

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch

VERSPROCHEN.
NOTRE ENGAGEMENT.
IL NOSTRO IMPEGNO.

DIE NEUE KAMPAGNE DES PVB
LA NOUVELLE CAMPAGNE DE L'APC
LA NUOVA CAMPAGNA DELL'APC

WIR WÜNSCHEN IHNEN EIN NEUES JAHR MIT SOLIDARITÄT,
ENGAGEMENT, BEGEISTERUNG, GLÜCK UND GESUNDHEIT.

NOUS VOUS SOUHAITONS UNE NOUVELLE ANNÉE RICHE
D'ENGAGEMENT, DE SOLIDARITÉ, D'ENTHOUSIASME,
DE BONHEUR ET DE SANTÉ.

VI AUGURIAMO UN NUOVO ANNO RICCO DI ATTIVITÀ,
DI SOLIDARIETÀ, DI ENTUSIASMO, DI FELICITÀ E DI SALUTE.

REDAKTION PVB

Was verbindet Sie mit Ihrer Bank?

Geld. Und was Ihre Bank damit macht. Gesellschaftliche Verantwortung ist uns wichtig: Lohngleichheit oder Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gehören genauso dazu wie unser Engagement gegen Krebs. Der PVB und die Bank Cler, das passt – deshalb sind wir seit vielen Jahren Partner. Davon profitieren auch Sie – ob Zahlen und Sparen, Anlegen, Hypotheken oder Finanzplanung: cler.ch/pvb



Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER

Inhalt

Editorial: VERSPROCHEN, die neue Kampagne des PVB | Seite 4

#IhreGeneralsekretärin: «Dieses Jahr hat uns auch gezeigt, dass in der Krise Neues und Innovatives entstehen kann» | Seite 4

Lohnverhandlungen: Keine generellen Lohnmassnahmen | Seite 5

METAS: Ein Covid-Bonus von 400 Franken für Angestellte | Seite 5

Treffen der Sozialpartner: Meteoschweiz bleibt ein Bundesamt | Seite 6

Zollverwaltung: Jahreskonferenz mit den Sozialpartnern | Seite 6

Homeoffice: Ein Schritt in Richtung Gleichstellung | Seite 10

Ratgeber: Homeoffice – welche Kosten der Arbeitgeber übernehmen muss | Seite 14

Gleichstellungskommission des PVB: Eine tragende Rolle für die Kampagne | Seite 15



Homeoffice: welche Kosten der Arbeitgeber übernehmen muss

«Die Kosten des Homeoffice müssen gemäss Information des PVB vom Arbeitgeber übernommen werden. Bis heute, nach gut 8 Monaten, haben wir immer noch nichts von unserem Amt erhalten. Können Sie mir einen Rat geben, wie ich bei meinem Arbeitgeber einen Anspruch geltend machen kann? Können Sie mir sagen, welche Kosten der Arbeitgeber ungefähr übernehmen muss?» [Seite 14](#)

Sommaire

Editorial: NOTRE ENGAGEMENT, la nouvelle campagne de l'APC | Page 17

#VotreSecrétairegénérale: «D'une crise peuvent aussi émerger des idées nouvelles et innovantes» | Page 17

Négociations salariales: Pas de mesures salariales générales | Page 18

METAS: Une prime Covid de 400 francs pour le personnel | Page 18

Télétravail: Un pas vers l'égalité | Page 22

Conseil: Télétravail – quels coûts l'employeur doit-il prendre en charge? | Page 26

Commission de l'égalité de l'APC: Un rôle clé pour la campagne | Page 27



Télétravail: un pas vers l'égalité

Le coronavirus est arrivé et soudain, ce qui n'était auparavant qu'un privilège est devenu une nécessité. Alors que le confinement s'est abattu sur la Suisse, nombre de travailleuses et travailleurs dans tout le pays ont dû sauter le pas du télétravail. Celui-ci est devenu la réalité de près de 50 % des personnes actives – qu'elles le veuillent ou non. Une fois les nouvelles conditions de travail apprivoisées, on a rapidement vu émerger d'autres questions, notamment d'ordre juridique. Quelle infrastructure l'employeur doit-il mettre à disposition de ses employé-e-s pour le télétravail? Quelles exigences une entreprise peut-elle avoir à l'égard de son personnel? Comment séparer le privé du professionnel quand on travaille uniquement depuis chez soi? Le télétravail a-t-il un effet positif sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la conciliation entre famille et travail? [Page 22](#)



Un ruolo centrale per la Commissione per le pari opportunità dell'APC

La Commissione per le pari opportunità dell'APC è stata rafforzata con l'arrivo di un nuovo membro, Elisabeth Kuhn, una collaboratrice dell'Ufficio federale di statistica. Norma Giannetta, nuova segretaria dell'Associazione, ne assicura ora la coordinazione. La Commissione per le pari opportunità svolgerà un ruolo centrale nella campagna dell'APC «Il nostro impegno». La Commissione sta pianificando di organizzare azioni sindacali, webinar e altri incontri sui temi della parità, della conciliazione tra lavoro e vita privata e del diritto al telelavoro. Ecco a voi la possibilità di conoscere i suoi membri attraverso un'intervista! [Pagina 37](#)

VERSPROCHEN, die neue Kampagne des PVB

VERSPROCHEN ist nicht nur ein Slogan, sondern eine Verpflichtung, die wir heute gegenüber unseren Mitgliedern eingehen. Während der gesamten Kampagne werden wir gewerkschaftliche Aktionen zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Förderung flexiblerer und mitarbeiterfreundlichen Arbeitsformen (insbesondere Homeoffice) durchführen.

Der Covid19-Pandemie hat Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Arbeitswelt, auf jede und jeden von uns direkt. Der PVB beschäftigt sich naturgemäß mit den Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Schon früh hatten wir eine Umfrage zur Homeoffice durchgeführt, Q&A zu arbeitsrechtlichen Fragen aufgeschaltet und haben Sie tatkräftig bei konkreten Problemen beraten.

Die Coronakrise wird nachhaltig Auswirkungen auf unser Arbeiten haben. Es gilt deshalb genau hinzuschauen und die Arbeitsrechte zu schützen.

Einerseits das Recht auf Homeoffice, resp. das mobile Arbeiten, andererseits der Gesundheitsschutz, die sozialen Kontakte und die Zusammenarbeitskultur zu stärken. Der Arbeitgeber, in unserem Fall der Bund, die Bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich, hat da auch Pflichten. Unsere Gleichstellungskommission ist durch das Frauenstreikjahr aufgelebt und seither sehr aktiv. Ihre Forderungen zeigen, in welche Richtung es gehen muss und haben uns dazu bewogen eine entsprechende Petition zu lancieren.

Ein grosser Teil des Personals des Bundes, der Bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs haben in diesem Jahr auf Grund der Pandemie Ausserordentliches geleistet. Ich möchte hier auch auf unsere kurze Reportage im letzten Magazin-e verweisen. Doch leider wird sich das in der Lohnfüte nicht auszahlen. Die negative Teuerung einerseits und die, wegen zusätzlichen Ausgaben zur Stützung der Wirtschaft und für gesundheitliche Massnahmen, stark geforderte Bundeskasse, haben den Bundesrat bewogen eine «Null-Runde» zu budgetieren. Wir bedauern das sehr, sehen aber auch, dass es angesichts der gesamtwirtschaftlichen Situation schwierig ist. Die individuelle Lohnsteigerung wurde zum Glück nicht angetastet. Der PVB hat sich zusammen mit den anderen Verbänden dafür stark gemacht, den Vaterschaftsurlaub auf 20 Tage zu verdoppeln. Dies auch, weil die ersten 10 Tage nun über die EO finanziert werden und der Bund früher schon 10 Tage gewährt hat.

Ich wünsche Ihnen allen gute Gesundheit. Achten Sie auf sich und gönnen Sie sich immer mal wieder eine Pause – am besten irgendwo draussen.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

«Dieses Jahr hat uns auch gezeigt, dass in der Krise Neues und Innovatives entstehen kann»

Liebe Mitglieder

Corona hat in diesem Jahr viele unserer Pläne durchkreuzt. Viele Treffen und Werbeaktionen, Sektionsanlässe und auch unser alljährliches Highlight, die Delegiertenversammlung, konnten nicht wie geplant stattfinden. Gerne hätten wir die neue Kampagne des PVB, das neue Vertrauensleutekonzept oder auch die frisch erarbeitete Gleichstellungstrategie präsentiert. Doch aufgeschoben ist nicht aufgehoben. Wir werden alle diese spannenden Projekte und Ideen an der nächsten ausserordentlichen Delegiertenversammlung, welche im Frühling 2021 geplant ist, vorstellen. Immerhin, die Rechnung, die Wahlen und natürlich auch das Budget konnten wir den Delegierten auf dem Zirkularweg zur Abstimmung bzw. Wahl vorgelegen.



Und trotz Corona haben wir uns auch für das kommende Jahr wieder ambitionierte Ziele gesteckt. So werden wir ein Pilotprojekt mit Vertrausleuten starten und wir planen gezielte Schulungen für Vertrausleute durchzuführen. Zudem planen wir, ebenfalls als Pilotprojekt, Netzwerkanlässe durchzuführen.

Auch werden wir unsere Online-Kommunikation weiter ausbauen und den Fokus noch stärker auf die Sozialen Medien setzen. Wir werden auch gezielte virtuelle Werbekationen durchführen und vor Ort in den Bundesämtern mit einem mobilen «Kiosk» unterwegs sein. Und natürlich wird unsere neu lancierte Kampagne VERSPROCHEN während dem ganzen kommenden Jahr ein zentrales Thema sein und wir werden Sie immer wieder mit neuen Inputs, Ideen und Aktionen überraschen.

Dieses Jahr hat uns, teilweise auch schmerhaft, unsere Grenzen vor Augen geführt. Doch es hat uns auch gezeigt, dass in der Krise Neues und Innovatives entstehen kann. In diesem Sinne freuen wir uns auf das nächste Jahr mit Ihnen zusammen und grüssen Sie herzlich.

Janine Wicki, Generalsekretärin

Keine generellen Lohnmassnahmen

Am 26. November führten die Personalverbände Lohnverhandlungen mit dem Finanzminister.

Die Bundesverwaltung hat sich in dieser anspruchsvollen Corona-Krise als verlässliche und stabile Arbeitgeberin bewährt. Der PVB verzichtete deshalb dieses Jahr auf Reallohnforderungen. Die Jahresendsteuerung wird mit -0.7 % prognostiziert.

Wir appellierte jedoch an die Arbeitgeberin überall wo möglich, die vollen Prämienkredite auszuschöpfen und den Mitarbeitenden, die während dieser anspruchsvollen Zeit einmal mehr einen ausgezeichneten Service Public erbringen, wenigstens auf diesem Weg einen Dank auszusprechen.

Ausbau Vaterschaftsurlaub

Anstelle von Reallohnmassnahmen forderten die Personalverbände jedoch den Ausbau des Vaterschaftsurlaubs von bisher 10 auf 20 Tage. Da die Schweizer Bevölkerung im September an der Urne überaus deutlich ja zum Vaterschaftsurlaub sagte, wird der 2-wöchige Vaterschaftsurlaub neu ab dem 1.1.2021 über die EO finanziert. Die Bundesverwaltung profitiert dadurch von Einsparungen, diese sollen für den Ausbau des Vaterschaftsurlaubs eingesetzt werden. Bundesrat Maurer war bereit die Forderung der Personalverbände entgegenzunehmen und dem Bundesrat zu unterbreiten.

Besitzstandsgarantie unter Beschuss

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) beantragte im Rahmen der jüngsten Revision der Bundespersonalverordnung, die Besitzstandsgarantie (Lohngarantie für 55jährige Mitarbeitende) massiv zu verschlechtern. Der PVB intervenierte umgehend bei Bundesrat Maurer und anlässlich der Lohnverhand-

lung wurde auch eine Aussprache zur Besitzstandsgarantie geführt. Das EPA machte deutlich, dass die Bestimmung angepasst werden muss. Die Personalverbände pochten möglichst auf eine Beibehaltung der Bestimmung und auf faire und sozialverträgliche Übergangsbestimmungen. Es werden weitere Verhandlungen mit dem EPA und den Personalverbänden geführt.

Absichtserklärung unterzeichnet

Der PVB hat zudem die gemeinsame Absichtserklärung 2020–2023 für die Bundesverwaltung unterzeichnet. Die Erklärung gilt als Bekenntnis zu einer Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und zum Dialog. Sie skizziert, wie die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung organisiert und gelebt wird und sie nennt die zentralen personalpolitischen Herausforderungen der kommenden vier Jahre.

Janine Wicki



©Iris Krebs

EIDGENÖSSISCHE INSTITUT FÜR METROLOGIE (METAS)

EIN COVID-BONUS VON 400 FRANKEN FÜR ANGESTELLTE

Das jährliche Sozialpartnertreffen hat am 21. Oktober stattgefunden und wir möchten Ihnen die wichtigsten Punkte und ein paar erfreuliche Nachrichten überbringen:

- METAS wird **eine ausserordentliche Prämie von 400.– ausschütten**, um die Kosten, die zwischen März und Juni im Rahmen von Corona entstanden sind, symbolisch abzufangen.
- Auch soziopolitisch ist METAS einen Schritt voraus: Es gilt ab 1. April 2020 eine neue Regelung zum Vaterschaftsurlaub; neu werden 20 Tage gestattet.
- Die Möglichkeit eines Sabbatical wird umgesetzt.

- METAS betont, dass sie Teilzeitarbeit ermöglichen und vorleben wollen:

Teilzeitbeschäftigte (bis 89 %) in %: 36.8

Frauen (im Verhältnis zum Frauenanteil): 73.8 (2019: 67.5)

Männer (im Verhältnis zum Männeranteil): 28.1 (2019: 28.1)

Frauenanteil (in % des Stammpersonals): 19.1 (2019: 18.4)

Wir danken Metas für die wertvollen Zusammenarbeit und schätzen sie als fortschrittliche Arbeitgeberin. Wir als Ihr Sozialpartner freuen uns über diese erfreulichen Entwicklungen.

Norma Giannetta

METEOSCHWEIZ BLEIBT EIN BUNDESAMT

Am 26.10.2020 fand das jährlich stattfindende Treffen der Sozialpartner bei MeteoSchweiz statt. Der PVB wurde vom stellvertretenden Generalsekretär, Elias Toledo, vertreten.

Herr Peter Binder, Direktor MeteoSchweiz, informierte die Sozialpartner über den Stand der Dinge zum Prüfauftrag zur Rechtsform der MeteoSchweiz. Mit Genugtuung und Freude nimmt der PVB zur Kenntnis, dass Bundesrat Berset entschieden hat, MeteoSchweiz in der zentralen Verwaltung als Bundesamt zu belassen. Die Interventionen und die Arbeit des PVB haben sich gelohnt. Wir sind sicher, dass mit diesem Entscheid MeteoSchweiz gestärkt wird und die Mitarbeitenden weiterhin eine hervorragende Arbeit für den Service Public leisten werden.

Frau Sara Szabo, Personalchefin MeteoSchweiz, erläuterte den Sozialpartnern den Wunsch nach einer Revision der «Richtlinien für Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen». Nach drei Jahren Praxis kann festgehalten werden, dass trotz Be-

mühungen der Dienstplaner_innen das Prinzip der Vorwärtsrotation gemäss Art 10b Abs. 3 BPV nicht immer eingehalten werden kann. Bereits heute ergeben sich bei einer bedarfsgerechten Planung von Büro-Touren häufig Rückwärtsrotationen. Auch werden Rückwärtsrotationen von vielen Mitarbeitenden explizit gewünscht. Jedoch fehlen hierfür die rechtlichen Grundlagen. MeteoSchweiz möchte eine rechtskonforme Praxis anwenden. Hierfür muss das EDI jedoch eine Ausnahmebewilligung ausstellen. Die Sozialpartner und die Personalkommissionen werden zur Konsultation eingeladen. Der PVB wird eine schriftliche Eingabe machen. Wir laden Sie ein uns Ihre Überlegungen hierzu per Mail an elias.toledo@pvb.ch mitzuteilen.

Von Seiten PVB wurden verschiedene Themen eingebracht:

- **Reglement Home-Office**

Der Wunsch nach einheitlichen Regelungen in Bezug auf Home-Office ist mehrfach von unseren Mit-

gliedern geäussert worden. MeteoSchweiz möchte keine generellen Regelungen und verweist auf die übergreifenden Regelungen für den Bund, welche Anfangs 2021 vorliegen sollten

- **Standort MeteoSchweiz Zürich**

Es sind keine Pläne vorhanden den jetzigen Standort zu verlassen. Das Thema könnte bei einem allfälligen Umbau des Gebäudes «OPC» (ca. 2027) wieder aktuell werden.

- **Aufhebung der Standort-Personalkommissionen**

MeteoSchweiz wünscht sich eine nationale Personalkommission, weil damit Synergien besser genützt und der Austausch mit der Direktion verbessert werden könnte. Dieses Vorhaben wird von den Personalkommissionen nicht unterstützt, sodass die jetzigen Strukturen erhalten bleiben.

Elias Toledo

EIDGENÖSSISCHE ZOLLVERWALTUNG

JAHRESKONFERENZ MIT DEN SOZIALPARTNERN

Themen an der Jahreskonferenz waren unter anderem die Totalrevision des neuen Zollrechts, die Transformation der EZV, die Waffentragpflicht sowie die neuen Dienstwohnungen in Vernier.

Die Vernehmlassung zur Totalrevision wurde am 11. September durch den Bundesrat eröffnet und dauert bis Ende Jahr. Sie beinhaltet die folgenden zwei Gesetzesrevisionen:

- 1. BAZG-Vollzugsaufgabengesetz: Das neue Rahmengesetz regelt sämtliche Prozesse zur Abgaben-erhebung und Kontrolle des grenzüberschreiten-den Waren- und Personenverkehrs.
- 2. Zollabgabengesetz: Enthält ausschliesslich Ab-gabenerlasse (Zollpflicht, Zollbemessung und Strafbestimmungen)

tur in ihrer täglichen Arbeit vorzuleben und glaub-würdig umzusetzen.

