

Magazin-e

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

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

151.1

del 24 marzo 1995 (Stato 1° luglio 2020)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera, visti gli articoli 8 capoverso 3, 110 capoverso 1 lettera a, 122 e 173 capoverso 2 della Costituzione federale^{1,2} visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993³,
decreta:

Sezione 1: Scopo

Art. 1

La presente legge mira a promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo.

Sezione 2: Uguaglianza nella vita profess

Art. 2

Principio

Le disposizioni della presente sezione si applicano alle relazioni⁴ e dal diritto pubblico

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

151.1

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 8 Absatz 3, 110 Absatz 1 Buchstabe a, 122 und 173 Absatz 2 der Bundesverfassung^{1,2} nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993³, beschliesst:

1. Abschnitt: Zweck

Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

du 24 mars 1995 (Etat le 1^{er} juillet 2020)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu les art. 8, al. 3, 110, al. 1, let. a, 122 et 173, al. 2, de la Constitution^{1,2} vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993³,
arrête:

Section 1 But

Art. 1

La présente loi a pour but de promouvoir

dans les faits l'égalité entre

Section 2 Égalité dans les rapports de travail

Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal.
Interdiction de discriminer
Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation de femmes, leur grossesse.
Interdiction de toute discrimination
Toute discrimination fondée sur le sexe, à l'exception des tâches, à l'exception de la

*Auf zum feministischen Streik
stärker zusammen | Seite 8
Tou-te-s à la grève féministe
plus fort-e-s ensemble | Page 19
Tutti/e per lo sciopero femminista
più forti/e insieme | Pagina 28*

Vergünstigte Hypotheiken für alle PVB-Mitglieder.



Profitieren Sie von vorteilhaften Konditionen auf Festzinshypotheiken – auch bei gestaffeltem Bezug. Ihr individueller Zinssatz ist bis zu 12 Monate im Voraus fixierbar. Zudem fallen keine Bearbeitungsgebühren an.

Aktuelle Zinssätze und Terminvereinbarung: bekb.ch/pvb

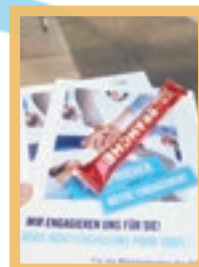
WIR WAREN VOR ORT! NOUS SOMMES PRÉSENT·E·S SUR PLACE!

Bundesamt für Umwelt BAFU
Office fédéral de l'environnement OFEV



VERSprochen.

NOTRE ENGAGEMENT.



Wünschen Sie einen Besuch von uns?
Souhaitez-vous que nous vous rendions visite?

Melden Sie sich unter:
Contactez-nous à:
pvb@pvb.ch

Inhalt

Editorial: «Gleichstellungspolitische Forderungen zum 14. Juni stärken uns alle!» | Seite 4

#Die Chronik: Am 14. Juni alle gemeinsam für Chancengleichheit, Inklusion und Diversität | Seite 4

BAZG: BAZG trägt den Sicherheitsbedenken der Personalverbände und des Personals endlich Rechnung | Seite 5

EPFL: Treffen mit der Leitung | Seite 6

PK-Netz: Das PK-Netz hat einen neuen Präsidenten | Seite 6

Publica: Wahl der Arbeitnehmervertreter:innen | Seite 6

Rechtliches: Feministischer Streik | Seite 7

Dossier: Auf zum feministischen Streik | Seite 8

Interview mit: Barbara Gysi, Elisabeth Kuhn und Hanna Wolf | Seite 13

Sommaire

Editorial: « Les revendications politiques pour l'égalité à l'occasion du 14 juin nous renforcent tou-te-s ! » | Page 15

#La chronique: Tou-te-s ensemble pour l'égalité des chances, l'inclusion et la diversité le 14 juin | Page 15

OFDF: L'OFDF prend enfin au sérieux les préoccupations de ses employé-e-s et des associations du personnel en matière de sécurité | Page 16

EPFL: Rencontre avec la direction | Page 17

Juridique: La grève féministe | Page 17

PK-Netz: PK-Netz a un nouveau président | Page 18

Publica: Élection des représentant-e-s des employé-e-s | Page 18

Dossier: Tout-e-s à la grève féministe | Page 19

Interview de: Barbara Gysi, Elisabeth Kuhn et Hanna Wolf | Page 24

C'est quoi ton job?: Interview avec Dominique Despont | Page 26

Sommario

Editoriale: «Sciopero del 14 giugno: le rivendicazioni di parità rafforzano tutti!» | Pagina 27

#La Cronica: Il 14 giugno, insieme per le pari opportunità, l'inclusione e la diversità | Pagina 27

Dossier: Tutti/e per lo sciopero femminista | Pagina 28

Bildungsprogramm

Nachdem der PVB letztes Jahr sehr gute Erfahrungen mit Veranstaltungen und Weiterbildungen für Mitglieder sammeln durfte, haben wir entschieden, dieses Jahr das Bildungsprogramm und die Veranstaltungen auszubauen.

Seite 6



©AdobeStock

C'est quoi ton job?

Dominique Despont travaille à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne depuis 37 ans. Mais en quoi consiste son travail? Comment a-t-il évolué?

Page 26



© D. Despont

Tutti/e per lo sciopero femminista

Il 14 giugno 2023 il movimento femminista scenderà di nuovo in piazza. Molti sperano che questo sciopero sia più diversificato e inclusivo dei precedenti, visto che per troppo tempo anche i movimenti femministi hanno ignorato le persone vittime di discriminazioni multiple. In quest'ottica lo sciopero di quest'anno è più che mai necessario. La lotta delle persone FINTE la parità retributiva, la protezione dalla violenza sessualizzata e una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata è tutt'altro che conclusa. **Pagina 28**



© SGB

Gleichstellungspolitische Forderungen zum 14. Juni stärken uns alle!

Für mich ist der feministische Streiktag, der 14. Juni, ein wichtiger Tag und fixer Anker in meinem feministischen und gewerkschaftlichen Kalender und ich freue mich darüber, dass in den letzten Jahren vermehrt grössere Aktivitäten stattfinden. Selber pendle ich an diesem Tag jeweils zwischen Bundesbern und meinem Heimatkanton. Auch heuer werde ich mit dem PVB in Bern präsent sein.

Wiederum sind für den 14. Juni verschiedene Aktivitäten von Seiten PVB geplant. Das freut mich sehr. Der PVB hat eine aktive Gleichstellungskommission, die sich engagiert und an verschiedenen Orten mit Aktionen präsent sein wird. Jedes Jahr müssen wir darum kämpfen, dass die Bundesangestellten für diese Aktivitäten frei bekommen. Dabei helfen wir mit unseren Forderungen mit, den Bund, die bundesnahen Betriebe und den ETH-Bereich als attraktiven Arbeitgeber zu stärken.

Unsere Gleichstellungskommission hat zusammen mit den anderen Verbänden einen Forderungskatalog erarbeitet. Wir wollen damit die Bedingungen für unsere Mitglieder und für alle Angestellten verbessern und Selbstverständlichkeiten umsetzen. Volle Lohngleichheit, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und auch eine grössere Diversität auf Führungsebene sollten eine Selbstverständlichkeit sein. Und doch müssen wir dafür kämpfen, denn sie sind in der Berufswelt nicht überall umgesetzt - auch beim Bund nicht.

Gerade darum können sich der Bund, die bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich gleichstellungspolitisch als vorbildliche Arbeitgeber positionieren, wenn sie diese Forderungen umsetzen und so dieses Potenzial im Arbeitsmarkt nutzen.

Ich hoffe sehr, dass wir den Schwung nutzen können, um echte Verbesserungen zu erreichen und auch unseren Mitgliedern und denjenigen Angestellten beim Bund, den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich, die es noch nicht sind, zeigen. Es lohnt sich, beim PVB dabei zu sein!



Barbara Gysi, Präsidentin des PVB

#DieChronik

Am 14. Juni alle gemeinsam für Chancengleichheit, Inklusion und Diversität

Der letzte, grosse Frauenstreik ist nun mehr vier Jahre her. Die diesjährige Neuausgabe läuft unter neuem Namen – am 14. Juni begehen wir zum ersten Mal den feministischen Streik. Ein neuer Name, der nicht wenig zu diskutieren gab, gerade in den Organisationen und Bereichen, welcher der ursprünglichen «Frauenstreikbewegung» nahe sind und darin eine Verwässerung der klassischen geschlechtsbezogenen Gleichstellungsthemen sehen. Auch wenn in der Frage der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern noch immer vieles im Argen liegt, fasst sich heute die Frage der Chancengleichheit und der Diskriminierung breiter.

Lange wurden die Forderungen von Frauen, welche in der Gleichstellung engagiert waren, belächelt. Heute ist vielfach das Gegenteil der Fall. Viele fortschrittliche Arbeitgeber haben den Mehrwert von Lohngleichheit und von gleichen Chancen zwischen Frau und Mann aufgenommen und versuchen, in diesen Fragen auch vorwärtszumachen. Dies ist eigentlich unsere Chance, für eine allgemeine progressive und fortschrittliche Personalpolitik einzustehen. Die Chan-



chengleichheit hat sich in den letzten Jahren entwickelt und wird breiter gefasst. Denn viele Menschen haben heute aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder sonstigen Lebensformen noch nicht die gleichen Chancen und erfahren im Alltag Diskriminierungen. Daher ist es wichtig, dass wir uns geeint für die Forderungen auf Chancengleichheit und Inklusion einsetzen.

Ich möchte alle aufrufen, am 14. Juni einen bunten, diversen und inklusiven «feministischen Streik» zu begehen. Und wenn auch nicht alle mit der gleichen Verve für die eine oder andere Forderung einstehen, dann versuchen wir einmal mehr, der Frage nach dem Warum nachzugehen, um sich gegenseitig besser zu verstehen. Am Schluss sollten wir stolz sein, dass wir im Grunde für das gleiche Einstehen, aber eben auch verstehen, dass die Diversität unserer Positionen unsere Stärke, die Stärke eines Personalverbandes und der Gewerkschaft – ergo der Arbeitnehmendenbewegung, ist.

Jérôme Hayoz
Generalsekretär PVB

BAZG trägt den Sicherheitsbedenken der Personalverbände und des Personals endlich Rechnung

In den letzten Wochen kam Bewegung in die Diskussionen zwischen den Personalverbänden und dem BAZG. Das BAZG trägt den Anliegen und den Bedenken der Personalverbände und damit auch der Mehrheit der BAZG-Mitarbeitenden endlich Rechnung. Dies liegt mitunter auch an der neuen Departementsvorsteherin, Bundesrätin Karin Keller-Sutter, welche rasch reagiert hat und die Einwände des PVB und der Personalverbände nicht nur entgegen genommen hat, sondern auch zur Einsicht gelang, dass die Personalverbände in vielen Punkten richtig lagen. Nachdem der Aargauer Alt-Regierungsrat Urs Hofmann bereits erfolgreich in den Differenzen bei der Revision des Zollgesetzes (ZG) zwischen den Kantonen und dem BAZG vermittelt hat, wurde er anschliessend auch durch das EFD als Vermittler in der Sozialpartnerschaft eingesetzt. In einem ersten Schritt wurden der PVB und die Personalverbände von Herrn Hofmann angehört.

Dabei haben der PVB und die Sozialverbände insbesondere die Vorlage zu den «360° Einsatzregeln» kritisiert und deren Rechtmässigkeit bei den Schusswaffeneinsätzen angezweifelt. Ausserdem wurde die unzureichende Sicherheits- und Waffenausbildung in ALLEGRA und bei den Fachspezialist:innen moniert. In einer zweiten Phase haben Herr Hofmann und das EFD die Einwände geprüft und mögliche Lösungsansätze entwickelt. Diese wurden beiden Seiten präsentiert und in Abstimmung mit dem EFD und dem BAZG wurden folgende Massnahmen definiert:

- Das BAZG präzisiert Art. 232 der Zollverordnung (ZV) und definiert klare und die Rechtssicherheit garantierende Einsatzregeln für die «360°-Einsätze»,



© BAZG

- es soll einen runden Tisch zur Sicherheits- und Schusswaffen-Ausbildung in ALLEGRA und zu den Fachspezialist:innen durchgeführt werden,
- bei allen personalrelevanten Geschäften werden die Verbände künftig frühzeitig und umfassend informiert und angehört.

Um den letzten Punkt hinsichtlich des besseren Einbezugs der Personalverbände sogleich umzusetzen, sollen bereits die anstehenden Massnahmen über die bundesrätlich verordneten Querschnittskürzungen von 2% (Sparmassnahmen) den Personalverbänden frühzeitig vorgelegt und erläutert werden. Die Personalverbände ihrerseits haben die Möglichkeit, diese zu prüfen und Stellung zu beziehen. Sollten alternative Massnahmen vorgebracht werden, so muss das BAZG diese prüfen und eine Ablehnung durch das BAZG bedarf einer entsprechenden Begründung.

Wir konnten im BAZG-Dossier endlich einige Schritte vorwärtskommen und sind positiv eingestellt, dass in Zukunft eine konstruktivere und offenere Zusammenarbeit möglich wird, auch wenn noch einige grosse Brocken und Verhandlungen vor uns liegen.

Bern, 24. April 2023

Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB

Merci Martine!



Sie war ein unverzichtbarer Pfeiler des PVB-Sekretariats. Martine Currat-Joye entschied sich, eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Ihre Tätigkeit im PVB gliederte sich in zwei Phasen: Zunächst arbeitete sie vom 1. November 1995 bis zum 31. März 2008 als Mitarbeiterin im PVB. Nach einem Zwischenstopp im Sekretariat des Freiburger Grossen Rates war sie vom 1. Juni 2012 bis zum 31. März dieses Jahres als Leiterin Kommunikation für den PVB tätig.

Martine war sehr engagiert und verfügte über eine starke politische und gewerkschaftliche Sensibilität. Die Interessen der PVB-Mitglieder und der

Wunsch, ihnen einen qualitativ hochwertigen Service zu bieten, hatten für sie oberste Priorität. Als verantwortliche Redakteurin des PVB-Magazins war es ihr stets wichtig, dass die Anliegen der PVB-Mitglieder gehört werden.

Martine hat viele Aktionen initiiert – Petitionen, Umfragen und Projekte zur Mitgliederwerbung – im Interesse der Mitglieder und des Verbandes. Im Jahr 2015 war sie zum Beispiel für die «LOVE Service public»-Kampagne verantwortlich. Die Kampagne war ein grosser Erfolg. In Anlehnung an das Bild der Anti-Aids-Kampagnen «Love life» wollte der PVB vor dem Hintergrund von Sparprogrammen für den öffentlichen Dienst und seine Arbeit werben.

Martine wurde auch von ihren Arbeitskolleg:innen und den Mitgliedern sehr geschätzt. Es gelang ihr, mit vielen ein enges Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Danke Martine für deinen Einsatz, die Qualität deiner Arbeit, deine gute Laune und deine legendäre Ruhe. Du hast dazu beigetragen, den Ruf des PVB als aktiver und starker Verband zu festigen. Wir wünschen dir alles Gute für deinen weiteren beruflichen Werdegang.

Jérôme Hayoz

Danke Tamara!

Tamara begann ihre Tätigkeit als Kommunikationsspezialistin beim PVB an einem sehr symbolischen Datum, dem 1. Mai 2019. Dank ihrem fundierten Marketingwissen wurde ihr die Verantwortung über die Kampagnen des PVB aufgetragen. So setzte sie unter anderem die Kampagne «Versprochen» um. Sie entwarf auch die digitalen Info-Terminals, die von Amt zu Amt reisen, um die Kampagne bekannt zu machen.

