

Resolution 3: Feministische Kommission des SGB

Feministischer Streik 2027

Wir können aktuell überall auf der Welt ein Aufstieg der extremen Rechten und eine Stärkung des Patriarchats, insbesondere durch unterschiedliche Männerbewegungen und eine Zunahme von Gewalt und Ungleichheit beobachten. In der Schweiz trägt die immense Bewegung des feministischen Streiks den Kampf für Gleichberechtigung Jahr für Jahr, Mobilisierung nach Mobilisierung, auf die Strasse. Es ist die grösste soziale Bewegung unserer Geschichte. Nach den besonders massiven feministischen Streiks am 14. Juni 2019 und 2023 beschlossen die feministischen Kollektive am 22. März 2025, einen neuen grossen Streik für das Jahr 2027 zu organisieren. Das Besondere dieses Mal ist aber, dass ein einziges Hauptthema vertreten sein soll, die Care-Arbeit. Die feministische Bewegung hat sich bereit erklärt, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, damit wir auch am Arbeitsplatz Streiks oder andere Arbeitsniederlegungen erreichen können.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sorgen diese grossen Mobilisierungen für mehr Sichtbarkeit der Gewerkschaften und für das Engagement unserer Milizmitglieder in unseren Gremien. Dennoch ist das Image der Gewerkschaften als «von Männern für Männer» nach wie vor präsent. Es bleibt viel zu tun, um dieses Bild zu korrigieren und den Bedürfnissen der Arbeiter:innen gerecht zu werden. So werden wir aber langfristig die Früchte unserer harten Arbeit ernten können. Frauen und Migrant:innen sind heute am ehesten bereit, einer Gewerkschaft beizutreten, und repräsentieren die Zukunft einer Gewerkschaftsbewegung, die neuen Schwung braucht.

Der feministische Streik erfordert das Engagement aller Gewerkschaftsmitglieder, nicht nur das der Frauen und queeren Menschen: Wenn wir Gleichberechtigung anstreben, dann weil wir an die Gewerkschaftsbewegung und die kollektive Stärke der Arbeitnehmerinnen glauben, denn ohne uns verschwindet diese Stärke. Wir halten es daher für wichtig, dass sich die Gewerkschaften den feministischen Bewegungen anschliessen und unter anderem die Frage der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit thematisieren. Denn mit den Herausforderungen der Care-Arbeit sind wir alle konfrontiert, sei es als Arbeiter:innen, die sich beruflich mit Pflege im weitesten Sinne befassen oder bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Unsere Forderungen in Bezug auf den Arbeitsplatz haben sich nicht verändert. Es wurden keine grossen Fortschritte gemacht und die Probleme bleiben die Gleichen. Mit der Anhebung des Rentenalters der Frauen haben sich unsere Rechte als Arbeiter:innen sogar noch verschlechtert, eine Niederlage, die einen bitteren Nachgeschmack hinterliess. Am Arbeitsplatz leiden wir Frauen, trans und nicht-binäre Menschen nach wie vor am stärksten unter Ungleichheiten. Besonders in einer Zeit, die von einem Erstarken faschistischer Strömungen geprägt ist, müssen wir unseren kollektiven Widerstand und unsere Zusammenarbeit verstärken. Es ist unerlässlich, dass die Frage der Ungleichheit am Arbeitsplatz und der feministische Klassenkampf ein Teil der sozialen Bewegung bleibt. Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaftsbewegung, dieses Thema auf die Strasse zu tragen und unsere Kolleg:innen in den Betrieben zu mobilisieren. Am 14. Juni gehen nicht nur «Student:innen und Akademiker:innen» auf die Strasse. Es sind zehntausende Menschen, die arbeiten, die unter Lohnungleichheit, niedrigen Löhnen und geringen Renten, Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft oder sexueller Belästigung leiden.

Uns ist aber auch bewusst, dass es schwierig ist, in einem Land Streiks zu organisieren, in dem es praktisch keinen gewerkschaftlichen Schutz gibt und das Streikrecht eingeschränkt ist. Ein Streik erfordert ein ausgeglichenes Kräfteverhältnis und die Arbeit, die wir leisten müssen, um uns an unseren Arbeitsplätzen organisieren zu können, ist kräftezehrend und eine grosse Herausforderung. Sich am Arbeitsplatz zu widersetzen oder gar zu streiken ist aber auch nicht für alle mit den

gleichen Hindernissen und Konsequenzen verbunden: Ein prekärer Aufenthaltsstatus, ein Migrationshintergrund, Sprachbarrieren oder ein niedriges Einkommen, von dem die ganze Familie leben muss, sind für viele Frauen die harte Realität, besonders in Berufen der Pflegebranchen. Mit diesen Hintergründen kann bereits das Tragen eines Ansteckers eine Form des Widerstandes darstellen. Die Entscheidung für oder gegen einen Streik liegt daher bei uns und wird auch durch unsere Situationen am Arbeitsplatz direkt beeinflusst.

Aus den zuvor genannten Gründen und für alle anderen konkreten Forderungen, die wir an unsere Arbeitgeber:innen stellen, bekräftigen wir unseren Willen, uns zusammen zu organisieren und zu einer neuen gross angelegten feministischen Mobilisierung am 14. Juni 2027 beizutragen.

Wir rufen den SGB dazu auf, sich gemeinsam mit uns zu engagieren und eng mit der Feministischen Kommission zusammenzuarbeiten, um:

- Entwicklung und Umsetzung einer gewerkschaftlichen Strategie für den 14. Juni 2027 sowie eines Arbeitsplans mit klaren Zielen für die einzelnen Branchen, um unsere Arbeitsbedingungen, unsere Löhne und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und die verschiedenen Lücken in Bezug auf die Gleichstellung am Arbeitsplatz sowohl auf Ebene der Branchen wie der Politik schliessen zu können. Die Mobilisierung für den feministischen Streik zu nutzen, um alles zu thematisieren, was noch nicht erreicht ist wurde und die Gleichstellung zu einer Priorität aller Verbände im Jahr 2027 zu machen.
- Am 14. Juni 2027 Aktionen oder sogar Streiks an unseren Arbeitsplätzen zu organisieren und unsere Forderungen, die unsere tägliche Arbeit betreffen, in die Betriebe zu tragen.
- Unsere Beziehungen zur feministischen Bewegung und zwischen den Verbänden zu verstärken und Synergien zu nutzen, damit unseren Stimmen und Forderungen an unseren Arbeitsplätzen und darüber hinaus mehr Gehör verschafft wird.

Um diese Ziele zu erreichen, stellen der SGB und die Mitglieds-Verbände die erforderlichen Mittel an finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung.

Resolution 4: Feministische Kommission des SGB

Mehr Mittel im Kampf gegen sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt

Ausgangslage

Geschlechtsspezifische, sexualisierte und häusliche Gewalt sind in der Schweiz weit verbreitet und haben gravierende Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen sowie auf deren gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe. Feminizide sind die extremste Form patriarchaler Gewalt und markieren die Spitze eines Eisbergs aus psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt gegen Frauen, trans und nichtbinäre Menschen.

Bis August 2025 verzeichnete das aktivistische Rechercheprojekt «Stop Femizid» – ins Leben gerufen, weil es in der Schweiz keine offizielle Statistik zu Femiziden gibt¹ – bereits 23 vollendete Feminizide (Frauen und Mädchen) sowie mehrere versuchte Tötungen. Damit wurde die Gesamtzahl des Jahres 2024, das mit ebenfalls 19 Fällen endete, bereits übertroffen. Dieser drastische Anstieg innerhalb kürzester Zeit macht nicht nur die Dringlichkeit politischer Massnahmen deutlich, sondern auch das anhaltende Versagen der Behörden, deren Untätigkeit eine Mitverantwortung an der eskalierenden Gewalt trägt.

Feminizide sind keine tragischen Einzelfälle oder „Familiendramen“, wie sie in den Schweizer Medien häufig verharmlosend genannt werden, sondern gezielte Gewalttaten an Frauen. In den meisten Fällen gehen ihnen Gewalthandlungen, Drohungen und klar erkennbare Warnsignale voraus – viele davon werden jedoch übersehen oder nicht ernst genommen. Jede dieser Taten steht exemplarisch für ein strukturelles Systemversagen: fehlender Schutz für Frauen, unzureichende Gewaltprävention und mangelndes Eingreifen bei bekannten Täter:innen. Doch diese Gewaltspirale kann durchbrochen werden.

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention im Jahr 2017 hat sich die Schweiz völkerrechtlich verpflichtet, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt wirksam zu bekämpfen. Doch trotz dieser Verpflichtung bleiben Schutz, Prävention, Strafverfolgung und Unterstützungsangebote ungenügend ausgebaut und unterfinanziert, insbesondere für mehrfachdiskriminierte Gruppen wie Migrantinnen, queere Personen oder Menschen mit Behinderung.

Frauenhäuser und Beratungsstellen sind vielerorts überlastet und verfügen über unzureichende Kapazitäten. Für Betroffene sind diese Angebote aber unverzichtbar. Es ist enorm schwierig sich aus einer gewaltvollen Beziehung zu lösen. Daher brauchen sie verlässliche, leicht zugängliche und sichere Orte, an denen sie Schutz und Unterstützung finden können.

Am 1. Juli 2024 trat zudem eine Reform des Sexualstrafrechts in Kraft, die entgegen den feministischen Forderungen auf einem „Nein heisst Nein“ anstatt einem „Nur Ja heisst Ja“-Modell basiert und auch das wird von den Kantonen unterschiedlich und teilweise unzureichend umgesetzt. Beratungsangebote, Täterprogramme, spezialisierte Polizeiteams bzw. Bildung und Sensibilisierung vom Schulsystem bis zum Rechtssystem fehlen insbesondere in kleineren und ländlichen Kantonen.

