr nicht gewählten SP-Kandidatin Lilian Uchtenhagen) ein beispielloses Kesseltreiben der Gegner voran. Bundesrätin Kopp ersetzt den aus Gesundheitsgründen zurückgetretenen Bundesrat Rudolf Friedrich im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement.

Frau in Eidg. Versicherungsgericht gewählt

(3.10.) Die Bundesversammlung hat die Luzerner Oberrichterin Ursula Widmer-Schmid in das Eidg. Versicherungsgericht gewählt. Die 42jährige Juristin tritt die Nachfolge von Arthur Winzeler an.

Gleiche Zürcher Studentafel lässt auf sich warten

(4.10.) Die allgemeine Einführung gemeinsamen Handarbeits- und Haushaltungsunterrichtes für Knaben und Mädchen an der Volksschule des Kantons Zürich wird verzögert. Dies beschloss der Zürcher Erziehungsrat aufgrund ablehnender Meinungen in der Vernehmlassung. Einzig für die Mittelstufe soll ab 1987 der Handarbeitsunterricht zur Hälfte (2 Wochenstunden)

koedukativ, aber zur anderen Hälfte geschlechtsspezifisch erteilt werden. Gegen die Beibehaltung des geschlechtsspezifischen Unterrichtes hat Rechtsanwältin Lili Nabholz-Haidegger beim Gesamtergängerungsrat Rekurs erhoben und beim Bundesgericht staatsrechtliche Beschwerde eingereicht. Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) reichte ebenfalls Beschwerde ein.

Wissenschaftspreis für Margot Schmidt

(19.10.) Margot Schmidt, Professorin für Klassische Archäologie an der Universität Basel und Konservatorin des Antikenmuseums ist mit dem Basler Wissenschaftspreis 1984 geehrt worden. Nach der Historikerin Julia Gauss ist sie die zweite Frau, die diesen Preis erhielt.

Erstmals Kindergärtnerkandidat im Kanton Jura

(5.11.) Der 20jährige François Pozner aus Moutier besucht als erster Mann das Kindergartenseminar in Pruntrut.

Mann darf nicht Hebamme werden

(7.11.) Weil er ein Mann ist, wurde ein 32jähriger Krankenpfleger nicht zur Hebammenschule des Universitätsspitals Zürich zugelassen. Auch nach Meinung des Schweizerischen Hebammenverbandes soll der Beruf der Hebamme ausschliesslich Frauen vorbehalten bleiben. In anderen Ländern (beispielsweise Italien, Deutschland, Holland) gibt es seit längerem männliche Geburtshelfer.

Verein Schweizer Journalisten von Frau präsidiert

(17.11.) Erstmals wird der Verein Schweizer Journalisten (VSJ) von einer Frau präsidiert. Die Waadtländerin Marianne Wenk, Journalistin bei "24-Heures" in Lausanne, ersetzt Martin Edlin an der Spitze des Berufsverbandes.

Freiburg gegen gleiches Schulprogramm für Knaben und Mädchen

(23.11.) Der Grosse Rat des Kantons Freiburg hat mit 50:37 Stimmen abgelehnt die Gleichberechtigung von Knaben und Mädchen im neuen Schulgesetz zu verankern. Der Rat weigerte sich, für alle Kinder dasselbe Schulprogramm festzulegen, Mädchen sollen weiterhin handarbeiten und kochen und Knaben werken.

Mutterschutzinitiative massiv abgelehnt

(2.12.) Die von linken Parteien und Frauenorganisationen lancierte Mutterschaftsinitiative ist mit rund 84% der abgegebenen Stimmen vom Volk verworfen worden. Auf Widerstand stiess insbesondere der neunmonatige, bezahlte Elternurlaub. Als indirekten Gegenvorschlag empfahlen Bundesrat und Parlament die Revision der Krankenversicherung, die im Entwurf eine Verbesserung des Mutterschutzes vorsieht; bereits zeichnet sich allerdings ab, dass dieser Gesetzesentwurf im Verlauf der Parlamentsberatung beträchtliche Haare lassen wird und vom Referendum bedroht ist.

Krankenversicherungssofortprogramm vom Nationalrat genehmigt

(14.12.) Der Nationalrat hat das Sofortprogramm für die Krankenversicherung in zwei Teile aufgeteilt und genehmigt. Teil A soll im Bereich der Krankenpflegeversicherung eine kostendämpfende Wirkung haben. Dabei wird den Patienten eine höhere Selbstbeteiligung an den Kosten (Franchise) aufgebrummt. Weitere Neuerungen sind ein Kündigungsschutz während der ganzen Schwangerschaft und die zeitlich unbeschränkte Deckung von medizinisch notwendigen Spitalaufenthalten. Teil B sieht die Einführung der obligatorischen Krankengeldversicherung für alle Arbeitnehmer/innen vor. Diese Versicherung soll auch den Lohnausfall während des 16wöchigen Mutterschaftsurlaubes bezahlen. - Vorlage muss noch vom Ständerat beraten werden.

Frauenberatungsstelle in Zürich schliesst (15.12.) Die Gewerkschaftliche Kontakt- und Informationsstelle für Frauen in Zürich stellt auf Ende Jahr ihren Betrieb ein. Die Initiantinnen, die während rund zweier Jahre Frauen berieten und Hilfe zur Selbsthilfe boten, wollen nicht länger Gratisarbeit leisten. Da sie vom städtischen Gewerkschaftskartell nicht die erhoffte finanzielle Unterstützung erhielten, brechen sie das Experiment ab.

Teilzeitarbeit = Frauenarbeit

(Dez.) Laut Volkszählung sind 1980 insgesamt 15 Prozent der Erwerbstätigen einer Teilzeitarbeit nachgegangen. Davon waren 80 Prozent Frauen. Von den erwerbstätigen Frauen arbeiten nämlich 32 Prozent teilzeit, von den erwerbstätigen Männern aber nur 40 Prozent.

Ebenfalls laut Volkszählung ist die Zahl der Frauen mit einem Direktorinnenposten von 1970 bis 1980 von 1'012 auf 1'717 gestiegen. Männer sind allerdings nach wie vor die Regel an solchen Posten: 1980 gab es 38'694 Direktoren männlichen Geschlechts.

Präsidentin der Jungliberalen

(Dez.) Die Jungliberale Bewegung der Schweiz (Jungfreisinn) hat die 23jährige Informatikstudentin Isabelle Vogt aus Riddes VS zur Präsidentin gewählt.

Buchpreis für Anne Fontaine

(Dez.) Der Buchpreis des Kantons Waadt 1984 ist der in Lausanne lebenden Schriftstellerin Anne Fontaine verliehen worden.

Erste Präsidentin der Gesellschaft für Gerontologie

(Dez.) Mit Rahel Hauri aus Erlenbach ist erstmals eine Frau zur Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Gerontologie gewählt worden. Der 1973 gegründeten Gesellschaft gehören rund 630 Mitglieder an, zur Hälfte Aerzt(innen).

Erste Kantonsrichterin in Neuenburg

(Dez.) Die 40jährige SP-Gemeinderätin Geneviève Fiala aus Corcelles-Cormondrèche ist als erste Frau ins Kantonsgericht von Neuenburg gewählt worden.

Nationalrätin Mascarin tritt zurück

(10.1.) Die Basler Poch-Nationalrätin Ruth Mascarin tritt nach gut fünfjähriger Parlamentsarbeit Ende März zurück. Die 40jährige Aerztin wurde 1979 in den Nationalrat gewählt. Ihre Nachfolge tritt die 28jährige Historikerin Anita Fetz an.

Referendum gegen neues Eherecht

(14.1.) Das "Komitee gegen ein verfehltes Eherecht" (unterstützt namentlich vom Schweiz. Gewerbeverband) und die Eidg. Demokratische Union haben das Referendum gegen das neue Eherecht mit 87'705 Unterschriften eingereicht. Das Gesetz wird damit im September zur Volksabstimmung gelangen.

Weiberrat Zürich gegründet

(8.2.) Ueber 100 Frauen aus verschiedenen Gruppierungen (Gewerkschaften, autonome Frauengruppen, etc.) haben den Weiberrat Zürich gegründet. Aehnlich dem Vorbild von Hamburg und Berlin soll der Weiberrat Zürich ein Forum für Frauenpolitik im weitesten Sinne sein. Verschiedene Frauenaktivitäten sollen dort koordiniert werden und Frauen sollen sich so bei ihren Aktionen gegenseitig besser unterstützen können. (Adresse: Weiberrat Zürich, Zürcher Volksuni, Postfach 3376, 8031 Zürich).

L'actualité au féminin
juillet 1984 - mars 1985

par Martine Chaponnière

Preliminaire:

Le choix avait été fait, dans cette chronique, de ne pas faire état de "la première femme à être..." ou de "la première femme qui...". Une exception cependant: Elisabeth Kopp, première conseillère fédérale, élue par les Chambres fédérales le 2 octobre 1984.

A petits pas vers l'égalité

Le Conseil national, dans le cadre de la révision partielle de l'assurance maladie, a refusé début octobre de rendre les femmes égales aux hommes en matière de cotisations versées aux caisses maladie. Le conseiller fédéral Alphons Egli a déclaré cette occasion que les femmes coûtaient 50% plus cher que les hommes, déduction faite des frais découlant de la maternité. Les cotisations resteront donc fonction du sexe de l'intéressé(e).

En vue de permettre à l'article constitutionnel sur l'égalité des droits d'être véritablement appliqué, la conseillère nationale Yvette Jaggi a déposé une initiative demandant l'élaboration d'une législation d'application pour l'article en question.

Fin novembre, le Conseil des Etats, emboîtant le pas au Conseil national, a reconnu aux enfants issus d'une mère suisse et d'un père étranger le droit de revendiquer la nationalité suisse. Cette règle est valable pour tous les enfants nés après le 31 décembre 1952, moment où les Suissesses épousant un étranger ont obtenu le droit de conserver leur nationalité.

Une maîtresse d'ouvrage de Bassecourt (JU) a recouru contre le fait qu'elle ne pou-

vait pas prétendre aux allocations familiales sous prétexte que les femmes fonctionnaires ne peuvent toucher les allocations que sous certaines conditions, alors que les fonctionnaires masculins y ont droit sans restrictions. Le gouvernement jurassien a donné raison à l'enseignante: "Si la requérante était de sexe masculin, elle aurait droit à l'allocation familiale..." a conclu l'exécutif jurassien.

Le Conseil d'Etat genevois a créé, au mois de novembre 1984, une commission provisoire chargée d'adapter la législation cantonale au vote populaire du 14 juin 1981 sur l'égalité des droits entre hommes et femmes. La commission est composée de juristes fonctionnaires, de représentantes des associations féminines et des partis.

L'Ecole de sages-femmes de l'Hôpital universitaire de Zurich a refusé d'inscrire un infirmier de 32 ans à ses examens d'admission. Question de principe, selon les responsables de l'Ecole, qui entendent bien que la profession de sage-femme reste, comme son nom l'indique, du seul ressort des femmes.

Droit matrimonial, famille et concubina

Le 24 octobre, un référendum contre le nouveau droit matrimonial adopté par les Chambres début octobre a été lancé par le conseiller national zurichois Christoph Blocher (UDC) soutenu par l'Union suisse des arts et métiers. Parallèlement, et en réponse immédiate au lancement du référendum, un secrétariat de soutien au nouveau droit matrimonial, sous l'égide du Comité vaudois du 14 juin, s'est constitué le même jour à Lausanne.