Ihre umgängliche Art wurde von den Arbeitskolleg:innen und den externen Partner:innen, mit denen sie zusammenarbeitete, stets sehr geschätzt. Ihre Fähigkeiten bei der Organisation von Kampagnen haben dazu beigetragen, die Sichtbarkeit des PVB zu erhöhen.

Als gewählte Vertreterin der PVB-Personalkommission setzte sich Tamara stets mit Energie und Weitsicht für die Beschäftigten des Sekretariats



ein. Tamara verliess den PVB am 30. April dieses Jahres, um sich voll und ganz auf ihre Selbstständigkeit zu fokussieren. Wir danken dir für dein Engagement und wünschen dir viel Erfolg bei der Fortsetzung deines Abenteuers.

Jérôme Hayoz

Das PK-Netz hat einen neuen Präsidenten

Die Plattform der Gewerkschaften zur Förderung des Austauschs und der Ausbildung von Arbeitnehmervertreter:innen in paritätischen Gremien hat an ihrer Generalversammlung vom 23. Februar 2023 in Olten einen neuen Präsidenten gewählt. Es handelt sich um Jorge Serra (VPOD), bisheriger Vizepräsident. Er ersetzt Urs Eicher (Kapers), Gründer und seit 2010 Vorsitzender dieses wichtigen Gremiums. Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse, und Brigitta Bernet (Unia) wurden zu Vizepräsident:innen gewählt.

Das PK-Netz wurde in 2010 von 13 Gewerkschaften und Personalverbänden als Verein gegründet, um die Stiftungsräte von Pensionskassen auf Arbeitnehmerseite zu vernetzen und ihnen ein gezieltes Weiterbildungsangebot zu bieten. Heute zählt das PK-Netz 17 Mitgliedsverbände, darunter auch den PVB.

Als gewerkschaftliches Kompetenzzentrum für die berufliche Vorsorge liegt der Fokus auf den drei Säulen Bildung, Information und Austausch. Neben vielfältigen Weiterbildungen organisiert das PK-Netz regelmässig Networking-Events, veröffentlicht Positionspapiere und Leitfäden und berät Stiftungsräte in konkreten Fragen.

Luc Python

EPFL

Treffen mit der Leitung

Der PVB traf sich am 2. März mit der Leitung der EPFL sowie der Leiterin der Personalabteilung, um einen Überblick über die Pläne der EPFL und ihre Auswirkungen auf das Personal zu erhalten. Die geplanten Budgetkürzungen sowie der Ausschluss der Schweiz aus dem Rahmenprogramm der Europäischen Union für Forschung und Innovation «Horizon Europe» werden sich mit Sicherheit auf die Arbeitsplätze an der EPFL auswirken.

Der PVB traf sich am 21. März auch mit der Bibliotheksdirektorin, um sich nach den neuesten Entwicklungen der laufenden Reorganisation zu erkundigen.

Luc Python

Bildungsprogramm

Nachdem der PVB letztes Jahr sehr gute Erfahrungen mit Veranstaltungen und Weiterbildungen für Mitglieder sammeln durfte, haben wir entschieden, dieses Jahr das Bildungsprogramm und die Veranstaltungen auszubauen.

Für unsere aktiven Mitglieder und Vertrauensleute werden wir einen Erfahrungsaustausch organisieren, bei dem es darum gehen wird, wie Mitglieder den PVB, sein Wirken und die Angebote am Arbeitsplatz ihren Kolleg:innen näherbringen können. Der PVB-Jurist Jonathan Paladino wird ihnen hierzu die gesetzlichen Grundlagen und ihre Rechte am Arbeitsplatz erläutern. Dabei geht es um Themen wie Koalitionsfreiheit, Anrecht auf freie Tage für gewerkschaftliche Weiterbildung und Arbeit, Verteilung von Material und Informationen. Elias Toledo wird einen theoretischen Teil zum Thema Mitgliederwerbung und -Bindung und die Kommunikation und Strategien dazu, präsentieren und zu guter Letzt werden

Norma Giannetta und verschiedene aktive Mitglieder des PVB von ihren Erfahrungen erzählen und praktische Tipps für die Gespräche teilen.

Das Thema Mitarbeitendengespräche begegnet den PVB regelmässig und Mitglieder haben hierzu viele Fragen. Daher werden wir auch dieses Jahr ein Webinar zum Thema durchführen. Dabei werden die Grundlagen, Anforderungen sowie die Auswirkungen der Personalbeurteilung aus juristischer Perspektive beleuchtet. Zudem wird praxisnah erläutert, welche Rechte Sie als Arbeitnehmende haben und was Sie unternehmen können, um Ihre Rechte zu wahren, z.B. wenn Sie mit der Bewertung nicht einverstanden sind. Weiter werden konkrete Tipps für die Gesprächsvorbereitung und welche Punkte zu beachten sind, thematisiert.

Der alljährlich stattfindende Pensionierungsvorbereitungskurs werden wir ebenfalls wieder durchführen. Im Fokus stehen dabei der Ausblick in einen

neuen Lebensabschnitt, Fragen zur finanziellen Sicherheit und zum Versicherungsschutz und die Vermittlung von nützlichen Rechtskenntnissen wie Erbrecht usw. Dieses Jahr werden wir auch einen Erfahrungsaustausch für bereits pensionierte Mitglieder anbieten, bei dem wir auch auf sehr konkrete Fragen versuchen, gemeinsam Antworten zu finden.

Es sind noch viele andere Weiterbildungen und Veranstaltungen geplant. Informationen finden Sie jeweils auf unsere Homepage oder Sie werden mittels Newsletter informiert. Haben Sie Wünsche für eine Veranstaltung oder Weiterbildung? Wir nehmen diese gerne auf, bitte melden Sie sich direkt bei dem Stv. Generalsekretär Elias Toledo.

Elias Toledo

PUBLICA

Wahl der Arbeitnehmervertreter:innen

Die Delegiertenversammlung Publica trat am 22. März in Bern zusammen, um die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen in das paritätische Organ des Vorsorgewerks des Bundes zu wählen. Von den sechs gewählten Personen sind zwei Vertreter:innen des PVB. Es handelt sich um Peter Winter (Armasuisse) und Esther Bravin (Agroscope). Letztere ersetzt Luc Python, der nicht mehr kandidierte.

Das paritätische Organ stellt die strategische Führung des Vorsorgewerks sicher und ist paritätisch

zusammengesetzt. Es wirkt insbesondere beim Abschluss des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse des Bundes PUBLICA mit und entscheidet über die Verwendung allfälliger nicht zweckgebundener Erträge des Vorsorgewerkes. Das paritätische Organ legt auch den Zinssatz fest, der für die Verzinsung des Altersguthabens für das abgelaufene Jahr und für die Verzinsung der Austrittsleistung für das Folgejahr gilt.

Luc Python



© publica



Referendum NEIN zur Rentensenkung «BVG 21» – jetzt unterschreiben!

Das Parlament hat beschlossen, dass wir alle weniger Pensionskassen-Renten bekommen und dafür auch noch höhere Beiträge zahlen sollen. Das müssen wir stoppen. Bitte jetzt das Referendum unterschreiben. Danke!



Feministischer Streik



Jonathan Paladino
Verbandsjurist

Definition des Streiks

Streiken bedeutet, eine **übliche Leistung nicht zu erbringen**, um eine Veränderung einer arbeitsrechtlichen Situation zu erreichen. Streik ist in erster Linie ein **grundlegendes Gewerkschaftsrecht** für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer. Er ist ein **kollektives Aktionsmittel**, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen und Einfluss auf die Unternehmensführung zu nehmen. In der Schweiz sind die Bedingungen für die Zulässigkeit eines Streiks seit 1999 in Art. 28 Abs. 3 und 4 der **Bundesverfassung** festgelegt, zusammen mit der Garantie der Vereinigungsfreiheit. Die Rechtsprechung hat vier Bedingungen für einen rechtmässigen Streik herausgearbeitet.

Es gilt zu beachten, dass der Streik die **ARBEITSBEZIEHUNGEN** betrifft, womit er sich auf Forderungen bezieht, die im Einflussbereich der Arbeitgeberin liegen, für die er handeln kann. Weiter darf Streik nicht gegen einen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen **ARBEITSFRIEDEN** verstossen, wodurch bestimmte Bundesangehörige vom Streikrecht ausgeschlossen und einem gesetzlichen Arbeitsfrieden unterstellt sind. Das sind diese:

- a. die **Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente;**
- b. die **Strafverfolgungsbehörden des Bundes;**
- c. die der **Versetzungspflicht unterstehenden, im Ausland tätigen Angestellten des EDA;**
- d. das **Grenzwachtkorps und das Zollpersonal;**
- e. die Angehörigen des **Überwachungsgeschwaders, des militärischen Flugsicherungspersonals und der Berufsbildung der Militärischen Sicherheit.**

Zudem respektiert der Streik als **LETZTES MITTEL** den Grundsatz der **VERHÄLTNISSMÄSSIGKEIT** und wird von einer **ARBEITNEHMERINNEN- UND ARBEITNEHMERORGANISATION** unterstützt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, stehen dem rechtmässigen Streik keine Hindernisse im Wege.

Konsequenzen

Ein Streik setzt die vertraglichen Verpflichtungen der Parteien des Arbeitsvertrags aus: Die Angestellten **erbringen ihre Arbeitsleistung nicht** und die **Arbeitgeberin schuldet ihnen keinen Lohn** für den Tag oder die Stunden, an denen gestreikt wird.

Ein rechtmässiger Streik beendet den Arbeitsvertrag nicht: Die Wiederaufnahme der Arbeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ist garantiert. Die Arbeitgeberin darf Angestellte, die an einem rechtmässigen Streik oder einer vom Personalverband organisierten Aktion teilgenommen haben, nicht entlassen. Eine nach einem solchen Streik ausgesprochene Entlassung ist eine **missbräuchliche Kündigung** nach dem Obligationenrecht. (Art. 336 Abs. 1 und 2 OR bzw. Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG). Das Bundespersonalrecht sieht für eine missbräuchliche Kündigung ein Recht auf **Wiedereinstellung** vor.

Für den feministischen Streik sind die Bedingungen gegeben, da die Forderungen, die auch schon im Jahr 2019 aufgestellt wurden, nicht erfüllt worden sind. Die Mitarbeitenden müssen den Streik mit einem Verband bzw. einer Gewerkschaft organisieren und mit der Arbeitgeberin absprechen. Schliessen Sie sich also dem PVB an und machen Sie an den Aktionen mit, die im Verlaufe des Tages geplant sind.



Auf zum feministischen Streik: stärker zusammen!

Redaktion : Anna Maier & Mitra Tavakoli

Lohn- und Rentenungleichheit, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt... Die tatsächliche Gleichstellung ist in der Schweiz noch lange nicht erreicht. Um etwas zu bewegen, müssen wir uns alle mobilisieren, denn Gleichstellung ist ein Kampf gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, aber auch gegen alle anderen Faktoren, die uns unterscheiden. Unsere Unterschiede sind unsere Stärke: Alle auf zum feministischen Streik!

© digital file from b&w film copy



© Library of CongressCongress



© 1983, Women of Color Press



Exkurs zu Intersektionalität

Am 14. Juni 2023 wird wieder feministisch gestreikt. Viele hoffen, dass dieser Streik diverser und inklusiver wird als die vorherigen Streiks. Denn mehrfachmarginalisierte Menschen wurden in der feministischen Bewegung zu lange unsichtbar gemacht. Auch deshalb ist der diesjährige Streik immer noch dringend notwendig. Der Kampf von FINTA Personen um Lohngleichheit, Schutz vor sexualisierter Gewalt und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist noch lange nicht abgeschlossen. Menschen mit Behinderungen und ihre Rechte werden erst allmählich im breiteren gesellschaftlichen Diskurs sichtbar. Auch über strukturellen Rassismus in unserer Gesellschaft wird erst zögerlich gesprochen. Der Streik wird dieses Jahr als feministischer Streik ausgerufen. Das zeigt, dass sich die Bewegung intersektionaler versteht und mehr Perspektiven inkludieren will. Unter dem Begriff Feminismus vereinen sich Frauen, intergeschlechtliche, non-binäre, trans und agender (FINTA) Personen. Doch worum geht es überhaupt bei Intersektionalität?

Den Grundbaustein für das Konzept der Intersektionalität legte die US-Amerikanerin Sojourner Truth Mitte des 19. Jahrhunderts. In ihrer berühmten Rede «Ain't I a Woman» klagte die ehemalige versklavte schwarze Frau die unterschiedliche Behandlung Schwarzer und weißer Frauen an. Im Unterschied zu weißen Frauen mussten schwarze Frauen schwere körperliche Arbeiten verrichten, was nicht ins Frauenbild passte. Dadurch wurde ihnen ihr Frausein abgesprochen. Diese Entmenschlichung wurde mit einer Übersexualisierung gekoppelt, wodurch sexualisierte Gewalt gegen sie legitimiert wurde. Über ein Jahrhundert später, in den 1970er Jahren, knüpften schwarze queere Feminist:innen des Combahee River Collective mit ihrem Statement an Truths Rede an. Darin erklärten sie die eigenen Unterdrückungserfahrungen als Ausgangspunkt ihrer herrschaftskritischen Gesellschaftsanalyse. Ihre These lautete: Da sie von mehreren Unterdrückungssystemen betroffen sind, würde ihre vollständige Befreiung auch die Überwindung all jener Unterdrückungssysteme (Rassismus, Patriarchat, Kapitalismus und weitere) nach sich ziehen.

Der wegweisende Begriff «Intersektionalität» wurde von Kimberlé W. Crenshaw, einer schwarzen US-Juristin, zehn Jahre nach dem Statement des Combahee River Collective geprägt. Für Crenshaw bedeutet Intersektionalität die Schnittstelle, an der verschiedene Differenzkategorien wie Rassifizierung, Klasse oder Geschlecht in Wechselwirkung stehen und nicht als voneinander unabhängige Kategorien wahrgenommen werden können. Crenshaw zeigte dies am Beispiel eines Gerichtsverfahrens, bei dem eine schwarze Frau gegen eine Firma klagte, die nur schwarze Männer oder weiße Frauen einstellte. Deshalb konstatierte die Firma, dass ihr Einstellungsverfahren weder rassistisch noch sexistisch sei, während sie schwarze Frauen ohne schlüssige Begründung ablehnte. Mithilfe des Begriffs Intersektionalität können solche Überschneidungen von Unterdrückungen sichtbar gemacht werden.

Mit seinen Ursprüngen im schwarzen Feminismus ist Intersektionalität zu einem wichtigen Instrument für die transnationale feministische Bewegung geworden. Für einen inklusiven Feminismus ist es heute wichtiger denn je, intersektionale Perspektiven einzunehmen.