Geschlechtsspezifische und sexualisierte Gewalt werden in unserer Gesellschaft noch immer allzu häufig verharmlost, tabuisiert oder unzureichend verfolgt. Ihre wirksame Prävention und Bekämpfung sind jedoch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die politische Entschlossenheit und strukturelle Ressourcen erfordert. Doch noch immer fehlt es an beidem. Dieses Versäumnis dürfen wir

¹ In der Schweiz gibt es keine offiziellen Zahlen zu Femiziden, weil der Begriff Femizid weder im Strafgesetzbuch existiert noch von staatlichen Behörden standardisiert erfasst wird. Das feministische Recherchekollektiv [«Stop Femizide»](#) dokumentiert und analysiert Femizide in der Schweiz, indem es Fälle sammelt und Medienberichte auswertet.

nicht länger hinnehmen. Gewalt gegen eine Frau ist Gewalt gegen alle! Auch die Gewerkschaften müssen ihr Engagement gegen Feminizide und geschlechtsspezifische Gewalt verstärken.

Auf gewerkschaftlicher Ebene ist ein Bewusstseinswandel notwendig, denn die Täter sind Männer wie alle anderen, keine Monster. Sie sind unsere Kollegen, unsere Freunde, unsere Angehörigen. Um den Teufelskreis der männlichen Gewalt zu durchbrechen, müssen wir überall dort handeln, wo wir sind.

Forderungen

Der Feministische Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes fordert deshalb:

1. Mehr öffentliche Mittel

Eine substanzielle Erhöhung der Finanzmittel für Prävention, Beratung, Schutz und Unterstützung Betroffener auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene. Insbesondere braucht es mehr Ressourcen für Frauenhäuser, Beratungsstellen, Notfallunterkünfte, Spitäler und Notaufnahmen, damit sie personell und finanziell deutlich gestärkt werden. Die aktuelle Versorgungslage ist ungenügend. Spitäler und Notaufnahmen müssen gewaltbetroffene Personen schnell, sicher und umfassend medizinisch wie psychologisch versorgen können. Vertrauliche Spurensicherung und psychologische Ersthilfe durch Fachpersonen gehört dazu.

2. Flächendeckender Ausbau von Angeboten

Ein bedarfsgerechter und barrierefreier Ausbau von Schutz- und Beratungsangeboten, insbesondere für marginalisierte, queere und mehrfachdiskriminierte Personen und ihre Kinder. Unter anderem brauchen wir endlich eine nationale, rund um die Uhr erreichbare Notrufnummer, wie es Artikel 24 der Istanbul Konvention verlangt. Die Notrufnummer für Betroffene von häuslicher oder geschlechtsspezifischer Gewalt muss sofortige Hilfe bieten, in den Landesprachen und der zahlenmässig grössten Herkunftssprachen der im Land vertretenen Einwandererbevölkerung angeboten werden und professionell betreut sein, während 24h und an sieben Tagen die Woche. Diese Nummer muss flächendeckend bekannt gemacht und in allen öffentlichen Einrichtungen sichtbar platziert werden – auch in Betrieben.

3. Massive Investitionen in Prävention, insbesondere in Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit. Gewaltprävention ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und beginnt lange vor dem ersten Schlag. Patriarchale Machtverhältnisse, queerfeindliches Verhalten und sexistische Rollenzuschreibungen müssen aktiv bekämpft werden – mit gezielten Programmen, Schulungen und gesetzlich verankerter Sensibilisierung.

4. Verpflichtende Sensibilisierung am Arbeitsplatz

Verankerung kontinuierlicher Schulungsprogramme für Arbeitgebende, Personalverantwortliche und Mitarbeitende, auch ohne Kaderfunktion, in Bezug auf sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und zur Unterstützung von Mitarbeitenden, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, inklusive in den Berufsschulen.

5. Stärkung der Rechte und des Schutzes von Betroffenen am Arbeitsplatz

Ein arbeitsrechtlicher Schutz, unabhängig des Aufenthaltsstatus oder Beschäftigungsverhältnis, mit klaren Melde-, Interventions- und Schutzmechanismen bei Fällen von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz – verbindlich, niedrigschwellig und kontrolliert.

6. Konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention

Die vollständige Umsetzung und Weiterentwicklung der Istanbul-Konvention und des Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, inklusive regelmässiger Fortschrittsberichte und aktiver Mitbestimmung durch Gewerkschaften und Zivilgesellschaft.

7. Gezielte Forschung und Datenerhebung

Systematische Erhebung und Auswertung von Daten über Ausmass, Formen und Folgen geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt. Öffentliche und transparente Daten fehlen in vielen Bereichen, unter anderem betreffend Feminizide und Gewalt im Berufsleben.

Die Schweiz steht in der Pflicht, strukturelle Gewalt systematisch zu bekämpfen, nicht nur auf dem Papier, sondern mit konkreten Massnahmen, verbindlichen Zielen und ausreichender Finanzierung. Der Schutz vor Gewalt ist ein Menschenrecht – und darf nicht vom Wohnort, Aufenthaltsstatus oder Geschlecht abhängen.

Als Gewerkschaftsbewegung stehen wir ein für eine Gesellschaft ohne Gewalt!

Resolution 5: Feministische Kommission des SGB

«Vorwärts für gleiche und solidarische Renten! »

2022 wurde uns mit einer Handvoll Stimmen unter dem Vorwand der Gleichstellung das Rentenalter 65 für Frauen auferlegt. Das Bundesgericht weigerte sich, das Abstimmungsergebnis, das aufgrund von Fehlinformationen zustande gekommen ist, für ungültig zu erklären. Und all dies, während das sogenannte Drei-Säulen-System weiterhin sehr ungleich bleibt. Alle Versprechen zur Verbesserung der Gleichstellung, die uns während der AHV-21 Kampagne gemacht wurden, um uns Frauen doch noch von der Reform zu überzeugen, sind ins Leere gelaufen. Schlimmer noch, abgesehen von der 13. AHV-Rente, die wir dank unserer Volksinitiative und unserem gemeinsamen gewerkschaftlichen Kampf durchsetzen konnten, bewirken alle anderen angekündigten Massnahmen eine Verschlechterung der Rentenleistungen.

Die Rentenunterschiede spiegeln unsere Realität von ungleichen Löhnen und ungleichen Berufslaufbahnen wider. Laut dem Bundesamt für Statistik beträgt die durchschnittliche Rente von Frauen in der Schweiz im Jahr 2023 36'108 Franken. Die der Männer ist durchschnittlich 52'488 Franken, eine Differenz von 16'379 Franken oder 31.2%.

Das ist nicht nur enorm, sondern inakzeptabel und ungerecht!

KEINE WEITEREN VERSCHLECHTERUNGEN

Gemeinsam, am feministischen Kongress des SGB, bekräftigen wir unseren Widerstand gegen jede weitere Verschlechterung unserer Rentenleistungen:

- **Hände weg von der Witwenrente!** Im Jahr 2022 fällte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte ein Urteil, das die Schweiz dazu verpflichtet, die Ungleichbehandlung von Witwen und Witvern, die Eltern von Kindern sind, zu beseitigen. Dank dieses Urteils haben verwitwete Väter derzeit Anspruch auf eine Rente bis zur Pensionierung und nicht mehr nur bis zum Erreichen der Volljährigkeit ihres jüngsten Kindes. Nun hat der Bundesrat aber einen Entwurf angekündigt, mit dem die Witwenrente abgeschafft und ein System eingeführt werden soll, das dem bisherigen System für Witwer ähnelt. Verwitwete Eltern würden bis zum 25. Lebensjahr des jüngsten Kindes eine Rente erhalten. Danach würde die Rente gestrichen werden. Diese Massnahme ist inakzeptabel, da sie Tausende von Menschen, insbesondere Frauen, in die Armut stürzen würde.

Man will uns glauben machen, dass wir die Zeit «aufholen», Vollzeit arbeiten und Karriere machen könnten. Das ist falsch. Wir werden gegen die Abschaffung der Witwenrente und für ihre Ausweitung auf alle Eltern, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrem Familienstand, kämpfen. Die Reform will unter dem Vorwand der Gleichstellung Einsparungen ermöglichen. Für uns muss Gleichstellung im sozialen Fortschritt für alle verwirklicht werden und nicht durch eine Anpassung der Leistungen nach unten!

- **Das Splitting muss bewahrt werden!** Im Zusammenhang mit der Initiative der Mitte-Partei zur Aufhebung der Rentendeckelung für Paare kam ein gefährlicher Gedanke auf: das Splitting unter dem Vorwand abzuschaffen, dass der Familienstand für die Berechnung der AHV-Renten nicht mehr relevant sei. Die Abschaffung des Splittings wäre eine Katastrophe für Frauen und würde ihre ohnehin schon niedrigeren Renten senken. Das Splitting wurde bei der 10. AHV-Revision eingeführt, um die Anhebung des Rentenalters für Frauen von 62 auf 64 Jahre auszugleichen. Es besteht darin, die während der Ehe erzielten Einkommen des Paares zu kumulieren, um die AHV-Rente zu berechnen. In Zahlen ausgedrückt beträgt die Rente verheirateter Frauen vor dem Splitting im Jahr 2024 durchschnittlich 1572 Franken, die der Männer 2035 Franken, was einer Differenz von 23 % entspricht. Nach dem Splitting steigt die Rente der

Frauen auf 1719 Franken und die der Männer auf 1776 Franken, was einer Differenz von 3 % entspricht. Diese Zahlen sprechen für sich: Das Splitting darf auf keinen Fall abgeschafft werden! Im Gegenteil, derselbe Mechanismus muss auch in der 2. Säule eingeführt werden, um die Rentenungleichheit zwischen Männern und Frauen zu verringern.

- **AHV 2030? Nein zu weiteren Verschlechterungen unserer Renten!** Der Bundesrat hat verstanden, dass eine weitere Erhöhung des Rentenalters ausgeschlossen ist. Dennoch will er das Niveau der AHV-Renten bei einer Frühpensionierung mit 63 oder 64 Jahren verschlechtern. Diese Massnahme benachteiligt vor allem Arbeiter:innen mit geringem Einkommen, besonders Frauen, die sich eine Frühpensionierung nicht aus ihrer zweiten Säule finanzieren können. Jeder Rückschritt bei unseren Rechten ebnet den Weg für weitere Abbaumassnahmen. Deshalb lehnen wir jede Reform, die unsere erkämpften Rechte angreift, klar ab. Wir werden uns gegen jeden Versuch einer (einmaligen oder automatischen) Erhöhung des Rentenalters wehren.