Niemand wird gezwungen, eine Waffe zu tragen

Was die Waffentragpflicht betrifft, so versicherte uns die Direktion EZV, dass niemand gezwungen werde eine Waffe zu tragen, wenn er oder sie dies aus persönlichen Gründen nicht möchte und man in diesen Fällen nach individuellen Lösungen suchen werde.

Die Wohnungen des neu erstellten Mehrfamilienhauses in Vernier (GE) für die dienstwohnungsbe-rechtigten Mitarbeitenden der EZV konnten ab dem 1. November bezogen werden. Die Höhe der Mieten wurde auf der «Richtlinie für das Entgelt für die Nutzung der Dienstwohnungen» berechnet und ent-sprechen ca. 60–70 % der Marktmiete vor Ort.

Janine Wicki

Für eine gute und konstruktive Fehlerkultur

Die strukturelle und kulturelle Transformation EZV schreitet weiter voran. Ziel ist, dass sämtliche Direktionsbereiche bis Ende 2021 in die neue Struktur überführt werden. Parallel dazu läuft die kulturelle Transformation. Hier haben die Personalverbände einstimmig zurückgemeldet, dass nach wie vor eine oftmals angstbesetzte Fehlerkul-tur vorhanden ist und an dieser gearbeitet werden muss. Die Direktion EZV versicherte den Personalverbänden, dass eine positiv gelebte Fehlerkultur ein zentraler Grundwert ist, den sie konsequent und kontinuierlich ändern wollen. Die Direktion sieht diesbezüglich auch das Kader in der Verant-wortung um eine gute und konstruktive Fehlerkul-



©EZV



VERSPROCHEN.

UNSERE KAMPAGNE BASIERT AUF DREI VERSPRECHEN:

**UNSER UNEINGESCHRÄNKTES ENGAGEMENT FÜR DIE GLEICHSTELLUNG,
DIE ERREICHUNG EINER BESSEREN VEREINBARKEIT
VON BERUF UND PRIVATLEBEN UND DIE REGELUNG VON FLEXIBLEN
ARBEITSFORMEN, UM DIE ARBEITNEHMENDEN ZU RESPEKTIEREN.**

WWW.KAMPAGNEPB.COM

«VERSPROCHEN», IST NICHT NUR EIN SLOGAN WIR WERDEN ALLES DARAN SETZEN, DIESE VERSPRECHEN DURCH GEWERKSCHAFTLICHES HANDELN WIRKLICHKEIT WERDEN ZU LASSEN!



Magazin-e

«Habe ich ein Recht
auf Homeoffice?»



Webinare



Newsletter

«Habe ich Anspruch darauf, dass
meine Reisezeit als Arbeitszeit
abgegolten wird?»



Info-Terminal & Roll-Up



«Ist mein Arbeitgeber verpflichtet,
dem Jobsharing zuzustimmen?»

«Wie lange erlaubt mir mein
Arbeitgeber, mich um mein
Kind zu kümmern?»



Wir werden unsere Kampagne in erster Linie online, auf unserer Website, in unseren Newslettern, Webinaren, auf Facebook und Instagram verbreiten.

Digitale und autonome Info-Terminals werden ebenfalls von Amt zu Amt reisen, um die Kampagne **VERSPROCHEN** bekannt zu machen.

Wir freuen uns darauf, diese Kampagne mit und für Sie, als Mitglied, durchzuführen!

Zum Dossier



Instagram



Facebook



Website

«Meine männlichen Kollegen verdienen bei gleicher Arbeit mehr als ich!»

Zum Interview

«Ich bin schwanger, kann mir trotzdem gekündigt werden?»

Alle Antworten finden Sie auf www.kampagnepvb.com



HOMEOFFICE: EIN SCHRITT IN RICHTUNG GLEICHSTELLUNG

Lucas Orellano

Die Coronavirus-Pandemie kam – und plötzlich wurde aus der Tugend eine Not.

Als die Schweiz in den Lockdown ging, mussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ganzen Land auf das Arbeiten von zuhause aus umstellen. Für fast 50 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz war Homeoffice die neue Realität. Gezwungenermaßen. Nachdem man sich mit den kurzfristig geänderten Bedingungen arrangiert hatte, tauchten plötzlich weiterführende Fragen auf, auch rechtliche. Was muss eine Arbeitgeberin ihren Angestellten für das Home Office zur Verfügung stellen? Was für Ansprüche dürfen die Firmen an ihre Mitarbeitenden haben? Wie trennt man überhaupt Privates und Geschäftliches, wenn man ausschliesslich zuhause arbeitet? Hat Homeoffice einen positiven Effekt auf die Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Auch beim Bund hielt Homeoffice Einzug. Quasi über Nacht wechselten über 30'000 Angestellte von der Büroarbeit zur Heimarbeit. Und das sehr zur Zufriedenheit der Arbeitnehmenden. Der Bundesrat erkannte das Potenzial des Homeoffice und lancierte eine Analyse. Im September gab er in einer Medienmitteilung bekannt, dass er das Eidgenössische Finanzdepartement damit beauftragt hatte, einen Vorschlag für die «zukunftsweisende Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen» bis im ersten Quartal 2021 auszuarbeiten.

Die Gewerkschaften sind gefordert

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es nun also eine bedeutsame Zeit, denn momentan werden die Regeln für die Zukunft vorgespurt. Während die Bewegung überall in Richtung mehr Homeoffice geht, ist es an den Gewerkschaften, für Arbeitnehmerinnen und -nehmer einzustehen – denen oft gar nicht bewusst ist, welche Rechte sie auch bei der Heimarbeit haben.

«Wir begrüssen es, dass der Bundesrat die flexiblen Arbeitsformen weiter überarbeiten will. Wir als Sozialpartner werden uns hier ganz gezielt einbringen und im Januar Sonderverhandlungen mit dem Eidgenössischen Personalamt führen. Deshalb haben wir auch eine Petition lanciert», sagt Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB.

Der PVB reagierte schon im Frühling schnell auf die geänderten Umstände und liess seine Mitglieder von Ende April bis Ende Mai 2020 eine Umfrage ausfüllen. Ziel war, ein möglichst differenziertes Stimmungsbild der aktuellen Arbeitssituation zu erhalten und zu erkennen, wo aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht. Innert eines Monats nahmen 3383 Personen aus allen Departementen und dem Bereich ETH an der Umfrage teil. Das Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmenden war ausgeglichen: Es beteiligten sich 51 Prozent Männer und 49 Prozent Frauen. 40 Prozent der Teilnehmenden waren Mitglied beim PVB.



«Wir begrüssen es, dass der Bundesrat die flexiblen Arbeitsformen weiter überarbeiten will. Wir als Sozialpartner werden uns hier ganz gezielt einbringen und Mitte Dezember Sonderverhandlungen mit dem Eidgenössischen Personalamt führen. Deshalb haben wir auch eine Petition lanciert»

Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB.

Grösstenteils positive Erfahrungen

Der Grundtenor zum Homeoffice ist überwiegend positiv. 87 Prozent der Teilnehmenden wünschen sich, dass der Bund als Arbeitgeber Homeoffice stärker fördert. Als positive Erfahrungen wurden angeführt: Zeitgewinn (67 Prozent), Austausch mit dem Team per Skype (57 Prozent), Flexibilität der Vorgesetzten (40 Prozent). 85 Prozent der Befragten gaben an, dass sie die Zeiterparnis durch den wegfallenden Arbeitsweg schätzten. 55 Prozent fühlen sich in ihrer Arbeitsgestaltung flexibler und selbstständiger, 53 Prozent können sich besser konzentrieren und sind produktiver. 52 Prozent finden, dass die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf durch das Homeoffice positiv beeinflusst wurde. Die Umfrage zeigte auch, dass sich das Arbeiten zuhause auch mit Kindern vereinbaren lässt. Knapp 73 Prozent der Teilnehmenden gaben an, sie hätten neben der Kinderbetreuung noch genug Zeit zum Arbeiten gefunden. Wohlgemerkt: während des Lockdowns, als die Schulen geschlossen waren und in den meisten Kantonen auch die Kitas ihre Kapazitäten herunterfuhren.

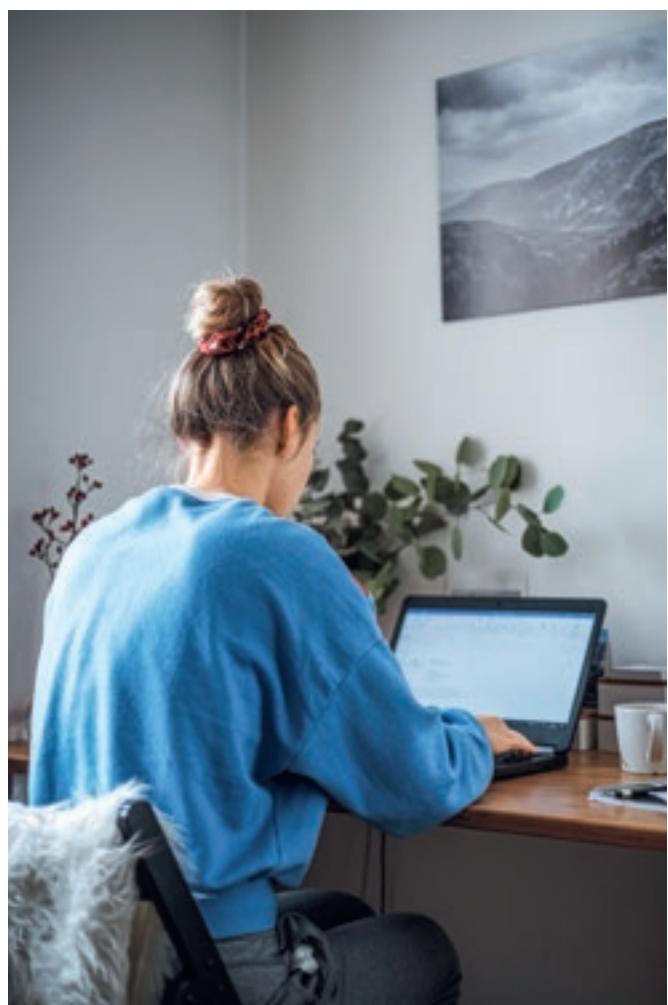


Doch es gibt auch Kritikpunkte. Nur 31 Prozent der Teilnehmenden waren mit der Qualität der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Infrastruktur zufrieden. Nur knapp 26 Prozent waren mit dem regelmässigen Austausch mit ihren Vorgesetzten zufrieden. Ausschliesslich im Homeoffice weiterarbeiten wollen 28 Prozent der Teilnehmenden, 16 Prozent wollen nur selten oder gar nicht von zuhause aus arbeiten. Die Mehrheit der Befragten, nämlich 56 Prozent, wollen Homeoffice auch nach der Corona-Pandemie teilweise weiterführen.

Mit einer Petition will der PVB eine faire, transparente und gesunde Regelung im Homeoffice durchsetzen. Gestützt auf die Wünsche unserer Mitglieder fordern wir ein Recht auf Homeoffice für alle. Konkret heisst das:

- **Die Bundesverwaltung soll ihre Arbeitskultur hin zu flexiblen Arbeitsformen ändern. Der Wunsch nach Homeoffice soll nicht mehr begründet werden müssen.**
- **Alle Mitarbeitenden sollen das Recht haben, 20–40 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten zu können. Das Recht auf Präsenzarbeit bleibt dabei bestehen.**
- **Der Arbeitgeber muss einen funktionsfähigen und sicheren Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, der den Gesundheits-Standards und Datenschutz-Standards entspricht. Die anfallenden Kosten übernimmt der Arbeitgeber.**
- **Kadermitarbeitende sollen gezielt geschult werden, um ihre Führungsverantwortung in der Remote-Umgebung wahrnehmen zu können. Der Arbeitgeber bietet dazu gezielte Weiterbildungen an.**
- **Arbeitszeiten und Kommunikationskanäle müssen im Vorfeld klar definiert werden. Pausen sind auch im Homeoffice wichtig, ebenso der Austausch im Team.**
- **Auch im Homeoffice haben Arbeitnehmende das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.**

Mit dieser Petition will der PVB alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und der ETH-Bereiche ansprechen. Der PVB will die nachhaltige Regelung des Homeoffice, auch nach der Corona-Pandemie, mitprägen und den Bundesrat zum Handeln auffordern. Die Petition wird dem Vorsteher EFD, Bundesrat Ueli Maurer, und dem ETH-Ratspräsident Michael Hengartner überreicht. Sie dient dazu unsere Forderungen beim Arbeitgeber durchzusetzen.



© janbabarak-04nTgxWr5Sc-unsplash



© brooke-cagle-xcgfh5_-QJXc-unsplash

Die Forderungen orientieren sich auch an einer Analyse des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), der die geltenden Homeoffice-Regeln während der Corona-Pandemie analysiert hat. Der SGB kommt zum Ergebnis, dass auf verschiedenen Ebenen, auch auf der gesetzlichen, Handlungsbedarf besteht. Denn auch wenn Homeoffice für Arbeitnehmende Vorteile bringt, droht die Gefahr, dass das Arbeiten zuhause zum Verlustgeschäft und förmlich zur Falle wird.

Die Schweizer Wirtschaft war auf die flächendeckende Einführung von Homeoffice schlecht vorbereitet – was verwundert, denn im schon im Jahr 2019 waren bereits 33,7 Prozent der Erwerbstätigen zumindest teilweise im Homeoffice tätig. Die Rahmenbedingungen zur Heimarbeit müssen derzeit in der Regel zwischen Arbeitgebenden- und nehmenden vereinbart werden. «In der Schweiz finden sich nur vereinzelt Regelungen zur Telearbeit in Wirtschaftszweigen mit GAV. Explizite gesetzliche Regelungen bestehen keine», schreibt der SGB in seinem Bericht. Wenn nun Heimarbeit – ohne Ausserordentliche Lage und Pandemie-Zwang – flächendeckender eingeführt wird, gilt es diese gesetzlichen Lücken zu füllen. Gewerkschaften, betont der SGB, sollen auf den konsequenten Arbeitnehmendenschutz pochen.

Die Arbeit nicht mit nach Hause zu nehmen, fällt bereits unter normalen Umständen vielen schwer. Wenn sie aber bereits zu Hause liegt, gilt es, der Trennung von Beruf und Privatleben besondere Aufmerksamkeit zu schenken, auch vonseiten des Arbeitgebers. Einerseits haben Angestellte mehr von ihrer Freizeit, weil ihr Arbeitsweg wegfällt. Andererseits bestehen Befürchtungen, dass Arbeitgeber die immer schwieriger werdende Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit nutzen um Überstunden von seinen Angestellten einzufordern.

Ein Schritt zur Gleichstellung – oder doch nicht?

Arbeiten sowohl Vater als auch Mutter von zuhause aus, könnte das ein Schritt in Richtung Gleichstellung sein. Studien aus England und Deutschland legen aber nahe, dass Homeoffice auch schädlich für die Gleichstellung sein kann. Denn sind es trotzdem meistens die Frauen, die sich um Kinder kümmern. Das britische Institute for Fiscal Studies zeigte, dass Väter im Homeoffice zu 70 Prozent ungestört arbeiten konnten. Bei Müttern ist der Wert mit 53 Prozent deutlich tiefer. Kommt dazu, dass Männer dazu tendieren, bei Heimarbeit mehr Überstunden zu leisten.

Verschiedentlich wurde bekannt, dass Firmen ihre Mitarbeitenden im Homeoffice überwachen: registrieren, wann sie sich einloggen, wann sie Mails schreiben oder in Sitzungen sind – und wann sie keine produktive Arbeit leisten. Auch wenn das auf Freiwilligkeit basiert, verlangt die Privatsphäre von Arbeitnehmenden auch im Homeoffice besonderen Schutz.

Es besteht auch die Gefahr, dass die Arbeitgeberin Homeoffice dazu nutzt, Kosten zu sparen. Will der oder die Arbeitnehmende wieder zurück ins Büro, könnte es sein, dass der Arbeitsplatz aus Kosten- und Platzgründen bereits an eine andere Mitarbeitende oder Mitarbeitenden weitergegeben wurde. Deshalb soll die Vereinbarung zum Homeoffice auf Freiwilligkeit beruhen und jederzeit widerrufbar sein.

Was die Infrastruktur betrifft, besteht vielerorts Nachholbedarf. Denn klar ist, dass Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten auch an die Fürsorgepflicht gebunden sind, wenn diese von zuhause aus arbeiten. Sie müssen also für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen. Dazu gehören beispielsweise ein geeigneter höhenverstellbarer Bürostuhl und -tisch, ein Laptop plus externer Bildschirm, eine Tastatur und eine Maus.