© New Women's Times via JSTOR



Sozioökonomische Gleichstellung und der Streik im Jahre 1991

Unter dem Motto «Wenn Frau will, steht alles still» legten über eine halbe Million Frauen ihre Arbeit am 14. Juni 1991 nieder. Eine zentrale Rolle beim Frauenstreik spielte die sozioökonomische Gleichstellung von Mann und Frau. Zum einen wurden soziale Missstände kritisiert, wie beispielsweise die ungleiche Verteilung von Hausarbeit (heute nennen wir das Care Arbeit, und beschränken das auch nicht mehr auf Arbeit im und ums Haus, wer hat schon ein Haus?!). Andererseits ging es auch um Gleichstellung ausserhalb der privaten Sphäre. Indem die Streikenden gleiche Ausbildungsmöglichkeiten und gerechte Altersvorsorge forderten, strebten sie Verbesserungen für die wirtschaftliche Situation von Frauen an. Zusätzlich verlangten sie

die Umsetzung der in der Bundesverfassung verankerten Lohngleichheit. Die genannten Forderungen adressierten zwar grundlegende Probleme vieler Frauen, allerdings bleiben die Bedürfnisse und Forderungen von mehrfach diskriminierten FINTA Personen mehrheitlich ungehört. Anliegen von queeren Menschen wurden nicht wirklich integriert. Die Binarität des Geschlechtermodells wird nicht ansatzweise in Frage gestellt. Auch bei der Forderung nach Gleichstellung in der sozialen Sicherheit sind beispielsweise die Lebensrealitäten von Menschen, die nicht über die schweizerische (oder EU-/EFTA-) Staatsbürger:innenschaft verfügen, nicht berücksichtigt. Von einem Bewusstsein für Intersektionalität kann beim Streik 1991 noch nicht wirklich gesprochen werden.

Wie dem auch sei, der Streik 1991 hat einiges gebracht. So entstand ein breiteres Bewusstsein für die

riesige Arbeitslast, die FINTA Personen im Haushalt, in der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen meist unbezahlt stemmen. Auch die Unterbezahlung von feminisierten Jobs, wie beispielsweise in der Pflege oder der Reinigung, rückte gemächlich in den öffentlichen Diskurs. Die Pflegeinitiative, welche Barbara Gysi 2017 mitinitiiert hatte, und die 2021 in einer Volksabstimmung angenommen wurde, kann hier als Beispiel genannt werden. Erfolge zeichneten sich aber auch schon früher ab, wie beim Gleichstellungsgesetz, welches 1995 verabschiedet wurde. Dieses Gesetz wird nach wie vor als ein wichtiges Instrument zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau angesehen.

1991...2019

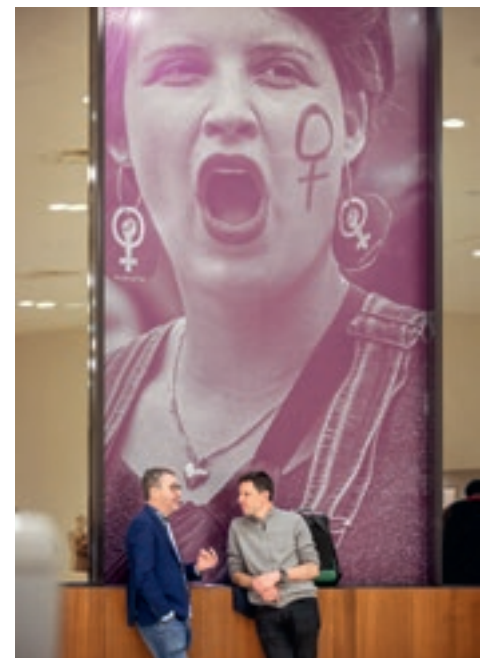
Trotz einiger Erfolge ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im Jahre 2019 noch lange



© Schweizerisches Sozialarchiv



© Sarah Vez



© SBG

nicht erreicht. Unter dem Motto «immerno hässig!» riefen die Gewerkschaften erneut zu einem Frauenstreik auf. Die Forderungen, für die abermals eine halbe Million Menschen auf die Strasse gingen, klingen immer noch ähnlich. So forderte etwa der Schweizerische Gewerkschaftsbund die «finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung der Arbeit von Frauen» sowie «Mehr Zeit und Geld für Betreuungsarbeit». 2023 fordert der Gewerkschaftsbund zusätzlich einen flächendeckenden Mindestlohn von 4500 Franken. Allerdings bezieht sich die Forderung auf den Lohn nach abgeschlossener Berufslehre, was Menschen mit Fluchterfahrung oder Menschen mit Behinderung oft verwehrt bleibt. Für intersektionale Ansätze bezüglich sozioökonomischer Gleichstellung bleibt also immer noch Luft nach oben. Allerdings gibt es seit 2019 in unterschiedlichen Streikkollektiven, den Sozialen Medien und auf den Demoschildern der Teilnehmenden vermehrt intersektionale Bezüge zu Unterdrückungsformen wie Ableismus, Rassismus oder Queerfeindlichkeit. Viele der Streikenden lehnen



© SGB



© SGB

das binäre Geschlechtsmodell ab und fordern die Inklusion von Geschlechtern jenseits des binären Modells. Schriftzüge wie «Bye Bye Binary» oder «Fuck the Cis-tem» auf Schildern von Teilnehmenden machen dies unmissverständlich klar.

Sexualisierte Gewalt

Ein weiteres zentrales Themengebiet, das seit 1991 in den Forderungen enthalten ist, ist Sexismus und sexualisierte Gewalt. 1991 verlangten die Streikenden endlich effektive Massnahmen gegen Vergewaltigung und Gewalt in der Ehe. Nach dem Streik wurde 1996 im Parlament der Antrag gestellt, dass Vergewaltigung und Nötigung in der Ehe strafbar und von Amtes wegen geahndet werden sollen. Erst 2004 wurde dies gesetzlich verabschiedet. Das Thema Sexismus in der Werbung wurde ebenfalls 1991

schon angeprangert und bleibt leider bis heute relevant. Genauso die Forderung nach effizienten Präventionsmassnahmen gegen sexualisierte Gewalt. Erst dieses Jahr hat das Parlament einer Nein-heisst-Nein-Lösung zugestimmt. Das ist zwar eine Verbesserung, denn zuvor war der Tatbestand Vergewaltigung erst erfüllt, wenn mit Gewalt gegen den Willen des Opfers angegangen wird. Trotzdem ist die aktuelle Lösung ein kaum zufriedenstellendes Resultat: Gefordert wird nämlich eine Ja-heisst-Ja-Lösung. Seit 1991 wollen die Teilnehmer:innen des Streiks «Respekt statt Sexismus am Arbeitsplatz». Dieses Jahr fordert der Gewerkschaftsbund überdies Sanktionen für Täter:innen, durch die Gesamtarbeitsverträge gesicherte Präventionsmassnahmen und die Ratifizierung und Umsetzung der ILO-Konvention 190.

Schlichtungskommission

Angestellte der Bundesverwaltung können sich in Gleichstellungskonflikten an die Schlichtungskommission wenden. Diese kann beispielsweise bei sexualisierter Gewalt, Lohnungleichheit, unrechtmässiger Kündigung einen Rahmen bieten für eine Einigung der Konfliktparteien. Während das Einigungsverfahren für die Angestellten freiwillig ist, ist es für die Arbeitgeberin verpflichtend. Zudem ist die Schlichtungskommission unabhängig und weisungsungebunden und ihr Verfahren ist für die Angestellten kostenlos.

An der ETH Zürich wurde 2018 die interne Beratungs- und Schlichtungsstelle «Respekt» eingerichtet, die in Fällen von Mobbing, Diskriminierung, Konflikt und Belästigung kontaktiert werden kann. Seither wurden zahlreiche Kampagnen zur Sensibilisierung der Thematik sexualisierter Gewalt durchgeführt. Auf der «Respekt» Webseite sind viele praktische Informationen niederschwellig verfügbar, wie wo die erste, informelle Beratungsstelle ist, bis hin zur Anleitung einer formellen Beschwerde. Während zahlreiche nützliche Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt oder Belästigung zur Verfügung stehen, sind die Angebote für gewaltausübende Personen begrenzt, geschweige denn die konsequente Thematisierung von Prävention sowie verpflichtende Massnahmen auf Führungsebene.

Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben scheint sich bis anhin am meisten bewegt zu haben. Seit 1945 bestand in der Verfassung der Auftrag zur Umsetzung einer Mutterschaftsversicherung. Nach dem ersten Frauenstreik 1991 gab es vermehrt Druck auf die Akteur:innen der Politik und Wirtschaft, bis schliesslich 2005, nach unzähligen erfolglosen Anläufen, die Revision des Erwerbssatzgesetzes endlich durch die Stimmberechtigten angenommen wurde. Die Mutterschaftsversicherung

garantiert Müttern eine Erwerbsentschädigung bis maximal 14 Wochen und einen Mutterschaftsurlaub bis maximal 16 Wochen nach der Geburt. Wer jedoch nicht über die AHV oder über eine Sozialversicherung in einem EU- oder EFTA-Staat versichert ist oder den Wohnsitz nicht in der Schweiz hat, wird von der Versicherung ausgeschlossen.

Im Zuge des grossen Streiks 2019 wurde endlich auch der mickrige Vaterschaftsurlaub diskutiert. Erst 2021 wurde ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub im Erwerbsersatzgesetz eingeführt, der innert sechs Monate nach Geburt flexibel beziehbar ist. Davor betrug der gesetzlich verankerte Vaterschaftsurlaub lediglich einen Tag! Nach der Annahme der Volksinitiative «Ehe für Alle» gilt der Vaterschaftsurlaub per 1. Juli 2022 nun auch für die Ehefrau der Mutter.

Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin ist bemüht, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. So können Arbeitnehmende durch den Unterstützungsfond Beiträge erhalten bei Einkommensausfall aufgrund von Pflege und Betreuung von Nahestehenden. Auch für Ausbildungskosten von Kindern können Gelder beim Fond beantragt werden. Meistens werden diese Beiträge als Darlehen gewährt, es gibt allerdings auch die Möglichkeit, nichtrückzahlbare Beiträge zu erhalten.

Auch an den Hochschulen gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stetig an Bedeutung. Im Jahr 2002 wurde die hochschulübergreifende Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kihz) von der Universität Zürich und der ETH Zürich gegründet. Das kihaz ist eine hochschulsubventionierte Stiftung, die vergleichsweise günstige Kinderbetreuung für Hochschulangehörige anbietet. Seit der Coronapandemie sind an der ETH Zürich auch flexiblere Arbeitsmodelle verankert, wie beispielsweise Homeoffice, was Betreuungsaufgaben markant erleichtern kann. Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, dennoch sollte nicht vergessen werden, dass Homeoffice nicht für alle Beschäftigten möglich ist. Ein intersektionaler Ansatz verlangt nach einer kollektiven Lösung.

14. Juni 2023

Der 14. Juni 2023 greift altbekannte Forderungen auf und verdeutlicht, wie viel noch getan werden muss. Doch damit die Bewegung inklusiver wird, müssen intersektionale Perspektiven gestärkt werden. Die ETH Zürich hat dies ebenfalls erkannt und arbeitet per 2024 eine breit angelegte Diversity-Strategie aus, die den bereits bestehenden Gender Action Plan massgeblich erweitert. Auch der Bund ist nachgezogen und legt 2021 mit der Gleichstellungsstrategie 2030 einen Plan vor, um die Gleichstellung von Mann und Frau gezielt zu fördern. Der Fokus auf Geschlecht und dessen binären Interpretation zeigt jedoch auf, dass der Bund in Sachen Intersektionalität noch ganz am Anfang steht. Denn es braucht eine solche Strategie auch für von Rassismus betroffene Menschen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die von Mehrfachdiskriminierung

betroffen sind. Als konkretes Beispiel für eine intersektionalitätsfördernde Massnahme wäre die generelle Arbeitszeitverkürzung. Auch der SGB fordert 2023 eine Arbeitszeitverkürzung von 30 bis 35 Stunden pro Woche bei einer Vollzeitstellung. Somit kann beispielsweise die Arbeitslosigkeit gesenkt, die Verteilung unbezahlter Care-Arbeit gerechter verteilt und die klimaschädliche Überproduktion reduziert werden. So viel eine Arbeitszeitverkürzung bewirken könnte, so ist sie doch kein Wundermittel. Damit ein Umdenken passiert, braucht es Druck von der Strasse. Deshalb ist es wichtiger denn je, am 14. Juni zu streiken. Für eine intersektionale und inklusivere Gesellschaft ist es wichtig, die eigenen Privilegien kontinuierlich zu hinterfragen. Das bedeutet auch, sich immer zu überlegen, wer gerade ausgeschlossen wird, wessen Bedürfnisse vielleicht noch nicht gehört werden und welche strukturellen Machtverhältnisse dafür verantwortlich sind.

Forderungen Bundespersonal feministischer Streik 2023

Im Rahmen des feministischen Streiktages vom 14. Juni 2023 haben die Personalverbände PVB, transfair, Garanto und VPOD folgende Forderungen aufgestellt:

- » Keine Abstriche bei der Lohngleichheit
- » Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- » Diversität im Kader fördern
- » Keine Externalisierungen auf Kosten der Anstellungsbedingungen
- » Die persönliche Integrität schützen
- » Gleichstellungsbeauftragte / Diversity Person in jedem Amt
- » Gendergerechte und Inklusive Sprache einführen
- » Würdigung der Chancengleichheit durch den Bundesrat
- » Wir fordern, dass der 14. Juni frei und bezahlt für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen ist.

Weitere Informationen über das Engagement des PVB für den feministischen Streik und die Gleichstellung unter <https://pvb.ch/gleichstellung/>



Feminismus im Wandel

Interview mit Barbara Gysi, Elisabeth Kuhn und Hanna Wolf

Interview:
Anna Maier & Mitra Tavakoli

Wie warst du in die vergangenen feministischen Streiks involviert?

BG Ich habe 1991 aktiv teilgenommen, war in Wil auf der Strasse und an einem Frauenstadtrundgang. Selbst musste ich frühmorgens noch im Jugendheim die Morgenschicht abdecken, hatte einen «Bummelstreik» gemacht, das heisst, die Jugendlichen mussten sich ihr Frühstück selbst zubereiten. 2019 war ich in Bern auf dem Bundesplatz und mit einer sichtbaren Präsenz im Bundeshaus. Später am Tag bin ich an der Demo in St.Gallen mitgelaufen und auch aufgetreten. Im Streik-kollektiv in St.Gallen war ich teilweise bei den Vorarbeiten mit dabei.

EK Der 14. Juni 2019 war ein sehr wichtiger Tag. Für mich haben die Vorbereitungen über ein Jahr davor begonnen. Insbesondere in den sechs Monaten vor dem feministi-

schen Streik habe ich mich in lokalen Kollektiven bei den Vorbereitungen beteiligt, aber auch an meinem Arbeitsplatz im Bundesamt für Statistik. Wir haben dort ein wunderbares Kollektiv gegründet und bereits um den 8. März herum mit den ersten Aktionen begonnen. Für den 14. Juni 2019 wurde dann ein vielfältiges Programm mit einem Chor, Workshops, Ausstellungen, Übergabe von Forderungen und ein Picknick am Mittag zusammengestellt.

HW Ich bin 2018 in die Schweiz gezogen und habe schnell von der Mobilisierung für einen landesweiten feministischen Streik erfahren. Involviert war ich darin aber weniger, da es mit meiner damaligen Lebenssituation

schwierig zu vereinbaren war. Am eigentlichen Streiktag, am 14. Juni 2019, habe ich mit meinem 2-jährigen Sohn Plakate gemalt und bin mit Freund:innen an die grosse Demonstration in Zürich gegangen. Ich war schon auf vielen Demonstrationen, aber an diese erinnere ich mich besonders gerne. Hundertausende Teilnehmende, unglaublich gute Stimmung, grenzenlose Solidarität... ich hatte das erste Mal das Gefühl, wirklich etwas bewegen zu können. Eine unvergessliche Erfahrung!