Signalons en outre que les 25 femmes des Chambres fédérales (l'ensemble de la représentation féminine aux Chambres !) ont publié en octobre 1984 un manifeste

en faveur de ce nouveau droit. Quant aux associations féminines faitières, elles soutiennent de façon unitaire ce nouveau droit matrimonial.

Le 2 décembre 1984, le peuple suisse a rejeté comme un seul homme (84,2% des votants) l'initiative "Pour une protection efficace de la maternité" qui demandait, entre autres, un congé maternité d'au moins 16 semaines et un congé parental de 9 mois.

Le même jour, les Genevois qui se sont rendus aux urnes ont inscrit dans leur Constitution cantonale un article renforçant la famille, "cellule fondamentale de la société".

Peu avant ces deux événements, en septembre 1984, les démographes suisses, réunis en colloque sur le thème "Les familles d'aujourd'hui", ont lancé un cri d'alarme: si le taux de natalité ne progresse pas d'ici l'an 2000, les Suisses pourraient avoir totalement disparu au XXIIe siècle.

Après différentes révisions des lois fiscales cantonales (voir no 2/84), c'est au tour du Conseil fédéral de se prononcer sur la délicate question de la taxation fiscale des époux en regard de celle des concubins. Répondant à une motion de la conseillère nationale Leni Robert, le gouvernement fédéral a en effet clairement posé, le 11 octobre 1984, qu'au vu de la situation financière de la Confédération, celle-ci ne pouvait en aucun cas se permettre de placer sur un plan d'égalité, en matière d'impôts, les couples mariés et les concubins. En raison de la séparation des pouvoirs, le Conseil fédéral ne s'estime pas lié par le jugement (avril 1984) du Tribunal fédéral reconnaissant qu'à Zurich, il y a une discrimination à l'égard des couples mariés par rapport à ceux vivant en concubinage. La question réapparaîtra lorsque le Parlement discutera de l'harmonisation fiscale entre cantons.

Les effets du concubinage laissent songeurs. Dans le canton de Berne, un couple vivant maritalement a fini, en août 1984 et après 5 années de procédures administratives et juridiques, par perdre son procès en matière d'assurance-vieillesse. L'homme, contraint de déclarer sa concubine comme

"employée de maison" et dès lors de payer pour elle les cotisations AVS; n'a pas réussi à convaincre le Tribunal fédéral des assurances que leur situation devait être assimilée à celle des couples mariés, bien qu'ils vivent ensemble et aient fondé une famille.

Les citoyens thurgoviens ont supprimé, le 12 mars 1985, dans une proportion de 2 contre 1, l'interdiction du concubinage. C'est là la conséquence de l'acceptation de la loi sur l'assistance sociale.

Les hommes divorcés ont déposé, le 7 décembre au Palais fédéral, une pétition munie de plus de 20'000 signatures dans laquelle ils demandent une révision urgente de la loi sur le divorce. Les représentants du Mouvement de la condition paternelle, promoteur de la pétition, estiment que le Code civil lèse les hommes sur bien des points en cas de divorce: pension, garde des enfants, droit de visite, etc.

Pornographie et violence

Le peuple suisse s'est prononcé, le 2 décembre 1984, en faveur d'un appui tant financier que moral aux victimés d'actes de violence, par 82% de oui contre 18% de non.

Le Conseil national a accepté en décembre une motion d'Amelia Christinat demandant que le viol commis en bande soit considéré comme une circonstance aggravante par le code pénal.

Un vent de réhabilitation morale souffle sur la Suisse romande depuis qu'une femme est partie en guerre, au début 1985, contre tout l'arsenal pornographique en vente dans les librairies, spécialisées ou non (bandes dessinées, cassettes video, etc.).

Le gouvernement bernois a refusé, en juillet, que soient introduits dans les écoles des cours d'autodéfense pour les filles. Motifs? Outre les considérations financières habituelles, le principe est incompatible avec l'égalité des sexes...

A Genève, 2 affaires ont défrayé la chronique, l'une relative à la poitrine des catcheuses exerçant seins nus leur sport favori, l'autre concernant le bassin d'un

mannequin présentant une paire de jeans suggestivement jetés en travers des cuisses.

La députée fribourgeoise Françoise Comte a proposé dans son canton que la victime d'agression sexuelle soit soumise à une enquête policière faite par un personnel féminin spécialement formé à cette tâche, sur le plan psychologique en particulier.

Depuis 5 ans, régulièrement, une douzaine d'entraîneurs donnent à travers la Suisse romande des cours de non-violence. Comment se contrôler, quelle attitude adopter pour se protéger de la violence, comment appréhender un conflit... autant de questions traitées au cours de ces séminaires.

Travail

A la fin du mois d'août, le Conseil fédéral a rejeté la demande de travail de nuit des femmes faite par le groupe horloger ETA (Marin-Granges). Le groupe avait bon espoir que sa demande provisoire pour une autorisation limitée à une année, soit acceptée. Mais le Conseil fédéral s'est prononcé dans le sens contraire, confirmant ainsi une interdiction qui date de 1964.

Les vendeuses du canton du Valais ne sont pas près de rouler sur l'or. Un contrat-type lentement et péniblement élaboré par le Conseil d'Etat, qui leur propose entre 1600 et 2600 francs selon les cas, vient d'être refusé par les employeurs qui, eux, se sentent saignés à blanc par ces propositions.

Les femmes travaillent toujours plus à l'extérieur du foyer. Voilà l'un des résultats tangibles du recensement de 1980 et l'Office fédéral de la statistique. En effet, entre 1970 et 1980, le nombre de femmes actives entre 30 et 49 ans est passé de 440 sur 1000 en 1970 à 505 en 1980.

Le département zurichois de l'instruction publique envisage de lancer une expérience pilote de "job sharing" (partage des emplois) dans quelque 200 classes primaires. Il s'agit par là de pallier la pléthore

d'enseignants dans la canton, mesure qui conviendra sans doute d'autant mieux aux femmes que l'on sait maintenant que, sur le plan suisse, 32% d'entre elles travaillent à temps partiel.

Dans le canton de Neuchâtel, c'est l'Office des mineurs qui tente l'expérience de partager les 4 postes d'assistants sociaux sur 5 personnes, favorisant ainsi l'adoption du partage des emplois.

A l'initiative du mensuel "Femmes suisses", une pétition a été lancée à Genève en vue d'améliorer les conditions de travail des hôtesses des bars à champagne, dont le salaire dépend bien souvent de la quantité d'alcool qu'elles ingurgitent pendant la soirée.

Formation

Le groupe de Lausanne de l'Association des droits de la femme (ADF) a réalisé une importante étude sur "L'image de la femme dans les manuels scolaires" en usage dans plusieurs cantons romands. La femme y est généralement sous-représentée, dévalorisée et stéréotypée. Un bon point pour les auteurs: l'étude, de 128 pages, est également disponible sous la forme d'un résumé d'une quinzaine de pages.

Lors de la dernière rentrée universitaire dans le canton de Neuchâtel, les filles ont battu les garçons de quelques têtes parmi les nouveaux venus. Quant à leur répartition dans les différentes facultés elle reste assez classique: majoritaires en lettre, médecine et pharmacie et nettement minoritaires en sciences (exception pour la biologie: 44%), en physique et microtechnique.

Pour la première fois dans le canton du Jura, un homme suit la filière pour accéder au poste de maître d'école maternelle. Un bastion féminin qui tombe... Dans le canton de Berne, ce sont les jardins d'enfants qui seront investis par les hommes: l'école normale de Bienne ouvrira ses portes aux hommes le 1er août 1985.

Le 22 novembre 1984, les députés fribourgeois ont refusé, par 50 voix contre 37, d'inscrire dans la nouvelle loi scolaire que les plans d'étude "doivent tenir compte de l'égalité entre filles et garçons". Mais devant la réaction de nombreuses personnes favorables à l'égalité des sexes, le gouvernement du canton pourrait encore tenter de faire revenir le Parlement sur son choix. De fait, toutes les différences devraient être abolies en... 1989.

Toujours à Fribourg, une étude montre qu'au terme de leur scolarité obligatoire, de plus de filles choisissent de poursuivre leurs études dans une école du degré secondaire supérieur, alors que les garçons sont plus nombreux à opter pour un apprentissage. Mais les filles sont aussi plus nombreuses à avoir choisi une solution provisoire: 20% d'entre elles sont dans ce cas (315) contre seulement 25 garçons, soit le 1,6%.

Sur le plan suisse, les chiffres de scolarisation indiqués par l'Office fédéral de la statistique montrent que le degré de scolarisation des filles diminue au fur et à mesure qu'elles vieillissent: à 20 ans, 33,3% des garçons sont encore aux études, contre 25,3% de filles. A 25 ans: 12,9 côté hommes contre 5,6 côté femmes.

En Suisse alémanique, ce sont Zurich et Lucerne qui, en cette fin d'année 1984, se sont vus sur la sellette. A Zurich, deux recours ont été déposés auprès du Conseil d'Etat contre une décision du département de l'Instruction publique maintenant un enseignement différencié entre filles et garçons dans les travaux manuels. A Lucerne, l'idée d'une instruction équivalente a primé, au Grand Conseil, sur l'idée d'une instruction identique pour les deux sexes.

Fin octobre 1984, 711 places d'apprentissage étaient encore disponibles aux Grisons, contre 760 l'année passée. 249 d'entre elles étaient destinées aux jeunes filles et 462 aux jenes gens. Ces chiffres résultent d'une enquête menée par l'Office cantonal de la formation professionnelle auprès de 2730 (253) entreprises. La majorité des places

disponibles proviennent des secteurs de la construction et de la restauration.

Association, manifestations et divers

Lors de son assemblée générale extraordinaire du 16 novembre 1984, l'Association des mères chefs de familles de Lausanne a décidé de changer de nom et s'appelle désormais "Association des familles monoparentales". Traduction: les pères élevant seuls leurs enfants sont admis, voire souhaités.

"Vers une société de l'information", tel était le thème d'un colloque organisé mi-septembre à Fribourg par l'Alliance de sociétés féminines suisses (ASF), en vue de mieux appréhender les problèmes récents et à venir posés par les technologies nouvelles.

Le 5 octobre ont eu lieu les traditionnelles rencontres de Martigny au Comptoir suisse, sous l'égide du centre de liaison valaisan des associations féminines.

La journée romande de placement familial s'est tenue à Delémont en présence d'une cinquantaine de participants qui ont réfléchi sur la relation et la communication entre les familles et les familles d'accueil.

L'association Femmes pour la paix a trouvé une formule inédite pour favoriser la paix, qu'elle a présentée en février 1985: il s'agit de payer volontairement un impôt qui ira à la paix, en majoration de l'impôt fédéral direct. Notre pays dépense 4 milliards de francs par an pour l'armée, disent les Femmes pour la paix. Pourquoi ne pas consacrer le millième de ce montant, 4 millions, à oeuvrer pour la paix?

Les 24 et 25 septembre 1984 ont eu lieu à l'Institut d'Etudes sociales de Genève deux journées de réflexion sur les conditions de vie des femmes et les interventions qui y sont liées dans le travail social: éducation, services sociaux, animation socio-culturelle.

Un nouveau club soroptimiste, le club Genève-Rhône, s'est créé en octobre 1984. Il compte déjà 37 membres, des femmes occupant des postes à responsabilité dans leur vie professionnelle, comme le requiert cette chaîne féminine de solidarité internationale qui compte quelque 76'000 membres.

