



Frauen
Femmes
Donne

SEV Zentralsekretariat
Frauen
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Feministischer Streik 14. Juni 2023

«Lohn. Zeit. Respekt. – Women in Rail and more women in Transport. Gleichstellung jetzt!»

Die SEV Frauenkommission fordert:

Lohn : Lohngleichheit gibt es nur mit Kontrollen! Gleichwertiger Lohn für gleichwertige Arbeit muss mindestens alle drei Jahre mit der Lohnkontrolle in allen öV-Betrieben der Schweiz gesichert werden.

Einerseits ist das Vorgabe im Gleichstellungsgesetz (GIG) und andererseits ist das Thema auch in vielen GAV enthalten und nicht zu unterschätzen, es ist Bestandteil des Women in Rail Abkommens. Wer die Lohnfairness kontrollieren will, der tut es heute bereits. Viele andere haben nun die Gelegenheit auf diesen Zug aufzuspringen, denn eines ist sicher, kontrollierte Lohngleichheit in einem Betrieb macht ihn attraktiv für Stellensuchende.

Lohn : Wir fordern gezielte Förderung und Weiterbildungen auch für Teilzeitangestellte.

Wir wissen aus Studien, dass Menschen mit Teilzeitanstellungen weniger zu Weiterbildungen geschickt werden, als solche mit einer Vollzeitstelle. Um eine Chancengleichheit in den Berufskarrieren zu erreichen, müssen alle Angestellten zu gleichen Teilen am Weiterbildungsangebot partizipieren können, um auf dem Stellenmarkt attraktiv zu bleiben. Weiterbildungen sind oft auch ein Faktor, der zu einer Lohnerhöhung führt. In der Schweiz sind von Teilzeitanstellungen mehrheitlich Frauen betroffen, darum braucht es genau hier einen doppelten Effort für die notwendige Chancengleichheit zu sorgen.

Zeit : Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben muss trotz der Schichtarbeit mit kreativen und flexiblen Lösungen weiter verbessert werden.

Schichtbetrieb und Familie ist eine zusätzliche Herausforderung hinsichtlich der Organisation von Berufs- und Privatleben. Hier gibt es bereits Ideen und Lösungsvorschläge, die in Diskussion sind, wie der Druck auf die arbeitenden Elternpaare verringert werden könnte - durch geteilte Touren beispielsweise. Weil im Umfeld des öffentlichen Verkehrs zusätzlich das Arbeitszeitgesetz AZG eingehalten werden muss, braucht es spezifische Berufsgruppenlösungen, denn auch mit dem AZG muss die Lösung kompatibel sein. Wir sind noch nicht am Ziel, es benötigt bestimmt noch einige Runden Verhandlungsarbeit, um eine für alle praktikable Lösung zu finden. Der SEV ist aktiv an der laufenden Diskussion und Lösungssuche beteiligt. Aber für uns ist klar: Es braucht gute Lösungen, um als Branche attraktiv zu sein.

Zeit : Wir fordern bessere Sicherheitskonzepte bei Früh- und Spätschichten ausgehend an den Bedürfnissen von Frauen.

Bei Früh- und Nachtschichten müssen sich Frauen sicher zur Arbeitsstelle bewegen können, so dass sie bereits auf dem Arbeitsweg geschützt sind. Beispielsweise Parkplätze für Frauen müssen direkt beim Eingang bzw. im Gebäude platziert und nicht weit entfernt in eine Industriezone verbannt werden. Dazu braucht es Konzepte, wie Angestellte besser vor der zunehmenden Aggressivität der Kundschaft geschützt werden können. Wichtig ist hier nochmals darauf hinzuweisen, dass gute Lösungen nicht unbedingt teuer sein müssen, sondern sie sollten einfach nur mit den Betroffenen gemeinsam erarbeitet werden, denn sie kennen die Situationen und haben kreative Ideen, wie genau eine Situation entschärft werden könnte.

Respekt : Die Standards der Privatsphäre müssen eingehalten sein mit getrennten Toiletten- und Umkleideanlagen für Frauen und Männer bei allen Pause-, Ruhe- und Arbeitsorten.