“ Leider braucht es auch heute noch einen feministischen Streik, da sich seit dem Streik 2019 nicht genug bewegt hat. ”

Wie nimmst du den feministischen Streik heute wahr?

EK Leider braucht es auch heute noch einen feministischen Streik, da sich seit dem Streik 2019 nicht genug bewegt hat. Besonders enttäuscht bin ich von den Rentenreformen. De facto waren dies Rentenkürzungen, dabei wäre eine gute Altersvorsorge so unglaublich wichtig, damit alle, auch im höheren Alter, den Lebensunterhalt finanzieren und ein Leben in Würde leben können.

HW Das es immer noch Menschen braucht, die auf die Strasse gehen und vehement für Gleichberechtigung und Chancengleichheit eintreten, ist keine Frage. Zwar ist seit dem letzten grossen Streik 2019 einiges ins Rollen gekommen. Doch anderes bleibt blockiert oder wurde noch schlimmer (Stichwort: AHV-Reform). Viele Verbände, Gewerkschaften und Vereine sprechen mittlerweile nur noch vom «feministischen Streik» und gestalten inklusivere Forderungskataloge. Dies ist eine Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen. Themen wie bessere Löhne, höhere Renten, Entlastung bei der Care-Arbeit, Anerkennung von unbezahlter Arbeit und ein effektiver Schutz vor Gewalt und Diskriminierung sind nach wie vor von grosser Bedeutung.

BG Die Bewegung ist vielfältiger geworden. Das ist einerseits eine Stärke, aber auch eine Herausforderung, eine starke Präsenz zu erreichen. Insbesondere die ökonomische Gleichstellung ist heute nach wie vor noch nicht erreicht.

“ Ich war schon auf vielen Demonstrationen, aber an diese erinnere ich mich besonders gerne. Hundertausende Teilnehmende, unglaublich gute Stimmung, grenzenlose Solidarität...ich hatte das erste Mal das Gefühl, wirklich etwas bewegen zu können. ”

“

Ich finde es sehr stark, wie sich beim PVB eine Bewegung für den feministischen Streik entwickelt hat und die Gruppen verschiedene Aktionen durchführen.

”



Wie beurteilst du die Rolle des PVB?

HW Am 14. Juni 2023 werde ich zusammen mit dem PVB auf der Polyterrasse der ETH Zürich über den feministischen Streik aufklären und zu den Forderungen des Streiks sensibilisieren. Es ist enorm wichtig, als Personalverband an solch einem relevanten gesellschaftlichen Ereignis «Flagge zu zeigen».

EK Der PVB hat eine inspirierende und unterstützende Rolle. Einerseits gibt der PVB uns Ideen, was wir am 14. Juni am Arbeitsplatz machen könnten. Andererseits versorgt er uns mit Ratschlägen oder auch Material, wenn wir es brauchen.

BG Ich finde es sehr stark, wie sich beim PVB eine Bewegung für den feministischen Streik entwickelt hat und die Gruppen verschiedene Aktionen durchführen.

Hanna Wolf

Elisabeth Kubn



Barbara Gysi

Les revendications politiques pour l'égalité à l'occasion du 14 juin nous renforcent tou-te-s!

La journée de grève féministe du 14 juin représente pour moi un jour important et un point d'ancrage dans mon calendrier féministe et syndical, et je me réjouis de l'augmentation du nombre d'activités de grande envergure de ces dernières années. Ce jour-là, je fais moi-même la navette entre la Berne fédérale et mon canton d'origine. Cette année encore, je serai présente à Berne avec l'APC.

Une fois de plus, l'APC a prévu plusieurs activités pour le 14 juin et je m'en réjouis beaucoup. L'APC a une commission de l'égalité très active qui s'engage et des actions seront menées à différents endroits. Chaque année, nous devons nous battre pour que les employé-e-s de la Confédération puissent être libéré-e-s pour ces activités. Dans ce contexte, nous contribuons, par nos revendications, à renforcer le rôle de la Confédération, les entreprises liées à la Confédération et le domaine des EPF en tant qu'employeur attractif.

Notre commission de l'égalité a élaboré un catalogue de revendications en collaboration avec les autres associations. Nous voulons ainsi améliorer les conditions pour nos membres et pour tou-te-s les employé-e-s et mettre en œuvre des évidences; l'égalité salariale totale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée/familiale mais également une plus grande diversité dans les postes de direction devrait aller de soi. Et pourtant, nous devons encore nous battre pour cela. Et pourtant, ces évidences ne sont pas appliquées partout dans le monde professionnel. Pas plus qu'à la Confédération.

La Confédération, les entreprises liées à la Confédération et le domaine des EPF peuvent précisément se positionner comme des employeurs-euses exemplaires en matière de politique de l'égalité s'ils-elles mettent en œuvre ces exigences et utilisent ainsi ce potentiel sur le marché du travail.

J'espère vivement que nous pourrons profiter de cet élan pour obtenir de véritables améliorations et les montrer à nos membres, ainsi qu'aux employé-e-s de la Confédération, des entreprises liées à la Confédération et du domaine des EPF qui ne le sont pas encore. Être à l'APC en vaut la peine!



Barbara Gysi, présidente de l'APC



#LaChronique

Tou-te-s ensemble pour l'égalité des chances, l'inclusion et la diversité le 14 juin.

14 juin, nous y sommes. Il y a quatre ans avait lieu la dernière grande grève des femmes; la nouvelle édition change de nom et cette année, le 14 juin, nous célébrons pour la première fois la grève féministe. Un nouveau nom qui a suscité pas mal de discussions, notamment au sein des organisations et des secteurs proches du «mouvement de grève des femmes» initial, qui y voient une dilution des thèmes classiques de l'égalité entre les genres. Si la question de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est encore loin d'être réglée, la question de l'égalité des chances et de la discrimination se pose aujourd'hui en des termes plus larges.

Pendant longtemps, les revendications des femmes engagées dans l'égalité étaient sujet de moqueries. Aujourd'hui, c'est souvent l'inverse qui se produit. De nombreux-euses employeurs-euses progressistes ont compris la valeur ajoutée de l'égalité salariale et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et essaient d'avancer sur ces questions. Cela représente de fait une opportunité pour nous de nous engager pour une politique du personnel progressiste et moderne. L'égalité des chances a connu un développement ces der-



nières années et se définit maintenant de manière plus large. En effet, de nombreuses personnes n'ont, aujourd'hui encore, pas les mêmes chances en raison de leur genre, de leur religion, de leur orientation sexuelle ou de leur mode de vie et subissent des discriminations au quotidien. Il est donc important que nous soyons uni-e-s pour défendre les revendications pour l'égalité des chances et l'inclusion.

Je voudrais appeler tout le monde à faire une «grève féministe» colorée, diverse et inclusive le 14 juin. Et même si nous ne défendons pas tou-te-s l'une ou l'autre des revendications avec la même verve, essayons peut-être de nous demander, une fois de plus, pourquoi. Essayons de nous comprendre mutuellement. En fin de compte, nous devrions simplement être fiers et fières de défendre la même chose, mais également de comprendre que la diversité de nos positions est notre force, la force d'une association du personnel et d'un syndicat, et par conséquent du mouvement des travailleurs et des travailleuses.

Jérôme Hayoz,
secrétaire général de l'APC

L'OFDF prend enfin au sérieux les préoccupations de ses employé-e-s et des associations du personnel en matière de sécurité

Ces dernières semaines, les discussions entre les associations du personnel et l'OFDF ont progressé. L'OFDF tient enfin compte des préoccupations et des inquiétudes exprimées par les associations du personnel et donc de la majorité des collaborateurs-rices de l'OFDF. Cela est dû, en partie, à la réaction rapide de la nouvelle cheffe du département, la Conseillère fédérale Karin Keller-Sutter, qui n'a pas seulement pris en considération les objections de l'APC et des associations du personnel, mais s'est également rendue compte que ces dernières avaient raison sur de nombreux points. L'ancien Conseiller d'Etat argovien Urs Hofmann, qui avait déjà brillamment rempli le rôle de médiateur dans les divergences entre les cantons et l'OFDF lors de la révision de la loi sur les douanes (LD), a également été nommé par le DFF comme médiateur dans le partenariat social. M. Hofmann a, dans un premier temps, consulté l'APC et les associations du personnel.

A cet égard, l'APC et les organisations sociales ont notamment critiqué le projet relatif aux «règles d'engagement à 360°» et mis en cause sa légitimité en ce qui concerne les interventions avec usage d'armes à feu. La formation insuffisante en matière de sécurité et d'armes au sein d'ALLEGRA et chez les spécialistes a en outre été pointée du doigt. Dans un deuxième temps, Monsieur Hofmann et le DFF ont examiné les objections et élaboré des solutions possibles. Celles-ci ont été présentées aux deux parties et, en accord avec le DFF et l'OFDF, les mesures suivantes ont été définies:

- L'OFDF précise l'art. 232 de l'ordonnance sur les douanes (OD) et définit des règles d'engagement claires et garantissant la sécurité juridique pour les «engagements à 360°»,
- Une table ronde sur la formation en matière de sécurité et d'armes à feu doit être organisée au sein d'ALLEGRA et à l'attention des spécialistes,

- Désormais, les associations seront informées et consultées en temps utile et de façon exhaustive pour toutes les affaires relatives au personnel.

En ce qui concerne ce dernier point, la première opération consiste à présenter et expliquer suffisamment tôt aux associations du personnel les mesures possibles de réductions transversales de 2 % ordonnées par le Conseil fédéral (mesures d'économie). De leur côté, les associations de personnel ont la possibilité de les examiner et de prendre position. Si des mesures alternatives devaient être suggérées, l'OFDF devra les étudier et, en cas de refus, fournir une justification adéquate.

Nous avons enfin pu faire quelques pas en avant dans le dossier de l'OFDF et restons optimistes sur le fait que notre collaboration puisse être plus constructive et plus ouverte à l'avenir, même s'il reste encore certains problèmes importants à résoudre et de nombreuses négociations à mener.

Berne, le 24 avril 2023

Jérôme Hayoz, Secrétaire général APC

Merci Martine!



magazine APC, elle s'est toujours soucieuse de traiter des préoccupations des employé-e-s de l'administration fédérale et du domaine des EPF.

Martine a été à l'initiative de nombreuses actions: pétitions, enquêtes, actions de recrutement de membres, entre autres, dans l'intérêt des membres et de l'association. En 2015 par exemple, elle a été responsable et a organisé la campagne «LOVE Service public», dont le lancement a eu lieu sur la place fédérale. La campagne a connu un énorme succès. S'inspirant du visuel des campagnes anti-sida «Love life», l'APC entendait promouvoir le service public et son action, dans un contexte de programmes d'économies.

Martine était également très appréciée par ses collègues, son équipe, ses interlocuteurs-rices ainsi que par toutes les présidentes et présidents de section, avec qui elle a tissé des liens de confiance.

Merci Martine pour ton engagement, la qualité de ton travail, ta bonne humeur et ton calme légendaire. Tu as fortement contribué à asseoir la réputation de l'APC en tant que syndicat de référence. Nous te souhaitons le meilleur pour la suite de ton parcours professionnel.

Jérôme Hayoz

Elle constituait un pilier incontournable et la mémoire du secrétariat de l'APC. Martine Currat-Joye a décidé de relever un nouveau défi professionnel. Son activité au sein de l'APC s'est déroulée en deux temps: elle a d'abord travaillé à l'APC en tant que collaboratrice du 1^{er} novembre 1995 au 31 mars 2008 puis, après un passage au secrétariat du Grand Conseil fribourgeois, elle a à nouveau œuvré pour l'APC du 1^{er} juin 2012 au 31 mars dernier, comme Cheffe du service de la communication.

Très engagée, Martine est dotée d'une forte sensibilité politique et syndicale. Les intérêts des membres de l'APC et la volonté de leur offrir un service de qualité constituaient sa priorité absolue. Rédactrice responsable du



© OFDF

Merci Tamara!



«Notre engagement». On lui doit également la création des bornes numériques qui voyagent d'office en office pour faire connaître cette campagne.

Son caractère avenant a toujours été très appréciée par ses collègues de travail et par les fournisseurs de services externes avec lesquels elle a travaillé. Ses compétences en matière d'organisation de campagnes ont largement contribué à l'amélioration de la visibilité de l'APC.

Elue représentante de la commission du personnel de l'APC, Tamara a toujours défendu avec énergie et clarté la voix des employé-e-s du secrétariat.

Tamara a quitté l'APC le 30 avril dernier, faisant le choix professionnel d'un engagement complet en tant qu'indépendante. Nous la remercions pour son engagement et lui souhaitons plein succès dans la continuation de son aventure.

Jérôme Hayoz

Tamara a commencé son activité d'assistante en communication et marketing à l'APC à une date très symbolique, le 1^{er} mai 2019. Vive d'esprit et entreprenante, elle est rapidement devenue responsable des campagnes de l'APC. Elle a notamment mis en œuvre la campagne élaborée par le service de communication intitulée

Programme de formation

Les événements et les formations continues que l'APC a organisés l'année passée pour ses membres ont rencontré un tel succès que nous avons décidé cette année de développer davantage le programme de formation et les manifestations.

Pour nos membres actifs-ves et nos personnes de confiance, nous prévoyons un événement qui leur permettra d'échanger leurs expériences sur la façon dont les membres de l'APC, son action et les offres au travail peuvent être présentés aux collègues. Jonathan Paladino, juriste de l'APC, vous expliquera les bases légales et vos droits sur le lieu de travail. Les thèmes abordés concerneront, entre autres, la liberté d'association, le droit à des jours de congé pour la formation syndicale et le travail syndical, la distribution de matériel et d'informations. Elias Toledo présentera une partie théorique dans laquelle il expliquera comment recruter et fidéliser les membres par le biais d'une communication et de stratégies adaptées. Enfin, Norma Giannetta et plusieurs membres actifs-ves de l'APC feront part de leurs expériences et donneront des conseils pratiques pour les discussions.

L'APC est souvent confrontée au thème des entretiens d'évaluation, source de nombreuses questions de la part des membres. Afin de répondre à cette demande, nous prévoyons cette année un webinar sur le sujet. A cette occasion, les bases, les exigences et les effets de l'évaluation du personnel seront examinés sous un angle juridique. En outre, il vous sera expliqué, d'un point de vue pratique, quels sont vos droits en tant que salarié-e et quelles démarches vous pouvez entreprendre pour les faire valoir, par exemple en cas de désaccord avec l'évaluation. Des conseils concrets pour la préparation de l'entretien et les points à prendre en considération seront également abordés.

Comme chaque année, nous organiserons à nouveau le cours de préparation à la retraite. Ce cours mettra l'accent sur la perspective d'une nouvelle étape de la vie, les questions de sécurité financière et de couverture d'assurance, ainsi que sur la transmission de connaissances juridiques utiles, comme le droit successoral. Nous proposerons également cette année un échange d'expériences pour les membres déjà à la retraite, lors duquel nous essayerons de trouver ensemble les réponses à des questions très concrètes.

De nombreuses autres formations et manifestations sont encore prévues. Toutes les informations à ce sujet sont disponibles sur notre page d'accueil ou vous seront transmises par newsletter. Si vous avez des idées pour un événement ou une formation, n'hésitez pas à nous les faire parvenir, en vous adressant directement au secrétaire général suppléant Elias Toledo.