FÜR EIN SOLIDARISCHES UND GLEICHBERECHTIGTES RENTENSYSTEM

Der feministische Kongress des SGB ruft den SGB und seine Mitgliedsverbände dazu auf, sich für ein gleichberechtigtes feministisches und solidarisches Rentensystem einzusetzen, das bezahlte und unbezahlte Arbeit anerkennt. Auch heute arbeiten meistens Frauen im Niedriglohnsektor, Teilzeit oder in prekären Arbeitsverhältnissen. Sie leisten ein Grossteil der unbezahlten Haus-, Bildungs- und Betreuungsarbeit, was dazu führt, dass ihre Renten im Durchschnitt ein Drittel tiefer sind als die der Männer. Anstatt jedoch diese während des Erwerbslebens entstandene Einkommenslücke zu schliessen, verstärkt unser Drei-Säulen-System, die Ungleichheiten. Denn es wurde für Männer, mit einem festen Vollzeit- und gut bezahlten Arbeitsplatz konzipiert.

Deshalb braucht es innerhalb der Gewerkschaftsbewegung mit Blick auf das Rentensystem einen Kurswechsel. Wir müssen für ein solidarisches und gleichberechtigtes System kämpfen. Die 2. Säule ist ungleich, teuer und unzuverlässig: Seit 20 Jahren sinken die Renten, während die Versicherten immer mehr bezahlen, dazu kommt, dass die Renten der 2. Säule oft nicht indexiert sind. Die 3. Säule ist vor allem ein Business und ein Mittel zur Steuersenkung für Arbeitnehmende, die es sich leisten können. Daher fordern wir:

- **Eine Stärkung der ersten Säule:** Die AHV muss endlich ihren verfassungsmässigen Auftrag erfüllen und allen Rentner:innen ein würdiges Leben ermöglichen. Die Einführung einer 13. Rente war ein Erfolg und ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber das reicht nicht. Jetzt muss die 13. Rente solidarisch finanziert und die Renten erhöht werden.
- **Eine Reform der zweiten Säule** Die eklatanten Ungleichheiten in der zweiten Säule müssen durch die Einführung von Mechanismen wie dem Splitting und Erziehungsgutschriften beseitigt werden, um auch die Renten der Frauen zu verbessern.

Langfristig gesehen **ist es aber notwendig, dass wir zu einem sozialgerechten und ökologisch nachhaltigen Rentensystem, das die Gleichstellung aller Geschlechter garantiert**, übergehen. Die strategischen Überlegungen für diese Neugestaltung des Systems beginnen bereits jetzt. Wir können unsere Renten nicht den Finanzmärkten überlassen, wie es heute bereits bei der 2. Säule und unseren hart angesparten 3. Säulen der Fall ist. Wir müssen unsere Anstrengungen auf eine starke 1. Säule konzentrieren. Seit der Einführung der AHV 1948 hat die AHV mehrere Finanzkrisen überstanden und auch die ansteigende Alterung der Bevölkerung ohne Probleme gemeistert. Obwohl ihr immer wieder ein Bankrott prophezeit wurde, verfügt die AHV im Jahr 2024 über ein Vermögen von 55.4 Milliarden Franken. Die AHV ist das Renten-Modell der Zukunft, aber es muss eine AHV mit mehr Ressourcen und höherer Rente für alle sein.

Resolution 6: Feministische Kommission des SGB**Für eine Stärkung von feministischen Allianzen und der internationalen Solidarität!**

Auch 30 Jahre nach Verabschiedung der Beijing Declaration and Plattform for Action leiden Frauen und Mädchen am stärksten unter den Folgen von Konflikten, gewalttätigem Extremismus, Ernährungsunsicherheit und mangelnder Gesundheitsversorgung. Doch anstelle eines vereinten Efforts zur Verbesserung der Lage, erleben Frauen weltweit ein zunehmendes Desinteresse an ihrer Situation und sogar Widerstand.

Wir verurteilen die zunehmend antifeministische Politik in Ländern des globalen Nordens!

Wir sind zutiefst besorgt über die immer stärker werdende, koordiniert agierende antifeministische Internationale. Im Namen von «traditionellen Werten» und «nationalen Interessen» streben autoritäre Regime und antidemokratische Bewegungen nach der Kontrolle über die Körper von Frauen und Mädchen. In Ländern wie den USA, Russland, Polen, Italien und Ungarn wird das Recht auf Abtreibung ausgehöhlt, der Zugang zu Verhütungsmitteln eingeschränkt und Abtreibungen gar kriminalisiert.

Gleichzeitig bekämpft die antifeministische Internationale die legitimen Forderungen von LGBTQI+-Personen nach sozialer und rechtlicher Teilhabe. Russland kriminalisiert die LGBTQI+-Bewegung, Brasilien schaffte kurzerhand die Antidiskriminierungsbehörde ab. Dramatisch sind auch die US-amerikanischen Angriffe auf trans Personen. Unter Donald Trump werden rechtliche Anerkennung, medizinische Versorgung und Schutz sukzessive abgebaut und Diversitätsprogramme gestrichen.

In der Schweiz ist die SVP schon seit langem Teil der antifeministischen Internationalen. Neben der regelmässigen Forderung nach der Abschaffung der kantonalen Fachstellen für Gleichstellung und der Angriffe auf Sexualkunde und Gender Studies, sehen wir heute einen neuen Fokus auf die genderinklusive Sprache. Auch im Parlament ist der Backlash angekommen, in Form von Angriffen auf den Mutterschutzurlaub und die lebenslangen Witwenrenten sowie die Verweigerung dringend notwendiger Investitionen in die externe Kinderbetreuung und die Bekämpfung patriarchaler Gewalt.

Wir verurteilen die Verletzung der Rechte von Frauen und Mädchen im Namen der Religion und des antiwestlichen Kulturkampfes!

Nicht nur in Ländern des globalen Nordens, sondern auf allen Kontinenten ist das Recht von Frauen und Mädchen auf körperliche Selbstbestimmung nach wie vor eingeschränkt – oftmals unter dem Vorwand der Religion, der Kultur und dem Kampf gegen den westlichen Imperialismus. Wir verurteilen dies aufs Schärfste!

In Afghanistan werden die Menschenrechte von Frauen und Mädchen seit der erneuten Machtübernahme durch die Taliban mit Füßen getreten. Frauen dürfen ohne männliche Begleitung nicht reisen, kein eigenes Vermögen besitzen und können jederzeit und mit jedem von ihrer Familie auserwählten Mann verheiratet werden. Der Zugang zu Schulbildung und zu zahlreichen Berufen ist radikal eingeschränkt und ihre Stimme und Körper werden auf gravierendste Weise sexualisiert und objektiviert. Dadurch werden afghanische Frauen und Mädchen sozial, politisch, wirtschaftlich und rechtlich vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen und somit ihrer Würde beraubt.

Im Iran sind Frauen besonders hart von der anhaltenden Wirtschaftskrise und den Repressionen des islamistischen Regimes unterworfen. Wir solidarisieren uns mit den Frauen, die trotz der stetigen Gefahr von willkürlichen Verhaftungen, Körperstrafen und sogar Todesurteilen, unermüdlich gegen die systematische Diskriminierung und Kontrolle von Frauen protestieren.

Wir verurteilen die Gewalt an Frauen und Mädchen in Kriegsgebieten und die schwindende internationale Solidarität!

Wir sind schockiert über den Völkermord in Gaza! Unter den zehntausenden Toten durch direkte Kriegshandlungen sind mehrheitlich Frauen, Kinder und Menschen über 65 Jahren. Dazu kommt die systematische Zerstörung von ganzen Stadtteilen, Gesundheitseinrichtungen und fast 90% der landwirtschaftlichen Fläche, die Verweigerung von Hilfslieferungen, die das Leben der Menschen in Gaza – unabhängig von Geschlecht, Alter und politischer Gesinnung – langfristig verunmöglicht.

Wir verurteilen die Gefangennahme und Entführung von Zivilpersonen durch Konfliktparteien, unabhängig davon ob es sich um staatliche Armeen, parastaatliche Organisationen oder bewaffnete Gruppierungen handelt. Wir sind schockiert über die Tolerierung, Verherrlichung und den gezielten Einsatz von Vergewaltigungen durch Kriegsparteien und Terrororganisationen, wie sie in Äthiopien, im Sudan, in der Zentralafrikanischen Republik, in der Ukraine, für den IS, Boko Haram und den Terrorangriff der Hamas vom 7. Oktober 2023 dokumentiert sind.

Wir sind zutiefst besorgt über die durch langanhaltende Konflikte ausgelösten humanitären Krisen und Vertreibungen. In Jemen und im Sudan sind insgesamt über 50 Mio. Menschen auf humanitäre Hilfe angewiesen. Der Sudan verzeichnet zusätzlich über 14 Millionen Menschen, die innerhalb der Staatsgrenzen oder in Nachbarländer geflohen sind. Frauen und Mädchen leiden am stärksten unter diesen Krisen. Von Frauen geführte Haushalte sind am stärksten von Ernährungsknappheit und Hunger betroffen. Zahlen aus Jemen, Sudan und der Zentralafrikanischen Republik zeigen zudem eine dramatische Zunahme von Zwangs- und Kinderheiraten. Doch anstatt ihren Effort für die Verbesserung der Lage in Konfliktgebieten zu verstärken, streichen Länder im globalen Norden ihre Entwicklungsprogramme und kürzen ihre Budgets.

Wir verurteilen das weltweite Geschäft des Frauen- und Mädchenhandels!