Einige Stimmen fordern non-binäre Räume, aber als ersten Schritt sollten die Angebote für die zwei Geschlechter (weiblich/männlich) erst einmal erreicht werden, bevor der zweite Schritt erfolgt. Solange der erste Schritt noch nicht erfüllt ist, so dass sich Frauen wie Männer am Arbeitsplatz respektiert fühlen, solange braucht es noch Verbesserungen für die Betroffenen. Am Besten ist es, wenn zusammen mit den Betroffenen nach gemeinsamen Lösungen gesucht wird, so ist garantiert, dass auch alle Sichtweisen einbezogen wurden.

Respekt : Wir fordern eine freundliche und wertschätzende Arbeitsatmosphäre für alle. Die verbale sexualisierte Gewalt muss gestoppt werden durch Sanktionen der Täterschaft.

Ein freundlicher und anständiger Umgang mit dem Personal und unter dem Personal des öffentlichen Verkehrs sollte im Grunde normal sein – ist es aber nicht. Gegen sexualisierte Gewalt wie z.B. Sexismus und aggressive Verhaltensdynamiken muss aktiv von den Unternehmungen her ein Zeichen gesetzt werden, denn der Gesundheitsschutz der Angestellten ist in der Aufgabe der Unternehmung. Ein wertschätzendes Arbeitsklima ist ein wesentlicher Aspekt bei der Gesundheitsprävention.

Lohn. Zeit. Respekt. Gleichstellung jetzt! Feministischer Streik – 14. Juni 2023

Der SGB fordert:

- Höhere Löhne und bessere Renten: Lohn- und Rentenerhöhungen für Frauen durch die Beseitigung der Lohndiskriminierung, die Aufwertung der Berufe mit Frauenmehrheit und einen Ausbau der AHV.
- Mehr Zeit: Kinderbetreuung als Service Public; planbare und familienkompatible Arbeitszeiten statt Arbeit auf Abruf und ständige Erreichbarkeit; Mittelfristige Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn.
- Respekt: Prävention von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz; Nulltoleranz bei sexualisierter Gewalt und jeglicher Form von Diskriminierung.

Mit Streikaktionen an den Arbeitsplätzen wollen wir konkrete Fortschritte bewirken – zum Beispiel Lohnerhöhungen oder neue GAV in Branchen mit Frauenmehrheit – und viel mehr Frauen in den Gewerkschaften organisieren, damit unsere Forderungen dauerhaft an Kraft gewinnen.

Grève féministe 14 juin 2023

"Salaire. Du temps. Respect ! - Women in Rail and more women in Transport. L'égalité maintenant !"

La commission féminine du SEV exige :

Salaire : L'égalité salariale n'existe qu'avec des contrôles ! Un salaire égal pour un travail de valeur égale doit être garanti au moins tous les trois ans par un contrôle des salaires dans toutes les entreprises de transports publics de Suisse.

D'une part, il s'agit d'une exigence de la loi sur l'égalité (LEg) et d'autre part, le thème est également présent dans de nombreuses CCT et il ne faut pas sous-estimer le fait qu'il fait partie de l'accord Women in Rail. Ceux qui veulent contrôler l'équité salariale le font déjà aujourd'hui. Beaucoup d'autres ont maintenant l'occasion de prendre le train en marche, car une chose est sûre, l'équité salariale contrôlée dans une entreprise la rend attractive pour les demandeurs d'emploi.

Salaire : Nous demandons une promotion ciblée et des formations continues, également pour les employés à temps partiel.

Nous savons par des études que les personnes travaillant à temps partiel sont moins souvent envoyées en formation continue que celles travaillant à temps plein. Pour atteindre l'égalité des chances dans les carrières professionnelles, tous les employés doivent pouvoir participer à parts égales à l'offre de formation continue afin de rester attractifs sur le marché de l'emploi. La formation continue est souvent un facteur d'augmentation de salaire. En Suisse, les emplois à temps partiel concernent majoritairement les femmes, c'est pourquoi il faut redoubler d'efforts pour assurer l'égalité des chances nécessaire.