Madame Actualité, la page féminine et féministe du quotidien "La Suisse", a rendu son tablier après 22 ans de bons et loyaux services. Signe que le temps est peut-être de moins en moins propice au modèle "exclusivement féminin".

Le premier congrès de l'association suisse Femmes Féminisme Recherche, association qui regroupe les femmes intéressées à la recherche scientifique féministe, a eu lieu dans les locaux de l'Université de Genève les 17 et 18 novembre 1984.

L'association suisse des femmes de carrières libérales et commerciales possède depuis le début de l'année 1985 une antenne dans le canton du Jura. Réunies en assemblée constitutive, 26 Jurassiennes ont adopté les statuts du club Jura, dont la tâche principale est d'"encourager les femmes à acquérir une formation et à utiliser leurs compétences".

La librairie féministe lausannoise "La Mauvaise Graine" a dû fermer ses portes, faute d'argent et de soutien de la part des femmes.

Le 8 septembre a eu lieu la 53e Journée des femmes vaudoises. Thème de la rencontre 1984: "Se loger: rêve ou réalité?".

Uebersicht über frauenrelevante Vorstösse in den kantonalen Parlamenten

BERN

Ein im Mai 1984 im Grossen Rat eingereichtes Postulat verlangt die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann in Erlassen und amtlichen Publikationen.

Der Regierungsrat lehnt eine Motion ab, welche die Einführung von fakultativen Selbstverteidigungskursen für Mädchen an den Schulen verlangte. Die Vereinbarkeit dieser Kurse mit den pädagogischen Zielen der Schule sei fragwürdig und die Ausschreibung nur für Mädchen verstosse gegen das Geschlechtergleichheitsprinzip.

BASEL

Eine im Anschluss an die Basler Frauenuntersuchung von Baslerinnen eingereichte Petition fordert den Regierungsrat auf, ein Konzept zu erarbeiten für die Förderung der Gleichberechtigung in der kantonalen Verwaltung und in ausserparlamentarischen Kommissionen sowie eine kantonale Frauenkommission (analog zur eidgenössischen) zu schaffen.

FRIBOURG

Lors de la révision de la loi fiscale le Grand Conseil a décidé que les femmes mariées auront accès au dossier fiscal de leur mari, mais n'obtiendront pas la signature conjointe de la déclaration d'impôts.

GENÈVE

Le Conseil d'Etat a proposé, à la suite d'une motion, de créer deux commissions: l'une chargée de mettre à jour tous les textes légaux et de les rendre conformes à l'article 4 alinéa 2 de la Constitution,

l'autre chargée d'éliminer les inégalités dans les faits. La première commission s'est constituée et siège une fois par mois depuis octobre 1984; elle est composée de haut fonctionnaires, de représentantes des associations féminines et des partis politiques.

JURA

Le Gouvernement a donné suite à la demande d'une enseignante dont le mari travaille de manière indépendante, de recevoir les allocations familiales et pour enfants. Les enseignantes et femmes fonctionnaires ne pouvaient jusqu'alors prétendre aux allocations que dans des cas restreints.

ST. GALLEN

Eine Interpellation fordert die Regierung auf, an öffentlichen Spitälern vermehrt Teilzeitstellen zu schaffen und auf Wunsch des Personals Arbeitszeitverkürzungen (mit Lohnkürzungen) einzuführen.

Zwei Interpellationen regen an, gesetzliche Grundlagen zu schaffen, damit auch Aufwendungen für spitalexterne Pflege von Betagten zum Bezug von Ergänzungsleistungen der AHV berechtigen können.

Im Grossen Rat wurde eine Motion eingereicht, welche ein kantonales Verbot der in-vitro-Aufzucht von menschlichen Embryonen verlangt, bis diese Frage auf Bundesebene geregelt ist.

SOLOTHURN

Der Kantonsrat hat Anfang März 1985 beschlossen, auf eine Revision des Volksschulgesetzes, welche ein gleiches Unterrichtsangebot für Knaben und Mädchen gebracht hätte, nicht einzutreten, obwohl er im Jahre 1982 noch eine Initiative der SP mit den gleichen Postulaten gutgeheissen hatte. Diese Initiative wird nun vom Volk kommen.

In einer Interpellation wurde kritisiert, dass der Regierungsrat aufgrund des Bundesgesetzes über die Schaffung von Schwangerschaftsberatungsstellen nur eine bestehende Stelle als offizielle Stelle für kostenlose Beratung bezeichnet hatte. Da die betreffende Stelle von den Landeskirchen getragen wird, sei keine Ausgewogenheit garantiert.

Die Teilrevision des Solothurner Steuergesetzes, welche noch im Gange ist, soll mit Hilfe eines Doppeltarifs die Gleichstellung von Ehepaaren mit Konkubinatspaaren verwirklichen. Dies wird jedoch, jedenfalls nach den bisherigen Vorschlägen, zu einer stärkeren Belastung der Alleinstehenden führen.

Im Mai 1984 wurde ein Postulat eingereicht und später überwiesen, welches den Regierungsrat ersucht zu prüfen, ob die Ausbildung der Arbeitslehrerinnen nicht erweitert und in Zukunft auch für Männer geöffnet werden könnte.

VAUD

Répondant à une question le Conseil d'Etat a fait savoir que l'inégalité entre filles et garçons dans les classes terminales pour les leçons d'économie familiale, d'une part, et les leçons de géométrie, géographie économique et dessin technique, d'autre part, disparaît lentement et sera totalement supprimée en 1990/91.

Le Grand Conseil a modifié la loi sur la Caisse des pensions de l'Etat en introduisant l'égalité entre femmes et hommes pour ce qui concerne l'âge de la retraite (60-65 ans, après 35 ans de cotisations) et les rentes de veufs et de veuves.

Deux motions ont été déposées demandant une modification de la loi sur les impôts, afin que les couples mariés ne soient plus discriminés par rapport aux couples non mariés.

Le Conseil d'Etat a proposé la prolongation à 16 semaines du congé maternité pour les employées cantonales. Le Grand Conseil a accepté cette proposition malgré la décision négative de la commission

parlementaire chargée d'étudier le dossier.

Le Grand Conseil a également adopté une proposition du Conseil d'Etat modifiant le système des allocations de ménage pour les fonctionnaires publics cantonaux. Une allocation de 600 fr. sera versée à chaque fonctionnaire (homme et femme) sans enfants. Lorsque les deux conjoints sont rétribués par l'Etat, une seule allocation est versée. Le vieux système (1200 fr. par an versés au fonctionnaire marié, à la femme mariée dont le mari a un revenu inférieur à 9600 fr. par an et aux personnes non mariées) est maintenu pour les personnes ayant des enfants à charge.

Zeichenerklärung:

Erste Zahl = Ordnungsnummern
für die Session

Zweite Zahl = fortlaufende Kontroll-
nummern der Geschäfte

- N behandelt vom Nationalrat
S behandelt vom Ständerat
n Erstbehandlung beim Nationalrat
s Erstbehandlung beim Ständerat
D Dringlich
SV Schriftliches Verfahren
* neue Geschäfte
x erledigt

Übersicht über die Verhandlungen der Bundesversammlung

Wintersession 1984

(6. Tagung der 42. Legislaturperiode)

vom Montag, 26. November bis Freitag, 14. Dezember 1984

Sitzungen des Nationalrates: 26., 27., 28., 29. November, 3., 4., 5., 6., 10. (II), 11., 12. (III), 13. (II) und 14. Dezember (17 Sitzungen)

Sitzungen des Ständerates: 26., 27., 28., 29. November, 4., 5., 6., 11., 12., 13. und 14. Dezember (11 Sitzungen)

Sitzung der Vereinigten Bundesversammlung: 5. Dezember

Standesinitiative

19/81.202 n **Genf. Schutz der Mutterschaft**, vom 1. Juli 1981

Der Kanton Genf beantragt, die gesetzlichen Bestimmungen für einen wirksamen Mutterschaftsschutz zu verbessern.

N *Eggli-Winterthur*, Allenspach, Ammann-Bern, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösl, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

1984 13. Dezember. **Beschluss des Nationalrates:** Die Initiative wird erst nach Abschluss der Beratung des Geschäftes Nr. 76/81.044 behandelt.

19/81.202 n **Genève. Protection de la maternité**, du 1^{er} juillet 1981

Le canton de Genève propose d'améliorer les dispositions légales visant à protéger efficacement la maternité.

N *Eggli-Winterthur*, Allenspach, Ammann-Berne, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösl, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

1984 13 décembre. **Décision du Conseil national:** L'initiative sera traitée à la fin des délibérations sur la révision partielle de la loi sur l'assurance-maladie (objet n° 76/81.044).

Parlamentarische Initiativen

34/77.231 n **Familienpolitik** (Nanchen), vom 13. Dezember 1977

Gemäss Artikel 21^{novies} des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 27 des Geschäftsreglements des Nationalrats reiche ich folgende Initiative in der Form der allgemeinen Anregung ein:

In Anwendung von Artikel 34^{quinquies} und gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstaben a und g, Artikel 34^{novies} Absatz 3 und Artikel 64 der Bundesverfassung erlässt der Bund gesetzliche Bestimmungen zur Schaffung eines wirklichen Familienschutzes.

Diese Bestimmungen sollen insbesondere die folgenden Massnahmen vorsehen:

1. Die Einrichtung einer obligatorischen Mutterschaftsversicherung, die nach dem Modell der AHV finanziert wird.
 - 1.1 Diese Versicherung deckt die durch Schwangerschaft und Niederkunft entstandenen Kosten für die Pflege durch den Arzt und medizinische Hilfspersonen sowie für Arzneimittel und Spitalaufenthalt.
 - 1.2 Sie gewährt während eines 16wöchigen Mutterschaftsurlaubs, von dem 10. Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen, ein Taggeld. Dieses beträgt für Arbeitnehmerinnen mindestens 80 Prozent des entgangenen Lohns und für nichterwerbstätige Frauen gleich viel wie der Erwerbsersatz für Nichterwerbstätige im Militärdienst.
 - 1.3 Ein solches Taggeld erhält auch die erwerbstätige Mutter oder der erwerbstätige Vater, wenn sie oder er zur Pflege eines kranken Kindes zu Hause bleiben muss.
 - 1.4 Ist der Mutterschaftsurlaub abgelaufen oder wird ein Kleinkind zur späteren Adoption in Pflege genommen, so kann, wenn beide Eltern erwerbstätig sind, der Mutter oder dem Vater ein Elternurlaub gewährt werden. Dieser Urlaub dauert höchstens neun Monate und gibt Anspruch auf eine Entschädigung, die grundsätzlich 80 Prozent des entgangenen Lohns ausmacht.
 2. Den Schutz der schwangeren Frau vor Kündigung des Arbeitsvertrags. Der Kündigungsschutz wird auch Frauen und Männern in den Fällen der Ziffern 1.2, 1.3 und 1.4 gewährt, und die aufgrund des Arbeitsvertrags erworbenen Rechte bleiben in diesen Fällen gewahrt.
 3. Die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung und der Umschulung der Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre unterbrochen haben.
 4. Die Einrichtung einer eidgenössischen Familienzulageordnung für die Erwerbstätigen, die insbesondere einen interkantonalen Ausgleich vorsieht.
- N *Eggli-Winterthur*, Aliesch, Allenspach, Ammann-St. Gallen, Candaux, Darbellay, Dupont, Eppenberger-Nesslau, Fischer-Hägglingen, Gautier, Hösl, Jung, Keller, Kühne, Morf, Nauer, Nef, Neukomm, Schnyder-Bern, Segmüller, Vannay, Weber Monika, Zbinden (23)

1978 18. April: Die Kommission setzt ihre Beratungen aus bis zum Erscheinen der Botschaft über die Volksinitiative.