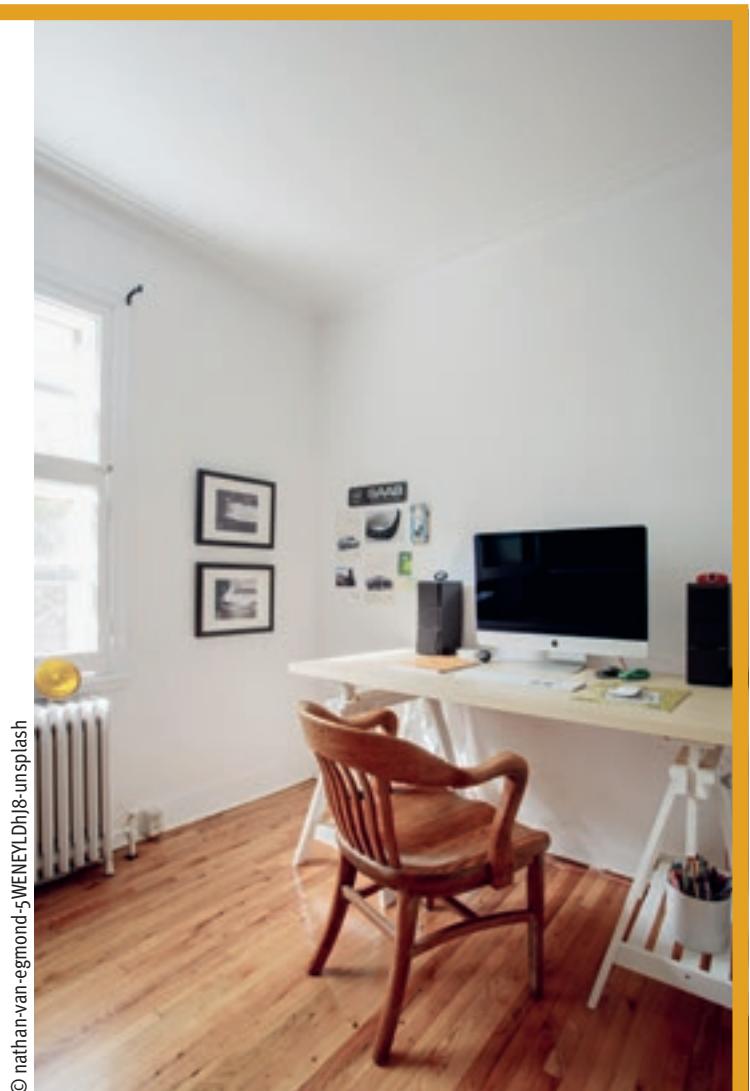
Föderalistischer Wildwuchs in der Steuerpraxis

Auch steuerliche Fragen müssen in Zukunft geklärt werden. Inwiefern darf das Generalabonnement von den Steuern abgezogen werden, wenn die Arbeitnehmenden von zuhause aus arbeiten? Fallen Steuerabzüge für auswärtige Verpflegung im Homeoffice ebenfalls weg, auch wenn man in der Mittagspause nicht genug Zeit fürs Kochen hat? «Es wird definitiv neue Herausforderungen geben», sagt dazu Steuerexperte Samuel Haldemann von der Advokatur Solvas in Bern. «Bisher haben wir hier ziemlichen föderalistischen Wildwuchs, Kantone regeln das ganz unterschiedlich», so Haldemann weiter. «Aus Arbeitnehmenden-sicht dürften zumindest die ÖV-Kosten weiterhin vollständig abziehbar sein, auch wenn der Arbeitsweg an einigen Tagen wegfällt.» So regeln das für die Corona-Zeit beispielsweise die Kantone Bern und Zürich.

Wie die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO schreibt, sind die Kosten für ein Arbeitszimmer im Homeoffice in vielen Kantonen abzugsberechtigt, die Handhabung ist allerdings restriktiv. Möglicherweise wird es in Zukunft auch einen generellen Homeoffice-Steuerabzug geben. Dann fielen für die zuhause geleistete Arbeit aber die Abzüge für sonstige berufliche Auslagen logischerweise weg. «Möglich wäre ein Pro-Rata-Abzug, je nachdem wie viel man im Büro und wie viel man zuhause arbeitet», sagt Haldemann. Die BDO empfiehlt, Kosten die man selber für das Homeoffice als notwendig ansieht, auf jeden Fall geltend zu machen. Im schlechtesten Fall werde der Abzug einfach nicht gewährt.

Doch für Arbeitnehmende lauern noch mehr Fallen. Bezahlt nämlich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Infrastruktur wie Bürostuhl, -tisch und Bildschirm oder beteiligt sich gar an Miet- und Energiekosten, müsste diese Leistungen als Naturallohn in den Lohn einfließen – womit das steuerbare Einkommen steigen würde und plötzlich höhere Steuern anfallen könnten.

So oder so: Die Weichen für die Zukunft werden jetzt gestellt. Noch besteht kein Recht für Arbeitnehmende auf Homeoffice. Der PVB setzt sich genau dafür ein: 20 bis 40 Prozent der Arbeitszeit soll von zuhause geleistet werden dürfen. Vorgesetzte sollen begründen müssen, weshalb sie Homeoffice verweigern. Und eine Rekursinstanz soll ebenfalls eingerichtet werden. Ebenso wichtig ist es aber, dass die Homeoffice-Regelung fair, gesund und transparent und nicht zum Nachteil der Arbeitnehmenden durchgesetzt wird. Dafür macht sich der PVB stark. Versprochen!



© nathan-van-egmond-5WENeyLDhj8-unsplash

Diese Tipps gibt die Suva für das Arbeiten zuhause

- Stellen Sie Tisch und Bildschirm so auf, dass das Licht von der Seite einfällt um Reflektionen zu vermeiden.
- Der Bildschirm sollte möglichst wenig über der Tischfläche aufgestellt sein. Neigen Sie ihn so, dass Ihr Blick senkrecht darauf fällt. Die Sehdistanz sollte etwas mehr als eine Armlänge betragen.
- Positionieren Sie die Tastatur gerade vor sich. Falls Sie mit Papierdokumenten arbeiten, legen Sie diese zwischen Tastatur und Bildschirm.
- Benutzen Sie einen Stuhl mit höhen- und neigungsverstellbarer Rückenlehne mit Lendenbausch und Synchronmechanik.
- Stellen Sie die richtige Sitzhöhe ein. Ihre Füsse sollten guten Bodenkontakt haben, zwischen Ober- und Unterschenkel sowie Oberschenkel und Rumpf sollte 90° betragen.
- Sorgen Sie für reichlich Beinfreiheit unter dem Tisch. Die Tischhöhe sollte nach der Ellbogenregel angepasst werden: Ellbogenhöhe = Tischhöhe plus Tastaturhöhe.
- Wechseln Sie so oft wie möglich die Position. Strecken und dehnen Sie sich zwischendurch. Planen Sie bewusst Pausen und Kurzpausen ein.
- Lesebrillen sind für Bildschirmarbeit ungeeignet. Nutzen Sie stattdessen eine PC-Brille um scharf zu sehen.

Homeoffice: welche Kosten der Arbeitgeber übernehmen muss



«Die Kosten des Homeoffice müssen gemäss Information des PVB vom Arbeitgeber übernommen werden. Bis heute, nach gut 8 Monaten, haben wir immer noch nichts von unserem Amt erhalten. Können Sie mir einen Rat geben, wie ich bei meinem Arbeitgeber einen Anspruch geltend machen kann? Können Sie mir sagen, welche Kosten der Arbeitgeber ungefähr übernehmen muss?»

Corinne Bachmann, PVB – Fürsprecherin

Regelung der Bundesverwaltung und der ETH zum Homeoffice

Grundsätzlich gilt, dass den Arbeitnehmer_innen nebst dem zur Verfügung gestellten Material diejenigen Kosten vergütet werden, die Ihnen im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung entstehen (sog. Auslagenersatz gemäss Art. 18 BPG).

Sowohl das Eidg. Personalamt EPA wie auch die ETH haben die Richtlinien zum Homeoffice definiert. Diese sehen keine Abgeltung der Infrastruktur vor.

Die oben genannten Regeln finden allerdings nur Anwendung bei freiwilligem Homeoffice. Aufgrund der Coronasituation und der entsprechenden Empfehlung des BAG macht die Bundesverwaltung von ihrem Weisungsrecht Gebrauch und ordnet das Homeoffice ohne Zustimmung der Arbeitnehmer_innen einseitig an. Die oben genannten Richtlinien zum Homeoffice finden hier keine Anwendung. Die betroffenen Arbeitnehmer_innen können somit verlangen, dass sich die Arbeitgeberin an den Kosten der zur Verfügung gestellten Infrastruktur angemessen beteiligt (sog. Entschädigung für unfreiwilliges Homeoffice).

Rechtsprechung zur Entschädigung des unfreiwilligen Homeoffice

In der juristischen Debatte zur Entschädigung der Infrastruktur des unfreiwilligen Homeoffice wird ein Urteil des Bundesgerichts vom 23. April 2019 häufig herangezogen (BGE 4A_533/2018). In diesem Urteil musste die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter eine Raummiete für das Homeoffice bezahlen (Büronutzung und Archiv), weil kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Dieses Urteil kann als Ausgangspunkt für die Verhandlungen dienen. Allerdings wurde dieses Urteil vor Corona gesprochen. Die Voraussetzungen sind ebenfalls nicht in allen Punkten vergleichbar, weil das angeordnete Homeoffice als vorübergehend eingestuft wird, obwohl ihr Ende heute noch nicht absehbar ist.

Die Entschädigung liegt im tieferen Bereich. Dies ergibt sich bereits durch die Tatsache, dass die privaten Räumlichkeiten des Homeoffice Im Normalfall nicht ausschliesslich dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Es handelt sich um eine sog. gemischte Nutzung. Der Arbeitgeber muss sich nur soweit an der Infrastruktur beteiligen, wie die Räume für die Arbeit genutzt werden (inkl. Nebenkosten wie z. B. Internet-Anschluss und Stromkosten). Im Einzelfall wird es sehr schwierig sein zu bestimmen, wie hoch der Anteil der geschäftlichen Nutzung der Privaträume ist. Deshalb führt eine Pauschale in den meisten Fällen zu einer sachgerechten Lösung.

Die Höhe der Pauschale ist Verhandlungssache. Momentan kann der PVB nicht den Verhandlungen voregreifen und beantworten, wieviel den Arbeitnehmer_innen zusteht. Allerdings begrüßt der PVB das Festlegen einer einheitlichen Pauschalentschädigung bei unfreiwilligem Homeoffice. Die Mitarbeit_innen der Bundesverwaltung und der bundesnahen Betrieben sollen in dieser Situation möglichst gleichbehandelt werden.

Sollte es nicht gelingen, in Verhandlungen mit den Arbeitgebenden eine Pauschale festzusetzen, wären die Arbeitnehmer_innen gezwungen, individuelle Kostenabrechnungen einzureichen. Dies würde jedoch zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer_innen und zu einem nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand führen.



DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION DES PVB SPIELT EINE TRAGENDE ROLLE

Die Gleichstellungskommission des PVB hat ein neues Mitglied: Elisabeth Kuhn, Mitarbeiterin beim Bundesamt für Statistik.

Die neue Verbandsekretärin Norma Giannetta ist von nun an für die Koordination zuständig.

Die Gleichstellungskommission wird bei der Kampagne des PVB «Unser Engagement» eine tragende Rolle spielen. Sie plant, gewerkschaftliche Aktionen, Webinars sowie weitere Treffen zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Recht auf Home-Office durchzuführen.

Eine gute Gelegenheit, die Mitglieder der Kommission im Rahmen von Interviews kennenzulernen!

Norma Giannetta



**Elisabeth Kuhn,
Bundesamt für
Statistik (BFS)**

Wer bist du?

Ich bin Elisabeth, arbeite beim Bundesamt für Statistik und bin seit einigen Jahren Mitglied beim PVB.

Was hat dich bewogen, dich in der Gleichstellungskommission des PVB zu engagieren?

Feministische Themen waren mir schon immer wichtig. Besonders wichtig ist, dass wir uns GE-MEINSAM für Gleichstellung einsetzen. Dass sich der PVB auch für dieses Thema einsetzt, ist notwendig, damit wir beim Bund und in der Gesellschaft unsere Ziele erreichen. Aber das schaffen wir nur, wenn wir uns aktiv engagieren und deshalb bin ich aktiv dabei und engagiere mich in der Frauenkommission.

Was hast du am Frauenstreik 2019 gemacht?

Beim BFS hatten wir ein Streikkollektiv, das sehr aktiv war. Wir haben bereits ab dem 8. März mit vorbereitenden Aktionen und Aktivitäten begonnen. Am Tag selber hatten wir ein volles Programm mit Workshops, Ausstellungen, einem Chor. Wir haben um 11 Uhr Lärm gemacht und das Manifest gelesen und wir haben der Direktion Forderungen übergeben, die von 200 Angestellten unterschrieben waren.

Um 15.24 haben ich dann das Gebäude verlassen und mich der Demonstration angeschlossen.

Wie seid ihr in der Gruppe organisiert? Was sind die Schwierigkeiten?

Im Kollektiv sind wir basisdemokratisch organisiert, mit Frauen aus allen Bereichen des BFS, solidarische Männer, Vertrauensleute des PVB und VertreterInnen der Personalkommission. Alles ist sehr niederschwellig und alle können sich so einbringen, wie sie mögen. Dies führt zu einer grossen Partizipation. Schwierigkeiten sind im Moment das Corona, welches den Austausch vor Ort und viele Aktivitäten erschwert.

Welcher Aspekt der Kampagne des PVB ist für dich besonders wichtig und was willst du dazu beitreten?

Mir liegt insbesondere der Teil Home-Office sehr am Herzen wie auch die teilweise zu niedrige Einstufung der Funktionen in die Lohnklassen. Für beides ist es wichtig, dass der PVB inklusive seiner hauptamtlichen SekretärInnen Zugang zum Personal in den einzelnen Ämtern hat und da, wo trotz Corona möglich, gemeinsam Aktionen organisiert. Nur so ist es uns möglich, tatsächliche Verbesserungen zu erzielen. Sollte der PVB im BFS etwas organisieren, werde ich sicher mithelfen.

Was ist deine Forderung in Bezug auf die Gleichstellung?

Mir ist es wichtig, dass wir so lange für Gleichberechtigung kämpfen, bis wir sie erreicht haben. In Bezug auf die Bundesverwaltung habe ich verschiedene Forderungen. Eine davon ist, dass es mehr Frauen in den oberen Führungspositionen gibt. Oder dass Prämien transparenter verteilt werden. Und wir brauchen einen guten Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung. Und nicht zuletzt liegt mir die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben am Herzen.



**Marc Hauser,
pensioniert,
ETH Zürich**

Wer bist du?

Mein Name ist Marc P. Hauser und ich geniesse nun seit bald zwei Jahren den «Un-Ruhestand». Vor meiner Pension war ich über 23 Jahre an der ETH Zürich tätig, 15 Jahren lang präsidierte ich die PVB-Sektion Zürich und leitete über 10 Jahre die PVB-Kommission des ETH-Bereichs.

Wie seid ihr organisiert?

In der PVB-Sektion Zürich gehören Gleichstellungsfragen seit Jahren auf jede Traktandenliste, auch hat unsere Sektion eine Vertretung in der GBKZ-Gleichstellungskommission (Gewerkschaftsbund des Kantons Zürich).

Was macht ihr in der Sektion für die Gleichstellung?

An der kürzlichen November-Vorstandssitzung hat der Sektionsvorstand in Zürich «grünes Licht» für eine spez. Gleichstellungs-Arbeitsgruppe gegeben. Interessierte Mitglieder und Personen, auch männlichen Geschlechts, können sich gerne direkt bei Marianne Senn oder bei meiner Wenigkeit melden. Ziel ist es auch, beim PVB-Netzwerktreffen die Gruppen aus Genève und Neuchâtel am 8. März 2021 bald kennenzulernen.

Welchen Aspekt der Kampagne des PVB ist für dich besonders wichtig und was willst du dazu beitreten/organisieren?

Die Förderung von Frauen in Kaderpositionen, ebenso eine Gleichstellung bei der beruflichen Vorsorge, d.h. BVG-Miteinbezug bei allen Bruttoeinkommen, somit auch unter CHF 21'330.

Was ist deine Forderung?

Gleichstellung soll in den obersten Führungsetagen kein Tabu-Thema sein!



Mariantonia Rosset,
Zentrale Aus-
gleichsstelle
(ZAS)

Wer bist du? Ich heisse Mariantonia Rosset. Ich arbeite seit mehr als 25 Jahren bei der Zentralen Ausgleichsstelle in Genf als Bereichsleiterin bei der Schweizerischen Ausgleichskasse, Abteilung AHV. Ich bin verantwortlich für eine Gruppe von SachbearbeiterInnen, die für die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen im AHV-Bereich für Versicherte mit Wohnsitz im Ausland zuständig ist. Konkret kümmern wir uns um die Berechnung, Auszahlung und Verwaltung der AHV-Rentenansprüche von italienischen Versicherten im Ausland. Ich bin Mitglied beim PVB, seit ich bei der ZAS arbeite. Davor habe ich im Privatsektor in Branchen gearbeitet, in denen die Arbeitnehmenden nur wenig gewerkschaftlich organisiert sind. Deshalb ist mir die Bedeutung einer gewerkschaftlichen Organisation ganz besonders bewusst.

Was hat dich bewogen, dich in der Gleichstellungskommission des PVB zu engagieren?

Der Streik vom 14. Juni 2019 war in der ZAS ein grosser Erfolg. Deshalb finde ich es wichtig, dass die Forderungen, die während der an diesem Tag stattfindenden Workshops zu Themen wie «Förderung weiblicher Kader», «Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben» und «Respekt am Arbeitsplatz» bis in die Zentrale des PVB gelangen, damit wir uns mit den anderen Ämtern der Bundesverwaltung vernetzen können.

Was hast du am Frauenstreik 2019 gemacht?

Am Frauenstreik vom Juni 2019 haben Chiara Montecchio und ich gemeinsam mit dem PVB und mit der Unterstützung der Direktion einen Tag mit Workshops, Vorträgen, einer Fotoausstellung und einer Filmvorführung organisiert.

Nach einem arbeitsreichen Tag habe ich mich dem Umzug angeschlossen, wie ich dies bereits am 14. Juni 1991 getan habe.

Wie seid ihr in der Gruppe organisiert? Was sind die Schwierigkeiten?

Derzeit wird die Gruppe von den Frauen gebildet, die den Streik vom 14. Juni 2019 organisiert haben,

wir sind eine informelle Gruppe. Wir hoffen auf eine offizielle Anerkennung durch die Direktion. Die gegenwärtige Situation (Covid-19) verursacht eine hohe Arbeitsbelastung im Berufs- und im Privatleben. Sie macht Treffen schwierig, aber eine der grössten Schwierigkeiten ist auf den Umstand zurückzuführen, dass sich Frauen – anders als Männer – weniger in Netzwerken organisieren.

Welcher Aspekt der Kampagne des PVB ist für dich besonders wichtig und was willst du dazu beitreten?

Die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und dieVerteidigung des Service public. Ich würde gerne Workshops, Weiterbildungen, Diskussionsgruppen mit und für die Frauen der ZAS organisieren, um eine integrativer Unternehmenskultur zu schaffen.

Was ist deine Forderung in Bezug auf die Gleichstellung?