Temps : La compatibilité entre vie professionnelle et vie privée doit être améliorée par des solutions créatives et flexibles, malgré le travail en équipe.

Le travail en équipe et la famille constituent un défi supplémentaire en termes d'organisation de la vie professionnelle et privée. Il existe déjà des idées et des propositions de solutions en cours de discussion pour réduire la pression sur les couples de parents qui travaillent - par exemple en partageant les tournées. Comme la loi sur la durée du travail (LDT) doit en outre être respectée dans l'environnement des transports publics, il faut des solutions spécifiques pour les groupes professionnels, car la solution doit également être compatible avec la LDT. Nous ne sommes pas encore arrivés au but, il faudra certainement encore quelques rondes de négociations pour trouver une solution praticable pour tous. Le SEV participe activement à la discussion en cours et à la recherche de solutions. Mais pour nous, il est clair qu'il faut de bonnes solutions pour être attractif en tant que branche.

Temps : nous demandons de meilleurs concepts de sécurité pour les équipes du matin et du soir, en tenant compte des besoins des femmes.

En cas de travail du matin ou de nuit, les femmes doivent pouvoir se rendre sur leur lieu de travail en toute sécurité, de sorte qu'elles soient déjà protégées sur le chemin du travail. Par exemple, les places de parking pour les femmes doivent être placées directement à l'entrée ou dans le bâtiment et non pas dans une zone industrielle éloignée. Il faut également des concepts pour mieux protéger les employés de l'agressivité croissante de la clientèle. Il est important de rappeler ici que les bonnes solutions ne sont pas forcément coûteuses, mais qu'elles doivent être élaborées avec les personnes concernées, car elles connaissent les situations et ont des idées créatives sur la manière de désamorcer une situation.

Respect : Les normes de vie privée doivent être respectées, avec des toilettes et des vestiaires séparés pour les femmes et les hommes dans tous les lieux de pause, de repos et de travail.

Certaines voix s'élèvent pour réclamer des espaces non-binaires, mais la première étape devrait consister à obtenir des offres pour les deux sexes (féminin/masculin) avant de passer à la deuxième étape. Tant que la première étape n'est pas réalisée, de sorte que les femmes et les hommes se sentent respectés sur le lieu de travail, des améliorations sont encore nécessaires pour les personnes concernées. Il est préférable de chercher des solutions communes avec les personnes concernées, afin de garantir que tous les points de vue ont été pris en compte.

Respect : nous exigeons une atmosphère de travail conviviale et respectueuse pour tous. La violence sexuelle verbale doit être stoppée par des sanctions contre les auteurs.

Des relations amicales et décentes avec le personnel et entre le personnel des transports publics devraient en principe être normales - mais elles ne le sont pas. La violence sexualisée, comme le sexisme et les dynamiques comportementales agressives, doit être activement combattue par les entreprises, car la protection de la santé des employés relève de la responsabilité de l'entreprise. Un climat de travail respectueux est un aspect essentiel de la prévention de la santé.

Le salaire. Le temps. Le respect. L'égalité maintenant !

Grève féministe - 14 juin 2023

L'USS exige :

Des salaires plus élevés et meilleures rentes : Des augmentations de salaires et de rentes pour les femmes par la élimination des discriminations salariales, la revalorisation des professions à majorité féminine et une extension de l'AVS.

Plus du Temps : garde des enfants en tant que service public ; horaires de travail planifiables et compatibles avec la vie de famille au lieu du travail sur appel et de l'accessibilité permanente ; réduction à moyen terme du temps de travail pour un même salaire.

Respekt : prévention du harcèlement sexuel et du sexisme sur le lieu de travail ; tolérance zéro pour la violence sexualisée et toute forme de discrimination.

Par des actions de grève sur les lieux de travail, nous voulons obtenir des progrès concrets - par exemple des augmentations de salaire ou de nouvelles CCT dans les branches où les femmes sont majoritaires - et organiser beaucoup plus de femmes dans les syndicats, afin que nos revendications gagnent en force de manière durable.