1983 16. März: Der Nationalrat beschliesst, die Punkte 1 und 2 abzuschreiben, den Punkten 3 und 4 jedoch Folge zu geben (siehe auch Geschäft Nr. 72/82.074).

34/77.231 n Politique familiale (Nanchen),
du 13 décembre 1977

Conformément à l'article 21^{sexies} de la loi sur les rapports entre les conseils et à l'article 27 du règlement du Conseil national, je dépose l'initiative parlementaire suivante sous la forme d'une proposition conçue en termes généraux.

En application de l'article 34^{quinquies} et sur la base des articles 34^{ter}, 1^{er} alinéa, lettres a et g, 34^{novies}, 3^e alinéa, et 64 de la constitution fédérale, des dispositions légales seront édictées en vue de la mise en œuvre d'une protection réelle de la famille.

Ces dispositions comprendront notamment les mesures suivantes:

1. La création d'une assurance-maternité obligatoire, qui sera financée selon le modèle de l'AVS.
 - 1.1 Cette assurance couvrira les frais médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et hospitaliers occasionnés par la grossesse et l'accouchement.
 - 1.2 Durant un congé de maternité de 16 semaines dont 10 après l'accouchement, elle garantira le versement d'une indemnité journalière qui correspondra, pour les travailleuses, au moins à 80% du salaire perdu, et, pour les femmes n'exerçant pas d'activité lucrative, qui sera égale au montant de l'allocation pour perte de gain revenant aux personnes non actives qui effectuent un service militaire.
 - 1.3 Une même indemnité sera également versée à l'un des parents salariés lorsque la présence de la mère ou du père est requise auprès d'un enfant malade.
 - 1.4 A l'échéance du congé de maternité ou lors de la prise en charge d'un enfant en bas âge en vue d'adoption, un congé parental pourra être accordé à la mère ou au père lorsque chacun d'eux est salarié. Ce congé pourra s'étendre au plus sur une durée de 9 mois et donnera droit à une indemnité correspondant en principe à 80% du salaire perdu.
2. La protection des femmes enceintes contre la résiliation du contrat de travail, la même protection étant accordée aux femmes et aux hommes dans les cas mentionnés sous chiffre 1.2, 1.3 et 1.4, ainsi que le maintien dans les mêmes cas des droits acquis découlant du contrat de travail.
3. L'encouragement de la réinsertion professionnelle et du recyclage des femmes ayant interrompu leur activité lucrative pendant plusieurs années pour des raisons familiales.
4. L'institution d'un régime fédéral d'allocations familiales aux salariés prévoyant notamment une compensation intercantonale.

N *Eggl-Winterthour*, Aliesch, Allenspach, Ammann-Saint-Gall, Candaux, Darbellay, Dupont, Eppenberger-Nesslau, Fischer-Häggligen, Gautier, Hösli, Jung, Keller, Kühne, Morf, Nauer, Nef, Neukomm, Schnyder-Berne, Segmüller, Vannay, Weber Monika, Zbinden (23)

1978 18 avril: La commission suspend ses travaux jusqu'au dépôt du message sur l'initiative populaire.

1983 16 mars: Le Conseil national décide de classer les points 1 et 2, mais de donner suite aux points 3 et 4 (voir objet n° 72/82.074).

39/81.222 n Schwangerschaftsabbruch (Nationalrat),
vom 10. März 1981 (siehe Geschäft Nr. 78.222).

Bericht und Anträge der Kommission des Nationalrates vom 27. August 1979 (BBl II, 1037) zu den parlamentarischen Initiativen und Standesinitiativen zum Schwangerschaftsabbruch.

Stellungnahme und Gesetzesentwurf des Bundesrates vom 29. September 1980 (BBl III, 1047).

N *Christinat*, Blocher, Blunschy, de Chastonay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Frey-Neuenburg, Gautier, Hösli, Jaggi, Jung, Longet, Maitre-Genf, Mauch, Müller-Wiliberg, Nef, Pidoux, Segmüller, Spoerry, Wagner, Wanner, Weber Monika, Ziegler (23)

S *Bührer*, Andermatt, Bauer, Brahier, Dobler, Gadieth, Genoud, Jagmetti, Matossi, Moll, Piller, Reichmuth, Schmid, Schönenberger, Zumbühl (15)

A. Schweizerisches Strafgesetzbuch
Änderung vom

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

gestützt auf Artikel 64^{bis} der Bundesverfassung, nach Prüfung verschiedener parlamentarischer Initiativen und Standesinitiativen,

nach Einsicht in den Bericht der Kommission des Nationalrates vom 27. August 1979¹⁾ und die Stellungnahme des Bundesrates vom 29. September 1980²⁾,

beschliesst:

I

Das Schweizerische Strafgesetzbuch³⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 121^{bis} Abbruch der Schwangerschaft innert der ersten zwölf Wochen

¹⁾ Die Kantone können durch ein Gesetz bestimmen, dass der Abbruch der Schwangerschaft nicht strafbar ist, wenn er innerhalb der ersten zwölf Wochen nach der letzten Periode ausgeführt wird.

²⁾ Ausserdem müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- a. Der Eingriff muss durch einen diplomierten, in der Schweiz zur Ausübung seines Berufes zugelassenen Arzt ausgeführt werden;
- b. Die Schwangere muss dem Eingriff schriftlich zustimmen; ist sie nicht urteilsfähig, so ist die schriftliche Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters erforderlich;
- c. Die Schwangere hat sich mindestens eine Woche vor einem allfälligen Eingriff durch einen diplomierten, in der Schweiz zur Ausübung seines Berufes zugelassenen Arzt oder durch eine kantonal anerkannte Beratungsstelle beraten zu lassen.

³⁾ Der nach den Absätzen 1 und 2 straflose Schwangerschaftsabbruch bleibt auf dem ganzen Gebiet der Schweiz straflos.

Art. 121^{ter} Nichtbeachtung des Artikels 121^{bis}

1. Der Arzt, der aus einem der gesetzlich anerkannten Gründe die Schwangerschaft abbricht, ohne dass die Zustimmung der Schwangeren oder ihres gesetzlichen Vertreters schriftlich vorliegt, ohne diplomiert und in der Schweiz zur Ausübung des Berufes zugelassen zu sein, ohne die gesetzlichen Bestimmungen des Artikels 121^{bis} Absatz 2 Buchstabe c zu beachten, wird, wenn er vorsätzlich handelt, mit Haft oder Busse bestraft. Bei Rückfall kann er mit Gefängnis bestraft werden.
2. Der Arzt, der grob fahrlässig annimmt, es liege ein gesetzlich anerkannter Grund vor, und die Schwangerschaft zu Unrecht abbricht, wird mit Gefängnis oder Busse bestraft.

Art. 121^{quater} Meldung der Eingriffe

Der Bundesrat erlässt nach Anhören der Kantone Bestimmungen über die Meldung der Eingriffe an das Bundesamt für Statistik.

Art. 121^{quinquies} Weigerung aus Gewissensgründen

Niemand ist verpflichtet, bei der Durchführung eines Schwangerschaftsabbruches mitzuwirken, wenn er dies aus Gewissensgründen nicht verantworten kann. Die Weigerung ist ohne Verzug bekanntzugeben.

Art. 211
Streichen

- II
¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.
² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

¹⁾ BBl 1979 II 1037
²⁾ BBl 1980 III 1047
³⁾ SR 311.0

1981 23. September: Der Ständerat beschliesst, auf dieses Bundesgesetz nicht einzutreten.

B. Bundesgesetz über die Schwangerschaftsberatungsstellen
 Bundesblatt 1981 III; 242; Ablauf der Referendumsfrist: 18. Januar 1982

C. Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung
 Bundesblatt 1981 III, 240; Ablauf der Referendumsfrist: 18. Januar 1982

1982 21. Juni: Die Kommission des Nationalrates beschliesst, ihre Beratungen vorläufig auszusetzen (s. Bericht der Kommission, Amtl. Bull. NR S. 1384).

39/81.222 n **Interruption de la grossesse** (Conseil national), du 10 mars 1981 (voir objet n° 78.222).

Rapport et propositions de la commission du Conseil national du 27 août 1979 (FF II, 1021) concernant les initiatives parlementaires et initiatives des cantons sur l'interruption de la grossesse.

Avis du Conseil fédéral et projet de loi du 29 septembre 1980 (FF III, 1050).

N *Christinat, Blocher, Blunschy, de Chastonay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Frey-Neuchâtel, Gautier, Hösli, Jaggi, Jung, Longet, Maitre-Genève, Mauch, Müller-Wiliberg, Nef, Pidoux, Segmüller, Spoerry, Wagner, Wanner, Weber Monika, Ziegler* (23)

E *Bührer, Andermatt, Bauer, Brahier, Dobler, Gadiant, Genoud, Jagmetti, Matossi, Moll, Piller, Reichmuth, Schmid, Schönenberger, Zumbühl* (15)

A. Code pénal suisse
 Modification du

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
 vu l'article 64^{bis} de la constitution;
 après examen de diverses initiatives parlementaires et cantonales;
 vu le rapport du 27 août 1979 d'une commission du Conseil national¹⁾;
 vu l'avis du Conseil fédéral du 29 septembre 1980²⁾,
 arrête:

I
 Le code pénal suisse³⁾ est modifié comme il suit:

¹⁾ FF 1979 II 1021
²⁾ FF 1980 III 1050
³⁾ RS 311.0

Art. 121^{bis} Interruption de la grossesse pendant les douze premières semaines

¹ Les cantons peuvent prévoir par une loi que l'interruption de la grossesse n'est pas punissable lorsqu'elle est pratiquée dans les douze semaines après le début des dernières règles.

² En outre, les conditions suivantes doivent être remplies:

- L'interruption doit être pratiquée par un médecin diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse;
- La personne enceinte doit consentir par écrit à l'intervention; si elle est incapable de discernement, le consentement écrit de son représentant légal est requis;
- La personne enceinte doit consulter, au moins une semaine avant l'éventuelle intervention, un médecin diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse ou un centre de consultation reconnu par un canton.

³ Une interruption de grossesse qui n'est pas punissable selon les alinéas 1 et 2 ne peut faire l'objet de poursuite en Suisse.

Art. 121^{ter} Inobservation de l'article 121^{bis}

- Le médecin qui, dans l'un des cas prévus par la loi, aura interrompu une grossesse, sans que le consentement de la personne enceinte ou de son représentant légal n'ait été donné par écrit, sans être diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse, sans respecter les conditions prévues à l'article 121^{bis} alinéa 2 lettre c, sera puni, s'il a agi intentionnellement, des arrêts ou de l'amende. En cas de récidive, il pourra être puni de l'emprisonnement.
- Le médecin qui aura admis, par une négligence grave, qu'il existe un motif reconnu par la loi et aura indûment interrompu la grossesse sera puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 121^{quater} Communication des interventions

Après consultations des cantons, le Conseil fédéral édicte des dispositions concernant la communication des interventions à l'Office fédéral de la statistique.

Art. 121^{quinqies} Refus pour des raisons de conscience

Nul n'a l'obligation de collaborer à l'exécution d'une interruption de grossesse lorsqu'il ne peut en prendre la responsabilité pour des raisons de conscience. Le refus doit être annoncé sans délai.