Elias Toledo

EPFL

Rencontre avec la direction

L'APC a rencontré la direction de l'EPFL ainsi que la directrice des Ressources Humaines le 2 mars dernier, afin de faire un tour d'horizon des projets de l'EPFL et de ses conséquences sur le personnel. Les réductions de budget prévues ainsi que l'exclusion de la Suisse du programme-cadre de l'Union européenne pour la recherche et l'innovation «Horizon Europe» auront certainement des impacts en termes d'emplois au sein de l'EPFL. L'APC a également rencontré la directrice de la bibliothèque le 21 mars, afin de s'enquérir des derniers développements de la réorganisation en cours.

Luc Python

La grève féministe



Jonathan Paladino
Juriste d'association

Définition de la grève

Faire la grève signifie **ne pas fournir une prestation ordinaire** dans le but d'obtenir un changement dans une situation relevant du droit du travail. La grève est avant tout un **droit syndical fondamental** pour chaque travailleur et travailleuse. C'est un **moyen d'action collectif** pour obtenir des améliorations des conditions de travail et exercer une influence sur la direction de l'entreprise. En Suisse, les conditions de licéité d'une grève sont définies depuis 1999 à l'article 28, al. 3 et 4, de la **Constitution fédérale**, en même temps que la garantie de la liberté syndicale. La jurisprudence a identifié quatre conditions pour qu'une grève soit licite.

Il convient de noter que la grève concerne les **RELATIONS DE TRAVAIL**, elle porte donc sur des revendications se trouvant dans la sphère d'influence de l'employeur, pour lesquelles il peut agir. En outre, les grèves doivent préserver la **PAIX DU TRAVAIL** telle qu'elle est définie dans la loi et les conventions collectives, l'exercice du droit de grève étant interdit à certain-e-s membres du personnel de l'administration fédérale soumis-es à une paix du travail légale.

Cette interdiction concerne:

- les **membres des états-majors de conduite civils et militaires des départements;**
- les **autorités fédérales chargées de la poursuite pénale;**
- le **personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts qui travaille à l'étranger;**
- le **corps des gardes-frontière et personnel des douanes;**
- les membres de **l'escadre de surveillance, du personnel militaire de la sécurité de la navigation aérienne et de la formation professionnelle de la sécurité militaire.**

Enfin, la grève, en tant que **DERNIER RECOURS**, doit respecter le principe de la **PROPORTIONNALITE** et être soutenue par une **ORGANISATION DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES**. Si ces conditions sont remplies, rien ne pourra faire obstacle à une grève légitime.

Conséquences

Une grève suspend les obligations contractuelles des parties au contrat de travail: les employé-e-s **ne fournissent pas leur prestation de travail et l'employeur ne leur doit pas de salaire** pour le jour ou les heures de grève.

Une grève licite ne met pas fin au contrat de travail: la reprise du travail par l'employé-e est garantie. L'employeur quant à lui ne peut pas licencier les employé-e-s ayant participé à une grève légale ou à une action organisée par une association du personnel. Un licenciement faisant suite à une telle grève constituerait un **licenciement abusif** au sens du Code des obligations (art. 336 al. 1 et 2 CO ou art. 34c al. 1 let. b LPers). Le droit du personnel de la Confédération prévoit un droit de **réintégration** en cas de licenciement abusif.

Pour la grève féministe, les conditions sont réunies, puisque les revendications, qui ont déjà été exprimées en 2019, n'ont pas été satisfaites. Les employé-e-s doivent organiser la grève avec une association ou un syndicat et trouver un accord avec leurs employeurs. Rejoignez donc l'APC et participez aux actions prévues tout au long de la journée.

PK-Netz a un nouveau président

La plateforme des syndicats pour favoriser l'échange et la formation des représentant-e-s des employé-e-s dans les organes paritaires a élu un nouveau président lors de son assemblée générale du 23 février 2023 à Olten. Il s'agit de Jorge Serra (SSP), jusqu'ici vice-président. Il remplace Urs Eicher (Kaspers), fondateur et président depuis 2010 de cet important organe. Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et Brigitta Bernet (Unia) ont été élu vice-président-e-s. Le PK-Netz a été fondé en 2010 par 13 syndicats et associations du personnel en tant qu'association, afin de mettre en réseau les membres des conseils de fondation des caisses de pension du côté des employé-e-s et de leur

proposer une offre de formation continue ciblée. Aujourd'hui, PK-Netz compte 17 associations membres, dont l'APC.

En tant que centre de compétence syndical en prévoyance professionnelle, l'accent est mis sur les trois piliers que sont la formation, l'information et l'échange. Outre des formations continues variées, le PK Netz organise régulièrement des événements de réseautage, publie des prises de position et des guides et conseille les membres des conseils de fondation sur des questions concrètes.

Luc Python

PUBLICA

Élection des représentant-e-s des employé-e-s

L'Assemblée des délégué-e-s de Publica s'est réunie le 22 mars dernier à Berne pour élire les représentant-e-s des employé-e-s au sein de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération. Sur les six personnes élues, deux sont des représentant-e-s de l'APC. Il s'agit de Peter Winter (Armasuisse) et de Ether Bravin (Agroscope). Cette dernière remplace Luc Python, qui ne s'est pas représenté.

L'organe paritaire assure la conduite stratégique de la caisse de prévoyance et est composé d'autant

de membres représentant les employeurs-euses que de membres représentant les personnes employées. Il intervient notamment lors de la conclusion du contrat d'affiliation avec la Caisse fédérale de pensions PUBLICA et décide de l'utilisation des éventuels revenus non affectés de la caisse de prévoyance. L'organe paritaire fixe également le taux d'intérêt applicable à la rémunération de l'avoir de vieillesse pour l'année écoulée et à la rémunération de la prestation de sortie pour l'année suivante.

Luc Python



© publica

**Hypothèques à taux
préférentiel pour
les membres de l'APC**



Profitez de conditions préférentielles sur les hypothèques à taux fixe, à durée échelonnée également. Vous pouvez convenir votre taux d'intérêt jusqu'à 12 mois à l'avance. Par ailleurs, nous vous faisons cadeau des frais de dossier.

Pour de plus amples informations: bcbe.ch/apc



Tou·te·s vers la grève féministe: plus fort·e·s ensemble!

Rédaction: Anna Maier & Mitra Tavakoli

Inégalité salariale et dans les rentes, discriminations, harcèlement et violences... L'égalité dans les faits est encore loin d'être atteinte en Suisse. Pour faire bouger les choses, nous devons tou·te·s nous mobiliser, car l'égalité est une lutte contre les discriminations basées sur le genre, mais également sur tous les facteurs de différenciation. Nos différences font notre force: tou·te·s vers la grève féministe!

Digression sur l'intersectionnalité

Une nouvelle grève féministe aura lieu le 14 juin 2023. Beaucoup espèrent que cette grève sera plus diversifiée et plus inclusive que les précédentes, les personnes multi-marginalisées ayant été trop longtemps invisibles dans le mouvement féministe. C'est également pour cette raison qu'il reste urgent d'organiser une grève cette année. Le combat des personnes FINTA pour l'égalité salariale, pour la protection contre la violence sexuelle et pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est loin d'être terminé; les personnes en situation de handicap et leurs droits commencent progressivement à être visibles dans un discours social plus large; personne n'ose encore vraiment parler de racisme structurel dans notre société. Cette année, la grève est déclarée comme une grève féministe, montrant ainsi que le mouvement est plus intersectionnel et veut inclure davantage de perspectives. Le terme «féminisme» englobe les femmes, mais également les personnes intersexuées, non-binaires, trans et agenres (FINTA). Mais qu'est-ce que l'intersectionnalité?

C'est au milieu du 19^e siècle que l'Américaine Sojourner Truth a posé les bases du concept d'intersectionnalité. Dans son célèbre discours «Ain't I a Woman», la femme noire, ancienne esclave, dénonçait la différence de traitement entre les femmes noires et les femmes blanches. Contrairement aux femmes blanches, les femmes noires devaient effectuer des travaux physiques lourds, ce qui ne correspondait pas à l'image des femmes de l'époque. Le fait d'être femme leur était ainsi dénié. Cette déshumanisation a été couplée à une hypersexualisation, légitimant ainsi les violences sexuelles à leur encontre. Plus d'un siècle plus tard, dans les années 1970, les féministes queer noires du Combahee River Collective ont fait écho au discours de Truth dans leur déclaration. Elles y expliquaient la prise en compte de leur propre expérience de l'oppression comme point de départ pour leur analyse sociale critique de la domination. Leur thèse était la suivante: étant touchées par plusieurs systèmes d'oppression, leur libération totale entraînerait avec elle le dépassement de tous ces systèmes (racisme, patriarcat, capitalisme et autres).

La notion novatrice d'«intersectionnalité» a été inventée par Kimberlé W. Crenshaw, une juriste noire américaine, dix ans après la déclaration du Combahee River Collective. Pour Crenshaw, l'intersectionnalité désigne l'interface au niveau de laquelle différentes catégories, telles que la racialisation, la classe ou le genre, interagissent et ne peuvent être perçues comme des catégories indépendantes les unes des autres. Crenshaw l'a démontré en prenant l'exemple d'un procès lors duquel une femme noire a porté plainte contre une entreprise qui n'embauchait que des hommes noirs ou des femmes blanches. L'entreprise était partie du principe que son processus de recrutement n'était ni raciste ni sexiste, alors qu'elle refusait les femmes noires sans justification valable. Le concept d'intersectionnalité permet de mettre en évidence de tels recouvrements d'oppressions.

Avec ses origines dans le féminisme noir, l'intersectionnalité est devenue un outil essentiel pour le mouvement féministe transnational. Pour parvenir à un féminisme inclusif, il est aujourd'hui plus important que jamais d'adopter des perspectives intersectionnelles.



© digital file from b&w film copy



© Library of Congress



© New Women's Times via JSTOR



© 1983, Women of Color Press

Égalité socio-économique et la grève de 1991

«Les femmes bras croisés, le pays perd pied», c'est sous ce slogan que plus d'un demi-million de femmes ont cessé de travailler le 14 juin 1991. L'égalité socio-économique entre hommes et femmes a joué un rôle central dans cette grève des femmes. D'une part, des dysfonctionnements sociaux ont été critiqués, comme par exemple la répartition inégale des tâches ménagères (désignées aujourd'hui par le terme «travail de care», qui ne se limite plus au travail dans et autour de la maison, enfin, pour qui a encore une maison?!). D'autre part, il était question de l'égalité en dehors de la sphère privée. Les grévistes revendiquaient l'égalité pour les possibilités de formation et pour la prévoyance vieillesse, aspirant ainsi à améliorer la situation économique des femmes. Elles exigeaient en outre la concrétisation de l'égalité salariale inscrite dans la Constitution fédérale. Ces revendications abordaient certes les problèmes fondamentaux de nombreuses femmes, mais les besoins et les revendications des personnes FINTA, victimes de discriminations multiples, ne furent majoritairement pas entendues. Les préoccupations des personnes queer ne furent pas réellement intégrées. Le modèle de la binarité des genres ne fut pas du tout remis en question. De même, l'obligation d'égalité en ce qui concerne la sécurité sociale ne tenait pas compte, par exemple, des réalités de vie des personnes qui ne sont pas de nationalité suisse (ni des ressortissant-e-s de l'UE et de l'AELE). On ne peut donc pas encore vraiment parler d'une prise de conscience de l'intersectionnalité lors de la grève de 1991.

Quoi qu'il en soit, la grève de 1991 a quand même fait bouger les choses. Elle a, par exemple, permis de mettre en évidence l'immense charge de travail assumée par les personnes FINTA au sein des ménages, dans le cadre de la garde des enfants ou des soins aux proches, le plus souvent sans contrepartie financière. La sous-rémunération des emplois dits «féminins», comme dans le secteur des soins ou du nettoyage, a également progressivement fait son apparition dans le discours public. L'initiative sur les



© Natascha Krebs

soins infirmiers, dont Barbara Gysi a été l'une des initiatrices en 2017 et qui a été acceptée en votation populaire en 2021, peut être citée en exemple. D'autres succès furent également obtenus, comme la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée en 1995. Cette loi est toujours considérée comme un outil fondamental pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes.

1991 ... 2019

Cependant, malgré ces quelques victoires, l'égalité réelle entre les genres est encore loin d'être atteinte et en 2019, sous le slogan «Fière et en colère!», les syndicats ont lancé un nouvel appel à la grève des femmes. Les revendications, pour lesquelles un demi-million de personnes sont à nouveau descendues dans la rue, retentissent toujours de façon similaire. L'Union syndicale suisse a, par exemple, revendiqué une «revalorisation financière et sociale du travail des femmes» et «plus de temps et d'argent pour s'occuper de tiers». En 2023, l'Union syndicale

suisse demande, en outre, des salaires minimums dans tout le pays de 4'500 francs. La revendication ne concerne toutefois que les personnes ayant terminé un apprentissage professionnel, ce qui exclut beaucoup de personnes ayant dû fuir leur pays ou de personnes en situation de handicap, à qui l'accès à de telles formations est souvent refusé. Il reste donc encore de la marge pour des approches intersectionnelles en matière d'égalité socio-économique. On remarque néanmoins que, depuis 2019, les différents collectifs de la grève, les médias sociaux et les pancartes des participant-e-s font de plus en plus de références intersectionnelles aux formes d'oppression, telles que le validisme, le racisme ou la queerphobie. De nombreuses grévistes rejettent le modèle de la binarité des genres et demandent l'inclusion des genres au-delà de ce modèle. Des slogans, tels que «Bye Bye Binary» ou «Fuck the Cis-tem» sur les pancartes des participant-e-s le montrent clairement.

Violences sexualisées

Le sexisme et les violences sexualisées sont devenues un autre thème central des revendications depuis 1991. Cette année-là, les grévistes ont enfin exigé des mesures efficaces contre le viol et les violences conjugales. Après la grève, une initiative a été déposée au Parlement en 1996 pour que le viol et les contraintes sexuelles au sein du mariage soient punissables et poursuivis d'office. Il a fallu attendre 2004 pour que la loi soit adoptée. Le thème du sexisme dans la publicité a également été dénoncé en 1991, mais est malheureusement toujours d'actualité aujourd'hui. Il en va de même pour l'exigence de mesures de prévention efficaces contre les violences sexuelles. Ce n'est que cette année que le Parlement a approuvé le principe du refus «non, c'est non». Il s'agit certes d'une amélioration, car auparavant, pour que les éléments constitutifs du



© ETHZ

viol soient réunis, il fallait aller contre la volonté de la victime en recourant à la contrainte. Néanmoins, la solution actuelle n'est guère satisfaisante: on demande en effet une solution de type «oui, c'est oui». Depuis 1991, les grévistes veulent «le respect et l'élimination du sexisme sur le lieu de travail». Cette année, l'Union syndicale suisse réclame en outre des sanctions pour les auteurs de violences, des mesures de prévention garanties par les conventions collectives de travail, ainsi que la ratification et la mise en œuvre de la convention 190 de l'OIT.