Wir sind schockiert. Noch immer werden mit Menschenhandel und Zwangsarbeit Profite in Milliardenhöhe gemacht! In der Tat nimmt der weltweite Frauen- und Mädchenhandel trotz des Wissens und des gesellschaftlichen Engagements zu. Laut neusten Schätzungen der ILO waren weltweit im Jahr 2021 rund 11 Mio. Mädchen und Frauen Opfer von Menschenhandel und Zwangsarbeit, 5 Mio. von ihnen in Zwangsprostitution.

Frauen- und Mädchenhandel kommt überall vor. In der Schweiz gibt die Plattform gegen Menschenhandel für das Jahr 2024 insgesamt 201 neu identifizierte Opfer von Menschenhandel an. Sie kommen von allen Kontinenten, hauptsächlich aber aus Osteuropa und zunehmend aus Nigeria und Kolumbien. Die Mehrheit von ihnen sind FINTA-Personen (73%), die mehrheitlich sexuell ausgebeutet werden. Es ist aber davon auszugehen, dass das Dunkelfeld um ein Vielfaches grösser ist und die bekannten Fälle nur die Spitze des Eisbergs darstellen.

Diese Zahlen machen deutlich: Die existierenden Abkommen und Massnahmen zur Prävention von Menschenhandel, zur Bestrafung der Täter:innen und zum Schutz der Opfer reichen nicht! Wir fordern von den Behörden verstärkte Anstrengungen, um die betroffenen Personen aufzuspüren, zu identifizieren, zu schützen und zu entschädigen. Insbesondere hat bis heute kein:e einzige:r Arbeitnehmer:in, die von den Gerichten als Opfer von Menschenhandel anerkannt wurde, tatsächlich eine Entschädigung für entgangene Löhne erhalten. Dies ist skandalös, widerspricht den internationalen Verpflichtungen der Schweiz, hält Menschen davon ab, sich an Straf- und Zivilverfahren zu beteiligen, und birgt die Gefahr, dass sie erneut Opfer von Menschenhandel werden.

Wir fordern eine Stärkung von feministischen Allianzen, der internationalen Solidarität und der Demokratie!

Um diese Entwicklungen zu stoppen und die Menschenrechte von Frauen und Mädchen endlich durchzusetzen, rufen wir den SGB und seine Verbände auf, feministische Allianzen international

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

und innerhalb der Schweiz mitzutragen und zu stärken. Solidarität ist auch heute noch ein Grundpfeiler der Gewerkschaftsbewegung, der gelebt werden muss. Denn nur gemeinsam können wir der antifeministischen Internationalen Einhalt bieten!

Wir fordern den SGB und seine Verbände auf, ihre demokratischen Strukturen zu stärken und patriarchale und diskriminierende Mechanismen in ihrem Inneren zu bekämpfen. Die Gewerkschaftsbewegung war in ihrer Geschichte immer wieder ein wichtiges Gegengewicht gegenüber antidemokratischen Bewegungen und autoritären Regimen. In der heutigen Zeit ist es umso wichtiger, die Demokratie innerhalb der Gewerkschaften zu pflegen und mit partizipativen und offenen Organisationsformen weiterzuentwickeln!

Resolution 7: Syndicom**„Wir gehören nicht zum alten Eisen! Es braucht mehr Förderung für Arbeiter:innen über 55!“**

Die Frauenkommission von syndicom setzt sich für die gezielte Förderung von FINTA*-Personen (Frauen, Inter, Non-binäre, Trans und Agender Personen) im Alter von 55 Jahren und älter in allen Bereichen der Gesellschaft und besonders im Arbeitsleben ein. Wir fordern andere Verbände an diesem feministischen Kongress 2025 des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes auf, dies ebenfalls zu tun. Diese Arbeiter:innen verfügen über wertvolle Erfahrungen und Fähigkeiten und ihre aktive Teilhabe ist eine wesentliche Bereicherung für unsere Gesellschaft! In der Schweiz leben immer mehr ältere Menschen. Viele Frauen² zwischen 55 und 64 Jahren beteiligen sich zunehmend am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote dieser Altersgruppe ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, und bei Frauen fiel dieser Anstieg sogar stärker aus als bei Männern.

Dennoch sind ältere Menschen, insbesondere Frauen, überdurchschnittlich häufig von Armut betroffen oder armutsgefährdet. Altersdiskriminierung bleibt zudem ein verbreitetes gesellschaftliches Problem. Ältere Personen haben es häufig schwerer, eine neue Stelle zu finden, und Frauen über 50, 55 und 60 Jahre sind davon besonders betroffen. Aber auch schon früher im Arbeitsleben werden Frauen bei der Stellensuche diskriminiert, beispielsweise beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Auszeit zur Kinderbetreuung. Hinzu kommt, dass die Teilzeitarbeit bei FINTA*-Personen stark verbreitet ist, besonders in höheren Altersgruppen. Teilzeitarbeit hat einen Einfluss auf die Rente, auf die soziale Teilhabe und die finanzielle wie wirtschaftliche Unabhängigkeit von FINTA*-Personen.

Es geht dabei nicht nur um Gerechtigkeit, sondern auch um die Anerkennung eines grossen und wachsenden Teils der Bevölkerung. FINTA*-Personen von über 55 Jahren bringen Wissen, Erfahrung und Potenzial mit, das für die Gesellschaft von unschätzbarem Wert ist. Diese Ressourcen wurden bislang aber nur selten gezielt gefördert und genutzt.

Wir fordern:**▪ Die Förderung von altersgerechten Bildungs- und Weiterbildungsangeboten**

FINTA*-Personen über 55 Jahren oder beim Wiedereinstieg in den Beruf müssen gezielt gefördert werden, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erhalten, upzudaten und zu erweitern. Lücken im Lebenslauf aufgrund von Betreuungspflichten oder Care-Arbeit dürfen nicht dazu führen, dass gut ausgebildete und kompetente Arbeiter:innen Nachteile erleiden. Im Gegenteil - Care-Arbeit soll ebenso als Berufserfahrung und Kompetenzerweiterung angesehen werden.

▪ Unterstützung von FINTA*-Personen über 55 Jahre in ihrer Rolle als Arbeitnehmende und Ehrenamtliche im Betrieb und den Gewerkschaften

Arbeiter:innen sollen ihre Erfahrungen und Kompetenzen gezielt einbringen können, beispielsweise durch spezifische Projekte oder Mentoring-Programme. Zudem muss der generationenübergreifende Austausch gefördert werden! Der Erfahrungsschatz der älteren FINTA*-Personen in Kombination mit den neuen Perspektiven und Ideen der jungen Generation kann zu nachhaltigen und zielgerichteten Lösungen führen.

² Bei Statistiken wird von Frauen statt FINTA*-Personen gesprochen, da die Statistiken leider binär (Mann-Frau) erfasst werden.

▪ **Die gezielte Bekämpfung von Altersdiskriminierung**

Jahr um Jahr wird von bürgerlicher und rechter Seite eine Erhöhung des Rentenalters gefordert. Dennoch haben es Arbeiter:innen über 55 Jahre schwer auf dem Arbeitsmarkt. Das muss sich ändern. Es braucht eine gezielte Bekämpfung von Altersdiskriminierung und die Förderung einer altersfreundlichen Gesellschaft, die die Bedürfnisse und Rechte aller Altersgruppen berücksichtigt.

Durch die Förderung von Arbeiter:innen über 55 Jahre profitiert die Gesellschaft von ihrem Wissen und ihrer Expertise und ermöglicht eine inklusive und altersfreundliche Gemeinschaft. Wir wollen eine Gesellschaft gestalten, die altersfreundlich, solidarisch und inklusiv ist.

Resolution 7: Syndicom**“We are not past our prime! More support is needed for workers over 55!”**

The syndicom Women's Commission is committed to the targeted promotion of FINTA* persons (women, inter, non-binary, trans and agender persons) aged 55 and over in all areas of society, especially in working life. We call on other associations at this 2025 feminist congress of the Swiss Trade Union Federation to do the same. These workers have valuable experience and skills, and their active participation is a significant asset to our society! More and more older people are living in Switzerland. Many women³ between the ages of 55 and 64 are increasingly participating in the labour market. The employment rate for this age group has risen significantly in recent years, with the increase being even greater for women than for men.

Nevertheless, older people, especially women, are disproportionately affected by poverty or at risk of poverty. Age discrimination also remains a widespread social problem. Older people often find it more difficult to find a new job, and women over the age of 50, 55 and 60 are particularly affected. But even earlier in their working lives, women face discrimination when looking for a job, for example when returning to work after taking time off to care for children. In addition, part-time work is very common among FINTA* people, especially in older age groups. Part-time work has an impact on pensions, social participation and the financial and economic independence of FINTA* people.

This is not only a matter of fairness, but also of recognising a large and growing segment of the population. Older FINTA* people bring knowledge, experience and potential that is invaluable to society. However, these resources have rarely been specifically promoted and utilised.

We demand:

- **The promotion of age-appropriate education and training opportunities**

FINTA* individuals over the age of 55 or those returning to work must be specifically supported in order to maintain, update and expand their skills and knowledge. Gaps in CVs due to care-giving responsibilities or care work must not lead to well-trained and competent workers being disadvantaged. On the contrary, care work should also be regarded as professional experience and a means of expanding skills.

- **Supporting FINTA* individuals over the age of 55 in their roles as employees and volunteers in companies and trade unions**

Workers should be able to contribute their experience and skills in a targeted manner, for example through specific projects or mentoring programmes. In addition, intergenerational exchange must be promoted! The wealth of experience of older FINTA* people, combined with the new perspectives and ideas of the younger generation, can lead to sustainable and targeted solutions.

³ Statistics refer to women rather than FINTA* persons, as statistics are unfortunately recorded in binary terms (male-female).

▪ **Targeted fight against age discrimination**

Year after year, the bourgeoisie and the right wing call for an increase in the retirement age. Nevertheless, workers over the age of 55 have a hard time in the labour market. This must change. It is necessary to combat age discrimination in a targeted manner and to promote an age-friendly society that takes into account the needs and rights of all age groups.