Art. 211

Biffer

II

¹ La présente loi est soumise au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

1981 23 septembre: Le Conseil des États décide de ne pas entrer en matière sur cette loi.

B. Loi fédérale sur les centres de consultation en matière de grossesse

Feuille fédérale 1981 III, 218; délai d'opposition: 18 janvier 1982

C. Loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents

Feuille fédérale 1981 III, 216; délai d'opposition: 18 janvier 1982

1982 21 juin: La commission du Conseil national décide de suspendre provisoirement ses délibérations (v. Rapport de la commission, BO. CN p. 1384).

53/84.223 n **Gleicher Lohn für Mann und Frau** (Jaggi), vom 14. Juni 1984

Gemäss Artikel 21^{sexies} des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 27 des Geschäftsreglements des Nationalrates reiche ich folgende Parlamentarische Initiative in der Form einer allgemeinen Anregung ein.

Das Gesetz räumt bei Streitfällen, die sich auf Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen beziehen, den Berufsverbänden ein Klagerecht ein,

- wenn die betroffenen Männer und Frauen anführen können, dass sie, gemäss Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung, eine gleichwertige Arbeit ausführen;
- wenn die Statuten dieser Berufsverbände ausdrücklich festhalten, dass sie die materiellen Interessen ihrer Mitglieder wahren müssen.

Der Bund erlässt gesetzliche Bestimmungen, welche die Kantone beauftragen, öffentlich-rechtliche Instanzen zu schaffen, die folgende Aufgaben haben:

- sie überwachen die Einhaltung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für Mann und Frau» durch die privaten Unternehmen sowie die Verwaltungen und öffentlichen Betriebe;
- sie informieren die betroffenen Berufsverbände über die im Rahmen ihrer Tätigkeit gemachten Feststellungen;
- sie rufen die zuständige Gerichtsbehörde an, wenn die interessierten Personen oder Verbände nicht selber gerichtlich vorgehen, um bei Streitfällen, die sich auf Lohndiskriminierungen zwischen Männern und Frauen beziehen, ein Urteil fällen zu lassen;
- sie erstatten der Eidgenössischen Arbeitskommission jährlich Bericht über ihre Überwachungstätigkeit und über die Entwicklung der Frauenlöhne auf kantonaler Ebene.

N *Kommission für soziale Sicherheit*

53/84.223 n Egalité des salaires entre hommes et femmes (Jaggi), du 14 juin 1984

Conformément à l'article 21^{sexies} de la loi sur les rapports entre les conseils et à l'article 27 du règlement du Conseil national, je dépose l'initiative parlementaire suivante, sous la forme d'une proposition conçue en termes généraux.

La loi reconnaît aux organisations professionnelles la qualité pour agir en justice dans les litiges se rapportant à des inégalités salariales entre hommes et femmes, à condition que:

- les hommes et les femmes concernés puissent invoquer qu'ils effectuent un travail de valeur égale, conformément à l'article 4, al. 2 de la Constitution fédérale.
- les statuts de ces organisations professionnelles prévoient expressément qu'elles sont chargées de défendre les intérêts matériels de leurs membres.

La Confédération légifère en vue de charger les cantons d'instituer des organismes de droit public investis des tâches suivantes:

- surveiller l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans les entreprises privées, ainsi que dans les administrations et les entreprises publiques;
- informer les organisations professionnelles concernées des constatations faites dans le cadre de leurs activités;
- en cas d'absence d'interventions judiciaires par les intéressés, saisir l'instance judiciaire compétente pour juger des litiges se rapportant à des discriminations salariales entre hommes et femmes;
- faire annuellement rapport à la Commission fédérale du travail sur leurs activités de surveillance et l'évolution des salaires féminins au niveau cantonal.

N *Commission de la sécurité sociale*

Eidg. Departement des Innern

76/81.044 n Krankenversicherung. Teilrevision

Botschaft und Gesetzesentwurf vom 19. August 1981 (BBl II, 1117) über die Teilrevision der Krankenversicherung.

N *Eggl-Winterthur*, Allenspach, Ammann-Berni, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

S *Hänsenberger*, Andermatt, Arnold, Bauer, Binder, Brahier, Bühler, Kündig, Masoni, Matossi, Meier Josi, Schmid, Schönenberger, Steiner, Weber (15)

1984 4. Oktober: Der Nationalrat hat die Artikel 1-34 durchberaten.

Motion I der Kommission des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Ärztelüberfluss

Der Bundesrat wird eingeladen, im Rahmen der Bildungs- und Gesundheitspolitik in Zusammenarbeit mit den Kantonen Massnahmen zu treffen, um die Ursachen und Auswirkungen des Ärztelüberflusses wirksam anzugehen; dabei muss eine ausreichende Gesundheitsversorgung gewährleistet bleiben.

Motion II der Kommission des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Krankenversicherung. Finanzierung

Der Bundesrat wird eingeladen, dem Parlament eine Vorlage über die Finanzierung der Krankenversicherung (Krankenpflege) zu unterbreiten, mit dem Ziel, die Bundesbeiträge nach den wirtschaftlichen Verhältnissen der Versicherten auszurichten.

Motion III der Kommissionsminderheit (Günter) des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Alkoholsteuer zugunsten der Krankenkassen

Die vorliegende Revision des Krankenversicherungsgesetzes wird erhöhte Ausgaben für die Krankenkassen mit sich bringen. Der Bundesrat wird daher aufgefordert, zu deren teilweisen Deckung eine Alkoholsteuer auf allen alkoholhaltigen Getränken, abgestuft nach dem Gehalt an Alkohol, dem Nationalrat vorzulegen. Der Ertrag dieser Steuer ist zweckgebunden für die Senkung der Krankenkassenprämien zu verwenden.

Motion IV der Kommissionsminderheit (Zehnder) des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Soziale Krankenversicherung. Arztrecht

Der Bundesrat wird ersucht, den eidgenössischen Räten unverzüglich eine Vorlage zur Änderung des in der Sozialen Krankenversicherung geltenden Arztrechtes zu unterbreiten. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass bei Fehlen eines Vertrages zwischen Ärzten und Krankenkassen

1. alle Versicherten während unbeschränkter Dauer Anspruch auf Rechnungsstellung nach dem behördlich festgesetzten Arzttarif haben;
2. die Weiterführung der Kosten- und Leistungskontrollen für die Krankenkassen ohne besondere Erschwernisse möglich ist;
3. der einzelne Arzt den Verzicht auf jegliche Tätigkeit im Rahmen der Sozialen Krankenversicherung nur bei Vorliegen besonderer persönlicher oder beruflicher Gründe bei der zuständigen Behörde erklären kann, eine kollektive Verweigerung des Tarifschutzes gegenüber den Versicherten somit nicht mehr möglich ist.

A. *Bundesgesetz über die Krankenpflegeversicherung inkl. Erweiterung der Leistungen bei Mutterschaft*

1984 12. Dezember. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

B. *Bundesgesetz über die Krankengeldversicherung inklusive Taggeld bei Mutterschaft*

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

Motion I der Kommission

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird in nachstehender Form eines **Postulates** angenommen:

Der Bundesrat wird eingeladen zu prüfen, ob es nicht angezeigt wäre, im Rahmen der ...

Motion II der Kommission

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird angenommen. – An den Ständerat.

Motionen III und IV der Kommissionsminderheiten

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die beiden Motionen werden abgelehnt.

76/81.044 n Assurance-maladie. Révision partielle

Message et projet de loi du 19 août 1981 (FF II, 1069) sur la révision partielle de l'assurance-maladie.

N *Eggl-Winterthour*, Allenspach, Ammann-Berne, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

E *Hänsenberger*, Andermatt, Arnold, Bauer, Binder, Brahier, Bühler, Kündig, Masoni, Matossi, Meier Josi, Schmid, Schönenberger, Steiner, Weber (15)

1984 4 octobre: Le Conseil national suspend ses travaux après l'examen des articles 1 à 34.

Motion I de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

Nombre de médecins

Le Conseil fédéral est invité à prendre des mesures, avec le concours des cantons, dans le cadre de la politique de formation et de santé, afin de s'attaquer efficacement aux causes et aux conséquences du nombre excessif de médecins; toutefois ce faisant, un service de santé suffisant doit être garanti.

Motion II de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

Assurance-maladie. Financement

Le Conseil fédéral est invité à présenter au Parlement un projet sur le financement de l'assurance-maladie (soins médicaux et pharmaceutiques) prévoyant que les subventions fédérales seront réparties en fonction de la situation économique des assurés.

Motion III de la minorité de la commission (Günter) du Conseil national, du 6 juillet 1984

Impôt général sur l'alcool en faveur des caisses-maladie

La présente révision de la loi sur l'assurance-maladie entraînera une augmentation des dépenses pour les caisses-maladie. Le Conseil fédéral est, dès lors, invité à proposer au Conseil national le prélèvement d'un impôt sur l'alcool, et cela sur toutes les boissons contenant de l'alcool; cet impôt serait échelonné en fonction de la teneur en alcool et couvrirait partiellement l'augmentation des dépenses précitée. Le montant ainsi perçu devra être utilisé pour réduire les cotisations des caisses-maladie.

Motion IV de la minorité de la commission (Zehnder) du Conseil national, du 6 juillet 1984

Assurance-maladie sociale. Droit médical

Le Conseil fédéral est prié de soumettre immédiatement aux Chambres fédérales un projet modifiant le droit médical en vigueur dans l'assurance-maladie sociale. Ce faisant, il conviendra de garantir qu'au cas où aucune convention ne peut être passée entre médecins et caisses-maladie

1. tous les assurés ont droit, pendant une période illimitée, à ce que les factures soient établies d'après le tarif médical fixé par l'autorité compétente;

2. les caisses-maladie peuvent continuer à contrôler les coûts et les prestations, sans complications;
3. le médecin individuel ne peut déclarer à l'autorité compétente qu'il renonce à exercer son activité à la charge de l'assurance-maladie sociale que s'il dispose, pour ce faire, de motifs personnels ou professionnels; un refus collectif de la protection tarifaire accordée aux assurés n'est par conséquent plus possible.

Projet de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

A. Loi fédérale sur l'assurance des soins médico-pharmaceutiques, y compris l'extension des prestations en cas de maternité (art. 1 à 39^{bis}: dispositions transitoires, let. a à f; modification du CO)

1984 13 décembre. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

B. Loi fédérale sur l'assurance d'une indemnité journalière, y compris l'indemnité journalière en cas de maternité (art. 40a à 40s; dispositions transitoires, lettre g)

1984 13 décembre. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

Motion I de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: La motion est adoptée sous la forme d'un **postulat** ainsi conçu:

Le Conseil fédéral est invité à examiner s'il ne serait pas indiqué de prendre des mesures, ...

Motion II de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: La motion est adoptée. – Au Conseil des Etats.

Motions III et IV de la minorité de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: Les deux motions sont rejetées.

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement Persönliche Vorstösse

× 97/84.037 n **Bürgerrecht. Änderung des Bundesgesetzes**

Botschaft und Gesetzesentwurf vom 18. April 1984 (BBl II, 211) zur Änderung des Bundesgesetzes über Erwerb und Verlust des Schweizer Bürgerrechts (Bürgerrecht der Kinder eines schweizerischen Elternteils).