Commission de conciliation

Les employé·e·s de l'administration fédérale peuvent s'adresser à la commission de conciliation en cas de conflit en matière d'égalité. Celle-ci peut offrir un cadre pour trouver un accord entre les parties, par exemple en cas de violence sexuelle, d'inégalité salariale ou de licenciement abusif. Si la procédure de conciliation est facultative pour les employé·e·s, elle est obligatoire pour l'employeur·euse. De plus, la commission de conciliation est indépendante, elle ne doit pas suivre d'instructions et sa procédure est gratuite pour les employé·e·s.

En 2018, l'EPFZ a créé «Respect», un service interne de conseil et de médiation, qui peut être contacté en cas de mobbing, de discrimination, de conflit et de harcèlement. Depuis lors, de nombreuses campagnes de sensibilisation aux violences sexuelles ont été menées. Sur le site Internet de «Respect», on accède facilement à de nombreuses informations pratiques, que ce soit l'emplacement du premier centre de conseil informel ou les instructions pour déposer une plainte formelle. Bien que de nombreuses informations utiles soient disponibles pour les personnes concernées par les violences ou le harcèlement sexuels, les offres pour les auteurs de violence sont limitées, sans parler de la

thématique de la prévention qui devrait en découler et les mesures obligatoires qui devraient être prises au niveau de la direction.

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

C'est dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée que les choses semblent avoir le plus évolué jusqu'à présent. La mise en œuvre d'une assurance-maternité est prévue dans la Constitution depuis 1945. Après la première grève des femmes en 1991, la pression s'est accrue sur les acteurs·rices politiques et économiques, jusqu'à ce que finalement, en 2005, après d'innombrables tentatives infructueuses, la révision de la loi sur les allocations pour perte de gain soit enfin acceptée par les électeurs·rices. L'assurance-maternité garantit aux mères une allocation pour perte de gain jusqu'à 14 semaines maximum et un congé de maternité jusqu'à 16 semaines maximum après la naissance. Toutefois, les personnes qui ne sont pas assurées par l'AVS ou par une assurance sociale d'un pays de l'UE ou de l'AELE, ou qui ne sont pas domiciliées en Suisse, ne peuvent pas bénéficier de cette assurance.

Lors de la grande grève de 2019, le minuscule congé paternité a enfin été discuté. Ce n'est qu'en 2021 que la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain a institué un congé paternité de deux semaines, qui peut être pris de manière flexible dans les six mois suivant la naissance. Avant cela, le congé paternité légal n'était que d'un jour! Suite à l'adoption de l'initiative «Mariage pour tous», le congé paternité s'applique désormais également à l'épouse de la mère à partir du 1^{er} juillet 2022.

En tant qu'employeuse, l'administration fédérale s'efforce d'améliorer la compatibilité entre vie pro-

fessionnelle et vie privée. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs peuvent bénéficier d'indemnités par le biais du fonds de soutien en cas de perte de revenu due aux soins et à l'assistance d'un proche. Il est également possible de demander une contribution pour les frais de formation des enfants auprès du fonds. En général, elle sera accordée sous forme de prêt, mais des contributions non remboursables peuvent aussi être obtenues.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée ne cesse également de gagner en importance dans les hautes écoles. En 2002, la fondation interuniversitaire kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) a été créée par l'Université de Zurich et



© wikipedia



l'EPFZ. La kihz est une fondation subventionnée par les hautes écoles qui offre des services de garde relativement bon marché aux membres des hautes écoles. Depuis la pandémie de coronavirus, des modèles de travail plus flexibles sont établis à l'EPFZ, comme par exemple le travail à domicile, qui peut permettre de soulager considérablement les tâches d'assistance. Cette évolution est très réjouissante, il ne faut toutefois pas oublier que le télétravail n'est pas possible pour tous les employé-e-s. L'adoption d'une approche intersectionnelle demande une solution collective.

14 juin 2023

Le 14 juin 2023, des revendications bien connues seront reprises, qui mettront en évidence tout ce qu'il reste à accomplir. Mais pour que le mouvement devienne plus inclusif, les perspectives intersectionnelles doivent être renforcées. L'EPFZ l'a reconnu et travaille sur une stratégie diversité à grande échelle, prévue pour 2024, qui élargira de manière significative le plan d'action sur l'égalité des genres déjà existant. En 2021, la Confédération a également suivi le mouvement en présentant, avec sa Stratégie Égalité 2030, un plan visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de manière ciblée. Néanmoins, l'accent mis sur le genre et son interprétation binaire montre que la Confédération n'en est encore qu'à ses débuts en matière d'intersectionnalité. Une telle stratégie est en effet également nécessaire pour les personnes touchées par le racisme, les personnes en situation de handicap ou victimes de discriminations multiples. Un exemple concret de mesure favorisant une approche intersectionnelle serait la réduction générale du temps de travail. En 2023, l'USS demande également une réduction du temps de travail de 30 à 35 heures par semaine pour un emploi à temps plein. Cela permet-

Revendications du personnel fédéral pour la grève féministe 2023

Dans le cadre de la grève féministe du 14 juin 2023, les associations du personnel APC, transfair, Garanto et SSP ont formulé les revendications suivantes:

- » Aucun compromis avec l'égalité salariale
- » Meilleure conciliation entre travail et vie familiale/privée
- » Promouvoir la diversité au sein des cadres
- » Pas d'externalisation au détriment des conditions de travail
- » Protéger l'intégrité personnelle
- » Délégue-e à l'égalité / Diversity Person dans chaque office
- » Introduire un langage épique et inclusif
- » Reconnaissance de l'égalité des chances par le Conseil fédéral
- » Nous demandons que le 14 juin soit considéré comme un congé payé pour les participant-e-s aux actions syndicales.

Plus d'informations sur l'engagement de l'APC pour la grève féministe et pour l'égalité sous <https://pvb.ch/gleichstellung/>



trait par exemple de faire baisser le taux de chômage, de répartir plus équitablement le travail de care non rémunéré et de réduire la surproduction nuisible au climat. Néanmoins, même si une réduction du temps de travail pourrait avoir des effets importants, ce n'est pas un remède miracle. Pour qu'un changement de mentalité se produise, la pression de la rue est nécessaire. Pour cette raison, il est plus important que jamais de faire grève le 14 juin. Pour une société plus intersectionnelle et plus inclusive, il est important de remettre continuellement

en question ses propres privilèges; cela signifie toujours se demander si quelqu'un-e est exclu-e, de qui les besoins ne sont peut-être pas encore entendus et quels sont les rapports de force structurels qui en sont responsables.



© SGB



Référendum NON aux baisses de rentes «LPP 21» – signez maintenant!

Le Parlement a décidé que nous recevons toutes et tous moins de rente du 2^e pilier tout en payant des cotisations plus élevées. Nous devons absolument empêcher cela. Merci de signer le référendum maintenant.



Un féminisme en évolution

Interview avec Barbara Gysi, Elisabeth Kuhn et Hanna Wolf

Interview:
Anna Maier & Mitra Tavakoli

Comment as-tu été impliquée dans les précédentes grèves féministes?

BG J'y ai participé activement en 1991, j'étais dans la rue à Wil et ai pris part à un tour de la ville destiné aux femmes. Je devais également assurer le service du matin au foyer pour jeunes et ai fait une «grève du zèle», c'est-à-dire que les jeunes devaient préparer elles-mêmes leur petit-déjeuner. En 2019, j'étais à Berne, sur la Place fédérale et avec une présence visible au Palais fédéral. Plus tard dans la journée, j'ai participé à la manifestation à Saint-Gall où je me suis aussi présentée. J'ai contribué aux travaux préparatoires du collectif de grève de Saint-Gall.

EK Le 14 juin 2019 a été un jour très important. Les préparatifs ont commencé pour moi plus d'un an auparavant. Plus particulièrement, pendant les six mois qui ont

précédé la grève féministe, je me suis impliquée dans les préparatifs des collectifs locaux, mais aussi dans mon poste de travail à l'Office fédéral de la statistique. Nous y avons créé un collectif formidable et avons déjà commencé les premières actions autour du 8 mars. Pour le 14 juin 2019, nous avons organisé un programme varié, avec une chorale, des ateliers, des expositions, la transmission des revendications et un pique-nique à midi.

HW Je me suis installée en Suisse en 2018 et ai rapidement pris connaissance de la mobilisation pour une grève féministe nationale. J'étais cependant alors moins impliquée, car c'était difficile à concilier

avec ma situation de vie de l'époque. Le jour même de la grève, le 14 juin 2019, j'ai peint des affiches avec mon fils de 2 ans et suis allée à la grande manifestation de Zurich avec des ami-e-s. J'ai participé à de nombreuses manifestations, mais je garde un souvenir particulier de celle-ci. Il y avait des centaines de milliers de participant-e-s, une ambiance extraordinaire, une solidarité sans limite... C'était la première fois que j'ai eu le sentiment de pouvoir vraiment faire bouger les choses. Ce fut une expérience inoubliable!



Elisabeth Kuhn

Comment perçois-tu la grève féministe aujourd'hui?

EK Malheureusement, une grève féministe me paraît encore nécessaire aujourd'hui, car rien n'a suffisamment évolué depuis la grève de 2019. Je suis particulièrement déçue par les réformes des retraites. Il s'agissait en réalité d'une réduction des retraites, alors qu'une bonne prévoyance vieillesse est incroyablement importante afin que toutes et tous puissent subvenir à leurs besoins et vivre dans la dignité même à un âge avancé.

HW Je n'ai aucun doute sur le fait que des personnes doivent continuer à descendre dans la rue et s'engager avec ardeur pour l'égalité des droits et des chances. Même si les choses ont commencé à bouger depuis la dernière grande grève de 2019, d'autres restent bloquées ou ont empiré (mot-clé: Réforme de l'AVS). De nombreux syndicats, fédérations et associations ne parlent désormais plus que de «grève féministe» et élaborent des listes de revendications plus inclusives. C'est une réaction aux changements sociaux. D'autres thèmes, comme l'amélioration des salaires, l'augmentation des rentes, l'allègement du travail de care, la reconnaissance du travail non rémunéré, ainsi qu'une protection efficace contre la violence et la discrimination restent très importants.

BG Le mouvement s'est diversifié. D'un côté, c'est positif, mais il devient plus difficile d'obtenir une forte présence. L'égalité économique, en particulier, n'est toujours pas atteinte aujourd'hui.

“

Il y avait des centaines de milliers de participant-e-s, une ambiance extraordinaire, une solidarité sans limite... C'était la première fois que j'ai eu le sentiment de pouvoir vraiment faire bouger les choses. Ce fut une expérience inoubliable!

”

“ Je trouve que c’est très fort, la façon dont un mouvement pour la grève féministe s’est développé au sein de l’APC et dont les groupes mènent différentes actions. ”

Comment évalues-tu le rôle de l’APC?

HW Le 14 juin 2023, je serai avec l’APC sur la Polyterrasse de l’EPFZ pour expliquer la grève féministe et sensibiliser les gens aux revendications de la grève. Il est primordial pour une association du personnel de «montrer ses couleurs» lors d’un événement social aussi important.

EK L’APC a un rôle d’inspiration et de soutien. D’une part, l’APC nous donne des idées sur ce que nous pourrions faire sur notre lieu de travail le 14 juin. D’autre part, elle nous fournit des conseils ou du matériel lorsque nous en avons besoin.

BG Je trouve que c’est très fort la façon dont un mouvement pour la grève féministe s’est développé au sein de l’APC et dont les groupes mènent différentes actions.



Barbara Gysi



Hanna Wolf

“ Malheureusement, une grève féministe me paraît encore nécessaire aujourd’hui, car rien n’a suffisamment évolué depuis la grève de 2019. ”

C'est quoi ton job?

Dominique Despont travaille à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne depuis 37 ans. Mais en quoi consiste son travail? Comment a-t-il évolué?

Interview: Luc Python



Qui es-tu, Dominique?

Je suis un enfant du Gros-de-Vaud. Le 1^{er} notaire d'Echallens était mon arrière-arrière grand-père.

Je suis né en 1962 et ai grandi à Etagnières, où j'ai fait mes classes primaires. J'ai continué ensuite à Lausanne, au Valentin, chez les frères maristes.

Je n'appréciais pas vraiment la discipline à l'école. J'ai fait un apprentissage de mécanicien automobile,

comme mon papa. J'ai travaillé dans plusieurs garages. A 25 ans, je suis devenu garde-fortification car je désirais devenir mécanicien moteur de forteresse. Le temps d'attente pour y arriver était trop long, je suis donc entré à l'EPFL dans la maintenance. J'y travaille depuis 37 ans maintenant. Je suis marié et ai deux filles adultes. J'habite à Romanel-sur-Lausanne, dans un appartement des coopératives d'habitation de la Confédération.

J'adore les activités en plein air, je pratique de nombreux sports (VTT, natation, skis, marche à pied, etc.).

Où travailles-tu?

Je suis mécanicien de maintenance dans les installations techniques de l'EPFL. Plus de 130 employé·e·s travaillent dans ce service, qui s'est beaucoup développé en raison de l'agrandissement constant de l'EPFL. Pendant des années, j'étais aussi dans la sécurité; j'étais pompier porteur d'appareil respiratoire et responsable du rétablissements de ces derniers, ainsi que de l'amé-

nagement des véhicules d'intervention. Avec le développement de l'école, la sécurité et la maintenance ont été séparées. Mon job actuel consiste à réviser des turbines de ventilation, de remplacer des moteurs et de réviser des pompes. Je contrôle également les armoires de climatisation dans les laboratoires. Je dois aussi gérer les 20 véhicules de services utilisés pour le déplacement des collaborateurs et collaboratrices du service pour se déplacer sur le site. A cela s'ajoute de nombreux travaux divers de maintenance et de réparations.

Qu'est ce qui te plaît dans ton travail?

J'apprécie la variété des travaux à effectuer ainsi que la diversité des gens que je côtoie quotidiennement. L'ambiance au travail est agréable et j'aime le fait qu'on ait le temps de faire du bon travail, que l'on ne soit pas chronométré·e en permanence, comme c'est le cas des mécanicien·ne·s dans les garages actuellement. A cela s'ajoute le fait que les conditions de travail sont bonnes.

A ton avis, comment évoluera ton job dans le futur?

Je pense que les tâches de la maintenance vont augmenter en importance, l'EPFL faisant de plus en plus intervenir les entreprises externes pour effectuer les travaux. Mais il y aura toujours besoin de collaborateurs et collaboratrices dans le service de maintenance pour effectuer les dépannages urgents.

A ton avis, quel est le rôle de l'APC par rapport à l'évolution du monde du travail?

L'APC joue un rôle important pour maintenir et améliorer les conditions de travail des employé·e·s. Elle veille au respect de ces conditions. Par ailleurs, lorsqu'on a un problème, on sait que ses responsables sont disponibles pour en discuter et nous soutenir si besoin.

Sciopero del 14 giugno: le rivendicazioni di parità rafforzano tutti!

Per me lo sciopero del 14 giugno è una giornata fondamentale, marcata in rosso nella mia agenda femminista e sindacale. Apprezzo in particolare il fatto che negli ultimi anni siano state organizzate sempre più attività di vasta portata. Per l'occasione, faccio la spola tra la Berna federale e il mio Cantone di origine ma in ogni caso sarò al fianco dell'APC.



Mi fa molto piacere che, come buona abitudine, l'APC abbia previsto diverse attività. La nostra Commissione per le pari opportunità è molto attiva e organizza azioni in varie località. Ogni anno dobbiamo tuttavia batterci affinché al personale federale venga concessa la possibilità di parteciparvi. Eppure, con il nostro impegno, contribuiamo a rendere la Confederazione, le aziende parastatali e i politecnici più attrattivi quali datori di lavoro.