Lohn, Zeit, Respekt und die gleichen Chancen und Möglichkeiten im Leben und zwar sowohl in der Politik als auch am Arbeitsplatz für alle Frauen.



Chiara Montecchio,
Zentrale Aus-
gleichsstelle
(ZAS)

Wer bist du? Ich heisse Chiara Montecchio. Ich arbeite bei der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) in Genf in der Informatikabteilung. Ich leite eine Gruppe von rund einem Dutzend Personen. Wir verwalten ein Portfolio von Anwendungen, die intern entwickelt und von den Einheiten der Ausgleichskasse genutzt werden. So haben wir beispielsweise eine Anwendung in unserem Portfolio, mit der wir weltweit mehr als 900'000 AHV-Renten im Ausland auszahlen können sowie eine weitere Anwendung, die rund 800'000 Dossiers von Versicherten verwaltet. Ich bin seit ungefähr 5 Jahren Mitglied beim PVB.

Was hat dich bewogen, dich in der Gleichstellungskommission des PVB zu engagieren?

Meiner Meinung nach gibt es noch viel zu tun, um in der Arbeitswelt eine Gleichstellung zu erreichen – es geht in diesem Bereich nur schleppend vorwärts:

Wir befinden uns im Jahr 2020 und es müsste schon lange eine Realität sein, am Arbeitsplatz aufgrund unserer – sowohl quantitativen als auch qualitativen Ergebnisse – beurteilt zu werden und nicht aufgrund des Geschlechts oder anderer Faktoren, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Mit meinem Engagement in der Gleichstellungskommission des PVB kann ich konkret etwas bewirken, nicht nur auf Bundesebene, sondern generell in der Arbeitswelt in der Schweiz, indem ich mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeite, die die gleichen Wertvorstellungen teilen.

Was hast du am Frauenstreik 2019 gemacht?

Bevor ich mit meinen Töchtern und meinem Mann an der Veranstaltung in Genf teilnahm, organisierte ich mit einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen einen Thementag im ZAS, mit Workshops zu Themen wie Flexibilität am Arbeitsplatz, Karriereprobleme von Frauen und Respekt in der Arbeitswelt. Die positiven Reaktionen der Mitarbeitenden der ZAS auf diese Workshops sind ein weiterer Beweis dafür, dass wir leider noch keine tatsächliche Gleichstellung in der Arbeitswelt erreicht haben.

Wie seid ihr in der Gruppe organisiert? Was sind die Schwierigkeiten?

Die Frauengruppe, die wir nach dem Frauenstreik von 2019 gründen wollten, ist immer noch nicht organisiert. Wir warten immer noch darauf, dass der Direktor der ZAS unseren Antrag auf offizielle Anerkennung beantwortet. Wir bleiben optimistisch, denn im November dieses Jahres ist ein Treffen geplant. Die Workshops vom 14. Juni 2019 sind auf grosse Begeisterung gestossen. Deshalb haben wir gemeinsam mit fünf weiteren Kolleginnen beschlossen, den Direktor zu bitten, in der ZAS ein "Mitarbeitenden-Netzwerk" einzurichten. An den Treffen dieses Netzwerks können bereits angesprochene Fragen diskutiert und neue entwickelt werden. Ziel ist es, dass diese Gruppe von der Direktion als offizielle Gesprächspartnerin anerkannt wird und wir eine «Win-Win»-Zusammenarbeit aufbauen können, um innovative und konkrete Lösungen für die Probleme zu finden, die derzeit eine tatsächliche Gleichstellung behindern. Unsere Ziele stehen im Einklang mit den Richtlinien und Zielsetzungen des EPA.

Welcher Aspekt der Kampagne des PVB ist für dich besonders wichtig und was willst du dazu beitreten?

Natürlich sind mir die Aspekte Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Daneben braucht es aber auch die Bereitstellung eines qualitativ hochwertigen Service public, z. B. im Sozialversicherungssektor, in dem ich arbeite. Mit der Gleichstellungskommission des PVB wollen wir ein Netzwerk zwischen den Gruppierungen von Mitarbeitenden, die sich spontan in allen Bundesämtern in den verschiedenen Regionen gebildet haben, sowie neue Netzwerke schaffen: Gemeinsam sind wir stärker und effektiver bei der Realisierung unserer Projekte und können endlich unseren Traum von der Gleichstellung verwirklichen.

Was ist deine Forderung in Bezug auf die Gleichstellung?

Ich glaube, dass eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf sämtlichen Ebenen – auch in Führungspositionen – eine notwendige Voraussetzung für eine effektive Verwirklichung der Gleichstellung am Arbeitsplatz ist. Nur so können wir gemeinsam ein gerechteres Arbeitsumfeld für alle schaffen. Um dies zu erreichen, müssen gezielte Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden, insbesondere im Hinblick auf die Ausbildung und Berufsberatung.

NOTRE ENGAGEMENT, la nouvelle campagne de l'APC

NOTRE ENGAGEMENT, ce n'est pas qu'un slogan, mais un engagement que nous prenons aujourd'hui auprès de nos membres: tout au long de la campagne, nous mènerons des actions syndicales en faveur de l'égalité, de la conciliation entre travail et vie privée et pour un recours à des formes de travail flexibles respectueuses des employé-e-s, notamment concernant le télétravail.

La pandémie de Covid-19 touche non seulement l'économie et le monde du travail, mais aussi chacun et chacune d'entre nous. En tant qu'association du personnel, l'APC s'occupe de ses conséquences sur la vie professionnelle. Dès le départ, nous avons mené une enquête sur le télétravail, publié des questions-réponses en lien avec le droit du travail et fourni de nombreux conseils sur des problèmes concrets.

La crise actuelle aura un impact durable sur notre travail. Il est donc important que nous observions de près ses effets et que nous protégions les droits du personnel. Nous devons renforcer le droit au télétravail, mais aussi la protection de la santé, les contacts sociaux et l'esprit de coopération. L'employeur – dans notre cas, la Confédération, ses entreprises ou le domaine des EPF – a également des devoirs à cet égard.

Notre commission de l'égalité a retrouvé un nouveau souffle grâce à la grève des femmes et est désormais très active. Ses revendications nous montrent le chemin à prendre et nous ont incités à lancer une pétition en ce sens.

Une grande partie des employé-e-s de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF ont fourni un travail exceptionnel cette année en raison de la pandémie – comme l'a déjà souligné le reportage dans le numéro précédent de notre Magazin-e. Malheureusement, ces efforts ne se retrouvent pas dans les salaires. Le renchérissement négatif et la situation de la caisse fédérale déjà fortement mise à contribution pour le soutien à l'économie et aux mesures sanitaires ont conduit le Conseil fédéral à bloquer les salaires pour le prochain budget. Nous regrettons beaucoup ce choix, mais comprenons les difficultés qu'implique le contexte économique global. Les augmentations individuelles ne sont heureusement pas touchées. L'APC a également fait campagne avec d'autres associations pour demander que le congé paternité double et passe à 20 jours. Ceci se justifie notamment par le fait que la Confédération offrait déjà 10 jours à ses employés et que ces 10 premiers jours seront désormais financés par les APG.

Je vous souhaite à toutes et à tous une bonne santé. Prenez soin de vous et n'oubliez pas de vous accorder des pauses de temps en temps, si possible avec un bol d'air frais.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#Votre secrétaire générale

«Une crise peut aussi être un vecteur de nouveauté et d'innovation»

Chères et chers membres de l'APC,

Le coronavirus a contrecarré bon nombre de nos projets pour cette année 2020. Beaucoup de rencontres, d'actions et d'événements de sections ont dû être annulés et même notre tant attendue assemblée des délégué-e-s n'a pas pu avoir lieu comme prévu. Nous aurions aimé pouvoir y présenter à nos délégué-e-s la nouvelle campagne de l'APC, notre concept relatif aux personnes de confiance ou encore la stratégie en matière d'égalité que nous venons tout juste d'élaborer. Heureusement, rien de tout cela n'est perdu, car nous pourrons exposer nos nombreux projets et idées lors de la prochaine assemblée extraordinaire des délégué-e-s, au printemps 2021. Les délégué-e-s ont par ailleurs déjà pu se prononcer sur les comptes, les élections et le budget par voie de circulation.

Malgré la pandémie, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour l'année à venir. Nous lancerons notamment un projet pilote avec des personnes de confi-



ance et prévoyons de mettre en place des formations ciblées à l'intention de ces personnes. Nous voulons aussi organiser des rencontres de réseau dans le cadre d'un autre projet pilote et continuerons à développer notre communication en ligne avec un accent particulier sur les réseaux sociaux. Nous mènerons des actions de promotion ciblées en ligne, mais aussi dans les offices fédéraux, que nous parcourrons avec un «kiosque» mobile. Enfin, notre nouvelle campagne NOTRE ENGAGEMENT sera l'un des points centraux de cette année, durant laquelle nous espérons vous surprendre avec d'innombrables idées et actions.

Cette année nous a montré nos limites, d'une manière parfois douloureuse, mais elle nous a aussi prouvé que la crise pouvait être un vecteur de nouveauté et d'innovation. J'attends avec impatience de vivre cette prochaine année avec vous et vous adresse mes meilleurs vœux.

**Votre secrétaire générale,
Janine Wicki**

Négociations salariales: pas de mesures salariales générales

Le 26 novembre dernier, les associations du personnel se sont entretenues avec le ministre des Finances, le conseiller fédéral Ueli Maurer.

L'administration fédérale a su prouver qu'elle était un employeur fiable en cette période de crise, raison pour laquelle l'APC et toutes les associations du personnel ont choisi de renoncer cette année à leurs revendications pour les salaires réels. Les spécialistes tablent actuellement sur un taux de renchérissement de -0,7% en fin d'année.

Nous avons cependant appelé l'administration à utiliser pleinement les crédits de primes partout où cela était possible, afin de signifier sa reconnaissance aux collaboratrices et collaborateurs qui, une fois de plus, ont assuré un service public remarquable durant cette période difficile.

Extension du congé paternité

À la place de mesures concernant les salaires réels, les associations du personnel ont demandé une prolongation du congé paternité, qui est de 10 jours actuellement, à 20 jours. Le congé paternité a en effet été plébiscité par le peuple suisse lors des votations de septembre, ce qui signifie que les deux semaines accordées seront, à compter du 1er janvier 2021, financées par les APG. L'argent que l'administration fédérale économisera grâce à ce changement devrait être investi dans le développement du congé paternité. Le conseiller fédéral Ueli Maurer a pris acte de notre demande d'extension à 20 jours et la soumettra au Conseil fédéral.

La garantie des acquis en danger

Dans le cadre de la dernière révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, l'Office

fédéral du personnel (OFPER) a tenté d'obtenir une réduction massive de la garantie des acquis (c.-à-d. la garantie du salaire acquis pour les employé-e-s de 55 ans et plus). L'APC est immédiatement intervenue auprès du conseiller fédéral Ueli Maurer et a obtenu que la question soit ajoutée à la liste des sujets à discuter lors des négociations salariales de cette année. L'OFPER a exposé la nécessité d'adapter cette disposition, et les associations du personnel ont plaidé pour son maintien ainsi que pour des dispositions transitoires qui soient justes et socialement acceptables. D'autres négociations entre l'OFPER et les associations doivent encore avoir lieu.

Déclaration d'intention

L'APC a également signé la déclaration commune d'intention 2020–2023. Ce document traduit l'engagement de tous les signataires en faveur du dialogue et d'un partenariat social d'égal à égal. Il définit l'organisation et la mise en œuvre du partenariat social au sein de l'administration fédérale et énonce les principaux défis à relever en matière de politique du personnel pour les quatre années à venir.

Janine Wicki



© Iris Krebs

INSTITUT FÉDÉRAL DE MÉTROLOGIE (METAS)

UNE PRIME COVID DE 400 FRANCS POUR LE PERSONNEL

La rencontre annuelle entre partenaires sociaux a eu lieu le 21 octobre dernier. Voici un aperçu des principaux points abordés et quelques bonnes nouvelles.

- METAS versera à ses employé-e-s une prime extraordinaire de 400 francs afin de compenser de manière symbolique les frais supplémentaires occasionnés par le Covid-19 entre mars et juin.
- Sur le plan sociopolitique aussi, METAS a une longueur d'avance: depuis le 1^{er} avril 2020, ses employés ont droit à 20 jours de congé paternité.
- L'institut va également mettre en place la possibilité de prendre un congé sabbatique.
- METAS a souligné sa volonté de faciliter le travail à temps partiel et de faire figure d'exemple:

Personnes employées à temps partiel (jusqu'à 89 %, en %): 36,8

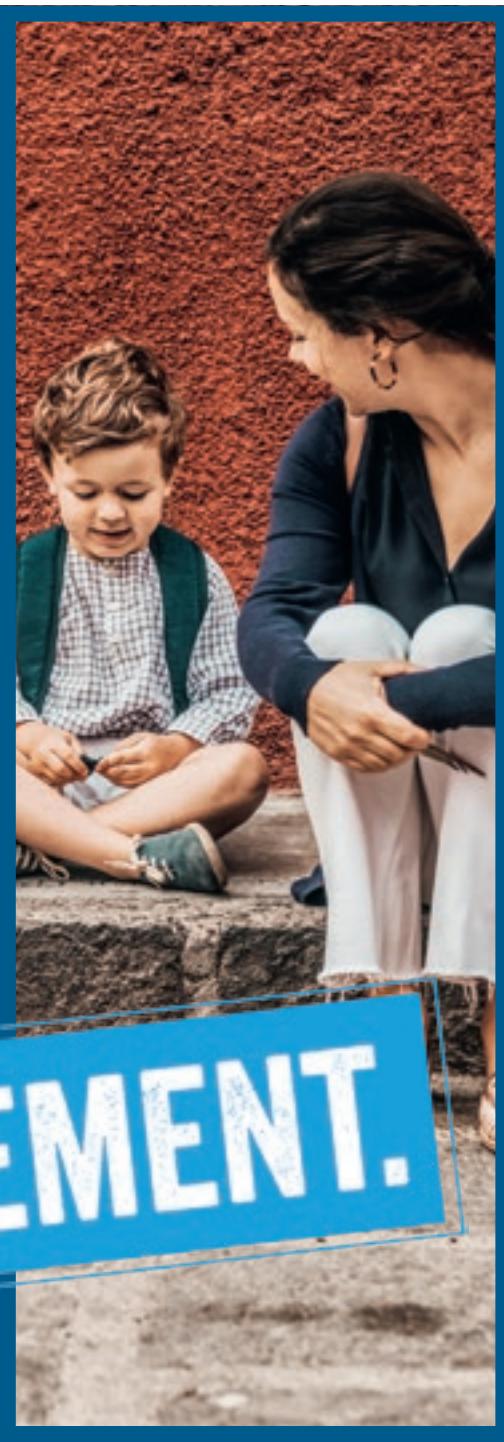
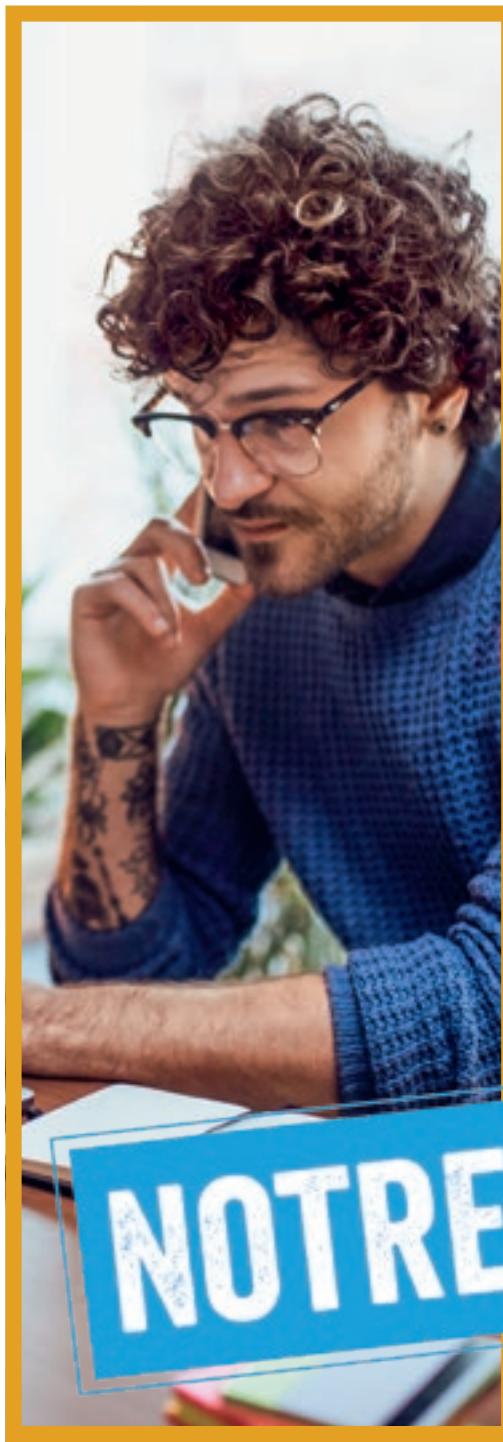
Femmes (en % du personnel féminin): 73,8 (67,5 en 2019)

Hommes (en % du personnel masculin): 28,1 (28,1 en 2019)

Part de femmes (en % du personnel permanent): 19,1 (18,4 en 2019)

Nous tenons à remercier METAS pour sa précieuse collaboration et saluons l'ouverture au progrès dont il fait preuve dans son rôle d'employeur. En tant que partenaire social, nous nous réjouissons de ces évolutions positives.

Norma Giannetta



NOTRE ENGAGEMENT.

NOTRE CAMPAGNE EST BASÉE SUR TROIS ENGAGEMENTS:

**LA LUTTE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ,
UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET VIE PRIVÉE
ET UN RECOURS À DES FORMES DE TRAVAIL FLEXIBLES
RESPECTUEUSES DES EMPLOYÉ-E-S.**

WWW.KAMPAGNEPB.COM

NOTRE ENGAGEMENT N'EST PAS QU'UN SLOGAN: L'APC S'ATTACHERA À CONCRÉTISER SES PROMESSES AU TRAVERS D'ACTIONS SYNDICALES.