N *Zbinden*, Aubry, Blunschy, Christinat, Cottet, Deneys, Kopp, Leuenberger Moritz, Lüchinger, Morf, Müller-Aargau, Neuenschwander, Petitpierre, Schnider-Luzern, Schüle, Segmüller, Weber-Arbon (17)

S *Meier Josi*, Arnold, Bauer, Brahier, Bühler, Cavelti, Dreyer, Hänsenberger, Meylan, Schoch, Steiner (11)

1984 17. September. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

1984 28. November. Beschluss des Ständerates abweichend vom Beschluss des Nationalrates.

1984 11. Dezember. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Beschluss des Ständerates.

1984 12. Dezember. Beschluss des Ständerates: Zustimmung.

1984 14. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

1984 14. Dezember. Beschluss des Ständerates: Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

Bundesblatt III, 1469; Ablauf der Referendumsfrist: 27. März 1985.

× 97/84.037 n **Nationalité suisse. Modification de la loi**

Message et projet de loi du 18 avril 1984 (FF-II, 214) concernant la modification de la loi fédérale sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse (Nationalité des enfants de père ou de mère suisse).

N *Zbinden*, Aubry, Blunschy, Christinat, Cottet, Deneys, Kopp, Leuenberger Moritz, Lüchinger, Morf, Müller-Argovie, Neuenschwander, Petitpierre, Schnider-Lucerne, Schüle, Segmüller, Weber-Arbon (17)

E *Meier Josi*, Arnold, Bauer, Brahier, Bühler, Cavelti, Dreyer, Hänsenberger, Meylan, Schoch, Steiner (11)

1984 17 septembre. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

1984 28 novembre. Décision du Conseil des Etats avec des divergences.

1984 11 décembre. Décision du Conseil national avec des divergences.

1984 12 décembre. Décision du Conseil des Etats: Adhésion.

1984 14 décembre. Décision du Conseil national: La loi est adoptée en votation finale.

1984 14 décembre. Décision du Conseil des Etats: La loi est adoptée en votation finale.

Feuille fédérale III, 1474; délai d'opposition: 27 mars 1985

Nationalrat

× 168/84.370 M **Fraktion Nationale Aktion/Vigilants – Bürgerrecht. Erwerb durch Heirat** (15. März 1984)

Der Bundesrat wird eingeladen, den geltenden Artikel 3 Bürgerrechtsgesetz spätestens auf den 30. Juni 1984 ausser Kraft zu setzen. Für die auf der Basis des neuen Artikels 44 Absatz 1 BV (Volksabstimmung vom 4. 12. 1983) erst noch auszuarbeitende neue gesetzliche Regelung ist eine rückwirkende Geltung ab 1. Juli 1984 vorzuschlagen.

Sprecher: Oehen

1984 14. Dezember: Die Motion wird nach deren Begründung und Beantwortung durch den Bundesrat zurückgezogen.

× 168/84.370 M **Groupe de l'Action nationale/Vigilants – Acquisition de la nationalité par mariage** (15 mars 1984)

Le Conseil fédéral est chargé de faire le nécessaire pour que soit abrogé, au plus tard le 30 juin 1984, l'actuel article 3 de la loi sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse. Pour la nouvelle réglementation légale qui doit encore être élaborée sur la base du nouvel article 44, 1^{er} alinéa est (votation populaire du 4. 12. 1983), il y aura lieu d'en prévoir l'application rétroactive au 1^{er} juillet 1984.

Porte-parole: Oehen

1984 14 décembre: Après l'avoir développée par écrit et obtenu la réponse du Conseil fédéral, M. Oehen retire la motion.

222/84.477 M **Borel – Witwen- und Witwerrente** (21. Juni 1984)

Zurzeit erhalten die Witwen von Bundesbeamten eine Rente von 40 Prozent des versicherten Verdienstes. Schon heute erhalten indessen die Witwer eine Hinterbliebenenrente, wenn sie sich in einer schwierigen finanziellen Lage befinden und ihre Frau nachweisbar längere Zeit wesentlich zu ihrem Lebensunterhalt beigetragen hat. Aufgrund von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung erscheint es am Platz, bei der Eidgenössischen Versicherungskasse die Gleichberechtigung auch im Bereich der Leistungen zugunsten der Hinterbliebenen einzuführen. Es ist übrigens statistisch erwiesen, dass diese Massnahme nur geringe finanzielle Auswirkungen hätte.

Wir laden den Bundesrat ein:

a. Artikel 29 der Statuten der Eidgenössischen Versicherungskasse so zu ändern, dass sowohl die Witwer als auch die Witwen eine Rente für hinterbliebene Ehegatten beziehen können;

b. beim Verwaltungsrat der SBB vorstellig zu werden und ihn zu veranlassen, die Statuten der Pensionskasse der SBB im gleichen Sinn zu ändern.

Minutenzeichner: Ammann-St. Gallen, Aubry, Bundi, Christinat, Clivaz, Deneys, Fankhauser, Fehr, Frey-Neuenburg, Friedli, Gloor, Hubacher, Jaggi, Lanz, Leuenberger-Solothurn, Longet, Mauch, Morf, Neukomm, Ott, Rebeaud, Renschler, Robbiani, Ruffy, Stamm Walter, Stappung, Uchtenhagen, Vannay, Weber-Arbon (29)

222/84.477 M **Borel – Rente de conjoint survivant** (21 juin 1984)

Actuellement, les veuves de fonctionnaires fédéraux touchent une rente correspondant au 40 pour cent du salaire assuré. Déjà aujourd'hui certains veufs touchent des rentes de survivant, lorsqu'ils se trouvent dans une situation financière difficile et qu'il est établi que leur défunte épouse pourvoyait depuis longtemps en grande partie à leur entretien. En application de l'article 4, 2^e alinéa, de la constitution fédérale, il paraît opportun d'introduire l'égalité des droits en matière de prestations des assurances-survivants offertes par les caisses de la Confédération. Par ailleurs, il est statistiquement prouvé qu'une telle mesure n'aurait que de faibles incidences financières.

Le Conseil fédéral est invité à:

- a. Modifier l'article 29 des statuts de la Caisse fédérale d'assurance, de manière à permettre aux hommes aussi bien qu'aux femmes de toucher une rente de conjoint survivant.
- b. Intervenir auprès du Conseil d'administration des CFF pour l'engager à modifier les statuts de la caisse de pension des CFF dans le même sens.

Cosignataires: Ammann-Saint-Gall, Aubry, Bundi, Christinat, Clivaz, Deneys, Fankhauser, Fehr, Frey-Neuchâtel, Friedli, Gloor, Hubacher, Jaggi, Lanz, Leuenberger-Soleure, Longet, Mauch, Morf, Neukomm, Ott, Rebeaud, Renschler, Robbiani, Ruffy, Stamm Walter, Stappung, Uchtenhagen, Vannay, Weber-Arbon (29)

249/83.378 M Christinat – Strafbare Handlungen gegen die Sittlichkeit. Revision des StGB (16. März 1983)

Der Bundesrat wird ersucht:

1. eine Änderung des Strafgesetzbuches vorzubereiten, die den Begriff der erschwerenden Umstände für die Fälle einführt, in denen Notzucht von einer Bande begangen wird;
2. die bandenmässige Begehung für alle Artikel vorzusehen, die strafbare Handlungen gegen die Sittlichkeit betreffen.

Mitunterzeichner: (Akeret), Ammann-St. Gallen, Aregger, Aubry, Auer, (Bacciarini, Baechtold, Barchi, Barras, Biderbost), Biel, Blunschy, Borel, Bratschi, Brélaz, Bundi, (de Capitani), Carobbio, Cevey, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, (Crevoisier, Dafflon), Darbellay, (Delamuraz), Deneys, Dirren, Dupont, Eggenberg-Thun, Eppenberger-Nesslau, Flubacher, (Forel, Füeg), Gautier, Gehler, (Gerwig, Girard), Gloor, Herzog, Hofmann, Houmard, Hubacher, (Huggenberger), Iten, Jaeger, Jaggi, Jeanneret, (Jelmini, Jost, Kaufmann), Keller, (Kloter), Kopp, (Kunz, Linder, Loetscher), Longet, Magnin, Martignoni, Martin, Mascarin, Massy, (Morel), Morf, (Müller-Luzern), Müller-Aargau, Neukomm, Oehen, Oester, Ogi, (Pedrazzini), Petit-pierre, Pini, (Räz), Renschler, (Ribi), Robbiani, Röthlin, (Roy), Rubi, Ruffy, Rüttimann, (Schalcher), Schmid, Schüle, Segmüller, Soldini, (Spiess, Spreng), Steinegger, (Teuscher), Thévoz, (Tochon), Uchtenhagen, Vannay, Wagner, Weber Monika, (Wilhelm), Wyss, (Ziegler-Genf) (101)

1984 14. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird angenommen. – An den Ständerat.

249/83.378 M Christinat – Infractions contre les mœurs. Révision du code pénal (16 mars 1983)

Le Conseil fédéral est prié:

1. D'envisager la modification du code pénal afin d'introduire la notion de circonstances aggravantes pour les viols commis par des individus agissant en bande;
2. D'étendre cette notion de bande à tous les articles du titre cinquième qui se rapportent aux infractions contre les mœurs.

Cosignataires: (Akeret), Ammann-Saint-Gall, Aregger, Aubry, Auer, (Bacciarini, Baechtold, Barchi, Barras, Biderbost), Biel, Blunschy, Borel, Bratschi, Brélaz, Bundi, (de Capitani), Carobbio, Cevey, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, (Crevoisier), (Dafflon), Darbellay, (Delamuraz), Deneys, Dirren, Dupont, Eggenberg-Thoune, Eppenberger-Nesslau, Flubacher, (Forel, Füeg), Gautier, Gehler, (Gerwig, Girard), Gloor, Herzog, Hofmann, Houmard, Hubacher, (Huggenberger), Iten, Jaeger, Jaggi, Jeanneret, (Jelmini, Jost, Kaufmann), Keller, (Kloter), Kopp, (Kunz, Linder, Loetscher), Longet, Magnin, Martignoni, Martin, Mascarin, Massy, (Morel), Morf, (Müller-Lucerne), Müller-Argovie, Neukomm, Oehen, Oester, Ogi, (Pedrazzini), Petit-pierre, Pini, (Räz), Renschler, (Ribi), Robbiani, Röthlin, (Roy), Rubi, Ruffy, Rüttimann, (Schalcher), Schmid, Schüle, Segmüller, Soldini, (Spiess, Spreng), Steinegger, (Teuscher), Thévoz, (Tochon), Uchtenhagen, Vannay, Wagner, Weber Monika, (Wilhelm), Wyss, (Ziegler-Genève) (101)

1984 14 décembre. Décision du Conseil national: La motion est adoptée. – Au Conseil des Etats.

× 271/84.534 P Eggly-Genf – Adoption. Revision von Art. 268 ZGB (3. Oktober 1984)

Der Bundesrat wird eingeladen zu prüfen, ob es nicht möglich ist, das Zivilgesetzbuch so zu ergänzen, dass die Rechte der im Hinblick auf eine Adoption aufgenommenen Kinder sichergestellt sind, wenn die Adoption wegen des Todes der Person oder der Personen, die das Kind adoptieren wollten, nicht mehr möglich ist.

Mitunterzeichner: Berger, Clivaz, Coutau, Jeanneret, Maitre-Genf, Petitpierre (6)

1984 14. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Das Postulat wird angenommen.