In collaborazione con altre associazioni, la nostra Commissione per le pari opportunità ha elaborato un catalogo di richieste volte a migliorare le condizioni per i nostri soci e socie e per tutto il personale. Puntiamo inoltre alla concretizzazione di aspetti che dovremmo poter dare per scontati come la piena parità salariale, una migliore conciliabilità tra lavoro e vita privata e anche una maggiore diversità a livello dirigenziale. Invece dobbiamo batterci per vederli realizzati. Nel mondo del lavoro non sono una realtà. Nemmeno alla Confederazione.

Se accogliessero le nostre rivendicazioni, Confederazione, aziende parastatali e politecnici potrebbero profilarsi quali datori di lavoro esemplari nell'ottica delle pari opportunità e sfruttare questo potenziale per migliorare ulteriormente la loro attrattiva nel mercato del lavoro.

Spero vivamente che grazie a questo slancio riusciremo ad apportare effettivi miglioramenti e mostrare non solo ai nostri soci e socie ma anche a tutto il personale della Confederazione, delle aziende parastatali e dei politecnici che vale la pena aderire all'APC.

Barbara Gysi, presidentessa dell'APC

#LaCronaca

Il 14 giugno, insieme per le pari opportunità, l'inclusione e la diversità

Manca poco al 14 giugno. A quattro anni dall'ultimo grande sciopero delle donne, questo evento improntato alla solidarietà si presenta con un nuovo nome: sciopero femminista. Un nome che ha fatto discutere parecchio, soprattutto le organizzazioni e gli ambienti da sempre vicini al movimento iniziatore dello sciopero delle donne. Tra le obiezioni principali vi era il timore che il nuovo nome svalutasse i temi classici della parità riferiti al modello binario. Ammesso che la disparità salariale tra donne e uomini è ancora un tasto dolente, oggi le pari opportunità e la discriminazione vanno intese in senso più ampio.

Se in passato le donne sono state a lungo derise per loro rivendicazioni di parità, oggi si osserva spesso il contrario. Molti datori di lavoro all'avanguardia hanno capito il valore aggiunto insito nella parità salariale e nelle pari opportunità tra donna e uomo e si impegnano per compiere ulteriori passi avanti. Questo ci offre la possibilità di portare avanti una politica del personale moder-



na e rivolta al futuro. Negli ultimi anni le pari opportunità hanno segnato un'evoluzione importante e vengono intese in senso più ampio. Sono infatti molte le persone che a causa del genere, della religione, dell'orientamento sessuale o altro non ne beneficiano e vengono quotidianamente discriminate. È quindi importante unire le forze e batterci insieme per le pari opportunità e per l'inclusione. Il 14 giugno desidero invitare tutte e tutti a vivere uno «sciopero femminista» colorato, diverso e inclusivo. Magari non sosterranno tutte e tutti con la stessa convinzione una determinata causa ma dovremmo chiederci perché e migliorare la comprensione reciproca. In ultima analisi, dovremmo semplicemente essere orgogliosi/e del fatto che ci battiamo per gli stessi valori con la consapevolezza che la diversità delle nostre posizioni è la nostra forza. La forza di un'associazione del personale e di un sindacato, la forza di un movimento di lavoratrici e lavoratori.

Jérôme Hayoz,
segretario generale dell'APC



Insieme allo sciopero femminista: più forti insieme!

Redazione : Anna Maier & Mitra Tavakoli

Disparità salariale e pensionistica, discriminazioni, molestie e violenze... La parità nella pratica è ancora lontana dall'essere raggiunta in Svizzera. Per cambiare le cose, dobbiamo mobilitarci tutti e tutte, perché l'uguaglianza è una lotta contro la discriminazione basata sul genere, ma anche su tutti i fattori di differenziazione. Le nostre differenze sono la nostra forza: uniamoci allo sciopero femminista!

Excursus sull'intersezionalità

Il 14 giugno 2023 il movimento femminista scenderà di nuovo in piazza. Molti sperano che questo sciopero sia più diversificato e inclusivo dei precedenti, visto che per troppo tempo anche i movimenti femministi hanno ignorato le persone vittime di discriminazioni multiple. In quest'ottica lo sciopero di quest'anno è più che mai necessario. La lotta delle persone FINTA la parità retributiva, la protezione dalla violenza sessualizzata e una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata è tutt'altro che conclusa. Nella società si sta dando troppo lentamente visibilità alle persone con disabilità e ai loro diritti e anche il razzismo strutturale viene affrontato con riluttanza. Lo sciopero di quest'anno è stato definito femminista a conferma del fatto che il movimento vuole assumere un ruolo più intersezionale e includere più prospettive. Il concetto di femminismo unisce donne, persone intersex, non binarie, trans e agender (FINTA). Ma cosa si intende per intersezionalità?

Madre del concetto di intersezionalità è la statunitense Sojourner Truth. A metà del 19° secolo, con il suo famoso discorso «Ain't I a Woman» (E non sono io forse una donna?), l'ex schiava afroamericana denunciò la disparità di trattamento tra donne bianche e donne nere: a differenza delle donne bianche, quelle afroamericane dovevano svolgere lavori fisicamente gravosi che non rientravano nello stereotipo femminile. Questo negava loro il proprio «essere donna». La disumanizzazione era accompagnata da un'eccessiva sessualizzazione, che legittimava la violenza sessuale nei loro confronti. Più di un secolo

dopo, negli anni 1970, le femministe queer nere del Combahee River Collective pubblicarono, rifacendosi al discorso della Truth, un manifesto nel quale spiegavano che la loro analisi critica della società di dominazione si fondava su esperienze vissute in prima persona. Secondo la loro tesi, per conquistare la libertà bisognava eliminare tutti i sistemi di oppressione che coesistevano nella società (razzismo, patriarcato, capitalismo imperialismo ecc.).

Dieci anni dopo la pubblicazione del manifesto del Combahee River Collective, la giurista afroamericana Kimberlé W. Crenshaw dà un nome a questa teoria e conia il concetto di «intersezionalità». Secondo la Crenshaw, le categorie biologiche, sociali e culturali come il genere, la disabilità, la religione, il ceto e altri assi di identità, interagiscono a molteplici livelli, spesso simultaneamente. La sua analisi trae spunto da un'azione collettiva intentata da cinque operaie nere contro un'azienda accusata di discriminazione razziale e sessuale. La Corte rigettò gli argomenti delle querelanti poiché ritenne che non ci fossero le basi per sostenere l'esistenza di una discriminazione di genere visto che l'azienda aveva assunto uomini neri e donne bianche.

Il concetto di intersezionalità permette di portare alla luce la sovrapposizione di discriminazioni. Traendo origine dal femminismo nero, è uno degli strumenti principali del movimento femminista transnazionale. Per un femminismo inclusivo, è oggi più importante che mai integrare prospettive intersezionali.



© Library of Congress



© New Women's Times via JSTOR



© 1983, Women of Color Press



© digital file from b&w film copy

Parità socioeconomica e lo sciopero del 1991

All'insegna del motto «Se le donne vogliono, tutto si ferma», il 14 giugno 1991 oltre mezzo milione di donne hanno incrociato le braccia per chiedere in particolare la parità socioeconomica tra donna e uomo. Da un lato, criticavano le disfunzioni sociali, come la ripartizione asimmetrica dei lavori domestici, di cura e di assistenza (che oggi definiamo con il termine inglese di care e che vanno ben oltre le attività in casa... del resto, chi può permettersi più una casa?). Dall'altro c'era in gioco la parità anche al di là del contesto privato: lo sciopero rivendicava le stesse possibilità di formazione, una previdenza di vecchiaia equa, miglioramenti per la situazione economica delle donne e, soprattutto, la concretizzazione della parità di salario sancita dalla Costituzione federale. Pur dando voce ai problemi fondamentali di molte donne, queste rivendicazioni escludevano in buona parte le esigenze e le preoccupazioni delle persone FINTA, vittime di discriminazioni multiple. Il modello binario non era in discussione e le richieste delle persone queer non sono state realmente considerate. Anche a livello di sicurezza sociale non si è tenuto conto della realtà delle persone che non hanno la cittadinanza svizzera (o dell'UE/AELS). Insomma, non si può affermare che lo sciopero del 1991 sia stato indetto nel segno dell'intersezionalità.

Poco importa: ha comunque messo in moto alcuni ingranaggi. Ha, ad esempio, fatto prendere coscienza della mole di lavoro svolta, di solito gratuitamente, dalle persone FINTA a casa, nell'educazione dei bambini o nell'assistenza ai figli. Ha anche riportato d'attualità la questione della sottoremunerazione dei lavori femminizzati, tra l'altro nel settore delle cure o delle pulizie. Un ottimo esempio in questo senso è senz'altro l'iniziativa sulle cure infermieristiche, lanciata nel 2017 tra gli altri da Barbara Gysi, e accettata in votazione popolare nel 2021. Non si è tuttavia dovuto attendere tanto per constatare concretamente gli effetti positivi dello sciopero: già nel 1995 è stata ad esempio emanata la

legge sulla parità dei sessi che costituisce tuttora uno strumento importante per l'effettiva parità tra donna e uomo.

1991 ... 2019

Davanti all'evidenza che, nonostante alcuni successi, l'effettiva parità tra i sessi non era ancora stata raggiunta, nel 2019 i sindacati hanno indetto un nuovo sciopero all'insegna del motto «Sempre arrabbiate!». Mezzo milione di persone sono scese in piazza sostanzialmente con le stesse rivendicazioni. Come in passato l'Unione sindacale svizzera chiedeva ad esempio di «valorizzare il lavoro delle donne sia finanziariamente che in ambito sociale» e «più tempo e denaro per il lavoro di accudimento». Nel 2023 inserisce tra le rivendicazioni un salario minimo generale di 4500 franchi, un importo che però riguarda il salario al termine dell'apprendistato, precluso alle persone con background migratorio o con disabilità. Per quanto riguarda invece l'intersezionalità riferita alla parità rimane quindi ancora molto da fare. Tuttavia, dal 2019 in diversi collettivi di sciopero, nei media e sui manifesti si intensificano i riferimenti anche ad altre forme di oppressione come l'abilismo, il razzismo o la queerfobia. Molte persone scioperanti, contrari al binarismo di genere, si battono per l'inclusione dei sessi al di là di questo modello. Lo dimostrano inequivocabilmente i manifesti con scritte quali «Bye Bye Binary» o «Fuck the Cis-tem».

Violenza sessualizzata

Un altro tema centrale ricorrente è quello del sessismo e della violenza sessualizzata. Nel 1991 le persone scioperanti chiedevano l'adozione di misure concrete contro lo stupro e la violenza nel matrimonio. Nel 1996 in Parlamento è stato depositato un intervento volto a punire e perseguire d'ufficio lo stupro e la coazione all'interno del matrimonio ma solo nel 2004 sono state emanate



disposizioni legali in tal senso. Anche il tema del sessismo nella pubblicità ha trovato spazio nello sciopero del 1991. Purtroppo, è tuttora di attualità così come la richiesta di misure di prevenzione efficaci contro la violenza sessualizzata. Solo quest'anno il Parlamento ha approvato una soluzione «no significa no». Una soluzione insoddisfacente, sebbene costituisca un passo avanti rispetto al passato, quando si riteneva che la fattispecie dello stupro fosse adempiuta solo facendo ricorso alla coazione per vincere la volontà della vittima. Sarebbe piuttosto opportuno adottare il principio «solo si significa sì». Se nel 1991 le partecipanti allo sciopero scandivano lo slogan: «Niente più sessismo sul posto di lavoro: vogliamo rispetto», quest'anno l'Unione sindacale svizzera anche chiede sanzioni per gli autori, contratti collettivi che garantiscano misure di prevenzione, la ratifica e l'applicazione della Convenzione OIL.

Commissione di conciliazione

In caso di conflitti in materia di parità, ad esempio molestie, disparità salariale o disdetta ingiustificata, il personale dell'Amministrazione federale può rivolgersi gratuitamente alla Commissione di conciliazione. La Commissione è indipendente, non è tenuta a seguire istruzioni e può offrire un aiuto nella ricerca di un accordo tra le parti. Per il personale la procedura di conciliazione è facoltativa, mentre il datore di lavoro è tenuto ad ammetterla in qualsiasi caso.

Il Politecnico di Zurigo ha istituito nel 2018 il servizio interno di consulenza e conciliazione «Rispetto» al quale ci si può rivolgere in caso di mobbing, discriminazione, conflitto o molestie. Negli anni ha lanciato numerose campagne di sensibilizzazione sul tema della violenza sessualizzata. Il sito offre molte informazioni utili e facilmente accessibili, dalle indicazioni pratiche sulla consulenza informale fino all'apertura di un reclamo formale. Se l'offerta per le vittime di violenza o molestie sessualizzate è decisamente vasta, quella per le persone che commettono questi abusi non lo è altrettanto. Ancora più lacunosa è la tematizzazione della prevenzione e mancano anche misure vincolanti a livello dirigenziale.

Conciliazione tra vita professionale e vita privata

I progressi maggiori si osservano a livello di conciliazione tra lavoro e vita privata. Nel 1945 il Consiglio federale dà l'incarico di valutare la creazione di un'assicurazione maternità, poi recepito quale articolo 116 della Costituzione del 1999. Dopo il primo sciopero delle donne del 1991 la pressione sull'economia e la politica aumenta finché nel 2005, dopo innumerevoli tentativi andati a vuoto, popolo e Cantoni accettano la revisione della legge sulle indennità di perdita di guadagno. L'assicurazione maternità garantisce alle madri un'indennità fino a 14 settimane e un congedo fino a 16 settimane dopo il parto. Ne sono tuttavia



© wikipedia

escluse le madri che non sono assicurate presso l'AVS o un'assicurazione sociale di uno Stato membro dell'UE o dell'AELS o non sono domiciliate in Svizzera.

Il grande successo riscosso dallo sciopero del 2019 ha lanciato anche il dibattito sul congedo paternità per il quale veniva concesso un solo giorno. Due anni dopo, nel 2021, è stato inserito nella legge sulle indennità di perdita di guadagno un congedo pagato di due settimane fruibile entro sei mesi dalla nascita del figlio. Con l'approvazione dell'iniziativa «Matrimonio per tutti», il 1° luglio 2022, il congedo paternità è concesso anche alla partner della madre.

L'Amministrazione federale in qualità di datore di lavoro si impegna per migliorare la conciliazione tra professione e vita privata.

Grazie al fondo di soccorso, le collaboratrici e i collaboratori che hanno figli e figlie agli studi o subiscono una perdita di guadagno per assistere un familiare possono ricevere un contributo. Questi aiuti vengono di solito versati sotto forma di prestiti ma possono essere concessi anche a fondo perso.

Il tema della conciliazione tra vita professionale e vita privata prende piede anche nelle scuole universitarie. Nel 2002 l'Università e il Politecnico di Zurigo hanno creato la fondazione kihz per la custodia dei figli e figlie del loro personale. Sovvenzionata dagli stessi atenei, la fondazione offre servizi a prezzi competitivi. Anche i modelli di lavoro più flessibili, come il telelavoro, introdotti con la pandemia di COVID-19 agevolano i compiti di cura e assistenza. Sebbene questa evoluzione sia molto positiva, non bisogna dimenticare che il telelavoro non è un'opzione per tutti/e. L'approccio intersezionale impone quindi una soluzione collettiva.

