

## Feministischer Streik 2023

# Forderungen des Bundespersonals

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

Machen Sie mit!  
**PVB Aktionen**

**13.06 ZAS, Genf**  
**Stand**

**13.06 BFS, Neuchâtel**  
**Stand**

**14.06 13:00 | Bern | Bundesplatz**  
**Übergabe der Forderungen**

**14.06 11:00-14:00 | Zürich | ETH-Polyterrasse**  
**Austausch zu den feministischen Forderungen**

# Warum braucht es immer noch einen feministischen Streik?

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

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

---

Sind Sie interessiert an einer Aktion teilzunehmen? Die verantwortliche Verbandssekretärin [Norma Giannetta](#) ist für Sie da:

[norma.giannetta@pvb.ch](mailto:norma.giannetta@pvb.ch)

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

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

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