× 271/84.534 P Eggly-Genève – Adoption. Révision de l'art. 268 CC (3 octobre 1984)

Le Conseil fédéral est prié d'étudier la possibilité de compléter le Code civil afin que soient assurés les droits des enfants pris en charge en vue d'une adoption, lorsque cette adoption ne peut plus avoir lieu à cause du décès de la personne ou des personnes qui entendaient adopter l'enfant.

Cosignataires: Berger, Clivaz, Coutau, Jeanneret, Maitre-Genève, Petitpierre (6)

1984 14 décembre. Décision du Conseil national: Le postulat est adopté.

312/84.499 M Hegg – Strafgesetzbuch Artikel 122. Revision (19. September 1984)

Der Bundesrat wird eingeladen, den eidgenössischen Räten einen Revisionsvorschlag für den Artikel 122 StGB vorzulegen, welcher bei Bestehen einer medizinischen, sozial-medizinischen oder eugenischen Indikation die chirurgische Sterilisation rechtmässig erklärt, und zwar unabhängig von der Frage der Urteilsfähigkeit des oder der Operierten. In allen übrigen Fällen ist die Sterilisation zu verbieten.

Mitunterzeichner: Günter, Oehen, Soldini (3)

312/84.499 M Hegg – Code pénal. Révision de l'article 122 (19 septembre 1984)

Le Conseil fédéral est chargé de présenter aux Conseils législatifs un projet de révision de l'art. 122 du code pénal qui légalise la stérilisation chirurgicale lorsqu'il y a indication médicale, médico-sociale ou eugénique et quelle que soit la capacité de discernement de celui ou celle qui subit l'intervention. Dans tous les autres cas, la stérilisation doit rester interdite.

Cosignataires: Günter, Oehen, Soldini (3)

× 313/84.501 P Hegg – Fortpflanzung. Technisch-medizinische Beeinflussung (19. September 1984)

Technisch-medizinische Eingriffe in die menschliche Fortpflanzungsfunktionen nehmen weltweit zu. Zu erwähnen sind operative und medikamentöse Sterilisation oder Fruchtbarkeitssteigerung bei Mann und Frau, künstliche Besamung, auch mit Fremdsamen («heteronome Insemination»), «Leihvaterschaft», chirurgische Eizellentnahme und extrakorporelle Besamung, Befruchtung und Entwicklung von Embryonen («in vitro Insemination und Fekundation»), «Retortenbabies», Gebärmuttereinpflanzung von Embryonen («Embryotransfer»), «Ammenschwangerschaft», «Leihmütter»), Konservierung von Gameten und Embryonen durch Tiefgefrierung zwecks späterem Auftauen zur Entwicklung («Samen-, Eizellen- und Embryonenbanken»), künstliche Befruchtung mit Gameten von Verstorbenen), künstliche Mehrlingserzeugung («Klonen»), Genchirurgie an den Chromosomen, möglicherweise stehen weitere Techniken auf dem Gebiet kurz vor der Realisierung.

Der Bundesrat wird ersucht, den Fragenkomplex zu studieren und zu prüfen, welche gesetzgeberischen und eventuellen andern Massnahmen sich aufdrängen, damit Gefahren für die Volksgesundheit, von kommerziellen Missbräuchen und Auswüchsen, von personenrechtlichen Komplikationen sowie einer mit der Menschenwürde unvereinbaren Experimentiererei, die mit den neuen Techniken verbunden sind, abgewendet werden können.

Mitunterzeichner: Günter, Oehen, Ruf-Bern, Soldini (4)

1984 14. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Das Postulat wird angenommen.

× 313/84.501 P Hegg – Procréation. Nouvelles techniques médicales (19 septembre 1984)

Dans le monde, les techniques médicales sont de plus en plus appliquées aux fonctions de reproduction. On peut citer la stérilisation chirurgicale ou médicamenteuse, l'augmentation de la fertilité chez l'homme et la femme, l'insémination artificielle, même au moyen de sperme étranger (insémination hétéronome, père biologique), prélèvement opératoire d'ovules et fécondation extracorporelle, fécondation et développement d'embryons (insémination et fécondation in vitro, bébés éprouvettes), implantation d'embryons dans l'utérus (transfert d'embryons,

location d'utérus, mère porteuse), conservation de gamètes et d'embryons par surgélation en vue d'un dégel ultérieur pour le développement (banques de sperme, d'ovules et d'embryons, fécondation artificielle par des gamètes de personnes décédées), procréation artificielle de jumeaux multiples (clones), manipulation des génotypes. Il est d'ailleurs possible que d'autres techniques soient en bonne voie de réalisation dans ce domaine.

Le Conseil fédéral est prié d'étudier l'ensemble de ces problèmes et d'examiner quelles sont les mesures législatives ou autres qui s'imposent pour qu'on puisse éviter que la santé publique ne soit affectée par des abus et des aberrations de nature commerciale, par des complications d'ordre juridique ou par des expérimentations liées à de nouvelles techniques, qui sont incompatibles avec la dignité humaine.

Cosignataires: Günter, Oehen, Ruf-Berne, Soldini (4)

1984 14 décembre. Décision du Conseil national: Le postulat est adopté.

335 83.962 P Jaggi – Gleicher Lohn. Anwendung (16. Dezember 1983)

Der Bundesrat wird eingeladen, sich zur Frage zu äussern, ob es wünschbar sei, gesetzliche Normen zu schaffen, damit der Grundsatz des gleichen Lohnes (Mann und Frau haben für gleichwertige Arbeit Anspruch auf gleichen Lohn) verwirklicht werden kann. Der Gesetzgeber sollte vor allem Kriterien für die Bewertung der Arbeit festlegen, die klageberechtigten Personen und Organisationen angeben und die Beweislast regeln. Eine Klärung dieser Punkte auf dem Gesetzgebungsweg würde es erlauben, den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit durchzusetzen, der seit dem 4. Juni 1981 in der Verfassung steht und dessen Anwendung vor allem aufgrund der bestehenden Lücken offensichtlich auf grosse Schwierigkeiten stösst.

Mitunterzeichner: Aubry, Blunschy, Borel, Brélaz, Carobbio, Chopard, Christinat, Clivaz, Darbellay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Fankhauser, Friedli, Gloor, Grendelmeier, Gurtner, Kopp, Leuenberger Moritz, Longet, Mauch, Meyer-Bern, Morf, Nauer, Petitpierre, Pini, Pitteloud, Rebeaud, Riesen-Fribourg, Robbiani, Ruch-Zuchwil, Ruffy, Segmüller, Stamm Judith, Uchtenhagen, Vannay, Weber Monika, Weber-Arbon (37)

1984 23. März: Das Postulat ist schriftlich begründet und vom Bundesrat beantwortet; die Diskussion wird verschoben.

335/83.962 P Jaggi – Egalité des salaires. Application du principe (16 décembre 1983)

Le Conseil fédéral est prié de se prononcer sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité des salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale. A cette fin, le législateur devrait notamment préciser les critères applicables pour la détermination de la valeur du travail, les personnes et organisations ayant qualité pour agir ainsi que les responsabilités pour l'administration des preuves. En clarifiant les différents points, la loi permettrait de réaliser le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, inscrit depuis le 14 juin 1981 dans la Constitution, et dont l'application se heurte manifestement à de graves difficultés, particulièrement en raison des lacunes précitées.

Cosignataires: Aubry, Blunschy, Borel, Brélaz, Carobbio, Chopard, Christinat, Clivaz, Darbellay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Fankhauser, Friedli, Gloor, Grendelmeier, Gurtner, Kopp, Leuenberger Moritz, Longet, Mauch, Meyer-Berne, Morf, Nauer, Petitpierre, Pini, Pitteloud, Rebeaud, Riesen-Fribourg, Robbiani, Ruch-Zuchwil, Ruffy, Segmüller, Stamm Judith, Uchtenhagen, Vannay, Weber Monika, Weber-Arbon (37)

1984 23 mars: Le postulat est développé par écrit, le Conseil fédéral donne sa réponse; la discussion est renvoyée.

363/84.923 P Maitre-Genf – Familien, verheiratete und unverheiratete Paare. Besteuerung (13. Dezember 1984)

Der Bundesrat wird gebeten, den eidgenössischen Räten einen Entwurf zur Änderung der Bundessteuergesetzgebung vorzulegen, um einerseits die Gleichbehandlung verheirateter und unverheirateter Paare zu sichern und andererseits die finanziellen Möglichkeiten von Familien mit Unterhaltsverpflichtungen besser zu berücksichtigen (Einheitstarif, Familienkoeffizient).

Mitunterzeichner: Aubry, Basler, Berger, Blunschy, Bonny, Butty, Candaux, Cantieni, Cevey, de Chastonay, Cincera, Columberg, Cottet, Cotti Flavio, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, Darbellay, Dirren, Dubois, Dupont, Eggly-Genf, Etique, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Flubacher, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gehler, Geissbühler, Giudici, Gloor, Grassi, Grendelmeier, Hess, Hofmann, Houmard, Iten, Jung, Keller, Kohler Raoul, Kühne, Landolt, Lüchinger, Martin, Massy, Meizoz, Müller-Meilen, Neuenschwander, Nussbaumer, Oehler, Ogi, Perey, Petitpierre, Pfund, Pidoux, Pini, Revaclier, Riesen-Freiburg, Rime, Risi-Schwyz, Röthlin, Ruckstuhl, Rüttimann, Sager, Salvioni, Savary-Freiburg, Savary-Waadt, Schärli, Schmidhalter, Schnider-Luzern, Schnyder-Bern, Schüle, Schwarz, Segmüller, Seiler, Spoerry, Stamm Judith, Steinegger, Stucky, Thévoz, Tschuppert, Wanner, Weber-Schwyz, Weber Leo, Wellauer, Widmer, Wyss, Zbinden, Ziegler, Zwingli (92)

363/84.923 P Maitre-Genève – Imposition du couple et de la famille (13 décembre 1984)

Le Conseil fédéral est invité à soumettre aux Chambres fédérales un projet de révision du droit fiscal fédéral, visant à assurer l'égalité de traitement entre couples mariés et non mariés, d'une part, et à mieux tenir compte de la capacité financière des familles avec charges, d'autre part (Barème unique et coefficient familial).

Cosignataires: Aubry, Basler, Berger, Blunschy, Bonny, Butty, Candaux, Cantieni, Cevey, de Chastonay, Cincera, Columberg, Cottet, Cotti Flavio, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, Darbellay, Dirren, Dubois, Dupont, Eggly-Genève, Etique, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Flubacher, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gehler, Geissbühler, Giudici, Gloor, Grassi, Grendelmeier, Hess, Hofmann, Houmard, Iten, Jung, Keller, Kohler Raoul, Kühne, Landolt, Lüchinger, Martin, Massy, Meizoz, Müller-Meilen, Neuenschwander, Nussbaumer, Oehler, Ogi, Perey, Petitpierre, Pfund, Pidoux, Pini, Revaclier, Riesen-Fribourg, Rime, Risi-Schwyz, Röthlin, Ruckstuhl, Rüttimann, Sager, Salvioni, Savary-Fribourg, Savary-Vaud, Schärli, Schmidhalter, Schnider-Lucerne, Schnyder-Berne, Schüle, Schwarz, Segmüller, Seiler, Spoerry, Stamm Judith, Steinegger, Stucky, Thévoz, Tschuppert, Wanner, Weber-Schwyz, Weber Leo, Wellauer, Widmer, Wyss, Zbinden, Ziegler, Zwingli (92)

367/84.510 M Mascarin – Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge. Revision (20. September 1984)

Der Bundesrat wird eingeladen, eine Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge in die Wege zu leiten mit dem Ziel, dass Frauen und Männer in gleicher Weise für sich und ihre Familie Vorsorge treffen können.