By supporting workers over the age of 55, society benefits from their knowledge and experience and enables an inclusive and age-friendly community. We want to create a society that is age-friendly, supportive and inclusive.

Resolution 8: Syndicom**„404 Gleichstellung nicht gefunden – Förderung von FINTA*-Personen in der Tech- und IT-Branche und gleiche Chancen bei der Digitalisierung!“**

Die IG Frauen von syndicom setzt sich entschieden für die Förderung von FINTA*-Personen, also Frauen, inter, non-binären, trans und agender Personen, in der Digitalisierung ein. Wir fordern andere Verbände an diesem feministischen Kongress 2025 des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes auf, dies ebenfalls zu tun. FINTA*-Personen sind in der digitalen Wirtschaft und der Technologiebranche nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Obwohl die Digitalisierung alle Lebensbereiche prägt und zu einem zentralen Bestandteil von Wirtschaft und Gesellschaft geworden ist, profitieren nicht alle Bevölkerungsgruppen gleich von den neuen Chancen und Entwicklungen.

Der Frauenanteil⁴ in Tech-Berufen in der Schweiz liegt bei 25%, was zwar knapp über dem europäischen Durchschnitt, aber trotzdem viel zu tief ist! Besonders in Führungspositionen sind Frauen nur selten vertreten, wie unterschiedliche Untersuchungen zeigen. Bereits in der Ausbildung zeigt sich, nur 16.4 % aller ICT-Lehrverträge von Frauen abgeschlossen. Auch an den Hochschulen liegt der Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen tief. Das Fehlen von Frauen intensiviert den Gender Pay Gap zusätzlich, da in diesen sogenannten Männerberufen und Männerbranchen die Bezahlung zuweilen höher ausfällt.

Die digitale Transformation droht zudem bestehende Ungleichheiten noch weiter zu verstärken. Frauen und ältere Personen (können) weniger in die Weiterbildung ihrer digitalen Kompetenzen investieren und es droht die Gefahr, dass sie durch die immer weiter steigenden Arbeitsanforderungen abgehängt werden. Dies zeigt sich besonders auch bei Personen über 60 Jahren: Männer dieser Altersgruppe verfügen deutlich häufiger über fortgeschrittene digitale Fähigkeiten als Frauen. In jüngeren Generationen sind diese Unterschiede geringer, verschwinden jedoch nicht vollständig. Das muss sich ändern!

Denn ohne die aktive Einbeziehung von FINTA*-Personen bleibt die digitale Transformation einseitig. Vielfalt ist kein „nice to have“, sondern ein Motor für Fortschritt und Innovation. Nur wenn alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, finanziellen Mitteln, Herkunft oder Identität, gleichberechtigt Zugang zu digitaler Bildung, Beschäftigung und Entscheidungspositionen haben, kann die Digitalisierung zu einer Chance für alle werden. Und nur wenn FINTA*-Personen auch in Technologiebranchen und Berufen gefördert und unterstützt werden, können Ungleichheiten und Diskriminierung tatsächlich wirksam bekämpft werden.

Wir fordern:**▪ Die Förderung von FINTA*-Personen in der digitalen Bildung und Ausbildung**

FINTA*-Personen müssen in der digitalen Bildung und Ausbildung, besonders in MINT-Berufen explizit gefördert und unterstützt werden. Ebenso braucht es spezifische Unterstützung und Förderung von digitalen Kompetenzen in der beruflichen Laufbahn von FINTA*-Personen.

⁴ Bei Statistiken wird von Frauen statt FINTA*-Personen gesprochen, da die Statistiken leider binär (Mann-Frau) erfasst werden.

Dies beispielsweise mit Workshops oder Schulungen, um digitale Fähigkeiten auszubauen und den Zugang zu neuen Technologien, Programmiersprachen und digitalen Tools zu erleichtern.

▪ **Abbau von strukturellen Hürden, ungleicher Bezahlung und Gender Pay Gap, sowie stereotypischen Rollenzuweisungen**

Es muss endlich Schluss sein mit strukturellen Hürden, Lohnungleichheiten und stereotypischen Rollenzuweisungen. Wir brauchen gleichberechtigte Chancen in digitalen und immer weiter digitalisierten Arbeitsfeldern. Der Gender Pay Gap in der IT und in MINT-Berufen, aber auch in IT-Berufen allgemein, muss endlich geschlossen werden.

▪ **Aufbau von Mentoring-Programmen und Netzwerken**

Gemeinsam sind wir stärker. Durch den Aufbau von Mentoring-Programmen und Netzwerken können FINTA*-Personen in der digitalen Wirtschaft und der Technologiebranche gezielt unterstützt, gestärkt und sichtbar gemacht werden. Auch innerhalb von Gewerkschaften braucht es eine angemessene Vertretung von FINTA*-Personen in Führungspositionen, Vorständen und Entscheidungsgremien.

▪ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Nach wie vor wird ein Grossteil der Sorgearbeit von FINTA*-Personen geleistet. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, muss es Frauen als auch Männern gleichermassen ermöglicht werden, ihr Pensum zu reduzieren, aber auch eine Leitungsposition muss in Teilzeitarbeit ermöglicht werden.

FINTA*-Personen müssen in der digitalen Welt nicht nur mitreden, sondern mitgestalten. Gleichstellung darf kein Lippenbekenntnis bleiben – es ist Zeit zu handeln. Die digitale Zukunft muss die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Wir fordern Politik, Arbeitgeber:innen, Bildungsinstitutionen und Gewerkschaften auf, Verantwortung zu übernehmen und die gleichen Chancen konsequent umzusetzen. Nur wenn FINTA*-Personen auf allen Ebenen der digitalen Transformation gleichberechtigt beteiligt sind, entsteht eine gerechte, innovative und zukunftsfähige Gesellschaft.

Resolution 8: Syndicom

“404 Equality not found – promoting FINTA* people in the tech and IT industry and equal opportunities in digitalisation!”

The IG Women's Group at syndicom is strongly committed to promoting FINTA* people, i.e. women, inter, non-binary, trans and agender people, in digitalisation. We call on other associations at this feminist congress 2025 of the Swiss Trade Union Federation to do the same. FINTA* people are still significantly underrepresented in the digital economy and the technology industry. Although digitalisation shapes all areas of life and has become a central part of the economy and society, not all population groups benefit equally from the new opportunities and developments.

The proportion of women⁵ in tech professions in Switzerland is 25%, which is slightly above the European average, but still far too low! Various studies show that women are particularly underrepresented in management positions. This is already evident in education, with only 16.4% of all ICT apprenticeship contracts being signed by women. The proportion of women in technical and scientific fields of study at universities is also low. The lack of women further intensifies the gender pay gap, as pay is sometimes higher in these so-called male-dominated professions and industries.

The digital transformation also threatens to further exacerbate existing inequalities. Women and older people are less able to invest in further training to improve their digital skills, and there is a risk that they will be left behind by ever-increasing work requirements. This is particularly evident among people over the age of 60: men in this age group are significantly more likely to have advanced digital skills than women. These differences are smaller in younger generations, but they do not disappear completely. This must change!

Without the active involvement of FINTA* people, the digital transformation will remain one-sided. Diversity is not a ‘nice to have’, but a driver of progress and innovation. Only when all people, regardless of gender, financial means, origin or identity, have equal access to digital education, employment and decision-making positions can digitalisation become an opportunity for everyone. And only when FINTA* people are also promoted and supported in technology industries and professions, then inequalities and discrimination can be effectively combated.

We demand:

- **The promotion of FINTA* individuals in digital education and training**

FINTA* individuals must be explicitly promoted and supported in digital education and training, especially in STEM professions. Specific support and promotion of digital skills in the professional careers of FINTA* individuals are also needed. This could be achieved, for example,

⁵ Statistics refer to women rather than FINTA* persons, as statistics are unfortunately recorded in binary terms (male-female).

through workshops or training courses to develop digital skills and facilitate access to new technologies, programming languages and digital tools.

- **Removing structural barriers, unequal pay and the gender pay gap, as well as stereotypical role assignments**

Structural barriers, wage inequalities and stereotypical role assignments must finally be eliminated. We need equal opportunities in digital and increasingly digitised fields of work. The gender pay gap in IT and STEM professions, but also in IT professions in general, must finally be closed.

- **Establishment of mentoring programmes and networks**

Together we are stronger. By establishing mentoring programmes and networks, FINTA* individuals in the digital economy and technology sector can be specifically supported, empowered and made visible. Within trade unions, too, there needs to be adequate representation of FINTA* individuals in management positions, executive boards and decision-making bodies.

- **Work-life balance**

FINTA* individuals continue to perform the majority of care work. To address this issue, both women and men must be given the opportunity to reduce their working hours, and it must also be possible to work part-time in management positions.

FINTA* individuals must not only have a say in the digital world but also help shape it. Equality must not remain lip service – it is time to act. The digital future must reflect the diversity of our society. We call on politicians, employers, educational institutions and trade unions to take responsibility and consistently implement equal opportunities. Only when FINTA* people are equally involved at all levels of digital transformation will a fair, innovative and sustainable society emerge.

Resolution 9: VPOD-SSP**Solidarität mit den palästinensischen Frauen**

Der Feministische Kongress des SGB bekundet seine tiefe Solidarität mit den Frauen und Angehörigen geschlechtlicher Minderheiten in Gaza, die aufgrund der Bombardierungen, der Blockade und der Zerstörung der zivilen Infrastruktur Opfer einer beispiellosen humanitären Krise sind.

