

## Feministischer Streik 2023

### Forderungen des Personals des ETH-Bereich

- Keine Abstriche bei der Lohngleichheit
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- Förderung der Diversität im Kader
- Schutz der persönlichen Integrität
- Gleichstellungsbeauftragte / Diversity Person in jedem Amt
- Einführung einer gendergerechten und inklusiven Sprache
- Anerkennung der Chancengleichheit durch den ETH-Rat
- Teilnehmende des feministischen Streiks erhalten eine bezahlte Absenz

## Machen Sie mit! PVB Aktionen

13.06 ZAS, Genf

Stand

13.06 BFS, Neuenburg

Stand

14.06 13:00 | Bern | Bundesplatz

Übergabe der Forderungen

14.06 11:00-14:00 | Zürich | ETH-Polyterrasse

Austausch zu den feministischen Forderungen

# Warum braucht es immer noch einen feministischen Streik?

Ein zentraler Punkt für den feministischen Streik bleibt die Lohnungleichheit. Über die gesamte Arbeitswelt liegt das Einkommen von Frauen durchschnittlich 43.2 % unter dem Einkommen der Männer (BfS 2022). Trotz des revidierten Gleichstellungsgesetzes halten sich diese diskriminierenden Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts hartnäckig.

In der Bundesverwaltung, den bundesnahen Betrieben und dem ETH-Bereich sind die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau zwar bedeutend kleiner, aber sie sind trotzdem noch existent. Fehlende Lohntransparenz, schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben, aber auch die Diskriminierung von bestimmten Bevölkerungsgruppen innerhalb des Bundes- und des ETH-Personals sind Gründe dafür, weiterhin an den Forderungen für die tatsächliche Gleichstellung festzuhalten.

---

Sind Sie interessiert, an einer Aktion teilzunehmen ? Die verantwortliche Verbandssekretärin [Norma Giannetta](mailto:norma.giannetta@pvb.ch) ist für Sie da:  
[norma.giannetta@pvb.ch](mailto:norma.giannetta@pvb.ch)

# Was bedeutet Lohngleichheit in der Praxis? Welche Instrumente für echte Gleichstellung?

Beispiele von unseren Forderungen, welche wir im Rahmen des 14. Juni dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) und auch dem ETH-Rat übergeben:

- Publikation der Lohnklassen in den Stelleninseraten
- Publikation der Richtwerte und die Berechnung der Anfangslöhne
- Nachvollziehbare, nichtdiskriminierende Regeln bei der Lohnfestsetzung resp. Lohnreihung (z.B. volle Anerkennung als Erfahrungsjahre von Erwerbsunterbruch aufgrund Mutterschaft und/oder Kinderbetreuung).
- Abschaffung des politischen Schwellenwerts von 5 % im Lohngleichheitsdialog (LOGIB).
- Mindestens 50 % Frauen und ein Kader, welches die Diversität in der Gesellschaft widerspiegelt.
- Diskriminierung jeglicher Art, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz werden nicht geduldet. Die Arbeitgeber sensibilisieren die Mitarbeitenden in diesen Themenbereichen, definieren allgemeingültige Richtlinien (Ablauf und Prozesse) und machen diese bekannt.