Mitunterzeichner: Carobbio, Gurtner, Herczog, Magnin (4)

367/84.510 M Mascarin – Prévoyance professionnelle. Révision de la loi (20 septembre 1984)

Le Conseil fédéral est chargé d'engager une révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle afin que femmes et hommes, sans distinction, puissent assurer leur propre personne et leur famille.

Cosignataires: Carobbio, Gurtner, Herczog, Magnin (4)

425/84.414 M Robert – Ehe- und Konkubinatspartner. Steuerliche Gleichbehandlung (3. Mai 1984)

Der Bundesrat wird beauftragt:

- unverzüglich eine Revision des Bundessteuerrechts einzuleiten mit dem Ziel, dem Grundsatz der Rechtsgleichheit gemäss Artikel 4 BV Nachachtung zu verschaffen und Ehepartner und Konkubinatspartner steuerlich gleich zu behandeln;
- dem Parlament noch in der laufenden Legislaturperiode eine entsprechende Vorlage vorzulegen;
- die Revision nach dem Grundsatz der getrennten Veranlagung (Individualbesteuerung) an die Hand zu nehmen;
- die Kantone nachdrücklich aufzufordern, ihr Steuerrecht ohne Verzug der Verfassung anzupassen.

Mitunterzeichner: Ammann-St. Gallen, Bäumlin, Braunschweig, Brélaz, Bühler-Tschappina, Dünki, Fankhauser, Fehr, Günter, Jaeger, Kopp, Leuenberger Moritz, Maeder-Appenzell, Mauch, Meyer-Bern, Morf, Müller-Zürich, Rebeaud, Rutishauser, Stamm Walter, Uhlmann, Weber-Arbon, Zwygart (23)

1984 14. Dezember: Die Motion ist schriftlich begründet und vom Bundesrat beantwortet; die Diskussion wird verschoben.

425/84.414 M Robert – Epoux et concubins. Egalité de traitement sur le plan fiscal (3 mai 1984)

Le Conseil fédéral est chargé:

- de préparer immédiatement un projet de révision du droit fiscal fédéral, visant à ce que soit respecté le principe de l'égalité devant la loi inscrit à l'article 4 est et à ce que les époux et concubins soient traités de la même manière sur le plan fiscal;
- de présenter ce projet au parlement, dans le courant de la présente législature encore;
- d'entreprendre la révision en question en appliquant le principe de l'imposition séparée (imposition individuelle);
- d'inviter expressément les cantons à adapter sans tarder leur législation fiscale aux principes inscrits dans la constitution.

Cosignataires: Ammann-Saint-Gall, Bäumlin, Braunschweig, Brélaz, Bühler-Tschappina, Dünki, Fankhauser, Fehr, Günter, Jaeger, Kopp, Leuenberger Moritz, Maeder-Appenzell, Mauch, Meyer-Berne, Morf, Müller-Zürich, Rebeaud, Rutishauser, Stamm Walter, Uhlmann, Weber-Arbon, Zwygart (23)

1984 14 décembre. Décision du Conseil national: La motion est développée par écrit, le Conseil fédéral donne sa réponse; la discussion est renvoyée.

463/83.408 M Segmüller – Familienpflichten. Absenz vom Arbeitsplatz (17. März 1983)

Der Bundesrat wird beauftragt, im Rahmen einer Vorlage über die Revision des Arbeitsvertragsrechts Artikel 324a OR dahin zu präzisieren, dass unter dem Titel «Erfüllung gesetzlicher Pflichten» auch die Pflege eines erkrankten oder verunfallten Familienmitgliedes während beschränkter Zeit zur Absenz vom Arbeitsplatz ohne Lohneinbusse berechtigt.

Mitunterzeichner: Bäumlin, (Biderbost), Blunsky, Butty, Cantieni, de Chastonay, Christinat, Columberg, Darbellay, (Dürr), Egli-Winterthur, Feigenwinter, Frei-Romanshorn, Früh, Gautier, (Huggenberger), Iten, Jaggi, (Kaufmann), Koller Arnold, Kühne, Landolt, (Lang), Morf, (Muheim, Müller-Luzern), Müller-Aargau, Nussbaumer, Oehler, (Reiniger), Rüttimann, Schärli, (Scherer), Schmid, (Spiess, Spreng, Tochon), Uchtenhagen, (Vetsch), Weber Leo, Weber-Arbon, Zehnder, Ziegler (43)

463/83.408 M Segmüller – Obligations familiales. Absence du travailleur (17 mars 1983)

Le Conseil fédéral est chargé, dans le cadre d'une révision du droit sur le contrat du travail, de préciser, à l'article 324a du code des obligations, que l'octroi de soins à un membre de la famille malade ou victime d'un accident, doit être considéré comme l'accomplissement d'une obligation légale qui donne droit, temporairement, au travailleur de s'abstenir sans que son salaire ne soit réduit.

Cosignataires: Bäumlin, (Biderbost), Blunsky, Butty, Cantieni, de Chastonay, Christinat, Columberg, Darbellay, (Dürr), Egli-Winterthur, Feigenwinter, Frei-Romanshorn, Früh, Gautier, (Huggenberger), Iten, Jaggi, (Kaufmann), Koller Arnold, Kühne, Landolt, (Lang), Morf, (Muheim, Müller-Lucerne), Müller-Argovie, Nussbaumer, Oehler, (Reiniger), Rüttimann, Schärli, (Scherer), Schmid, (Spiess, Spreng, Tochon), Uchtenhagen, (Vetsch), Weber Leo, Weber-Arbon, Zehnder, Ziegler-Soleure (43)

465/84.557 I Segmüller – Forschung an Embryonen. Moratorium (4. Oktober 1984)

Dank den Fortschritten in der medizinischen Forschung sind «in-vitro» Befruchtungen beim Menschen heute möglich. Zur Überwindung von Sterilitätsproblemen ist diese Technik ein gangbarer Weg.

«In-vitro» Befruchtungen werfen allerdings schwerwiegende ethische Fragen auf. Was geschieht mit den dabei unvermeidlichen entstehenden überzähligen Embryonen? Ist es statthaft, diese für medizinische Experimente zu verwenden oder sie einfach zu vernichten? Darf der Mensch alles tun, was ihm technisch möglich ist?

Zurzeit sind wohl medizinisch-ethische Richtlinien betreffend Manipulationen an menschlichen Embryonen von der Akademie der medizinischen Wissenschaften in Ausarbeitung. Die Frage stellt sich aber, ob dies genügt, oder ob diese Richtlinien nicht breiter abgestützt werden müssen und durch gesetzliche Bestimmungen zu ergänzen sind.

Ich frage deshalb:

- Hält der Bundesrat nicht auch ein Moratorium für alle Forschungsvorhaben an menschlichen Embryonen zum Schutz des «in-vitro» gezeugten individuellen menschlichen Lebens für notwendig, um den Erlass einer entsprechenden Regelung zu ermöglichen, die nicht bereits von den tatsächlichen Ereignissen überholt ist?

Ein Moratorium müsste vom Konsens aller zuständigen Forschungsinstanzen (Akademie der medizinischen Wissenschaften, Wissenschaftsrat, Forschungsrat) getragen werden.

- Ist der Bundesrat bereit, unverzüglich die zuständigen Forschungsinstanzen aufzufordern, ein solches Moratorium zu erlassen und während dessen Dauer Vorschläge für Richtlinien und allfällige gesetzliche Erlasse zum Schutze des «in-vitro» gezeugten individuellen menschlichen Lebens auszuarbeiten?

Mitunterzeichner: Blunsky, de Chastonay, Columberg, Fischer-Sursee, Frei-Romanshorn, Geissbühler, Hari, Hess, Hofmann, Koller Arnold, Landolt, Müller-Scharnachtal, Nussbaumer, Reichling, Ruckstuhl, Rüttimann, Savary-Freiburg, Schnyder-Bern, Seiler, Weber Leo, Wellauer, Wick (22)

465/84.557 I Segmüller – Recherche sur embryons. Moratoire
(4 octobre 1984)

Grâce aux progrès réalisés par la recherche médicale, les fécondations «in-vitro» sont aujourd'hui possibles pour les êtres humains. Cette technique représente une solution envisageable au problème de la stérilité.

Les fécondations «in-vitro» n'en soulèvent pas moins de graves questions d'éthique. Qu'advient-il des embryons qui, inévitablement dans cette opération se trouvent en surnombre? Peut-on admettre que ces derniers soient utilisés à des fins expérimentales ou qu'ils soient tout simplement détruits? L'homme a-t-il le droit de réaliser tout ce qui lui est techniquement possible?

Il est vrai que l'Académie des sciences médicales élabore actuellement des directives à caractère médical et éthique, concernant les manipulations d'embryons humains mais, il faut se demander si cette démarche est suffisante ou si l'élaboration de ces directives n'exigerait pas un examen plus vaste et s'il ne serait pas opportun d'édicter des dispositions légales.

C'est pourquoi, je pose au Conseil fédéral les questions suivantes:

- Un moratoire suspendant tout projet de recherche sur les embryons et visant à respecter la vie d'êtres humains conçus in-vitro, ne s'avère-t-il pas indispensable pour favoriser la mise en place d'une réglementation appropriée, qui ainsi ne serait pas dépassée par les interventions déjà effectuées. Un moratoire devrait être décidé en accord avec tous les organes de recherche compétents en la matière (Académie des sciences médicales, Conseil de la science, Conseil de la recherche scientifique).
- Le Conseil fédéral est-il résolu à inviter sans plus tarder les organes de recherche compétents en la matière à décréter un tel moratoire et à profiter de ce délai pour élaborer des propositions de directives ainsi que le cas échéant des dispositions législatives destinées à protéger la vie d'êtres humains conçus in-vitro.

Cosignataires: Blunschy, de Chastonay, Columberg, Fischer-Sursee, Frei-Romanshorn, Geissbühler, Hari, Hess, Hofmann, Koller Arnold, Landolt, Müller-Scharnachtal, Nussbaumer, Reichling, Ruckstuhl, Rüttimann, Savary-Fribourg, Schnyder-Berne, Seiler, Weber Leo, Wellauer, Wick

(22)

Adressen der Autorinnen

Dr.iur. Claudia Kaufmann
Könizstrasse 79, 3008 Bern

Ruth Gullo-Siegenthaler
Stabsstelle für Frauenfragen, Eidg. Personalamt
Bundesgasse 32, 3003 Bern.

Susanne Degen
Personalbüroleiterin, CIBA-GEIGY AG
4002 Basel

Ursula Ceppi-Peter
Personalabteilung, IBM Schweiz
Postfach, 8022 Zürich

Lukretia Appert-Sprecher
Beauftragte für Frauenfragen, MIGROS-GENOSSENSCHAFTS-BUND
Postfach 266, 8031 Zürich

Marianne Frey-Hauser
Niederlassungsdirektorin, Schweiz. Bankgesellschaft
Bergstrasse 19, 8702 Zollikon

Maya Sonderegger
Berufsbildung Kaufm. Lehrlinge/POLK, Swissair AG
8058 Zürich-Flughafen

Elisabeth Kästli
Quart-Dessus 1, 2606 Corgémont

Martine Chaponnière
16, rue de l'Hôtel-de-Ville, 1204 Genève