14 giugno 2023

Il 14 giugno 2023 riporterà alla ribalta temi ricorrenti e mostrerà quanto resta ancora da fare. In ogni caso, per rendere il movimento più inclusivo, bisognerà rafforzare la prospettiva intersezionale. Lo ha riconosciuto ad esempio il Politecnico di Zurigo, che per il 2024 ha elaborato una vasta strategia di diversity che amplia ulteriormente il piano di gender action già in vigore. Nel 2021 con la Strategia Parità 2030 anche la Confederazione si è dotata di un piano per promuovere in modo mirato la parità tra donna e uomo. Il focus sul genere e sull'interpretazione binaria indica tuttavia che la Confederazione sta appena muovendo i primi passi nel mondo dell'intersezionalità. Sarebbe infatti utile disporre di una strategia analoga anche per le persone disabili, le vittime di razzismo o di discriminazioni multiple.

Un esempio concreto di misura che promuove l'intersezionalità sarebbe la riduzione generale dell'orario di lavoro. L'USS chiede inoltre una riduzione dell'orario di lavoro da 30 a 35 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno nel 2023. In questo modo, ad esempio, è possibile ridurre la disoccupazione, distribuire il lavoro di care non retribuito in modo più equo e ridurre la sovrapproduzione dannosa per il clima. Per quanto si possa ottenere con una riduzione dell'orario, non è una cura miracolosa. Perché avvenga un cambio di mentalità, è necessaria la pressione che viene dalla strada. Ecco perché è più importante che mai scioperare il 14 giugno. Per una società più intersezionale e inclusiva, è importante mettere continuamente in discussione i propri privilegi. Ciò significa anche considerare sempre chi è attualmente escluso/a, le cui esigenze potrebbero non essere ancora ascoltate e quali rapporti di forza strutturali ne sono responsabili.



PVB Kurs 2023 «Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft»

18. Oktober 2023

Interessierte für den Kurs 2023 melden sich bitte unter folgender Adresse an: pvb@pvb.ch.

Themen im Kurs «Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft»:

- Finanzielle Sicherheit wie Fragen zum Versicherungsschutz
- Rückblick auf das aktive Arbeitsleben und Ausblick in einen neuen Lebensabschnitt
- Nützliche Rechtskenntnisse wie Orientierung über Ehe- und Güterrecht, Erbrecht usw.

Kosten

Die Kosten für Mitglieder belaufen sich auf CHF 30.– pro Person; der PVB übernimmt die restlichen Kosten. Die Reisekosten werden vom Mitglied getragen.

Kursort

Hotel Olten in Olten

Urlaub

Die Urlaubsregelung erfolgt gemäss der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements, Art. 40, Absatz 2 (d). Der vorgesetzten Dienststelle ist rechtzeitig ein Urlaubsgesuch einzureichen.

Auskunft und Anmeldung

pvb@pvb.ch oder +41 (0)31 938 60 61

Cours APC 2023 «Préparation à une nouvelle étape de vie»

2 novembre 2023

Les personnes intéressées à participer au cours 2023 sont priées de s'annoncer à l'adresse suivante: pvb@pvb.ch

Les thèmes abordés lors de cette «préparation à une nouvelle étape de vie» sont les suivants:

- Planifier sa prévoyance
- Conseils en matière de droit successoral et de régime matrimonial
- Comment rester en bonne santé

Coûts

Les frais pour les membres s'élèvent à 30 francs par personne; l'APC prend en charge le reste des coûts. Les frais de transport sont à la charge des participant-e-s.

Lieu

Hotel Aquatis à Lausanne

Congé

Vous avez droit à un congé payé, selon l'art. 40, al. 2, let. d de l'ordonnance du Département fédéral des finances. La demande de congé doit être présentée suffisamment tôt à l'employeur.

Renseignements et inscription

pvb@pvb.ch oder +41 (0)31 938 60 61

PVB-Mitglieder besuchen das Bundeshaus

Nach dem erfolgreichen und ausgebuchten Besuch im Bundeshaus am 29. November, bei dem unsere Mitglieder einen Blick hinter die Kulissen von Bundesbern erhalten haben, beschloss der PVB, den Mitgliedern wieder eine Möglichkeit zu bieten, während der Frühlings-Session 2023 die Debatte des Nationalrates im Bundeshaus mitzuverfolgen und sich anschliessend mit der **Nationalrätin und PVB Verbandspräsidentin Barbara Gysi** persönlich auszutauschen.

Am 15. März 2023 trafen sich am späten Nachmittag 32 PVB-Mitglieder vor dem Besucheneingang. Nach der obligaten Sicherheitsprüfung wurden sie vom stets freundlichen fedpol-Personal durch die Sicherheitsschleusen gebeten, um danach vom Besucherdienst in Empfang genommen zu werden.

Nach einer allgemeinen Einführung in den Ratsbetrieb durften wir die Session des Nationalrates live von der Tribüne verfolgen. Es war ein aufgeregter Tag, denn es wurden die BVG-Reform und die zusätzliche Ferienwoche für Arbeitnehmende besprochen. Zu diesem Zeitpunkt waren viele Nationalratsmitglieder in Besprechungen ausserhalb des Saals, um sich auf die Abstimmung vorzubereiten. Die Teilnehmenden verfolgten die Voten genau und vereinzelte Voten wurden auch bilateral weiterdiskutiert.

Die 60 Minuten vergingen sehr schnell. Anschliessend konnte sich die Gruppe in einem Sitzungszimmer mit Nationalrätin und PVB Verbandspräsidentin Barbara Gysi austauschen. Die obligate Frage nach der Leere im Nationalratssaal wurde von Barbara erfrischend ehrlich beantwortet. Die Mitglieder bedankten sich für den Austausch und den Einblick in die Arbeit unserer Präsidentin. Barbara musste die Gruppe danach wieder pünktlich verlassen, um die Abstimmung nicht zu verpassen.

Der Abend endete bei einem Apéro im Kaffee der Wandelhalle, wo die Mitglieder die Möglichkeit hatten, sowohl Jonathan Paladino, den Juristen des PVB und die Verbandssekretärin, Norma Giannetta, kennenzulernen und sich persönlich auszutauschen.

Der PVB plant im Herbst 2023 einen weiteren Bundeshausbesuch. Informationen werden zu gegebener Zeit per Newsletter verschickt und auf der Homepage publiziert.

Norma Giannetta und Jonathan Paladino



Les membres de l'APC visitent le Palais fédéral

Après le succès de la visite du Palais fédéral du 29 novembre dernier, qui affichait complet et avait permis à nos membres de découvrir les coulisses de la Berne fédérale, l'APC a décidé d'offrir à nouveau à ses membres la possibilité de suivre les débats du Conseil national pendant la session de printemps 2023 et de s'entretenir avec la **Conseillère nationale et présidente de l'APC, Barbara Gysi**.

Le 15 mars, 32 membres de l'APC se sont ainsi retrouvés-e-s, en fin d'après-midi, devant l'entrée des visiteurs-rices. Après le contrôle de sécurité obligatoire, les membres ont été invité-e-s à passer le portique de sécurité par les agent-e-s de Fedpol, toujours très aimables, puis ont été accueilli-e-s par le personnel du service des visites.

Après une introduction générale au fonctionnement du Conseil, nous avons pu suivre la session du Conseil national en direct depuis la tribune. La journée était agitée, ponctuée par les discussions autour de la réforme de la LPP et de la semaine de vacances supplémentaire pour les travailleurs-euses. A ce moment-là, de nombreux-euses membres du Conseil national étaient en réunion à l'extérieur de la salle pour se préparer au vote.

Les 60 minutes se sont écoulées très rapidement, puis le groupe a rejoint une salle de réunion pour échanger avec la Conseillère nationale et présidente de l'APC, Barbara Gysi. Barbara a répondu avec une honnêteté rafraîchissante à l'inévitable question sur le peu de présences dans la salle du Conseil national. Les membres l'ont remerciée pour cet échange et cet aperçu du travail de notre présidente. Barbara a ensuite dû quitter le groupe à l'heure pour ne pas manquer le vote.

La soirée s'est terminée par un apéritif au café de la Salle des pas perdus, où les membres ont eu l'occasion de rencontrer Jonathan Paladino, le juriste de l'APC, et Norma Giannetta, secrétaire d'association, et échanger entre elles et eux.

L'APC prévoit une autre visite du Palais fédéral à l'automne 2023. Les informations seront envoyées en temps voulu par newsletter et publiées sur le site internet.

Norma Giannetta et Jonathan Paladino



Sektion Zürich

Liebe Mitglieder der Sektion Zürich

An der Hauptversammlung 2023 der Sektion Zürich herrschte eine feierliche und ausgelassene Stimmung. Diese fand im schönen Restaurant UniTurm an der Universität Zürich statt, mit wunderbarer Aussicht über die ganze Stadt. Die Hauptversammlung wurde erfolgreich durchgeführt. Für das laufende Jahr bestehen der Vorstand, Revisoren und die Beisitzenden aus folgenden Mitgliedern:

Manuela Caprani	Präsidentin
Maya Beyeler	Vizepräsidentin, Leitung Gleichstellungsarbeitsgruppe Sektion Zürich
Fabio Trombetta	Kassier
Gregor Stork	Aktuar
Toni Isch	1. Revisor
David Kistler	2. Revisor
André Blanchard	Beisitzer
Samuel Brunner	Beisitzer
Myriam Frank	Beisitzerin und Leitung Sektionsevents
Kay Fries	Beisitzer
Marc Hauser	Beisitzer, Obmann Pensionierte und Mitglied in der PVB-Gleichstellungskommission
Bert Hoewecke	Beisitzer
Daniela Kalbermatter	Beisitzerin
Jürg Mathys	Beisitzer
Yvonne Ogg	Beisitzerin
Heinz Stanek	Beisitzer und Präsident OG PSI

Die nächste Hauptversammlung findet am Mittwoch, 13. März 2024, 17.30 Uhr statt.

Manuela Caprani
Präsidentin
der Sektion Zürich



Section Jura

L'assemblée générale de l'APC Jura 2023 a eu lieu le vendredi 3 mars dernier au café de l'Aigle à Grandfontaine, dans une ambiance très conviviale. Le comité pour l'année en cours a été réélu. Il est composé de Jean-Louis Vallat (secrétaire), Pierre Schaller (caissier), René Riat, Claude Ioset et Pierre Guélat (assesseurs) et François Cramatte (vérificateur).

APC Genève

Soirée très conviviale lors de l'assemblée générale de l'APC Genève qui a eu lieu le lundi 24 avril dernier. Le Secrétaire général de l'APC, Jérôme Hayoz, a présenté le projet de collaboration SSP/APC ainsi les activités de l'APC, et Manuela Cattani, du Syndicat SIT, a fait un exposé très intéressant sur les enjeux et revendications syndicales en matière de transition climatique.

Pour l'année en cours, suite aux élections statutaires, le comité est composé de Massimo Tognola (co-président), Gloria Navarro (co-présidente à la place de René-Simon Meyer, sortant mais qui reste au comité), Sabrina Letizia, Stéphane Capt (trésorier), Mariantonia Rosset, Gabrielle Miescher, Grégoire Luisier, Matthias Suter (nouveau) et Sylvain Curty (nouveau, Météosuisse). L'assemblée a été suivie par le traditionnel repas en commun dans le restaurant de la CdC.

Sektion Dübendorf

Vorab INFO

Einladung zur Herbstversammlung 2023

Donnerstag, 28. September 2023, 18.00 Uhr
Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang)

Themen für die Herbstversammlung werden mit der Publikation bzw. Versand der Einladung erwähnt.

Das Nachtessen wird, wie immer, durch die Sektionskasse offeriert.

Anmeldung per E-Mail sind unbedingt erforderlich (Zutrittskontrolle) und müssen bis spätestens **Mittwoch, 20.09.2023**, an folgende Adresse erfolgen: Sibylle Sinner, Überlandstrasse 255, 8600 Dübendorf, E-Mail: pvb.duebendorf@gmx.ch

Der Vorstand freut sich auf zahlreiches Erscheinen.

Mit kollegialen Grüßen
Präsident der Sektion Dübendorf

Ortsgruppe PSI

Die Ortsgruppe des Paul Scherrer Instituts (PSI) traf sich am 8. März. Die Anwesenden haben beschlossen, ein Schreiben an ihre Mitglieder zu senden, um die Mitglieder des Vorstandes zu erneuern. Wenn sich danach keine Verbandsmitglieder melden, wird die Ortsgruppe PSI dem Vorstand der Sektion Zürich ihre Auflösung vorschlagen. Der aktuelle Vorstand der Ortsgruppe Paul Scherrer Institut ist wie folgt aufgestellt:

Präsident	Heinz Stanek, heinz.stanek@psi.ch
Vorstandsmitglied	Matthias Martin, matthias.martin@psi.ch
Finanzen	Bernhard Jehle, bernhard.jehle@psi.ch
Vorstandsmitglied	Andreas Urech, andreas.urech@psi.ch

Section Bière

L'assemblée générale a eu lieu le 17 mars dernier à L'Auberge de Berolle. Le comité a été réélu. Il est composé de Jean-Michel Gilliéron (président, au centre), Olivier Dauphin (caissier, à gauche), Raphaël Töni (secrétaire, à droite).



Fusion de l'APC EPFL et de l'APC Lausanne

Lors de leur assemblée générale respective, qui ont eu lieu le 23 mars pour l'APC Lausanne et le 30 mars pour l'APC EPFL, les participant-e-s se sont prononcé-e-s en faveur d'une fusion de leurs sections. Les modalités seront discutées entre les deux comités de section.

Pour l'APC EPFL, le comité réélu est composé de Jacqueline Morard (présidente), Véronique Bujard (membre), Marcia Gouffon (caissière), Pierre Etienne (secrétaire), Stéphane Burri (membre), Luc Python (relations APC) www.apc-epfl.ch

Pour l'APC Lausanne, le comité réélu est composé d'Alain Favre (président), Romano Parmigiani (vice-président) et Beat Andres (caissier).

APC DFAE

L'assemblée générale du 27 avril dernier à «Welle 7» à Berne a remporté un franc succès. Plus de 60 personnes, dont 30 présentes virtuellement par Zoom – ont participé à l'échange avec l'ambassadrice Tania Cavassini, directrice des ressources au DFAE.

Au niveau statutaire, le comité suivant a été élu:
Lukas Probst Lopez (président), Lotti Schneider (caissière), Mirjam Uhlmann-Bajrami, Adrian Egger, Pascal Hubatka et Peter Sidler.



30 Jahre Mitglied – Vielen Dank Markus Meli!



Questo non è pessimismo!
È per dimostrare che non
rinunceremo a niente!

Das ist kein Pessimismus! Es geht darum,
zu zeigen, dass wir nicht aufgeben werden!

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen allen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitgliedschaft

La solidarité nous rend plus fort-e-s!

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous: des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tous nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien!

www.pvb.ch/fr/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora socia/socio dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per tutti e tutte voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghe, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/fr/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern

Redaktor:innen: Norma Giannetta, Jérôme Hayoz, Jonathan Paladino, Luc Python, Elias Toledo

Redaktionsteam: Mélanie Glayre, Natascha Krebs, Noemi Zbinden

Tel. +41 (0)31 938 60 61

E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

Stämpfli Kommunikation

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: 8556 Exemplare