Magazin-e



Webinaires



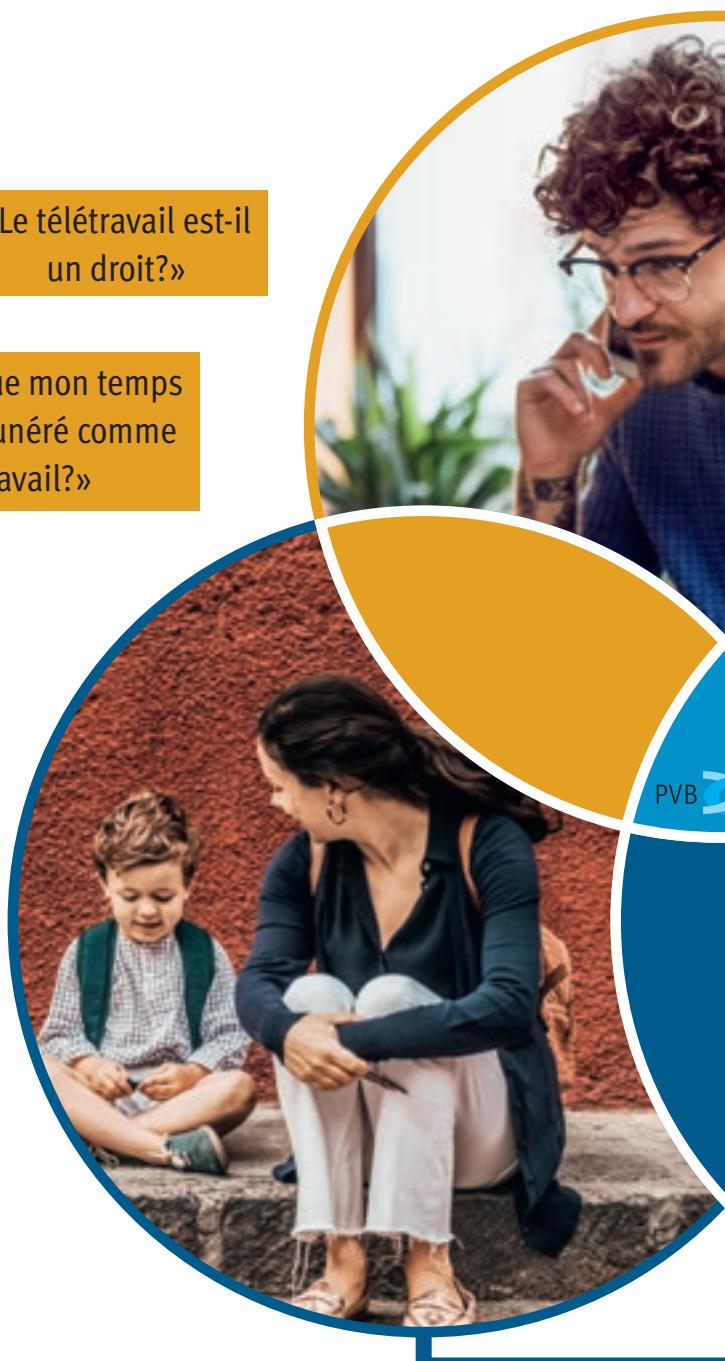
Newsletter



Bornes numériques et roll ups

«Le télétravail est-il un droit?»

«Ai-je droit à ce que mon temps de trajet soit rémunéré comme temps de travail?»



«Mon employeur est-il obligé d'accepter le partage de poste?»

«Si mon enfant est malade, combien de temps mon employeur m'autorise-t-il à m'en occuper?»

L'APC déployera sa campagne avant tout en ligne, sur son site internet, au travers de ses newsletters, de webinaires, de Facebook et Instagram.

Des bornes numériques voyageront également d'office en office pour faire connaître la campagne **NOTRE ENGAGEMENT**.

Nous nous réjouissons de mener cette campagne avec et pour nos membres!

Le dossier



Instagram



Facebook



Site internet

«Mon collègue masculin gagne plus que moi pour le même travail.»

«Je suis enceinte; puis-je quand même être licenciée?»

Les interviews

Toutes les réponses sur www.kampagnepvb.com



Lucas Orellano

Le coronavirus est arrivé et soudain, ce qui n'était auparavant qu'un privilège est devenu une nécessité.

Alors que le confinement s'est abattu sur la Suisse, nombre de travailleuses et travailleurs dans tout le pays ont dû sauter le pas du télétravail. Celui-ci est devenu la réalité de près de 50 % des personnes actives – qu'elles le veuillent ou non. Une fois les nouvelles conditions de travail apprivoisées, on a rapidement vu émerger d'autres questions, notamment d'ordre juridique. Quelle infrastructure l'employeur doit-il mettre à disposition de ses employé-e-s pour le télétravail? Quelles exigences une entreprise peut-elle avoir à l'égard de son personnel? Comment séparer le privé du professionnel quand on travaille uniquement depuis chez soi? Le télétravail a-t-il un effet positif sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la conciliation entre famille et travail?

La Confédération n'a pas fait exception. Plus de 30 000 employé-e-s ont abandonné leurs bureaux pour le travail à distance pratiquement du jour au lendemain – à leur grande satisfaction. Reconnaissant le potentiel du télétravail, le Conseil fédéral a alors lancé une analyse. En septembre, il annonçait dans un communiqué avoir demandé au Département fédéral des finances d'élaborer d'ici au premier trimestre 2021 une proposition concernant « le développement de formes de travail flexibles adaptées aux besoins à venir ».

Les syndicats mis à l'épreuve

Nous vivons donc un moment crucial pour les syndicats, car c'est maintenant que se préparent les règles qui prévaudront à l'avenir. Alors que partout la tendance est à plus de télétravail, c'est à eux de défendre les travailleuses et travailleurs qui, bien souvent, ignorent totalement leurs droits dans ce nouveau cadre.

«Nous nous réjouissons que le Conseil fédéral ait l'intention de poursuivre l'amélioration des formes de travail flexibles. En tant que partenaire social, nous allons nous investir de façon ciblée et mènerons des négociations spéciales avec l'Office fédéral du personnel à la mi-décembre. Nous

avons également lancé une pétition à cette fin», déclare Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC.

Ce printemps déjà, l'APC a réagi sans attendre à la nouvelle donne en menant un sondage auprès de ses membres. Réalisé entre la fin avril et le début mai, celui-ci avait pour objectif de dresser un tableau aussi complet que possible de la situation sur le plan professionnel afin d'identifier les points qui requéraient l'action des partenaires sociaux. En un mois, 3 383 employé-e-s de l'ensemble des départements fédéraux et du domaine des EPF ont pris part à l'enquête. Le groupe des participant-e-s était équilibré (51 % d'hommes et 49 % de femmes) et comptait 40 % de membres de l'APC.



«Nous nous réjouissons que le Conseil fédéral ait l'intention de poursuivre l'amélioration des formes de travail flexibles. En tant que partenaire social, nous allons nous investir de façon ciblée et mènerons des négociations spéciales avec l'Office fédéral du personnel à la mi-décembre. Nous avons également lancé une pétition à cette fin.»

Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC

Des expériences majoritairement positives

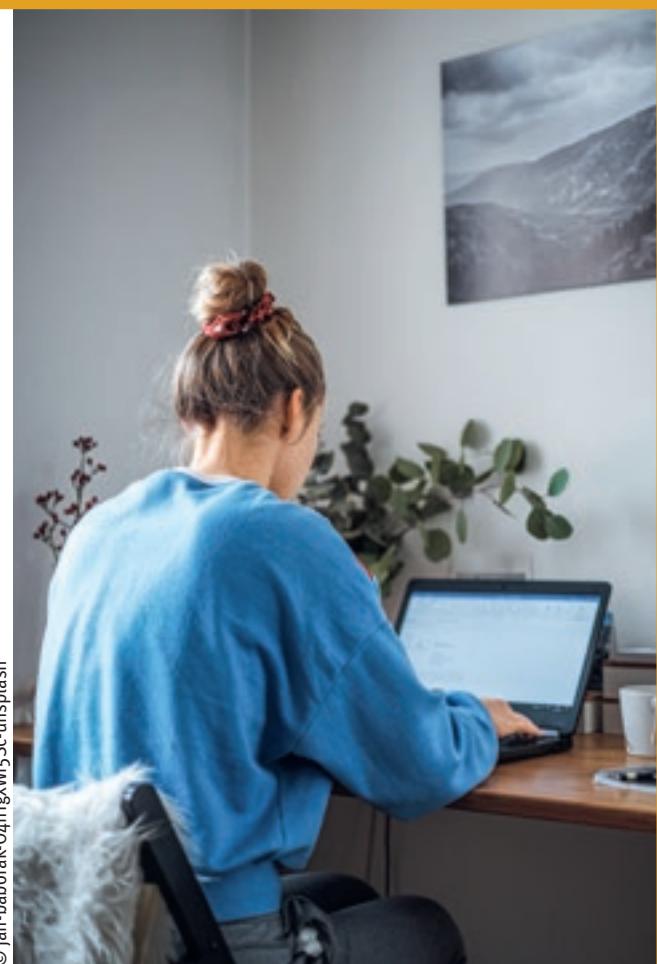
La tendance est globalement positive. 87 % des participant-e-s souhaiteraient que la Confédération, en tant qu'employeur, encourage davantage le télétravail. Les expériences positives citées comprennent le gain de temps (67 %), les échanges par Skype au sein des équipes (57 %) et la flexibilité des supérieur-e-s (40 %). 85 % des sondé-e-s ont déclaré apprécier le temps gagné grâce à la suppression des trajets quotidiens. 55 % estiment avoir plus de flexibilité et d'indépendance dans l'organisation de leur travail et 53 % voient une amélioration de leur concentration et de leur productivité. Le télétravail a eu une influence positive sur la conciliation entre travail et temps libre pour 52 % des répondant-e-s. L'enquête a également montré que le travail à domicile est aussi compatible avec les enfants. Près de 73 % des personnes interrogées ont déclaré être parvenue à trouver suffisamment de temps pour travailler même en s'occupant des enfants. Rappelons que ce sondage a été réalisé durant le confinement, alors que les écoles étaient fermées et les offres des crèches fortement réduites dans la plupart des cantons.

Toutefois, il y a aussi des critiques. Seuls 31 % des participant-e-s étaient satisfaits de la qualité de l'infrastructure mise à disposition par leur employeur et à peine 26 % de l'échange régulier avec leurs supérieur-e-s. 28 % des personnes interrogées souhaiteraient continuer à travailler exclusivement depuis chez elles, tandis qu'à l'inverse, 16 % préféreraient ne le faire que rarement voire jamais. Au final, 56 % – soit plus de la moitié des sondé-e-s – souhaiteraient continuer à travailler à temps partiel depuis eux après la pandémie.

L'APC a lancé une pétition grâce à laquelle elle entend faire adopter une réglementation équitable, transparente et saine du télétravail. Conformément aux souhaits exprimés, l'APC exige un droit au télétravail pour toutes et tous. Dans la pratique, cela passe par les mesures suivantes:

- **L'administration fédérale doit modifier sa culture du travail au profit de formes de travail plus flexibles. Les employé-e-s ne doivent plus avoir à justifier leur demande de télétravail.**
- **Tous les employé-e-s doivent avoir le droit d'accomplir 20 à 40 % de leur temps de travail hebdomadaire depuis leur domicile. Le droit au travail en présentiel est maintenu.**
- **L'employeur doit mettre à disposition un poste de travail à domicile fonctionnel et sûr qui respecte les normes fixées en matière de santé et de protection des données. Il assume lui-même les frais qui en résultent.**
- **Les cadres doivent recevoir une formation ciblée afin d'être en mesure d'assumer leurs responsabilités en matière de conduite à distance. L'employeur doit offrir des formations continues spécifiques à cette fin.**
- **Les heures de travail et canaux de communication doivent être clairement définis à l'avance. Les pauses et les échanges au sein des équipes restent importants, même en télétravail.**
- **Les employé-e-s qui travaillent à domicile ont également le droit de s'organiser au niveau de leur syndicat.**

© jan-baborak-04nTgaxWf5Sc-unsplash



Avec cette pétition, l'APC veut s'adresser à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale et du domaine des EPF. Elle veut contribuer à l'élaboration du cadre qui régira durablement le télétravail – même après la pandémie – et inciter le Conseil fédéral à agir. Cette pétition sera remise au chef du DFF, le conseiller fédéral Ueli Maurer, ainsi qu'au président du Conseil des EPF, Michael Hengartner. Elle servira à donner du poids aux revendications de l'APC auprès de l'employeur.

Ces revendications s'appuient également sur une analyse de l'Union syndicale suisse (USS), qui a examiné les règles appliquées en matière de télé-travail durant la pandémie de coronavirus. Celle-ci conclut que des actions s'imposent à différents niveaux, notamment sur le plan juridique. En effet, même si le travail à domicile présente son lot d'avantages pour les employé-e-s, il existe également un risque qu'il les préterrite et se transforme en piège.

L'économie suisse était mal préparée à l'introduction généralisée du télé-travail – un fait plutôt surprenant quand on sait qu'en 2019, 33,7 % des travailleuses et travailleurs actifs exerçaient déjà au moins une partie de leur activité sous cette forme. À l'heure actuelle, les conditions encadrant le travail à domicile doivent généralement être convenues entre l'employeur et l'employé-e. «En Suisse, il n'y a que peu de dispositions relatives au télétravail dans les secteurs dotés de CCT et aucune réglementation légale explicite», écrit l'USS dans son rapport. Si l'on envisage une introduction à large échelle du travail à domicile – en dehors de toute situation extraordinaire et des contraintes liées à la pandémie –, ces lacunes doivent être comblées. Pour l'USS, il est important que les syndicats réclament des mesures de protection adéquates pour le personnel.

Pour beaucoup, il est déjà difficile de ne pas ramener le travail chez soi en temps normal. Lorsque celui-ci est directement effectué à la maison, il faut donc accorder une attention particulière à la séparation entre travail et vie privée, du côté des employé-e-s comme de l'employeur. D'une part, le personnel a plus de temps libre, puisqu'il ne doit plus se déplacer pour se rendre au bureau, mais de l'autre, on peut craindre que des employeurs profitent de la difficulté croissante à séparer travail et loisirs pour exiger des heures supplémentaires de leurs collaboratrices et collaborateurs.



Un pas vers l'égalité?

Lorsque les parents travaillent tous deux depuis la maison, le télétravail pourrait constituer un pas en avant pour l'égalité. Des études anglaises et allemandes suggèrent toutefois que celui-ci peut également avoir des effets néfastes dans ce domaine. En effet, la garde des enfants reste principalement assurée par les femmes. En Angleterre, l'Institute for Fiscal Studies a montré que 70 % des pères travaillant à la maison pouvaient le faire sans être dérangés, contre seulement 53 % des mères. Cette situation est encore exacerbée par le fait que les hommes ont tendance à faire davantage d'heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent depuis chez eux.

Il a été mis en évidence à plusieurs reprises que les entreprises surveillent leurs employé-e-s qui travaillent à domicile : elles enregistrent quand ils se connectent, écrivent des e-mails ou participent à une réunion, mais aussi quand ils ne sont pas «productifs». Même si ces pratiques ont lieu sur une base volontaire, la sphère privée du personnel doit faire l'objet d'une protection particulière, également lors du télétravail.

À cela s'ajoute le risque que l'employeur utilise le télétravail pour faire des économies. Par exemple, il se peut que, lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice souhaite retourner au bureau, son poste de travail ait déjà été assigné à l'un ou l'une de ses collègues pour des raisons de place ou de coûts. Le télétravail devrait donc toujours être décidé sur la base du volontariat et pouvoir être arrêté à tout moment.

Il y a également souvent du retard à rattraper en termes d'infrastructures. En effet, il est évident que le devoir d'assistance de l'employeur vis-à-vis de ses employé-e-s ne disparaît pas lorsque ces derniers travaillent depuis chez eux. L'employeur doit donc garantir des conditions de travail adéquates à son personnel, par exemple une chaise et un bureau à hauteur réglable et un ordinateur portable avec écran externe, clavier et souris.

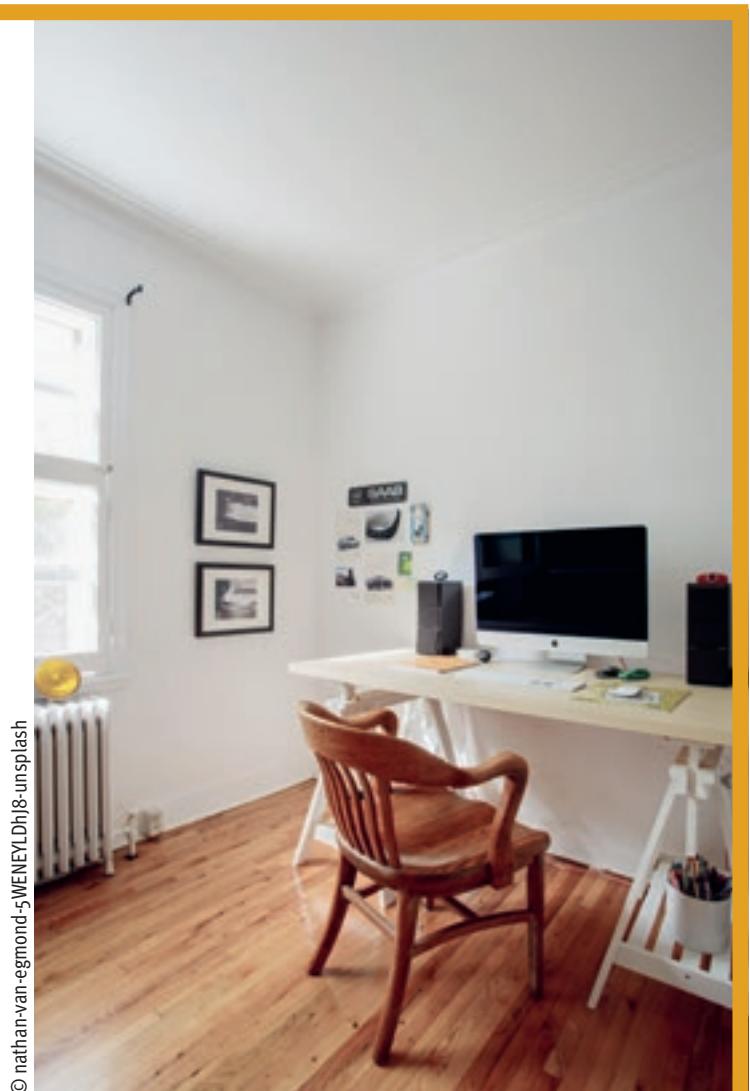
Une pratique fiscale marquée par le fédéralisme

Le télétravail pose également des questions d'ordre fiscal auxquelles il faudra répondre. Dans quelle mesure un abonnement général peut-il être déduit des impôts si le ou la contribuable travaille à domicile? Les déductions pour repas pris à l'extérieur seront-elles supprimées même si l'on n'a pas suffisamment de temps pour cuisiner durant la pause de midi? «Il y aura de nouveaux défis, c'est certain», répond Samuel Haldemann spécialiste des questions fiscales au sein du cabinet d'avocats Solvas à Berne. «Jusqu'à présent, notre système fédéraliste nous a amené un cadre plutôt désorganisé dans ce domaine, chaque canton réglant la question très différemment», poursuit-il. «Les employé-e-s devraient au moins pouvoir continuer à déduire l'intégralité de leurs frais de transports publics, même s'ils n'ont plus à se déplacer tous les jours.» C'est notamment ainsi que les cantons de Berne et Zurich procèdent le temps du coronavirus.