Unter Berücksichtigung folgender Überlegungen:

1. Laut UN Women⁶ wurden seit Beginn des Konflikts im Oktober 2023 etwa 28'000 Frauen in Gaza getötet, darunter viele Mütter, die zahlreiche Kinder als Waisen zurücklassen. Viele sind Witwen. Über eine Million Frauen und Mädchen haben keinen Zugang zu Nahrungsmitteln und Trinkwasser, was besonders dramatische Folgen für schwangere und stillende Frauen hat. Sie haben keinen Zugang zu Toiletten oder Menstruationshygieneartikeln. Frauen müssen ohne Wasser, ohne Betäubungsmittel und ohne Strom unter extrem prekären Bedingungen gebären. Sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt nimmt zu, insbesondere aufgrund des Lebens in überfüllten Unterkünften ohne Privatsphäre.
2. Die systematische Zerstörung der Gesundheitsinfrastruktur und der Auslöschung des medizinischen Personals verhindern eine angemessene Betreuung während der Schwangerschaft und Geburt und gefährden das Leben von Müttern und Kindern. Die durch die Blockade verursachte Hungersnot erschwert das Stillen oder macht es sogar unmöglich, was die Überlebenschancen von Neugeborenen beeinträchtigt.
3. Körperliche, sexuelle und psychische Gewalt werden durch Krieg und den Zusammenbruch von Schutzstrukturen noch verschärft. Das Leid und die Gewalt, denen geschlechtliche Minderheiten ausgesetzt sind, werden in Kriegs- und humanitären Krisensituationen oft unsichtbar gemacht.

Der Feministische Kongress des SGB fordert:

- Einen wirksamen und dauerhaften Waffenstillstand sowie die Einhaltung des humanitären Völkerrechts;
- Die Beendigung der Blockade und die ungehinderte Lieferung von humanitärer Hilfe, Nahrungsmitteln und medizinischen Gütern sowie den Zugang zu Wasser und Intimhygieneartikeln;
- Die Unterstützung der Schweiz für NGOs, die sich für Frauen und geschlechtliche Minderheiten einsetzen, und deren Einbeziehung in den Selbstbestimmungsprozess des palästinensischen Volkes gemäss der UNO-Resolution 1325;
- Die Ausweitung der Aufnahme von verletzten Kindern und ihren Familien in unserem Land, damit sie eine angemessene medizinische Versorgung erhalten können;
- Die Aufhebung der Beschränkungen für die UNRWA und die Wiederherstellung der vollständigen Finanzierung der UNRWA, die eine entscheidende Rolle beim Schutz der Grundrechte von Frauen und geschlechtlichen Minderheiten spielt.

Solidarität mit den palästinensischen Frauen. Solidarität mit den Frauen weltweit. Queer Solidarität überall und immer!

⁶ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2025/05/un-women-estimates-over-28000-women-and-girls-killed-in-gaza-since-october-2023>

Resolution 10: VPOD-SSP**Solidarität mit der Demonstration des Gesundheitspersonals**

Der Feministische Kongress des SGB bekundet seine uneingeschränkte Solidarität mit den Beschäftigten im Gesundheitswesen, die heute, am Samstag, 22. November, hier in Bern vor dem Bundeshaus demonstrieren, um ihrer Enttäuschung und Wut darüber Ausdruck zu verleihen, wie die Behörden die Pflegeinitiative umsetzen bzw. sabotieren wollen.

Alle anwesenden Delegierten sind eingeladen, an dieser Demonstration teilzunehmen, die nach dem Kongress (Uhrzeit noch bekannt geben) stattfinden wird, um durch unsere Anwesenheit unsere Kolleg:innen im Gesundheitswesen zu unterstützen.

Die Pflegearbeit anerkennen

Die Mehrheit der Bevölkerung hat die Pflegeinitiative angenommen, weil sie sich einerseits bewusst ist, dass die Pflegeberufe für uns alle unverzichtbar sind, und andererseits, dass diese Berufe nicht ausreichend anerkannt und wertgeschätzt werden. Um diesen Bereich aufzuwerten, muss jedoch ein Kurswechsel erfolgen und es müssen Mittel bereitgestellt werden, anstatt Geld zu sparen und dem Personal Einsparungen aufzuerlegen.

Aufwertung eines Bereichs, in dem überwiegend Frauen tätig sind

Ist es ein Zufall, dass gerade ein Bereich wie der Pflegebereich, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, so geringgeschätzt wird? Wir glauben nicht. In unserer Gesellschaft zählt die Anerkennung der Arbeit im Pflegebereich immer noch nicht. Sicherlich kann man Lobeshymnen singen und dem Personal danken, wie während der Covid-Pandemie, aber das sind nur leere Worte. Was wir brauchen, ist eine Änderung der Prioritäten, ein Ende der Geldverschwendung durch Milliardenausgaben für das Militär und Investitionen in Bereiche, die sich um unser Leben kümmern: Gesundheit, Bildung, Bekämpfung und Prävention von Gewalt, Sozialversicherungen und Renten.

2027: Streik im Care-Bereich

Weil dies immer noch nicht verstanden wird und weil wir nicht lockerlassen, gehen wir gemeinsam auf einen neuen feministischen Streik zu. Wir wollen die Pflegearbeit (Care) in den Mittelpunkt der Mobilisierung stellen. Die «Care»-Arbeit, ob bezahlt oder nicht, wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird.

Resolution 11: VPOD-SSP**Solidarität mit dem streikenden Personal im öffentlichen Dienst**

Der Feministische Kongress der SGB bekundet seine uneingeschränkte Solidarität mit den laufenden Streiks und Mobilisierungen im öffentlichen und halböffentlichen Dienst gegen die Sparpolitik der Kantone und des Bundes.

Die angekündigten Budgetkürzungen in den Kantonen Waadt, Genf, Freiburg und anderen Kantonen sowie auf Bundesebene bedrohen die öffentlichen Dienstleistungen und die Arbeitsbedingungen und verschlechtern die Leistungen für die Nutzer:innen. Diese Massnahmen sind nicht unvermeidbar: Sie sind das Ergebnis politischer Entscheidungen, insbesondere der Entscheidung, in den letzten Jahren die Steuern für die Reichsten und die Unternehmen zu senken, wodurch den Gemeinden bewusst wichtige Ressourcen entzogen wurden. Allerdings weisen die Kantone im Jahr 2025 insgesamt einen Überschuss von 1,1 Milliarden Franken auf, obwohl sie ein Defizit von 1,3 Milliarden angekündigt hatten, was einem gewaltigen Fehler von 2,4 Milliarden entspricht. Die Sparpolitik wird also mit Defiziten gerechtfertigt, die gar nicht existieren.

Diese Sparpolitik betrifft Bereiche, die bereits heute unter einem Mangel an Mitteln leiden, insbesondere der Gesundheitsbereich, der Bildungsbereich und der Sozialbereich. Die Löhne des Personals sinken, die Personalbestände werden reduziert, die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Die neoliberale Logik schwächt die öffentlichen Dienste, was zur Folge hat, dass Leistungen gekürzt oder sogar gestrichen werden. Dies wirkt sich nachteilig auf die Nutzer:innen aus, insbesondere auf arme und prekär lebende Bevölkerungsgruppen.

Die Sparpolitik trifft Frauen besonders hart:

- Sie sind in Branchen wie dem Gesundheitsbereich, dem Sozialbereich oder der Kinderbetreuung in der Überzahl. Ausserdem sind Frauen in prekären, teilzeitigen und schlecht bezahlten Jobs überrepräsentiert.
- Die Kürzung von Leistungen führt zu einer Verlagerung der Arbeitslast auf die Haushalte, und wie wir wissen, wird unbezahlte Arbeit wie Hausarbeit, Erziehung und Pflege überwiegend von Frauen geleistet.

Die Sparpolitik verstärkt soziale Ungleichheiten und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, obwohl wir massive Investitionen tätigen müssten, beispielsweise um die familienergänzende Kinderbetreuung zu verbessern oder Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt umzusetzen.

Zu den kantonalen Massnahmen kommen noch diejenigen des Bundes hinzu, der massive Kürzungen in Höhe von mehreren Milliarden Franken plant. Es handelt sich um fast 60 Massnahmen, von denen etwa zwanzig bereits im Rahmen des Bundesbudget 2026 diskutiert werden und die übrigen im nächsten Jahr anstehen. Möglicherweise wird ein Referendum erforderlich sein. Diese Massnahmen betreffen vor allem die Bereiche Erziehung, Bildung, Wissenschaft, Verkehr, Opferhilfe und Migrant:innen. Besonders betroffen sind die Hochschulen, insbesondere der bereits prekäre Mittelbau, aber auch die Studierenden und ihre Familien, da eine der Massnahmen eine Verdoppelung

bis Vervielfachung der Studiengebühren vorsieht.

In einem weiteren Massnahmenpaket droht die Post zerschlagen zu werden, was Arbeitsplätze und Dienstleistungen gefährdet und die Privatisierung beschleunigt, die sowohl die Arbeitsbedingungen des Personals, das ohnehin schon stark unter Druck steht, als auch die Nutzer:innen, insbesondere ältere Menschen und/oder Menschen, die in weniger städtischen Gebieten leben, beeinträchtigt.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Der Feministische Kongress der SGB:

- lehnt Sparmassnahmen ab, da sich die öffentlichen Finanzen in einer guten Verfassung befinden und den Reichen immer wieder Steuergeschenke gemacht werden;
- bekräftigt, dass ein starker öffentlicher Dienst notwendig ist, um Gleichheit und soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten;
- bekundet seine volle Unterstützung für die Streiks und Demonstrationen im öffentlichen und halb-öffentlichen Dienst!