Les frais pour une pièce de travail à domicile peuvent être déduits dans de nombreux cantons, mais l'application reste restrictive, comme l'écrit la société d'audit BDO. Il est également possible que, dans le futur, une déduction générale pour télétravail soit mise en place. Les déductions pour autres frais professionnels seraient alors logiquement supprimées pour le travail accompli à domicile. «On pourrait imaginer une déduction au prorata du temps travaillé dans les locaux de l'entreprise», explique Samuel Haldemann. La société BDO conseille à chacun de faire valoir tous les frais qu'il estime nécessaires au télétravail. Le pire qui puisse arriver est simplement que la déduction ne soit pas accordée.

Mais ce ne sont pas là les seuls pièges qui guettent les employé-e-s. Si l'employeur paie à son personnel du matériel tel qu'une chaise, un bureau ou un écran, ou s'il va même jusqu'à contribuer au loyer ou aux frais d'électricité, ces avantages compteront comme une rémunération en nature de ses employé-e-s, ce qui pourrait faire augmenter leur revenu imposable et donc, leurs impôts.

Quoi qu'il en soit, c'est aujourd'hui que nous posons les jalons de notre futur. Il n'existe à l'heure actuelle aucun droit au télétravail et c'est précisément ce pour quoi s'engage l'APC: pour que les employé-e-s puissent accomplir 20 à 40 % de leur temps de travail depuis leur domicile, pour que les supérieur-e-s qui refuseraient le droit à cette forme de travail soient tenus de motiver leur décision et pour qu'une instance de recours soit établie. Il est tout aussi important que la réglementation relative au télétravail soit appliquée de manière juste, saine et transparente et non pas au détriment des employé-e-s. C'est notre engagement.



© nathan-van-egmond-5WENeyLDhj8-unsplash

Voici les conseils de la Suva pour bien travailler depuis chez soi

- Placez votre bureau et votre écran de façon à ce que la lumière vous parvienne latéralement afin d'éviter les reflets.
- Placez l'écran le plus bas possible par rapport à votre bureau. Inclinez-le de manière à ce que votre regard soit légèrement dirigé vers le bas. La distance entre vos yeux et l'écran devrait être un peu plus grande qu'une longueur de bras.
- Placez le clavier droit devant vous. Si vous travaillez avec des documents papier, posez-les entre le clavier et l'écran.
- Utilisez une chaise munie d'un dossier inclinable et réglable en hauteur avec soutien lombaire et mécanisme synchrone.
- Réglez votre siège à la bonne hauteur. Vos pieds devraient être bien en contact avec le sol. Vos jambes et vos cuisses de même que vos cuisses et votre tronc devraient former un angle droit.
- Assurez-vous qu'il y ait suffisamment d'espace pour vos jambes sous votre bureau. Pour régler la hauteur, appliquez la « règle du coude »: hauteur de vos coudes = hauteur du bureau + hauteur du clavier.
- Changez aussi souvent que possible de posture. Étirez-vous régulièrement. Prévoyez des pauses et de petites coupures.
- Les lunettes de lecture ne sont pas adaptées au travail sur écran. Afin de bien voir, utilisez plutôt des lunettes pour ordinateur.

Télétravail: quels frais devraient être pris en charge par l'employeur?



«Selon une information de l'APC, certains frais liés au télétravail devraient être pris en charge par l'employeur. A ce jour, après 8 mois, nous n'avons toujours rien reçu dans notre office. Auriez-vous des conseils pour que je puisse effectuer une procédure de demande à mon employeur et une idée de l'estimation des coûts qui peuvent être réclamés?»

Corinne Bachmann, APC – Avocate

Réglementation relative au télétravail dans l'administration fédérale et les EPF

En plus de l'équipement fourni, l'employeur rembourse en règle générale à ses employé-e-s les frais qui résultent de l'exécution de leur travail (il s'agit du remboursement des frais cité à l'art. 18 LPers).

L'Office fédéral du personnel (OFPER) et les EPF ont tous deux établi des directives concernant le télétravail. Ces dernières ne prévoient pas le versement d'indemnités pour l'infrastructure.

Toutefois, les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent qu'en cas de télétravail volontaire. Dans le cas présent, la pandémie de coronavirus et les recommandations émises par l'OFSP ont poussé l'administration fédérale à faire usage de son droit de donner des instructions et à ordonner le travail à domicile de manière unilatérale, sans le consentement du personnel. Les directives mentionnées plus haut ne s'appliquent donc pas ici. Les employé-e-s concernés peuvent par conséquent exiger de l'employeur une participation appropriée aux frais liés à l'infrastructure mise à disposition (c.-à-d. une indemnisation pour télétravail imposé).

Jurisprudence relative au télétravail imposé

Quand il s'agit des indemnités à verser pour l'infrastructure en cas de télétravail imposé, on entend souvent invoquer l'arrêt 4A_533/2018 du Tribunal fédéral en date du 23 avril 2019. Dans cette décision, l'employeuse a été contrainte de payer un loyer à son employé pour la pièce de son logement utilisée en tant que bureau (poste de travail et stockage d'archives), car elle ne lui offrait pas de place de travail appropriée. Cet arrêt peut servir de point de départ aux négociations. Toutefois, il a été rendu avant la pandémie. Les circonstances actuelles ne sont par ailleurs pas comparables en tous points à celles de l'arrêt, car le télétravail ordonné aujourd'hui est considéré comme temporaire, bien que l'on ignore encore quand il prendra fin.

Les indemnités se situent ici dans une fourchette basse, ce qui vient notamment du fait que les locaux privés utilisés pour le télétravail ne sont, en règle générale, pas exclusivement à la disposition de l'employeur. Ils font l'objet d'une utilisation mixte. L'employeur ne doit participer aux frais liés à l'infrastructure que pour l'utilisation qui en est faite à des fins professionnelles (y compris en ce qui concerne les frais accessoires tels que la connexion Internet ou l'électricité). Dans la pratique, il sera très difficile de déterminer dans chaque cas quelles sont les parts d'usage personnel et professionnel de la pièce concernée, c'est pourquoi un montant forfaitaire représente souvent une bonne solution.

La hauteur des forfaits en question est sujette à discussion. À l'heure actuelle, l'APC n'est pas en mesure de prédire l'issue des négociations pour indiquer la somme qui revient au personnel. Elle accueille en revanche favorablement l'idée d'une indemnité forfaitaire uniformisée pour télétravail imposé. Les employé-e-s de l'administration fédérale et des entreprises proches de la Confédération devraient être traités de manière aussi égale que possible dans la situation présente.

S'il s'avère impossible de s'accorder sur un montant forfaitaire lors des négociations avec les employeurs, les employé-e-s seront contraints de présenter des décomptes de frais individuels. Cette solution entraînerait cependant des inégalités de traitement et une charge administrative conséquente.



UN RÔLE CENTRAL POUR LA COMMISSION DE L'ÉGALITÉ DE L'APC

La commission de l'égalité de l'APC s'est renforcée avec l'arrivée d'une nouvelle membre, Elisabeth Kuhn, collaboratrice à l'Office fédéral de la statistique. C'est Norma Giannetta, nouvelle secrétaire d'association qui en assure désormais la coordination. La commission de l'égalité jouera un rôle central pour la campagne NOTRE ENGAGEMENT; elle prévoit d'organiser des actions syndicales, des webinaires, ainsi que d'autres rencontres sur les thèmes de l'égalité, de la conciliation entre travail et du droit au télétravail.

L'occasion pour vous de faire connaissance avec ses membres, au travers d'une interview!

Norma Giannetta



**Elisabeth Kuhn,
Office fédéral de la
statistique**

Qui es-tu?

Mon nom est Elisabeth. Je travaille à l'Office fédéral de la statistique et suis membre de l'APC depuis quelques années.

Qu'est-ce qui t'a motivée à t'engager au sein de la commission égalité de l'APC?

Les questions féministes m'ont toujours tenu à cœur. Je crois qu'il est particulièrement important que nous œuvrions ENSEMBLE pour l'égalité. L'engagement de l'APC est également essentiel pour nous permettre d'atteindre nos objectifs au sein de la Confédération et de la société. Mais nous n'y parviendrons que si nous nous impliquons activement, c'est pourquoi je suis résolument engagée dans la commission de l'égalité.

Qu'as-tu fait pendant la grève des femmes en 2019?

À l'OFS, nous avions un collectif de grève très actif. Nous avons commencé les actions et activités préparatoires dès le 8 mars. Le jour J, nous avions un programme bien rempli avec des ateliers, des expositions et une chorale. À 11 h, nous avons fait du bruit et lu le manifeste, puis nous avons transmis à la direction nos revendications, qui étaient signées par 200 employé-e-s.

À 15 h 24, j'ai quitté le bâtiment pour rejoindre la manifestation.

Comment vous organisez-vous au sein du groupe, quelles sont les difficultés?

Notre collectif est organisé selon un modèle démocratique et regroupe des femmes de tous les services de l'OFS, des hommes solidaires, des personnes de confiance de l'APC et des représentantes de la commission du personnel. Tout est très simple et chacun peut s'impliquer de la manière qui lui convient, ce qui conduit à une forte participation. La difficulté du moment, c'est le coronavirus, car il rend les échanges sur place et de nombreuses activités plus difficiles.

Quel aspect de la campagne de l'APC est important pour toi? Que souhaitez-tu faire, organiser?

La question du télétravail me tient particulièrement à cœur, de même que le classement des fonctions dans les classes de salaires, qui est parfois trop bas. Pour l'un comme pour l'autre, il est important que l'APC, notamment ses secrétaires d'association, ait accès au personnel des différents offices fédéraux et organise des actions communes là où la situation sanitaire le permet encore. C'est uniquement ainsi que l'on pourra obtenir des améliorations concrètes. Si l'APC décide d'organiser quelque chose à l'OFS, je serai là pour apporter mon aide.

Quel est ton souhait ou ta revendication pour l'égalité?

Il est important pour moi que nous continuions à nous battre pour l'égalité jusqu'à ce qu'elle soit atteinte. En ce qui concerne l'administration fédérale, j'ai plusieurs exigences, notamment qu'il y ait plus de femmes aux postes haut placés et davantage de transparence dans l'attribution des primes. Les employé-e-s ont également besoin d'une bonne protection contre le harcèlement sexuel. Enfin, la conciliation entre travail et vie privée est aussi très importante pour moi.



**Marc Hauser,
retraité, EPFZ**

Qui es-tu?

Je m'appelle Marc P. Hauser et je profite de ma retraite depuis près de deux ans maintenant.

Avant cela, j'ai travaillé pendant plus de 23 ans à l'EPFZ. J'ai aussi passé 15 ans à la présidence de la section Zurich de l'APC et 10 ans à la tête de sa commission du domaine des EPF.

Comment vous organisez-vous?

Les questions d'égalité sont depuis des années un point fixe de tous les ordres du jour de la section Zurich de l'APC. Notre section est également représentée au sein de la commission de l'égalité de l'union syndicale du canton de Zurich.

Que faites-vous pour l'égalité au sein de la section?

Lors de sa récente séance du mois de novembre à Zurich, le comité de la section a donné le feu vert à la création d'un groupe de travail spécialement dédié aux questions d'égalité. Les membres et autres personnes que cela intéresse – y compris les hommes – peuvent volontiers s'annoncer auprès de Marianne Senn ou de moi-même. L'objectif est aussi de faire connaissance avec les groupes genevois et neuchâtelois le 8 mars 2021, lors de la rencontre organisée par l'APC.

Quel aspect de la campagne de l'APC est important pour toi? Que souhaites-tu faire, organiser?
La promotion des femmes aux postes de cadres ainsi que l'égalité au niveau de la prévoyance professionnelle, c'est-à-dire l'inclusion dans la LPP de tous les revenus bruts, et donc aussi de ceux inférieurs à 21 330 francs.

Quel est ton souhait ou ta revendication pour l'égalité?

L'égalité ne doit plus être un sujet tabou dans les échelons supérieurs de l'administration!



Mariantonio Rosset,
Centrale de compensation

Qui es-tu?

Je suis Mariantonio Rosset et travaille depuis plus de 25 ans à la Centrale de compensation (CdC) à Genève en tant que Cheffe de service à la Caisse suisse de Compensation, Division AVS.

Je suis responsable d'un groupe de gestionnaires en charge de l'application de la législation AVS pour les assuré-e-s résidant à l'étranger. Concrètement nous sommes responsables du calcul, du paiement et de la gestion des demandes de rente AVS des assuré-e-s italien-ne-s à l'étranger.

Je suis membre de l'APC depuis mon arrivée à la CdC, venant d'une expérience de travail dans le privé et dans des secteurs très peu syndiqués, j'étais particulièrement consciente de l'importance d'être syndiquée.

Qu'est-ce qui t'a motivée à t'engager au sein de la commission égalité de l'APC?

Après le succès de la grève du 14 juin 2019 à la CdC, je trouve important que les revendications exprimées lors des ateliers organisés lors de cette journée, à savoir la relève des cadres où sont les femmes, la conciliation vie privée-vie professionnelle et le respect sur le lieu de travail puissent être portées au siège central de l'APC, afin d'organiser un réseau avec d'autres offices de l'administration fédérale.

Qu'as-tu fait pendant la grève des femmes en 2019?

Lors de la grève de juin 2019, j'ai organisé avec Chiara Montecchio, conjointement avec l'APC et avec le soutien de la direction, une journée avec des ateliers, des conférences, une exposition photos et la projection d'un film.

Et après une journée bien remplie au travail, j'ai été rejoindre le cortège comme je l'avais déjà fait le 14 juin 1991.

Comment vous organisez-vous au sein du groupe de femmes au travail, quelles sont les difficultés?
Actuellement le groupe est formé par les femmes qui ont organisé la grève du 14 juin 2019. Nous sommes un groupe informel et espérons être reconnues de manière formelle par la direction.

La situation que nous vivons actuellement (Covid-19) provoque une surcharge de travail professionnel et non professionnel très important. Elle rend difficiles les rencontres, mais une des plus grandes difficultés vient du fait que les femmes ne sont pas habituées comme les hommes à s'organiser en réseau.

Quel aspect de la campagne de l'APC est important pour toi? Que souhaites-tu faire, organiser?
L'égalité des chances au travail et la défense du service public. J'aimerais pouvoir organiser des ateliers, formations, groupes d'échanges par et pour les femmes de la CdC pour pouvoir insuffler une culture d'entreprise plus inclusive.

Quel est ton souhait ou ta revendication pour l'égalité?

Salaire, temps, respect et les mêmes chances et possibilités dans la vie, en politique et au travail pour toutes les femmes.



Chiara Montecchio,
Centrale de compensation

Qui es-tu?

Je m'appelle Chiara Montecchio travaille à la Centrale de compensation (CdC) à Genève, dans le département informatique. Je dirige un groupe d'une douzaine de personnes: nous gérons un portefeuille d'applications développées à domicile et utilisées par les unités de la Caisse de compensation. Par exemple, nous avons dans notre portefeuille une application qui permet de verser plus de 900 000 rentes AVS à l'étranger, dans le monde entier, et une autre application qui gère environ 800 000 dossiers d'assuré-e-s.

Je suis membre de l'APC depuis 5 ans.
Qu'est-ce qui t'a motivée à t'engager au sein de la commission égalité de l'APC?

Je pense qu'il reste beaucoup à faire pour parvenir à l'égalité dans le monde du travail et que les progrès dans ce domaine sont trop lents: nous sommes en 2020 et cela devrait être une réalité depuis longtemps d'être considérés au travail sur la base de nos résultats, tant quantitatifs que qualitatifs, et non sur la base du sexe ou d'autres facteurs qui n'ont rien à voir avec le travail. Je pense que s'engager dans la commission de l'égalité de l'APC est une façon concrète de faire avancer les choses, non seulement au sein de la Confédération mais aussi plus généralement dans le monde du travail en Suisse, en travaillant avec des collègues qui partagent les mêmes valeurs.

Qu'as-tu fait pendant la grève des femmes en 2019?

Avant de participer avec mes filles et mon mari à l'événement à Genève, j'ai organisé avec un groupe de collègues une journée thématique à la CdC, avec des ateliers sur les questions de flexibilité au travail, les difficultés de faire carrière pour les femmes et le respect dans le monde du travail. Les réactions positives que ces ateliers ont suscité de la part des employé-e-s de la CdC sont une preuve supplémentaire que nous n'avons malheureusement pas encore atteint l'égalité de fait dans le monde du travail.

Comment vous organisez-vous au sein du groupe de femmes, quelles sont les difficultés?

Le groupe de femmes que nous souhaitions mettre sur pied à la suite de la journée de grève des femmes en 2019 n'est toujours pas organisé car nous attendons que le directeur de la CdC réponde à notre demande de reconnaissance officielle: une réunion est prévue et nous restons optimistes. En effet, au vu de l'enthousiasme suscité par les ateliers du 14 juin 2019, nous avons décidé, avec cinq autres collègues, de demander au directeur de mettre en place un «réseau» de personnel de la CdC qui puisse se réunir pour discuter des questions déjà abordées et en développer de nouvelles. L'idée est que ce groupe puisse être reconnu comme un interlocuteur officiel par la Direction et que nous puissions établir une collaboration "win-win" pour trouver des solutions innovantes et concrètes aux problèmes qui ne nous permettent pas actuellement d'atteindre l'égalité. Nos objectifs sont, entre autres, conformes aux lignes directrices et aux objectifs de l'OPER.

Quel aspect de la campagne de l'APC est important pour toi? Que souhaites-tu faire, organiser?

Bien sûr, les aspects de l'égalité, la conciliation entre travail et famille sont importants pour moi, mais aussi l'importance de fournir un service public de qualité, par exemple dans le secteur de l'assurance sociale où je travaille. Avec la commission de l'égalité de l'APC, nous voulons créer un réseau entre les groupes d'employé-e-s qui se sont spontanément constitués dans tous les offices de la Confédération des différentes régions et en créer également de nouveaux: ensemble, nous sommes certainement plus fort-e-s et plus efficaces pour réaliser nos projets et faire enfin de notre rêve d'égalité une réalité.

Quel est ton souhait ou ta revendication pour l'égalité?

Je crois qu'une condition nécessaire à la réalisation effective de l'égalité au travail est d'avoir une représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux, y compris aux postes de direction, afin qu'en ensemble nous puissions créer un environnement de travail plus équitable pour toutes et tous. Il me semble également évident que des mesures de soutien ciblées doivent être mises en place pour y parvenir, notamment concernant la formation et l'accompagnement professionnel.

«IL NOSTRO IMPEGNO, la nostra nuova campagna!»

IL NOSTRO IMPEGNO, non è solo uno slogan, ma un impegno che oggi ci assumiamo nei confronti dei nostri membri. Per tutta la durata della campagna, intraprenderemo azioni sindacali a favore delle pari opportunità, dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e dell'uso di forme di lavoro flessibili e favorevoli ai dipendenti e alle dipendenti, compreso il telelavoro.

La pandemia di Covid19 ha un impatto sull'economia e sul mondo del lavoro, e direttamente su ognuno di noi. L'APC si occupa naturalmente degli effetti sul mondo del lavoro. All'inizio abbiamo condotto un'indagine sull'home office, abbiamo fornito risposte su questioni di diritto del lavoro e una consulenza attiva su problemi specifici.

La crisi causata dal coronavirus avrà un effetto duraturo sul nostro lavoro. E' quindi importante osservare da vicino e proteggere i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Da un lato, il diritto al telelavoro o al lavoro a distanza, dall'altro, la tutela della salute, i contatti sociali e la cultura della cooperazione devono essere rafforzati. Anche il datore di lavoro, nel nostro caso la Confederazione, le imprese federali e il settore dei PF, ha degli obblighi in questo senso. La nostra Commissione per le Pari Opportunità è stata rilanciata dall'anno dello sciopero delle donne e da allora è stata molto attiva. Le richieste da essa formulate indicano la direzione e ci hanno portato a lanciare una petizione.

Quest'anno, a causa della pandemia, gran parte del personale della Confederazione, degli uffici federali e del settore dei PF ha compiuto sforzi straordinari. Vorrei anche fare riferimento alla nostra breve relazione nell'ultimo Magazin-e. Purtroppo, però, questo impegno non vedrà un riscontro nella busta paga. L'inflazione negativa, da un lato, e la forte domanda di fondi federali dovuta alle spese supplementari per sostenere l'economia e per le misure sanitarie, dall'altro, hanno indotto il Consiglio Federale a mettere a bilancio un «round zero». Ce ne rammarichiamo molto, ma vediamo anche che è difficile alla luce della situazione economica generale. Fortunatamente, gli aumenti di stipendio individuali non ne hanno risentito. L'APC, insieme alle altre associazioni, ha condotto una campagna per raddoppiare il congedo di paternità a 20 giorni. Questo anche perché i primi 10 giorni sono ora finanziati tramite le IPG e la Confederazione ha già concesso 10 giorni.

Auguro a tutti voi buona salute. Prendetevi cura di voi stessi e concedetevi una pausa ogni tanto – preferibilmente all'aperto.

Barbara Gysi, presidentessa dell'associazione

#Lasuasegretariagenerale

«Nella crisi possono emergere cose nuove e innovative»

Cari membri

Quest'anno il Covid-19 ha vanificato molti dei nostri piani. Molti incontri e attività promozionali, eventi della sezione e anche il nostro momento clou annuale, l'Assemblea dei delegati, non hanno potuto svolgersi come previsto. Avremmo voluto presentare ai nostri delegati la nuova campagna dell'APC, il nuovo concetto di intermediario/a di fiducia o la nuova strategia estesa per le pari opportunità. Ma ne ripareremo in futuro. Presenteremo tutti questi entusiasmanti progetti e idee alla prossima assemblea straordinaria dei delegati, prevista per la primavera del 2021. Dopo tutto, siamo stati in grado di presentare il preventivo, le elezioni e naturalmente il bilancio ai delegati con una lettera circolare.

E nonostante il coronavirus, ci siamo posti ancora una volta obiettivi ambiziosi per il prossimo anno. Avvieremo, ad esempio, un progetto pilota con le persone



di fiducia e prevediamo di condurre corsi di formazione mirati per le persone di fiducia. Stiamo anche progettando di realizzare eventi di networking, anche in questo caso quale progetto pilota. Proseguiremo inoltre ad ampliare la nostra comunicazione online e ci concentreremo ancora di più sui social media: realizzeremo inoltre campagne pubblicitarie virtuali mirate e ci metteremo in viaggio con un «chiosco» mobile negli uffici federali. E naturalmente la nostra nuova campagna IL NOSTRO IMPEGNO sarà un tema centrale per tutto il prossimo anno e continueremo a sorprendervi con nuovi stimoli, idee ed azioni.

Quest'anno ci ha evidenziato, a volte dolorosamente, i nostri limiti. Ma ci ha anche dimostrato che nella crisi possono emergere cose nuove e innovative. Con questo spirito, non vedo l'ora di passare con voi il prossimo anno e vi porgo i miei migliori auguri.

**Janine Wicki,
segretaria generale**



IL NOSTRO IMPEGNO.

LA NOSTRA CAMPAGNA SI BASA SU TRE IMPEGNI:

**LA LOTTA A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ,
UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE
E VITA PRIVATA**

E UN USO SANO DELLE FORME DI LAVORO FLESSIBILI.

WWW.KAMPAGNEPVB.COM

IL NOSTRO IMPEGNO NON È UNO SLOGAN – LAVOREREMO PER RENDERE QUESTE PROMESSE UNA REALTÀ ATTRAVERSO L'AZIONE SINDACALE.

Diffonderemo la nostra campagna principalmente online, sul nostro sito web, tramite le nostre newsletter, i webinar, su Facebook e Instagram. Dei terminali informativi digitali e autonomi viaggeranno anche da un ufficio all'altro per promuovere la campagna **IL NOSTRO IMPEGNO**.



Magazin-e



Webinar



Newsletter



Instagram



Facebook



Sito internet



Terminali informativi digitali & roll up

«Ho il diritto ad una remunerazione del mio tempo di viaggio come orario di lavoro?»

«Ho il diritto al telelavoro?»

Dossier



PVB eAPC



«Per quanto tempo il mio datore di lavoro mi permetterà di prendermi cura di mio figlio?»

«Sono incinta, posso comunque essere licenziata?»

«Il mio datore di lavoro è tenuto ad accettare la condivisione del lavoro?»

«I miei colleghi maschi guadagnano più di me facendo lo stesso lavoro?»

Interviste

Potete trovare tutte le risposte su www.kampagnepvb.com



TELELAVORO: UN PASSO A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Lucas Orellano

La pandemia del coronavirus è arrivata – e improvvisamente la virtù è diventata una necessità.

Quando la Svizzera è stata messa in isolamento, molti dipendenti di tutto il Paese hanno dovuto per forza lavorare da casa. Per quasi il 50 per cento di tutti gli occupati in Svizzera, il telelavoro era la nuova realtà. Costretti a lavorare da casa. Dopo aver fatto i conti a breve termine con le nuove condizioni, sono improvvisamente sorte domande di più ampia portata, comprese quelle legali. Cosa deve fornire un datore di lavoro ai suoi dipendenti per poter svolgere il proprio lavoro da casa? Che tipo di esigenze possono avere le aziende nei confronti dei loro dipendenti? Come si fa a separare le questioni private da quelle aziendali se si lavora esclusivamente a casa? Il telelavoro ha un effetto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, sulla compatibilità tra famiglia e carriera?

Anche presso la Confederazione il telelavoro ha avuto il proprio percorso. Praticamente da un giorno all'altro, oltre 30.000 dipendenti sono passati dal lavoro in ufficio al lavoro a casa. E questo con grande soddisfazione dei dipendenti. Il Consiglio Federale ha riconosciuto il potenziale del telelavoro e ha avviato un'analisi. In settembre ha annunciato in un comunicato stampa di aver incaricato il Dipartimento Federale delle finanze di elaborare entro il primo trimestre del 2021 una proposta per un «ulteriore sviluppo delle forme di lavoro flessibili».

I sindacati sono sollecitati

Dal punto di vista sindacale, quindi, questo è un momento importante, perché le regole per il futuro sono in fase di preparazione. Mentre ci si muove ovunque verso un'estensione decisa del telelavoro, spetta ai sindacati prendere le difese dei lavoratori e delle lavoratrici – che spesso non sono consapevoli dei loro diritti quando lavorano da casa.

«Ci rallegriamo del fatto che il Consiglio federale intenda rivedere ulteriormente le forme di lavoro flessibili. Noi, in qualità di partner sociali, daremo un contributo molto specifico in questo senso e condurremo negoziazioni specifiche con l'Ufficio Federale del personale a gennaio. Per

questo abbiamo anche lanciato una petizione», dice Janine Wicki, segretaria generale dell'APC.

L'APC ha reagito rapidamente alle nuove circostanze già in primavera e ha fatto compilare ai propri membri un sondaggio da fine aprile a fine maggio 2020. L'obiettivo era quello di ottenere un quadro il più possibile differenziato dello stato d'animo della situazione lavorativa attuale e di identificare dove è necessario intervenire dal punto di vista dei partner sociali. Nel giro di un mese hanno partecipato al sondaggio 3383 persone di tutti i dipartimenti e del settore dei PF. Il rapporto di genere tra i/le partecipanti è stato equilibrato: hanno partecipato il 51 per cento degli uomini e il 49 per cento delle donne. Il 40 % dei/delle partecipanti erano membri dell'APC.



«Ci rallegriamo del fatto che il Consiglio federale intenda rivedere ulteriormente le forme di lavoro flessibili. Noi, in qualità di partner sociali, daremo un contributo molto specifico in questo senso e condurremo negoziazioni specifiche con l'Ufficio Federale del personale a gennaio. Per questo abbiamo anche lanciato una petizione»

Janine Wicki, segretaria generale dell'APC.

Esperienze prevalentemente positive

L'87 % dei/delle partecipanti vorrebbe che la Confederazione, in qualità di datrice di lavoro, promuovesse maggiormente il telelavoro. Sono state citate esperienze positive: guadagno di tempo (67 %), confronto con il team via Skype (57 %), flessibilità dei superiori (40 %). L'85 % degli intervistati e delle intervistate ha detto di aver apprezzato il tempo risparmiato non dovendo recarsi al lavoro. Il 55 % si sente più flessibile e indipendente nell'organizzazione del lavoro, il 53 % riesce a concentrarsi meglio e ad essere più produttivo. Il 52 % ritiene che l'home office abbia avuto un'influenza positiva sulla compatibilità tra il tempo libero e il lavoro. L'indagine ha anche dimostrato che il lavoro a casa è compatibile con i bambini. Poco meno del 73 % dei partecipanti ha dichiarato di aver trovato abbastanza tempo per lavorare oltre alla cura dei bambini. Va notato che questo valeva durante il periodo del lockdown, quando le scuole erano chiuse e nella maggior parte dei Cantoni anche gli asili nido avevano ridotto le loro capacità.

Ma ci sono anche dei punti critici. Solo il 31 % dei partecipanti si è detto soddisfatto della qualità dell'infrastruttura fornita dal datore di lavoro. Solo poco meno del 26 % sono stati soddisfatti del regolare scambio con i loro superiori. Il 28 % dei/e delle desidera continuare a lavorare esclusivamente in telelavoro, mentre il 16 % desidera lavorare da casa solo raramente o non lavorare affatto in tale modalità. La maggioranza degli intervistati e delle intervistate, il 56 %, vuole continuare a lavorare parzialmente da casa anche dopo la pandemia dovuta al coronavirus.



Mediante una petizione l'APC vuole far applicare una regolamentazione equa, trasparente e sana per l'home office. In base alle rivendicazioni dei nostri membri, chiediamo il diritto a al telelavoro per tutti. In concreto questo significa:

- **L'Amministrazione Federale deve cambiare la sua cultura di lavoro verso forme di lavoro flessibili. L'esprimere una richiesta per il telelavoro non deve più richiedere una giustificazione.**
- **Tutti i collaboratori devono avere il diritto di lavorare il 20–40 % del loro orario di lavoro settimanale in modalità telelavoro. Il diritto di lavorare in ufficio rimane tale.**



© jan-baborak-OnTgxW5Sc-unsplash

- **Il datore di lavoro deve fornire una postazione di lavoro funzionale e sicura per l'home office che soddisfi gli standard in materia di salute e privacy. I costi sostenuti sono a carico del datore di lavoro.**
- **Il personale dirigente deve ricevere una formazione specifica che gli consenta di assumere le proprie responsabilità di gestione in un ambiente decentrato. Il datore di lavoro offre una formazione mirata a questo scopo.**
- **Gli orari di lavoro e i canali di comunicazione devono essere definiti in modo chiaro in anticipo. Le pause sono importanti anche in caso di telelavoro, così come la comunicazione all'interno del team.**
- **Anche in telelavoro i dipendenti hanno anche il diritto di organizzarsi sindacalmente.**

Con questa petizione l'APC vuole rivolgersi a tutti i collaboratori e alle collaboratrici dell'Amministrazione Federale e dei settori dei PF. L'APC vuole contribuire a creare una regolamentazione sostenibile per il telelavoro, anche dopo la pandemia di coronavirus, e invita il Consiglio federale al dialogo. La petizione sarà presentata dalla commissione delle parità del APC al capo del DFF, il Consigliere Federale Ueli Maurer, e al presidente del Consiglio dei PF, Michael Hengartner. Lo scopo è di far valere le rivendicazioni presso il datore di lavoro.

Proliferazione della pratica fiscale a livello federale

Le rivendicazioni si basano anche su un'analisi della Unione sindacale svizzera (USS), che ha analizzato le norme relative all'home office in vigore durante la pandemia Covid-19. L'USS è giunta alla conclusione che è necessario agire a vari livelli, compreso quello legale. Anche se l'home office porta vantaggi per i/lle dipendenti, c'è il pericolo che lavorare dal proprio domicilio possa diventare uno scambio in perdita e diventare formalmente una trappola.

L'economia svizzera era scarsamente preparata all'introduzione generalizzata del telelavoro – il che è sorprendente, dato che già nel 2019 il 33,7 % della forza lavorativa lavorava almeno in parte in modalità home office. Attualmente, le condizioni quadro per il lavoro da casa devono essere generalmente concordate tra datore di lavoro e dipendente. «In Svizzera esistono solo normative isolate sul telelavoro in settori dell'economia con CCL. Non esistono norme legali esplicite», scrive l'USS nel suo rapporto. Se l'home office viene ora introdotto in modo più diffuso – senza la situazione straordinaria e la costrizione della pandemia – queste scappatoie legali devono essere colmate. L'USS sottolinea che i sindacati devono insistere su una protezione omogenea dei dipendenti.

Non portare il lavoro a casa con sé è già difficile per molti in circostanze normali. Tuttavia, se già si è a casa, un'attenzione particolare deve essere prestata alla separazione tra lavoro e vita privata, anche da parte del datore di lavoro. Da un lato, i dipendenti hanno più tempo libero perché non devono viaggiare per andare al lavoro. D'altro canto, si teme che i datori di lavoro sfruttino la sempre più difficile separazione tra lavoro e tempo libero per chiedere gli straordinari ai loro dipendenti.

Un passo a favore delle pari opportunità – oppure no?

Se sia il padre che la madre lavorano da casa, questo potrebbe essere un passo verso la parità. Tuttavia, studi provenienti dall'Inghilterra e dalla Germania suggeriscono che anche l'home office può essere dannoso per le pari opportunità. Dopotutto, di solito sono le donne che si occupano dei bambini. Il British Institute for Fiscal Studies ha dimostrato che il 70 % dei padri erano in grado di lavorare indisturbati durante il telelavoro. La cifra per le madri è molto più bassa, ed equivale al 53 per cento. A ciò si aggiunge il fatto che gli uomini tendono a fare più straordinari quando lavorano da casa.

È ormai noto che le aziende controllano i/lle loro dipendenti durante il telelavoro: registrano quando fanno il login, quando scrivono e-mail o sono in riunione – e quando non stanno svolgendo un lavoro produttivo. Sebbene ciò sia su base volontaria, la privacy dei/delle dipendenti richiede una protezione speciale anche nell'ambito dell'home office.