Resolution 12: GBVD**«Welche Instrumente und Rechte sind erforderlich, um den Frauenstreik 2027 zu verwirklichen?»: Stärkung der Gewerkschaftsrechte und des Kündigungsschutzes**

In den letzten Jahren erlebte die Schweiz eine aussergewöhnliche Welle von Mobilisierungen am Arbeitsplatz. Dies ist die Folge einer neuen sozialen Bewegung, dem Frauenstreik, der 2018 dank der Hartnäckigkeit der Gewerkschafterinnen des SGB ins Leben gerufen wurde, die sich vom Beispiel des Frauenstreiks von 1991 inspirieren ließen und am 14. Juni 2019 beschlossen, den Prozess für einen Frauenstreik einzuleiten. Diese Bewegung hat alle Angriffe überstanden und besteht trotz des durch den Lockdown verursachten Stillstands weiter und mobilisiert weiterhin. Diese Bewegung von anhaltender nationaler Bedeutung verdient seit all den Jahren Bewunderung für ihre Fähigkeit, aktiv zu bleiben und regelmäßig neue Forderungen wie Aufrufe zur Mobilisierung zu stellen. Der SGB, seine Feministische Kommission und vor allem seine Verbände sind seit 2019 dabei und arbeiten bis heute ausnahmslos mit feministischen Kollektiven zusammen, um am symbolischen Datum des 14. Juni Aktionstage und Proteste zu organisieren, sowohl in den feminisierten Sektoren und Branchen als auch auf der Straße.

Ungeachtet unserer Begeisterung und unseres guten Willens haben uns jedoch die Erfahrungen während der großen Streiks vom 14. Juni 2019 und 14. Juni 2023 gezeigt, wie schwierig es ist, in bestimmten Branchen (Dienstleistungen: Kinderbetreuung, Gesundheitswesen, Verkehr, Einzelhandel, Gastgewerbe, Reinigungsbranche, um nur einige Beispiele zu nennen) Arbeitsniederlegungen durchzuführen. Dies ist sowohl auf die schwache kollektive Organisation der Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen zurückzuführen (die aufgrund früherer Gewerkschaftsentscheidungen teilweise echte gewerkschaftliche Wüsten sind) als auch vor allem auf den unzureichenden Schutz vor Repressalien und Entlassungen im Schweizer Arbeitsrecht. Dies geht einher mit dem sehr restriktiven gesetzlichen Rahmen für Streiks, da es sich um ein nicht umfassendes Recht handelt, das oft durch den in unseren Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Arbeitsfrieden eingeschränkt wird. Daher stellt sich die Frage, wie man Errungenschaften durchsetzen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gewerkschaftliche Forderungen mobilisieren kann, die zwar legitim und notwendig sind, aber mit erheblichen rechtlichen Hindernissen verbunden sind.

Es sei daran erinnert, dass die Schweiz nach der Beschwerde, die der SGB 2022 bei der IAO eingereicht hatte, auf die schwarze Liste gesetzt wurde und eine Schlichtung eingeleitet, dann aber vom Bundesrat blockiert wurde. Im Rahmen der Bilateralen wird eine Schutzmassnahme diskutiert, deren Annahme jedoch noch bestätigt werden muss und die ohnehin unzureichend ist. Die Unia hat über die Lancierung einer Initiative diskutiert, aber auch hier scheint der Prozess derzeit auf Eis zu liegen.

Aus diesem Grund und angesichts:

- der Aussicht auf einen neuen Frauenstreik im Jahr 2027;
- der Notwendigkeit und Legitimität des gewerkschaftlichen Kampfes, einschließlich Kampfmaßnahmen und Streiks am Arbeitsplatz;
- der prekären Situation, in der sich die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen mit flexiblen, befristeten oder sogar auf Abruf basierenden Arbeitsverhältnissen befindet;

ist der Feministische Kongress der Ansicht, dass es an der Zeit ist, sich um unsere Gewerkschaftsrechte zu kümmern, indem wir sie weiterentwickeln und die bestehenden Schutzmaßnahmen verstärken. Die Entwicklung besserer Gewerkschaftsrechte bedeutet konkret eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aktionstagen und Protesten, die für eine konkrete Verbesserung der aktuellen Arbeitsbedingungen unerlässlich sind.

Daher beschließt der Frauenkongress des SGB:

- den SGB formell zu beauftragen, konkret und rasch auf rechtlicher, politischer und gewerkschaftlicher Ebene tätig zu werden, um die bestehenden Gewerkschaftsrechte in der Schweiz weiter auszubauen und den Kündigungsschutz zu stärken – nicht nur für Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, sondern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- fordert den SGB auf, eine offensive Kampagne zu den Gewerkschaftsrechten (kollektive Organisation, Streikrecht, Mitwirkungsrecht) durchzuführen und die Frage des unzureichenden Kündigungsschutzes zu thematisieren.

Resolution 13: Unia

Nein zu den Angriffen auf den Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz!

Aktuell laufen mehrere, massive Angriffe auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsgesetz. Dabei ist das Arbeitsgesetz das zentrale Gesetz, welches die Arbeitszeiten und den Schutz der Gesundheit regelt. Die geplanten Verschlechterungen stellen eine grosse Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten dar. Denn lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhephasen sind ein direkter Risikofaktor für Burnout, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Depressionen. Mit 42 Arbeitsstunden pro Woche arbeiten Vollzeit-Arbeitnehmende in der Schweiz am längsten in ganz Europa. Es reicht: Wir wollen Arbeit grundlegend neu denken, um stärker selbst über unsere Zeit verfügen zu können. Wir wollen mehr Zeit zum Leben!

Gefährliche Aushöhlung des Arbeitsgesetzes

Der Nationalrat hat in der Herbstsession eine Revision des Arbeitsgesetzes beschlossen, die potenziell Millionen Arbeitnehmende betrifft und deren Arbeits- und Familienalltag massiv verschlechtert würde. Arbeitnehmende sollen künftig an bis zu neun Sonntagen pro Jahr fünf Stunden ohne Bewilligungspflicht arbeiten müssen – und zwar auf Anordnung des Arbeitgebers, ohne Lohnzuschlag. Zudem soll die Tages- und Abendarbeit auf bis zu 17 Stunden ausgedehnt und die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit auf lediglich neun Stunden verkürzt werden können – mit der Möglichkeit, diese zu unterbrechen. Alles, was es braucht, um von dieser massiven Deregulierung betroffen zu sein, sind ein bisschen Gleitzeit und einen minimalen Teil der Arbeit ausserhalb des Betriebs leisten zu können (sogenannte «Tearbeit»). Die Arbeitgeber werden praktisch dazu aufgefordert, dies einzuführen, da ihnen dadurch die Arbeitnehmenden zwischen 6 und 23 Uhr zur Verfügung stehen und sie sie auch noch am Sonntag arbeiten lassen können – ohne Zuschläge. Problematisch ist auch das vorgeschlagene Modell für Tearbeit: Beschäftigte riskieren, dauerhaft von ihren Arbeitsplätzen verdrängt zu werden, ohne Anspruch auf Rückkehr. Millionen Beschäftigte könnten so in die Falle von Arbeitsmodellen geraten, in denen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit völlig verschwimmt. Die Vorlage strotzt vor schwammigen Begriffen und macht eine wirkungsvolle Kontrolle praktisch unmöglich. Unter dem Deckmantel der „Flexibilisierung“ wird in Wahrheit der Schutz der Beschäftigten geschwächt.

Auf Initiative des Kantons Zürich arbeitet das Bundesparlament zusätzlich an einem Gesetzesentwurf, der die bislang erlaubten 4 bewilligungsfreien Sonntagsverkäufe auf 12 ausweiten will. Dies, obwohl der Alltag im Verkauf bereits heute geprägt ist von hohem Druck und unregelmässigen Arbeitszeiten. Die Initiative gefährdet die Gesundheit und das Sozialleben von Verkaufspersonal sowie Angestellten in Reinigung, Logistik und Sicherheit.

Die beiden Vorlagen stellen eine Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten dar. Es drohen längere Arbeitstage, weniger Ruhe, mehr Druck, ständige Verfügbarkeit und eine weitere Aufweichung des arbeitsfreien Sonntags. Dabei hat sich die psychische Gesundheit der Beschäftigten in den letzten Jahren bereits stark verschlechtert. Stress und emotionale Erschöpfung, und somit das Burnout-Risiko, haben stark zugenommen. Frauen sind besonders betroffen, da sie einem höheren Risiko für emotionale Erschöpfung und Burnout ausgesetzt sind als Männer.

Klare gewerkschaftliche Forderungen an das Parlament

Diese Angriffe müssen gestoppt werden. Wir fordern deshalb:

- Klare Begrenzung der täglichen Arbeitszeit – keine Verlängerung auf 17 Stunden.
- Garantierte Ruhezeit von mindestens elf Stunden ohne Ausnahmen.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

- Keine Aufweichung des Sonntagsarbeitsverbots.
- Kein Konstrukt, das Beschäftigte dauerhaft ins Homeoffice zwingt.
- Stärkung statt Schwächung des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.
- Eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnsenkung, für mehr Gleichstellung und für eine gerechtere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.

Die geplanten Revisionen des Arbeitsgesetzes sind ein Frontalangriff auf elementare Errungenschaften des Arbeitnehmer:innenschutzes. Wir werden uns mit allen Mitteln gegen diese massiven Angriffe auf den Gesundheitsschutz und die Rechte der Arbeitnehmenden wehren, wenn nötig auch mit einem Referendum.

Resolution 14: PVB-APC

Appell für einen starken Service Public

Der feministische Kongress fordert den SGB auf, Druck auf den Bund auszuüben, sodass er seine Vorbildfunktion wahrnimmt. Der Service Public wird zur Zeit stark gebeutelt und das Personal wird dauernd mit Sparpaketen konfrontiert. Der Bund müsste jedoch seine Vorbildfunktion wahrnehmen und in den Aspekten der persönlichen Integrität und der Gesundheit am Arbeitsplatz vorausgehen. Der Bund muss für eine Nulltoleranzpolitik eintreten. Für die Umsetzung braucht es zusätzliche Ressourcen und keine Sparpakete, damit z.B. ein allgemeingültiger Leitfaden erstellt, Weiterbildungen angeboten und Anlaufstellen geschaffen werden können. Diese Vorbildfunktion wirkt sich auch auf die Kantone und die sogenannte Privatwirtschaft positiv aus.