C'è anche il pericolo che il datore di lavoro utilizzi l'home office per risparmiare sui costi. Se il dipendente vuole tornare in ufficio, potrebbe essere che il posto di lavoro sia già stato dato ad un altro dipendente o ad una collega per motivi di costo e di spazio. Pertanto, l'accordo dell'home office dovrebbe essere volontario e revocabile in qualsiasi momento.

Per quanto riguarda le infrastrutture, in molti casi c'è una forte esigenza da soddisfare. Dopo tutto, è chiaro che anche i datori di lavoro sono tenuti a prestare attenzione ai loro dipendenti quando lavorano da casa. Essi devono quindi garantire condizioni di lavoro adeguate. Questo comprende, ad esempio, una sedia da ufficio e una scrivania regolabili in altezza, un computer portatile più schermo esterno, una tastiera e un mouse.

Anche le questioni fiscali devono essere chiarite in futuro. In che misura l'abbonamento generale può essere detratto dalle tasse se i / le dipendenti lavorano da casa? Saranno eliminate anche le detrazioni fiscali per i pasti fuori casa, anche se non c'è abbastanza tempo per cucinare durante la pausa pranzo? «Ci saranno sicuramente nuove sfide», dice l'esperto fiscale Samuel Haldemann dello studio legale Solvas di Berna. «Finora abbiamo avuto un approccio federalista e i Cantoni regolano le cose in modo molto diverso», continua Haldemann. «Dal punto di vista dei/delle dipendenti, almeno i costi del trasporto pubblico dovrebbero continuare ad



essere completamente deducibili, anche se il pendolarismo da e per il lavoro viene eliminato in alcuni giorni». Per il periodo del coronavirus, ad esempio, è stato regolamentato in tal modo dai Cantoni di Berna e Zurigo.

Come scrive la società di revisione BDO, i costi per l'allestimento di home office sono deducibili in molti Cantoni, ma la gestione è restrittiva. È possibile che in futuro ci sarà anche una detrazione fiscale generale per il telelavoro. In tal caso, tuttavia, le detrazioni per le altre spese professionali verrebbero logicamente eliminate sostituite da quelle per il lavoro svolto a casa. «Una detrazione proporzionale sarebbe possibile, a seconda di quanto si lavora in ufficio e di quanto si lavora a casa», dice Haldemann. BDO raccomanda di richiedere in ogni caso le detrazioni per i costi che

voi stessi ritenete necessari per l'home office. Nel peggio dei casi, la detrazione semplicemente non sarebbe concessa.

Ma ci sono altre trappole in agguato per i/le dipendenti. Se il datore di lavoro paga il/la dipendente per le infrastrutture come sedie da ufficio, scrivanie e monitor, o addirittura contribuisce ai costi di affitto e di energia, questi benefici dovrebbero essere inclusi nel salario del/della dipendente quali benefit – il che aumenterebbe il reddito imponibile e potrebbe improvvisamente comportare un aumento delle tasse.

In ogni caso, la rotta per il futuro si sta delineando proprio ora. Non esiste ancora il diritto al telelavoro per i/le dipendenti. L'APC si impegna proprio in questo senso: il 20–40 % dell'orario di lavoro deve poter essere svolto da casa. I superiori dovrebbero giustificare il motivo per cui rifiutano l'home office. E deve essere istituito anche un organo d'appello. Ma è altrettanto importante che il regolamento del telelavoro sia applicato in modo equo, sano e trasparente e non a scapito dei/delle dipendenti. Questo è l'impegno dell'APC!



© nathan-van-egmond-5WENeyLDhj8-unsplash

La Suva fornisce questi consigli per lavorare da casa

- Posizionare il tavolo e lo schermo in modo che la luce entri di lato per evitare riflessi.
- Lo schermo deve essere posizionato non troppo in alto rispetto alla superficie del tavolo. Inclinatelo in modo che il vostro sguardo sia verticalmente rispetto ad esso. La distanza di visione dovrebbe essere leggermente superiore alla lunghezza di un braccio.
- Posizionare la tastiera direttamente davanti a voi. Se si lavora con documenti cartacei, posizionarli tra la tastiera e lo schermo.
- Utilizzare una sedia con schienale regolabile in altezza e inclinazione con supporto lombare e meccanismo sincrono.
- Regolare la corretta altezza della sedia. I piedi devono avere un buon contatto con il terreno, tra la parte superiore e inferiore della gamba e tra la parte superiore della gamba e il tronco l'angolo deve essere di 90°.
- Assicuratevi che sotto il tavolo ci sia molto spazio per le gambe. L'altezza del tavolo deve essere regolata secondo la regola del gomito: Altezza del gomito = altezza del tavolo più altezza della tastiera.
- Cambiate posizione il più spesso possibile. Allungatevi e stiratevi costantemente. Pianificare deliberatamente le pause e le brevi interruzioni.
- Gli occhiali da lettura non sono adatti al lavoro sullo schermo. Utilizzare occhiali appositamente pensati per gli schermi per vedere chiaramente.



UN RUOLO CENTRALE PER LA COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'APC

La Commissione per le pari opportunità dell'APC è stata rafforzata con l'arrivo di un nuovo membro, Elisabeth Kuhn, una collaboratrice dell'Ufficio federale di statistica. Norma Giannetta, nuova segretaria dell'Associazione, ne assicura ora la coordinazione. La Commissione per le pari opportunità svolgerà un ruolo centrale nella campagna dell'APC «Il nostro impegno». La Commissione sta pianificando di organizzare azioni sindacali, webinar e altri incontri sui temi della parità, della conciliazione tra lavoro e vita privata e del diritto al telelavoro.

Ecco a voi la possibilità di conoscere i suoi membri attraverso un'intervista!

Norma Giannetta



**Elisabeth Kuhn,
Ufficio federale di
statistica**

Benvenuta Elisabeth, per favore presentati ai nostri lettori e alle nostre lettrici

Mi chiamo Elisabeth Kuhn, lavoro presso l'Ufficio federale di statistica e sono membro dell'APC da diversi anni.

Cosa ti ha spinto ad entrare a far parte della Commissione per le pari opportunità dell'APC?

Le questioni femministe sono sempre state importanti per me. È particolarmente importante che lavoriamo insieme per la parità. È fondamentale e necessario che l'APC si impegni anche in questo campo in modo da poter raggiungere i nostri obiettivi a livello federale e nella società. Ma possiamo conseguire questo obiettivo solo se siamo attivamente coinvolte, ed è per questo che sono attivamente impegnata nella Commissione Donne.

Cosa hai fatto durante lo sciopero delle donne nel 2019?

All'UST avevamo un collettivo di scioperanti molto attivo. Abbiamo iniziato le azioni preparatorie e le attività già l'8 marzo. Il giorno stesso abbiamo allestito un programma completo con workshop, mostre, un coro. Alle 11 del mattino ci siamo fatte sentire abbiamo letto il manifesto e abbiamo consegnato le richieste alla direzione, che sono state firmate da 200 dipendenti. Alle 15.24 ho poi lasciato l'edificio e mi sono unita alla manifestazione.

Come siete organizzati nel gruppo? Quali sono le difficoltà?

Nel collettivo siamo organizzati in modo democratico di base, con donne di tutti i settori del BFS, uomini solidali, rappresentanti dell'APC e rappresentanti della commissione del personale. Siamo organizzati dal basso e tutti possono essere coinvolti come vogliono. Questo porta ad un alto livello di partecipazione. Le difficoltà al momento sono causate dal Covid-19, che rende più difficile lo scambio di persona e molte delle attività.

Quale aspetto della campagna APC è particolarmente importante per te e in che ambito vorresti contribuire?

La parte relativa al telelavoro mi sta particolarmente a cuore, così come la classificazione delle funzioni nelle classi salariali, che a volte è troppo bassa. Per entrambe le tematiche è importante che l'APC, comprese le sue segretarie a tempo pieno, abbia accesso al personale dei singoli uffici e, ove possibile nonostante il Covid-19, organizzi attività congiunte. Solo in questo modo è possibile ottenere miglioramenti reali. Se l'APC organizza qualcosa nell'UST, vi aiuterò sicuramente.

Qual è la tua rivendicazione principale in termini di parità?

Per me è importante che lottiamo per la parità fino a quando non l'avremo raggiunta. Per quanto riguarda l'amministrazione federale, ho diverse richieste. Una di queste è che ci dovrebbero essere più donne in posizioni dirigenziali. O che i bonus siano distribuiti in modo più trasparente. E abbiamo bisogno di una buona protezione contro le molestie sessuali per le dipendenti. E infine, ma non meno importante, sono preoccupata la conciliazione del lavoro e la vita privata.



**Marc Hauser,
pensionato,
PF Zurigo**

Benvenuto Marc, raccontaci di te.

Mi chiamo Marc P. Hauser e mi godo da quasi due anni il mio «non pensionamento». Prima del mio pensionamento ho lavorato al Politecnico di Zurigo per più di 23 anni, per 15 anni sono stato presidente della sezione APC di Zurigo e per più di 10 anni ho diretto la commissione APC del settore dei PE.

Come siete organizzati?

Nella sezione APC di Zurigo le questioni relative alla parità tra i sessi sono da anni all'ordine del giorno e la nostra sezione è rappresentata anche nella Commissione per le pari opportunità della GBKZ (Federazione sindacale del Canton Zurigo).

Cosa fate nella sezione per promuovere le pari opportunità?

In occasione della recente riunione del consiglio di amministrazione di novembre a Zurigo, il comitato direttivo della sezione ha dato il «via libera» a un gruppo di lavoro speciale sulle pari opportunità. I membri e le persone interessate, anche di sesso maschile, sono invitati a contattare direttamente Marianne Senn o il sottoscritto. Il nostro obiettivo è anche quello di conoscere presto i gruppi di Ginevra e Neuchâtel in occasione della riunione di rete APC dell'8 marzo 2021.

Quale aspetto della campagna APC è particolarmente importante per te e in che modo vorresti contribuire?

Alla promozione delle donne in posizioni dirigenziali e alla parità di trattamento nella previdenza professionale, ossia i contributi LPP a tutti i redditi lordi, quindi anche al di sotto di CHF 21'330, che spesso non sono presi in considerazione.

Qual è la tua rivendicazione?

La parità non dovrebbe essere un argomento tabù a livello di top management!



Mariantonia Rosset

Benvenuta Mariantonia, Co-Presidentessa del Comitato per le pari opportunità dell'APC,

Mariantonia Rosset, lavora da oltre 25 anni presso l'Ufficio centrale di compensazione di Ginevra in qualità di capo del dipartimento della Cassa svizzera di compensazione, Divisione AVS.

Sono responsabile di un gruppo di dirigenti incaricati dell'applicazione della legislazione AVS per gli assicurati residenti all'estero, in particolare siamo responsabili del calcolo, del pagamento e della gestione delle richieste di rendita AVS degli assicurati italiani all'estero.

Sono stata membro dell'APC fin dal mio arrivo alla CdC, provenendo da un background di lavoro nel settore privato e in settori con pochissima sindacalizzazione, ero particolarmente consapevole dell'importanza di essere rappresentata.

Cosa ti ha spinto ad entrare a far parte del Comitato per le pari opportunità dell'APC?

Dopo il successo dello sciopero del 14 giugno 2019 alla CdC, trovo importante che le richieste espresse durante i workshop organizzati in quella giornata, la pianificazione delle carriere di management per le donne, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e il rispetto sul posto di lavoro possano essere portate alla sede del APC, al fine di organizzare una rete con gli altri uffici dell'amministrazione federale.

Che cosa hai fatto durante lo sciopero delle donne nel 2019?

In occasione dello sciopero del giugno 2019 ho organizzato con la signora Chiara Montecchio, in collaborazione con l'APC e con il supporto della direzione, una giornata con workshop, conferenze, una mostra fotografica e la proiezione di un film.

E dopo un'intensa giornata di lavoro, mi sono unita alla manifestazione come avevo già fatto il 14 giugno 1991.

Come vi organizzate nel gruppo delle donne al lavoro, quali sono le difficoltà?

Attualmente il gruppo è formato dalle donne che hanno organizzato lo sciopero del 14 giugno 2019, siamo un gruppo informale. Speriamo di essere presto formalmente riconosciute dalla direzione.

La situazione che stiamo vivendo (Covid-19) provoca un sovraccarico professionale e non professionale molto importante, rende difficili gli incontri, ma una delle maggiori difficoltà deriva dal fatto che le donne non sono abituate a relazionarsi in gruppo come gli uomini.

Quale aspetto della campagna APC è particolarmente importante per te e in che modo vorresti contribuire?

Le pari opportunità sul lavoro e la difesa del servizio pubblico.

Mi piacerebbe poter organizzare workshop, corsi di formazione, gruppi di scambio da e per le donne del CdC, al fine di instillare una cultura aziendale più inclusiva.

Qual è la tua rivendicazione per la parità?

Salario, tempo, rispetto e pari opportunità e possibilità nella vita, nella politica e nel lavoro per tutte le donne.



Chiara Montecchio

Benvenuta Chiara, Co-Presidentessa del Comitato per le pari opportunità dell'APC

Mi chiamo Chiara Montecchio, lavoro alla Centrale di Compensazione (CdC) a Ginevra, nel dipartimento informatico ed inquadro un gruppo di una decina di persone: ci occupiamo di gestire un portafoglio di applicazioni sviluppate in casa ed utilizzate dalle unità del mestiere della Centrale. Per esempio abbiamo nel nostro portafoglio un'applicazione che paga più di 900000 rendite AVS all'estero, dappertutto nel mondo, ed un'altra applicazione che gestisce circa 800000 dossier di assicurati.

Sono membro dell'APC da più o meno 5 anni. Cosa ti ha spinta a partecipare alla Commissione per le pari opportunità dell'APC?

Penso che ci sia ancora molto da fare per raggiungere l'uguaglianza nel mondo del lavoro e che i progressi in materia siano troppo lenti: siamo nel 2020 e dovrebbe essere una realtà già da molto tempo il fatto di essere trattati al lavoro in base ai nostri risultati, quantitativi e qualitativi, e non in base al sesso o ad altri elementi che non c'entrano nulla con il lavoro. Credo che impegnarsi nella commissione d'uguaglianza dell'APC sia un modo concreto per fare avanzare le cose, alla Confederazione ma anche più in generale nel mondo lavorativo svizzero, collaborando con colleghi e colleghi che condividono gli stessi valori.

Cosa hai fatto durante lo sciopero delle donne nel 2019?

Prima di partecipare con le mie figlie e mio marito alla manifestazione a Ginevra, ho collaborato con un gruppo di colleghi per organizzare una giornata tematica alla CdC ed animare degli atelier sui temi della flessibilità al lavoro, delle difficoltà a fare carriera per le donne e del rispetto nel mondo del lavoro. Il riscontro positivo che hanno trovato questi atelier presso le collaboratrici della CdC è l'ennesima prova che purtroppo non abbiamo ancora realizzato l'uguaglianza di fatto nel mondo del lavoro.

Come vi organizzate nel gruppo di donne, quali sono le difficoltà?

Il gruppo di donne che vorremmo mettere in piedi in seguito alla giornata dello sciopero delle donne nel 2019 non è ancora organizzato poiché siamo in attesa che il Direttore della CdC risponda alla nostra domanda di riconoscimento ufficiale: una riunione a tal fine è prevista ancora a novembre di quest'anno e rimaniamo ottimiste. In effetti, visto l'entusiasmo che hanno suscitato gli atelier del 14 giugno 2019, abbiamo deciso con altre 5 colleghi di chiedere al Direttore di costituire una «rete» di collaboratrici alla CdC che possa incontrarsi per approfondire i temi già trattati e svilupparne di nuovi. L'idea è che questo gruppo possa essere riconosciuto come interlocutore ufficiale dalla Direzione e che possiamo instaurare una collaborazione «win-win» per trovare soluzioni innovative e concrete ai problemi che attualmente non ci permettono di realizzare l'uguaglianza. I nostri obiettivi sono fra l'altro in linea con le direttive e gli obiettivi dell'OPPER.

Quale aspetto della campagna del APC è importante per te? Cosa vorresti fare, organizzare?

Naturalmente sono importanti per me gli aspetti dell'uguaglianza, della conciliazione tra famiglia e lavoro, ma anche l'importanza di offrire un servizio pubblico di qualità, per esempio nel settore delle assicurazioni sociali in cui io lavoro. Con la commissione dell'uguaglianza desideriamo creare una rete tra i gruppi di collaboratrici che si sono spontaneamente creati in tutti gli uffici della Confederazione sparsi nelle diverse regioni ed anche crearne di nuovi: insieme siamo sicuramente più forti e più efficaci per realizzare i nostri progetti e far sì che il nostro sogno di uguaglianza diventi finalmente realtà.

Qual è la tua rivendicazione per l'uguaglianza?

Ritengo che una condizione necessaria per realizzare effettivamente l'uguaglianza al lavoro sia di avere una rappresentanza femminile uguale a quella maschile a tutti i livelli, compresi i posti di direzione, in modo da poter creare assieme un ambiente di lavoro più giusto per tutti. Mi sembra anche evidente che si debbano mettere in piedi delle misure di sostegno mirate, penso alla formazione e al coaching professionale, per arrivare a questa situazione.



Mitgliederbörse

5-köpfige Familie sucht Wohnobjekt in der Stadt Bern und Umgebung

Wir sind eine 5-köpfige Familie (Nichtraucher, ohne Haustiere), die im Sommer 2021 aus dem Ausland nach Bern zurückkehrt.

Wir suchen deshalb ein geeignetes Wohnobjekt (Wohnung / Haus), vorzugsweise in der Stadt Bern oder in Stadtnähe.

Kontakt: peter.staeheli@eda.admin.ch

Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

L'argent. Et ce que votre banque fait avec. La responsabilité sociétale est importante pour nous: parité salariale ou équilibre entre travail et famille en font autant partie que notre engagement dans la lutte contre le cancer. Le partenariat entre l'APC et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous sommes partenaires depuis de nombreuses années. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements, l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: cler.ch/apc



Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python,
Elias Toledo, Norma Giannetta
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Redaktionsteam: Melanie Minnig, Tamara Schindler,
Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:

Mutationsdienst PVB
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung:

Personalverband des Bundes (PVB)
pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage: 9193 Exemplare