Resolution 15: Syndicom

Gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung der Situation von geflüchteten und ausländischen FINTA*- Personen in der Schweiz

Ohne die Arbeit von Menschen ohne Schweizerpass würde die Schweiz nicht funktionieren. Ihre Arbeit hält das Gesundheitswesen am Laufen, sie pflegen Kinder und ältere Menschen, versorgen die Schweiz mit Lebensmitteln und sorgen dafür, dass Bus, Zug und Transport reibungslos laufen. Kurz: Sie tragen massgeblich zum Erfolg der Schweizer Wirtschaft bei. Jede dritte geleistete Arbeitsstunde wird von Menschen ohne Schweizer Pass erbracht und doch sind diese Menschen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ausgesetzt. Besonders FINTA*- Personen sind aber zusätzlich auch von Sexismus und geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen (Frauen, Inter, non-binäre, trans und agender Personen).

Sie erhalten oft tiefere Löhne, haben unsicherere Arbeitsverhältnisse, erleben ungleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung und sind in besonderem Masse von Gewalt, Ausbeutung und Entrechtung betroffen. Unsichere Aufenthaltsrechte verstärken und fördern ungleiche Machtverhältnisse, Gewalt und Ausbeutung in Partnerschaften und am Arbeitsplatz. Betreuungspflichten und Care-Arbeit erschweren gezielte Förderungs- oder Integrationsmassnahmen und die Schweizer Bürokratie erschwert den Zugang zum Arbeitsmarkt oder die Anerkennung ausländischer Diplome. Zudem werden durch die politischen Rechten mit ihren fremdenfeindlichen Debatten Unsicherheit, Missgunst und Angst in der Bevölkerung gesät. Das macht es Migrant:innen in der Schweiz damit immer schwerer, sich gegen Ausbeutung oder in schlechten Arbeitsverhältnissen zu wehren. Es ist unsere Pflicht als Gewerkschafter:innen und als Menschen uns für die Rechte aller einzusetzen.

Wir fordern:

- **Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung**

Die ILO 190 muss vollständig umgesetzt werden. Dazu gehören unter anderem auch verpflichtende Meldestellen in Betrieben und unabhängige Beratungsstellen für Migrant:innen auch ohne gesicherten Aufenthaltsstatus. Zudem müssen betroffene Personen vor unangebrachten Reaktionen, wie etwa Strafen oder gar Kündigungen, geschützt werden. Arbeitgeber:innen, die solche Schutzmassnahmen nicht umsetzen wollen, sollen dafür sanktioniert werden können. Ebenso müssen, wie in der Istanbul-Konvention festgehalten, geschützte Bereiche für FINTA*-Personen in Asyl- oder Sammelunterkünften eingerichtet werden, das Personal in solchen Unterkünften entsprechend geschult und bei Gewaltmeldungen die Betroffenen sofort an Schutzstellen überwiesen werden.

- **Gesicherter Arbeitsmarktzugang mit kollektivem Schutz vor Ausbeutung und Lohn-dumping**

Geflüchteten und Migrant:innen soll so schnell wie möglich und unter Einbezug von Gesamtarbeitsverträgen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Eine «zweite Lohnklasse» oder Lohn-dumping für geflüchtete Menschen ist nicht akzeptabel. Dazu braucht eine konsequente Einhaltung des Lohnschutzes, Gesamtarbeitsverträge und regelmässige Kontrollen, besonders in prekären Branchen mit überdurchschnittlich hohem FINTA*- Anteil (Reinigung, Pflege, Gastronomie). Zudem braucht es Konsequenzen für Arbeitgeber:innen, die Migrant:innen ausnutzen. Betroffene sollen anonym rechtliche Hilfe bekommen können, auch dann, wenn ihr Aufenthaltsstatus unsicher ist. Wir wehren uns zudem gegen jegliche weiteren Verschlechterungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG).

- **Ausbau integrativer Angebote und rasche Anerkennung von Diplomen und Qualifikationen**

Integrative Angebote wie etwa Sprachkurse oder gezielte Qualifikationsprogramme müssen ausgebaut und stärker subventioniert werden. Zudem braucht es eine schnelle, kostengünstige und unbürokratische Anerkennung von ausländischen Diplomen und Qualifikationen. Denn nur so kann verhindert werden, dass hochqualifizierte FINTA*- Personen in atypischen oder prekären Arbeitssituationen oder der Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Sozialhilfe landen. Der Zugang zu qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätzen soll zudem gezielt gefördert werden, auch durch gewerkschaftliche Programme und Unterstützung.

- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Zugang zu Kinderbetreuung**

Wir fordern gut ausgebaute, bezahlbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung unabhängig vom Aufenthaltsstatus. Denn dies fördert die Integrations- und Arbeitsmarktchancen von Migrant:innen und Asylsuchenden. FINTA*- Personen übernehmen häufiger Care-Arbeit, was ihre Beteiligung am Erwerbsleben einschränkt und sie in prekäre Arbeitsverhältnisse oder die Abhängigkeit von Sozialhilfe drängt. Zudem braucht es einen Ausbau der Angebote von Sprachkursen oder gezielten Qualifikationsprogrammen an Randzeiten, damit FINTA*- Personen mit Betreuungspflichten gezielt angesprochen und besser abgeholt werden können.

- **Gewerkschaftliche Repräsentation und Empowerment**

Nur wenn Migrant:innen in die Debatten und Entscheidungen von Politik, Gesellschaft und Gewerkschaften einbezogen werden, kann sich etwas verändern. Wir fordern daher die gleichen Bürger:innenrechte für Migrant:innen, sei es auf sozialer, wirtschaftlicher oder politischer Ebene. Zudem fordern wir eine stärkere Förderung von Migrant:innen und FINTA*- Personen in Gewerkschaftsgremien und die gezielte Organisation von Arbeiter:innen in frauendominierten Branchen. Arbeitgeber:innen und Arbeitskolleg:innen müssen sensibilisiert werden für die Themen Diskriminierung, Rassismus, Belästigung oder sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.

Zudem braucht es eine systematische Erhebung von Erwerbsbeteiligung, Löhnen, Teilzeitarbeit und Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und Herkunft. Nur wenn wir umfassende geschlechtergerechte Daten haben, können wir gezielt Verbesserungen erreichen. Die Gewerkschaften und der Gewerkschaftsbund müssen sich für eine solche Datenerhebung einsetzen.

Resolution 15: Syndicom

Trade union demands to improve the situation of refugee and foreign women and FINTA* persons in Switzerland

Without the work of people without Swiss passports, Switzerland would not function. Their work keeps the healthcare system running, ensures the care of children and the elderly, supplies us with food, guarantees functioning transport routes and contributes significantly to the country's economic success. One in three hours worked is performed by people without Swiss passports, yet these people are exposed to discrimination, racism, xenophobia and, especially FINTA* persons, also sexism and gender-based violence (women, inter, non-binary, trans and agender persons).

They often receive lower wages, have more precarious employment conditions, experience unequal opportunities for professional development and are particularly affected by violence, exploitation and disenfranchisement. Uncertain residence rights promote unequal power relations, violence and exploitation in partnerships and in the workplace, while care responsibilities and care work make targeted support or integration measures difficult, and Swiss bureaucracy hinders access to the labour market or the recognition of foreign qualifications. Furthermore, the political right wing is sowing insecurity, jealousy and fear among the population with its xenophobic rhetoric. This makes it increasingly difficult for migrants in Switzerland to defend themselves against exploitation or poor working conditions.

It is our duty as trade unionists and as human beings to stand up for the rights of all.

We demand:

- **Protection against gender-based violence and sexual harassment**

ILO 190 must be fully implemented. This includes mandatory reporting centres in companies and independent counselling centres for migrants, even those without secure residence status, as well as comprehensive protection against reprisals against those affected. It should also be possible to sanction employers who refuse to implement such protective measures. As stipulated in the Istanbul Convention, protected areas for women and FINTA* persons must be set up in asylum or collective accommodation, staff in such accommodation must be trained accordingly, and victims must be immediately referred to shelters when violence is reported.

- **Secure access to the labour market with collective protection against exploitation and wage dumping**

Refugees and migrants should be integrated into the labour market as quickly as possible, with collective labour agreements taking effect. A "second wage class" or wage dumping for refugees is unacceptable, which is why consistent compliance with wage protection, collective labour agreements and regular checks are needed, especially in precarious sectors with an above-average proportion of FINTA* workers (cleaning, care, catering). In addition, sanctions against abusive employers and expanded opportunities for anonymous legal advice, regardless of the residence status of those affected, are needed. We also oppose any further deterioration of the Foreign Nationals and Integration Act (AIG).

- **Expansion of inclusive programmes and rapid recognition of diplomas and qualifications**

Inclusive programmes such as language courses or targeted qualification programmes must be expanded and subsidised more heavily. In addition, there is a need for rapid, cost-effective and unbureaucratic recognition of foreign diplomas and qualifications. This is the only way to prevent highly qualified FINTA* individuals from ending up in atypical, precarious employment situations

or unemployment and dependence on social welfare. Access to high-quality training places should also be specifically promoted, including through trade union programmes and support.

- **Promoting work-life balance and access to childcare**

We call for well-developed, affordable and high-quality childcare regardless of residence status, as this promotes the integration and labour market opportunities of migrants and asylum seekers. Women and FINTA* persons take on a disproportionate amount of care work, which limits their participation in working life and pushes them into precarious employment or dependence on social welfare.

In addition, there is a need to expand the range of language courses or targeted qualification programmes at off-peak times so that FINTA* persons with care responsibilities can be specifically addressed and better accommodated.

- **Trade union representation and empowerment**

Only by involving migrants in political, social and trade union debates and decisions things can change. We therefore demand the same civil rights for migrants, whether they be of social, economic or political nature. We call for greater support for migrants and FINTA* people in trade union committees and the targeted organisation of workers in female-dominated industries. Employers and colleagues must be made aware of issues such as discrimination, racism, harassment and sexualised violence in the workplace.

In addition, there needs to be systematic collection of data on labour force participation, wages, part-time work and experiences of discrimination based on gender and origin. Only if we have comprehensive gender-sensitive data can we achieve targeted improvements. Trade unions and the trade union federation must advocate for such data collection.